Université Paris Ouest Nanterre La Défense

ECOLE DOCTORALE « Économie, organisations et sociétés »

Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES)

NAVIGATIONS HUMAINES AU GRE DU FLUX MONDIALISE

Le travail des marins de commerce sur les navires français de nos jours

Claire FLÉCHER

Thèse de doctorat sous la direction de Patrick CINGOLANI
pour l'obtention du titre de Docteur en Sociologie soutenue le 2 octobre 2015

Jury :

Monsieur Patrick CINGOLANI – Professeur des universités à l'université Paris Diderot (Directeur de thèse)

Monsieur Charles GADEA - Professeur des universités à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense (Examinateur)

Monsieur Christian LAVAL - Professeur des universités à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense (Examinateur)

Madame Gwenaële ROT - Professeure des universités à Sciences PO Paris (Rapportrice)

Madame Pascale TROMPETTE - Directrice de recherche Pacte/CNRS (Rapportrice)

Résumé

Navigations humaines au gré du flux mondialisé : le travail des marins de commerce de nos jours

A partir d'une ethnographie réalisée à bord de quatre navires différents, la thèse invite à une réflexion sur la notion de fluidité commerciale entendue comme recherche permanente de la continuité et de la circulation des marchandises. Se détachant d'une analyse globale du flux, la thèse s'intéresse à la manière dont celui-ci se construit, se négocie, se refuse au cœur de l'activité des marins embarqués. Parce que la genèse de cette fluidité trouve ses origines sur terre, la première partie offre un éclairage sur les multiples acteurs gravitant autour du navire : États, armateurs, affréteurs, intermédiaires, et organisations de contrôle, constituent le « macro-système-technique » du fret maritime qui alimentent, affrètent, assistent et contrôlent le navire. La deuxième partie montre comment la prédominance de cette logique de fluidité s'est traduite par la mise en place d'un marché du travail international, dont l'objectif est d'avoir à disposition un facteur travail libre, pouvant suivre les fluctuations des navires. Source d'instabilités nouvelles, cette ouverture des marchés nationaux du travail appelle toutefois à de nouvelles régulations. Enfin, la troisième partie montre que, du fait de collectifs de travail éclatés, des risques du navire, et de l'impératif de continuité, l'activité des marins de commerce se caractérise par de multiples formes d'arrangements et de bricolages. Isolé et replié sur son huis-clos le navire apparaît comme une entité prise au cœur d'un réseau complexe, faisant intervenir de multiples acteurs. Dans ce réseau, la continuité s'obtient au prix de négociation et de compromis fragiles. Elle se nourrit d'un contrôle rapproché du navire et de l'activité des marins, qui ne remet cependant pas en cause l'isolement du bateau puisque, sur bien des aspects, cet isolement est une condition centrale de cette fluidité.

Mots-clés: Travail, Marins, Flux continu, Sécurité, Relations interethniques, Autonomie, Bricolage, Subordination.

Summary

Human navigations in globalised flows: the work of merchant seafarers nowadays

Based on an ethnography realised aboard four different ships, the dissertation encourages reflexion over the notion of commercial fluidity, understood as the the ongoing search of consistency and the movement of goods. Instead of working on an overall analysis of the flow, the dissertation focuses on the way this flow is built, negotiated and is denied within the work of the seamen. As this concept of fluidity was originally conceived on land, the first part of the dissertation provides insights into the numerous players revolving around the ship and its activity: States, shipowners, charterers, intermediaries and monitoring organisations form the « technical macro-system » of the maritime freight by supplying, chartering, assisting and monitoring the ship. The second part demonstrates how the prevalence of this system of fluidity resulted in the development of a global labour market

aimed at having an free labour factor that is able to adapt to the fluctuations of the ship. Leading to new instabilities, the opening-up of national labour markets requires on the other hand the introduction of new regulations. Last but not least, the third part demonstrates that, as a result of the fragmentation of labour collectives, the risks associated with vessel navigation as well as the necessity of maintaining consistency, the activity of merchant seafarers is characterised by many types of arrangements and deals. Isolated and folded on itself, the ship appears as an entity involving many actors and located at the heart of a large and complex network. Within this network, consistency is obtained through negotiation and delicate compromise. This consistency is driven by a close monitoring of the ship and the seafarers activity, which does not undermine the isolation of the ship however since this isolation is a condition to fluidity.

Keywords: Labor, Seafarers, fluidity, safety, interethnic relationships, autonomy, DIY, Subordination.

Remerciements

Mes premiers remerciements vont aux marins qui m'ont consacré du temps et m'ont initiée à l'univers du bateau de commerce. Sans eux, ce travail n'aurait pas pu voir le jour.

Mon directeur de thèse doit également être vivement remercié. Lors de ces sept années où il a suivi mes déambulations sociologiques, depuis les grèves de travailleurs sans-papiers jusqu'aux marins de commerce, ses conseils de lecture et suggestions de conceptualisation m'ont permis de complexifier la réflexion de terrain, et de ne jamais oublier d'y déceler les horizons d'émancipations.

Je remercie également Charles Gadéa, Christian Laval, Gwenaële Rot et Pascale Trompette d'avoir accepté de lire et d'évaluer cette thèse.

Cette recherche est le résultat d'une multitude de rencontres et d'heureux hasard. Je tiens à remercier ma grand-mère qui, grâce au fameux réseau des « cousines bretonnes », m'a permis de mettre un pied dans ce milieu clos qu'est la marine marchande. Raphaël Baumler et Jean-Philippe Chateil ont grandement facilité le travail de terrain en m'ouvrant les bonnes portes. Une pensée particulière pour Jasmina Stevanovic et Angèle Grövel. La trilogie dispose à présent de son tome 3… A quand la suite ?

Tout au long de ce travail, j'ai trouvé au sein du laboratoire IDHE un environnement propice à des réflexions collectives et stimulantes. Les journées d'étude où se discutent sociologues, historiens et gestionnaires y ont incontestablement contribué, de même que les nombreuses discussions à bâtons rompus qui ont lieu dans les bureaux des doctorants. Pour m'avoir soutenue, encouragée et/ou relue, un grand merci donc à Patrice Beaubau Mehdi Bensenane, Valérie Boussard, Charles Gadéa, Florence Ihaddadène, Jean-Vincent Koster, Yann Lelann, Fabienne Lependeven, Olivier Leproux, Mathieu Marquet, Delphine Mondout, Jean-Marie Pillon, Samuel Pinaud, Gwenaële Rot, Nicolas Sallée, Daniel Véron. Sans pouvoir tous les citer, je n'oublie toutefois pas les autres camarades de route croisés dans les locaux de Nanterre qui ont accompagné le quotidien de ces dernières années.

Je remercie également les chercheurs, chercheuses et doctorant.es de l'université de Brest, et notamment du LABERS, qui m'ont offert un refuge pour les dernières semaines d'écriture. Salut à toi Pierre, et merci pour les photos.

A la frontière du cadre universitaire, cette recherche s'est également nourrie de nombreuses discussions informelles et « chaloupiennes »: pour celles-ci, merci à Boris, Claire, Emilie, Jérôme, Jojos, Léti, Léo, Steph et Thérèse.

Ludo, Daniel : une pensée spéciale vous est destinée. C'est quand même avec vous que tout a commencé et, grâce à nos discussions, engagements et projets que tout cela continue.

Pour le bel esprit collectif et le *sprint* final, un grand merci à Julien Bordier, Djamel Boubegtiten, Nicolas Castel, Elise Flécher, Fanny Girin, , Jean-Marie Pillon, Samuel Pinaud, Hélène Richard, Emilie Sauguet, Pierre Souchon. Ça se paiera en apéros et baby-sitting.

De la rue de Stalingrad de Nanterre à la place Guérin de Brest, en passant par les Goudes, Quézédé et Trésigneau, les personnes à remercier et saluer sont nombreuses. Sans pouvoir toutes les nommer, je tiens à leur manifester toute ma reconnaissance et mon amitié. Leur soutien et leur accompagnement a directement participé à l'aboutissement de ce projet.

Enfin, mon dernier salut va tout droit à ma famille. Votre soutien et votre confiance sont inqualifiables.

SOMMAIRE

SOMMAIRE **7**

INTRODUCTION GÉNÉRALE **11**

CHAPITRE 1 : EMPREINTES BIOGRAPHIQUES, HYPOTHESES DE DEPART ET ENQUETES EMBARQUEES : LES DESSOUS DE LA FABRICATION DE LA THESE 21

PREMIÈRE PARTIE : LE NAVIRE AU CŒUR DE LA CONFIGURATION MARITIME **73**

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE 74

CHAPITRE 2 : L'ECLATEMENT DE LA CORPORATION : DE L'« UNITE NATIONALE » A L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU SECTEUR DU TRANSPORT MARITIME 77

CHAPITRE 3 – ORCHESTRER LA FLUIDITE ET LA SECURITE DU TRANSPORT MARITIME DEPUIS LA TERRE 121

DEUXIÈME PARTIE : MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI ET HORS-TRAVAIL **165**

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE 166

CHAPITRE 4 : UN MARCHE INTERNATIONAL DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA FLUIDITE DES NAVIRES ? MARCHANDISATION, SEGMENTATION ET ETHNICISATION DE L'EMPLOI MARITIME 167

CHAPITRE 5 – TRAJECTOIRES, ET MISES AU TRAVAIL : L'EMPLOI TOTALISANT 221

TROISIÈME PARTIE : LE TRAVAIL EN CONTINU ENTRE CONTRÔLE À DISTANCE ET AUTONOMIES **291**

INTRODUCTION A LA TROISIEME PARTIE 292

CHAPITRE 6 : TEMPS DU FLUX, TEMPS DES INDIVIDUS : RYTHMES ET ARTYHMIES DES ESPACES-TEMPS DU NAVIRE 295

CHAPITRE 7 – CONTROLE ET AUTOCONTROLE DE LA CONTINUITE DE L'ACTIVITE : LA ROUTE LIBRE VUE DU PONT 377

CHAPITRE 8 : ARRANGEMENTS COLLECTIFS, BRICOLAGES ET MARGES DE MANŒUVRE : L'AUTONOMIE COMME « GENRE PROFESSIONNEL » 453

CONCLUSION GENERALE **519**

BIBLIOGRAPHIE **529**

ANNEXES **541**

INDEX DES ENCADRÉS **554**

INDEX DES TABLEAUX ET SCHEMAS **556**

TABLE DES MATIERES **557**

Liste des sigles

BSMT – Bachelor of science and marine transportation

OFF – Officier

PEX – Personnel d'exécution

BIMCO - *Baltic and maritime international council*

ISF – International shipping federation

AB – Able seaman

AIS – Automatic identification system

BL – Bill of loading

CCAF – Comité central des armateurs de France

CTM 2006 – Convention du travail maritime

CTM 1926 – Code du travail maritime

DEOMM – Diplôme d'élève-officier de la marine marchande

DESMM – Diplôme d'études supérieures de la marine marchande

DO – Diesel oil

DPA – Designated person ashore

DST – Dispositif de séparation du trafic

Enim – Etablissement des Invalides de la Marine

ENMM – Ecole nationale de la marine marchande

ENSMM – Ecole nationale supérieur de la marine marchande

ETA – Estimated time of arrival

ETM – Entreprise de travail maritime

FOC – Flag of convenience

HFO – Heavy fuel oil

HSEQ – Health security environment quality

IACS – International association of classification societies

ICS – International chamber of shipping

ILO – International labour organization

Intertanko – International association of independent tanker owners

ISM – International safety management

ISPS – International ship and port security

ITF – International transport federation

Marpol – Maritime pollution

MLC 2006 – Maritime labour convention

MoU – Memorandum of undestanding

OC – Opération commerciale

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

OCIMF – Oil company international marine forum

OCQP – Officier chef de quart passerelle

OIT – Organisation internationale du travail

OM – Officier mécanicien

OMI – Organisation maritime internationale

ONU – Organisation des nations unies

OS – Ordinary seaman

PC – Poste de contrôle

RIF – Registre international français

SMIMF, salaire minimum international maritime français

STCW – Standard of training and certification of watchkeeping

TAAF – Terres australes antarctiques françaises

ULCC – Ultra large crude carrier

VLCC – Very large crude carrier

VHF – Very high frequency

.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Voilà déjà dix jours que j'attends que le téléphone sonne afin de connaître la date et le lieu de l'embarquement. Dix jours d'attente, le sac prêt et le corps sur le qui-vive, entre-deux où il est bien difficile de planifier quoi que ce soit. La seule certitude est que le bateau est un pétrolier fonctionnant au *tramping*.

Le *tramping*. Cet élément est important : il est, en grande partie, la source de toute cette incertitude et, comme je le découvrirai une fois à bord, une donnée structurante de l'organisation du travail. En effet, à la différence des *liners* qui effectuent toujours les mêmes trajets, les navires exploités au *tramping* ne connaissent qu'au dernier moment leur prochaine destination car ils ne sont jamais affectés au même affréteur[1], lequel change au gré des appels d'offre. Dans ce type d'exploitation des navires, il est en effet possible de charger un produit acheté par un client… qui sera finalement revendu au cours du voyage. Nous sommes ici dans du juste à temps en lien direct avec les évolutions du cours boursier de la matière concernée.

Puis le téléphone sonne. C'est le service du personnel de l'armateur[2]. Ils m'ont réservé un avion pour le surlendemain, un taxi me conduira de l'aéroport jusqu'au navire qui vient de se mettre à quai pour l'opération commerciale. Le temps de prévenir les proches que « j'embarque », de mettre quelques affaires dans un sac, et me voilà partie pour une poignée de semaines. Une fois récupérée à l'aéroport par le chauffeur de taxi, nous traversons la campagne industrialisée pendant environ une heure sur une route nationale. C'est autre monde que le port de Rotterdam, où il nous avait fallu plus d'une heure pour ne franchir que la zone portuaire, imbroglio sans fin d'autoroutes, de ponts et de tunnels – une ville dans la ville. Ici, le port est tout petit, les services de contrôle très restreints. À Rotterdam,

[1] L'affréteur est le propriétaire de la marchandise transportée, tandis que l'armateur est le propriétaire du navire qui lui loue ses services. Ce dernier est également chargé d'armer le navire en hommes et biens, ainsi que d'assurer la maintenance des installations et machines du bord.

[2] Ici, l'armateur est propriétaire et gestionnaire du navire ce qui, on le verra, n'est pas toujours le cas.

en conformité avec le code ISPS[3], j'avais dû signer plusieurs documents, montrer patte blanche et passeport biométrique. Ici, rien de tout cela : je passe à ma grande surprise le portail sans me faire arrêter, et monte de mon propre chef à bord.

J'emprunte la coupée* du navire en haut de laquelle je me fais réceptionner par un matelot, visiblement philippin, chargé de vérifier les allées et venues à bord qu'il consigne dans un cahier, le *visitor log boOK*. Celui-ci me conduit directement au château* où je trouve le second capitaine, et deux autres officiers pont au poste de contrôle (PC) cargo devant des ordinateurs indiquant la cadence du chargement en cours. Ils ont l'air exténués. La semaine dernière, ils ont dû charger de l'huile de palme. Étant donné ses caractéristiques physiques (elle devient solide à 40 degrés), celles de la région de navigation (en dessous de zéro), le dernier voyage semble avoir été éprouvant. Beaucoup de vannes de pont sont bouchées, et le pont et les cuves, couvert de résidus d'huile de palme, sont en grand nettoyage pour être en mesure de recevoir la prochaine cargaison. Malgré le fait que la compagnie a doublé temporairement l'effectif en mobilisant un autre second capitaine et un second pompiste, les journées de travail ont atteint quelque quinze heures par jour.

À bord, vingt et une personnes de six nationalités différentes se répartissent entre les trois services, le pont, la machine et le service général[4]. (Extrait carnet de terrain, février 2013)

Si engager cette recherche sur la marine marchande a constitué une découverte d'un milieu social spécifique disposant de normes qui lui sont propres et affichant une identité forte, elle a signifié en premier lieu la découverte d'un secteur discret, mobilisant des capitaux très importants, et pensant sur une échelle globale. Particulièrement présents, les impératifs de productivité et de rentabilité font du secteur maritime un espace où la lutte entre la rémunération et la valorisation du travail est extrêmement présente.

Du fait d'une concurrence très marquée entre propriétaires ou gérants des navires[5], ces derniers ont toujours activement travaillé à diminuer le prix du travail. Cet objectif passe par le contournement des législations sociales qui garantissent, dans un cadre national, des statuts

[3] Pour *International Ship and Port Security*. Ce code a été mis en place à la suite des attentats du 11 septembre 2001 à New York.
[4] Service en charge de la cuisine, parfois du service à table, et du ménage des aménagements (lieux d'« habitation »).
[5] Les propriétaires ne sont pas tous gérants des navires.

de marins destinés à les protéger de l'aléatoire de la mer et de l'arbitraire des capitaines, autant qu'à les fidéliser.

L'imposition de l'impératif de « fluidité » fait voler en éclat frontières et législations nationales. Plus que la rapidité des navires, l'enjeu devient la continuité de ces derniers : dans ce secteur extrêmement concurrentiel, le navire ne doit jamais – ou si peu – s'arrêter. D'un point de vue économique, cette continuité est en effet stratégique : plus de 90% du volume des marchandises transportées transitent par les mers. Plus lent que l'avion, le train ou le poids-lourd, ce mode de transport constitue le moins onéreux dans le rapport coût/volume/transport qu'il propose. Pour les gérants des navires, adopter cette logique de fluidité s'accompagne du développement de la sous-traitance des services (technique, personnel, commercial) et l'inscription des navires sous des registres moins regardants, communément appelés « pavillons de complaisance ». Pour les marins, cette évolution signifie des statuts d'emploi qui tendent à un ajustement de leurs temps (de travail et hors-travail) à la circulation des navires. Pour cela, les marins traversent moult frontières pour rejoindre un lieu de travail parfois situé à l'autre bout du monde, travaillent pour diverses compagnies et sous différents statuts, embarquent pendant des mois durant lesquels il est difficile de toucher terre.

Sillonner ce secteur constitue ainsi un bon point d'accroche pour comprendre ce qui constitue le « flux », cette « *continuité sans à-coups des mouvements* » traduite en « *idéal de gestion* » (Vatin 1987, 15). Dans le maritime, ce flux est la condition de la rentabilité des navires. Il est donc omniprésent : dans le temps chronométré des escales, dans les multiples mails reçus quotidiennement de la part des donneurs d'ordre demandant aux navigants d'adapter la vitesse du navire, ou encore dans les arbitrages effectués par les mécaniciens lorsqu'il convient d'effectuer une réparation sans que cela ne perturbe le planning du navire. Ce cadre d'activité pousse à s'interroger sur les manières dont ce flux est tenu, construit, ou encore négocié, voire refusé par les divers acteurs. Il invite à mieux le définir et le caractériser, c'est-à-dire à voir plus précisément « de quoi ce flux est fait ».

Créer un espace-temps homogène

La prédominance d'une logique de continuité constitue un processus long qui nécessite des mutations profondes concernant tout le « *macro-système technique* »[6] du fret maritime (A. Gras 1998). Des navires aux centres de consommation, l'organisation de la logistique maritime a connu de fortes mutations technologiques, urbaines, géographiques et sociales. On peut citer les plus visibles : l'augmentation de la taille des navires, la diminution des équipages, l'automation (Paradeise 1985; Grövel 2013), et, pour les infrastructures portuaires, l'invention du conteneur et le développement de portiques portuaires adaptés pour les manutentionner, la déterritorialisation des ports, l'adaptation au maritime du principe des *hubs* aériens (Frémont 2007; P. Gras 2010). Au niveau social, ces évolutions s'accompagnent de mesures destinées à accroître la disponibilité de la main-d'œuvre portuaire, comme la remise en cause de statuts tels que celui des dockers. Elles s'inscrivent dans une même logique, celle de la continuité, de façon à permettre les opérations commerciales à toute heure du jour ou de la nuit et de limiter les coûts de celles-ci.

Ces évolutions s'accompagnent depuis les années 1970 d'un vaste mouvement d'adoptions de réglementations internationales. L'objectif de ces dernières est double. Elles tendent à créer un espace réglementaire homogène qui mette à plat les spécificités juridiques nationales. Elles cherchent par ailleurs à organiser et contrôler la concurrence qui, depuis que ce secteur existe, est particulièrement forte. Les armateurs ont en effet toujours cherché à s'organiser par le biais d'ententes et de conférences maritimes permettant à ceux d'entre eux qui s'y regroupent de se protéger des *outsiders*. Ces ententes servent par exemple à se réserver des zones de navigation et à fixer collectivement les prix de fret (Paradeise 1985). Les réglementations internationales viennent compléter ce type d'ententes, qui existent toujours sous des formes renouvelées. S'attachant à contrôler la formation, la qualité, la sécurité ou encore les conditions de travail à bord des navires, ces législations réglementations poussent les armateurs à s'aligner sur des normes et des standards minimum qu'il convient de réunir afin d'obtenir une « certification », gage de la conformité de leurs navires aux règles internationales. De manière similaire aux procédés de labellisation (Stanziani 2006), ce principe certificateur permet de neutraliser les armateurs pratiquant une concurrence sauvage

[6] Alain Gras définit ces macros-systèmes techniques de la façon suivante : « *Système technique hétérogène d'une part composé de machines complexes et de structures organisées sous la forme de réseaux, d'autre part en relation par son ensemble d'interfaces avec d'autres systèmes qui constituent son environnement* » (A. Gras 2001, 150).

sur les prix. Il tend par ailleurs à créer un espace-temps homogène où disparaîtraient les distinctions juridiques nationales au nom de la libre circulation des marchandises. Nous verrons que cet idéal de circulation est bien loin d'être atteint, pour le meilleur comme pour le pire.

En ce qui concerne le navire, l'objectif de continuité demande une organisation en flux tendu de toute sa logistique : acheminer les hommes et les biens de subsistance, assister et contrôler les navires, trouver des contrats d'affrètement, organiser la maintenance… Toutes ces missions, conditions du fonctionnement « normal » des navires, doivent dans ce cadre s'effectuer en juste-à-temps afin d'éviter les temps morts. La tâche n'est pas aisée : elle implique un nombre important d'acteurs situés en différents espaces, doit répondre aux multiples exigences réglementaires, et mobilise des capitaux considérables tout en devant répondre à des limitations budgétaires importantes. Elle se déroule par ailleurs dans un environnement particulièrement incertain. Incontrôlables, la mer et la météorologie restent des éléments naturels aléatoires et inapprivoisables. Enfin, elle met en jeu des systèmes complexes, sources d'importants risques environnementaux, technologiques et financiers.

Organiser la continuité du navire suppose enfin d'organiser la circulation et la disponibilité de la main-d'œuvre ayant les compétences pour les faire fonctionner. Cela suppose donc de contrôler la formation, la mobilité et la disponibilité des marins de manière à ajuster ce facteur travail aux besoins des navires, ce qui se traduit par sa flexibilisation par-delà les droits du travail nationaux. L'ouverture des marchés du travail va dans ce sens. En élargissant les possibilités de recrutement à l'international, les armateurs disposeraient d'un plus large contingent de marins qu'ils pourraient mobiliser en fonction des besoins des navires. Cependant, si cette évolution permet aux employeurs de faire baisser les coûts du travail, l'importante instabilité de la main d'œuvre qui l'accompagne est source de nouvelles incertitudes. En libérant le facteur travail, ces mesures font du même coup revenir la mobilité des marins que les armateurs étaient parvenus à maîtriser dans le cadre national.

Ces évolutions, dont j'explicite plus en détail la genèse et les enjeux dans ce travail, tendent à unifier les espace-temps, à annuler frontières et décalages horaires de manière à créer un espace homogène, favorable à la circulation en continu des navires et donc des marchandises.

Rationaliser, comptabiliser, contrôler

Abolir les frontières ne suffit toutefois pas à permettre la circulation des individus et des biens (Virilio 1977) : encore faut-il contrôler cette circulation pour qu'elle aille dans le « bon » sens, celui du flux, et qu'elle ne se perde pas dans les limbes d'une mobilité non contrôlée. Du fait de son isolement et de l'aléatoire propre à l'environnement où il évolue, le navire est un système socio-technique autonome en puissance. La discipline historique que l'agencement spatio-temporel du navire suppose n'est en rien étrangère au fait qu'éloignés des donneurs d'ordre, les marins sont susceptibles d'une loyauté en bien des points faillible. De même, le rôle du capitaine en tant que représentant de l'armateur et officier d'état civil, traduisent ce souci de contrôle à distance et de la volonté de disposer à bord de relais de l'autorité terrienne. Pourtant, cette discipline foucaldienne qui assigne et immobilise ne répond pas aux besoins de contrôle propres à la logique de fluidité. Au contraire de la première, celle-ci est en demande de moyens de contrôle qui n'entravent pas le mouvement, ni paradoxalement le libre-faire (Deleuze 1990).

Cette volonté de contrôle à distance n'est pas nouvelle. Dans son *Histoire universelle de l'économie et de la société*, Max Weber rappelle qu'afin qu'émerge un « *commerce professionnel autonome* », il « *faut avant tout que soient présentes des possibilités de transport, réglementées et d'une manière quelconque prévisibles* » (Weber 1991, 221). Pour que le mouvement soit continu, il convient de maîtriser l'aléatoire. L'arrivée d'internet constitue en cela un outil fabuleux. Il permet à tous les acteurs gravitant autour du navire de se renseigner en instantané sur la position du navire et sur ce qu'y font les marins. Surtout, ces moyens de communication permettent de modifier en temps réel les instructions de route et de vitesse du navire, de manière à adapter son trajet aux potentielles modifications de l'exploitation commerciale du navire[7]. Cette évolution rappelle ce que Gilles Deleuze caractérise comme « *lisse* » et « *strié* ». Ce texte issu des *Pourparlers* illustre cette tendance à quadriller, contrôler, arraisonner des espaces a priori « lisses », dans un objectif de valorisation capitaliste. De fait, cette communication en temps réel permet en effet de savoir ce qu'il se passe sur le navire et, partant, de mieux se prémunir de l'incertitude venant menacer les objectifs de rentabilité.

[7] Par exemple, sur les *tramper*, lorsque la marchandise transportée est revendue en cours de voyage, cela implique un changement de route du navire.

Contrôlés à distance, gérés en flux tendus, évoluant dans des espaces striés mais homogènes, les navires seraient l'archétype d'une fluidité commerciale. Si ces évolutions constituent une tendance de fond, la thèse entend prendre cette affirmation à rebours et, au lieu de postuler l'existence de cette organisation en flux, de s'interroger sur les conditions de fabrication de ce dernier. Car ces évolutions sont également sources de nouvelles instabilités. Par exemple, la complexification des navires peut tendre à une perte de contrôle des marins sur leur outil de travail. D'autre part, l'ouverture du marché du travail et le développement de la sous-traitance suppose la dissociation des liens entre les marins, le navire et les donneurs d'ordre. Gérés par des intermédiaires, appelés « marchands d'homme », les marins ne sont plus attachés à une compagnie ou un navire. Le fort *turn-over* qui en résulte accentue les risques de perdre « prise » sur le navire (Chateauraynaud 1997). Il limite la possibilité d'en apprendre l'historique et les spécificités, et complexifie les moyens de transmission des savoirs et savoir-faire. Or ces éléments sont, on le verra, nécessaires à une navigation sécurisée.

La thèse

L'objectif de cette thèse est double. Il s'agit dans un premier temps de comprendre comment, compte tenu du nombre important d'injonctions contradictoires découlant de l'impératif de continuité, les marins organisent, « fabriquent » et gèrent la continuité du navire. À partir d'une ethnographie réalisée sur quatre navires, elle s'intéresse à déceler ce qui, dans les gestes et l'organisation du travail, participe de la stabilisation de leur environnement de travail alors même que, dans ce contexte incertain, tout concourt à déséquilibrer le navire ainsi que les liens existant en son sein, et entre lui et la terre. Au cœur de cette question résident les marins, compris comme acteurs dotés d'une « agentivité » (Bertheleu 2007), d'une capacité à agir sur leur environnement (Bidet 2011), à le façonner et donc à le transformer. Apparaissent alors les multiples arrangements, bricolages, « savoirs de la place » (Montredon 1993) développés afin de « prendre prise » sur l'organisation, de la stabiliser et de fixer les savoir-faire. Les marins agissent pour et dans le flux, afin d'assurer leur sécurité et de répondre aux objectifs commerciaux transmis par les donneurs d'ordre. Leur cadre d'action est délimité par les multiples réglementations, les exigences des clients, les possibilités techniques et humaines du huis-clos. Isolés, ils doivent souvent se débrouiller

« *avec les moyens du bord* »[8], ce qui signifie parfois jouer avec les frontières de la réglementation.

Parce qu'il revient aux marins et aux collectifs de travail d'assurer cette continuité, ce travail retrace la genèse et soulève les enjeux de la « fluidification sociale ». Présentée comme une condition de la fluidité commerciale, la multinationalité des équipages et l'individualisation des statuts d'emploi résultant de l'ouverture du marché du travail, mettent les collectifs de travail à rude épreuve. Elles multiplient et complexifient les segmentations traversant le navire. Par exemple, aux traditionnelles distinctions hiérarchiques viennent s'articuler des rapports ethnicisés et ethnicisants qui bousculent l'ordre traditionnel du bord en actualisant dans des termes nouveaux les relations de domination.

Porter la focale sur ces arrangements met par ailleurs au jour les discontinuités du flux, les moments de rupture et les réponses apportées. Cette posture révèle par ailleurs les multiples prises de distance avec le flux, cette « pression commerciale » qui traverse le discours des navigants de part en part. Parce qu'elle est source de dégradation des conditions de travail, les marins développent ruses et tactiques pour se dégager de cette pression, s'aménager des espace-temps « hors du flux », ou se l'approprier pour, dans un rapport ludique, jouer avec le flux. Dans le huis-clos du navire, les résistances sont silencieuses, les prises de parole rarissimes. Il s'agit bien plus de contournements clandestins et d'appropriations des règles trouvant leur origine, pour une bonne part, à l'extérieur du navire. Dans cette optique, le flux apparaît sous un autre visage. Au-delà de la représentation homogène et linéaire de ce dernier, il apparaît que cette fluidité s'obtient au prix de négociations, de coopérations mais aussi de conflits entre, pour le dire rapidement, une logique commerciale, au service de la rentabilité du navire, et une logique de métier et professionnelle (Luciani 1990).

Cette approche par l'activité fait alors apparaître le navire comme une tension, un réceptacle de mouvements et d'injonctions contradictoires entre les objectifs de fiabilité (Bourrier 2001) et de continuité de l'activité et les nombreuses sources de ruptures de ce flux (risques naturels et technologiques, donneurs d'ordre internationalisés, collectifs de travail éclatés). En cela, le navire s'avère être un bon prisme révélant les tensions inhérentes au projet de « faire société » qui signifie « à la fois assumer la coopération des humains avec la

[8] Lorsque les citations entre guillemets utilisant des mots « indigènes » ne sont pas suivies de références, c'est qu'elles sont issues des entretiens.

nature dans du travail concret, et assumer le conflit irréductible qui se joue entre humains dans l'appréciation de ce qui, dans cette production concrète, vaut et ne vaut pas » (Friot et Zech 2014, 10).

Plan de la thèse

La thèse s'ouvre sur un **premier chapitre** destiné à préciser le cadre théorique, les lectures et la méthode d'enquête adoptée, l'ethnographie embarquée, c'est-à-dire les outils et itinéraires de la recherche. Dans ce premier chapitre sont également formulées les questions de recherche qui sont traitées dans les chapitres suivants. Elle est ensuite organisée en trois parties.

La première partie présente le « macro-système technique » du fret maritime afin de décrire les acteurs et réglementations gravitant autour du navire (États, affréteurs, armateurs, organismes de contrôle). Les embarquements réalisés m'ont en effet fait prendre la mesure du rôle de ces acteurs dont l'action a des conséquences importantes sur l'organisation du travail à bord. Le **chapitre 2**, historique, retrace, à partir du cas français, la genèse de la régulation internationale du secteur. Il est l'occasion de mettre en évidence le processus de remise en cause du compromis corporatiste, et du double mouvement de dérégulation-rerégulation progressive du secteur. À partir d'entretiens réalisés avec des salariés de compagnies maritimes, d'affréteurs, de fonctionnaires, le **chapitre 3** présente comment cette continuité de l'activité des navires s'organise à terre. Il montre que l'armateur joue différents rôles : à la fois employeur et donneur d'ordre, il peut être affréteur, et spéculateur. Lorsqu'il gère des navires, il les alimente, les contrôle autant qu'il les assiste. Ces multiples casquettes expliquent en partie le caractère paradoxal des relations existantes entre la terre et le navire.

La deuxième partie s'intéresse à l'emploi, aux trajectoires et aux formes de mise au travail des marins. Le **chapitre 4** explique comment s'est formé ce marché du travail international et dans quelle mesure il s'avère source de nouvelles incertitudes. À la déstabilisation de la relation d'emploi, de nouvelles formes de régulation apparaissent. Certaines sont formelles, telles que des réglementations internationales, d'autres informelles, telles que l'ethnicisation du recrutement. Il montre par ailleurs que cette ethnicisation de la relation d'emploi est reproduite à bord où les discours essentialisant les différentes manières de travailler structurent les rapports sociaux dans le travail. Le **chapitre 5** continue sur ces

questions d'emploi mais en mobilisant cette fois les entretiens réalisés à bord avec les marins français et étrangers[9]. Il réinsère ces « travailleurs du flux » dans des trajectoires individuelles pour essayer de mieux comprendre comment ces derniers sont devenus marins, et ce qui définit leur rapport au travail. En mobilisant de nombreux éléments issus du hors-travail, ce chapitre interroge les frontières entre travail et hors-travail, et montre qu'elles ne sont pas aussi claires que l'alternance des temps embarqués/temps non embarqués pourraient laisser supposer.

La troisième partie est consacrée au cœur de l'activité des marins. À partir des données ethnographiques, elle met en évidence des métiers divers et les arrangements construits par les marins pour « faire le travail malgré tout » (Clot 2008). Le **chapitre 6** s'intéresse à la manière dont ces tâches s'inscrivent dans le cadre spatio-temporel du navire. Quoiqu'extrêmement normé et hiérarchisé, le navire est aussi le théâtre de temps et espaces cachés (Scott 2008), dérobés et réappropriés face à la pression commerciale. À travers la présentation du « service pont », le **chapitre 7** met au jour comment se traduit le contrôle à distance et en continu des acteurs extérieurs au navire, et comment l'activité est une succession d'arbitrages et de compromis entre ce qui doit être fait et le respect des exigences réglementaires. Enfin, la thèse se termine sur les bricolages et inventivités des mécaniciens, garants de la propulsion et du confort à bord, dont l'activité témoigne d'un ethos professionnel marqué qui place en son sein la notion d'autonomie (**chapitre 8**). Cette autonomie est très ambiguë : pilier d'une définition commune à tous les segments du navire, elle est également le ressort de restrictions budgétaires importantes.

[9] Pour des raisons didactiques, j'assume ici un point de vue situé quand bien même dans ce contexte il est bien difficile de savoir qui est l'étranger de qui. Comme le terrain a été réalisé sur des navires immatriculés au RIF (Registre international français), et était géré par des services français, les marins « étrangers » sont ceux qui ne sont pas français.

Chapitre 1 : Empreintes biographiques, hypothèses de départ et enquêtes embarquées : les dessous de la fabrication de la thèse

L'hypothèse de départ postulait que le transport maritime s'avérerait être une bonne entrée pour développer une réflexion sur l'organisation et la gestion du travail à l'heure de la mondialisation des processus productifs. Le fait que le lieu de travail soit mobile, situé en mer, huis-clos isolé, porteur d'une longue tradition et d'un ethos professionnel marqué, suggérait de plus des incidences probablement peu ordinaires sur l'activité et les processus d'identification/désidentification. Enfin, malgré la place qu'il occupe dans l'économie mondiale, ce secteur d'activité reste méconnu et n'apparaît dans l'espace public que lors de catastrophes humaines et écologiques. Outre la curiosité pour cet inconnu, il me semblait aussi motivant de se lancer dans une recherche qui s'intéresserait au fonctionnement « normal » de cette activité, c'est-à-dire à ce qui rendrait compte du quotidien de ces marins embarqués et qui font circuler des marchandises.

Deux, puis trois séries d'interrogations ont guidé la réflexion, l'enquête et les lectures l'accompagnant. La première série de questionnements portait sur le travail et l'activité des marins de commerce. Comment, dans ce huis-clos du navire, s'organise le travail ? Quelles logiques président à son organisation ? En quoi consiste l'activité des différentes fonctions présentes à bord ? Une autre était soucieuse de faire apparaître les marins au premier plan, et donc de mieux définir leurs origines, leurs trajectoires, ainsi que leurs conditions d'emploi. Ces dernières seraient sans aucun doute de bons indicateurs de la manière dont le travail est effectué à bord. Enfin, au fur et à mesure du travail d'enquête, le besoin s'est fait sentir de s'éloigner du navire, d'aller voir les acteurs gravitant autour de lui et avec qui il communique quotidiennement.

Ces questions ont tracé le cheminement de la recherche, elles se sont complexifiées avec le temps, certaines ont disparu et ont parfois été remplacées par d'autres. Présenter ces chemins empruntés par la recherche tend à clarifier la démarche, et préciser les outils qui ont

accompagné et façonné la réflexion ici présentée. C'est pourquoi ce chapitre se présente en deux temps : un premier consacré à l' « itinéraire » de la recherche, et un second aux outils de la recherche et comment je me suis positionnée vis-à-vis d'eux.

1. Partir du navire, le quitter pour y revenir. Itinéraires de recherche

Ces différentes étapes apparaissent dans l'itinéraire de la recherche que j'ai préféré décliner selon les différents enjeux soulevés par cette enquête, suivant ainsi la manière dont la réflexion a cheminé.

1.1 Une ethnographie de la profession de marin

1.1.1 Un manque à combler

Lorsque je me suis engagée dans cette recherche, il existait très peu, à ma connaissance, de travaux effectués sur le travail et l'activité des marins de commerce. La seule recherche connue était l'ethnographie réalisée par l'ethnologue Maurice Duval (Duval 1998). Embarqué à bord d'un porte-conteneurs de la CMA-CGM[10], ce dernier développe une analyse symbolique et culturelle du quotidien des marins, qui va de la description des différents temps et espaces du navire, à l'usage de la parole à bord, en passant par les rites initiatiques d'entrée dans la profession. D'après une posture qui considère le navire comme un « *modèle réduit de la société où grossissent certains aspects de la vie sociale, imperceptibles ailleurs* » (Duval 1998, 18), ce travail ethnographique met au jour certains rites, codes et normes régissant la vie du bord mais ne traite pas du travail des marins. Par ailleurs, l'ethnologue a embarqué à bord de navires immatriculés au premier registre français, il n'a de ce fait pas pu naviguer avec des équipages internationaux.

Des recherches menées par des gestionnaires (gestion des risques, management) donnent une approche du travail des officiers et des évolutions traversant le secteur maritime et ses tensions. La thèse soutenue par Raphaël Baumler, ancien commandant, offre une analyse de la manière dont la gestion des risques est peu à peu passée d'une régulation collective internationale à une « sécurité de marché » intégrant la contrainte marchande, responsabilisant les acteurs et individualisant la faute. Le résultat de ce processus se traduit

[10] Cette compagnie française est aujourd'hui le troisième groupe mondial du transport maritime.

par un affaiblissement des normes de sécurité et une déresponsabilisation des donneurs d'ordre. Cette approche globale du secteur permet de comprendre la complexification du jeu d'acteurs existant entre les différents acteurs du réseau maritime. Elle montre par ailleurs que ce secteur dialogue depuis sa création avec le développement du capitalisme et constitue une « avant-garde » de la mondialisation, préfigurant régulièrement les évolutions ayant lieu à terre. Toutefois, ce travail reste sur un point de vue global et ne convoque pas les pratiques et les acteurs présents à bord.

Le travail de Lionel Honoré nous renseigne davantage sur les pratiques du travail. À partir d'observations réalisées en passerelle, ce gestionnaire raconte dans quelques articles les politiques de management adoptées dans les compagnies maritimes et ayant des conséquences sur le bord (Honoré 2008 et 2009). Mais ici aussi, les pratiques locales ne sont pas mises en évidence, et les marins d'équipage laissés de côté.

Les approches les plus fines de la manière dont le travail est réalisé à bord sont fournies par les travaux de sociologie cognitive. L'enquête menée par Hutchins sur les officiers de quart a donné lieu à la théorie de la « cognition distribuée » qui prend comme unité d'analyse le groupe culturellement constitué plutôt que des individualités, afin de mettre en évidence la manière dont sont diffusées et réappropriées les informations au sein de ce système de travail (Hutchins 1996). Ce travail se limite toutefois à l'activité de la passerelle, il ne considère pas le contexte dans lequel le navire évolue ni les autres secteurs d'activité du navire (la machine, la cuisine).

Enfin, la recherche effectuée par Jasmina Stevanovic offre une ethnographie très récente des navires de commerce (Stevanovic 2014a). L'analyse de la féminisation des fonctions d'officier mécanicien (OM) et officier chef de quart passerelle (OCQP) est réalisée à partir d'observations embarquées lors desquelles la sociologue, accompagnée d'un caméraman, ont pu faire des prises d'images[11]. La thèse fait un état des lieux de cette féminisation du groupe professionnel, bastion masculin par excellence, construit selon des normes de non-mixité. Dans ce cadre, les carrières professionnelles des femmes restent bien en-deçà de celles des hommes, rares sont les femmes atteignant les fonctions de commandement (chef mécanicien et commandant). Les officières restent ainsi bloquée par un « plafond de verre » dont le maintien découle de la difficulté à endosser et vivre pour ces

11 Profession : Officières de la Marine marchande, (41 min, 2014), réalisation Jasmina Stevanovic.

femmes devenues mères, le double statut de femme cadre et mère d'enfants. La thèse montre donc que malgré la réalité de cette entrée des femmes dans le milieu, les normes restent essentiellement « conjuguées au masculin » et que les femmes parviennent difficilement à s'émanciper d'un ordre qui les assigne à des rôles genrés en dépit de leur statut de cadre.

1.1.2 Une sociologie de l'activité

Aussi, ce qui a motivé cette recherche est en premier lieu la réalisation d'une ethnographie du travail des marins, dans sa dimension à la fois technique et relationnelle. Au cœur de cette démarche réside le projet d'une analyse du travail pris sous ses différentes acceptions : comme activité productive ayant un effet sur l'environnement et sur celui qui produit, comme acte technique, ou encore comme rapport social. Cette posture a appelé ainsi une enquête de terrain approfondie – dont les conditions sont décrites un peu plus loin dans ce chapitre – qui se rapproche d'une « sociologie de l'atelier » (Rot 2006), attentive aux savoirs et savoir-faire accumulés, transmis, valorisés, autant qu'aux machines, outils, artéfacts cognitifs (Norman 1993), et aux technique du corps mobilisés dans l'activité. Dans cet univers très technicisé, les objets techniques sont extrêmement nombreux, et participent de la définition du rapport des marins à leur environnement, tout en mettant les individus en lien. Ils sont souvent le moteur d'une coopération entre différentes fonctions et différentes professions, générant une véritable « solidarité technique » (Dodier 1995). Ainsi, prendre le navire comme point de départ de cette analyse du travail permet d'envisager une « *écologie des activités* » qui s'intéresse aux échanges entre les personnes, à « *l'environnement physique et sensible dans lequel se déroule ces échanges* », ainsi qu'aux objets « *auxquels les participants font jouer un rôle, les sollicitant pour agir, contrôler ou anticiper leur action* » (Joseph 1998).

1.1.3 La fiabilité à l'épreuve des écrits et de la qualité

Ces questionnements ont ensuite été enrichis par la participation à une journée d'étude portant sur les écrits de travail[12] qui invitait à une réflexion sur la place et le rôle des écrits professionnels au travail. Il s'agissait de partir de ces traces écrites pour s'interroger sur ce qu'elles révèlent de l'organisation et du travail où elles prennent prise, mais aussi dans quelle

[12] Journée organisée par N. Sallee et G. Rot qui donna lieu à une publication d'un article dans la revue Sociologie du travail (Flécher 2014).

mesure ces traces écrites participent à la modification de leur environnement. En orientant mes observations sur ces documents et leur utilisation, il est vite apparu que bien loin de la figure du « marin-aventurier »[13], résolument inscrit dans l'« expérience » et n'usant que de son « sens marin », ces derniers et notamment les officiers écrivent énormément et, à la manière d'autres métiers de cadre, passent un certain temps devant les ordinateurs pour écrire des rapports, répondre à des mails, remplir des documents réglementaires. Cette diversité des écrits découle de la mise en place de réglementations internationales adoptées à la suite de divers naufrages spectaculaires[14] qui ont porté la sécurité, et avec elle la qualité, au premier rang des priorités des armateurs, des affréteurs et des gouvernements. Toutefois, tous les écrits du navire ne résultent pas de ces réglementations. À côté des documents formels et obligatoires, les marins disposent de carnets informels, personnels ou publics, de tableaux blancs visibles par tous. Ils écrivent sur une multitude de petits papiers volants ou scotchés, ainsi que sur les vitres de la passerelle, les parois et tuyaux de la salle des machines.

Écrits techniques, industriels, obligatoires, écrits personnels et non officiels, scripts muraux et sauvages… L'attention à ces inscriptions a révélé que le navire était une organisation extrêmement documentée où l'activité scripturale est foisonnante. S'intéresser à la diversité de ces supports a fait apparaître une des préoccupations centrales des marins : stabiliser le navire, consigner les informations, fixer le savoir-faire. Autrement dit, la diversité de ces supports donnait à voir le navire comme une organisation fragile, segmentée et complexe qui nécessite un travail cognitif et organisationnel constant de manière à apprivoiser l'aléatoire (Joly 2004) et stabiliser le lien entre le bateau et ses marins.

Suivant ces réflexions, j'ai donc été amenée à mobiliser les analyses des travaux portant sur les organisations dites « à haute fiabilité »[15] (HRO pour *High Reliability Organization*) qui s'intéressent à ces « organisations distribuées » (Dodier 1995, 118 et suivantes), hautement automatisées, productrices de risques et soumises à des exigences de forte rentabilité. Le navire est en effet un système sociotechnique très complexe, qui subit tout autant qu'il produit de nombreux risques. La complexité et l'interdépendance des installations du bord, l'environnement dans lequel il évolue, la nature des produits qu'il transporte ou

[13] Cette figure tire ses origines dans l'Ancien régime lorsque s'embarquer à bord des navires du roi supposait un investissement total et un sacrifice de soi au nom du Roi. Cette représentation est constamment actualisée lors des récits des divers naufrages, mais aussi sur les plaquettes de promotion de la formation présentant le métier d'officier comme un métier à « vocation », réclamant passion et esprit d'aventure (Grövel 2013).
[14] On peut citer entre autres le Herald of Free Enterprise en 1987, l'Erika en 1997, le Prestige en 2002.
[15] Pour ne citer ici que quelques auteurs récents : (Bourrier 2001; Merle 2010; Stoessel 2010; Tillement 2011).

encore les contraintes budgétaires et organisationnelles sont autant d'éléments sources de risques pour les marins comme pour leur environnement. En abordant par le prisme de la fiabilité des organisations relativement similaires (transport ferroviaire, usines pétrochimiques et nucléaires), ces approches invitent à considérer ces organisations dans leur fonctionnement « normal », et donc à comprendre comment, malgré la diversité des contraintes et des risques, les acteurs travaillent à les rendre fiables[16]. Ce faisant, ces recherches entendent adopter une posture différente de travaux précédents (Perrow 1984; Reason 1993) qui prennent comme point d'entrée les accidents et favorisent une analyse partant de l'« erreur humaine » (Reason 1993) plutôt que de la capacité des acteurs à stabiliser et fiabiliser leurs organisations.

1.1.4 Marin, une profession

L'utilisation et les discours des marins au sujet de certains écrits, techniques, obligatoires, procéduriers, a mis au jour les tensions traversant le groupe professionnel des officiers. Les critiques portés à l'encontre de ces documents a en effet donné à voir les mutations profondes qui traversent cette profession depuis une trentaine d'années et qui se sont accélérées avec l'arrivée d'internet à bord. Après s'être « industrialisée » (Paradeise 1985), la fonction d'officier s'apparente de plus en plus au travail des ingénieurs, que ce soit dans le contenu de l'activité comme dans les fonctions managériales dont sont investis les officiers supérieurs (Grövel 2013). Confronter mes observations aux discours des marins a ainsi permis d'affiner la démarche pour s'interroger sur ce qui posait réellement problème à travers ces écrits. Ces interrogations ont logiquement conduit la réflexion vers des thèmes travaillés par la sociologie américaine des professions qui, dans la filiation du programme d'analyse générique des professions défendue par Hughes, s'attache à déceler les éléments contribuant à définir ce qui fait le « bon » professionnel (gestion des erreurs, sale boulot, etc) (Hughes 1996).

L'observation de l'usage de ces écrits, confrontés aux discours portés à leur égard et aux diverses « disputes professionnelles » (Clot 2008) qui émergent lors de l'activité proprement dite (maintenance corrective, veille, réunions de travail, écriture des procédures), ont révélé les règles formelles et informelles établissant ce que doit *faire* et *être* un « bon » marin. Ces pratiques et discours ont ainsi montré ce qui distinguait les bons des mauvais au

[16] Pour une recension précise des travaux analysant ces organisations à risques ou à haute fiabilité, on pourra se référer au chapitre 1 de la thèse d'Ivanne Merle portant sur le nucléaire.

sein du groupe professionnel, mais aussi comment étaient perçues et gérées les mutations que connaît la profession. Enfin ils ont mis en évidence les caractéristiques identitaires qui permettent aux marins de se distinguer d'autres professionnels (routiers, taxis, commerciaux), et, de manière générale, des « sédentaires »*.

Dans cette réflexion, les travaux de Catherine Paradeise et plus récemment d'Angèle Grövel ont été d'une aide précieuse. La recherche menée voilà trente ans par C. Paradeise met à jour la genèse de la formation des marins comme profession organisée autour de l'existence d'un marché du travail fermé. L'accès à ce dernier et les moyens de régulation en son sein (les « super-règles ») sont négociés de manière permanente entre les trois acteurs de la corporation (armateurs, État, marins). Ce « compromis conflictuel », entendu comme forme de régulation d'un marché du travail fragile car soumis à l'instabilité de l'activité maritime, constitue un élément déterminant de la construction identitaire de ces professionnels comme « communauté de métier ».

Le travail d'Angèle Grövel s'intéresse pour sa part aux évolutions de la formation des officiers ainsi qu'aux origines sociales, aux projections et aux trajectoires des marins français (Grövel 2013). Cette thèse s'inscrit dans le sillage de la sociologie des groupes professionnels qui prend en compte « *les dimensions économiques et légales des luttes* » pour définir son territoire professionnel, mais aussi les « *cadres identitaires* » (transmission des savoirs, enjeux de compétence, de professionnalité, de carrière), la « *dimension éthico culturelle* » (de la transformation de la culture de métier, aux évolutions des manières de devenir un « vrai » professionnel, à la définition légitime de ce qu'est un « bon » professionnel). L'apport de ce travail est multiple : historique concernant la constitution et les évolutions d'un système de formation spécialement dédié aux officiers de la Marine Marchande, sociologique et anthropologique concernant les conditions de formation d'un corps professionnel spécifique qui s'est construit un ethos professionnel qui lui est propre. En particulier, l'analyse statistique issue de la diffusion d'un questionnaire auprès des élèves en formation dans les écoles et lycées professionnels nous sera ici précieuse pour confronter les observations et les entretiens à des données chiffrées que je n'ai pas pu produire.

1.2 Comprendre et retracer la fabrication du flux

1.2.1 Les marins acteurs de la fluidité[17]

Les interrogations liées au travail devaient par ailleurs prendre en compte les questions de temporalité et de « fluidité commerciale ». Dans ce secteur, le temps du commerce est minutieusement compté et la continuité de l'activité du navire constitue un objectif central. À travers l'étude du travail, un des objectifs était de mieux comprendre en quoi consiste ce flux, dans quelle mesure ce dernier constitue un cadre orientant l'activité des marins, et comment ces derniers y participent. Deux types d'interrogations motivaient la démarche : d'une part, la question de la genèse et la nature de cette fluidité (comment est-elle fabriquée ? Par qui ? En quoi consiste-t-elle ?), et d'autre part, quels sont les usages de cette fluidité (comment est-elle appropriée, détournée, refusée ?) En creux de ces questionnements, il s'agit de se départir d'un discours présentant le flux comme quelque chose d'immuable et contre lequel les acteurs ne peuvent rien faire. À l'heure où bon nombre de réflexions sociologiques et politiques présentent la société comme « liquide » (Bauman 2006), formée de réseaux plus ou moins fluides et denses (Castells 2001), il me semblait important de proposer une approche « *par le bas* »[18] de cette fluidité, éloignée d'une représentation surplombante qui n'a d'autre choix que de le présenter comme une force extérieure qui « asservirait » les salariés soumis à des procédés d'« *implications contraintes* » (Durand 2012). Cette approche a le mérite de pointer l'intensification du travail et l'exacerbation de la lutte entre le capital et le travail qui découle de la mise en flux tendu des moyens productifs. Toutefois, en considérant que le flux « *engage naturellement les salariés à répondre à ses exigences* » (*Idem*, 131) ce point de vue avoue son impuissance ou son refus à considérer les acteurs qui participent à la mise en place du flux. En effet, au fur et à mesure de l'enquête, les observations montraient des usages et des rapports variés à cette recherche permanente de continuité : quoique contraints par celle-ci (temps imposé, limitations budgétaires, etc.), les marins témoignent également d'un rapport enjoué à cet objectif de fluidité qui constitue parfois un « *challenge* » qu'il convient d'atteindre « *avec les moyens du bord* ». Ce rapport presque ludique au flux donne lieu à de

[17] Dans son ouvrage Sociologie de l'atelier, G. Rot définit la « fluidité industrielle » comme la « poursuite incessante, par les organisateurs, de la continuité du processus de production » (Rot 2006).
[18] En référence au courant de l'histoire sociale dont se revendiquent par exemple E.P. Thompson, M. Rediker (Linebaugh et Rediker 2008) ou L. Fink (Fink 2011).

multiples formes de « *bricolages* » (Dodier 1995; Lévi-Strauss 1990 (1962)) qui constituent autant d'appropriations et de détournement de la logique marchande de fluidité.

Un postulat de la recherche considère ainsi que s'immiscer dans les limbes de l'activité pour aller voir comment les acteurs mettent en place ce flux permet de déconstruire cette image du flux comme mouvement totalisant. Porter son regard sur les conditions de réalisation du flux met au jour la manière dont ce flux est construit, mis en place, maintenu, ainsi que les diverses tactiques qui s'en accommodent, le détournent, le décélère voire le refusent, et permet en retour de déconstruire la représentation des travailleurs entièrement dominés.

1.2.2 Les « mondes » de la marine marchande

Au fur et à mesure du travail de terrain, la nécessité de sortir du navire et d'aller voir les acteurs gravitant autour s'est fait de plus en plus sentir. Il fallait complexifier le discours recueilli et les observations effectuées par l'intervention d'autres regards extérieurs au huis-clos du navire. Y rester focalisée donnait une vision tronquée de la genèse de cette fluidité. Comment saisir ce qui se passait à bord en ayant aucune compréhension de ce qui se passe en amont du navire (arrivée d'informations commerciales, organisation des relèves, gestion des commandes de pièces destinées à la maintenance, etc) comme tout ce qui en sort (appels, écrits, etc) ?

Donner du sens à ces manières de faire le travail a donc demandé de sortir du navire pour aller rencontrer les autres acteurs de cette circulation. Les formes de bricolage, les discours critiques à l'égard des écrits de travail ou encore l'affirmation d'une identité professionnelle ne pouvaient prendre sens qu'insérés dans le rapport spécifique qui lie le navire à la terre. Par exemple, comprendre le sens des documents rédigés par le bord envoyés à la compagnie impliquait de prendre en compte les destinataires de ces documents. Qui traite ces documents à terre ? Comment la terre répond-elle aux retours des bords ? Quelle incidence ces échanges ont-ils sur le bord et la terre ? De même, comprendre comment était gérée la maintenance qui a de fortes incidences sur le navire demandait de rencontrer les sédentaires*, les employés des compagnies maritimes et des clients, les affréteurs, ou encore des autorités (affaires maritimes). Enfin, ces échanges entre le navire et la terre sont encadrés par la relation salariale, un rapport de subordination. Qu'ils soient employeurs réels ou seulement employés des donneurs d'ordre, les « sédentaires* » sont assimilés à ce rapport de

subordination entre les marins, en prise avec l'environnement et les risques qui lui sont inhérents, et les sédentaires* alimentant le navire. Ce rapport est ainsi très ambigu : en tant qu'employeur et donneur d'ordre, la terre constitue la figure qui donne, nourrit et assiste le navire, autant que celui qui restreint les budgets, contrôle et licencie. Du bateau, j'ai donc ensuite tiré les ficelles pour finalement parvenir aux armateurs, aux affréteurs, aux organismes de certifications et de contrôle, aux pilotes, à l'État. Il est ainsi devenu possible de faire converser entre eux, pour reprendre l'expression d'Howard Becker, les différents « *mondes* » qui participent de près ou de loin à la production de ce service, de confronter les différents systèmes de normes et de contraintes propres à chacun, et ainsi de donner du sens aux multiples ajustements auxquels se livrent les marins à bord (Becker 2006 [1986]).

Institution totale, isolée, le navire n'en n'est pas moins éclaté, segmenté, ouvert sur le monde et contrôlé depuis la terre. Parce que le navire n'existe que dans sa relation avec la terre, le secteur maritime offre un exemple de « configuration » au sens définit par Norbert Elias pour caractériser cette vision du monde comme réseaux de relations, dans lesquels tout individu se trouve lié à d'autres par des liens d'interdépendances plus moins ou forts, plus ou moins égaux ou équilibrés. Il s'agira donc de prendre en compte ces réseaux dans une optique dynamique (qui ne les considèrent pas comme des « déjà-là » mais comme le résultat d'une capacité et d'une nécessité à agir et interagir ensemble) qui s'intéresse à leur construction, leurs évolutions, et leur capacité à modifier des structures, normes (Elias 1998 [1991]).

Faire la sociologie de ces interdépendances, a ainsi progressivement fait apparaître le navire comme une organisation centrale au « macro-système-technique » du fret maritime compris comme « *système technique hétérogène d'une part composé de machines complexes et de structures organisées sous la forme de réseaux, d'autre part en relation par son ensemble d'interfaces avec d'autres systèmes qui constituent son environnement* » (tels que les ports, l'industrie pétrochimique, etc.). Ces réseaux ont un caractère politique et policier : « *Politique parce qu'il y a des enjeux de pouvoir à tous les niveaux et que l'on peut parler d'une structure de gouvernance du MST, c'est-à-dire d'une structure politique où le pouvoir est le résultat d'une négociation entre « gouvernements séparés ». […] policier parce que la circulation des flux et la puissance que referme un tel système implique un contrôle très strict du territoire qu'il recouvre* » (Gras 2001, 150).

Ce parti pris, consistant à partir du navire pour aller à terre et enfin revenir au bateau, s'inscrit dès lors dans une vision écologique des activités humaines décrite par H. Becker qui

revient à « *considérer tel ensemble d'activités sociales comme étant doté de ce type de caractère organique*[19]*, et de chercher à découvrir toutes les connexions qui contribuent au résultat qui nous intéresse, en essayant de voir quelles influences elles exercent les unes sur les autres, chacune créant les conditions de fonctionnement de toutes les autres.* » (Becker 2002, 82). Pour cela, poursuit le sociologue, il s'agit de partir « des activités » car cela permet de « *centrer l'analyse sur la situation dans laquelle telle activité a lieu et sur toutes les connexions que votre objet d'étude entretient avec les choses qui l'entourent, c'est-à-dire son contexte. Les activités ne peuvent avoir un sens que lorsqu'on sait à quoi elles répondent, et quels phénomènes fournissent la matière et les conditions nécessaires à l'existence de la chose qui vous intéresse* » (*idem*, 85).À la manière de ces conseils méthodologique, les entretiens réalisés avec les sédentaires m'expliquant en quoi consiste leur activité et quelles sont leurs relations avec les navires ont permis, sans prétendre à une sociologie du travail de ces acteurs, de mettre en évidence que la mise en place du flux résulte d'un travail collectif entre les acteurs, opérateurs et organisations ancrés dans des contextes très différents. Cette coopération est toutefois conflictuelle car traversée par des rapports sociaux de domination. Le rapport de subordination qui relie la terre et le navire limite le pouvoir de négociations des navigants. En ce sens, le navire peut être considéré comme un « objet-frontière » (Star 2010), qui est, justement, l'objet de conflits mais aussi le support à la coopération entre acteurs très différents.

1.2.3 Heurts et malheurs de la « fluidité sociale »

S'intéresser à la genèse et au maintien de cette fluidité supposait enfin de s'arrêter sur les conditions d'emploi des marins, d'autant que les politiques de gestion de la main-d'œuvre sont présentées par les armateurs comme une condition de possibilité de l'accumulation de capital et, partant, de leur survie dans cet univers concurrentiel (voir 2ème partie de ce chapitre).

La mise en place de la logique de fluidité s'est en effet accompagnée de la « fluidification sociale » (Rot 1998; Vatin 1987), qui se traduit pour l'exemple français par une remise en cause du compromis corporatiste. Les mesures adoptées dans le contexte français depuis les années 1960, mais surtout depuis les années 1980, illustrent la volonté

[19] Becker récuse cependant la conception organique de la société comme les penseurs du XIXème siècle l'ont progressivement fait évoluer. Il présente cette conception comme « une invitation constante à s'intéresser à toutes les choses qui sont connectées au sujet qui vous intéresse » (Becker 2002, 84).

d'ouvrir le marché du travail pour autoriser les armateurs français à employer une main-d'œuvre étrangère, donc exclue de la régulation corporatiste. Pour les armateurs et l'État, celle-ci apparaît en effet trop « lourde » et « contraignante » alors que le contexte de concurrence international pousse à devoir disposer d'un facteur travail fluide, disponible à tout moment, et plus faiblement rémunéré. L'hypothèse suivie supposait que, outre le moindre coût que cela suppose, les évolutions dont témoignaient les politiques de recrutement de la main-d'œuvre, tendaient dans une certaine mesure à adapter le flux des hommes au flux des marchandises. Parce que, comme l'avance le responsable planification d'une compagnie, « *on ne stoppe pas un navire pour attendre un bonhomme* », il faut disposer d'une main d'œuvre « fluide » qui peut s'adapter aux fluctuations de la fluidité industrielle. Ces évolutions ont par ailleurs nécessité l'entrée de nouveaux acteurs – intermédiaires de recrutement et de placement –, de nouvelles régulations résultant de la dérégulation, ou encore de nouveaux procédés de recrutement.

La composition des équipages montre toutefois des collectifs relativement stables, avec des liens d'interconnaissances entre les marins qui sont faibles, parfois inexistants, mais où l'on peut déceler une tendance à la stabilisation des marins. En effet, du fait des risques qu'elle suppose et de la complexité des opérations, l'industrie maritime ne peut se satisfaire d'une main d'œuvre non formée et complètement libre de ses mouvements. Ces évolutions remettent ainsi au goût du jour une préoccupation ancienne, corollaire de cette liberté du travail, la stabilisation de la main-d'œuvre (Castel 1999; Luciani 1990; Vatin et Bernard 2007). Condition de la construction de la continuité, s'assurer de la disponibilité et de la stabilité de cette main d'œuvre passe ainsi par un contrôle de sa mobilité.

La recherche et les entretiens réalisés à bord et avec les sédentaires ont ainsi orienté les interrogations vers les conditions d'ouverture de ce marché du travail ainsi que les règles de fonctionnement de ce marché international. Pour parachever cette construction du flux, il m'est apparu en effet important de comprendre comment cette main-d'œuvre, bien rémunérée et diplômée, pouvait être stabilisée à distance.

Pour retracer cette ouverture du marché du travail et la formation d'un marché international du travail, plusieurs types de littérature ont été mobilisés. La thèse de Catherine Paradeise bien sûr fournit un cadre explicatif socio-historique central qui permet, en ce qui concerne le cas français, de voir comment évoluent les positions de chacun des acteurs de la corporation. S'arrêtant au début des années 1980, la période récente s'est appuyée sur les

recherches de l'historien Bernard Cassagnou, qui donne une déroulé linéaire très précis des événements politiques rythmant la vie de la corporation.

Quelques thèses effectuées au sein du SIRC (*Seafarer International Research Center*, université de Cardiff) m'ont fourni un éclairage sur les mutations touchant le marché du travail et le secteur maritime en général[20]. Ce travail a également demandé un éclairage juridique qui a été largement contenté par les multiples publications issues du Centre de droit maritime océanique de l'université de Nantes[21]. Les articles en droit social maritime en particulier m'ont été d'une grande aide pour compléter l'approche d'un regard juridique[22]. Enfin, afin de ne pas céder aux sirènes de l'exclusivité et de la nouveauté, les ouvrages d'histoire sociale, maritimiste[23] ou non (Balachandran 2012; Cochard 2013; Linebaugh et Rediker 2008; Rediker 2010; Thompson 2004), ont permis de voir que loin de témoigner de situations inédites, les mutations en cours illustrent des tendances hybrides faites de continuités et renouvelant d'anciennes problématiques, tout en développant de nouveaux outils de régulation.

Ces premières interrogations poussent ainsi à considérer le flux comme une construction sociale, résultant de la combinaison et de la coordination d'actions ainsi que de conflits entre des acteurs multiples dont les liens s'entrecroisent sur le navire. En tant qu'« objet-frontière », le navire apparaît à la fois comme un « réceptacle » des contraintes de ces acteurs, et comme le garant, à travers l'action des marins, de la production de cette continuité. Cet objectif est toutefois mis à rude épreuve. Du fait du nombre important d'acteurs agissant, les ratés et échecs de négociations ne sont pas rares.

1.3 L'organisation de la vie sociale dans le huis-clos

Avoir pour terrain d'enquête un navire a des conséquences importantes sur la réalisation de l'enquête (*cf. infra*). Mais aussi, le caractère clos et isolé du navire a des

[20] En particulier Pricillia Leong (Leong 2012), Syamantak Batthacharya (Bhattacharya 2009), l'ouvrage collectif dirigé par Tony Alderton, The Global Seafarer (Alderton 2004). Un certain nombre de ces publications sont disponibles sur le site http://www.sirc.cf.ac.uk/.

[21] De nombreux articles sont disponibles sur le site de sa revue Neptunus. Le Centre de droit maritime et océanique (CDMO) est très actif dans les diverses sphères universitaires et professionnelles du monde maritime. De ce dernier émane notamment l'Observatoire des droits des marins qui organise deux fois par an des journées d'études très fréquentées.

[22] Pour n'en citer que quelques-uns : les travaux de Patrick Chaumette (Chaumette 1993), Alexandre Charbonneau (Charbonneau 2008), Florian Thomas (Thomas 2013).

[23] Pour un aperçu des recherches effectuées en histoire maritime, et plus précisément en histoire sociale maritime, voir le volume 18 de Revue d'histoire maritime (Chaline, Le Bouëdec, et Poussou 2014).

incidences sur les questions de recherche et demande d'ouvrir des champs d'investigations propres à ce genre d'institution totale (Goffman 1968). Cependant, les analyses issues de la spécificité du huis-clos n'en font pas des réflexions exclusivement applicables aux institutions totales, mais soulèvent des problématiques sociales récurrentes, avec peut-être même plus de clarté qu'ailleurs (Duval 1998).

1.3.1 Interroger les rapports sociaux au travail. L'ethnicisation de la relation d'emploi et des relations de travail

Lors de mes embarquements, j'ai porté une attention particulière à la composition des équipages de navire ainsi qu'à la manière dont interagissent les marins de nationalités et de fonctions différentes. Les entretiens exploratoires effectués en amont des embarquements laissaient en effet supposer que les processus d'ethnicisation[24] de la relation d'emploi s'accompagnaient d'une ethnicisation de la relation de travail, qui avait pour conséquence d'assigner des groupes de marins à des fonctions du bord pouvant se traduire par des équivalences du type : Philippin égalent matelot, ou Français égalent officier. Ces discours sur la distribution des fonctions du bord laissaient ainsi apparaître une configuration propice à des relations de subordination qui résulteraient de l'articulation de trois critères : la fonction occupée à bord, le statut d'emploi et la nationalité. Par ailleurs, cette articulation apparaissait essentialisée par des argumentations culturalistes, justifiant par ce biais un ordre ethnique favorable à certains puisque maintenant d'autres dans des fonctions subalternes[25].

J'ai donc profité des embarquements pour mieux définir, à l'aide des entretiens et des listes d'équipage[26], quels étaient ces individus constitutifs des différents segments du navire, si ces segments étaient réellement unifiés par nationalités ou par culture, et s'il était possible de passer de l'un à l'autre. Si le principe d'une division ethnicisée du travail a cours dans bien d'autres secteurs (BTP, entreprises de manutentions, chantiers navals, restauration, transport routier…), je souhaitais chercher et mettre en évidence les spécificités des processus ayant

[24] Dans la thèse le terme d'ethnicisation sera entendu comme le processus qui rend l'ethnicité, c'est-à-dire cette « forme d'organisation sociale, basée sur une attribution catégorielle qui classe les personnes en fonction de leur origine supposée, et qui se trouve validée dans l'interaction sociale par la mise en œuvre de signes culturels socialement différenciateurs » (Poutignat et Streiff-Fenart 2008)) comme un mode opératoire classifiant les individus et les assignant à des places. Ce processus « altérise », assigne et lie les deux catégories (ethnicisant/ethnicisé) par une relation où le second est subordonné au premier (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000, 32)

[25] Phénomène que Sébastien Chauvin appelle l'effet « plafond de carton », plafond informel mais bien visible qui empêche l'ascension professionnelle dans les entreprises pour les travailleurs sans-papiers (Chauvin 2010).

[26] Archivées dans les ordinateurs du bord.

donné lieu à cette assignation des places à bord, et sa justification : le discours culturaliste. Il convenait de s'extraire des discours essentialisant des différences culturelles pour « *insister sur les processus de production de l'altérité et des différences et sur le recours, dans les interactions sociales les plus ordinaires aux catégorisations ethniques ou raciales* » (Chauvin 2010, 265). Le travail d'enquête a ensuite permis de compléter cette première interrogation en donnant des indices sur le rôle et le sens que prenait cette division du travail à bord. C'est-à-dire qu'au sein de ces collectifs de travail dont la solidarité est sérieusement mise à mal, cette ethnicisation des relations de travail pouvait constituer un repère parmi d'autres tendant à stabiliser le navire.

L'enquête embarquée a ainsi dès le départ porté en priorité les questions relatives aux « relations interethniques » (Poiret 2005), prenant en compte les discours et les pratiques des différents groupes (ceux qui ethnicisent et ceux qui sont ethnicisés) de manière à comprendre l'origine des discours essentialisant ces différences. Être embarquée a permis d'assister à des scènes où éclatent au grand jour ces processus de catégorisation, situations qui pouvaient être par la suite commentées lors des entretiens ou de discussions informelles. Ce faisant, il s'agit de montrer, comme Hughes invite à le faire (Hughes 1996), en quoi ces processus, créés par des politiques d'emploi, sont réaffirmés sur le navire pour devenir des processus d'identification.

Conformément à cette sociologie de l'ethnicité relationnelle (Bertheleu 2007), apparaissent dans la thèse marins français et marins étrangers, tous grades confondus. Si les Philippins forment une large partie des marins étrangers, il sera également question de marins d'autres nationalités et notamment de marins issus d'Europe Centrale et de l'Est. Ces derniers occupaient des postes de matelots, d'ouvriers machine, de bosco (maître d'équipage), mais aussi d'officier pont (lieutenant navigation) ou d'officier machine (quatrième mécanicien). En conséquence, l'analyse ne pouvait se concentrer sur la présentation d'une nationalité ou d'un statut en particulier, mais devait prendre en compte ensemble les éléments constitutifs de situations, à géométrie variable, de domination et d'émancipation.

Opération fastidieuse, la présentation simultanée de ces groupes m'a semblé importante pour rester fidèle à ma première approche qui souhaitait prendre le navire et son collectif de travail comme point de départ. Mais surtout, rendre compte de l'hétérogénéité et de l'hybridation des situations et vécus sociaux rendait difficile une distinction claire entre d'un côté, les cadres français, blancs, et de l'autre, les personnels d'exécution ethnicisés. Les

présenter ensemble permettait ainsi de s'éviter une classification trop simplificatrice tout en pouvant rendre compte des processus d'ethnicisation qui, s'ils ne sont pas symétriques, sont réciproques (Jounin, Palomares, et Rabaud 2008).

Ainsi, à côté de la recherche de Jasmina Stevanovic sur les « officières de la Marine marchande » (Stevanovic 2014a), cette prise en compte du caractère international des équipages souhaitait illustrer la manière dont le groupe professionnel s'ouvre. La cohabitation des marins de nationalités multiples et de statuts différents constitue une matérialisation très concrète des mécanismes faisant jouer la concurrence entre eux. L'objectif était ainsi de comprendre comment cette concurrence pouvait opérer dans le travail en actes et jouer sur les identités professionnelles.

1.3.2 Les espaces et les temporalités du navire

Le fait que le navire constitue une organisation où l'agencement des espaces et la distribution des temps jouent un rôle symbolique très fort est un élément qui a déjà été maintes fois décrit (Duval 1998; Dufoulon 1998; Stevanovic 2014a). Il est vrai que pour le novice, découvrir un navire est déroutant et il est même aisé de s'y perdre. Même s'il est vrai que l'agencement des lieux correspond à une expression spatiale particulièrement claire, qui par ailleurs, d'affirmer et de reproduire un ordre fonctionnel et symbolique très hiérarchisé. Qu'en est-il lorsque la composition des équipages vient y ajouter des relations informelles de subordination qui peuvent contredire la hiérarchie formelle ? Embarquée, il m'est en effet paru intéressant de voir comment, dans les espace-temps très codifiés du navire, les segmentations du collectif de travail prenaient place. Il m'est apparu qu'outre le fait d'engendrer une reconfiguration (fonctionnelle) de l'utilisation de l'espace, la multinationalité des équipages avait des incidences sur les usages de ces espaces et, partant, sur l'ordre symbolique du bord. S'intéresser aux espaces et à leurs usages s'est avéré être un bon prisme pour mettre au jour comment les marins français se protègent face à ces mutations qui menacent leur groupe professionnel. Suivant la proposition formulée par N. Elias, ces agencements spatio-temporels se sont révélés être de bons indicateurs des normes régulant la société du bord (Elias 1997).

Si les espaces et leurs usages informent sur les normes de la société du bord, qu'en est-il du temps ? Comment ce dernier passe-t-il à bord ? De quoi est-il fait ? Que signifie être embarqué pendant plusieurs mois sur son lieu de travail, loin des proches, sans avoir la

possibilité de se dégager de cette sphère du travail ? Dans cette institution totale, comment distingue-t-on le temps du travail et celui du hors-travail ? D'ailleurs, peut-on véritablement parler de hors-travail ? Comment s'inscrivent les différentes temporalités du navire dans celle, continue, du flux ? Institution totale, mais avant tout environnement de travail, le navire interroge les frontières du travail, du hors-travail et du repos nécessaire à la force de travail. Dans cette organisation fonctionnant en flux continu, l'enjeu est de trouver le temps de faire les travaux (de maintenance, de réparation, de nettoyage…) sans que cela ne perturbe la finalité commerciale du navire, mais aussi sans que les quotas d'heures supplémentaires n'explosent. Mais alors comment peut-on ou doit-on se reposer à bord ?

L'isolement du navire interroge enfin les liens entre travail et hors-travail. Situé loin de la sphère domestique, ne pouvant être rejoint lors des congés, le navire offrirait une configuration intéressante permettant une rupture claire entre les sphères du travail et du hors-travail. En cela, il constituerait un exemple à rebours d'autres organisations du travail qui se traduisent au contraire par une colonisation du hors-travail par le travail (Cingolani (Dir.) 2012). Les entretiens ont ainsi tenté de mettre au jour la manière dont les marins partitionnent et utilisent ces différents temps. Il est néanmoins peu à peu apparu que les frontières n'étaient pas si claires que certains pouvaient l'affirmer. D'une part, les moyens de communication permettent de mieux suivre le quotidien de la famille restée à terre, mais surtout le retour à terre ne signifie pas toujours de couper avec le travail. Ce dernier peut poursuivre le marin en congé en marquant les corps et l'esprit. De même, sous le coup d'une polyactivité subie, certains marins se mettent en quête d'un autre emploi quelques semaines après avoir débarqué.

1.4 En guise de résumé

Les premières questions de recherche m'ont poussé à prendre comme point d'accroche non pas une compagnie, un type de navire (une flotte) ou un groupe de marins en particulier (officiers ou équipage), mais le navire, véritable huis-clos ayant son existence propre, et dont la raison d'être, comme la majorité des institutions totales, est avant tout le travail. Le choix d'entrer sur le terrain par l'activité (et non par les symboles ou les rites, par un groupe donné, par l'entreprise) impliquait de s'intéresser aux hommes et aux (rares) femmes évoluant dans cet environnement, aux temporalités et spatialités de celui-ci, aux machines, outils et techniques utilisées et contournées, aux interlocuteurs-trices et donneurs d'ordre. En somme,

prendre le navire comme point de départ permettait de dérouler une « écologie des activités » qui permet de saisir le travail comme « activité créatrice » (Bidet et al. 2006), ses dynamiques, ses temporalités ainsi que sa technicité. Elle implique de s'intéresser à l'acte de travail en lui-même autant qu'à l'objet produit, de comprendre pourquoi et comment les acteurs, insérés dans des situations de travail, agissent et s'engagent dans le travail. Cette approche écologique de l'activité passe donc aussi par une attention aux rapports sociaux au travail (ethniques, de classe, de genre), à leur matérialité, leur genèse, ainsi qu'à leurs mutations. L'analyse de cet environnement de travail comprend donc aussi celle des rapports de domination qui y ont cours et nous renseigne sur la manière dont ces derniers s'actualisent en se combinant.

Cette thèse se situe ainsi dans la lignée des travaux de sociologie du travail qui entendent rendre compte de l'agentivité des acteurs, de leur capacité à agir, et donc à modifier leur environnement (Bidet 2011). Si l'environnement constitue un contexte structurant l'activité des marins, il ne constitue pas un cadre immanent qui s'impose tel quel aux individus. Enfin, il ne s'agit pas de mesurer le degré d'autonomie dont dispose les individus, et si, du fait des évolutions traversant le secteur, ils en gagnent ou en perdent. Cette recherche postule l'existence d'une autonomie et d'un libre-faire qui, selon les configurations est plus ou moins visible, et plus ou moins libre. Partout, en tout temps et dans toute organisation, ces pratiques autonomes existent. Elles sont tour à tour résistances silencieuses (Jounin 2006), tactiques (Certeau 1990), faire (Holloway 2012), brèches (Negt 2007), fuites et d'échappée (Foucault 1977). Elles s'expriment dans textes et espaces cachés (Scott 2008) ou prennent la forme de mouvements de contre-culture (Hein 2012). Parce que ces pratiques sont sources de changement social, cette recherche entend des donner à voir.

2. Les outils de la recherche – La découverte du « milieu » de la marine marchande

Quoique menée à bord d'un navire de guerre, l'ethnographie menée par l'équipe composée de S. Dufoulon, P. Trompette et J. Saglio constitue une référence, en particulier pour ses aspects méthodologiques et pour ses analyses de l'ordre symbolique du navire. Si l'analogie a ses limites, les productions issues de cette recherche collective ont été utiles,

notamment pour confronter mon expérience d'ethnographe embarquée avec d'autres retours d'expérience.

2.1 L'inévitable entrée par « le haut »

2.1.1 Avant d'embarquer

La question de savoir comment m'était venue l'idée d'engager cette recherche sur la marine marchande m'a accompagnée tout au long de ces cinq années de recherche, de la part des marins rencontrés à terre ou à bord, mais aussi de tous les acteurs touchant de près ou de loin au maritime. Le secteur de la marine marchande est un secteur peu étendu et qui tient à sa discrétion : on ne s'y aventure pas par hasard. Pour ces interlocuteurs, travailler sur ce sujet supposait d'y être lié par des liens familiaux ou du moins affectifs – ce qui signifiait dans une certaine mesure d'en faire déjà partie, d'y être socialisée – ou bien, dans l'extrême inverse d'être poussée par une curiosité quasi exotique pour cet univers particulier. Mais ces deux approches se rejoignent sur le fait qu'arriver là n'est pas le fruit du hasard : l'individu qui se frotte à cet univers est soit un habitué, soit un « original ».

Travailler à bord

Il m'a fallu un certain temps – six mois – afin de pénétrer le milieu maritime. Mais une fois le pied dedans, tout est allé très vite. Cet élément est révélateur d'un fait important : le monde maritime est un petit monde où les interconnaissances sont nombreuses. Ces liens forts se développent en grande partie lors de la formation au sein des Écoles nationales supérieures de la marine marchande[27] (ENSM), au sein desquelles les futurs officiers passent les trois premières années de leur formation. La force de ces liens est par ailleurs renforcée par la taille du marché du travail en France. Restreint, occupé par peu de compagnies, les probabilités d'interconnaissances sont très fortes, ce qui renforce par ailleurs le sentiment d'appartenir à un même milieu et de partager une culture commune.

Présenter une analyse du travail en actes tel qu'il se fait à bord ne pouvait se satisfaire d'entretiens et de documents. Tout comme pour le nucléaire (Fournier 2001), le secteur de la

[27] À ce jour, elles sont au nombre de trois et se situent au Havre, à Nantes et à Marseille.

marine marchande est un secteur peu accessible du fait des enjeux économiques, politiques et diplomatiques de cette activité. Le travail s'effectuant par ailleurs loin de tous regards, il n'est pas aisé de s'embarquer à bord d'un de ces navires. Il me fallait donc effectuer des observations, participantes ou non, afin de passer outre les discours convenus.

Je souhaitais travailler à bord de ces navires, or je ne tardais pas à réaliser que se faire embaucher à bord sans diplôme ni brevet ne se fait plus, du moins dans les circuits officiels. J'avais donc constitué un dossier afin de suivre une formation de quelques mois au lycée maritime de Paimpol qui permettait d'obtenir un CIN (Certificat d'Initiation Nautique). Ce premier brevet délivre l'autorisation de disposer d'un livret maritime, sésame pour quiconque souhaite travailler légalement en mer. Je n'avais alors aucune idée du peu d'aide que m'aurait été ce brevet pour aller sur les navires qui m'intéressaient : porte-conteneurs, vraquiers (transportant du vrac sec tels que les céréaliers ou les minéraliers), pétroliers ou gaziers, navigant au long court*, armés d'équipages internationaux.

Entretiens exploratoires

Ne trouvant pas tout de suite à m'embarquer, les premiers temps de la recherche ont été consacrés à la réalisation d'une dizaine d'entretiens exploratoires avec des marins français, officiers ou élèves en formation, via des connaissances personnelles et familiales. Ces premiers pas m'ont donné un avant-goût de la nature du milieu maritime : peu étendu, clos, masculin, caractérisé par l'existence de liens forts. Lors de la réalisation de ces entretiens qui m'ont fait voyagé entre Marseille, Nantes et le nord de la Bretagne, je repartais systématiquement avec plusieurs autres personnes à contacter. Ces liens remontaient généralement du temps de l'école, plus rarement d'embarquements qui s'étaient particulièrement bien passés. S'ils sont peu exploités dans le texte qui suit, ils m'ont permis de mettre un pied dans le navire en me familiarisant, par l'intermédiaire de ces rencontres, avec les termes techniques, les acteurs, les temporalités et les géographies du secteur. Ils m'ont été utiles pour préparer les premiers embarquements et ne pas paraître trop novice à ce moment-là.

Parallèlement à ces premiers entretiens, j'ai commencé une prospection des compagnies françaises, en envoyant une série de mails accompagnés d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation et du projet de thèse, afin de rechercher des possibilités

d'embarquement. En tant qu'employeur, les compagnies seules pouvaient prendre la décision de m'embarquer ou non. Mais sans contact direct, mes demandes restèrent sans réponse.

La rencontre avec un ancien commandant ayant soutenu une thèse de gestion des risques maritimes à l'université d'Évry (Baumler 2009) a accéléré mon entrée dans ce milieu. Du fait de son ancrage professionnel, de la publication récente de sa thèse et de son fort engagement pour faire évoluer ce secteur, ce dernier connaissait un large contingent d'acteurs, allant des marins en activité aux dirigeants des compagnies, en passant par des universitaires et des fonctionnaires d'institutions internationales. Alors en poste à l'université maritime mondiale (World maritime university, WMU, émanation de l'Organisation maritime internationale), ce professeur m'a proposé de venir le rencontrer à l'occasion d'une journée d'études qu'il organisait sur le secteur maritime. Lors de ce déplacement j'ai réalisé des entretiens avec cinq navigants d'origine asiatique et africaine. Ces entretiens m'ont introduite dans la réalité du marché international du travail maritime et des navires sous pavillons de complaisance.

Quelques semaines plus tard, je retrouvai à nouveau R. Baumler, en France cette fois, lors de deux journées de présentation du secteur de la marine marchande française qu'il avait organisées pour ses étudiants. Lors de ces deux jours passés à La Défense au sein du ministère de l'Environnement et des Transports, ainsi que sur le site de l'école de la Marine marchande du Havre, j'ai pu rencontrer des responsables syndicaux (CGT) et associatifs (Association française des capitaines de navires, AFCAN), des fonctionnaires travaillant au ministère, des chercheurs (Bernard Cassagnou (Cassagnou 2003)), ou encore des étudiants et professeurs des écoles de la marine marchande. C'est lors de ces rencontres que l'on me donna le contact direct du directeur général d'une compagnie maritime française.

Cette première période du terrain a représenté un moment important où je me suis constitué un carnet d'adresses composé de différents acteurs du secteur qui ont pu être utiles par la suite. Elle a permis une familiarisation avec ce secteur particulier et peu perméable. Surtout, elle me donna accès aux navires.

2.1.2 Rencontre avec les armateurs

Quelques semaines plus tard, j'obtenais un rendez-vous avec le directeur de la compagnie et son capitaine d'armement.

[Extrait carnet de terrain, 5 mai 2011]

« Pourquoi avoir choisi la Marine marchande ? » me demande tout de suite le capitaine d'armement, « vous avez de la famille dedans ? » Oui. Des cousins, un arrière-grand-père. Mais plutôt côté pêche. « Vous auriez dû aller à l'école ! »

Silence. Le directeur se penche sur mon CV.

Directeur général : Vous êtes bretonne ?

C : Un peu, la famille, mais je suis née en banlieue parisienne mais ma famille est dans les Côtes-d'Armor.

DG : Bon eh bien une de plus, moi aussi je suis des Côtes d'Armor, et le Cdt Toussaint, lui, il est d'encore plus loin, là-bas, au fin fond de la Bretagne… (Rires)

Capitaine d'armement. : Et vous êtes prête à partir quand ?

C : Heu… Demain ?

CA. : Ne nous dites pas ça, parce que vous savez, avec nous, ça peut vraiment se passer comme ça !

DG : Bon, on a un vraquier là, à Rotterdam, qui part le 10 pour le Brésil. Rotterdam, c'est facile, c'est trois heures de Thalys, et on y est. C'est vingt jours de traversée.

Silence.

C : Oui, OK, mais je n'ai pas de passeport.

DG : Il ne faut peut-être pas brusquer les choses… Prenons notre temps.

CA.: Pour le passeport, on a des moyens expéditifs. Il faut aussi se faire vacciner contre la peste jaune. À l'institut Pasteur ou aux Invalides.

Cette première rencontre avec des dirigeants m'a renseigné sur le groupe des armateurs que je découvrais alors et sur quelques normes et règles de régulation de ce milieu.

Pendant toute la discussion, je découvrais un milieu social fermé et discret (mal connu des profanes et/ou des non bretons[28]), ayant des droits que d'autres n'ont pas (obtenir un passeport en une journée), inscrit dans des régimes de contraintes supranationales liées au caractère ultra-concurrentiel et international de cette activité.

Lors de cette entrevue, j'ai également eu le sentiment de profiter d'une certaine connivence de leur part, tous deux étant prêts à m'aider pour réaliser mon travail sans que cela n'attende de retour. Cette connivence résultait peut-être de mes origines bretonnes ainsi que d'une sorte d'amusement pour cette étudiante témoignant de l'intérêt pour leur activité. Mais il semble plus probable que cet accord tacite résultait du fait que pour me retrouver ici, j'avais en quelque sorte déjà passé le filtre. Dans cette optique, me rendre service en me permettant d'embarquer revenait à répondre, à peu de frais, à la demande émanant de la personne m'ayant recommandée. Il n'était dans ce cadre pas nécessaire de discuter le projet de thèse, ou la possibilité d'embarquer : être dans ces bureaux signifiait que la cause était déjà entendue. Comme le décrivent Michel Pinçon et Monique Pinçon-Charlot pour la grande bourgeoisie, ces démarches reviennent ici à rendre service au groupe dans son ensemble, discret mais très influant, œuvrant au maintien de la Marine Marchande française. Les deux sociologues avancent en effet que « *cette société au sommet de la société cultive un collectivisme pratique qui induit des échanges de bons procédés dans toutes les directions. La structure n'est pas celle du don et du contre-don entre des individus, mais la production de services et de coups de main qui ne font pas forcément l'objet d'un rendu, même différé. C'est au groupe des grandes familles que l'on apporte son aide. […] En aidant à son maintien au sommet chacun participe à la pérennité de tous, et donc de soi-même* » (Pinçon et Pinçon-Charlot 2007, 14). Il me semble que la logique qui présidait à me donner l'accord pour embarquer relève, dans une certaine mesure, des mêmes logiques de préservation d'un groupe social. Permettre à quelques rares personnes, certes extérieures mais ayant des liens d'interconnaissance avec le groupe, de découvrir la marine marchande, participe dans une certaine mesure du rayonnement du secteur. Cela s'inscrit par ailleurs dans la continuité de pratiques paternalistes parmi lesquelles, on le verra, l'armateur propose aux marins de prendre en charge

[28] Angèle Grövel montre ainsi que « le mode de connaissance des classes préparatoires et des écoles d'officiers et plus largement du métier dépend de l'inscription préalable des élèves dans un réseau local d'interconnaissance familiale et amicale ». À la question « Comment avez-vous connu les métiers de la Marine Marchande ? », 45,9% des élèves en classe préparatoire et 44,1% des étudiants en écoles d'officiers répondent « par mon réseau familial ». 46,8% des futurs candidats au concours d'entrée à l'école affirment par ailleurs que c'est par leur père qu'ils ont découvert ces métiers (p.225).

l'embarquement des conjointes. Allant dans ce sens, je fus surprise de constater que la possibilité de réalisation de ces embarquements n'était conditionnée en aucune façon : on ne me demandait pas de convention de stage, je ne devais rien payer, je n'étais redevable d'aucun retour à la fin de l'embarquement ou lors du rendu de la thèse.

Encadré 1 : Établir une convention de stage au tramping

La seconde compagnie avec qui j'ai pu embarquer me demanda en revanche que l'on établisse une convention de stage. Je me suis donc lancée dans un véritable parcours du combattant avec le service des stages de l'université de Nanterre. La difficulté tenait au fait qu'il nous fallait établir une convention avec une entreprise pour un stage dont on ne pouvait définir ni la durée, ni le lieu, et encore moins le temps de travail journalier. En effet, les navires fonctionnant au tramping, donc à la demande, je ne saurai qu'au dernier moment sur quel navire j'allais être affectée. Je ne pouvais donc déterminer le lieu géographique où aurait lieu le stage. Par ailleurs, j'allais être embarquée en continu, avec des horaires de travail très atypiques et irréguliers. Or les conventions ne prennent pas en compte ce genre de rythme de travail. Il fallait impérativement indiquer que j'allais être au travail de 8 heures à 18 heures, horaires en dehors desquelles je n'étais plus sensée être « au travail », donc à bord. Concernant la durée et le lieu du stage, nous en sommes finalement arrivés à inscrire que la convention courrait sur les pays suivants « L'Espagne, Gibraltar, Malte, l'Italie, la Turquie, la Tunisie, l'Algérie et le Maroc » pour une durée d'un mois maximum[29].

2.2 Deux armateurs différents et quatre embarquements

2.2.1 Deux armateurs

L'entreprise A : un armateur historique et en bonne santé

Il m'est ici impossible de faire un historique précis de cette entreprise tant il y règne depuis sa fondation une culture du secret[30]. L'on pourra retenir que son activité de transport

[29] Nous avions engagé des démarches avec une troisième compagnie qui n'aboutirent jamais. Sur la convention de stage établie à son intention, était inscrit que la convention serait valable dans les espaces suivants : « France métropolitaine, l'étranger et la haute mer ». Ce qui laissait un large panel de situations envisageables…

[30] Si ceci est particulièrement vrai pour cet armateur, ce constat est valable de manière générale pour tous.. Que ce soit en bibliothèque, sur internet ou en entretien, il est extrêmement compliqué d'obtenir des informations tangibles sur les entreprises elles-mêmes.

maritime se développe grâce aux bénéfices générés par une activité de commerce de céréales. La création de la filière transport maritime remonte aux années 1890 et ne se concentre dans un premier temps que dans le transport de vrac sec, type de transport qui constitue aujourd'hui encore son « cœur de métier »[31]. Depuis sa création, la gestion de l'entreprise est une histoire familiale qui se transmet de génération en génération.

Au moment de l'enquête, cette compagnie fait partie des rares qui, malgré la crise, continue d'embaucher des marins français et de faire construire des navires. Il est par ailleurs de notoriété publique répandu dans le milieu que cette entreprise confère de bonnes conditions d'emploi à ses navigants français : ces derniers bénéficient du treizième mois, de l'équivalence selon laquelle un jour travaillé correspond à un jour de congé, ou encore d'un comité d'entreprise intéressant. Le fait que la compagnie embauche un nombre important d'élèves officiers et les stabilise souvent après leur période de formation témoigne également de sa bonne santé.

Du fait de cette stabilité, mais aussi de sa politique sociale, les marins y travaillant la qualifient de « bonne boîte de père de famille ». En effet, sur son site internet, l'entreprise réitère son attachement au pavillon français (Registre International Français, RIF[32]) alors que la tendance des autres compagnies est plutôt au « dépavillonnement » de leurs navires pour les inscrire dans des registres plus attractifs. Toutefois, le contexte dans lequel j'effectuai les deux embarquements chez eux correspondait à une période de changement dans la politique menée pour les vraquiers qui, en tant que secteur très sensible aux fluctuations des taux de fret, est moins créateur de valeur ajoutée. En 2010, le secteur du vrac constituait 50% du chiffre d'affaire de la compagnie, et seuls deux naviguaient sous pavillon français. Depuis, ces deux navires ont été désimmatriculés et inscrits à l'étranger (Malte et Singapour), tandis que le groupe a continué à investir dans la construction de nouveaux vraquiers, livrés depuis, également immatriculés à Malte et sur lesquels il n'y a donc plus de navigants français. Embarquée sur un de leur vraquier immatriculé au RIF, les marins faisaient régulièrement référence à cette potentielle désimmatriculation qui constitue pour eux une menace sur l'emploi français.

[31] Même si tous ses vraquiers sont aujourd'hui immatriculés à l'étranger.
[32] Second registre du pavillon français, le RIF suppose une législation plus souple en terme de droit du travail : il autorise l'emploi de marins non français, et exonère les armateurs des impôts sur le revenu, sur le capital et sur les salaires.

Sur ces navires immatriculés au RIF, la politique de gestion de la main d'œuvre dans cette entreprise était de composer des équipages avec une grande majorité de cadres (officiers et commandants) français, et le reste de l'équipage philippin (officiers subalternes, matelots et ouvriers). Les deux navires de cette compagnie où j'ai embarqué présentaient ainsi la même composition d'équipage.

L'entreprise B : l'armateur multi-sites et international

La seconde compagnie où j'ai pu effectuer deux embarquements présente un profil et une histoire bien différents. Cette entreprise constitue[33] une branche d'un grand groupe multinational du transport maritime dont la structure est complexe. Pour simplifier les choses, je me concentrerai ici que sur la filiale avec qui j'ai eu affaire, qui est une entité dépendante du groupe dont le siège social se situe en Europe. Cette branche française située dans la banlieue de Paris est rattachée au secteur pétrolier du groupe et s'occupe essentiellement du transport de produits pétroliers bruts ou raffinés par les navires français (RIF)[34]. La structure et le mode de fonctionnement de ce groupe sont décrits au chapitre 2. Le siège français a en charge la gestion des navires immatriculés au RIF ainsi que des équipages français. Il a ainsi en gestion une dizaine de navires, tous des pétroliers, armés d'équipages internationaux constitués de marins d'Europe de l'Est et d'Asie du Sud-Est.

2.2.2 Quatre navires

Contrairement à d'autres travaux menés sur le maritime qui ne se sont concentrés que sur un équipage et un navire (Duval 1998; Conti 1998), je souhaitais effectuer un terrain qui croiserait différents navires, voire différents types de navire, de manière à rencontrer plusieurs équipages, plusieurs types de marchandises et de navigation. Au-delà du constat de l'existence d'un sentiment évident d'appartenance à un même groupe professionnel partageant des expériences communes, il m'a semblé important de pouvoir rendre compte de la multiplicité des situations que l'on peut vivre en mer selon que l'on se trouve sur un roulier, un vraquier ou un pétrolier, selon que le navire fonctionne au long court ou en cabotage. Embarquer à bord de trois types de navires différents (un roulier, un vraquier, deux pétroliers)

[33] Pour des raisons de lisibilité, nous laissons ici le l'indicatif présent quand bien même l'imparfait se justifierait volontiers, étant donné que cette entreprise a mis la clé sous la porte avant la fin de ce travail de thèse.
[34] Nous renvoyons ici au chapitre 3 pour une présentation plus fine des prérogatives remplies de cette filiale française.

et sur quatre navires m'a ainsi permis d'observer et de vivre des situations spécifiques (elles n'auraient pu avoir lieu de cette façon-là sur un autre bateau), tout en autorisant la comparaison pour mettre en évidence des similitudes pouvant constituer des spécificités et régularités du travail maritime.

Cette volonté d'embarquer sur différents navires résulte aussi du fait qu'il m'est vite apparu difficile de garder le contact avec les marins rencontrés à bord. D'abord parce qu'ils ne sont pas assignés à un navire. Lorsqu'ils ne changent pas de compagnie, les armements et entreprises de travail maritime les font régulièrement passer d'un navire à l'autre. Pour cette raison, il m'était difficile de demander à un armement de suivre un équipage en particulier comme l'a fait par exemple Boris Charcossey pour la pêche (Charcossey 2014). Ensuite parce que ces derniers opèrent une rupture radicale entre ce qui se passe à bord et ce qui appartient aux temps de congés. Cette distinction claire des différents temps sociaux ne m'a pas permis de créer des liens sur la durée avec les marins rencontrés. Les rares adresses électroniques que j'ai pu obtenir pour essayer de garder le contact au-delà de l'embarquement étaient généralement des adresses professionnelles qu'ils n'utilisent que lorsqu'ils sont en mer, et valables uniquement sur le bateau en question[35]. Pour les recontacter, il me fallait calculer les périodes où ils étaient embarqués ce qui devenait fastidieux au bout de quelques mois devenait fastidieux, notamment lorsqu'ils avaient changé de bateau. Le fait d'avoir un large panel d'acteurs, ainsi que plusieurs bateaux comme références découle donc également d'un non-choix qui résulte des spécificités de ce terrain.

Entre juin 2011 et février 2013, j'ai donc effectué quatre embarquements : deux dans chacune des compagnies présentées ci-dessus. Les temps d'embarquements ont eu lieu en juin (dix jours) et juillet 2011 (trois semaines), puis en mars 2012 (un peu moins d'un mois), et enfin en février 2013 (dix jours). J'ai ainsi pu naviguer avec des conditions météorologiques bien différentes et, bien que limitée à la zone Europe, dans des espaces géographiques divers tels que la Norvège et ses fjords en été, la mer Adriatique au printemps ou encore la Baltique en hiver. Le fait de voir deux bateaux différents pour chacune des compagnies a été utile pour appréhender leur fonctionnement. Cela m'a permis de comprendre, en plus de l'organisation

[35] Si le marin changeait de navire, les chances de retrouver sa trace s'amenuisaient. J'ai ainsi pu garder le contact avec un commandant de navire qui avait changé de navire au sein de la même compagnie, grâce à un de ses collègues ayant pris sa place à bord. Ce dernier a en effet fait suivre mon mail sur la boîte mail de l'autre navire, et nous avons ainsi pu continuer à échanger par écrit pendant un temps, jusqu'à ce que je perde définitivement sa trace.

du navire lui-même, comment fonctionne la compagnie, comment communiquent ses différentes entités et ses marins, quels sont les choix stratégiques de part et d'autre, quelles sont les positions de chacun dans et au-delà du navire, comment se nouent et se dénouent les rapports de force. Quand bien même repartir sur un nouveau bateau signifiait à chaque fois de réapprendre un type de marchandise, l'histoire du navire et des personnes, cela autorisait un approfondissement du fonctionnement de chacune des compagnies, et ainsi des différents types de liens existants entre le navire et la terre.

Le roulier – colis lourd

Le premier embarquement a duré treize jours courant mai-juin 2011 sur un de leurs rouliers. Ce navire, appartient à la catégorie des *liners**. Il effectue toujours le même trajet entre quatre ports européens où il charge et décharge à chaque rotation toujours les mêmes produits, appelés ici colis lourds. Ce bateau navigue dans les mers européennes, dans des zones à fort trafic. Les manœuvres de port, la remontée de chenaux, et les DST[36] constituent une bonne partie de la navigation, ce qui suppose pour chacune la présence d'un pilote à bord indiquant la route à suivre dans ces routes plus étroites et dangereuses. Par ailleurs, il escale dans des ports peu fréquentés, présentant des caractéristiques techniques parfois peu adaptées à ce genre de navire[37]. Comme nous le verrons, ces éléments ont leur importance. Pour le moment, nous soulignons que ce navire offrait une activité cognitive à la passerelle très importante et des escales fréquentes et régulières. Nous étions vingt-trois à bord : neuf Français occupant les postes d'officiers et d'élèves (trois élèves, un lieutenant, un second capitaine, un troisième et un second mécanicien, un chef mécanicien et le commandant), et treize Philippins pour l'équipage (un officier, un électricien et un élève électricien, un maître d'équipage, trois matelots qualifiés, un matelot non qualifié, deux ouvriers mécaniciens, un élève, un cuisinier et un commis de cuisine). Ce premier embarquement que je qualifierais d'« exploratoire » a été essentiel pour découvrir la vie à bord d'un navire, dans ses rythmes de travail et de repos, dans ses règles et normes régissant la vie du bord. J'ai également pu y réaliser une quinzaine d'entretiens avec les marins, français comme philippins.

[36] Dispositif de séparation du trafic. Dans les zones de navigation à fort trafic telles que le Pas-de-Calais ou Ouessant, des voies de circulation à deux sens sont prévues sur les cartes marines.
[37] Ce navire mesure 126,5 mètres de long et 20,64 mètres de large. Port en lourd : 3546 tonnes (poids maximum de la cargaison) et jauge brute : 15643 tjb (volume de la cale tout compris).

Le vraquier – minerai de fer

Quelques jours après cet embarquement, je suis repartie pour un peu moins de trois semaines sur un vraquier[38]. Le navire étant en escale à Rotterdam, la compagnie m'avait préparé une feuille de route pour le rejoindre depuis Paris.

Encadré 2 : Avant d'embarquer : l'attente, le taxi, les terminaux

En tant que passagère officielle, j'étais soumise au même régime que les marins du bord, c'est-à-dire que le service équipage de la compagnie s'occupait de me préparer un voyage au départ de Paris jusqu'à la coupée du navire. Généralement, celle-ci se chargeait des billets de transport jusqu'à la ville la plus proche du port concerné, et l'agent de la compagnie résidant dans le pays s'occupait de la partie entre l'aéroport et le navire. En dehors du passeport (biométrique) et des vaccins que j'avais effectués en amont, je n'avais donc rien à faire, si ce n'est attendre des nouvelles de la part de la compagnie.

Or, pour les navires au tramping (voir plus bas), la date de l'embarquement (et donc du débarquement) est très aléatoire. J'avais fourni à la compagnie des dates de disponibilité entre lesquelles j'étais libre de toute autre obligation et me tenais prête à embarquer. Cependant, du côté du navire, les dates d'arrivée au port et de départ n'étaient connues qu'au dernier moment. Une fois entrée dans la période de disponibilité, je me trouvais ainsi dans l'attente, entre-deux particulier où l'on ne peut rien engager dans sa vie à terre parce que l'on est susceptible de partir à tout moment, mais où en même temps, l'on est toujours là. Parce qu'il induit une mise en disponibilité de la personne devant embarquer, ce temps d'attente devient désagréable à mesure qu'il s'installe dans la durée.

Puis tout s'accélère : le mail de la compagnie arrive avec la feuille de route, le téléphone sonne pour s'assurer que tout a bien été reçu parce qu'il faut être le lendemain à l'aéroport. Le temps d'informer les proches que la date de départ est connue, que je serai absente et peu joignable pendant quelques semaines, de mettre quelques affaires dans un sac, je me retrouvais dans l'avion ou le train.

À l'aéroport ou la gare, il me fallait trouver le chauffeur de taxi prévu par l'agent qui me conduirait au navire. Ces taxis privés sont des employés des agences que la compagnie utilise pour avoir un « relais local » dans les pays où ses navires escalent. Comme pour tout voyage d'affaires, cette personne m'attendait dans le hall avec une pancarte où était inscrit mon nom. En général, nous

[38] Avec ses huit cales sur le pont, ce navire fait 289 mètres de long et 45 mètres de large. Jauge brute : 89 076 tjb. Ses cales offrent une capacité de stockage de 187 606 mètres cubes.

avions une bonne heure de route avant de pénétrer dans le terminal où était amarré le navire. Ces derniers sont en effet situés de plus en plus loin des villes (P. Gras 2010).

Avec le taxi nous passions ensuite les contrôles de sécurité du terminal. Depuis le code ISPS[39], ces derniers sont devenus des espaces ultra sécurisés et contrôlés. Il faut donc montrer patte blanche, passeport et papiers d'embarquements signés de la compagnie, avant de pouvoir continuer la route. Une fois dans la zone portuaire sécurisée, le taxi me déposait ensuite au navire où le matelot de coupée accueille les visiteurs.

Les vraquiers sont des navires transportant des marchandises sèches en vrac (céréales, minéraux, aluminium, etc). Ils sont reconnaissables de par leur long pont extérieur donnant accès à des cales, ici neuf, où est stockée la marchandise, ici du minerai de fer. Cette particularité constitue une faiblesse pour ce type de bateau : il importe d'être très consciencieux dans l'équilibrage du poids dans les différentes cales, et de compenser les déséquilibres grâce aux opérations de ballastage*. Nombreux sont ceux qui se cassent en deux du fait d'une mauvaise répartition du poids dans les cales. Construit en 2005, ce navire fonctionne au tramping, c'est-à-dire qu'il navigue à la demande et change d'affréteur à chaque voyage. Tout comme sur le premier, les officiers étaient français, le lieutenant navigation et l'équipage philippin.

Cet embarquement fut remarquable par la charge de travail qui incombait aux marins. En raison d'un voyage particulièrement court, ces derniers ne disposaient que de trois jours et trois nuits pour nettoyer toutes les cales et le pont du navire. Or, pour ne pas mélanger les différents types de minerais transportés, il faut faire place nette en ramassant à la pelle et au seau les restes du produit précédent avant de passer le jet d'eau. Cette situation fut propice pour participer au travail à bord. Pour les marins débordés, je représentais de la main-d'œuvre supplémentaire pour aider les matelots à nettoyer les fonds de cale et, ainsi, leur donner un sens à ma présence plus rapidement que dans mes autres expériences de terrain.

L'expérience de la navigation au *tramping* soulève de nouveaux enjeux. Ce type d'exploitation des navires place la question du flux tendu au cœur de l'organisation du travail et exacerbe la tension entre les enjeux de sécurité et ceux du commerce. L'incertitude inhérente au *tramping* suppose une organisation du travail sensiblement différente afin de permettre aux marins de réagir rapidement et de s'adapter aux imprévus, à l'événement qui

[39] Code international de la sûreté des navires et des installations portuaires, adopté en 2002 à la suite des attentats du 11 Septembre 2001 à New York, rendu obligatoire en 2004 sur tous les navires du monde.

vient perturber la routine du bord. C'est pourquoi lorsqu'on m'a proposé d'embarquer sur des pétroliers (qui fonctionnent presque tous au *tramping*), j'ai immédiatement accepté.

Les pétroliers

Les deux embarquements suivants ont eu lieu sur deux pétroliers différents. Le premier, d'une durée de trois semaines, s'est déroulé en mars 2012. Ce pétrolier, construit en 2002, d'une longueur de 184 mètres et large de 30 mètres[40] possède des cales-citernes dans lesquelles est stocké le produit. À la différence du vraquier, à aucun moment l'on ne voit ni ne sent le produit : celui-ci est acheminé par un système complexe de tuyaux et de vannes, véritables imbroglio de circuits jonchant le pont.

Sur ce navire, nous étions vingt et une personnes. La composition de l'équipage était sensiblement similaire aux deux premiers, avec toutefois la présence d'un troisième lieutenant navigation, d'un nettoyeur à la machine, et d'un pompiste. Ce dernier est un ouvrier qualifié, présent uniquement sur les pétroliers et les gaziers, qui est chargé de l'entretien des vannes de pont et de leur utilisation lors des opérations de chargement et de déchargement du produit. Les officiers étaient français, sauf le lieutenant radio, roumain. Le reste de l'équipage était de nationalité lettonne.

Lorsque l'on m'a proposé de réembarquer à l'hiver 2013, j'ai d'abord hésité : il m'a en effet semblé que j'avais amassé suffisamment de données pour me consacrer pleinement à la rédaction de la thèse. Embarquer signifiait de plus se soumettre à nouveau à tous les inconvénients temporels inhérents. Au-delà du temps passé en mer, les à-côtés de l'embarquement lui-même sont chronophages et déstabilisants. L'incertitude liée à la date d'embarquement signifie de devoir se mettre en disponibilité pendant plusieurs jours avant de prendre le train ou l'avion à proprement dit, on ne sait pas combien de temps on va s'absenter, et enfin, cela implique un temps de récupération dû à la fatigue de l'embarquement. Encouragée par un de mes interlocuteurs privilégiés, j'ai cependant accepté à la condition que le temps embarqué ne soit pas trop long.

Ce dernier embarquement dura une dizaine de jours en février 2013 et fut particulièrement riche. À bord, six nationalités étaient représentées : il y avait six Français, trois Indiens, un Lituanien, un Ukrainien, un Roumain et dix Philippins. Lorsque je suis arrivée à bord, le pont gardait les traces du voyage précédent qui avait posé un certain nombre

[40] Jauge brute : 24099 tjb, port en lourd : 36962 tonnes.

de problèmes et s'était soldé par deux accidents du travail. Tout l'équipage était exténué du fait de ces complications. Dans ce contexte, se faire une place à bord ne fut pas simple – d'autant que les officiers n'avaient pas tous été informés de ma venue (*cf. infra*).

L'ethnographie de ces navires fut par la suite complétée par des entretiens réalisés à terre avec des employés de deux armateurs travaillant dans les services du personnel, technique et commercial. J'ai poursuivi l'exploration à terre par des entretiens avec des employés d'une entreprise affrétant les navires ainsi qu'avec un administrateur des affaires maritimes.

En raison des caractéristiques des navires où se sont déroulées les observations, la thèse traite de marins français, indiens, lettons, lituaniens, philippins roumains, et ukrainiens. Elle s'appuie sur les exemples vécus à bord de ces navires aux configurations spécifiques, immatriculés au RIF, appartenant à des armateurs français et où les cadres étaient en grande majorité français. Ceci étant dit, je ne précise pas toujours dans la thèse les nationalités des individus et les carnets de terrain ne spécifient presque jamais le navire sur lequel l'extrait a été rédigé. De même, les extraits d'entretiens ne précisent que la fonction, l'âge et la nationalité de la personne. Loin d'être un oubli, ces imprécisions ont été réfléchies de manière à rendre le manuscrit le plus anonyme possible, en espérant que le lecteur gêné de ces manques s'en accommodera.

Tableau 1 : récapitulatif des embarquements

Année	Type de navire	Type d'exploitation	Durée de l'embarquement	Nationalités des marins
2011	Roulier	Ligne	Dix jours	philippine et française
2011	Vraquier	*Tramping*	Vingt jours	philippine et française
2012	Pétrolier	*Tramping*	Trois semaines	lettonne et française
2013	Pétrolier	*Tramping*	Dix jours	lituanienne, ukrainienne, indienne, roumaine, française, philippine.

3. Ethnographie embarquée

Pour chacun des embarquements, je m'organisais afin d'avoir une vision globale de l'organisation du navire, avec les différentes configurations possibles (en mer, en manœuvre, à quai en opération commerciale) ainsi que les différents postes répartis entre les deux services : le pont et la machine. Sur les quatre navires, j'essayais autant que possible de me mettre aux différents temps du navire, alternant entre un rythme à la journée (8 heures-18 heures) lorsque je m'associais à l'équipage au pont ou à la machine, et un rythme en quarts lorsque je suivais le travail réalisé en passerelle[41]. Dans les deux cas, j'ai donc mené un travail ethnographique direct reposant sur des observations participantes, avec sur deux navires la possibilité de travailler avec les marins.

3.1 Observations simples et participantes

Après quelques tâtonnements liés au temps d'adaptation et au processus d'apprentissage du navire et de ses rythmes, je planifiais mes temps d'observations de manière à consacrer, approximativement, une semaine au pont, une semaine à la machine, et

[41] Les différents quarts à passerelle sont en général des quarts de quatre heures comme suit : 8h-12h ; 12h-16h ; 16h-20h ; 20h-minuit ; minuit-4h ; 4h-8h.

une semaine aux entretiens. Cette organisation ne pouvait cependant rester qu'indicative : les imprévus étant nombreux à bord, les escales incertaines et non planifiables. Ces aspirations ont donc varié d'un navire à l'autre et au gré des aléas de la vie du navire.

Les observations se sont déclinées selon deux modalités : participantes et simples. Toutefois, le huis-clos du navire complexifie cette distinction. Ces deux types d'observation ne s'excluaient pas et s'entrecroisaient constamment. Par ailleurs, si sur deux navires il m'a été possible de travailler, et ainsi d'être en position « d'observatrice participant à la scène », il ne s'agit aucunement ici de situation d'enquête à couvert. Même en bleu de travail, des outils à la main et intégrée à une équipe de travail, je demeurais l'étudiante ou la « sociologue », passagère embarquée, et bénéficiais pour cela de conditions de travail plus clémentes si je le souhaitais.

3.1.1 Partir des tâches, des temps, des espaces

Sans être exclusives l'une de l'autre, différentes techniques ont organisé les observations à bord : travailler lorsque c'était possible (attachement à la tâche), suivre un membre d'équipage (attachement à une personne et donc à une temporalité), me placer dans un lieu très fréquenté (attachement à un espace du navire)[42]. Tout comme l'équipe de scientifiques embarquée sur le *George Leygues*, je me suis ainsi laissé la possibilité d'alterner entre différents outils selon l'humeur ou les événements, en me faisant guider, de manière « *moins passive qu'opportuniste* » (Dufoulon 1998), par les événements ponctuant le quotidien du navire. Anticiper l'organisation des observations ne s'est pas avéré approprié du fait de la navigation au tramping, ainsi que de la spécificité de cette organisation : *« L'une des difficultés que posent les réseaux techniques à l'enquête sociologique réside dans leur capacité à tisser de par le monde les liens entre des acteurs extrêmement hétérogènes, selon des configurations qui ne se révèlent qu'au fur et à mesure des découvertes, de proche en proche, dans un processus qui ne saurait avoir d'autre fin que l'énergie même de l'enquêteur et les moyens dont il dispose »* (Dodier 1995, 47).

Les situations de travail se sont souvent effectuées en binôme avec les élèves – appelés zefs –, embarqués ou avec les matelots pont, certainement du fait de la nature des tâches à leur

[42] La méthodologie adoptée a ainsi suivi celle utilisée par Nicolas Dodier dans l'usine Pallard.

charge, moins techniques et soulevant moins d'enjeux que d'autres. Le travail donné au pont consistait à le nettoyer, piquer la rouille, peindre des espaces, déboucher des vannes obstruées. Ce travail de maintenance, un des cœurs du métier de matelots[43], est une activitéde plein air (donc soumise aux intempéries), peu intéressante et répétitive. Cette tâche est néanmoins centrale car elle conditionne une exploitation sécurisée du navire. À la machine, j'effectuais la ronde tous les matins avec l'officier de garde. Avec l'élève, les tâches peu techniques qu'on nous confiait consistaient en du démontage et du nettoyage de pièces et de machines telles que les séparateurs ou les filtres d'eau de mer. Comme le montre ces impressions issues du carnet de terrain, cette situation avait ses avantages.

[Extrait du carnet de terrain, Février 2013]

Aujourd'hui, journée machine en grande partie avec l'élève. On a graissé une chemise pendant plus d'une demi-journée. La pièce est énorme et il nous a fallu nous bricoler des outils adaptés pour aller graisser bien à l'intérieur. Ce n'est pas si mal au final de travailler avec le zef*, il fait partie des « leurs », des officiers français, et est donc souvent l'objet de confidences ou d'explications en français dans le texte pour que les autres ne comprennent pas. En même temps il est chargé du sale boulot, et fréquente les lieux où travaillent les matelots philippins.

En tant que novice, les élèves sont une catégorie de personne à qui l'on va plus précisément expliquer ce qu'il faut faire, comment et pourquoi faut-il le faire ainsi, tout ce qui constitue en somme les ficelles du métier pour être efficace et compétent. D'autre part, en tant que futurs officiers, ils sont l'objet de remarques, d'explicitations, de transmission de normes à intégrer en vue de leur prochaine entrée dans le groupe professionnel. En outre, quand bien même ils sont amenés à y rentrer prochainement, ces derniers ne sont encore qu'en phase de socialisation et d'apprentissage, et possèdent encore un pied dans et hors du groupe. Cette position d'entre-deux, de novice en phase d'intégrer le groupe professionnel, les autorise à tisser des relations avec les matelots et ouvriers non français, chose qu'il est beaucoup plus difficile à faire une fois officier. Suivre les élèves dans leur travail me permettait ainsi de travailler avec différentes personnes, de mieux comprendre comment fonctionnait le navire à

[43] Comme nous le verrons plus tard, les tâches effectuées lors des manœuvres de mises à quai et de départ constituent un autre groupe de tâches central dans l'activité des matelots.

travers la réalisation de différents types de tâche, tout en ayant un fil conducteur, une personne à suivre, dans ma grille d'observation.

Sur les deux autres navires il ne me fut pas possible de travailler directement avec les marins, avant tout pour des raisons de sécurité et d'assurance. Je procédais donc à des observations simples, en bleu de travail, suivant les marins dans leur travail parfois à ma demande, parfois sur leur invitation. Lorsqu'ils estimaient que ce qu'ils allaient faire pouvait être intéressant, ou lorsqu'ils avaient besoin d'une aide quelconque que même une novice pouvait leur fournir, ils me proposaient volontiers de les suivre.

Il m'est aussi arrivé à plusieurs reprises de demander à une personne de l'équipage si je pouvais la suivre dans ses cheminements quotidiens. L'accompagnement d'un membre d'équipage dans une ou deux journées-type donnait en effet une bonne photographie des différents types de tâche que cette personne était régulièrement amenée à remplir, de la manière dont les tâches sont agencées, des diverses interactions entre les membres d'équipage, les services du navire, mais aussi avec l'extérieur du navire. J'ai utilisé cet outil avec un personnage-clé du bateau, le second capitaine qui, en tant que responsable du service pont, est en contact avec le bosco* et les matelots pont, les lieutenants navigation et le capitaine. Il communique également très régulièrement avec le service machine pour les informer des opérations qui vont être menées sur le pont, ou pour organiser les travaux communs aux deux services. Enfin, il est chargé de préparer les opérations commerciales et notamment de calculer le plan de chargement qui détermine la quantité de produit à charger cale par cale, ainsi que la cadence du chargement ou déchargement. Pour cette raison, le commandant vient souvent le voir pour lui communiquer des informations. Cette fonction est donc un poste central de par son caractère opérationnel et ses prérogatives de gestion d'équipe. J'ai également suivi les lieutenants pont afin d'avoir une représentation du fonctionnement du navire vu sous l'angle des quarts effectués à la passerelle, temporalité en décalage avec le rythme de 8h-18h d'une bonne part de l'équipage.

Ces moments étaient souvent très riches : la personne volontaire m'expliquait précisément ce qu'elle allait faire, ou me commentait ce qu'elle était en train de faire. C'était l'occasion de répondre, de me faire part des soucis que le travail en question soulevait, des éléments qu'elle devait anticiper ou contourner, des réglementations auxquelles elle devait se soumettre pour être en règle. Je pratiquais ainsi ce que certains chercheurs appellent des « entretiens en situation » (Stoessel 2010, 27), qui consistent à commenter la situation en train

de se faire, et de profiter de ces moments pour engager la discussion au-delà de cette seule situation.

Enfin, j'ai également effectué des observations à partir d'un lieu en particulier, notamment depuis le poste de contrôle (PC) machine et le PC cargo qui sont des lieux où transitent beaucoup de monde afin d'avoir accès aux téléphones, aux informations contenues dans les ordinateurs, sur les tableaux d'affichage, ou encore dans la documentation technique. La passerelle, véritable tour de contrôle d'où partent et arrivent quantité d'informations du navire et de l'extérieur, constitue également un bon poste d'observation du navire. Postée là-haut, il m'était possible de savoir presque tout ce qui se passait à bord via les échanges par VHF qui transitent tous par ce lieu, les appels téléphoniques internes et le passage des personnes. Elle constitue également un lieu calme, de veille et de surveillance où, dans les moments calmes, il est possible de discuter un moment un café à la main.

Le temps des escales représentait également des occasions de choix pour nouer des liens sinon plus intimes, du moins plus détendus. Pour qu'il y ait toujours du monde à bord, l'organisation de celles-ci se fait par roulement de petits groupes de deux ou trois personnes. Le temps étant compté, il s'agit le plus souvent de trouver rapidement un restaurant ou un bistrot pour manger quelque chose qui change de la nourriture préparée à bord, et boire un verre, la consommation d'alcool étant tolérée dans ce cadre. Il s'agit là de relever quelques détails qui ont leur importance : une personne qui part en escale quitte son costume du bord (quand ce n'est pas le bleu de travail, celui-ci se compose d'un tee-shirt, d'un short ou d'un jogging, et de tongs) et s'habille « en civil ». Le fait de s'apprêter (mettre du parfum, enfiler une chemise, préparer un petit sac avec toute chose utile pour l'excursion) fait sortir la personne pour un temps donné de son rôle joué à bord. Être en petit groupe, habillé avec ses propres habits, consommer des mets différents de ceux du bord : tous ces éléments encouragent à « redevenir soi » le temps de la promenade. Bien que très limité, ce temps suspend quelques heures les règles du bord et s'avère propice pour parler de choses plus personnelles telles que la famille, les voyages effectués, les activités lors des congés, du côté des marins comme de la sociologue. Ces rares temps passés hors du lieu de travail ont en effet aussi été l'occasion pour les marins de me poser davantage de questions et m'inviter à me raconter un peu plus.

Combiner ces deux approches (observations simples et participantes) et leurs différentes déclinaisons m'a donné l'opportunité de voir le navire avec différents regards et

sous différentes ses coutures. En effet, le fait de travailler a l'avantage de permettre une insertion plus rapide dans les collectifs de travail et, partant, dans celui du bord. Lors des repas par exemple, il m'était possible de prendre pleinement part aux discussions quotidiennes liées au travail, nous partagions une expérience commune des tâches effectuées (d'autant plus qu'elles étaient à ce moment-là particulièrement physiques), et les liens s'en trouvaient renforcés[44]. Néanmoins, travailler comporte l'inconvénient d'être focalisée sur une tâche, d'avoir littéralement les mains dans le cambouis toute la journée, et empêche de savoir ce qui se passe ailleurs dans le navire. Suivre un membre d'équipage s'avère être un bon compromis : du fait de la position d'extériorité à l'activité que cette position suppose, cette dernière permet d'avoir un point de vue plus global sur le navire tout en ayant un éclairage précis des tâches, ajustements, adaptations et interprétations auxquelles il se consacre

3.1.2 Tenir le journal de terrain et organiser les entretiens

La configuration spatio-temporelle du navire impose des conditions spécifiques pour la prise de notes dans le journal d'enquête. En journée, un petit carnet glissé dans le bleu de travail servait à noter des choses éparses, des bribes de conversations informelles, des mots-clés afin de ne pas oublier. Ce petit carnet s'apparentait à celui que tous les mécaniciens ou presque gardent au fond de la poche : plié, sale, griffonné, compréhensible uniquement par soi-même. J'ai mis quelque temps à le sortir, un peu craintive de ce que la vue de ce carnet pourrait provoquer. Je fus surprise de constater qu'au contraire, cela ne posait au contraire aucun problème, il faisait partie de mes outils de travail et constituait une confirmation de mon statut d'étudiante ou d'« universitaire », un gage de mon engagement professionnel.

Parallèlement, les temps d'écriture dans le journal étaient des temps à part que je prenais dans l'isolement de la cabine. Je profitais des deux temps creux de la journée où chacun – sauf le lieutenant de quart – se retire dans sa cabine pour écrire le carnet de terrain : la sieste après déjeuner, et en fin de journée – entre la fin de journée de travail (18 heures) et avant le dîner généralement programmé à 19 heures ou 19h30. Deux fois par jour, presque quotidiennement, je prenais donc le temps d'écrire tout ce qui s'était passé lors de la demi-

[44] Témoigner d'un vif intérêt pour leur activité participe de plus d'une reconnaissance de leur travail. Sur un des navires, l'équipe me confia au bout de quelques semaines qu'ils estimaient que je connaissais « mieux le bateau et notre travail » que le dernier stagiaire accueilli à bord, resté dix jours dans sa cabine. Ce stagiaire était étudiant à l'École nationale de sécurité et d'administration de la mer(ENSAM), qui forme les futurs inspecteurs des affaires maritimes, corps administratif chargé du contrôle des navires.

journée passée, dans le travail, aux repas, aux pauses café, dans le déroulement des escales, etc. À la fois « journal de recherche » d'une part, et « journal intime » d'autre part (F. Weber 2009), j'y consignais les divers événements survenus tout en retranscrivant les nombreuses discussions informelles.

Ce journal fut complété par trente entretiens semi-directifs réalisés avec les membres d'équipage rencontrés à bord (voir annexe). Je privilégiais ce que je ressentais comme la fin de l'embarquement pour effectuer ces entretiens. De cette manière, je pouvais faire réagir les marins sur des situations que nous avions vécus ensemble. Le choix du lieu et du moment était laissé aux marins. Certains ont eu lieu dans les cabines des officiers, mais la majorité se déroulèrent dans des lieux publics ou semi-publics du navire : à la passerelle, sur le pont, dans le carré équipage, dans la salle de conférence, dans la salle de restauration ou dans les bureaux des commandants et chefs mécaniciens[45]. Quelques-uns ont été réalisés sur le temps de travail, notamment pour ces deux derniers, pour les officiers de quart passerelle, ou encore des officiers mécaniciens lors des temps d'attente lorsque le navire est en manœuvre[46]. Pour les officiers mécaniciens et l'équipage, ils avaient lieu le soir, après le dîner.

La réalisation des entretiens montrait des différences selon le poste occupé par les marins. Avec les officiers, ces entretiens ne posaient pas de problèmes particuliers, ces derniers étaient plutôt prompts à se raconter, dans leurs cheminements et leurs aspirations, ou à faire part de leurs analyses et craintes résultant de leur expérience d'un métier en pleine transformation. D'une durée allant d'une heure à deux heures et demie, ces entretiens se sont déroulés sur le mode de la discussion. En revanche, la faible maîtrise de la langue anglaise ont rendu les entretiens réalisés avec les matelots et ouvriers plus difficiles. Pour ces entretiens, il me fallait préparer des questions plus précises et une grille d'entretiens plus directive. Certains se sont avérés inexploitables. Effectuer ces entretiens en fin d'embarquement comportait la contrainte, autant pour la sociologue que pour l'équipage, de composer avec la fatigue. Les journées sont très éprouvantes, le rythme de travail peu similaire d'une journée à l'autre. Aussi, les derniers entretiens sont parfois de moins bonne qualité, l'attention et la concentration pour mener ces derniers étant plus difficiles à réunir. Par ailleurs, sur un des

[45] Je n'ai ainsi jamais pu passer de temps dans les cabines des matelots ou des ouvriers. De manière générale, les cabines sont peu ouvertes, vu qu'elles sont le seul espace permettant un petit quant-à-soi.

[46] En configuration manœuvre, le navire est en position de vulnérabilité. De ce fait, les mécaniciens n'ont pas le droit de toucher à la machine. Ils sont cependant tenus d'être en veille au PC machine afin de surveiller les températures des produits, et d'être disponibles pour intervenir rapidement en cas de panne.

navires, je n'ai pas pu trouver de temps pour effectuer des entretiens. Le travail était particulièrement abondant et les problèmes très nombreux. Je suis en outre tombée malade, perdant ainsi trois jours sur un embarquement de dix jours, alitée et fiévreuse. Afin d'avoir une idée des profils des marins embarqués, je me suis donc résolue à faire circuler un petit questionnaire qui me permettrait de connaître leur âge, leur temps de contrat, leurs origines sociales et géographiques et leur situation familiale.

3.1.3 S'inscrire dans la routine et l'ordre normatif du bord

Pour chaque embarquement, l'enjeu était de trouver une routine, un rythme qui ordonnerait mon quotidien et s'inscrirait dans les normes du bord. Se faire une place au sein de la vie du navire passait par le respect des habitudes et normes du bord : respecter les heures fixes des repas, être à l'heure au travail, utiliser en bonne intelligence les lieux communs, savoir être discrète. Mais cette place se gagnait également par une adhésion active à la vie du bord dans ses moments de détente en participant aux tournois de fléchette par exemple, à la confection de gâteaux, ou en assistant aux soirées projection de films le soir au carré.

Ainsi, les questions récurrentes pour savoir ce que j'allais bien pouvoir faire à bord, soulevaient également des enjeux d'ordre et d'agencement du navire. Il ne fallait pas que ma présence perturbe en quelque manière le fonctionnement « normal » du bateau, tant pour des questions de sécurité que des questions d'ordre normatif. À bord, chaque personne dispose d'un rôle assigné et, comme nous le verrons, ce rôle est très étroitement lié à un espace et un temps spécifique. Le respect de ces rôles et de ces espaces-temps ordonne la vie du bord : du fait de cette organisation, il est possible de savoir qui fait quoi dans quel espace du navire, et ce à n'importe quel moment de la journée comme de la nuit. Il me fallait donc d'une manière ou d'une autre intégrer ce fait, en essayant de prévenir au maximum de ce que j'allais faire, dans quel endroit, et surtout en essayant de donner des régularités à mes observations. Aussi, lorsque je n'étais pas avec un chef de service, j'informais l'un d'entre eux (le commandant, le second capitaine ou le chef mécanicien) du lieu ou de la personne avec qui je serais cette matinée ou après-midi-là.

L'enjeu était de se créer un rôle et une place, dans une configuration où ils n'existent pas. Selon les navires, ils prirent différentes formes. Je fus tour à tour élève, matelote ou ouvrière supplémentaire, profitant ainsi de la transmission des savoirs et savoir-faire autant à la machine qu'au pont. Sur un autre, le commandant me considérait davantage comme une

passagère et me traitait comme telle : je déjeunais et dînais à sa table, il faisait des efforts visibles pour m'intégrer à la conversation et que celle-ci ne tourne pas uniquement autour du travail. L'arrivée d'un « passager » à bord constitue un élément cassant, pour un temps, la routine à bord, un moyen de « renouveler les conversations » dans cet univers clos et isolé, pour paraphraser le commandant accueillant l'équipe Dufoulon, Trompette et Saglio à bord[47]. Et dans ce cas-là, il me revenait d'accepter de jouer ce rôle. Néanmoins, sur tous les navires, et avec certains employés à terre, il me semble que la figure qui prédominait était celle de l'étudiante qui, parce qu'elle apparaît comme quelqu'un d'« ouvert (large d'esprit), modeste (disponible pour apprendre) et innocent (exempt de mauvaises intentions) », peut susciter des réactions favorables à un travail de recherche (Bizeul 1998, 763).

3.2 Jeux de rôles et expérience de l'étrangéité

Être à bord du navire suppose donc d'être constamment sur son lieu d'enquête, d'être soumise au même régime que ses interlocuteurs, de partager les mêmes espaces et temps. Il apparaît donc évident que ce genre de terrain interroge les limites de l'enquête elle-même, ainsi que celles idéalement fixées entre les rôles de sociologue et d'« enquêtés ».

3.2.1 L'étranger

L'expérience première avec ce type de terrain est avant tout une expérience de l'altérité qui résulte du fait de pénétrer un lieu dont on ne connaît ni l'agencement spatial, ni les normes temporelles, et très approximativement les rôles des individus formant le groupe. L'arrivée à bord est en effet particulière : le navire est en escale, tout le monde est très occupé, il est difficile de savoir où se mettre dans cet univers qui est alors complètement inconnu. En tant que lieu de travail, il s'agit bien entendu de ne pas gêner l'activité. Or, dans cette situation, le novice est loin d'être autonome : sans repères aucuns, il est tout à fait possible de se perdre dans les emménagements, tout semble technique et potentiellement fragile. En général, une personne de l'équipage me menait directement à ce qui serait ma

[47] Néanmoins, tout comme cette équipe de recherche, je n'étais pas une passagère comme un autre. En effet, certaines compagnies ont développé en leur sein un secteur touristique grâce auquel il est dorénavant possible, moyennant une somme élevée, de monter à bord pour une traversée ou un voyage en particulier. Dans ces conditions, les passagers sont considérés comme de réels voyageurs. Ils disposent par exemple de cabines luxueuses, et utilisent leur temps de vacancier comme bon leur semble.

cabine pour y poser les affaires[48]. Si ce n'était pas déjà fait, je demandais à rencontrer le capitaine. Se manifester auprès du chef de l'expédition constitue en effet une formalité à ne pas oublier, ce dernier étant responsable de toutes les personnes embarquées. Le premier repas collectif était ensuite l'occasion de me présenter auprès de tous les officiers. Lors de cette première rencontre au carré officiers, le rôle du commandant apparaissait très important, et donnait souvent le ton pour la suite de l'embarquement. Si ce dernier était bienveillant et témoignait de l'intérêt pour ma présence, cela me facilitait grandement la tâche pour la suite. Nous verrons que le caractère du commandant demeure un élément central pour mesurer l'ambiance qui règne à bord. Concernant l'équipage, je ne fus jamais présentée officiellement. Je rencontrais les matelots et ouvriers le plus souvent à la salle fumeur, dans leur carré, ou plus tard, sur les lieux de travail lorsque je pouvais mettre la main à la tâche. Sur la majorité des navires, l'équipage n'avait pas été mis au courant de ma venue. J'entreprenais donc à chaque fois d'expliquer qui j'étais, d'où je venais, combien de temps j'allais rester à bord, ce que j'allais ou espérais y faire. Que les marins d'équipage ne soient pas tenus informés de mon embarquement révélait la distance séparant les officier des matelots et ouvriers, ainsi que l'inégale répartition et circulation de l'information à bord. Cela indiquait également la place qui m'était d'emblée accordée à bord. En tant que Française, embarquée avec un statut de « passager » (donc non marin) du fait du bon vouloir de la compagnie, ma place se trouvait logiquement du côté des officiers français. Sur tous les navires, il était ainsi évident pour tout le monde que je dusse manger avec les officiers et partager les temps de relâche dans leur carré.

Le fait d'embarquer pour quelques semaines a rendu encore plus nécessaire de préciser dès le départ les tenants et les aboutissants de ce travail, ses objectifs et sa démarche. Personne n'avait demandé aux marins s'ils étaient d'accord pour m'accueillir à bord. J'étais en quelque sorte parachutée par la compagnie qui avait au préalable informé le commandant par mail de ma venue, le plus souvent sans en dire plus. J'allais en outre partager leur quotidien pendant plusieurs semaines, j'étais nourrie, logée, blanchie. Mon arrivée à bord pouvant être perçue comme inopportune, voire opportuniste, il allait de soi que prendre le temps de répondre aux questions (pourquoi avoir choisi de s'intéresser à la marine marchande ?) était crucial. Je précisais que je m'intéressais essentiellement au travail et à son

[48] Une autre chose à faire est de demander à obtenir un bleu de travail ainsi que les éléments de protections individuelles (EPI), gants, casques, chaussures de sécurité, etc. Ainsi équipée, je disposais du droit de me promener à ma guise dans les différents espaces du navire.

organisation, ainsi qu'aux personnes exerçant cette profession de nos jours. Lors de ces moments, j'insistais systématiquement sur le fait que je n'étais financée ni par la compagnie, ni par les syndicats, que je ne devais et ne souhaitais donc rendre de compte à personne. Cette présentation du travail recevait peu d'échos si ce n'est de la part de quelques-uns qui y voyaient un levier possible pour faire passer au-delà du navire leurs inquiétudes liées aux évolutions du métier et à la dégradation de la situation du marché du travail[49].

Puis au fur et à mesure, les relations se détendaient, des affinités apparaissaient, parfois en découvrant des connaissances communes. Le fait d'être soumis aux mêmes conditions d'embarquement y participait indéniablement. Tous dans le même bateau, nous partagions les mêmes temps, les mêmes espaces, nous mangions à la même table, nous vivions ensemble les imprévus, accidents et tensions entre membres d'équipage, nous faisions les escales ensemble et, concernant la vie personnelle, subissions les mêmes contraintes : l'incertitude quant aux dates d'embarquement et de débarquement, l'impossibilité d'agir et de gérer des choses qui se passent à terre pendant l'embarquement, etc. Les temps suffisamment longs des embarquements m'ont permis de participer à plusieurs relèves, en d'autres termes, de voir des personnes débarquer et embarquer alors même que je restais à bord, au sein du collectif accueillant le ou la nouvelle venue.

Ainsi, tout en gardant mon statut particulier de passagère, je parvenais à me faire une place dans le collectif du bord. Non pas en tant que membre de l'équipage : je demeurais une profane, « sociologue » de surcroît. Mais en tant que membre embarquée, une place m'était progressivement accordée, au gré des affinités, des temps passés dans les services, des coups de main donnés et de la disponibilité affichée. Finalement, mon statut se rapprochait sensiblement de celui de l'« étranger » décrit par Simmel : « *Malgré son caractère de pièce rajoutée sans lien organique, l'étranger est bien un membre organique du groupe dont la vie unitaire englobe le statut spécifique de cet élément ; seulement nous ne savons pas définir l'unité singulière de cette position autrement que comme un composé de certains degrés de proximité et certains degrés d'éloignement qui, caractérisant chaque relation par telle et telle quantité, produisent dans une proportion particulière et une tension mutuelle le rapport formel spécifique avec "l'étranger"* » (Simmel 1999, 668). C'est de ce genre de rapport que l'équipe de sociologues embarqués à bord du *Georges Leygues* fait également l'expérience :

[49] Peu d'entre eux furent ouvertement hostiles à ma présence en refusant de répondre au questionnaire ou en me demandant à nouveau, au bout de quelques jours d'embarquement, ce que je pouvais bien faire ici. Ces cas isolés n'ont cependant pas entravé le travail de recherche.

« Nous n'étions pas et ne serions jamais des marins de la Marine nationale. Nous ne serions pas dépouillés de nos guenilles culturelles et de nos préjugés, sitôt franchie la passerelle, mais nous étions nous-mêmes et nous avions accepté que les marins soient différents de nous. C'était cette différence que nous avions respectée et fait respecter. […] Les modalités et les lieux de ces échanges ne procédaient pas d'une simple « assimilation » par le milieu, mais s'entre-définissaient à travers l'élaboration de « règles du jeu » entre marins et chercheurs, et prenaient place dans un espace dans lequel chacun faisait valoir ses propres objectifs. » (Dufoulon 1998, 124)

Or cette position d'étranger, mêlant à la fois du proche et du lointain, a ses avantages, comme le note Bizeul : « *En tant que provisoirement adopté par le groupe, [le chercheur qui réalise une observation « à découvert »] a l'avantage d'être admis à certaines activités, en tant qu'étranger, simplement de passage, se tenant à l'écart des conflits et des alliances existant au sein du groupe, il échappe à nombre des interdits et des devoirs incombant aux personnes de son sexe, de son âge, de sa race ou de sa classe. Il peut ainsi contacter des personnes avec lesquelles le contact est normalement prohibé. Il est mis au courant des points de vue critiques, des attentes et déconvenues, des histoires personnelles.* » (Bizeul 1998).

3.2.2 Interférences entre l'ethnographe et « son » terrain

Que la présence du sociologue sur son terrain ait des conséquences sur le déroulement de celui-ci est un phénomène bien connu. De nombreux écrits plaident pour une prise en compte de ces interactions qui ne sont pas juste des externalités négatives du travail d'observation, mais constituent des données en soi qui peuvent mener à des résultats d'enquêtes. Dans l'ouvrage collectif dirigé par D. Céfaï, Robert Emerson écrit que « *le travail de terrain est donc nécessairement de nature interactionnelle et la présence de l'enquêteur a des conséquences dans la vie des enquêtés. Les solutions à la réactivité ne sont pas dans la régularisation, la restriction ou la suppression des interactions sur le terrain. Elles réclament que l'on devienne sensible et réceptif à la façon dont les protagonistes se perçoivent et se traitent les uns les autres* » (Emerson 2003, 410).

Le fait d'être en milieu fermé pendant plusieurs semaines produit d'autres effets qui ne tiennent pas tant à la présence de « l'étranger » sur le navire, qu'à un engagement nécessaire

de sa personne sur le navire. L'intégration poussée du chercheur au groupe des « enquêtés » découle sans nul doute du partage d'un quotidien peu ordinaire.

De même que pour les marins, le temps embarqué brouille la frontière entre les temps de travail et ceux de hors-travail, ces temps d'observations interrogeent la distinction entre les casquettes de sociologue et ceux de passagère.

> « Pris dans la densité de ce quotidien collectif, l'ethnologue découvre avec surprise que l'on peut passer une journée sans voir le jour, plusieurs jours sans suivre l'actualité et bientôt éprouver le sentiment d'une coupure radicale avec la vie civile et le quotidien ordinaire. Pour le chercheur comme pour le marin, il n'est guère de frontières nettes entre lieux publics et privés, si tant est que ces catégories aient ici un sens, non plus qu'entre travail et hors-travail. Et cela rend parfois d'autant moins évidente notre présence pour l'équipage, quand elle s'immisce dans les territoires de retrait collectif des marins. Quand il « tape le tarot » en fin de soirée ou s'aventure dans les boîtes de nuit en escale, le sociologue est-il toujours « au travail » ? se demandaient parfois les marins, cherchant alors à interpeller la personne derrière l'enquêteur. » (Dufoulon, Saglio, et Trompette 1999, 9)

Des éléments du quotidien tels que la nourriture parfois très mauvaise, le manque de sommeil dû à une mer forte, ou l'adoption du temps du bord rythmé par les escales opèrent des changements physiologiques chez le profane comme pour les marins. Il n'était pas rare de se coucher à vingt-trois heures faire une courte sieste avant de se lever à trois heures du matin pour assister à la manœuvre de départ du port, et de reprendre, comme les marins, les horaires « normaux » d'une journée de travail qui commence à huit heures du matin. De même, il pouvait arriver de réaliser un entretien à une heure du matin (une nuit entre deux journées pleines) avec le lieutenant de quart de nuit, seul moment où il était possible de lui prendre un peu de temps. Dans un autre registre, cet engagement signifiait modifier son propre comportement afin d'adopter ce comportement de retenue que tout le monde a à bord et qui s'explique par la volonté de respecter le quant-à-soi de chacun et d'éviter les tensions.

Mais cet engagement de soi découle aussi de la nature même du navire comme lieu où les risques sont omniprésents. La présence des risques constitue un facteur qui impose à l'étranger l'apprentissage et l'adoption des codes et des normes du bord. Tout nouvel arrivant doit en effet suivre une visite des installations de sécurité du navire (le « *safety tour* ») lors duquel il prend connaissance d'un certain nombre de procédures à suivre en cas de danger,

ainsi que des personnages clés à contacter en priorité en cas de détection d'une anomalie. Comme n'importe quel membre d'équipage, je disposais ainsi d'un « rôle d'équipage » qui correspond au rôle que je serais amenée à « jouer » en cas d'évacuation du navire. Tous ces éléments donnent un rôle, contrôlent les mouvements et, ainsi, intègrent dans une certaine mesure chacune des personnes au collectif du navire. Pour ne pas être source de risque soi-même, il s'agit donc de passer par un processus d'apprentissage de ces procédures, ces manières d'être et de faire propres à ce milieu.

Ainsi, même si la volonté avait été celle-là, il n'aurait pas été possible de mener des observations en tant que « chercheur-observateur » neutre et extérieur au terrain. Tout en étant maintenue et en maintenant ce rôle d'« étrange sociologue » et de « sociologue étrangère », il m'a fallu apprendre et intégrer les normes sociales propres à cet univers. Tout ceci supposait de modifier son comportement, d'apprendre à penser avec de nouvelles catégories, et impliquait de faire littéralement partie du terrain au même titre que mes interlocuteurs. Au bout de trois semaines de mer et du troisième embarquement, il est normal que l'on se prenne à « penser en marin » et à attendre la débarque comme n'importe quel navigant[50].

3.2.3 Les problèmes et limites de l'enquête en milieu fermé

L'enquête de terrain sur ces navires de commerce m'a posé un certain nombre de difficultés qu'il convient à présent de présenter.

Dans la conception de l'enquête d'abord. Comme nous l'avons dit plus haut, trois des quatre navires fonctionnaient au tramping. Ce type d'exploitation des navires a rendu toute anticipation du travail d'observation quasiment impossible. Par exemple, je n'étais informée qu'au dernier moment du type de navire que l'armateur avait « désigné »[51] et où j'allais pouvoir embarquer. Pour chaque embarquement j'étais prévenue quelques jours en amont (au mieux une semaine, au pire la veille) de la date de mon départ. D'autre part, avant de franchir la coupée*, je ne savais pas qui était à bord ni ce qui s'y passait ou ce qui s'était récemment passé. À chaque fois, il s'agissait d'apprendre et d'intégrer le contexte du navire une fois à

[50] Ce constat, accentué par le confinement et le temps long, justifie que dans ce travail seront mobilisés à plusieurs reprises des notes relevant du « journal intime » car, quoique personnelles, ces remarques font partie intégrante de l'enquête et constituent des données exploitables au même titre que celles issues des entretiens.

[51] En dehors des « préférences » que j'avais formulées et qui limitait le type de navire souhaité (transportant de la marchandise, exploité au tramping, avec des équipages internationaux), je me suis ensuite soumise au choix que la compagnie effectuait parmi ses navires et qui prenait semble-t-il en compte en priorité le caractère du commandant.

bord, en essayant de grappiller ici ou là des informations. Au *tramping*, la route du navire n'était connue qu'au dernier moment, or de celle-ci dépendaient beaucoup de choses pour anticiper les moments d'observations : si le navire était en route libre, il était plus intéressant d'être à la machine car cette configuration du navire permet aux mécaniciens d'engager des « gros » boulots (chapitre 8). Au contraire, si le navire est dans une zone à fort trafic, le travail cognitif de la passerelle offrait davantage d'éléments à observer. Il me fallait ainsi prendre en compte tous ces éléments, sachant qu'en plus, je ne savais pas exactement combien de temps j'allais rester à bord. Dans ce contexte très incertain, planifier un calendrier d'observations prenant en compte les différents services et ménageant du temps pour effectuer les entretiens était une entreprise bien difficile.

Dans le temps de l'enquête ensuite. Le fait d'être embarquée me mettait dans l'impossibilité de sortir et revenir sur le terrain afin de communiquer avec des membres extérieurs, de faire part de doutes ou tout simplement de faire des pauses avec l'enquête, notamment lorsque celle-ci suppose d'adopter des postures, manières d'être et de faire qui ne sont pas les nôtres habituellement. Ces moments de retrait vis-à-vis de l'enquête sont pourtant nécessaires afin de prendre du recul. Fatiguée[52] et immergée dans le terrain, il m'était parfois devenu difficile de discerner ce qui serait potentiellement utile de ce qui ne l'était pas a priori. D'autre part, être sans cesse sur son terrain ne permet pas de discuter avec d'autres personnes extérieures à ce que l'on vit dans le huis-clos, alors que de ces discussions émergent très souvent des zones d'ombre que l'on n'aurait vues seule. Les seuls moments de recul étaient les moments de rédaction du journal de terrain ou de lectures d'ouvrage embarqués à bord. Le caractère clos du terrain empêche également d' « aller voir ailleurs » lorsque le terrain en cours bloque ou se retrouve dans une impasse. Sur le navire, il faut faire avec les moyens du bord, en mécanique comme en sociologie. Les conditions du dernier embarquement par exemple étaient tellement conflictuelles qu'il apparaissait bien malvenu de faire des entretiens. À la place, dans une optique bien plus modeste, je préparai un petit questionnaire qui ne fournirait que des données sociologiques brutes (formation, origines sociales, âge, type de contrat, etc), afin d'avoir malgré tout une petite photographie, certes mal dégrossie, des profils des marins à bord. De même, le refus de travailler à bord de certains navires avait dans un premier temps déçu la volonté de privilégier de me faire une place dans le collectif de

[52] Comme je l'ai signalé, malade lors du dernier embarquement, j'ai dû rester alitée pendant quelques jours, tout en essayant difficilement de descendre pour les repas. Pendant ce temps je ne pouvais pas faire grand-chose de plus qu'attendre que la fièvre diminue.

travail. Au final, ce refus a permis de mener des observations très riches lors desquelles les marins me prenaient avec eux pour m'expliquer en détail ce qu'ils étaient en train de faire. Le travail d'observation a donc consisté en des réagencements et des réorganisations permanentes des conditions d'enquête afin de rendre possible la collecte de données. C'est à tâtons, dans une démarche radicalement inductive et pragmatique, que celui-ci s'est déroulé.

Enfin, la phase de traitement des données a été source de nombreuses frustrations et regrets. Contrairement à d'autres terrains plus accessibles, une fois le travail d'enquête réalisé, il est impossible d'y revenir. Un carnet de terrain, même très rigoureux et exhaustif, comporte toujours des zones d'ombre qui réapparaissent au moment de la relecture. Ne pouvant retourner sur le terrain ni contacter les marins ayant participé à la situation, ces dernières restèrent dans le flou. Concernant les entretiens, cette donnée fut également source de frustrations car une fois les entretiens retranscrits à froid, il m'était impossible de revenir avec les personnes concernées sur les questions qui en jaillissaient. J'ai pu aborder certains de ces points lors des entretiens réalisés avec les salariés sédentaires. Cependant cela restait insatisfaisant car l'explication ne venait pas des acteurs ayant eux-mêmes vécu la situation. Certains points n'ont donc pu être approfondis à la mesure des enjeux qu'ils soulevaient. Ce turn-over élevé des marins a par ailleurs rendu difficile l'objectif initialement souhaité de partager les hypothèses de recherche et productions écrites résultant des embarquements.

C'est en ayant conscience de toutes ces limites qu'il s'agira de lire le manuscrit qui suit.

Conclusion : Femme, blanche, française et « sociologue » embarquée

Ce premier chapitre a permis de décrire les objectifs et outils de cette thèse. Il en ressort que les questions de recherche et la réalisation de l'enquête se sont trouvées fortement influencées et remaniées par les spécificités du terrain d'enquête. Ce dernier allait y appliquer, comme il le fait à toutes les personnes qui y travaillent, des segmentations structurant les manières d'être et de travailler. Le travail d'enquête totalisant devait ainsi prendre en compte les normes du bord, notamment celles de genre qui, en tant que « *principe d'organisation sociale* » (Kergoat, Guichard-Claudic, et Vilbrod 2008), hiérarchisent et catégorisent les individus du bord. La faible féminisation de la profession, le discours des marins à l'égard de

leurs conjointes, ou encore la place que l'on m'a accordée en tant que femme à bord, a mis en lumière la place et le rôle que les femmes sont censées tenir, mais aussi la représentation du travail colporté par l'ethos professionnel des marins.

Au cours de l'enquête, de nombreuses situations ont illustré l'influence de ce principe structurant (« blagues » liées à la tradition selon laquelle « une femme porte malheur à bord », ton parfois confidentiel des interlocuteurs ou comportements et postures que j'ai plus ou moins consciemment adoptés à bord). Angèle Grövel et Jasmina Stevanovic montrent bien dans leurs travaux respectifs qu'au sein de cet univers normé par des valeurs masculines (virilité, force, courage, héroïsme, etc), la symbolique des femmes présentes dans la vie des marins embarqués demeurent largement binaire : celles-ci symbolisent tour à tour le péché (la prostituée détournant le marin en escale) ou bien le danger (la sirène détournant l'attention du navigateur). À l'inverse, la place des femmes ne suscitant ni crainte ni faute (la mère ou l'épouse) est à terre, au foyer. Illustrant cette représentation, les posters accrochés en salle des machines ou les photos mises en fond d'écran d'ordinateur représentant des femmes dénudées dans des positions suggestives contrastent avec le discours et les représentations traditionnelles des marins vis-à-vis de leurs conjointes ou du couple en général (relations hétérosexuelles, célébrées par le mariage, avec plusieurs enfants). Dans ce métier « historiquement construit par les hommes et pour les hommes » (Grövel 2013, 338), les caractéristiques du métier d'officier, sa configuration temporelle et le mode de gestion à terre par des personnels très majoritairement masculins « *contribuent à assurer la continuité entre identité masculine et carrière, tandis qu'a contrario ils dessinent en creux le « rôle » (la position) que la femme est censée remplir* ». (Huppert-Laufer 1992)[53].

Pour sa part, Jasmina Stevanovic montre que ces stéréotypes se traduisent dans les pratiques des employeurs qui favorisent le maintien d'un « plafond de verre » pour les « officières » : au sein de la catégorie officiers, les femmes semblent être plafonnées aux échelons intermédiaires, rares sont celles arrivant aux grades de commandant ou de chef, quand bien même elles possèdent les diplômes le permettant. Ceci expliquerait pourquoi malgré l'impulsion récente d'un processus de féminisation de la profession[54], le nombre de femmes à bord reste très faible. En 2010, le taux de féminisation en France s'élevait à 9,6%, toute catégorie de personnel confondu. Au niveau mondial, elles ne représentent que 1 à 2%

[53] Cité par A. Grövel (Grövel 2013, 338).
[54] C'est en 1972 que la première femme fut admise à l'école de la marine marchande pour être formée.

des marins embarqués. Par ailleurs, cette féminisation est très inégale. Celle-ci concerne essentiellement les navires à passagers et le personnel de service nombreux à leur bord (hôtesse, femmes de chambre, vendeuses, etc) qui est comptabilisé parmi les gens de mer, tandis que les postes d'officiers demeurent largement masculins. Ce chiffre dissimule ainsi le maintien de la distinction traditionnelle entre féminin/tertiaire, et masculin/technique. De même, elles se maintiennent moins longtemps dans la fonction, et se retrouvent plus dans des genres de navigation qui permettent des rythmes de travail moins longs qu'au long cours* (tels que le transport de passagers), qui s'avèrent davantage compatibles avec la vie familiale.

Dans le quotidien du bord, rares étaient les discours ouvertement hostiles à l'entrée des femmes dans la profession. Ces derniers s'organisaient davantage autour de l'idée de complémentarité des sexes : avoir une ou deux femmes à bord apporterait de la douceur, « apaiserait les tensions », rendrait les conversations du bord moins grasses ou violentes. De même, prises dans le « piège de l'excellence » (Gallioz 2008), ces femmes officiers étaient appréciées pour leurs précision, leur assiduité, leur curiosité ou encore leur patience. Cet idéal de complémentarité des sexes s'inscrit dans une crainte de l'indifférenciation des sexes. Si ces femmes sont admises dans un milieu d'hommes dans le sens où leurs compétences et leur capacité à maîtriser les codes de sociabilité masculine sont reconnues, il leur revient de rester à leur place et de tenir leur rang. Ainsi, il est attendu qu'elles témoignent d'attitudes, de manière d'être et de se vêtir sur les temps de hors-travail propres aux stéréotypes attachés au genre féminin (Stevanovic 2014a). Lors d'un embarquement, une élève officier réalisait tous les dimanches un gâteau pour le carré officiers. Sur un autre navire, le lieutenant navigation, une femme d'une petite cinquantaine d'année, se distinguait des autres membres d'équipage du fait qu'elle « tenait » bien sa cabine et l'avait investie à sa manière en y mettant des plantes et des objets décoratifs. À l'occasion d'une escale, les remarques sur la manière dont les femmes embarquées étaient vêtues étaient autant d'indices d'appréciation du fait qu'en dehors du bleu de travail, nous reprenions nos attributs distinctifs de genre. Dans ces espaces sociaux conjugués au masculin, les femmes témoignent toutes d'efforts déployés à bord au service d'un « *jeu d'appropriation des symboles de la féminité* » (Grövel 2013, 416) dont l'objectif est de trouver un compromis entre le fait d'être femme, et celui de maîtriser les codes masculins. Parce qu'il ne faut pas qu'il y ait indifférenciation entre les deux sexes, « *la féminité est donc artificiellement entretenue* » (*Idem*, 418).

L'enquête de terrain a donc dû prendre en compte ce contexte structuré par des normes du genre masculin. En tant que femme embarquée, il m'a fallu apprendre les codes assignés aux femmes du bord, tout en respectant la place que ma nationalité m'assignait « naturellement ». Cela fut facilité par la présence d'autres femmes : sur trois des quatre navires étudiés était présente au moins une femme officier française[55]. Sur un des navires étaient présentes deux femmes officiers (une lieutenant et une troisième mécanicienne), ce qui ramenait, en me comptant, à trois le nombre de femmes à bord. Cette situation était tellement exceptionnelle que toutes les personnes extérieures au navire passant à bord (pilotes, dockers, commerciaux, etc) ne manquaient pas de faire la remarque au commandant. Les navires fonctionnaient de plus au long cours, catégorie qui est la moins féminisée. Étant données les chiffres énoncés, le cadre de l'enquête s'avère peu représentatif. Cet élément témoigne très certainement de la volonté des armateurs de mettre en évidence leur effort en faveur d'une féminisation de leurs équipages, autant que de celle de m'éviter des situations potentiellement difficiles. Elle résulte également probablement d'une supposition de leur part : en tant que femme effectuant des recherches sur ce milieu masculin, il devait paraître « naturel » que je m'intéresse à ces questions de genre.

On le voit, les rapports « naturels » sont nombreux à déconstruire dans ce cadre et cette thèse devrait, je l'espère, y contribue à sa manière.

[55] Néanmoins, le profil de ces salariées correspondait à celui des femmes travaillant dans la marine marchande : encore en formation, jeunes, célibataires ou sensiblement plus âgées, toutes étaient dégagées des obligations maritales, et aucune d'entre elles n'avait d'enfants à charge.

PREMIÈRE PARTIE : LE NAVIRE AU CŒUR DE LA CONFIGURATION MARITIME

Introduction de la première partie

Cette première partie est destinée à présenter les différents acteurs de ce que j'appelle, en empruntant la terminologie de Norbert Elias, la « configuration maritime », de manière à présenter les acteurs évoluant autour du navire, leur cadre d'action, le type et la nature de leurs interrelations. Au cœur de ce faisceau de relations apparaît le navire d'où partent et arrivent les multiples « fils » le reliant à la terre. Dans cette optique, le navire fait figure d' « objet-frontière », c'est-à-dire d'objet source d'interprétations diverses, mais aussi de « structure matérielle » tendant à la coopération d'acteurs insérés dans des contextes très différents (Leigh Star et Griesemer 1989; Star 2010), qui se retrouvent pourtant à « faire des choses ensemble » (Becker 1988).

Cette première partie comprend deux temps. Un premier, historique, montre comment la marine marchande française est progressivement passée du modèle corporatiste à un modèle industriel guidé par une logique de fluidité commerciale. Sous l'effet de mutations économiques et géopolitiques, ce secteur passe d'un modèle protégé régulé au sein des frontières nationales, à un modèle ouvert régulé par des organisations et des réglementations internationales. Accentuant la concurrence entre armateurs, cette ouverture s'accompagne de mesures allant dans le sens d'une diminution des risques et des coûts relatifs à l'exploitation des navires (exonérations fiscales, aide à l'investissement, subventions pour encourager l'emploi des marins français). Dans ce processus, les questions d'emploi et de rémunération de la main-d'œuvre sont cruciales. C'est autour d'elles que se cristallisent les négociations entre armateurs, État et syndicats pour, selon où l'on se place, limiter les coûts ou maintenir le statut salarial des gens de mer. L'ouverture du marché du travail maritime se traduit ainsi par une modification profonde des rôles joués par les trois acteurs historiques de la corporation. Il fait entrer dans le jeu de la régulation de nouveaux acteurs. Dans ce processus, les clients (affréteurs et chargeurs) occupent une place de plus en plus importante. Ce sont eux qui, par exemple, sont à l'initiative du vaste mouvement de « re-régulation » du secteur à l'œuvre depuis la fin des années 1970. De même, l'évolution du rôle de l'État a entraîné le développement d'organisations privées de contrôle.

Il convient toutefois de se garder d'une représentation trop schématique de ces évolutions. L'entrée de la Marine marchande française dans la concurrence internationale ne

signifie pas la disparition pure et simple du « *compromis corporatiste* » (Paradeise 1985) : quoique sérieusement mis à mal, ce mode de régulation de la profession continue d'encadrer les relations entre armateurs, État et marins *français*. Pour beaucoup d'acteurs français (organisations étatiques, armateurs historiques, marins), ce modèle continue à structurer les représentations de ce que devrait ou pourrait être ce service de transport maritime, aussi sa présentation est-elle importante pour saisir les enjeux des relations entre les divers acteurs de la configuration.

Au cœur de ces évolutions, l'enjeu central devient un enjeu de continuité bien plus que de vitesse ou, pour utiliser le vocabulaire maritime, d'allure*. Pour être rentables, les navires doivent avant tout fonctionner en continu. Dans un contexte où la tendance est à l'augmentation du prix du pétrole et où les acteurs intègrent de plus en plus les questions écologiques au processus productif, cette continuité s'accommode tout à fait d'une diminution de la vitesse des navires. Le second chapitre s'arrêtera ainsi sur les armateurs et, dans une moindre mesure, les affréteurs, entendus comme acteurs centraux de la mise en place et du maintien de cette continuité commerciale. Pour l'armateur, la poursuite de cet objectif passe par des choix stratégiques en termes de construction des navires et de constitution des flottes, de positionnement des bateaux ou encore d'ententes entre industriels. Anticiper tout arrêt des navires nécessite par ailleurs un suivi technique et logistique en continu, rendu possible grâce aux moyens de communication tels qu'internet.

Au terme de cette première partie, nous aurons ainsi un panorama des acteurs constituant le « macro-système technique » (A. Gras 1998) maritime, ainsi que des différents liens unissant le navire à la terre.

Chapitre 2 : L'éclatement de la corporation : De l'« unité nationale » à l'organisation internationale du secteur du transport maritime

Saisir et rendre compte des enjeux traversant le travail effectué à bord des navires de commerce suppose d'insérer et de situer le navire dans le macro-système technique qui est le sien, c'est-à-dire de présenter les acteurs principaux de ce secteur, les objectifs et les contraintes qui orientent leur action, et a des conséquences pour le bateau et ses marins.

Poursuivant cet objectif, le parti pris de ce chapitre est de partir des relations entre trois acteurs principaux de ce secteur : les armateurs, l'État et les marins. En ce qui concerne la France, cette histoire montre le passage d'un fonctionnement corporatiste du secteur fortement ancré au sein des frontières nationales, à un secteur internationalisé où les services armatoriaux fonctionnent sur la base d'une sous-traitance en cascade à l'échelle mondiale ainsi que d'une division stricte du travail entre les différentes entités. D'acteurs majoritairement familiaux et aidés par l'État, les armateurs sont devenus des opérateurs proposant un service de transport dont les conditions sont précisément définies par les chargeurs. Ce processus s'accompagne d'une mutation du rôle de l'État dans la régulation du secteur, d'une montée en puissance des affréteurs et organismes privés de contrôle, ainsi que d'une internationalisation et d'une externalisation de la relation d'emploi. La possibilité de la sous-traitance – pour la gestion de la main d'œuvre mais nous allons le voir, pour d'autres activités également – s'accompagne d'une double stratégie de la part des armateurs : un recentrage de l'activité armatoriale sur quelques services fondamentaux et le développement de la sous-traitance pour les autres services, ainsi qu'une diversification de leurs activités vers des activités para-maritimes grâce à des opérations de fusion et d'achat d'autres compagnies. La conséquence de ces processus est, au niveau mondial, une concentration du secteur autour d'un nombre restreint de compagnies prises dans une course effrénée à la diminution des coûts d'exploitation des navires, ainsi qu'à la continuité de l'activité. Dans ce contexte, il

convient de limiter les éléments pouvant entraver la circulation fluide et continue des navires telles que les questions budgétaires et financières, les législations nationales, les frontières.

L'objectif de ce chapitre est de montrer comment s'est effectué le passage d'un modèle corporatiste à un modèle de fluidité. Dans le premier modèle, la corporation apparaît comme une protection à l'instabilité de ce secteur très capitalistique et vulnérable aux fluctuations du marché, pour les employeurs, les employés et l'État. Ce compromis est remis en cause du fait d'une prédominance progressive d'exigences de flux tendus, d'accélération et de multiplication des flux. Ces évolutions entraînent en effet l'apparition de nouveaux acteurs, et donc modifient les jeux d'acteurs. Autrement dit, d'un secteur corporatiste, fonctionnant selon une unité forte entre les employeurs (les armateurs), l'État, et les marins, le secteur de la Marine marchande française est aujourd'hui devenu un secteur fonctionnant à une échelle mondiale, éclaté en divers lieux et organisations, et qui a fait du flux et de la baisse des coûts ses maîtres mots. Ces évolutions illustrent le passage d'une profession réglementée à un marché du travail ouvert, qui se traduit par la dissociation des liens entre armateurs, État et marins, et tend à aboutir à un nouveau type de régulation, cette fois-ci à une échelle mondiale. Toutefois, il n'y a pas substitution d'un modèle par un autre. D'une part, il s'agit de processus, organisé sur le temps long et d'autre part, le développement du modèle industriel de fluidité ne signifie pas la disparition du modèle corporatiste : malmené et remis en cause, ce dernier survit encore aujourd'hui. La présentation de son fonctionnement se justifie ainsi pour mieux comprendre ce qui structure la relation d'emploi et le rapport à l'emploi développé par une partie des acteurs présents tout au long de ce travail : les marins officiers français. Ces derniers sont les héritiers de cette histoire et les acteurs de ce qu'il reste du modèle corporatiste.

Ce chapitre se veut chronologique : je présenterai tout d'abord le fonctionnement corporatiste qui caractérise la marine marchande française depuis sa création au XVIIème siècle jusqu'aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, et dont certains principes perdurent de nos jours. Au cœur de la corporation réside le statut d'inscrit maritime pour les marins, c'est pourquoi je privilégierai une description au prisme de l'évolution de ce statut spécifique. Dans un second temps, je m'arrêterai dans les années 1960 car celles-ci constituent une rupture forte et un pas franc vers l'éclatement de la corporation. De même, au niveau innovation et organisation du travail, ces années préfigurent la Marine marchande actuelle. Un troisième temps est consacré aux mesures prises par la France dans les années

1990 et 2000 dans le but de s'adapter au nouveau contexte international. Parmi ces mesures figure notamment la mise en place du RIF (Registre International Français), pavillon considéré comme complaisant par les syndicats et sous lequel étaient immatriculés les navires où le travail de terrain a été effectué. Enfin, je tâcherai de caractériser ce nouvel ordre international du secteur, les enjeux et les mécanismes de régulation qui voient le jour et qui conditionnent l'activité des marins au quotidien.

1. L'ordre et la régulation corporatiste

La mise en place du fonctionnement de la marine marchande en corporation est un processus long et conflictuel au sein duquel émerge un statut particulièrement novateur, le statut d'inscrit maritime, et autour duquel s'organise la régulation corporatiste. Cette régulation s'inscrit dans des contextes nationaux et internationaux changeants : jusqu'en 1890, les historiens s'accordent pour définir cette première période comme un âge d'or de la flotte française. C'est à ce moment que les grandes compagnies françaises voient le jour (1851 : Compagnie des Messageries Maritimes ; 1855 : Compagnie Générale Transatlantique). La France occupe alors le deuxième rang mondial derrière les Anglais. Vient ensuite la Belle Epoque, période où le secteur connaît sa première mondialisation, et où la flotte française tient difficilement face à l'émergence de nouvelles nations maritimes telles que les États-Unis et l'Allemagne. Durant cette période, les liens entre armateurs et État s'intensifient, avec comme point culminant les concessions qui augurent la création d'un service public maritime[56].

1.1 Le statut d'inscrit maritime et la naissance du droit du travail maritime : Un outil au service de la protection et de la captation de la main d'œuvre

L'organisation du transport maritime en corporation trouve son origine dans la Grande Ordonnance de la Marine de Colbert (1681) (« l'Ordonnance » ci-après). Ce texte pose de manière durable les fondements du fonctionnement de ce secteur en France – jusque dans les

[56] En 1945, le programme du CNR comprend une totale nationalisation du secteur maritime afin d'assurer, comme pour le ferroviaire ou les transports en commun, un service public de transport maritime. Cette idée ressurgit épisodiquement et de façon marginale lors des moments de crise mais est vivement rejetée par les armateurs et les chargeurs.

années 1960 – autour d'un compromis se caractérisant par l'unité nationale du pavillon, de l'armateur et des marins.

1.1.1 Le statut d'inscrit maritime

Ce statut établit que tout marin travaillant dans la Marine marchande doit effectuer un service militaire plus long que les autres hommes et s'engage à servir la Marine militaire selon ses besoins. Si ce statut consacre une privation réelle de la liberté des marins dans la mesure où ils ne disposent plus de la possibilité de s'employer où et quand ils le souhaitent, sa mise en place s'accompagne de l'institution d'un des premier statut salarial doté d'institutions d'assurance et de prévoyance. Ce système de sécurité sociale particulièrement élaboré, augurant dès le XVIIème siècle celui qui sera élargi à tous les salariés en 1945, traduit la reconnaissance de la dangerosité, de l'intermittence de l'activité, mais aussi de l'importance des concessions demandées aux travailleurs de la mer. La mise en place de ce statut s'accompagne d'une définition plus stricte de la population concernée. Ainsi, l'Acte de Navigation de 1793 impose la constitution d'équipages aux trois quarts français, la construction des navires dans les chantiers navals français et le monopole national du cabotage. De la même manière que la définition des droits civiques entraîne la distinction entre nationaux et non-nationaux, celle des droits sociaux s'accompagne d'une fermeture du marché du travail.

Encadré 3 : Le statut d'inscrit maritime, un statut en avance sur son temps

A la suite de l'Ordonnance proprement dite, une série de textes précise et augmente le statut d'inscrit maritime. En 1673 est fondée la caisse des Invalides qui devient en 1689 un service public chargé de verser les pensions de demi-soldes aux marins blessés. Afin de gérer ces transferts d'argent et cette population, l'établissement des invalides de la Marine est institué en 1709, date à laquelle est également élargie la demi-solde à la pêche et au commerce. L'ordonnance du 31 octobre 1784 crée une véritable pension de retraite pour les plus de 60 ans ayant navigué un temps minimum. En octobre 1795, l'Inscription maritime reprend le système de classes[57], organise le découpage

[57] Créé sous ordonnance en 1668, le système de classes impose le recensement de tous les marins âgés de 18 à 50 ans par l'évêché pour être répartis en quatre catégories : célibataires, veufs sans enfants, mariés sans enfants, pères de famille. Chaque nouvelle catégorie est appelée lorsque la précédente est épuisée.

administratif des régions côtières (en arrondissement, quartiers maritimes, syndicats et communes), et se dote d'un corps administratif (les commissaires aux classes qui deviendront les commissaires de l'inscription maritime).

Ce statut offre les conditions propices à l'action collective et à la création des syndicats nationaux de marins. Jusqu'en 1914, les grèves d'inscrits maritimes sont récurrentes. Le droit de coalition, obtenu en 1884, associé à une identité professionnelle de plus en plus forte, permet la mise en mouvement, parfois massive, des marins, officiers, matelots et ouvriers, plus récents dans la profession. Les revendications qui motiveront les grèves de la Belle Epoque concernent alors, en accord avec les règles du jeu corporatiste qui est en train de se construire, l'amélioration du statut d'inscrit maritime, l'augmentation des salaires, l'abolition du code disciplinaire, la libération de marins emprisonnés[58]. Les mouvements de 1900, puis 1904, aboutiront à l'adoption par la chambre des députés en 1906 d'un projet de loi relatif à la réglementation du travail à bord des navires de commerce. La loi sur la sécurité maritime de 1907 qui en découle oblige les armateurs à organiser le travail en trois quarts pour la machine – au lieu des deux en vigueur, supposant ainsi une augmentation de la taille des équipages –, impose la journée de travail de neuf heures ainsi qu'un repos hebdomadaire, et prend un certain nombre de mesures concernant l'alimentation et le logement à bord (Lenhof 2005). En réponse, les armateurs se constituent en 1903 en comité central des armateurs de France (CCAF) dont l'objectif principal est de se protéger contre les menaces économiques, sociales et politiques, « auxquelles le statut d'inscrit maritime les expose » (Paradeise 1985, 212). Le CCAF n'aura en effet de cesse de s'attaquer à ce dernier en critiquant le coût qu'il représente comparé à celui des « indigènes de nos colonies » dont l'embauche permettrait à la Marine marchande française d'être concurrentielle aux côtés des compagnies anglaises ou allemandes[59].

En tant qu'inscrits maritimes, les marins de commerce expérimentent l'accès à certains droits qui seront peu à peu assimilés au statut de salarié tel qu'il est devenu dominant dans les années 1970 en France (Friot 1998). S'il devient peu à peu un outil au service de la mobilisation collective, au moment où il se met en place il est un exemple-limite de salarié bridé, figure qui fait alors office de repoussoir[60]. Ce statut vient remettre en cause la mobilité

[58] La CGT étant un des syndicats majoritaires, les mouvements de contestation sont fortement emprunts d'une tendance anarcho-syndicaliste et libertaire ainsi que l'illustre l'exemple de l'action de Jules Durand au Havre ou encore la grève du Paquebot France de 1913, lancée hors syndicat, par la base, qui se terminera dans une situation quasi insurrectionnelle. (Barzman 1997). De manière générale, le travail à la machine, plus similaire au travail en usine, laisse supposer une configuration plus propice à des volontés d'auto-organisation.

[59] Parmi les plus importantes, nous pouvons citer la *Cunard* ou la *Peninsular &Oriental* fondées en 1840, la *Hamburg Amerika Linie*, fondée en 1847 et la *Norddeutscher Lloyd*, en 1857.

[60] Ya-t-il eu des résistances ? L'instauration des contreparties sociales en échange du statut d'inscrit découle-t-elle d'une crainte de l'État d'être débordé par une population qui serait un exemple de « classe populaire, classe

dont usaient les marins comme ressort à la négociation des salaires et des conditions de travail (Rediker 2010). En devenant inscrits maritimes, les marins mettent fin à cette liberté de mouvement pour devenir captifs de l'État en échange de droits salariaux. Par exemple, le contrat d'engagement à bord d'un navire est visé par l'administration qui enregistre de cette manière chaque embarquement effectué. En 1881, David Vincent Lanel, député de Seine Inférieure dénonce ainsi le fait que « *cette institution est oppressive. Elle saisit l'enfant à 15 ans, l'inscrit à 18, et le retient jusqu'à 50. On le saisit partout ; s'il s'écarte de son quartier, on le ramène comme déserteur… Les armateurs tiennent à l'Inscription maritime parce qu'elle leur fournit des hommes dociles avec de faibles gages… Lorsque Colbert créa l'inscription maritime, il accorda aux marins des dispenses et des exonérations. Mais depuis nous sommes tombés dans le droit commun. 1789 est intervenu, où sont maintenant les compensations ? Je n'en vois qu'une seule : la caisse des invalides. Ces deux institutions sont parallèles, mais ne sont pas nécessairement liées entre elles. C'est cette pensée qui amène les marins à voter le maintien de l'inscription. A cause de leurs habitudes d'imprévoyance, les marins tiennent à leur pension et ne sauraient s'en passer. Il faut bien avouer que jusqu'au relèvement des pensions, voté par la dernière chambre, on leur a donné un bien maigre plat de lentilles en échange de leurs droits et de leur liberté !* »[61].

En ce qui concerne les armateurs, ce système permet de stabiliser une main-d'œuvre encore peu fiable et non fidélisée : les conditions de travail difficiles, la dureté des capitaines, le paiement aléatoire des salaires et, partant, la rareté de la main d'œuvre qualifiée, font que les marins n'hésitent pas à déserter un navire pour aller s'employer ailleurs, ou simplement pour se reposer (Rediker 2010). En stabilisant la main-d'œuvre, l'institution du statut d'inscrit maritime permet d'envisager ainsi une réflexion sur le plus long terme concernant la formation des équipages et l'organisation des routes maritimes. Enfin, il suppose la fermeture du marché du travail : *« Le monopole national sur le marché du travail s'en déduit directement. Parce qu'ils sont appelés à participer à la défense nationale, les marins doivent être français. »* (Paradeise, 1985, 99). Parce que, contrairement à leurs homologues anglais, les armateurs français ne disposent pas du droit d'employer une main-d'œuvre étrangère,

dangereuse » ? Ou découle-t-elle de mouvements revendicatifs de la part des marins ? Il est légitime d'interroger la littérature consacrée à la mise en place du statut d'inscrit maritime qui ne fait jamais mention des marins, et insiste sur la clairvoyance de Colbert qui serait le penseur, l'auteur et l'ouvrier de la mise en place de ce système de sécurité sociale maritime. Cependant nous n'avons à ce jour trouvé aucune littérature mentionnant ces questions, et y répondre nécessiterait un travail fouillé d'historien qu'il n'est pas ici question de mener.

[61] David Vincent Lanel, *Inscrits maritimes et marins pêcheurs*, Dieppe, imprimerie centrale, 1881 p.3, cité par Viaud (Viaud 2002).

l'adoption de ce système implique des coûts plus élevés. Ces frais, considérés comme supplémentaires comparé aux autres marines de commerce, vont très rapidement constituer un ressort argumentatif pour les armateurs afin de demander des subventions d'État, des exonérations fiscales ou des allègements réglementaires.

1.1.2 Un droit du travail autonome

Cette période cristallise les spécificités toujours en vigueur du salariat maritime dans un droit du travail distinct du droit du travail terrestre. Les inscrits maritimes sont enregistrés par l'Etablissement des Invalides de la Marine et doivent un certain temps de service à l'armée. Leur contrat de travail est un contrat spécifique, appelé contrat d'engagement maritime, qui tire ses origines dans les débuts de l'expédition maritime. Il s'agit d'un contrat au voyage liant le marin dans un premier temps au navire ou au capitaine, puis de plus en plus à l'armateur, qui stipule l'échange de travail contre le logement, la nourriture et la prise en charge des soins en cas de maladie. Ainsi que le rappelle Jambu-Merlin, ce contrat marque pour le marin l'entrée dans la « *société de l'équipage* », société qui se trouve sous l'autorité du capitaine et, du fait de ses pouvoirs, également sous l'autorité de l'État (Jambu-Merlin 1978)[62]. Une fois engagé, le marin est inscrit au rôle d'équipage qui correspond à un grade et à une certaine division du travail à bord. Les évolutions de carrière, les temps d'embarquements, les congés, tout est ainsi enregistré par l'administration maritime, appelée Inscription maritime jusqu'en 1965 (Chaumette 2009). Les marins sont également soumis à une discipline très stricte, consignée en 1852 dans le Code disciplinaire et pénal de la Marine marchande, qui maintient jusqu'en 1926 le délit de désertion. L'existence de ce code disciplinaire entraîne la soumission des marins de commerce à une juridiction propre. Ils possèdent d'ailleurs leurs propres tribunaux. Le droit maritime entraîne ainsi le fait que « *le marin ne s'engage pas seulement à donner sa force de travail. Il se soumet par son engagement, aux règles d'une vie sociale particulière qui s'expriment notamment dans un certain statut disciplinaire et pénal.* » (Pontavice et Rodière 2000).

[62] Ainsi que le rappellent du Pontavice et Rodière dans le manuel de droit maritime, « le contrat d'engagement n'est valable que si le marin est libre de tout autre engagement. » Aussi, « pour que les armateurs puissent facilement savoir si le marin est libre, on a imposé aux marins le port d'un livret qui rappelle le livret de l'ouvrier […]. Mais le livret du marin ne doit contenir aucune appréciation sur ses services. » (Pontavice et Rodière 2000).

Encadré 4 : Normalisation du droit du travail maritime

La première période du droit maritime, particulièrement novatrice, fait place à une seconde qui se caractérise par un alignement de cette codification maritime sur celle de la terre (Chaumette 1993). La loi de 1898 sur les accidents du travail est adaptée la même année au maritime qui voit la création d'une caisse nationale de prévoyance des marins français contre les risques de leur profession (vieillesse et invalidité). Cette caisse est toutefois annexée à l'Etablissement des invalides, ce qui lui confère une distinction notable d'avec les systèmes terriens : armateurs et marins cotisent tous deux à une caisse publique unique, tandis qu'à terre les cotisations s'organisent dans un premier temps dans des caisses privées. A la suite du Code du travail de 1920, le secteur se dote d'un Code du travail maritime en 1926 (CTM 1926) qui codifie la division du travail, les effectifs, les loyers (les salaires), la prise en charge des accidents, des maladies et de l'obligation de l'armateur de rapatrier le marin malade. Enfin, il définit les conditions – très strictes – de rupture du contrat d'engagement maritime[63].

L'Etablissement des invalides de la Marine devient en 1930 l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM), organisme public qui organise toujours de nos jours la sécurité sociale et la retraite des marins. Les années 1930 voient également la création d'une caisse nationale de répartition destinée à couvrir le risque maladie, la mise en place des prestations familiales, d'un fond national de solidarité ainsi que l'allocation chômage. En 1936, les marins obtiennent, comme à terre, le droit de désigner des délégués ouvriers et la semaine de 40 heures (assortie toutefois de 8 heures supplémentaires obligatoires). Enfin, en 1941 une caisse générale de prévoyance est créée, englobant les agents du service général[64] et élargissant ainsi le statut de marin à toute personne travaillant sur un navire, quelle que soit son activité à bord.

1.2 La régulation corporatiste

Forme spécifique d'organisation de la profession[65], la corporation maritime permet aux trois acteurs qu'elle implique, employés, employeurs (qui sont alors les armateurs) et

[63] Si l'année 1926 marque la suppression du délit de désertion, il demeure toujours très difficile pour le marin de rompre son contrat, sans que cette rupture ne soit considérée comme une faute grave ou un abandon de poste.

[64] ADSG, personnel navigant mais n'exécutant pas de tâches liées à la conduite et la maintenance du navire : steward, hôtesse, cuisinier, commis de cuisine, etc.

[65] C. Paradeise définit la profession comme « une « occupation » régie par un marché du travail protégé par la rareté socialement construite de la compétence qui tout à la fois procure à ses membres des avantages matériels

État, de s'y retrouver. Elle se pose en alternative au marché et à la concurrence au nom de définitions de l'intérêt général qui varient selon les acteurs. Pour les employés, l'enjeu est de conserver l'inscription maritime et les droits qu'elle implique. Pour les armateurs, l'enjeu est de garantir tout à la fois liberté (d'engager des marins français ou non) et protectionnisme (via l'attribution de subventions et primes d'État), position argumentée par la difficulté de se maintenir dans un secteur très capitalistique et concurrentiel. Le long combat des armateurs est donc de remettre en cause ce statut d'inscrit maritime – sans pour autant renoncer aux primes et subventions d'État – étant donnée la « rigidité » que ce dernier leur impose. Pour l'État enfin, l'enjeu est de protéger sa flotte nationale, condition de son existence en tant que puissance nationale indépendante.

Autour de l'inscription maritime se structure donc peu à peu le jeu des trois acteurs impliqués : l'État d'une part comme garant de sa protection nationale et de son rayonnement international, et pour cela, arbitre de la relation employeurs-employés ; les armateurs d'autre part pour qui ce système assure une main-d'œuvre stabilisée et formée, ainsi qu'un engagement de l'État pour les aider ; les marins enfin qui, par la voix de leurs syndicats, participent au contrôle du niveau des rémunérations et des qualifications, et ainsi peuvent restreindre et réguler l'accès à la profession et les évolutions en son sein.

1.2.1 Les objets de la négociation corporatiste

Il s'ensuit une régulation de la corporation portant sur trois points : la formation, les évolutions de carrière, et la division du travail. Le premier se situe sur l'établissement et ensuite le contrôle du lien existant entre le titre obtenu et le poste occupé. Ce faisant, les membres de la corporation se donnent les moyens « *de réaliser les ajustements entre valeur d'usage et valeur d'échange de la force de travail* » (Paradeise 1985, 255). Directement en lien avec la double fermeture (scolaire et professionnelle) de la profession, cette transitivité des titres et des postes suppose en second lieu un contrôle du nombre d'inscrits dans les écoles et centres de formation, de manière à définir la quantité de main d'œuvre disponible pour l'emploi, et donc le coût de celle-ci. Cette quantité de main d'œuvre définira ensuite les évolutions de carrière des suivants, étant donné que l'évolution dans la profession dépend du nombre de places disponibles dans les échelons supérieurs. Enfin, la définition de la division

et symboliques et les légitime. » Cette sous-partie est construite essentiellement à partir des travaux de Catherine Paradeise (Paradeise 1985, 25).

du travail constitue le sujet de négociation le plus conflictuel étant donné qu'elle « *fixe les niveaux de la demande de la compétence et influe donc sur la rémunération, à quantité donnée d'offre.* » (*Idem*, 259). Parce qu'elles justifient et participent de la fermeture du marché du travail, les questions liées à la formation du groupe professionnel sont ici centrales. La formation se situe en effet au cœur de la constitution, du maintien et de la reproduction du groupe professionnel, autant qu'elle légitime l'existence d'un statut des gens de mer. C'est pourquoi c'est une question conflictuelle[66].

Le lien entre formation et identité professionnelle, historiquement construit, a des influences considérables sur la façon dont le métier s'effectue, aujourd'hui encore. Ce corps professionnel se construit en effet à partir du XVIIème et jusqu'au milieu du XXème siècle, selon un mode de socialisation spécifique qui passe avant tout par la formation en alternance valorisant tout à la fois pratique, ancienneté, et nécessité du savoir académique et du diplôme pour exercer une fonction à bord. A travers l'alternance de temps passés à l'école et en mer lors des embarquements nécessaires à la validation des titres scolaires, cette formation permet « *de rassembler les élèves et les professionnels au sein d'une même communauté, de fonder un esprit de corps et de consolider une identité spécifique* » (Grövel 2013, 103). Selon ce modèle, la profession se protège doublement des profanes : par la logique scolaire (le titre) et par la logique professionnelle (le brevet), venant valider le titre scolaire[67]. Cette fermeture de la profession, alliée à l'isolement de la formation (pas ou peu de passerelles vers d'autres secteurs d'activité), explique un engagement et une implication très forte des acteurs dans la gestion et l'organisation de l'enseignement. Chaque réforme de l'enseignement maritime suscite de longs débats et parfois de fortes réprobations allant jusqu'à la mobilisation collective[68]. D'autre part, les savoirs qui y sont dispensés sont directement reliés aux besoins du secteur, i.e. des armateurs[69]. La définition des effectifs à former (le nombre de places à pourvoir lors du concours d'entrée dans les écoles de la Marine marchande), ainsi que le

[66] Pour une socio-histoire de la formation maritime, voir la thèse d'Angèle Grövel (Grövel 2013).
[67] La formation en alternance des futurs officiers impose une scolarité en deux temps : un premier temps scolaire, sanctionné par l'obtention d'un diplôme après examen, puis un temps passé à la mer qui est indispensable pour valider le diplôme obtenu à l'école. Après ce temps de pratique, l'élève obtient un brevet qui l'autorise à se faire employer au grade correspondant au brevet obtenu. Pour monter les échelons, il faut soit retourner à l'école pour obtenir d'autres diplômes (puis brevets), soit valider son expérience en navigant un long moment.
[68] Le dernier exemple en date étant le mouvement des professeurs de l'école du Havre, appelé « fronde havraise ».
[69] Ainsi, en 2008, une formation monovalente pont de deux ans est créée à l'Ecole nationale supérieure de la Marine marchande (ENSM) de Marseille sous demande de la CMA-CGM, première compagnie française de transport par conteneurs. Cette demande fait suite à un manque en officiers pont, or une fois les personnes formées, les besoins ayant évolué, les jeunes diplômés se sont retrouvés sans emploi.

nombre de postes à pourvoir dans le secteur – en accord avec les règles encadrant la division du travail à bord – constituent donc un enjeu central. Comme l'avance C. Paradeise, en vertu d'un principe d'équité, « *le marché du travail doit donner à chacun ce qu'il lui a promis au moment où il y est entré* », et il n'est pas accepté ni acceptable de former des individus sans être sûr des débouchés. Mais surtout, le rapport entre ces deux effectifs (nombre d'entrants à l'école et nombre de postes à pourvoir) constitue un argument pour tirer les salaires soit vers le haut, soit vers le bas.

1.2.2 La corporation comme garantie de la paix sociale

La corporation se régule ainsi à travers les arbitrages et négociations considérés comme les « meilleurs moyens de discussion », au nom d'un intérêt général réunissant les trois acteurs : celui de la sauvegarde de la Marine marchande. Catherine Paradeise avance même que « *les rapports salariaux sont de la sorte redéfinis, non comme un affrontement de classes, mais comme une communauté d'intérêt qui n'est pas exclusive de divergences de détail* » (Paradeise, 1985, 302). Selon cette analyse confirmant en partie l'utopie corporatiste durkheimienne, une relation particulière basée sur le don et contre-don régulerait ainsi la profession et permettrait de canaliser progressivement les volontés conflictuelles pour accentuer un sentiment commun d'appartenance à un même ensemble. Par exemple, les syndicats acceptent en 1921 une baisse des salaires au nom d'un « *sentiment de solidarité nationale et de l'intérêt général de l'industrie* ». Ils précisent néanmoins qu'ils attendront un retour lors du retournement de la conjoncture[70].

Compromis conflictuel parce qu'elle ne fonctionne jamais idéalement, la corporation est donc également un outil au service de la paix sociale. En son sein, les marins se trouvent unis, dans une certaine mesure, par une condition commune, et le sentiment d'appartenance à une communauté semble réellement exister. Outil utilisé afin de protéger l'emploi national, la corporation permet aussi – ou de ce fait – de restreindre les revendications à des préoccupations spécifiques à l'activité maritime, ce qui participe d'une spécialisation de l'activité syndicale et d'un isolement de la profession des autres mondes professionnels.

[70] Retour dont ils ne verront pas la couleur, remettant partiellement en cause les bases de fonctionnement de la négociation (Paradeise, 1985). Nous verrons néanmoins plus loin que l'idée selon laquelle les salariés doivent être prêts à concéder certaines choses au nom du maintien de la Marine de commerce, et échange d'avantages en salaire, en nature ou en reconnaissance, demeure un compromis officieux mais structurant des relations employés-employeurs pour les navigants français (mais qui ne tient pas pour les marins d'autres nationalités).

Maintenir cette paix sociale passe également par un fort soutien des armateurs. Ces derniers vont en effet solliciter l'État pour que ce dernier, intéressé dans le maintien du statut d'inscrit maritime, consente à les aider financièrement dans ce qui est de plus en plus considéré comme un surcoût pour les employeurs. A travers la voix du comité central des Armateurs de France (CCAF, créé en 1903), les armateurs entendent prôner une position héritée tout droit du colbertisme économique qui cherche à lier protectionnisme économique et libéralisme dans les relations avec les salariés. L'État devient à ce moment-là un acteur central de la régulation des relations professionnelles qui, parce que son intérêt est de maintenir une Marine marchande française, est mobilisé pour organiser les négociations entre les deux parties lorsqu'elles s'opposent. Toujours en raison de ses intérêts, l'État est également celui qui doit accepter de supporter les coûts liés au statut et à la corporation. Ainsi, pour compenser la « charge » que représente le statut d'inscrit maritime, il assure aux armateurs un système de primes à la construction et en fonction de leur activité jusqu'en 1918, réserve la desserte de ses colonies aux armements français via la concession des services postaux, ou encore concède un droit de préférence pour le transport de produits stratégiques comme le charbon par exemple (Lenhof 2005, 511)[71]. Tel un service public, la Transatlantique et les Messageries Maritimes assurent ainsi la desserte entre la métropole et l'Asie, l'Afrique et l'Amérique du Nord (M.-F. Berneron-Couvenhes 2007).

Cette première période fixe ainsi les « super-règles » (Paradeise 1985) de la corporation. Malgré leurs modifications, ces dernières constituent toujours aujourd'hui un cadre structurant, dans une certaine mesure, les relations entre armateurs, marins et État, ainsi que les identités professionnelles. Ceci dit, les évolutions survenant dans les années 1960 et les réponses de la corporation constituent une rupture importante qui va préfigurer le visage de la Marine marchande actuelle.

[71] Aujourd'hui encore par exemple, l'Angleterre transporte ses déchets nucléaires sur des navires anglais armés d'équipages entièrement anglais. De même, en France, dans un souci d'autonomie énergétique, la loi de 1992 sur le transport des hydrocarbures, récemment élargie, impose que 5% des importations en produits raffinés pour la consommation intérieure soit acheminée par des navires immatriculés en France.

2. La remise en cause de la corporation et la progressive internationalisation de la marine marchande française

Les années d'après-guerre sont le théâtre d'une profonde mutation du secteur guidé par la course à l'ouverture de nouvelles lignes à l'international. Cette recherche de nouveaux débouchés le plonge dans un nouveau jeu concurrentiel au sein duquel État et armateurs font évoluer leurs positions. Parmi ces dernières, le statut d'inscrit maritime va constituer une cible de choix puisque ce dernier est considéré comme l'obstacle principal à l'adaptation des entreprises françaises au nouveau contexte économique en cours d'internationalisation.

2.1 Des mutations organisationnelles et technologiques pour maintenir l'ordre corporatiste

2.1.1 Décolonisation, Démilitarisation et Pavillons de complaisance

La reconstruction de la flotte d'après-guerre poursuit les grandes lignes de la politique maritime d'avant-guerre. Ce choix traduit le rôle qu'on lui prête : le transport maritime est avant tout fait pour assurer les échanges de biens et de personnes entre la métropole et ses colonies[72]. Or les mouvements d'indépendance nationale, déclenchant le processus de décolonisation, viennent contester l'existence des lignes coloniales et subventionnées. Les nouveaux pays indépendants revendiquant le droit à développer une flotte nationale, maintenir les privilèges et monopoles du pavillon français dans ces pays n'apparaît dès lors plus légitime – du moins sous ce rapport métropole-colonie. Cette nouvelle situation impose aux compagnies un changement de stratégie pour s'orienter un peu plus vers l'international afin d'élargir leur maillage au-delà des frontières de son champ d'action, essentiellement constitué jusqu'alors de la zone franc et des colonies françaises. Contraints d'entrer dans le jeu de la concurrence internationale, les armateurs entament alors une longue offensive contre la rémunération des marins français et le monopole d'emploi considérés sous un point de vue uniquement budgétaire comptabilisant que, dans le coût total d'exploitation des navires, les français représentent un coût supérieur de 30% par rapport aux navires anglais, puisque ces derniers disposent du droit d'employer des non-nationaux (Balachandran 2012).

[72] En 1957, 60% des navires français assurent les liaisons coloniales.

Cette attaque rencontre un contexte politique favorable : à partir de 1965, la Marine marchande s'autonomise officiellement de la Marine militaire pour constituer une administration totalement distincte. Cette séparation remet en partie en cause le rôle de l'État au sein de la corporation tout en ouvrant la possibilité à l'ouverture du marché du travail. Libérés des services dus à la marine militaire, les marins ne doivent plus nécessairement être français, tandis que les contreparties étatiques liées à ce statut perdent de leur légitimité.

Ces évolutions s'inscrivent dans un nouveau contexte international qui voit l'apparition de pavillons dits de libre immatriculation. Sorte de délocalisation avant l'heure, ce procédé est utilisé pour diminuer des coûts fixes d'exploitation d'un navire. Il consiste pour un armateur à inscrire (immatriculer) tout ou partie de ses navires dans un autre pays que le sien afin de passer outre les réglementations sociales et fiscales du pays d'origine. Dès les années 1950, la progression de ces pavillons sur la flotte mondiale est notable : ils représentent 13,6% de la flotte mondiale en 1959 (soit 17 008 427 tjb[73]) contre 1,37% en 1939 (soit 801 000 tjb). Certaines nations encouragent leurs armateurs à utiliser ce procédé. Par exemple, en 1954, les grecs possèdent 75% du tonnage costaricain, 65% des tonnages libérien et hondurien, et 60% de la flotte panaméenne. Non soumis à la réglementation du pays d'origine (souvent des nations maritimes telles que l'Angleterre ou la France dont les réglementations, plus anciennes, sont plus nombreuses), les armateurs ne sont plus soumis aux restrictions en matière de gestion de la main-d'œuvre. D'autre part, au moment où ce procédé prend de l'ampleur, les nations des pavillons de libre immatriculation ne possèdent pas toutes des administrations maritimes en capacité de contrôler l'état des navires et de garantir des conditions de travail réglementaires. Libres de tout contrôle, les armateurs utilisant ce procédé disposent donc de marges de manœuvre d'autant plus étendues que ce qui fait référence dans ce cas est le droit maritime international qui, à cette époque, balbutie encore.

[73] Tonneaux de Jauge Brute : unité de mesure de la capacité des navires qui correspond au volume des cales, aménagements compris. Il existe toute une métrologie marine qui calcule la longueur, la largeur la plus large, le tirant d'eau*, et le tonnage*. Dans le tonnage, il faut distinguer : le *déplacement du port en lourd*, c'est-à-dire le poids du volume d'eau déplacé par le navire qui flotte ; les *tonneaux en port en lourd* : poids maximal de cargaison qu'il peut charger; et les *tonneaux de jauge brute ou nette* : volume de la cale avec les aménagements (brute) ou sans (nette, tjn).

Tonnage mondial 1850 : 9 032 000 tonnes de port en lourd (tpl)
1900 : 26 203 000 tpl
2013 : 1,54 milliards tpl

Les calculs en *tonnes de port en lourd (tpl)* permettent de classer nations et marines de commerce.

Encadré 5 : Immatriculation des navires, Pavillons de libre immatriculation, Pavillons bis et Pavillons de complaisance

Tout navire a l'obligation d'être immatriculé dans un pays.

Le procédé de libre immatriculation apparaît à la fin du commerce d'esclaves. A partir de 1926, les négriers portugais arborent le pavillon brésilien pour continuer ce commerce, malgré son interdiction. Il revient ensuite pendant la prohibition pour acheminer des armes malgré la loi de neutralité, et enfin après la Seconde Guerre mondiale pour échapper aux réglementations sociales et fiscales (Delaban 2006).

Les « pavillons de libre immatriculation » sont l'appellation juridique correcte de ce qui est communément appelé « pavillon de complaisance ». Si les deux offrent des avantages fiscaux et sociaux, seuls les premiers n'offrent pas de garanties en matière d'application des normes internationales concernant la sécurité et le travail à bord.

Chaque État ne dispose que d'un pavillon qui peut cependant être décliné sous différents registres. La création de registres différenciés résulte de la volonté des États d'inciter les armateurs à maintenir leur inscription au sein des pavillons nationaux à des conditions intéressantes. La convention de Montego Bay (1982) dispose en son article 91 que « *chaque État fixe les conditions auxquelles il soumet l'attribution de sa nationalité aux navires, les conditions d'immatriculation des navires sur son territoire et les conditions requises pour qu'ils aient le droit de battre son pavillon* […] ». « *Ainsi le registre est un moyen d'attribuer un pavillon et plusieurs registres peuvent attribuer le même pavillon.* […] *Les différents registres s'adaptent et s'échelonnent selon le degré de concurrence.* » (note Isemar n°110). La France possède ainsi six registres différents qui attribuent tous le pavillon français.

Pour être bien précis, il faut donc distinguer pavillon de libre immatriculation et « pavillons bis » lesquels sont des niches fiscales émanant des États qui y trouvent un compromis pour maintenir les armateurs et les navires au sein du territoire national, mais sous des conditions intéressantes (exonérations de cotisations sociales et d'impôts, subventions d'État, etc.). Certains pavillons bis sont considérés comme des pavillons de complaisance par le syndicat international ITF, tel que le pavillon français second registre, le RIF (Registre International Français), pavillon dont il sera question tout au long de ce travail.

L'usage des pavillons de complaisance entraîne une redéfinition des règles de la concurrence. Les armateurs français se voient directement menacés par les nouveaux armateurs (américains, grecs, norvégiens, etc.) usant de ce procédé et proposant un service à

moindre coût. Dans ce contexte, une des stratégies des armateurs français pour se maintenir dans la concurrence aurait pu se traduire par une fuite des navires français vers ces nouveaux pavillons. Cependant jusqu'au début des années 1980, ni l'État ni les armateurs ne semblent favorables à une telle ouverture. Issus d'un milieu entrepreneurial fortement empreint de patriotisme, les armateurs continuent de se satisfaire d'un système compensant leur manque de compétitivité grâce à des subventions d'État[74]. André Lefèvre, secrétaire du CCAF, commente ainsi en 1976 la question des pavillons de complaisance : « *l'armement français, qui est tout à fait conscient de l'état d'esprit des pouvoirs publics et des syndicats, qui reconnaît que les aides financières décidées en matière d'investissement ont eu pour objet de permettre une politique du pavillon national, juge cette voie hors de question. Ou bien on fait une politique de l'armement, qui conduit à avoir des armements puissants dont les navires sont sous tous les pavillons du monde (à l'exemple des armateurs grecs), ou bien l'on fait une politique du pavillon qui vise à avoir sous pavillon français une flotte importante, et cela justifie les aides de l'État.* »[75].

L'État français peut craindre de voir le poids de son pavillon diminuer en raison de départs massifs de navires sous d'autres pavillons. Car si le commerce se « civilise », il demeure stratégique. La guerre passe dorénavant par la conquête des marchés extérieurs, activité certes moins sanglante mais tout aussi destructrice où règne une rude concurrence internationale pouvant remettre en cause le statut de nation maritime de la France. De plus, le commerce international participe directement du maintien de la balance des paiements du pays, et les navires sous pavillon français restent susceptibles d'être réquisitionnés à n'importe quel moment pour effectuer des actions de défense nationale. Enfin, l'existence de navires sous pavillon national constitue un moteur central de l'activité des communautés portuaires. Pour l'État, il convient donc de conserver une flotte de commerce nationale et des marins français pour se maintenir dans la course économique devenue mondiale, tout en s'assurant une indépendance économique grâce à la sécurisation de l'approvisionnement de certains produits. Les années 1960 constituent donc un tournant dans la politique de l'État qui, soucieux de soutenir les armateurs dans cette nouvelle bataille, va s'axer de plus en plus sur la

[74] Dans ces années-là, l'État américain, ne pouvant assurer des subventions à hauteur des besoins, voit une grande partie de sa flotte disparaître sous d'autres pavillons.
[75] André Lefèvre, « L'armement français face à son avenir » in Marine marchande 1976, Le journal de la Marine marchande, Cité par Cassagnou, p. 721.

position de ces derniers afin de créer les conditions favorables aux armateurs dont les événements poussent inévitablement vers la concurrence internationale.

Jusqu'à la fin des années 1970, la position de l'État et des armateurs est alors relativement claire. Tous deux semblent vouloir maintenir l'unité entre le pavillon français, les armateurs et le monopole d'emploi des marins. Ainsi, alors que l'Europe s'apprête à passer à la Communauté Economique Européenne (CEE), un arrêté du 21 novembre 1960 réserve 100% des postes pont et machine, et 75% du service général aux français. Ce choix impose néanmoins de trouver des compensations pour tenir cette ligne face à une concurrence de plus en plus vive.

2.1.2 Automation, restructuration des armements et élévation du niveau de formation

Les années 1960 sont le théâtre d'une vaste restructuration du secteur maritime à travers l'adoption d'un « plan de modernisation » (1961-1965). Les mesures adoptées par ce « plan Morin », sont une bonne illustration de la manière dont le secteur intègre peu à peu la problématique de la fluidité. Ce plan entend refléter les positions du conseil supérieur de la Marine marchande qui, sous la voix de son secrétaire général J. Morin, estime qu'une « *conversion totale des structures, des techniques, des manières de penser et d'agir est indispensable [...]. Il faut une novation ; elle doit s'inclure dans un plan à longue durée reposant sur deux idées essentielles : la recherche et la conquête de nouveaux débouchés et l'établissement d'un prix de revient du transport maritime compétitif sur le plan international* »[76]. Le plan adopte des actions qui concernent toute la chaîne de l'industrie du transport maritime français.

Au niveau de la flotte, il importe via des aides à l'innovation, d'accélérer les cadences et les vitesses de rotation des navires. Dans le but d'augmenter « *la participation du pavillon français au transport des produits importés et exportés avec le concours le plus complet, le plus compréhensif des chargeurs français* » (Cassagnou 2003, 543), les armateurs sont appelés, pour s'engager dans la compétition internationale, à réduire leurs charges en jouant sur l'importance de leurs services de gestion, ainsi que sur la concentration des entreprises. Concernant l'exploitation des navires, Morin constate qu'il existe des facteurs de surcharge

[76] Communication du secrétaire général de la Marine marchande au Conseil supérieur de la Marine marchande, Séance du 21 janvier 1964, Cité par Cassagnou (Cassagnou 2003, 542).

d'une grande rigidité : les charges sociales, dont les cotisations d'allocations familiales, et les charges fiscales[77]. Aussi, pour le personnel navigant, ce plan a des conséquences importantes : il met en place un nouveau régime professionnel et social économique et non plus militaire[78]. Le régime social perdure mais le plan prévoit une réforme de l'administration de l'Inscription Maritime qui change de dénomination et devient les Affaires Maritimes. De plus, l'incitation à l'automation des navires appelle à une augmentation du niveau de formation et à la polyvalence des équipages (pont/machine). Morin souhaite par ailleurs une réduction des effectifs minimum à bord et de l'âge moyen des marins car, dit-il, *« des équipages jeunes s'adaptent plus facilement à l'évolution des techniques et aux dures conditions de vie de la profession maritime* »[79]. Enfin, le secrétaire d'État à la Marine marchande entend encourager les carrières plus courtes, évolution que la démilitarisation de la fonction rend dorénavant possible. A tout ceci s'ajoute un plan de réforme des chantiers navals et des ports afin de favoriser la construction navale, de diminuer le temps d'escale et d'attirer les navires français comme étrangers dans les ports français, avec trois pôles : Dunkerque, Le Havre et le futur port de Fos-sur-Mer.

Il s'agit donc là d'une réforme de grande ampleur : « *elle oblige en fait à revoir l'ensemble du Code du travail maritime et le Code disciplinaire et pénal de la Marine marchande, puis à préparer un nouveau décret sur l'organisation du travail à bord, en remplacement du précédent (31 mars 1925)* » (Cassagnou 2003, 546). Le plan amorce en effet une réforme de l'organisation du travail, de la formation, des effectifs à bord, ainsi que du statut social et juridique des marins. Du point de vue des armateurs, cette réforme les pousse à l'innovation avec des subventions prévues pour les accompagner dans l'automatisation des navires. D'autre part, ce plan incite les armateurs à engager un double processus de sous-traitance des services et de concentration des entreprises afin de poursuivre ce but de conquête de nouveaux marchés et de diminution des coûts. En supprimant l'inscription maritime, le plan prévoie les conditions pour la création d'un facteur travail libéré de la contrainte militaire. Le marin loue dorénavant ses services à un armateur qui n'a plus à craindre de voir cette main d'œuvre réquisitionnée. Cette mesure ouvre la voie à la suppression du privilège national de l'emploi, pour une ouverture du marché au niveau européen (1957, signature du

[77] Toutefois, cette mise à l'index du coût du travail ne se réduit pas au seul statut d'inscrit maritime : « Ce n'est pas seulement le régime social particulier des marins qui est mis en cause, c'est le régime social et fiscal français dans son ensemble. ».
[78] Fin du régime militaire de l'inscription maritime voté en juillet 1964.
[79] Cité par Angèle Grövel, (Grövel 2013, 110).

traité de Rome)[80] et international. Si nous n'en sommes pas encore là, cette évolution est pressentie par le président du CCAF au début des années 1970 qui appelle, dans ce but, à une harmonisation des systèmes de formation : « *Quoi qu'il en soit l'unification du marché de la main d'œuvre maritime ne peut guère aboutir pratiquement aussi longtemps que n'aura pas été établie l'équivalence des brevets et des règles de formation professionnelle. Faut-il aller plus loin et la subordonner à l'harmonisation préalable des régimes sociaux ? Peut-on au contraire espérer que la libre circulation des marins pourra hâter cette harmonisation ? Ces deux manières de voir paraissent aussi peu réaliste l'une que l'autre.* » (Robert 1973, 188)[81].

Par ailleurs, dans la lignée des orientations prises par le plan Morin, une réforme de l'enseignement maritime est promulguée en 1967. Cette réforme, instaurant un système de formation polyvalent (pont et machine), est toujours d'actualité. Alors que les futurs officiers devaient auparavant choisir un des deux secteurs du navire, le pont ou la machine, ces derniers peuvent dorénavant choisir une formation, plus longue et plus coûteuse, alliant les deux. Intégrant des éléments à la fois scientifiques et techniques, cette réforme fait évoluer la formation des officiers dans le sens des formations d'ingénieurs : « *De plus, en complément à la formation technique et scientifique, les officiers, à l'égal des ingénieurs, doivent être instruits de compétences gestionnaires, sociales et humaines, afin de pouvoir encadrer, en mer comme à terre, dans un contexte de flexibilité accrue, des équipages polyvalents bientôt multinationaux et multiculturels.* » (Grövel 2013, 111). Cette réforme constitue ainsi une étape importante dans l'évolution du rôle des officiers français. Elle traduit la lutte qui traverse le groupe professionnel entre un modèle professionnel et un modèle industriel, à laquelle vient se greffer une opposition entre le modèle scolaire (études longues, carrières courtes) et le modèle professionnel (études professionnelles, carrières longues) (Grövel 2013, 109 et suivantes).

Encadré 6 : Formation polyvalente et monovalente

Entrée en vigueur en 1967 à la suite de l'adoption des décrets d'application, la nouvelle

[80] Or deux arguments sont mobilisés pour aller à l'encontre d'une telle mesure. D'une part, le capitaine ayant des prérogatives disciplinaires et d'état civil, se doit d'être français. D'autre part, la suppression de l'inscription maritime n'enlève pas le fait que tout navire battant pavillon français est toujours susceptible d'être réquisitionné à tout moment.

[81] Pressentiment qui donnera lieu en 1978 à la première réglementation internationale sur la formation des équipages, la STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping).

formation préconise ainsi une formation en cinq ans. Les deux premières années d'étude, passées dans l'une des écoles d'hydrographie, doivent comprendre deux mois de stage avant de pouvoir valider la troisième année, entièrement scolaire, qui débouche sur l'obtention du diplôme d'élève officier de la Marine marchande (DEOMM). La quatrième année, sans cours, doit être consacrée à la réalisation de dix mois d'embarquement où l'Elève-Officier partage son temps entre le pont et la machine. Enfin, pour obtenir le brevet de capitaine, le lieutenant polyvalent doit retourner à l'école faire sa cinquième année à la fin de laquelle il obtient le diplôme d'études supérieures de la Marine marchande (DESMM). Pour pouvoir être opérant, ce diplôme doit être validé par 36 mois de navigation. L'officier polyvalent obtient alors le brevet de Capitaine de 1ère Classe (C1) de la Navigation maritime qui lui permet d'exercer les fonctions de commandant et de chef mécanicien.

Cette réforme ne supprime pas la formation monovalente qui ne forme qu'à l'un des deux services, le pont ou la machine, en deux années validées par vingt mois de navigation. Cette formation plus courte délivre les brevets d'Officiers Chef de Quart et d'Officiers Techniciens. Elle offre des passerelles vers la formation de Capitaine de 1ère classe ou bien permet de déboucher sur le brevet de Capitaine de 2ème classe après un temps de formation professionnelle plus long que pour le premier.

Ce temps de formation plus long permet de réguler la concurrence entre capitaines de 1ère et de 2ème classe. Il participe par ailleurs de l'accentuation d'une délimitation claire au sein du groupe entre les deux catégories d'officiers. Les premiers montrent des origines sociales plus aisées et accèdent plus rapidement aux plus hautes fonctions de la profession, tandis que les seconds sont issus de milieux plus populaires, suivent une formation plus courte et gravissent plus lentement les échelons.

Cette réforme modifie également le contour et le profil de la population de marins en formation, tout en ayant des conséquences sur les effectifs minimum à bord. A la suite de son adoption, les marins en formation sont plus nombreux, plus jeunes, socialement mieux dotés et d'origine géographiques plus larges. Sur les navires, cette réforme bouscule la division des tâches organisées selon les titres et postes occupés. Avec la polyvalence, une même personne peut occuper plusieurs postes puisqu'elle est aussi bien formée au pont qu'à la machine. De plus, depuis 1964, un décret autorise les dérogations permettant à un marin de passer d'un service à l'autre. Il devient ainsi envisageable d'engager une personne qui occuperait deux postes, l'un au pont, l'autre à la machine. S'engage alors une bataille entre syndicats et armateurs au sujet des effectifs minimum à embarquer sur un navire – codifié dans le CTM 1926 –, dont le résultat est parlant : en 1960 l'équipage minimum d'un navire compte 42

hommes contre 25 en 1975. Entre 1961 et 1971, le nombre de marins passe de 43 200 à 30 000.

2.2 La mise en place du flux continu

Les années 1970 et 1980 confirment les tendances pressenties la décennie passée : les armateurs se financiarisent, s'agrandissent, s'éclatent et diversifient leurs activités. Les conséquences des chocs pétroliers qui vont véritablement impacter le secteur à partir du milieu des années 1970 accélèrent ces évolutions. Cependant, les évolutions affectant le secteur étaient déjà à l'œuvre avant la crise : « *les effets à retardement des chocs pétroliers masquent, en réalité, une profonde modification du marché due à l'accélération de la mondialisation des échanges commerciaux, au déplacement des pôles de la croissance économique mondiale vers l'Asie du Sud-Est et le Pacifique, à la poursuite des pavillons de complaisance, et à l'apparition de nouveaux opérateurs de lignes régulières qui entrent de plain-pied dans le trafic conteneurisé.* » (C. Berneron-Couvenhes et Cassagnou 2006, 13).

2.2.1 Concentration des armements, nouveaux rapports de force et intégration de la logistique

A partir des années 1970, la concurrence se durcit avec le développement des armateurs asiatiques[82]. L'entrée de ces nouveaux acteurs sur la scène internationale remet en cause la suprématie européenne et redéfinit les rapports de force. Pour ces nouveaux armateurs, l'enjeu devient rapidement de pénétrer de nouveaux marchés, tandis que les européens cherchent à se maintenir là où ils sont déjà installés. La crise, au cœur de laquelle l'enjeu principal consiste en la domination de l'espace maritime, devient « *structurelle, alimentée par les armateurs eux-mêmes* » (Frémont 2007).

Face à cette situation nouvelle, les armateurs européens vont se regrouper en *pools* (pour les armements pratiquant le *tramping*) ou *consortium* (pour les armements en ligne régulière)[83]. Ces ententes entre armateurs de différentes nationalités se déclinent sous des

[82] Ces derniers poursuivent une stratégie centrée sur la desserte du marché national : souvent intégrés à des conglomérats industriels, ils sont à la fois chargeurs et armateurs et transportent avant tout des produits destinés à la consommation intérieure. D'autre part, ces nouveaux armateurs adoptent une stratégie d'*outsiders*. Ils opèrent en dehors du système de conférences et des *consortiums*, et proposent des coûts faibles en menant une course à la surcapacité (Frémont 2007, 89).

[83] Le premier *consortium*, l'Atlantic container line, voit le jour en 1965. Au XIXème siècle, ces regroupements prennent la forme de conférences maritimes qui sont des ententes entre des compagnies battant différents

modalités multiples. Par exemple, elles peuvent prendre la forme de créations de sous-filiales destinées à gérer les navires des compagnies, ou celle d'un groupement d'intérêt économique (GIE). Ces regroupements permettent de gérer en compte commun un ensemble de navires mis à disposition par les divers armateurs. Ces ententes ont des conséquences larges et durables : outre le fait de permettre un contrôle de la concurrence entre armateurs de diverses nationalités, elles tendent à une standardisation et une spécialisation des navires dans un certain type de transport. En ce qui concerne le transport d'hydrocarbures, des pétroliers géants (ULCC pour *Ultra Large Crude Carrier* et VLCC pour *Very Large Crude Carrier*) transportant des quantités de produits jamais imaginées auparavant sont mis en service afin d'engager de fortes économies d'échelle[84].

L'entrée du conteneur appuie cette tendance à la standardisation des navires et à l'augmentation de la taille des navires. Selon A. Frémont, « [la conteneurisation] *étend aux navires de lignes les progrès déjà réalisés pour les transporteurs de vrac liquides ou solides et peut se résumer à trois caractéristiques : la spécialisation et le gigantisme de navires, la standardisation qui débouche en premier lieu sur une manutention rationalisée* » (Frémont 1998, 32). L'innovation que constitue le conteneur entraîne une véritable révolution dans le transport de marchandises. Elle permet de baisser les coûts de la main d'œuvre en maintenance, d'accélérer les rotations des navires et ainsi, d'accroître considérablement leur rendement.

Ces évolutions s'accompagnent de navires plus gros ainsi que de stratégies pour stabiliser et régulariser les flux. Dans ce but, les armateurs vont s'orienter à partir des années 1975 vers la maîtrise des infrastructures portuaires afin de contrôler au maximum l'usage des installations et des individus nécessaires à la manutention des produits transportés. Les armateurs cherchent alors à intégrer la logistique dans leurs domaines de compétences : il importe de plus en plus d'être en capacité d'offrir une prestation de transport optimisée grâce à « l'unité de transport intermodale » qui suppose d'innover dans les techniques de manutention, d'accroître la taille des navires, de massifier le transport, ou encore de développer l'intermodalité et le principe des *hubs*.

---

pavillon sur une zone de navigation commune. Ce principe se met en place vers 1860-70 en pleine période de « liberté des mers » pour s'entendre sur les taux de fret, les escales, etc. et parer aux *outsiders* qui pratiquent le *tramping*.

[84] Alors qu'aujourd'hui le transport de vrac s'organise majoritairement à la demande (au *tramping*), il est, à ce moment, contractuel : le transport de produits pétroliers et de vrac sec s'effectue sur du long terme au travers de contrats commerciaux au temps garantissant une exploitation en continu de leurs navires, ce qui revient à une intégration de l'activité de transport aux groupes industriels produisant ces produits.

Ce passage à une chaîne de transport intégrée modifie en profondeur la géographie et l'organisation du secteur maritime : de grands ports centraux apparaissent, desservis par des *hinterlands* denses permettant un acheminement des marchandises vers l'intérieur des pays. Dans ces gros centres portuaires sont également transférés des marchandises de navires-mères vers de plus petits navires, les *feeders**, qui partent ensuite alimenter des ports secondaires. Concernant les opérations de chargement et déchargement des marchandises, de nouveaux portiques sont installés, modifiant fortement l'activité des dockers et diminuant les temps d'escales[85]. Cette gestion en flux tendu qui voit le jour tend à optimiser tous les coûts de la chaîne de transport : « *l'intégration de la fonction logistique permet, par une plus grande diversification de l'activité, de mieux se prémunir des fluctuations d'activité et de prix sur tel ou tel segment de la chaîne.* » (Frémont 2007, 34). Concernant les divers acteurs impliqués dans la chaîne de transport (dockers, lamaneurs*, transporteurs routiers, etc.), elle signifie un ajustement des organisations du travail et des conditions du travail au flux des marchandises. Les marins ne sont donc pas épargnés par ces évolutions.

Aussi, la diminution du nombre de marins et d'armateurs français sur les mers ne s'accompagne pas d'un ralentissement des échanges à l'échelle mondiale. Parallèlement au recul de la France au 26ème rang mondial des nations maritimes, le transport maritime n'a cessé de croître. Il représente 550 millions de tonnes transportées en 1950, passe à 1,5 milliards de tonnes en 1975, et atteint en 2013 les 9,5 milliards de tonnes. A la suite des réformes portuaires et innovations d'outils de manutention, cette augmentation des flux s'accompagne d'une accélération de ces derniers.

Dans ce cadre, seuls les plus gros armateurs survivent puisqu'eux seuls peuvent s'assurer une indépendance vis-à-vis des autres opérateurs intervenants dans la chaîne. Les plus petits sont, au mieux, rachetés et intégrés à des groupes multinationaux, ou disparaissent. Ainsi, en 2013, les vingt plus grosses compagnies au monde[86] détiennent 37% du tonnage mondial, et quatre pays (Grèce, Japon, Chine et Allemagne) disposent de 51% du tonnage mondial. Ces compagnies ont des profils différents. Les trois plus grosses ont une flotte très diversifiée et ont investi dans des activités parallèles : logistique, fret aérien et exploitation des terminaux, construction et réparation navales, location et construction de conteneurs, banque et grande distribution sont quelques-unes des activités dans lesquelles ces compagnies

[85] Ceci explique l'idée de plus en plus présente de la nécessité d'une réforme portuaire qui remettrait en cause le statut des dockers et le fonctionnement en *closed-shops* dans le but d'une meilleure maîtrise des flux portuaires.
[86] Continent asiatique : 10 groupes (59% tonnage du top 20). Europe : 7 groupes (32%). Amériques : 3.

se développent. Au contraire, d'autres sont spécialisées dans un type de navires. L'organisation des flottes repose sur l'usage des pavillons de complaisance. Ainsi, sur les 48 742 navires constituant la flotte mondiale, six sur dix sont sous pavillon de complaisance, soit les trois quarts des marchandises transportées, et 43,4% du tonnage mondial sont transportées sous trois pavillons : Panama, Libéria et Iles Marshall[87].

Face à ces évolutions, il convient en effet de disposer d'un facteur travail pouvant s'adapter aux variations du flux qui, quand bien même tout tend vers cet objectif, n'est pas toujours continu. Le discours des armateurs français va ainsi se concentrer sur le prix du travail des marins mais aussi sur leur statut. Bénéficiant du statut des gens de mer, géré selon des procédures réglementées, le statut des marins français est considéré comme un obstacle majeur à cette fluidité. Les employeurs vont donc négocier, non pas pour le démanteler directement, mais pour obtenir le droit de le contourner.

2.2.2 L'ouverture du marché du travail

1986 - 1988 : Le plan Marine marchande ou Plan Guellec

La crise pétrolière entraîne un net ralentissement de l'activité et une augmentation du chômage des marins. La surcapacité qui en découle, due à la période frénétique de construction des navires, entraîne une chute brutale des taux de fret qui s'étend progressivement à tous les types de transport. Les armateurs transportent alors à perte, et la France descend brutalement dans le classement des nations maritimes pour atteindre le 22ème rang mondial. Entre 1979 et 1987, 10 000 emplois sont supprimés.

Ce contexte allié à la nouvelle ressource que constitue la menace des pavillons de libre immatriculation réunissent les conditions d'une offensive patronale menée dans les années 1980 contre le coût des marins français. Cette attaque trouve écho dans un nouveau plan mis en place en 1987 (plan Guellec) qui autorise la création d'un pavillon bis Kerguelen ou TAAF (Terres Australes Arctiques Françaises). Ce registre permet d'embaucher, au maximum 65% de marins étrangers hors UE, et impose 35% de marins nationaux dans la constitution des équipages. Ce pavillon abaisse par ailleurs les cotisations patronales de deux tiers, et rembourse ou exonère les entreprises de la taxe patronale.

[87] Pavillons européens : 19,4% du tonnage mondial. En baisse continue.

Le plan poursuit par ailleurs la révision du Code du travail maritime visant « d'une part *à remplacer le lien du marin au navire par un lien à l'armateur*, et d'autre part, *à préciser la définition de la profession de marin en la réservant prioritairement à la marche, à la conduite et à l'entretien du navire* » (Cassagnou 2003)[88]. Tout comme pour le plan Morin, l'action de l'État pour supporter les armateurs se situe donc dans un double registre : fiscal tout d'abord avec la création d'un système d'exonération des impôts et des taxes en permettant un type de délocalisation des unités de production, les navires ; mais également social en limitant l'accès au statut de gens de mer et en affranchissant le salarié de ses liens avec l'État d'abord, puis le navire, et enfin, comme nous allons le voir, l'armateur.

Dans ce contexte, ni la progressive ouverture du marché du travail, ni la diminution des effectifs à bord (de 45 marins embarqués au début des années 1960, le nombre minimal légal passe à 16 dans les années 1990), ou encore les diverses refontes de la formation[89] ne semblent suffire pour inciter les armateurs à demeurer sous pavillon français. Malgré l'application du pavillon TAAF, le nombre de navires reste stable (autour des 210 navires), tandis que l'emploi des navigants, officiers comme équipage, continue de diminuer : de 14 380 en 1987, le nombre de marins chute à 9 740 en 2003 (Grövel 2013). Parallèlement, le nombre de marins étrangers embauchés par les armateurs augmente (ils étaient 15,7% en 1997). Ces marins sont majoritairement employés pour remplacer les marins occupant les postes les moins qualifiés du bord[90].

Le Pavillon RIF : le passage d'une politique de l'armement à une politique du pavillon

[88] La question de la définition du marin professionnel soulève des enjeux importants car au-delà des marins matelots ou officiers, les navires sont également habités de cuisinier et commis de cuisine, d'animateur, de coiffeur, etc. qui ont connu leur apogée lors de la grande période des paquebots, mais qui sont à nouveau très présents aujourd'hui du fait d'un retour de la croisière ces dernières années. Cette définition met le primat sur le cadre particulier dans lequel se déroule le travail, en mer et sur un navire, qui impose certaines contraintes et obligations qu'un cuisinier n'aurait pas à terre.

[89] Parmi les nombreuses réformes entreprises sur cette période, nous pouvons citer celle de 1993 qui généralise la polyvalence, puis celles de 1998, 2003 et 2008 qui réintroduisent dans un premier temps des diplômes monovalents puis des filières monovalentes afin de s'ajuster aux prérogatives de la mise en place d'un système international d'équivalence (la STCW, voir plus bas) dont le modèle de référence est la monovalence.

[90] A partir de chiffres collectés auprès de la Commission Nationale de l'emploi, la Direction des Affaires Maritimes et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications Maritimes, A. Grövel montre qu'entre 1996 et 2008, l'emploi des Officiers connaît une augmentation continue (+ 36 %), tandis que celui des personnels d'exécution est beaucoup plus fluctuant et augmente dans une bien moindre mesure (+ 9 %). Comme le nombre de navires reste stable, ces chiffres laissent supposer que les personnels d'exécution sont progressivement remplacés par des marins étrangers.

Cette ouverture du marché du travail est définitivement encouragée par la loi du 3 mai 2005 instaurant le pavillon bis français, ou registre international français (RIF), lequel autorise la constitution d'équipages entièrement non français, avec toutefois une obligation d'inclure au minimum 25% de marins européens si la compagnie ne reçoit pas d'aides, et 35% si elle est subventionnée. Si les armateurs français disposent dorénavant du droit d'armer leurs navires uniquement de marins étrangers, l'emploi et la formation du personnel français restent malgré tout soutenus via l'exonération de cotisations ENIM pour les compagnies, et le maintien de subventions de l'État. Avec ce pavillon bis, les employeurs peuvent dans certaines conditions constituer des équipages entièrement étrangers par l'intermédiaire de sous-traitants fournisseurs de main d'œuvre. Aussi, le pavillon RIF prévoit il le recours à des entreprises de travail maritimes (ETM, autrement appelées agences de *manning* ou marchands d'homme) « *dont l'activité est de placer des gens de mer sur des navires tout en restant leur employeur* » (Leroy 2013)[91]. Ce dispositif est une spécificité maritime qui « *n'existe en effet pas dans la législation terrestre* » (*Idem*) : contrairement aux entreprises de travail temporaire définies dans l'article L-1251-2 du Code du travail, l'activité des ETM ne doit pas forcément avoir de caractère temporaire. D'autre part, la législation s'appliquant aux personnes recrutées suit le principe d'extraterritorialité : les conditions de rémunération du marin étranger ne sont pas définies par le pavillon (RIF) du navire et la nationalité de l'entreprise donneuse d'ordre, mais par la législation du lieu d'habitation du marin. En termes de droit du travail, le pavillon RIF ne signe pas directement la fin du droit maritime français : sur ces navires, « *la loi du pavillon ne disparaît pas, elle se différencie. Elle s'applique entièrement aux marins résidant en France, dans l'Union européenne ou dans l'Espace Économique européen ; seul son noyau dur – les droits collectifs de liberté syndicale, de droit de la négociation collective, de droit de grève, la protection de la santé et de la sécurité au travail, le droit disciplinaire – s'applique à l'ensemble de la communauté du bord. Pour les marins résidant hors « d'Europe », ce noyau dur est complété par les engagements internationaux et communautaires de la France, par le SMIMF, salaire minimum international maritime français, puis par le contrat d'engagement conclu avec l'armateur, l'entreprise de travail maritime ou la société de manning. Les inspecteurs et contrôleurs du travail, affectés aux activités maritimes, assurent l'inspection du travail sur les navires immatriculés au registre*

[91] L'article 16 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE dans le développement durable (DDAEU) les définit ainsi : « Est entreprise de travail maritime toute personne, hors les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-2 du Code du travail, dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur des gens de mer qu'elle embauche et rémunère à cet effet. ».

international français. Ils doivent maîtriser cette complexité juridique[92] » (Chaumette 2009). L'emploi de ces agences n'est autorisé que pour les navires immatriculés au RIF. Situés le plus souvent dans les nouveaux bassins d'emploi maritime (Asie du Sud Est, Europe Centrale et de l'Est), ces intermédiaires doivent disposer d'un agrément qui doit servir à encadrer leur activité, et à justifier la conformité de leur activité aux règles prévues par la Convention du travail maritime (CTM 2006) de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La régulation de leur fonctionnement exclut donc de fait la référence au droit du travail français[93]. Sur un même navire, plusieurs législations cohabitent, permettant une réelle diminution du prix du travail tout en réfutant l'argument du dumping social. Le ministère affirme ainsi que le pavillon RIF « *donne un statut à tous les navigants en offrant un cadre juridique sécurisé pour le recours aux marins non-résidents* » (Leroy 2013), lesquels ne disposent pas toujours de législations nationales les protégeant dans leur pays d'origine.

Le pavillon RIF répond par ailleurs à une autre revendication des armateurs consistant à obtenir une « meilleure visibilité » administrative, c'est-à-dire une simplification des démarches jugées trop lourdes. Il s'accompagne de la mise en place d'un guichet unique « affaires maritimes-douanes » situé à Marseille, chargé de la gestion de la flotte (entrées et sorties des navires), des navigants, de l'organisation du travail, des effectifs à bord. Il contrôle également les nationalités présentes à bord[94]. Il permet d'autre part des exonérations des cotisations patronales ENIM, ainsi qu'une défiscalisation des salaires des navigants dans le but de « *favoriser l'allongement des carrières maritimes et la stabilité des personnels* » (Leroy, 2013, 116). Ainsi rompt-il avec les recommandations de Morin, professées quarante ans plus tôt.

Présentée comme une solution à la concurrence internationale, l'adoption du pavillon RIF s'inscrit donc dans une double stratégie : maintenir les navires contrôlés par des armateurs français au sein de l'immatriculation française, mais aussi attirer des armateurs

[92] Art. 27, loi n° 2005-412, 3 mai 2005, JORF 4-5-2005, p. 7697 ; décret n° 2006-142, 10 février 2006 ; art. L. 742-1-1 C. Tr. ancien ; art. R. 8111-7 nouveau C. Tr. ; Circul. Min. 9 juillet 2008, relative à l'immatriculation au registre international français (RIF) des navires de plaisance professionnelle.

[93] A noter, le 11° de l'article 28, titre II, chapitre III de la DDAEU : « lorsqu'il n'existe pas de procédure d'agrément, ou lorsque l'entreprise de travail maritime est établie dans un État où ni la convention (n°179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, ni la convention du travail maritime, de l'Organisation internationale du Travail, ne s'appliquent, l'armateur s'assure que l'entreprise de travail maritime en respecte les exigences ».

[94] Circulaire relative au fonctionnement du guichet unique, 5 mai 2006. Outil de centralisation et de coordination du contrôle du transport maritime et des marins français ou non, cette circulaire est cosignée par la Direction générale des douanes et des droits indirects, et la Direction générale de la mer et des transports.

étrangers au sein du pavillon français. Ce faisant, l'État entend se placer, ou du moins se maintenir, dans le jeu de la concurrence entre pavillons, mais ouvre aussi la voie à une totale déconnexion des liens unissant auparavant les acteurs de la corporation puisqu'avec ce dispositif, le navire peut être immatriculé au RIF, l'armateur de nationalité danoise et les marins de nationalités indienne et lettonne. L'objectif principal est de maintenir ou d'augmenter la flotte sous contrôle, indépendamment du pavillon du navire ou de la nationalité des marins employés. La logique ici est ainsi la même que celle des pavillons dits de complaisance (ou FOC d'après l'appellation anglaise *flag of convenience*). Pour reprendre les termes du président du CCAF en 1970, il s'agit de passer à une politique du pavillon, c'est-à-dire d'augmenter l'attractivité du pavillon français afin d'attirer les armateurs, français ou non. L'unité entre le territoire et les donneurs d'ordre explose ce qui, pour la Fédération internationale du transport, l'ITF, constitue une caractéristique centrale des pavillons de complaisance. D'ailleurs, en 2006, le syndicat classe le pavillon RIF parmi la catégorie pavillon de complaisance.

Afin de rendre ces processus un peu plus concrets, il convient de prendre comme exemple l'organisation de l'entreprise B qui apparaît comme révélatrice des mutations et enjeux sous-tendus par le pavillon RIF et, par extension, des stratégies poursuivies par ces armateurs globaux.

2.2.3 L'exemple de l'entreprise B

Au moment de l'enquête de terrain, l'entreprise B est chargée de la gestion d'une dizaine de bateaux. Elle constitue la filiale française d'une des branches d'un groupe multinational[95]. Cette branche possède cent vingt navires dont la gestion technique est répartie en « *fleet groups* » et dépend de la nationalité du navire : ceux immatriculés RIF sont gérés, pour ce qui concerne les questions de maintenance et d'assistance des navires, depuis les bureaux français, les navires singapouriens par le bureau de Singapour, les navires danois depuis le Danemark. En revanche, la gestion des contrats commerciaux est opérée par une entité indépendante dont l'activité est entièrement tournée vers les activités d'affrètement des navires, toutes flottes confondues. Cette organisation est située en trois endroits différents,

[95] Cette multinationale est également présente dans le transport de conteneurs, possèdent certains terminaux portuaires, construits des conteneurs, possède une branche de services portuaires et de remorquage, produit du pétrole et du gaz, et se développe dans la grande distribution et la banque. 45,5% de son chiffre d'affaire total (43,5 milliards d'euros en 2012) proviennent néanmoins du transport conteneurisé et de pétrole.

Copenhague, New-York et Singapour, de manière à tourner en continu et ainsi, de s'adapter au rythme et à la situation géographique des navires, tous pavillons confondus. D'autre part, la gestion du personnel navigant (*crewing*) est centralisée au sein d'un service situé à Singapour. Ce dernier constitue une interface unique avec les agences de *manning* fournissant des marins, ainsi qu'une proximité avec les centres de formation d'où sont issus les marins. Il s'occupe du recrutement et des relèves de tous les navires, toutes nationalités confondues. Toutes, sauf des Français qui continuent à être gérés par le bureau parisien. Cette entorse à la centralisation de la gestion de la main d'œuvre s'explique selon l'un de nos interlocuteurs par la complexité du droit du travail maritime et du droit du travail français qui justifient la présence sur place de personnes maîtrisant la question (« *Pour le crew, pour les marins français, c'est trop compliqué à gérer au niveau salaire… donc ils ont laissé une équipe ici à Paris* »). Dans les bureaux français, est donc maintenue une subdivision gérant le personnel français, qui travaille cependant étroitement avec l'entité de Singapour afin de coordonner les relèves des Français avec celles des étrangers. En dehors de cette dérogation, le service *crewing* de Singapour a donc la gestion des marins tournant sur les 120 navires. Enfin, la gestion qualité, sécurité, sûreté et environnement (QHSE pour *Quality Health Security Environment*) des navires est indifférenciée : trois sites situés à Paris, Bombay et Copenhague gèrent les navires sur ces questions précises. Par exemple, le responsable QHSE travaillant à Paris s'occupe de la gestion de vingt-quatre navires, toutes nationalités confondues.

L'organisation de ce groupe peut donc se comprendre à deux niveaux : au niveau de ses services de gestion et au niveau des flottes contrôlées. Les services de gestion interagissent, sauf le service technique, de manière « *transversale* » avec les navires. Ils sont dirigés par des individus qui ont des responsabilités sur des navires opérant sous des pavillons différents et donc des régimes législatifs différents. Cette gestion dépasse ainsi de loin la notion de flotte, originellement rattachée à celle de pavillon. Sur ces questions-là, le navire peut ainsi être géré, de manière indifférenciée par une personne située à Bombay, Singapour ou Paris. Nous verrons que cette interchangeabilité des personnes et des navires est rendue possible par la standardisation des navires ainsi que la procéduralisation et la rationalisation des activités de gestion des navires.

C'est juste pour vous dire que c'est très facile de permuter, on peut facilement changer dans une colonne [du tableau Excel] un groupe de bateaux, on peut donner un groupe de bateaux à une autre personne. Hier, c'était Mr Dupont, Paris, demain ce sera Nissen à

Copenhague. Peu importe, les bateaux s'en moquent. Tout ça c'est du transversal. (Ancien navigant reconverti à terre, QHSE, la quarantaine, français)

Cette organisation permet ainsi de passer outre les changements de pavillon qui ne constituent plus une contrainte pour la gestion des navires. Elle autorise par ailleurs des délocalisations de ces services sans perturber le fonctionnement des flottes.

Donc on voit que c'est très facile, sous réserve d'acceptation des gens bien sûr, de bouger un service de localisation. Et c'est pareil, c'est très très facile de faire glisser des responsabilités d'un groupe de personnes à un autre groupe de personnes, sur des lieux géographiques différents. (Ancien navigant reconverti à terre, QHSE, la quarantaine, français)

En revanche, la gestion technique des navires fait l'objet d'un suivi précis et délimité à une flotte bien définie. Ainsi, en 2012, en recherche d'une diminution des coûts d'exploitation, le siège de la branche décide de faire passer un certain nombre de navires, jusqu'alors inscrits au RIF, vers le pavillon singapourien. Malgré ce changement de pavillon, la gestion technique des navires dorénavant immatriculés à Singapour, et donc armés de marins non européens, a été gardée par le siège français.

Cette gestion des navires met fin à l'association entre le lieu d'où sont gérés les navires, et le pavillon d'immatriculation des navires[96] et tend à ajuster la gestion de navires immatriculés sous différents pavillons, constamment susceptibles de changer de registre au gré des décisions stratégiques de l'armateur. La répartition des services en des régions différentes peut par ailleurs assurer un fonctionnement en continu des navires où qu'ils se trouvent. Cette organisation explique aussi pourquoi le navire apparaît comme pris au cœur d'un faisceau de relations dont le maillage s'étend à l'échelle mondiale. Aussi, dans cette configuration, un navire immatriculé RIF, anciennement immatriculé Iles Marshall, sera géré pour les questions techniques par un bureau situé en Angleterre, pour les relèves par Paris et Singapour, pour le commercial par des organismes situés à Singapour, New York ou Bombay, et enfin par un autre service également situé à Bombay pour les questions de QHSE.

Toutefois, s'il tend à une fluidification des échanges commerciaux, l'éclatement de la gestion des navires est source de nouvelles contraintes. La localisation des services en des endroits distincts, l'usage de langues différentes, l'inscription dans des régimes juridiques

[96] C'est pourquoi afin de mesurer les rapports de force et les nations dominantes, les statistiques ne s'arrêtent pas à la prise en compte du nombre de navires par pavillon, mais prend également en compte le nombre de navires contrôlés par pays.

divers rendent primordial le travail de coordination entre eux, et appellent à une rationalisation de l'activité.

3. Le nouvel ordre international

L'ouverture des marchés du travail nationaux, l'organisation des armateurs à une échelle mondiale ou encore l'usage de la libre immatriculation accentuent la concurrence et contribuent à déstabiliser le secteur. Sources de nombreuses failles et dérogations des droits nationaux, le développement international et l'éclatement du secteur ont ainsi appelé à la mise en place d'un nouveau type de régulation, prenant acte des spécificités de cette organisation internationale.

3.1 La régulation par l'accident

3.1.1 Des naufrages contreproductifs

L'idée selon laquelle il y aurait une nécessité à mettre en place des réglementations transnationales n'est pas un phénomène nouveau. En 1906, une réglementation destinée à réglementer la quantité de marchandise chargée à bord des navires est adoptée afin de diminuer les risques de chavirage et de débordement. Matérialisée sur les navires par un cercle traversé d'une ligne peint sur la coque des navires, cette « *Plimsoll line* » est toujours utilisée de nos jours. D'autre part, l'Organisation internationale du Travail (OIT) édite dès les années 1920 toute une série de conventions et recommandations destinées à réglementer les conditions de travail des marins. Ces recommandations sont ratifiées par les pays, lesquels s'engagent ainsi à les faire respecter sur les navires immatriculés dans leur administration. Or cette régulation reste insatisfaisante car non appliquée par tous les acteurs participants au transport maritime. Ces derniers continuent d'user du « *principe de la souveraineté nationale [qui] permet aux pays, notamment complaisants, de ne pas ratifier ou de ne pas appliquer ces conventions* » (Chaumette 2009).

Le naufrage du Titanic en 1912 provoque des discussions qui aboutissent à la prise de mesures consignées à l'écrit qui donneront la future convention SOLAS en 1914 (*Safety Of Life At Sea*, voir ci-dessous). Depuis, longue est la liste des naufrages ayant provoqué des catastrophes humaines et écologiques. Quelques-uns ont néanmoins accéléré le processus,

notamment parce qu'ils se sont déroulés le long de côtes européennes ou américaines ou transportaient des ressortissants de ces deux continents. Parmi ces derniers, l'*Herald of free enterprise*, transborder qui effectuait la liaison entre Zeebruges en Belgique et Douvres, Angleterre, battant pavillon anglais fait 188 morts en 1987, le *Scandinavian Star*, navire à passagers battant pavillon Bahamas, cause la mort de 159 personnes en 1990 à la suite d'un incendie, ou encore l'*Estonia*, pavillon chypriote, qui, à la suite d'un mystérieux naufrage entre Tallinn et Stockholm en 1994, entraîne la mort de 854 passagers. Du côté des pollutions marines, l'échouement du *Torrey Canyon* en 1967, pavillon libérien, est l'une des premières marées noires survenant en Europe, au large des côtes britanniques. Vient ensuite le naufrage de l'*Amoco Cadiz* en 1978, également pavillon libérien, devant le port de Portsall en Bretagne, ou encore celui de l'*Exxon Valdez*, pétrolier américain, en1989 au large des côtes de l'Alaska. Plus récemment, ont été particulièrement médiatisés les naufrages de l'Erika (pavillon maltais, 1999) et le *Prestige* (pavillon des Bahamas, 2002). Outre le manque de formalisation des normes de construction des navires, les enquêtes menées à la suite de ces accidents soulignent l'absence de lien direct entre le navire, le pavillon et les donneurs d'ordre résultant de l'immatriculation des navires dans des registres complaisants. Elles pointent tour à tour le recul de l'État comme instance de régulation et de contrôle, un management négligeant des services à terre, des manques réels en termes de formation des marins ou encore des états de fatigue avancés des équipages dû à un rythme très intensif poussant indéniablement à l'erreur ou à l'oubli.

Ces catastrophes accélèrent des discussions engagées dans les années 1970 par les industriels du pétrole (ICS, OCIMF, Intertanko[97]) en coopération avec l'Organisation maritime internationale (OMI). La forte médiatisation de ces premiers accidents provoque émotion et colère de la part de l'opinion publique qui s'organise parfois collectivement pour faire reconnaître la responsabilité des donneurs d'ordre dans ces affaires. Pour les chargeurs et les armateurs, ces naufrages montrent les limites de la dérégulation, certes intéressante en termes de coûts, mais néanmoins contreproductive en matière d'image et de qualité[98]. Pour éviter que de tels événements ne se reproduisent et ainsi retrouver la discrétion qui caractérise

[97] ICS: International Chamber of Shipping; OCIMF: Oil Companies International Marine Forum; Intertanko: International Tanker Owners Association.

[98] Les coûts à supporter par l'armateur en cas de catastrophe sont peu dissuasifs : à la suite du naufrage de l'*Exxon Valdez*, un accord signé entre le gouvernement fédéral américain, l'État d'Alaska et Exxon établit une facture s'élevant à 1,5 milliards de dollars et 4,5 milliards de dollars de dommages et intérêts punitifs. (www.cedre.fr), ce qui est peu comparé aux chiffres d'affaire des donneurs d'ordre.

cette activité, les acteurs du transport maritime vont alors s'engager sur la mise en place d'une véritable régulation internationale.

Tenant compte des évolutions du secteur, cette régulation va s'inscrire à un niveau international au sein de l'OMI afin de passer au-delà des spécificités nationales, et de limiter les usages abusifs de la complaisance. L'OMI, agence spécialisée de l'ONU, réunit États, représentants de l'industrie et représentants des marins à travers le syndicat international des travailleurs du transport syndiquant les marins (*International Transport Workers Federation*). Son objectif est de produire des conventions et recommandations destinées à réglementer la sécurité, la sûreté et la pollution en mer sur la base de compromis entre les trois groupes d'acteurs représentés. Ces recommandations atteignent force de loi lorsqu'elles sont ratifiées par un quota de pays qui, dès lors qu'ils les ratifient, doivent les traduire dans leur propre droit national. La ratification de ces conventions pose la question de leur application qui, compte tenu de la nature de l'activité en mer, ne peut toujours être vérifiée. D'autant plus que l'acteur originellement chargé du contrôle des navires, l'État du pavillon, fait défaut. Pour parer au recul de l'État-régulateur, la mise en place de ces conventions s'inscrit dans une logique de certification. Pour pouvoir être dans les règles, navires et compagnies doivent être certifiés par des organismes, majoritairement privés, reconnus comme organismes certificateurs (*recognized organizations*). Ce procédé de certification constitue un moyen de réguler la concurrence internationale en limitant les *outsiders* ou en évitant les comportements protectionnistes dénoncés par les armateurs.

3.1.2 Les conventions internationales

De nos jours, quatre corpus de textes réglementent le shipping et l'activité en mer : les conventions SOLAS (*Safety of Life at Sea*) et MARPOL (*Maritime Pollution*), la STCW (*Standards of Training and Watchkeeping*) et la MLC (*Maritime Labour Convention*).

La convention SOLAS

La convention SOLAS est éditée pour la première fois en 1974 puis adoptée par l'OMI et devenue obligatoire pour tous les navires navigants à l'international en 1980. Cette convention pose des critères destinés à réglementer la construction, l'armement et l'exploitation des navires. Ce texte recueille un certain nombre d'articles, de prescriptions et de certifications auxquels les navires doivent se conformer. Il tend par ailleurs à une

« application mondiale et unifiée du système harmonisé de visites et de délivrance des certificats » et impose la présence à bord de documents et certificats obligatoires. Ainsi se trouvent rationnalisées et systématisées des mesures qui ont trait à la construction des navires, aux radiocommunications, aux engins et dispositifs de sauvetage, à la sécurité des navires ou encore au type de cargaison transportée. Cette convention acte par ailleurs du recul des États comme régulateurs et contrôleurs de cette activité et enjoint ces derniers à établir une liste des organisations de contrôle « *qui sont autorisées à agir pour son compte dans l'application des mesures* » (Article III, 1ère partie).

En accord avec les principes régissant l'établissement de ces conventions, la SOLAS a été amendée plusieurs fois depuis sa première rédaction (en 1983, 1988, 1991). Le dernier amendement en 2002 y a intégré deux codes que nous retrouverons tout au long de la thèse tant ils impactent l'activité des marins. Le code ISM (*International Safety Management*), qui concerne la qualité et la gestion de la sécurité du personnel et des installations, constitue le chapitre IX de la convention SOLAS, et le code ISPS (*International Ship & Port Facility Code*), adopté à la suite des attentats du 11 septembre 2001 à New-York, qui réglemente les questions de sûreté des navires et des ports (chapitre XI de la convention SOLAS).

La convention MARPOL

En 1954, l'OMI adopte la première *Convention internationale pour la prévention de la pollution des eaux de la mer par les hydrocarbures*, amendée et complétée pour devenir en 1973 la convention MARPOL (*Marine pollution*) destinée à prévenir les risques de pollution de l'environnement marin résultant de l'exploitation des navires. Cette convention contient six annexes qui sont autant de recommandations pour limiter les risques de pollution par hydrocarbures ou par rejet de substances toxiques, de pollution de l'air, ainsi que pour favoriser un traitement approprié des eaux usées et des déchets produits par le navire. Elle concerne pour une bonne part les activités de la machine.

La STCW (Standards of Traning, Certification and Watchkeeping for Seafarers)

Introduite en 1978 à l'OMI, la STCW est rendue obligatoire en 1984 puis amendée en 1995 et 2010. L'adoption de cette convention découle et participe directement de l'ouverture des marchés nationaux du travail maritime. La possibilité pour les armateurs d'employer une main-d'œuvre étrangère et le déplacement des bassins d'emploi maritime traditionnels vers le

sud-est de l'Asie et l'Europe de l'Est, ont nécessité l'adoption d'une réglementation harmonisant les systèmes de formation à un niveau mondial. Ces régions nouvellement pourvoyeuses de main d'œuvre ne disposaient en effet pas toutes d'un système de formation suffisamment formalisé et élaboré pour répondre à la complexification des navires et des produits transportés, ainsi qu'aux nouvelles exigences en termes de qualité. La sous-traitance de la relation d'emploi a par ailleurs entrainé une perte de contrôle des donneurs d'ordre sur le recrutement de la main d'œuvre et donc sur la possession réelle ou non des brevets par les marins. Leong rappelle ainsi dans sa thèse que, dans les années 1990, les statistiques d'un important pays fournisseur de main d'œuvre montrent que la moitié des marins qu'il fournissait n'avait reçu aucune formation formelle (Leong 2012).

La STCW pose des normes minimales réglementant et harmonisant l'enseignement et l'emploi de tous les marins. Elle demande à tous les centres de formation de proposer des cours tendant à une familiarisation des futurs marins, quel que soit le poste occupé à bord, à l'environnement maritime et ses risques (formations de pompiers, techniques de survie et d'assistance, formation aux premiers secours, etc.). Pour pouvoir enseigner, ces centres de formation doivent par ailleurs obtenir une certification STCW. Enfin, la responsabilité de l'État du pavillon et des organismes de recrutement est rappelée en cas de découverte de non-conformités.

Le système de certification, s'il est effectivement appliqué, peut par ailleurs s'avérer dissuasif. En cas de contrôle par l'État du port (d'escale, voir paragraphe suivant), les organisations de contrôle ayant autorité peuvent retenir ou immobiliser les navires ne possédant pas les certificats demandés en matière de formation et de diplôme des marins.

La MLC 2006

Cette convention regroupe dans un même corpus les instruments du travail maritime adoptés par l'OIT depuis 1920. Ce texte qui « *ressemble à un code du travail maritime international, entre la conception napoléonienne du code et la conception anglophone de guideline* » (Chaumette 2007), a été salué par l'ensemble de la communauté maritime : États, armateurs, affréteurs, syndicats et marins affirment tous que ce dernier est particulièrement novateur.

Adoptée en 2006 puis rendue obligatoire en 2013, cette convention poursuit l'objectif de garantir un « *travail décent* » à tous les marins, quelle que soit leur nationalité, tout en

essayant de s'adapter le mieux possible à la réalité du travail en mer : « *il s'agit de concevoir des normes susceptibles d'acceptation universelle, d'apporter une meilleure réponse au problème du respect et de la mise en application effective des normes internationales. Trop de conventions sont adoptées, puis très peu ratifiées : tel était le cas dans le secteur maritime* » (Chaumette 2009). Cette compilation de textes réglemente les conditions de travail et d'emploi des marins, les conditions de vie à bord (logement, alimentation, loisir), elle prévoit un cadre pour une protection de la santé et la prise en charge des soins médicaux des marins. Enfin, elle décline les conditions de respect et de mise en application de ces dispositions. Un processus de certification et de déclaration de conformité peut ainsi être délivré par l'État du pavillon ou un organisme reconnu.

3.2 Une autorégulation du secteur ?

La ratification de ces conventions internationales pose la question de leur applicabilité. Chacune d'entre elles préconise une procédure de certification pour différencier les navires et les compagnies répondant à ces critères des autres. Pendant longtemps, et avant la généralisation des pavillons de complaisance, cette tâche de contrôle des navires est assumée seule par les sociétés de classification. L'État, alors, n'a pas légitimité ni expertise pour jouer ce rôle. Pour la France, l'organisation de la profession en corporation se traduit ensuite par un engagement de l'État dans le contrôle de sa flotte. Le contrôle est alors effectué par des fonctionnaires travaillant au sein de l'administration des Affaires Maritimes. Mais avec la libre immatriculation, ce contrôle de l'État du pavillon perd peu à peu de son sens et de son efficacité. Il est de plus en plus remplacé par ce principe certificateur qui suppose la mise en place d'experts appartenant à des « organisations reconnues » à qui a été progressivement délégué le mandat de contrôle des flottes.

3.2.1 Sociétés de classification

Ces conventions, nous l'avons vu, prennent acte du recul de l'État du pavillon et autorisent de ce fait les États à déléguer tout ou partie de ce travail de certification à des organisations reconnues telles que les sociétés de classification : « *La certification est en principe l'apanage de l'État du pavillon mais ce dernier peut décider de déléguer cette compétence à une société de classification qu'il reconnaît.* » (Note de synthèse Isemar n°142). Ces dernières se substituent à l'État régulateur qui, dans le cas des pavillons de

complaisance, ne possèdent pas d'administration maritime en capacité de prendre en charge ces tâches. Puisque l'État ne peut ou ne veut pas délivrer ces certificats, mais que la certification est une obligation statutaire, les armateurs font appel à ces sociétés qu'ils payent pour être certifiés. Cette situation n'est donc pas exempte de conflits d'intérêts puisqu'en tant que clients, les armateurs peuvent faire jouer la concurrence entre les différentes sociétés pour obtenir la certification dont ils ont besoin pour se positionner sur le marché[99].

La mission des sociétés de classification est double : elles classent et certifient les navires à la suite d'inspections réalisées par des professionnels formés aux techniques et documents usités dans le transport maritime. La classification recouvre une double démarche normative et technique. Les inspections servent à évaluer l'écart du navire à des normes de construction et d'exploitation établies par ces sociétés de classification. En fonction de cette évaluation, le navire se voit attribuer une classe qui, pour s'y maintenir, doit se soumettre à des inspections régulières tout au long de la vie du navire, depuis sa construction jusqu'à sa destruction. La certification consiste en une vérification de la conformité des navires aux quatre conventions internationales.

3.2.2 Le contrôle de l'État du port d'escale (Port State Control)

En 1982, 14 puis 27 pays signent un accord international dont le but est de se doter d'outils pour lutter contre les navires hors normes en harmonisant le contrôle des navires dans les ports. Cet accord, appelé *Memorandum* de Paris (Paris MoU), entend également pallier au vide créé par le recul de l'État du pavillon en dotant l'État du port d'escale du droit d'inspecter les navires s'arrêtant sur son territoire. S'il n'a pas la valeur juridique d'une convention internationale[100], le MoU engage les pays signataires à mettre en place un corps d'inspecteurs d'État formés pour contrôler la conformité des navires aux quatre conventions présentées ci-dessus. Les résultats de ces contrôles doivent être mutualisés et rendus publics : sur le site internet public du MoU, une liste des navires immobilisés ou pénalisés dans les différents ports est régulièrement éditée, ainsi qu'une liste des pays considérés à risque.

[99] Pour parer aux dérives de ce système, les sociétés de classification sont contrôlées par des instances supérieures. De plus, treize sur les cinquante sociétés de classification revendiquant cette appellation se sont regroupées en association (*l'International Association of Classification Societies*, IACS) afin d'harmoniser les normes de classification. Cependant l'étendue du pouvoir exercé sur ces sociétés peut laisser dubitatif quant à l'efficacité de tels moyens de régulation.

[100] « *C'est un simple accord administratif entre les centres de sécurité maritime des États signataires* » (Ciliento 2000).

D'après le juriste François Ciliento, « *l'immobilisation des navires sous-normes dans les ports permettra-t-elle, à long terme, de réaliser un formidable « contre-pied » à l'utilisation des pavillons de complaisance* » (Ciliento 2000). Avec le risque d'immobilisation de leurs navires, les armateurs auraient en effet intérêt à se mettre aux normes, qu'ils soient sous pavillon de complaisance ou non. De ce fait, l'effectivité des contrôles serait partie intégrante des règles de concurrence entre les compagnies. Les avis sur l'efficacité de ces contrôles ne sont cependant pas tous aussi optimistes. Par exemple, s'ils sont censés contrôler 25 % des navires, les inspecteurs d'un pays comme la France n'en contrôlent que 13 %[101]. Les inspecteurs ne peuvent contrôler tous les navires et procèdent ainsi à un tri selon divers critères des navires qui feront l'objet du contrôle. Les conditions de contrôle ne sont pas toujours évidentes : les navires sont en escale, il ne faut pas perturber le travail des marins et des manutentionnaires du port. Enfin, exercer des contrôles trop minutieux entrave l'attractivité du port puisque les armateurs se montrent plus réticents à faire escale dans un port où le contrôle est rigoureux.

Le principe de certification, nous le verrons tout au long de ce travail, pose la question de la concordance entre ce qui est écrit et ce qui est réellement fait. La forte concurrence structurant le fonctionnement du secteur favorise le développement d'un monde de papier qui ne reflète pas la réalité. D'autre part, les documents ne peuvent rendre compte que de choses qui sont formalisables ou mesurables : la possession d'un diplôme certifié STCW ne reflète pas les distinctions existantes d'un centre de formation à l'autre. De même, un bateau en règle sur le papier cache bien souvent de nombreux défauts en fond de cale. En déplaçant les auditeurs sur place, les inspections doivent également servir à mener des enquêtes pour mettre au jour les incohérences. De même, une recherche sur ce secteur ne peut s'effectuer sans aller sur le terrain.

3.2.3 Le *Vetting*

Les pétroliers sont soumis à une source de contrôle supplémentaire émanant cette fois-ci des clients, les affréteurs. Si ce contrôle n'est pas obligatoire, il est nécessaire pour les compagnies souhaitant se positionner sur les marchés des *majors* pétrolières (BP, Chevron, Exxon, Shell, Total). Jusque dans les années 1980, ces dernières possédaient leur propre flotte de pétroliers afin de transporter en interne la production extraite ou transformée. Le transport

[101] http://www.liberation.fr/societe/2000/12/01/le-petit-tour-en-bateaux-des-inspecteurs_346168.

de brut et de produits pétroliers se faisait alors sur des contrats à long terme, et le marché au « *spot* », le *tramping*, était marginal. Cependant, la crise et les accidents de pétroliers des années 1970 ont poussé ces dernières à sous-traiter la partie transport pour des raisons de responsabilité et d'évacuation des coûts fixes.

Shell possédait ses propres bateaux. Les services [de l'armement] que vous avez ici, c'était dans les bureaux de la compagnie Shell. Et puis y a eu, je pense c'est pas uniquement la raison, mais je pense ça a joué, y a eu ces différentes catastrophes, naufrages de gros pétroliers, ces grosses pollutions, et le nom de ces grosses compagnies ont été mises sur le devant de l'affiche, pas dans le bon sens, et c'est à partir de là… Je ne sais pas si c'est la raison principale, mais toujours est-il que peu après, ils se sont petit à petit débarrassés de leur flotte et ils ont préféré affréter des bateaux. (Ancien navigant, QHSE, la quarantaine, français)

Les raisons qui poussent à ce moment-là les entreprises pétrolières à se retirer du transport tiennent à la crise qui entraîne une baisse brutale des taux de fret. La volatilité de ces derniers rend inopérant l'affrètement au temps long, et plus attractif celui au *spot*. De plus, à cette époque est introduite la *Civil liability Convention* (CLC 1969/1992) « *qui instaure un régime de responsabilité canalisée sur le propriétaire nominal du navire* » (note ISEMAR n°78). A ces deux éléments viennent s'ajouter un laxisme des sociétés de classification et le développement de nouveaux acteurs tels que les traders indépendants peu soucieux de l'état des navires. Autrement dit, alors que les conditions d'exploitation se dégradent, la responsabilité des propriétaires augmente. L'analyse est partagée par cet employé d'une de ces *majors* :

Y a trente ans, Total avait des bateaux mais maintenant, pour des raisons de sécurité et de *business*, ils n'en n'ont plus. Et donc ils utilisent les armateurs comme des sociétés de service en disant "*on veut transporter le colis de A à Z*", et ils peuvent avoir des contrats au jour le jour, vraiment en fonction des besoins. (Employé de l'affréteur, 37 ans, français)

Si ces multinationales se retirent en tant qu'opérateurs du transport maritime, elles demeurent des acteurs puissants fins connaisseurs du milieu maritime. La dérégulation et la sous-traitance du transport de pétrole pousse l'OCIMF (*Oil Companies International Marine Forum*) dans les années 1970 à mettre en place un système strict de contrôle des navires pétroliers grâce à une harmonisation des normes éditées par les *majors* (intégrant les normes éditées par les conventions internationales mais allant au-delà) et un partage des informations.

Ce contrôle des clients sur l'activité des pétroliers est, encore aujourd'hui, une spécificité du transport d'hydrocarbures.

Le poids des clients se traduit à travers l'influence qu'exercent leurs services de *vetting* sur le travail à bord et celui des armateurs, et plus généralement sur toute la branche. Internes à l'entreprise, ces services sont composés d'inspecteurs ayant le pied marin et formés à ces contrôles. Le *vetting* n'est pas obligatoire mais il est devenu un « *véritable label de qualité pour les armateurs qui doivent satisfaire aux standards imposés par les compagnies pétrolières. Ce sont les armateurs qui initient les inspections et en supportent la charge financière.* » (note ISEMAR n°78). Il s'apparente à un formidable outil de régulation du marché pour sélectionner les armateurs ainsi que l'offre de navires pour des chargeurs qui ne sont par ailleurs plus responsables en cas de naufrage[102]: « *l'affréteur, soucieux d'éviter les risques à la fois financiers et juridiques découlant d'un accident, se trouve dans une position de force par rapport à l'armateur. Il peut à tout moment mettre fin à la charte, moyennant compensation financière, si le navire ne satisfait plus aux critères du vetting.* » (*Idem*). Le cas des « *majors approvals* » éclaire cette évolution des rapports entre armateurs et affréteurs : cette clause qui apparaît parfois dans le contrat commercial (la charte-partie*) signée avec l'armateur, impose que le navire doit être approuvé par toutes les *majors*. Si une seule le désapprouve, l'affréteur peut unilatéralement rompre le contrat commercial. Ici aussi les dérives de cette gestion de la sécurité sont patentes puisque celle-ci peut être invoquée pour mieux servir des intérêts commerciaux : « *certains affréteurs invoquent la clause de* vetting *pour des raisons fortement éloignées de la sécurité. Ils l'utilisent notamment pour casser la charte lorsque le marché de l'affrètement n'est plus aussi rentable qu'au début du contrat* » (*Idem*).

Le *vetting* éclaire la reconfiguration des rapports de force entre armateurs et affréteurs, largement en faveur de ces derniers. On le verra, cette évolution vers « *l'orientation client* » (Borzeix 2003, 205) vient, s'immiscer jusque dans les interstices de l'activité à bord. La présence – indirecte – des clients à bord vient remettre en cause la partition armateur d'un côté et marin de l'autre, tout en étant source de nouvelles « régulations hétéronomes » (*Idem*).

[102] Le résultat du procès de l'*Erika* reconnaissant la responsabilité de Total ne nuance que partiellement cette affirmation : le montant de l'amende, 375 000 euros, paraît bien dérisoire comparé à l'étendue des dégâts provoqués par la marée noire et du chiffre d'affaire d'une telle compagnie.

3.3 Autocontrôle, Autorégulation et reconfiguration du rôle de l'État

Ce qui apparaît à première vue est la multiplicité des règles encadrant l'activité ainsi que la diversité des acteurs que la réglementation maritime implique : experts, fonctionnaires, ports, « *vetteurs* », spécialistes divers et variés. Des milliers de personnes sont occupées par cette activité de contrôle et de certification. Cet enchevêtrement réglementaire allié à la généralisation du principe certificateur suppose en effet la formation et l'entrée de nouveaux groupes d'acteurs dans le jeu de la régulation qui se posent en experts de la sécurité et de la sûreté maritimes. Cette régulation fait ainsi bouger les positions de chacun tout en complexifiant le réseau. Ainsi, contrairement à une représentation selon laquelle le transport par les mers serait un espace complètement dérégulé et hors de tout contrôle, nous montrons ici que nombreuses sont les réglementations, conventions, règles et instances de contrôle encadrant l'activité des divers acteurs[103].

Ces réglementations sont ambivalentes du fait de leur double fonction : elles sont à la fois outils de diminution des risques et outils de gestion de la concurrence. D'un côté, ces règles tendent à une réduction des accidents en mer selon une logique d'audition-sanction en cas de non-conformité. Si la grande majorité des marins rencontrés s'accordent pour dire que la sécurité ne se résume pas à ces réglementations et aux documents qu'elles supposent, ils sont également nombreux à affirmer qu'elles constituent toutes un pas vers une réduction effective des accidents. D'un autre côté, cette gestion de la sécurité est parfois mise en balance du fait de la seconde utilisation de ces règles comme outils d'organisation et de régulation d'un marché extrêmement concurrentiel, dont le fonctionnement permet d'éliminer les armateurs n'ayant pas les moyens de répondre aux exigences des clients. Dans ce cas, ce processus normatif ne fonctionne que comme dispositif d'évaluation (il n'est que façade pour complaire aux attentes des organismes certificateurs), et non comme dispositif d'intéressement qui tend à une réelle démarche d'engagement sur les questions de sécurité et environnementales des différentes parties (Segrestin 1997).

Ceci dit, l'enseignement le plus fort en ce qui nous concerne est que la mise en place de ces réglementations internationales, destinées à réguler le secteur sans entraver les objectifs

[103] Et encore, nous ne les avons pas toutes citées. Par exemple, nous n'avons pas parlé des assurances (*P&I Clubs*) qui ont leurs propres systèmes de normes mais auxquels nous n'avons pas directement été confrontés dans nos recherches. Dans un tout autre registre, le syndicat international des travailleurs du transport (l'ITF, créé en 1898) dispose également d'inspecteurs dans les ports qui effectuent des contrôles de navires à la suite d'un dépôt de plainte de la part de marins d'un navire, ou selon le choix de l'inspecteur.

de fluidité, ne peut être abordée sans effectuer de travail de terrain. Ces décisions prises au sein d'institutions internationales, par des représentants des donneurs d'ordre (armateurs, affréteurs), des États et des salariés (ITF), sont complexes et tendent à noyer le novice sous des couches de règles et de documentation officielle. Rester à leur niveau ne donne ainsi qu'une image tronquée du secteur, qu'elle soit idéalisée (ces règles sont une parade efficace à la dérégulation du secteur) ou au contraire catastrophique (ces règles sont inefficaces). Leur présentation est ici utile car elles encadrent l'activité des marins, toutefois, elle ne peut se substituer à un travail d'observation.

Conclusion

En moins d'un siècle, le secteur du transport maritime est passé d'un secteur où prévalait l'unité entre le pavillon d'immatriculation des navires, la nationalité des armateurs et des marins, à un secteur organisé à une échelle internationale où les liens entre ces trois éléments se sont fortement distendus. Dans la première configuration, les fondements de l'existence des compagnies maritimes reposent sur l'existence d'un marché national, un monopole d'emploi national et le soutien de l'État afin de limiter les effets de la concurrence internationale. L'espace maritime se caractérise alors par des échanges bi-nationaux et entre les métropoles et leurs colonies. A partir des années 1960, les lignes s'ouvrent et se diversifient, les échanges de marchandises se multiplient. A côté de la recherche du moindre coût, la question du flux devient centrale. Il faut transporter vite, en forte quantité, à moindre coût. Avec le développement des pavillons de complaisance, les innovations technologiques (conteneurs, course au gigantisme), la nécessité d'être présent massivement sur un espace global, un large mouvement de fusion et d'alliance entre compagnie va alors s'opérer à partir des années 1990 jusque dans les années 2000. Ce mouvement donne naissance aux transporteurs globaux dont les services se trouvent répartis en différentes régions du monde et sont le fait de sous-traitance en cascade afin de limiter la concentration des responsabilités que cette évolution suppose. Dans ce processus, la question du prix du travail apparaît centrale. A chaque période correspond des stratégies différentes destinées à diminuer la part de la rémunération assurée par les armateurs. De ce fait, la question de la gestion de la main-d'œuvre est au cœur du déploiement du réseau et constitue un des enjeux de la fluidité commerciale.

Cette dérégulation du secteur est également source de déstabilisation des marchés (du travail, des marchandises…). C'est pourquoi le mouvement qui s'amorce à partir de la fin des

années 1970 tend à mettre en place des règles et organismes de contrôle à un niveau international. La démarche de ces réglementations est donc globale, et la logique rattachée à celle du flux : l'objectif étant en effet de limiter les situations à risques sans pour autant générer d'entraves à la circulation des marchandises.

Ce chapitre a permis de dresser un tableau de la genèse de certains outils de régulation du secteur. Il s'agit à présent d'aller voir plus précisément en quoi consiste l'activité des armateurs, véritables chefs d'orchestre de la fluidité industrielle. Ce faisant, je souhaite continuer à tisser la toile du réseau dans lequel se trouve le navire.

Chapitre 3 – Orchestrer la fluidité et la sécurité du transport maritime depuis la terre

Le chapitre précédent a montré comment, en plus d'un demi-siècle, le secteur de la Marine marchande française est devenu un secteur internationalisé. Cette évolution s'est traduite par la disparition, le rachat ou l'absorption des entreprises familiales, caractérisées notamment par une unité entre le siège de celles-ci, les marins et les pavillons de leurs navires, au profit de groupes internationaux dans lesquels cette unité est largement éclatée au sein de multiples espaces nationaux. Dans ces organisations « matricielles », en réseaux, chaque unité constituant les services armatoriaux dispose d'une certaine autonomie financière, définie par le cadre que leur soumet le siège. Ce processus d'éclatement des services s'est accompagné d'une division des tâches et des savoirs constituant le cœur de métier de cette fonction. Il résulte de cette évolution une distanciation cognitive plus grande entre les bateaux et la terre.

L'objectif de ce chapitre est de décrire plus précisément en quoi consistent ces tâches effectuées par les différents services d'une compagnie maritime (construction, opérations commerciales, approvisionnement des navires, *crewing*, qualité et sécurité). Reliés entre eux par un siège social commun, poursuivant un objectif de rentabilité et de continuité, ces services alimentent, contrôlent et assistent les navires. Ils forment les liens entre le navire à la terre. Sans eux, le navire perd sa finalité commerciale et donc sa raison d'être.

Cette relation terre/mer est loin d'être limpide. Entre les deux parties perdure un sentiment de méfiance et de méconnaissance qui, semble-t-il, a cours dans toute organisation totale (Goffman 1968). Mais au-delà des discours relatifs à une potentielle méfiance généralisée, cette relation s'inscrit tout d'abord dans un rapport de subordination : les marins sont reliés à la terre par un rapport salarial. Ce rapport salarial dépasse le seul lien entre le marin et l'armateur pour englober tous les sédentaires. Aussi, quand bien même il n'existe aucun lien de subordination formelle entre le service technique et les marins, ce dernier est considéré comme étant de l'autre partie, celle des « sédentaires », qui ne seront jamais marins, et rattaché à la figure de l'employeur. La relation terre/mer est imprégnée de ce rapport de

subordination mais également de conflits de temporalités entre les deux parties. Alors que la terre poursuit un objectif de continuité commerciale, les navires, en prise avec l'environnement maritime et ses aléas, ne peuvent pas toujours satisfaire les demandes des commerciaux. Selon que l'on se situe à bord ou que l'on regarde le navire depuis la côte, la perspective n'est pas la même.

En décrivant l'action et les cadres d'action des acteurs gravitant autour du navire, je souhaite faire apparaître la diversité des liens entre le navire à la terre, leur nature, et dans quelle mesure chaque lien constitue un vecteur de circulation des divers intérêts traversant le navire. Organisation mondialisée, délocalisée, et véritablement ouverte sur le monde, le navire s'apparente à un « objet-frontière » (Leigh Star et Griesemer 1989) : ce dernier « *se situe à l'intersection de plusieurs mondes sociaux* », il « *répond aux nécessités de chaque monde* », il est le support d'une « *identité commune, permet de révéler une efficacité collective, de mettre à jour les règles et rituels de l'institution, bref d'illustrer cette "solidarité technique"*. » (Moricot 2001). Par conséquent, si le navire doit contenter les intérêts de tous les acteurs, c'est également en son sein que se cristallisent une bonne partie des conflits. Parce que ce dernier se situe au cœur du « macro-système technique » (A. Gras 1998) du fret maritime , c'est sur lui que pèsent finalement toutes les contraintes de fluidité et de coûts. Cette préoccupation traverse toute la thèse et c'est tout au long de ce travail que l'on y répondra. Toutefois, étant donné la spécificité de ce secteur, sa complexité et son caractère peu connu des profanes, il m'a semblé important d'y consacrer un temps à part.

Cette posture centrée sur le navire permet enfin d'aller au-delà d'une analyse surplombante du secteur maritime qui présente le secteur du point de vue du réseau et de ses réglementations. Ces règles, qui influencent fortement l'activité à bord, sont aussi portées par des individus qui façonnent leur environnement, respectent, détournent et jouent avec les règles. Au-delà des réglementations internationales, l'ensemble de ces ajustements constitue et façonne le macro-système du fret. Cela demande donc que l'on y porte son attention.

En quoi consistent les tâches des différents services de l'armateur ? Qui y travaille et avec quelles contraintes ces derniers doivent-ils composer ? Comment ces employés travaillant à terre, les « sédentaires »* participent ils de la mise en place du flux ? Quels liens entretiennent-ils avec les navires ?

Pour cela, je propose ici un arpentage en trois points présentant les trois activités principales des armateurs : la constitution de la flotte, l'affrètement des navires, l'armement[104] de ces derniers en biens et en individu. Cette activité comprend ainsi la gestion et le suivi technique des navires. S'ils peuvent assumer d'autres tâches, ces trois activités constituent le cœur de métier et la spécificité du travail des armateurs.

Encadré 7 : Quelques Acteurs du Macro-système Technique Maritime

Il n'est point besoin de nommer tous les acteurs intervenants dans le macro-système maritime. En voici cependant quelque uns qui dont les définitions pourront faciliter la lecture de ce qui va suivre.

Agent – offre un service d'assistance commerciale pour les escales. Il constitue le référent local du port d'escale pour l'armateur, le client et les marins. Le choix de l'agent est négocié lors de la conclusion du contrat commercial, la charte-partie.

Armateur – S'occupe de la gestion technique et commerciale du navire et de la gestion de l'équipage. Il peut être propriétaire du navire, sans que cela ne soit systématique.

Affréteur – Propriétaire de la marchandise.

Chargeur – Entreprise ayant du fret à transporter.

Courtier maritime – Intermédiaire commercial travaillant soit pour l'armateur, soit pour les clients (affréteur ou chargeur). Lorsqu'il travaille pour l'armateur, il est chargé de louer le navire au plus offrant. Lorsqu'il travaille pour l'affréteur, il est chargé de trouver un navire au prix le moins élevé possible. Qu'il travaille pour l'un ou pour l'autre, la dénomination est la même. C'est pourquoi on parlera d' « affréteur de l'affréteur » et d' « affréteur de l'armateur ».

Organisations privées de contrôle

- Vetting : organisme de contrôle interne aux entreprises pétrolières.
- Société de classification : organisme de contrôle et de certification des navires, et organisme de cotation des compagnies maritimes.

Organisations publiques de contrôle

- Port
- Douanes
- Affaires Maritimes pour la France

D'autres acteurs importants existent : les chantiers maritimes, les agents de la manutention portuaire

[104] Armer un navire signifie le doter en biens et en individus.

(Dockers, lamaneurs) ou encore les assurances, mais ils apparaissent peu ici.

1. Construire, détruire et *deflager*[105]* les navires : des stratégies armateuriales en juste-à-temps

Une tâche centrale de l'armateur consiste à déterminer les contours de sa flotte, c'est-à-dire le choix du ou des types de navires qu'il désire construire, acquérir ou vendre[106], le nombre, la qualité et le niveau technologique de ces derniers. Tous ces choix sont stratégiques, car ils contribuent à apprivoiser la concurrence entre armateurs et l'incertitude des marchés, à positionner l'armateur sur les marchés nationaux ou internationaux tout en ayant des effets sur le marché lui-même. Pour les marins, ces opérations ont des conséquences directes sur leurs emplois et, partant, leur implication à bord.

1.1 Une activité stratégique opérant à moyen terme

1.1.1 La construction comme outil pour s'inscrire dans la concurrence

Introduire de nouveaux procédés techniques

Pour les armateurs, la construction de nouveaux navires est l'occasion d'appliquer des innovations afin de se distinguer non plus seulement sur le coût du transport, mais aussi sur les caractéristiques techniques ou les performances technologiques et écologiques du navire.

> « Donc tous les bateaux qu'on va sortir maintenant on va faire des dessins de coques particuliers pour améliorer l'hydrodynamie. Il y a encore quinze ans de cela un super pétrolier c'était une caisse à savon qui pousse de l'eau... Maintenant, on va dessiner des coques de façon à limiter la consommation, on va optimiser l'hélice de façon à laver des gaz d'échappement, on va essayer d'autres combustibles à base de biocarburants, on a des nouveaux turbocompresseurs pour utiliser les moteurs en bas régime, des systèmes d'auto-tunning du moteur principal pour le faire tourner le plus lentement possible. Donc y a plein d'innovations pour faire le maximum d'énergie et de moins polluer également. » (Ancien navigant, Service opérations commerciales (OC), environ 45 ans, français)

[105] Le « deflagage » ou le « dépavillonement »consiste à changer le navire de pavillon d'immatriculation.
[106] On parlera de « navire contrôlé » pour les navires qui sont en propriété ou affrété par l'armateur.

L'entrée de nouvelles réglementations suppose souvent une mise aux normes des navires déjà en circulation. L'enjeu est donc de pouvoir anticiper les évolutions à venir dans ces domaines pour ne pas être dans l'obligation de renouveler ou de modifier en profondeur sa flotte au moindre amendement futur de la convention Marpol.

Le tirant d'eau*, le fait que le navire soit équipé d'installations plus ou moins élaborées pour être moins polluant et consommer moins de combustible, et le choix du chantier de construction (en Chine, en Corée, en Finlande, etc.) sont des critères qui participent de la différenciation des flottes et donc des armateurs. Différenciation technique et segmentation du marché vont de pair. En destinant leurs navires à certains segments du marché international, les armateurs tentent de limiter la concurrence entre eux. Par exemple, le marché des navires pétroliers se décline en différents secteurs selon la taille des navires, laquelle détermine la zone de navigation que le navire pourra traverser : si les VLCC (*Very Large Crude Carrier*, pétroliers géants pouvant transporter entre 150 000 et 320 000 tonnes de brut), les Suezmax (pouvant passer le canal de Suez, donc limités à vingt mètres de tirant d'eau) et les Affamax (entre 80 000 et 12 000 tonnes) peuvent naviguer « *Worldwide* », les Handymax sont restreints aux zones Europe, Asie et US (Unites States), et les Handysize aux zones Europe et US.

Se positionner dans les accords de pool

Les choix techniques effectués permettent aux armateurs de se distinguer au sein d'ententes commerciales tels que les *pools* d'affrètement. Dans ces regroupements, l'armateur confie l'exploitation de tout ou partie de ses navires à une entité externe qui devient à son tour armateur. Ce pool rémunère ensuite les armateurs qui le constituent en redistribuant les revenus issus de ces opérations d'affrètement en fonction des « pool points » des navires.

> « Nous, nos bateaux, on les avait construits de façon à avoir un faible tirant d'eau*, et une grosse capacité. Donc on était un peu plus large, on faisait 185 mètres alors qu'un autre partenaire avait des bateaux de 180 mètres, et douze mètres de tirant d'eau en pleine charge. Nous, on avait 10,5 mètres et 185. Donc un peu plus long, un peu plus large, mais on était moins profond. Ce qui permettait de desservir plus de ports en Europe et en Afrique. Donc ça nous donnait plus de poids dans le *pool* bien que la capacité du navire était la même. Mais le bateau était plus utilisable dans plus de ports. Donc nos bateaux gagnaient plus que les

bateaux de notre partenaire, mais ils l'avaient accepté, c'est un *pool*, c'est contractuel et c'est négocié. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

Les caractéristiques du navire permettent ici, dans le cadre d'accords de *pool* d'avoir de l'ascendant sur les partenaires concurrents. Au sein de l'accord, tous les navires sont « pesés », c'est-à-dire que selon leurs caractéristiques, leur performance est évaluée de manière à établir un classement entre eux qui déterminera la répartition des gains mutualisés dans le *pool*.

« On peut dire, on met tous les bateaux du *pool* dans le même panier, on dit un *basket* en anglais, et on donne un poids à chaque navire, c'est-à-dire qu'un bateau neuf qui consomme pas beaucoup il aura par exemple 85 points, un bateau qui performe un peu moins bien aura 75 points, une vieille chiotte qui avance pas... On appelle ça la pesée des navires et à chaque fois qu'un bateau entre ou sort, on repèse le navire de façon à leur donner un poids particulier suivant leurs qualités.

C'est comme les sportifs ?

Ouais, mais là, c'est pour la répartition des gains. Oui, si par exemple on fait un marathon et que l'équipe est rémunérée au nombre de premiers, ceux qui courent le plus vite seront plus rémunérés. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

La construction des futurs navires suppose de la part du service « construction » de l'armement d'effectuer des projections et d'envisager plusieurs scenarios afin d'optimiser leur rentabilité. Celle-ci passe par l'amélioration de leurs capacités de transport - qui permettront la réalisation d'économies d'échelle plus ou moins intéressantes (plus les capacités du navire seront importantes, plus le rendement du navire sera intéressant) - ainsi que par ses caractéristiques techniques. Son niveau technologique peut constituer un avantage en termes de qualité et de protection de l'environnement, ou bien sa « morphologie » pourrait-on dire, qui l'autorise à naviguer dans des zones interdites à d'autres.

Ces choix technologiques permettent d'apprivoiser la concurrence. De cette manière, les armateurs tentent de parer à l'incertitude du marché en se positionnant, dès la construction des navires, sur un marché spécifique. Pour parachever cet objectif de stabilisation de leur activité, les accords de *pool* – qui réunissent différents types de navire plus ou moins rentables

- assurent aux armateurs une continuité des gains. Ces derniers, mutualisés, sont répartis selon l'apport des navires engagés dans cet accord et permettent à l'armateur connaissant une période de creux de toucher, malgré l'incertitude de cette activité fluctuante, un revenu grâce à l'activité des autres navires. Il y a donc ici une démarche de distinction qui ne peut toutefois tenir que dans la coopération au sein d'ententes entre les armateurs.

1.1.2 Le pilier de l'emploi maritime et para-maritime

Par ailleurs, la construction des navires est stratégique puisqu'elle a des incidences sur les questions d'emploi et de formation des marins et des sédentaires*. Moins il y a de navires en possession ou sous contrôle, plus les futurs marins en formation dans un pays sont poussés à aller se faire embaucher sur les marchés du travail internationaux. La dimension de cette flotte a également des répercussions sur les services à terre : moins il y a de navires sous contrôle, moins il y a besoin d'employés à terre pour les contrôler, les assister et les charger.[107]. Ainsi, le groupe CMA-CGM, avec ses vingt-deux navires sous pavillon RIF (sur 430), emploie 450 navigants français (officiers et équipage) et 5000 sédentaires français sur 18 500 à l'échelle mondiale (Leroy 2013).

En retour, si le nombre et les capacités de transport des navires[108] sous contrôle sont stratégiques, encore faut-il disposer de la main-d'œuvre pour armer ceux achetés ou construits. En ce qui concerne la correspondance entre l'évolution des contours des flottes et l'emploi des navigants, Leong montre que dans les années 2000 les armateurs se sont mis à construire des navires sans même savoir s'ils allaient avoir assez de marins formés pour les faire naviguer (Leong 2012). Le responsable du service « opération » d'un groupe, la *compagnie Bernhard Schulte Shipmanagement*, commente ainsi l'évolution de la flotte en augmentation au niveau mondial : « *We do not even know where we will get the manpower to man them* » (Lloyd's List, 9 mai 2008). Pour les armateurs, cette question mérite d'être posée

[107] La diminution de la flotte sous pavillon national, quel que soit le registre, a donc un impact direct sur toute la chaîne d'acteurs impliqués dans le *shipping** et constitue en cela un enjeu stratégique pour l'État. Argumentant pour la nécessité d'une réforme du secteur du transport maritime, le rapport Leroy rappelle que « d'un point de vue économique, la « plus-value » va bien au-delà du seul segment des transports, c'est un secteur transversal qui irrigue les ports, les sociétés d'assurance, les sociétés de classification dont la France accueille l'une des plus grandes, ou encore la puissance publique qui pour remplir ses obligations, notamment européennes (contrôle de l'État du port) s'appuie beaucoup sur le réservoir que constitue les navigants lors d'une possible poursuite de carrière à terre. C'est aussi un rendez-vous avec notre avenir énergétique, par le biais des énergies Marines renouvelables, activité maritime en devenir par excellence. » (Leroy 2013).

[108] Les comparaisons entre pays se font en EVP (Equivalent Vingt Pieds) pour les porte-conteneurs et en tonnes de port en lourd pour les vraquiers et pétroliers.

puisque sans équipage dont la formation est reconnue par les conventions, le navire ne peut être exploité. Dans l'idéal, cette situation appellerait à une mise en relation des choix de construction ou de destruction des navires, avec les évolutions des caractéristiques de la population de marins en formation afin de trouver un certain équilibre. Or, outre le fait que les marins en formation ne constituent pas une population à la qualification homogène[109], la non-correspondance des diverses temporalités agissant sur le navire est ici beaucoup trop importante pour atteindre cet objectif.

> « Quelqu'un qui est élève, pour qu'il devienne commandant, ça va être quinze ans. Donc savoir dans quinze ans combien de navires on aura, c'est... Personne ne le sait. [Le problème c'est que] Le monde fonctionne de plus en plus dans du cours terme. » (Directeur général, Ancien navigant, la cinquantaine, Français)

Alors que la formation d'un marin se construit sur cinq ans de scolarité en alternance, suivi de temps de navigation conséquents où le marin gravit progressivement les échelons de la hiérarchie du bord, construire un navire ne prend que quelques mois. Aussi, un armateur français souhaitant faire construire des navires qui seront immatriculés en France aura-t-il intérêt à avoir un œil sur les quotas d'entrée dans les écoles d'hydrographie (ENSMM) pour s'assurer du « vivier » de main d'œuvre disponible à venir[110].

La construction et l'acquisition de navire s'inscrit a priori dans une démarche durable : elle est la condition de la pérennisation du secteur au niveau national, permet de s'inscrire dans le jeu concurrentiel régional ou international, garantit la création d'un certain nombre d'emploi. Toutefois la gestion des navires est aussi l'objet de stratégies de court-terme destinées avant tout à l'augmentation du taux de profit ou à l'adaptation en juste-à-temps aux retournements parfois brutaux de la conjoncture.

1.2 Adapter la flotte à l'aléatoire des marchés

1.2.1 Les « effets d'annonce »…

[109] Si le directeur de *B. Schulte* craint de ne pas trouver d'officiers pour ses navires, les officiers français connaissent, eux, un taux de chômage très important. Cependant, cette main d'œuvre ne semble pas être souhaitée par ces armateurs. Ainsi, le discours récurrent de la pénurie de main d'œuvre est, tout comme pour le bâtiment, à déconstruire (Jounin 2006). Ce point est abordé au chapitre suivant.

[110] Les enjeux soulevés par cette faible disponibilité de la main d'œuvre entraînent une forte implication des armateurs dans la création et la gestion des écoles formant des officiers, en France, et dans tous les pays fournisseurs de main-d'œuvre.

Le choix de commander, de vendre ou de déconstruire des navires s'effectue selon les coûts d'entretien, d'exploitation et de mise aux normes des navires, des coûts de certification, de l'âge du navire, et indirectement du prix de l'acier (prix de vente de la ferraille). Ce choix peut aussi résulter de l'état du marché des matières premières et des produits à transporter. La découverte d'un nouveau gisement de pétrole ou de gaz peut en effet entraîner une commande qui apparaît très spontanée.

> « Y a des effets d'annonce, on trouve du gaz, on trouve du charbon, bin pouf, tout de suite, ils font construire dix minéraliers*, c'est comme ça que ça se passe. J'ai des amis qui étaient là-bas sur de gros projets, c'est comme ça qu'ils font, on découvre du charbon, pouf on construit des bateaux, ils ne savent même pas l'état du marché. » (Ancien commandant reconverti à terre, environ 45 ans, français)

Ces choix sont caractéristiques des stratégies qui tendent à adapter en juste-à-temps les moyens de production, ici les navires, à l'évolution future de la demande en transport de produits. Au-delà de ces « *effets d'annonce* », les choix participants d'une délimitation des contours de la flotte résultent de prospections effectuées sur l'évolution du cours des marchandises, et donc sur le taux de fret à venir pour tel ou tel produit. Leur spontanéité peut surprendre étant donné le coût supposé de construction d'un navire[111].

L'engouement suscité par ces effets d'annonce, prometteurs d'économies d'échelle sans équivalents, passe parfois avant la considération de la possibilité d'exploitation du navire.

> « Là, on s'est posé la question il y a deux semaines si le navire pourrait escaler dans les ports qui étaient prévus ! Il était temps, le bateau est construit ! Il aurait peut-être fallu faire l'inverse, se dire bon on est limité dans tel port, on va construire un navire adapté. Non, là, on construit d'abord le bateau pour regarder si les ports sont adaptés… Qu'est-ce qu'on fait du bateau en attendant ? C'est la manière de faire classique… On fait, on fait, et puis ho ça marche pas… On va pas construire des ports, on va pas casser des montagnes pour faire passer le bateau ! » (Ancien commandant reconverti à terre, environ 45 ans, français)

[111] Par exemple, la construction d'un des derniers navires commandés par la CMA-CGM[111], un des plus gros porte-conteneurs du moment pouvant transporter 16 000 boîtes, est évaluée par un de nos interlocuteurs à 250 millions de dollars. Pour avoir un ordre d'idée moyen, le rapport Leroy qui constitue le dernier rapport en date censé orienter la politique maritime française (Leroy 2013), prend comme base pour ses analyses le coût moyen de 50 millions de dollars pour la construction d'un navire.

Cette gestion des flottes s'inscrit ainsi dans une temporalité purement commerciale dans laquelle la logique de l'activité et les conditions dans lesquelles elle se déroule passe en arrière-plan. Dans ce cadre, la gestion en juste-à-temps prime sur tout autre élément (conditions d'exploitation, gestion de la sécurité, disponibilité de marins formés pour armer ces navires…).

1.2.2 … Et retournements brutaux

Cette gestion en juste-à-temps peut également être brutalement contredite par des fluctuations parfois brutales de l'économie mondiale. Les déséquilibres importants qui en découlent rappellent la lourdeur des moyens mobilisés que les décisions précédentes tendent à faire oublier. Par exemple, le ralentissement touchant le secteur à la fin des années 1970 tient pour beaucoup au fait qu'à la suite des crises pétrolières, les navires étaient beaucoup trop nombreux comparés à la quantité de pétrole à transporter. Les armateurs avaient en effet engagé de nombreuses commandes pensant que la situation continuerait à évoluer dans le même sens. Il en est de même avec la crise qui touche le secteur en 2009.

> « Donc ça c'est en 2010, c'est la crise, on est déjà dedans depuis une année, et donc la livraison en 2010, y'en avait 270 de livrés et il en restait 178 à livrer. C'était dingue. 2011, c'est pareil, 2012 ça baisse, jusqu'à ce qu'on arrête de commander des bateaux. Et tout ça, c'est des bateaux qui ont été commandés en 2006-2007. Donc là on comprend le souci qu'on a avec les taux de fret, la pléthore de bateaux qui est arrivée jusqu'à 2012.
>
> Donc ces bateaux sont en attente ?
>
> Non, ils sont exploités - parce qu'en même temps y a pas trop de temps morts - mais avec ces taux de fret faible (?). L'affréteur il claque des doigts et il a tous les bateaux qu'il veut. » (Ancien navigant, QHSE[112], la quarantaine, français)

La chute des taux de fret, caractéristiques des ralentissements de l'économie ne se traduit donc pas par l'arrêt des navires, y compris lorsque ces derniers sont trop nombreux, c'est-à-dire que le secteur traverse une période de « surcapacité ». Cette baisse des prix se traduit en revanche par une évolution dans le rapport de force entre armateurs et affréteurs en faveur de ces derniers. Parce qu'il y a trop de navires par rapport à la quantité de produit en

[112] Service Qualité Sécurité Sûreté Environnement (*Quality Health Security Environment*).

circulation, le prix de ce transport diminue. Une des stratégies consiste donc à retenir le produit à bord en attendant que les prix remontent. Dans cette situation, le navire est immobilisé en pleine mer. C'est ce que ces deux employés d'une compagnie pétrolière appellent le « stockage flottant » :

> [A] : « Donc aujourd'hui y a trop de bateaux par rapport aux besoins. Donc les armateurs savent pas trop quoi faire avec leurs bateaux. Y'en a qui font ce qu'on appelle du stockage flottant, c'est-à-dire qu'ils chargent un produit ou du brut en attendant que le marché pétrolier évolue d'une certaine façon.
>
> [B] : Je l'ai fait : on chargeait du gaz en Arabie Saoudite, on savait pas où on allait aller, on se mettait à l'ancre à Taïwan et on attendait. On a déjà attendu trois semaines. Et bien souvent, pour quand même éliminer le gaz qu'on avait à bord, on avait des petits navires qui venaient se mettre à couple et on déchargeait sur les petits navires. »
>
> (Entretien réalisé avec deux employés d'une compagnie pétrolière affrétant des navires. A : Courtier de l'affréteur, 35 ans, français ; B : Ancien navigant, Courtier de l'affréteur, 37 ans, belge)

Dans ces configurations, les navires apparaissent comme un outil au service d'une stratégie de spéculation, d'après la définition donnée par Nicholas Kaldor pour qui « *le mobile d'une telle action est l'anticipation d'un changement des prix en vigueur, et non un avantage résultant de leur emploi, ou une transformation ou un transfert d'un marché à un autre*. » (Kaldor 1987). Cette utilisation du navire comme outil de spéculation l'éloigne de sa finalité première : la logistique maritime. Aussi, pour les marins, rester à l'ancre trois semaines n'est pas véritablement source de plaisir. Comme cela est présenté au chapitre 5, dans ces moments-là, les marins sont mis en attente, ils ne se reposent pas davantage et peinent à organiser leur travail.

Ainsi, la construction et son corollaire, la destruction (cf. encadré ci-dessous), sont des activités permettant de faire évoluer les prix du fret dans un sens ou dans l'autre. Contrôler le nombre de navires en circulation permet de maintenir les taux de fret à un prix intéressant pour les armateurs. A l'inverse, réduire le nombre de navires en circulation permet de faire remonter le prix auquel sont affrétés les navires. Pour garder le contrôle des taux de fret, les armateurs peuvent donc choisir de détruire des navires, pourtant en bon état, car sinon, le

marché devient trop favorable aux affréteurs. Aussi, parfois, « *Les taux s'écroulant, l'option de la démolition est devenue rentable pour certains armateurs* » (Isemar n°124[113]).

Encadré 8 : Sous-traitance et spéculation sur la destruction des navires

Dans une situation de surcapacité, l'armateur peut dépavillonner son navire ou s'en séparer en le vendant ou en le détruisant. Or dans ce contexte, il est bien difficile de trouver repreneur puisqu'une bonne part des armateurs a déjà des navires en commande dont ils ne savent que faire. La destruction d'un navire est par ailleurs une opération très coûteuse, car très polluante et dont les conditions sont légalement bien définies. À titre d'exemple, un navire immatriculé au RIF ne peut être envoyé en Inde, à Alang qui constitue aujourd'hui l'un des plus gros chantiers de démolition de navires au monde, et dont les prix sont les plus attractifs114. Selon la loi française, il devra se faire démanteler par des chantiers français. Si l'armateur souhaite malgré tout profiter des bas coûts proposés dans les chantiers de la baie d'Alang, il devra dans un premier temps changer son navire de pavillon pour le faire passer sous un registre qui autorise ce genre de déplacement. Si l'armateur ne veut pas s'occuper de cette étape, il peut faire appel à des intermédiaires, les cash buyer, qui achètent ces navires à détruire pour les revendre ensuite à des chantiers au moment où le prix de vente de la ferraille est plus intéressant.

Ces moments de ralentissement de la demande constituent également des périodes favorables aux opérations de « *deflagage* »*, c'est-à-dire de changement de pavillon vers des pavillons plus attractifs pour les armateurs. Cette opération leur permet de modifier les conditions d'exploitation du navire selon des conditions réglementaires moins nombreuses et moins onéreuses, tout en en gardant le contrôle. Autrement dit, cela équivaut à une forme de délocalisation juridique des moyens de production. Ce faisant, l'armateur opte pour une stratégie maximisant ses chances d'accumulation de valeur, tout en limitant les coûts et les

[113] Institut Supérieur d'Economie Maritime. L'Isemar est un centre d'expertise et de recherche situé à Nantes et Saint-Nazaire qui produit tous les mois une note de synthèse disponible en ligne sur un sujet touchant à l'économie du transport maritime (http://www.isemar.asso.fr/fr/institut/accueil.php).

[114] Les chantiers de déconstruction en Inde défrayent régulièrement la chronique en raison des conditions de travail particulièrement choquantes qui y ont court : les ouvriers travaillent sur des navires « *beachés* », c'est-à-dire échoués directement sur le sable, avec des équipements de protection à l'état douteux lorsqu' il y en a, et en étant très faiblement rémunérés. Voir les reportages audio de l'émission « là-bas si j'y suis » dirigée par Daniel Mermet des 14, 15 et 16 mars 2006 (http://www.la-bas.org/spip.php?article874) ainsi que le dernier chapitre de l'ouvrage d'Annie Thébaud-Mony, *Travailler peut nuire gravement à votre santé* (Thébaud-Mony 2008)

risques de l'exploitation du navire, et en se dégageant de la tutelle de son État d'appartenance. Ce changement de pavillon signifie également qu'il change de marché d'exploitation. Par exemple, sous pavillon singapourien, ces navires ne pourront plus répondre à des appels d'offres pour du transport de produits pétroliers en Europe puisqu'un règlement européen impose que le cabotage européen soit effectué par des équipages entièrement européens.

> [*retranscription à partir du carnet de terrain*] Les deux embarquements réalisés sur les pétroliers se sont déroulés dans un contexte général plutôt morose. Au moment de mon arrivée sur le premier, les navigants venaient de recevoir un mail de la part de la compagnie mère annonçant le « *déflagage* » imminent de trois des navires de la compagnie inscrits au RIF vers le pavillon Singapour. Outre la forme peu diplomatique adoptée par les services de la compagnie pour transmettre cette information par mail (« *un mail en format Word pourri qu'on nous a envoyé. Ça fait un peu : "j'ai tapé ça vite fait, j'étais aux toilettes…". Il était chez lui, il regardait un film…* » (Second capitaine, 33ans, français)), ce choix stratégique pour la compagnie signifiait pour les marins la fin de leurs emplois, le besoin de chercher une place ailleurs voire de se reconvertir. D'autant que cette opération s'inscrivait dans une politique plus large qui, selon les analyses de certains, déboucherait probablement sur la fermeture de la filiale française.
>
> Quelque mois plus tard, lors de mon deuxième embarquement, les trois navires ont été *déflagés*. Le commandant me fait part du fait que de toute façon, il cherche à se reconvertir et commente ainsi la situation : « *Tout le monde cherche à se barrer et cherche ailleurs. Après le déflagage des trois navires l'année dernière, la compagnie n'a pas donné de nouvelles. Mais les réductions de coûts se poursuivent, la pression économique est très présente. Et tout le monde s'attend à ce que la boîte ferme. La situation donne l'impression que B. fait supporter cette pression sur les navigants et Paris, ce qui fait qu'ils se préparent psychologiquement à ce que ce soit la fin, voire cherchent à se barrer d'eux-mêmes. Comme ça, quand ils vont vraiment décider de fermer la filiale française, y aura aucune protestation*. » (Commandant, 34 ans, français)

Cette activité met donc au jour un conflit de temporalité entre temps commercial (le juste-à-temps du flux), temps de l'infrastructure (anticipations et construction de nouveaux navires) et temps de l'exploitation du navire (temps de la formation et temps de l'activité). Ce

conflit de temporalité s'inscrit par ailleurs au sein du rapport salarial qui unit les marins à la terre et se double par conséquent d'un lien de subordination entre les deux groupes d'acteurs.

2. Trouver les contrats commerciaux

En charge de l'exploitation des navires, l'armateur est également celui à qui revient le travail d'affréter ses navires, c'est-à-dire d'affecter des contrats commerciaux aux navires, contrats qu'il aura conclu avec un affréteur, son client[115]. L'objectif principal de l'armateur est la fluidité commerciale : ses navires doivent être immobilisés le moins possible et rester le moins longtemps dans les ports. Tout arrêt de ces derniers est en effet du temps mort, non producteur de valeur, ou source de coûts supplémentaires. Deux types d'exploitation du navire existent selon que l'armateur traite ou non régulièrement avec les mêmes affréteurs. Les porte-conteneurs effectuent des lignes régulières, font escale dans les mêmes ports à chaque rotation, et sont affrétés par un contingent stable et connu d'affréteurs. Dans ce type d'exploitation, les affréteurs sont amenés à conclure des contrats d'affrètement au temps (*time charter*). Au contraire, le transport d'hydrocarbures et de matières premières en vrac fonctionnant au *tramping*, implique que les navires changent à chaque voyage d'affréteur et de route. Les affréter revient alors à organiser une succession de voyages différents dont les conditions varient d'un contrat négocié à l'autre. Ces deux types d'exploitation des navires constituent deux marchés bien séparés. Nous traiterons ici du second, de l'affrètement de navires fonctionnant au *tramping*, affrétés à la demande selon les règles du marché au *spot*.

2.1 Les *process* d'affrètement et d'opération

2.1.1 Le tramping, un idéal de fluidité ?

Le processus d'affrètement d'un navire se décline, comme sur les places du marché financier, en deux secteurs distincts. Dans un premier temps, les services affrètement de l'armateur et du client (ou de l'affréteur)[116] se rencontrent par l'intermédiaire de courtiers maritimes qui négocient le traitement du contrat commercial appelé charte-partie*. Cette

[115] Cette organisation est bien entendu complexifiée par l'existence de chaînes de sous-traitance et d'acteurs différents travaillant au sein de ces services de l'armateur et de l'affréteur.
[116] L'armateur et l'affréteur disposent chacun d'un service affrètement où travaillent les courtiers maritimes, tous deux appelés affréteurs. D'où la redondance « affréteur de l'affréteur » et « affréteur de l'armateur » pour distinguer ces deux types de courtiers.

étape constitue le *Front-office*. Une fois conclu, le contrat passe du côté du *Back-office* où le service opération de l'armateur va mettre en place les conditions de réalisation de ce contrat en fonction de ses clauses et exigences[117]. Chez B., le *Front-Office* est assuré par une entité appartenant au groupe mais autonome financièrement. Une fois le contrat discuté, les conditions pratiques du voyage à organiser passent entre les mains de la filiale française – lieu où j'ai faire les entretiens.

Les contraintes des deux types d'affréteurs (de l'armateur et de l'affréteur) sont de nature différente. Pour l'« affréteur de l'affréteur », il s'agit de trouver un navire répondant aux normes internationales et aux exigences du *Vetting*[118]. Il doit être situé non loin du lieu où se trouve la marchandise et doit être en capacité de l'amener rapidement au point de vente ou de stockage. Côté armateur, l'affréteur doit trouver un contrat à un taux acceptable pour lui[119] et qui l'emmènera dans une région, un *range**[120], où il pourra éventuellement trouver rapidement un nouveau contrat. Si la vision du premier s'arrête au seul voyage en cours, celle du second s'inscrit dans une optique plus longue où ce voyage est inséré dans une succession d'autres voyages à laquelle il importe de donner une cohérence, c'est-à-dire une rationalité budgétaire qui limitera les coûts de déplacement du navire. Outre le fait d'être garant du respect des termes du contrat, l'enjeu côté armateur est donc aussi d'assurer une continuité entre les contrats commerciaux.

Malgré cet objectif de continuité, j'ai néanmoins pu constater que la navigation au *tramping* était loin d'être continue et se caractérisait par de nombreux temps d'attente, le plus souvent en mer, à la dérive (puisqu'à cet endroit, l'emplacement est « gratuit »). A bord, le rythme alterne ainsi ces temps longs et de soudaines accélérations de l'activité. La 3ème partie de la thèse traite de ces temporalités contrariées vue du bord. Voici toutefois un panaché

[117] O. Godechot décrit comme suit ces deux espaces :

Front-office : Service qui décide et conclut des transactions sur le marché anonyme avec des clients (par extension c'est la salle de marché proprement dite)

Back-office : Service qui s'occupe de la confirmation des ordres auprès des contreparties, de la livraison des titres ou du règlement de la transaction, de la compensation sur les marchés à terme (transactions avec la chambre de compensation), des appels de marge quotidiens lors de la variation du cours pour certaines transactions, de la comptabilisation des transactions permettant de connaître chaque soir la position de la salle. (Godechot 2005).

[118] L'accord est soumis à l'approbation préalable du service *Vetting* de l'affréteur.

[119] La mesure de la rentabilité du navire se fait selon un équivalent, l'*equivalent time charter* qui permet au courtier d'établir des comparaisons entre les différentes propositions.

[120] La géographie maritime est divisée en rangée : par exemple, la *Northern Range* ou rangée européenne représente la zone englobant les treize ports principaux européens sur une distance de mille kilomètres allant du Havre à Hambourg.

d'extraits de carnets de terrain qui donnent un avant-gout de cette attente, et montrent que loin d'être isolée, ces temps s'avèrent plutôt récurrents.

> Le navire fonctionne au *tramping*. Ce qui signifie qu'à chaque voyage, le port de destination n'est connu qu'à la dernière minute. Nous sommes jeudi, le lieutenant me disait ce matin que nous allons charger en Sicile, et que si nous ne savons pas avant le week-end où nous devrons la décharger, il faudra attendre jusqu'à lundi à la dérive* que les bureaux se re-remplissent pour avoir un nom de port à nous donner. […]
>
> *9 mars* – Nous sommes depuis quelques heures à la dérive, juste en face du port où nous sommes censés charger de la marchandise. Or nous ne pouvons accoster avant mardi ou mercredi. […]
>
> 17 heures. Pas de nouvelles de la destination. La compagnie propose de nous mettre au mouillage. On restera probablement en dérive jusqu'à lundi. […]
>
> *11 mars* – C'est Dimanche. Tout le monde est à la sieste. Bateau au ralenti, d'autant que nous sommes encore à la dérive. […]
>
> *24 mars* – Le déchargement s'est terminé ce matin tôt. À 10 heures nous pouvons partir, les circuits sont nettoyés, les papiers de l'escale signés. Nous n'avons pas de destination, et comme c'est samedi aujourd'hui, les bureaux à terre sont fermés. Nous descendons donc vers le Sud pour se mettre à la dérive et attendre les nouvelles qui arriveront lundi matin. […]
>
> *27 mars* – Toujours à la dérive.

Ces temps d'attente peuvent résulter de la déconnexion des temporalités entre les navires, fonctionnant en continu, et les bureaux à terre, fermés les soirs et week-end. En dépit d'une organisation internationale de l'armement qui pourrait laisser supposer, telle la bourse avec ses quatre plateformes, une gestion en continu de tous les aspects du navire, les services armatoriaux demeurent très ancrés dans des réalités et temporalités locales. Cette déconnexion des temporalités de la terre (nuits, week-end, vacances) à celles, continues, de la mer, expliquent également le fait que le navire peut rester quelques jours sans contrat commercial.

Toutefois, la raison principale de ces temps d'attente concerne les difficultés d'affectation d'un contrat commercial au navire. Cette difficulté à trouver des contrats d'affrètement tenait pour part à l'état du marché alors en pleine crise (2012). Mais la crise n'explique pas tout. Les entretiens réalisés avec un employé ayant travaillé au service « opération »[121] d'une compagnie, ainsi que celui réalisés avec deux opérateurs travaillant à l'affrètement du côté affréteur, montrent qu'obtenir des contrats commerciaux doit répondre à un certain nombre de critères très précis pour la plupart péniblement négociés, sans avoir aucune certitude sur l'issue de cette négociation.

Encadré 9 : Les différents types de charte-partie

L'armateur peut faire le choix entre différentes formules, combinables, de contrat d'affrètement.

- La charte-partie « coque nue » (Bare Boat CP) : l'armateur loue son navire tel quel à un affréteur. Ce dernier paie un loyer à l'armateur en US dollars par mois, tandis que l'armateur prend à sa charge le capital et les frais financiers relatifs à l'achat et à l'entretien du navire122. Dans ce contrat, l'armateur n'a rien à voir avec l'exploitation du navire : « l'armateur coque nue fait de la finance, mais l'exploitation du navire, il s'en fiche. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, Français)). Aussi, l'affréteur louant le navire se fait ici armateur.
- La charte-partie au temps (Time Charter) : l'armateur loue son navire au temps à un affréteur qui est responsable de l'exploitation du navire (frais portuaires, agents, combustibles, pilotage hauturier, frais de transit et de passage des canaux, lavage des citernes, etc.) et paie le loyer à l'armateur. L'armateur prend en charge les coûts opérationnels (équipages, entretien du navire, assurances).

[121] En charge de l'affrètement et de la logistique nécessaires aux navires pour la réalisation des contrats commerciaux.

[122] Pour soutenir les investissements, l'État a longtemps soutenu les armateurs à l'aide de GIE (Groupement d'Intérêt Economique), décrit de la façon suivante par un directeur général : « *vous aviez des gens qui investissaient dans le navire qui bénéficiait de réductions fiscales parce qu'ils investissaient dans ce qu'ils appelaient un GIE, et qui rétrocédaient une partie de cette réduction fiscale à l'armateur. In fine ça faisait une réduction du prix du navire. En échange de quoi l'armateur s'engageait à employer du personnel français* ». Ce système de quirat, ou de copropriété d'un navire indivis, permettait aux membres du GIE, généralement des banques, de bénéficier d'exonérations d'impôts importantes sur les plus-values dégagées par le navire et à l'armateur de réduire le coût d'acquisition grâce à une redistribution de ces avantages fiscaux vers les armateurs. En 2006, à la suite d'une enquête.

- La charte-partie au voyage (Voyage CP) : l'armateur est responsable et paie les frais d'exploitation, l'affréteur paie à l'armateur le fret, les surestaries123, et d'autres frais inhérents au voyage (surprimes de guerre, surcoûts d'assurance, etc.).

Tableau 2 : les coûts supportés par l'armateur en fonction du type de charte-partie

	COUTS SUPPORTES PAR L'ARMATEUR		
Coûts du capital Paiement du capital Paiement des intérêts	**AFFRETEMENT COQUE-NUE**	**AFFRETEMENT A TEMPS TIMECHARTER**	**AFFRÈTEMENT au VOYAGE VOY CHARTER**
Coûts opérationnels Salaires des équipages & relèves Approvisionnement Pièces détachées Lubrifiants Réparations et entretien Assurances Frais généraux Autres			
Coûts d'exploitation Combustibles (Soutes) Dépenses portuaires Frais de transit par canal Autres			

Sources : « Navires marchands et rôle des acteurs du transport maritime en cas de pollution accidentelle », Présentation au Cèdre, E. De Geyer, 2010.

Selon le type de contrat, l'incertitude supportée par l'armateur sera plus ou moins grande.

[123] Indemnités payées par l'affréteur à l'armateur lorsque le temps d'utilisation du navire dans le terminal portuaire dépasse le temps prévu par le contrat d'affrètement.

Moins ce dernier sera impliqué – comme dans le cas de l'affrètement coque nue –, moins il prendra de risques. C'est pourquoi dans l'affrètement au voyage, la négociation entre les deux parties est, nous allons le voir, si difficile, qu'elle peut prendre du temps et peut ne pas aboutir.

Les montages commerciaux à partir de ces types de contrat[124] se déclinent ensuite sous différentes formes qui peuvent être parfois complexes[125.] La nature du contrat fait changer de rôle aux acteurs : tour à tour, le propriétaire du navire peut être spéculateur, affréteur ou armateur direct, de même que l'affréteur, en sous-affrétant peut être amené à endosser un rôle d'armateur. Pour le navire, ces situations d'affrètement en cascade augmentent d'autant le nombre d'interlocuteurs à informer de l'évolution du voyage. En cas d'accident enfin, elles compliquent les enquêtes et l'attribution des responsabilités puisque ces dernières se dissolvent dans ces différents niveaux d'intervention sur le navire

2.1.2 Anticipations et coups de bluff dans la négociation [126]

Négocier les termes du contrat revient en effet à négocier les risques supportés par l'une ou l'autre partie en cas d'accident, de dépassement des délais déterminés dans le contrat, ou d'engagement de coûts supplémentaires. Cette négociation est importante et a des conséquences sur le navire. Les marins peuvent en effet payer le coût d'une mauvaise négociation.

L'arraisonnement de la mer

[124] D'autres types de contrat existent mais nous les laissons ici de côté pour faciliter la compréhension : les contrats d'affrètement où l'armateur s'engage à mettre un nombre déterminé de navires pour l'exécution d'un contrat, et les accords de *pool* où, comme nous l'avons vu plus haut, l'armateur donne des navires désignés en exploitation commerciale à un *pool* d'affrètement et est rémunéré en fonction de la « pesée » du navire. Ce genre d'accords participe ainsi de la fluidité commerciale puisqu'ils permettent de proposer aux affréteurs une flotte étendue et donc flexible où la probabilité de trouver un navire bien situé sera plus grande qu'avec un armateur ne disposant que de trois navires. Il prévoit par ailleurs une rémunération des armateurs par-delà la discontinuité du flux liés aux fluctuations des marchés ou aux divers aléas (mauvais temps, grèves, etc.).

[125] Prenons un navire construit par la filiale singapourienne de B. Propriétaire du navire, B. Singapour ne veut pas l'exploiter, et va l'affréter en coque nue à B. France. Ce dernier va ensuite l'affréter en *time charter* à Total. En tant qu'affréteur en TC, Total va payer B. France la location du navire (40 000 $ jour) afin d'exploiter ce navire pour ses propres besoins sur la durée du contrat. Dans ce cas, B. France est armateur et paye les coûts du capital et les coûts opérationnels (salaires, approvisionnement, assurances, etc.). Cependant, au cours de ce contrat, Total peut traverser des périodes de plus faible intensité, et choisir d'affréter à son tour au voyage à une autre entité (Shell, etc.). Dans ce cas, Total doit prendre en charge les coûts d'exploitation, tandis que B. France continue d'être responsable et de payer les autres coûts.

[126] Pour les sous-parties qui suivent et closent ce chapitre, je me concentrerai uniquement sur l'affrètement au voyage, dans lequel A ou B sont les armateurs directs endossant les coûts du capital, les coûts opérationnels et d'exploitation, cas où ils endossent le plus de risques.

La conclusion d'un contrat d'affrètement entre courtiers de l'affréteur et de l'armateur résulte de négociations où l'affréteur cherche un navire pour ses besoins à un taux le moins élevé possible, tandis que l'armateur veut rentrer dans ses frais tout en s'assurant un certain profit.

> « L'affréteur dit j'ai un enlèvement à Rotterdam de 30 000 tonnes entre telle date et telle date. Donc l'armateur va dire j'ai tel bateau sur telle date et tel bateau sur telle date. L'affréteur va dire OK j'ai mes préférences sur tel bateau et telle date. En général, comme les contrats sont bien verrouillés, on fait ce qu'on appelle une *boOKing note* : y a une charte-partie* pour l'ensemble du contrat et on fait une *boOKing note*, une note de nomination où on récapitule quelques critères tels que le taux de fret, la date d'arrivée du navire, les surestaries*. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

La négociation du prix de la location du navire ou du service rendu, établi en dollars par jour, varie en fonction des coûts fixes de l'armateur. Par exemple, les frais d'exploitation (frais portuaires, salaires, carburant) ne sont donc pas négociables. Néanmoins, ces coûts varient en fonction de la durée du voyage, du type de navigation impliquant plus ou moins de jours de ballast*age*, ou encore du prix du pétrole. D'où l'importance pour l'affréteur de trouver le navire qui sera le mieux situé par rapport à la marchandise.

Pour l'armateur, le choix de se positionner sur un contrat d'affrètement se fait en fonction de calculs arithmétiques dont le résultat, l'*equivalent time charter*[127], détermine si le contrat est intéressant. Or ces calculs ne sont qu'approximatifs parce que les courtiers fonctionnent par « *range* »*, c'est-à-dire par zone géographique et non par port. Ainsi, lorsqu'une demande est émise par un affréteur, l'affréteur de l'armateur ne connaît pas précisément le voyage que cette marchandise doit faire. Aussi, pour se saisir de la demande, ce dernier élabore différentes formules correspondant à plusieurs scénarios possibles, calculés à partir du *range* désigné par l'affréteur du client.

> « Étant donné que nous, on va nous demander un bateau pour charger *central med* [méditerranée]. Donc le gars qui est à l'affrètement il va falloir qu'il fasse un nombre incroyable de cas de figure. Il va falloir qu'il se dise, je pense que je vais charger à *central med*, c'est Augusta, donc je fais un voyage Augusta-Marseille, un voyage Augusta-Barcelone, Augusta-Rotterdam, Augusta-Tamise, et Augusta-Maroc, et puis ensuite il essaie de bâtir

[127] L'*equivalent time charter* est calculé en fonction des coûts relatifs à la route envisagée.

son offre de façon à avoir un revenu équivalent, il essaie d'avoir du courtier quelle est son intention, est-ce que c'est plutôt Amsterdam, est-ce que c'est plutôt Barcelone. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

La négociation de ces coûts est une guerre de l'information entre affréteurs des deux parties pour savoir combien il y a de navires disponibles dans le *range**, combien disposent des caractéristiques permettant de répondre à la demande, et quels sont les volumes de marchandise en attente. Tout le jeu est donc de savoir quelle peut être la destination souhaitée par l'armateur. Car ce faisant, le courtier de l'armateur peut évaluer si la proposition de son client est réaliste et alors s'engager dans une négociation pour obtenir le contrat ou, dans le cas contraire, passer à une autre affaire.

« Si par exemple une cargaison d'Augusta en Sicile sur l'Espagne, y a une cargaison puis quinze bateaux de disponibles. L'affréteur va voir ses courtiers, il va leur dire, « *y a ce bateau-là en position, demandez-lui une cotation* ». Ou bien « *ce bateau-là est en position, bin faites croire que je vais m'y intéresser, mais c'est pas la peine de lui demander de cotation* ». Donc ils vont essayer de se juger en essayant d'obtenir un maximum d'informations avec le courtier, pour savoir qu'est-ce qui peut, du côté affréteur, faire baisser les taux [de fret], et du côté armateur pour faire monter les taux. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

Outre la destination, la négociation s'effectue aussi en fonction de la situation du navire, du nombre de navires potentiellement concurrents situés à proximité, et du type de navires. Si le navire pressenti se trouve dans un *range** où d'autres navires de son type seront également présents, l'affréteur peut être plus ou moins exigeant sur les clauses, puisqu'il sait que si ce navire n'y répond pas, il pourra rapidement se rabattre sur un autre. Dans ce jeu, il importe avant tout de déceler les coups de « bluff » de l'affréteur, celui-ci se positionnant sur un navire sans véritablement se renseigner sur les conditions précises du contrat. De son côté, le courtier de l'armateur doit se renseigner sur les caractéristiques et l'historique des autres bateaux situés non loin de là et qui pourraient également intéresser l'affréteur.

« Là, c'est pour une cargaison de Naphta, un produit très très propre, clair comme de l'eau de roche, pas la moindre impureté dedans, et donc ils vous bourrent le mou en disant, « ha ce bateau-là, une bonne qualité de bateau », puis on apprend que la dernière cargaison de ce bateau-là c'était du fioul ! Donc avec du fioul il peut pas transporter du Naphta direct après, il faudrait qu'il fasse trois gasoils avant... Donc si le gars qui fait l'affrètement chez

l'armateur il a pas tous ces détails, il ne s'est pas préoccupé d'avoir tous ces détails, il va dire « *ha bin ouais c'est vrai c'est un beau bateau*, *il risque de me piquer la marchandise* »... Alors que ce bateau-là ne peut pas la faire ! » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

L'affréteur de l'armateur doit ainsi déceler les moments où l'affréteur fait mine de s'intéresser aux autres bateaux proposés par d'autres armateurs et situés à proximités. Dans l'exemple, l'affréteur « bluff » en montrant de l'intérêt pour un autre navire qui, du fait de son historique commercial, ne peut pas se positionner sur le contrat de transport de Naphta. Se rendre compte de la feinte permet alors à l'affréteur de l'armateur de tenir sur ses positions dans la négociation.

Ces négociations témoignent ainsi d'un rapport « arraisonné » à la mer, dans le sens où l'entend Heidegger, c'est-à-dire que celle-ci est ici avant tout considérée comme support à la production de profit. Cet arraisonnement est toutefois limité par les caractéristiques des produits transportés, les capacités techniques des navires ou encore la nature incertaine de la mer qui se réinvitent une fois passé le premier accord de principe entre les deux types d'affréteurs.

Quand la mer se réinvite à la table des négociations

Une fois qu'un bateau est désigné ou « *mis en sujet* », que l'affréteur a obtenu l'accord du *vetting*, une nouvelle phase de négociation s'ouvre sur les clauses du contrat. L'objet de ces négociations porte sur la prise en charge des coûts liés à l'incertitude inhérente au travail maritime : dépassement des temps en cas de tempête, accidents en mer, défection d'installations, etc. Tous ces éléments sont négociés afin de déterminer, en cas de litiges, qui devra payer. Cette étape est importante, car elle a des conséquences directes sur la manière dont le travail à bord va devoir se faire.

« Le *statement of fact*[128], il est très très important, il est très très précis puisqu'il va servir à calculer les heures. Une coupée* installée avec les filets et les trucs, le temps va recommencer à compter, l'opérateur va prendre la *notice of arrival*, voilà, pilote* à bord, une journée et demi, ensuite je recommence à compter le temps de la coupée* installée jusqu'à la déconnexion. Ensuite de la déconnexion jusqu'à ce que les papiers arrivent à bord, je laisse à l'affréteur trois heures. Si ça dure plus de trois heures, le temps recommence à compter,

[128] Document que les marins remplissent lors de l'OC dans lequel sont notées toutes les heures où sont effectuées les diverses tâches de l'OC.

jusqu'à ce que j'ai les papiers... Donc tout ça c'est des petits détails qui sont mis dans la charte-partie*. (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

La négociation porte ainsi sur toutes les étapes et temporalités du navire en escale puisque c'est là que le voyage coûte le plus cher (Coutansais 2010). D'autre part, tout écart vis-à-vis des procédures définies dans la charte-partie peut être utilisé en cas de litige. Pour des raisons de responsabilité, les clauses sont ainsi extrêmement nombreuses, précises, détaillées, rallongeant d'autant les temps de négociation.

Ce temps des négociations peut entraver la continuité de l'activité du navire : si les discussions n'aboutissent pas à la signature du contrat, le bateau est mis en attente jusqu'au prochain accord. Eviter ces ruptures de flux demande ainsi de les anticiper ou de mettre en place des stratégies pour y remédier rapidement.

2.2 Se prémunir des ruptures de flux du *tramping*

2.2.1 Fidéliser le client

Pour éviter les coûts de négociation, le client peut aussi privilégier les contrats avec des affréteurs déjà connus. Conclure une charte-partie avec des affréteurs réguliers permet de passer outre ces temps de négociation. En effet, lorsque les deux parties ont déjà traité ensemble, elles recourent à un document-type qui fait référence. Celui-ci leur permet ainsi de gagner du temps et de faciliter le renouvellement des contrats.

« Donc dans la charte-partie* y a des tas de petits détails. On ne renégocie pas tout à chaque fois. Quand on est habitué à travailler ensemble on peut dire carrément, ce qu'on appelle la négociation des termes, *as per last*. Par exemple, quand on travaille au voyage avec BP on travaille avec cette charte-partie*, la BP VOY4. C'est très important on met toujours la référence, la date de la charte-partie*, qui sont les armateurs, qui sont les affréteurs, ensuite on décrit le bateau, la marchandise, le port de chargement ou le *range**, les *lay days*, le taux de fret, les *lay time*, les surestaries* en dollar par jour, les détails de paiement, les clauses additionnelles, ensuite les BP questionnaires[129]. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

[129] Ces documents sont des questionnaires de contrôle de la qualité et de la satisfaction du client.

Dans ce cadre où la récurrence facilite la confiance mutuelle, les contrats sont rapidement conclus. La navigation au *tramping* diminue toutefois les chances de travailler ensemble de façon durable. De même, les moments de crise économique ne favorisent pas les relations continues puisque, dans ces périodes, les armateurs élargissent beaucoup plus qu'à l'accoutumée leur champ d'action et peuvent se saisir de contrats d'affrètement peu habituels. Ainsi un pétrolier avait reçu à son bord de l'huile de palme. Vraisemblablement, le navire n'était pas complètement adapté à ce type de marchandise qui avait bouché une bonne partie des vannes de pont. Lors d'une conversation informelle, le commandant me fit part du côté assez exceptionnel de cette situation, et la justifia par le contexte de récession économique qui pousserait l'armement à s'emparer de contrats plus difficiles à réaliser pour les marins, tout en étant moins intéressants pour l'armateur.

2.2.2 Placer ses navires

Augmenter les chances d'obtenir des contrats passe également par une stratégie de « maillage » de l'espace maritime, c'est-à-dire de placement des navires dans différents *range** de manière à pouvoir répondre à une demande élargie.

> « Donc la stratégie de B., c'est d'avoir un grand panel de bateaux, beaucoup de bateaux pour avoir des bateaux partout de façon à ce que quand une cargaison sort y ait toujours un bateau à proximité pour la prendre. Nous, quand on était D.[130], on se cantonnait sur l'Europe parce qu'on n'avait pas assez de bateaux pour couvrir tout le monde. Mais souvent y avait le marché en méditerranée qui montait, parce que y avait plein de bateaux qui étaient partis en Europe, donc y avait plein de bateaux en Europe. Donc les taux de fret pour les petits voyages inter-Europe ça tombait, et en méditerranée ça montait. Et comme pour envoyer un bateau d'Europe en méditerranée, il faut un ballast* long, le résultat du voyage était un peu pourri. Alors que si on a des bateaux un peu partout, on va peut-être moins gagner sur une zone, mais quand la marchandise sort, ça paye bien parce qu'on n'aura pas de grands ballasts* à faire. » (Ancien navigant, Service OC, environ 45 ans, français)

Le ballastage* consiste à vidanger des compartiments situés dans la coque du navire et destinés à stocker de l'eau de mer, utilisée comme poids pour atténuer les forces s'exerçant sur le navire. Par exemple, le passage de la mer Méditerranée à la mer du Nord demande

[130] Référence au nom de l'entreprise avant qu'elle ne soit rachetée par B.

plusieurs opérations de filtrage, de décantation de cette eau de ballast*, généralement sale, avant de pouvoir évacuer ce qui est rejetable en mer. Une telle opération, obligatoire et dont les conditions de réalisation sont précisément décrites dans la convention Marpol, rallonge sensiblement le temps du voyage et entraîne une consommation de combustible supplémentaire[131]. C'est pourquoi elle est prise en compte dans le calcul du prix du contrat et n'est pas négociable dans la phase précédente.

L'objectif de continuité commerciale soulève ainsi un enjeu de placement des navires vis-à-vis de la marchandise et de la demande. Ces derniers doivent être bien situés pour pouvoir répondre, selon leur localisation et leurs caractéristiques techniques, à différents types de contrat. En conséquence, l'armateur peut avoir intérêt à laisser des navires en dérive* dans une zone pour le maintenir dans un *range** où il pressent une demande à venir. Ce placement tend à maintenir, voire accroît la *disponibilité* de ses navires de manière à leur attribuer des contrats dans un objectif – jamais atteint – de continuité commerciale.

2.2.3 Suivre en continu le navire à distance

La recherche de continuité commerciale constitue également une justification pour, du côté affréteur, être tenu au courant de tout ce qui se passe sur le bateau.

> « Nous [*opérateur maritime salarié de l'affréteur*] on parle jamais directement au capitaine, mais on reçoit régulièrement des mails du capitaine. Tous les jours, il nous disait où il était, quel vent il avait, quelle direction il avait, dans combien de temps il espérait arriver à destination. Parce que c'est vrai que nous, on voulait minimiser les coûts d'attente, on voulait être sûr que la filiale elle aurait son produit en temps et en heure, pour éviter les ruptures. Donc on avait besoin de le suivre, de savoir où il était. Mais quand on avait une question, il fallait passer par le *vetting*, par l'affréteur, qui lui-même relayait à l'armateur et de temps en temps directement au capitaine. Y a toute une chaîne de gens impliqués, et y a qu'un seul contact... Le capitaine, lui, il envoie des mails à toute la terre, c'est le cas de le dire. » (Salarié A de l'affréteur, 35 ans, français)

[131] L'idée étant de ne pas rejeter n'importe comment ces eaux de ballast** destinées à améliorer l'assiette et la gîte du navire, pour des raisons de pollution et de préservation de l'équilibre écologique des mers. De nombreuses espèces ont en effet été déplacées et ont disparues du fait de ces rejets longtemps non réglementés, sans parler des phénomènes dits de « dégazages » qui consiste, pour les anciens navires ne disposant pas de compartiments strictement réservés aux eaux de ballast**, à rejeter ces eaux imprégnées d'hydrocarbures puisque sans compartiments spécifiques. L'eau est alors stockée dans les cuves contenant le produit. Les réglementations sont néanmoins difficilement contrôlables. Loin des côtes et de tout autre navire, il est aisé de procéder à un vidage de cuve sans que personne ne s'en aperçoive.

Quoique complètement étranger au domaine maritime, cet opérateur travaillant chez l'affréteur reçoit ainsi tous les jours des informations liées à la position du navire, à la météo, à l'état de la mer. Ce dernier doit donc aussi se familiariser avec ce vocabulaire afin de donner du sens à ces informations et comprendre pourquoi, à ce moment-là, il y a rupture du flux.

A : Des fois on était effectivement très demandeurs et très exigeants parce qu'on se disait « le bateau il a pris six heures de retard, ça lui a fait rater une marée à l'arrivée. Je vais prendre un jour complet dans les dents et ma filiale elle va être en rupture ». Y a des négociations possible avec le *shipping*, c'était « combien ça coûte si le bateau se met en *full speed* »...

[B] : Pour gagner deux nœuds*, il va consommer vingt pour cent de plus. C'est un choix, c'est plus cher...

[A] : C'était, « est-ce qu'on est prêt à le payer ou pas », y avait des négociations, des discussions de ce côté-là… Voilà, on recevait l'info quand on était surpris par le retard ou l'avance, on posait des questions, mais jamais en direct au capitaine. Après, quand tu vois les photos, j'avais des photos où quand tu vois l'état de la mer, tu te dis bon je comprends qu'ils aient pris quelques jours de retard.

(A : Affréteur de l'affréteur, 35 ans, français ; B : Ancien navigant, Affréteur de l'affréteur, 37 ans, belge)

Parce que les calculs et les négociations pour se prémunir des risques liés à l'activité maritime ne suffisent pas à réduire les nombreuses incertitudes que cette activité suppose, les divers acteurs impliqués dans la réalisation du voyage cherchent à établir un suivi draconien de l'évolution de la navigation. En effet, au-delà du navire, les enjeux sont de taille : de ses évolutions dépendent l'alimentation des usines pétrochimiques, le stockage et le traitement de ces produits et, *in fine,* leur cheminement vers les centres de consommation. Cette injonction à communiquer en temps réel, révélant par là même la centralité du navire dans ce macro-système technique, est donc invoquée afin de pouvoir anticiper les éventuelles ruptures de flux à venir, et ainsi apprivoiser, sans pouvoir les maîtriser, les résidus d'incertitudes restants.

3. Armer et assister le navire en continu

L'armateur est celui qui arme le navire, c'est-à-dire qui y place les marins, le dote en biens de subsistance et en moyens techniques, et l'assiste au quotidien. Ces fonctions nourricières entraînent une représentation paternaliste de ce dernier qui peut s'avérer utile pour fluidifier au mieux l'activité des navires.

3.1 La cuisine du service planification

La dotation des navires en marins consiste à « *faire en sorte que tous les bateaux soient armés avec le bon nombre de personnes, avec la bonne nationalité et les qualifications qui sont nécessaires* » (Second capitaine en mission à terre au service *crewing*). Dirigé par un capitaine d'armement – généralement ancien navigant –, ce service du personnel, également appelé *crewing* (?)*, est ainsi organisé en sous-services chargés de recruter des marins, de vérifier leurs qualifications et expériences, de gérer leurs avancements dans la profession, d'organiser les relèves de marins (planification), sans que tout cela ne perturbe la marche du navire.

3.1.1 Recruter à l'aveuglette…

Le recrutement et l'affectation des marins aux navires s'effectuent différemment selon la nationalité de ces derniers. Dans les deux compagnies suivies, les Français sont recrutés en interne, tandis que les marins étrangers sont gérés dans un premier temps par des intermédiaires, les agences de *manning*[132]. La généralisation de cette sous-traitance a complexifié le travail des services recrutement et planification, notamment parce que dans une structure telle que B., les services situés en France ne traitent plus directement avec ces intermédiaires, et encore moins avec les marins.

« Vous, vous n'êtes plus en lien avec les agences de ***manning*** ?

[Directeur général] Non plus maintenant. Par contre, pour les officiers supérieurs, on fait des interviews ici, on fait des validations ici. Mais c'est pas nous qui... Avant, c'est nous qui gérions, mais là c'est plus le cas.

[132] Les politiques de recrutement sont précisément décrites au chapitre suivant. Ici, il s'agit de mettre au jour l'activité des salariés du service *crewing*, pris en tension entre cet enchevêtrement réglementaire et la contrainte de flux.

Quand vous gériez, ça se passait comment ?

[DG] J'avais une personne qui s'occupait de voir avec des sociétés externes, qui allaient les auditer, les vérifier. Les cv passaient par l'armement. Y avait une personne en plus. Après, la gestion au quotidien, la paie, c'était la société de *manning*. Mais le choix, le contrôle… Et puis une à deux fois par an, elle allait sur place.

Donc là c'est géré par qui ?

[DG] C'est géré par des structures centralisées à Singapour, avec une partie en Inde, ça change maintenant.

Et ça a changé quelque chose, au niveau de la formation ?

[DG] C'est plus les mêmes personnes. On a perdu un certain nombre de marins qui n'ont pas suivi le passage. Et puis on essayait de gérer trois nationalités maximum. B., ils ont quatre, cinq, six… Pareil, c'est une autre culture. Pour eux il n'y a pas de discrimination entre nationalités. » (Ancien navigant, directeur général, la cinquantaine, français)

Ce recrutement et ce placement réalisé à distance doit par ailleurs respecter un cadre complexe définie par des réglementations internationales, des réglementations du pavillon, des exigences commerciales énoncées dans la charte-partie et la zone de navigation. Selon la localisation du navire, la nature de la navigation (long cours, cabotage*[133] national ou régional, etc.) entre également en compte. Toutes ces règles se croisent, s'additionnent, se contredisent. Pour le service planification, il convient donc de trouver les marins qui répondront à ces exigences réglementaires, et dont le niveau de rémunération correspond aux volontés de l'employeur.

Se contenter de suivre à la lettre la réglementation constitue néanmoins un strict minimum. La dangerosité de l'activité en mer ainsi que la spécificité du huis-clos enjoignent d'aller au-delà des règles pour prendre en compte des éléments plus informels, sinon moins codifiables : l'expérience, les caractères, la bonne entente entre les marins. Les entretiens

[133] Pour l'union européenne, le cabotage comprend la navigation de ports en ports au sein de l'espace communautaire mais aussi vers des ports adjacents (et donc avec tout le bassin méditerranéen).

réalisés au sein du service planification montrent en effet l'importance pour eux de disposer de marins qu'ils connaissent.

> « Constituer l'équipage d'un navire c'est confronter l'expérience de tout le monde. On ne va pas faire partir un bateau où toutes les personnes sont nouvellement installées dans la fonction. Faut trouver un subtil équilibre entre les nouveaux, les anciens, le bateau, l'expérience de la navigation. On n'a pas toujours quelqu'un qui connaît le bateau et la ligne. Donc on essaie de mélanger tout ça pour que ça marche le mieux possible. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

Parce que conduire et maintenir ces navires complexes demandent une expertise, la constitution d'un équipage doit ainsi dépasser le seul cadre réglementaire. Celle-ci résulte d'un mélange d'expériences où au moins un des membres (et surtout un des officiers supérieurs) connaît le navire ou le type de navigation. Il s'agit par exemple d'éviter de mettre un nouveau capitaine et un nouveau chef mécanicien d'un même coup, mais plutôt de panacher un habitué, du navire ou de la navigation, avec un nouvel arrivant. Dans le même ordre d'idées, les armateurs prennent en compte, lorsque c'est possible et lorsqu'ils sont disposés à le faire, les « *incompatibilités de caractères* » entre les marins. Mettre sur un même bateau deux personnes ne pouvant cohabiter et interagir aboutit inévitablement à des situations très conflictuelles et potentiellement dangereuses, bien plus que dans une usine à terre. Or ce besoin d'une bonne connaissance des marins est complexifié par le contexte international qui a réduit – et parfois coupé – les liens entre les donneurs d'ordres et les marins.

3.1.2 … Et sans interrompre le flux

Organiser une relève demande une certaine logistique : prendre des billets d'avion, réserver des hôtels, prévoir les visas, contacter l'agent qui récupèrera les marins à l'aéroport, organiser des taxis, etc. Il s'agit d'une prise en charge par l'armateur de tous les frais induits par le déplacement du marin, depuis son domicile jusqu'à la coupée du navire.

> « Il y a un aspect financier qui nous échappe et qui grimpe très très vite aussi. Si le bateau prend du retard au départ, il faudra qu'il rattrape son retard, donc ça veut dire qu'il va aller plus vite, donc ça va engendrer une surconsommation de combustible. Et le combustible c'est le premier poste de dépense d'un bateau. C'est pas une variable d'ajustement ça. On est

là pour faire avancer des bateaux, pour que les bateaux soient armés et exploités avec du personnel qualifié et en toute sécurité. Donc l'objectif il est là. Après, les détails, savoir si la personne elle est bien, la date de débarquement correspond à ses désirs, malheureusement on peut pas… on fait le maximum pour que ça fonctionne, mais notre premier travail, c'est de permettre au bateau de fonctionner. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

Cette organisation est contrainte budgétairement et s'inscrit dans le flux : elle ne doit pas entraîner d'attente pour le navire. Or cet objectif est parfois mis à mal par les législations attachées aux personnes et peuvent entraver la mobilité des marins.

« On prend pas mal de marge au niveau de l'embarquement des personnes pour s'affranchir de ces problèmes-là et si la personne arrive après le départ du bateau on l'envoie au port d'après et si le port d'après il est trop loin, la personne rentre chez elle et l'autre reste à bord. C'est pas de bol, mais c'est comme ça. C'est pas très cool pour la personne qui reste à bord, mais on peut pas retenir le bateau pour attendre la personne. Parce que y a l'aspect commercial et puis y a le port aussi. Parce qu'on n'est pas la seule compagnie, y a les autres, y a le trafic important. Le bateau, une fois qu'il a fini ses opérations commerciales, il faut qu'il laisse la place aux autres. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

Cette logistique se prépare souvent à la dernière minute, une fois la prochaine escale officialisée. Aussi, pour que les marins puissent se déplacer, prendre l'avion, disposer du droit de passer douanes et frontières du jour au lendemain, les armateurs disposent de droits exceptionnels auprès des administrations. Elles peuvent activer des procédures accélérées afin d'obtenir tous les papiers nécessaires à cette mobilité extraordinaire octroyée à de simples travailleurs[134]. Cependant, ces démarches prises dans l'urgence se heurtent parfois à des obstacles structurels, tels que des arrestations de marins par la police aux frontières (PAF) présente dans les aéroports parce que les visas n'ont pas été demandés suffisamment tôt. La sous-traitance de la gestion des marins aux agences de *manning* a multiplié ce genre de dysfonctionnements qui allongent les temps d'organisation.

[134] Par exemple, afin de me faire embarquer dans les jours suivant l'entretien, les dirigeants de A m'ont offert d'obtenir un passeport biométrique en quelques jours alors que faire la démarche individuellement prend quelques semaines.

« Un marin philippin, pour entrer en Europe, il doit avoir un visa Schengen pour embarquer. Ça, c'est géré à Manille, donc ça dépend du préavis de la relève, si elle a été gérée avec une temporalité trop courte, ils n'ont peut-être pas eu le temps de faire la demande de visa, et une fois arrivé là-bas, s'ils le laissent pas passer, c'est foutu. Mais c'est pas que pour la planification, c'est en général, plus c'est anticipé, mieux ça se passe. Ce qui est fait en urgence, y a toujours un caractère aléatoire, et effectivement dans le cadre des visas, la police est pas toujours très conciliante, et y a toujours un risque d'erreur… C'est justement l'intérêt d'avoir un représentant local de l'armement pour pouvoir être au fait de tout ce qui pourrait… Parce que y a des ports où on fait pas souvent de relèves et où les agents sont pas habitués à faire des relèves, et donc c'est là-dessus qu'il faut bien faire attention. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

La présence d'agents* dans les ports où les navires font escale permet à la compagnie de disposer de personnes sur place dont le rôle est de la guider dans ses démarches administratives. La connaissance préalable des règlements constitue un gain de temps et une parade à l'aléatoire : elle permet de prendre de l'avance, d'anticiper les difficultés liées à la mobilité des marins qui n'est pas toujours évidente étant donné les origines de ces derniers. Un matelot malgache dont le déplacement est géré par une des nombreuses agences de *manning* court en effet davantage le risque de se faire contrôler par la PAF qu'un officier français salarié d'une compagnie connue internationalement.

3.1.3 Connaître son effectif : la condition pour s'ajuster au flux

La difficulté de la tâche du service planification tient ainsi à l'hétérogénéité de la population qu'il gère. Les marins sont de nationalités multiples, relèves de législations diverses et sont inscrits dans des temporalités différentes.

« C'est effectivement gérer les relèves en fonction de la spécificité des marins, parce que, selon les nationalités, on n'a pas les mêmes contrats. Les marins français sont des marins directement embauchés par la compagnie, par le biais de CDI ou de CDD, suivant les besoins, alors que les marins internationaux sont embarqués en *free-lance*, donc ils embarquent au contrat. Y a ce distinguo à faire, et puis les durées d'embarquement sont pas les mêmes non plus. Les marins étrangers font de quatre à huit mois selon les nationalités, les Français entre deux et trois mois. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

Immatriculé au RIF, l'équipage d'un navire est composé de marins d'au moins deux nationalités différentes. Selon leur nationalité et leur statut d'emploi, les marins peuvent être en CDI, en CDD, ou en *free-lance*, c'est-à-dire recrutés par une agence de *manning*. Or chacun de ces statuts d'emploi correspond à des temporalités différentes.

L'enjeu consiste ainsi à faire correspondre les différentes temporalités liées aux statuts d'emploi, à celui du navire et de ses escales. La prise en compte de ces différents temps est une nécessité pour organiser les relèves de chacun en temps et en heure et ainsi respecter les diverses législations. Aussi, du fait de l'organisation logistique que représente une relève, le temps embarqué des marins dépasse parfois celui défini dans le contrat de manière à faire correspondre plusieurs fins de contrats et ainsi organiser des relèves collectives et réduire les frais de relève. A l'inverse, le marin peut également être contacté avant la fin de son contrat pour réembarquer plus tôt.

Dans cette organisation fonctionnant en continu, la disponibilité des marins constitue un enjeu que je développe au chapitre 5. Pour le moment, il suffit de souligner que cette situation entraîne des relations spécifiques entre l'armateur et les marins français dont il est l'employeur. Dans cette relation, les marins apprécient en effet que soient pris en considération des éléments liés au temps du hors-travail. La gestion des relèves suppose donc un certain savoir-faire mais également un savoir-être qui se traduit généralement par un échange de bons procédés. Ainsi l'armateur, s'intéresse à la vie du marin, ne le rappelle pas lorsqu'il sait qu'un événement important se passe actuellement dans sa vie personnelle, reconnaît et récompense les efforts fournis par les marins lorsqu'ils acceptent d'embarquer plus qu'il ne faudrait.

> « La planification, on s'approche très près de la GRH : c'est de la gestion de population, de suivi de formation. On est en contact direct avec les navigants, donc on se retrouve vite à gérer le planning de pas mal de personnes. Je sais que je m'occupe des commandants, des chefs et des seconds, ça fait presque deux cents personnes à gérer. Donc c'est pas forcément évident. Ça se fait, mais faire en fonction de la personnalité de chacun… Faut connaître tout son effectif. Pour que ça se passe bien, faut les connaître tous. » (2nd capitaine en mission à terre au service planification, 33 ans, français)

En échange de cette attention, les marins se montrent plus enclins à embarquer en dehors de leurs plannings et lorsque l'armateur en a besoin. Ainsi, la flexibilité du personnel,

par-delà les limites posées par le statut, s'obtient au prix d'une gestion paternaliste de sa main d'œuvre. Ce rapport aux navigants tend à susciter et à mobiliser l'engagement et la fidélité de ces derniers auprès de leur employeur et, plus largement, auprès de la profession. Bien sûr, les politiques paternalistes des armateurs traditionnels ne s'arrêtent pas au caractère attentionné des sédentaires : cette posture s'accompagne d'une véritable politique de suivi des carrière des navigants qui effectuent, pour certains, toute leur vie professionnelle maritime dans la même entreprise. Ces compagnies disposent également de comités d'entreprise, et proposent divers avantages (proposition d'embarquer avec sa famille, possibilité de rester quelques jours dans le pays où le marin débarque pour faire du tourisme…).

La constitution d'un équipage pour un navire donné demande donc de prendre en compte un certain nombre de critères, pour certains formels et objectivés dans les multiples réglementations, pour d'autres plus informels. En effet, du fait des risques que cette activité suppose et de son déroulement en huis-clos, le service « planification » va au-delà de ces exigences réglementaires pour prendre en compte des éléments relevant de la personne des marins : l'expérience, l'ancrage affectif dans le hors-travail ou encore les relations d'interconnaissance entre marins. Cette prise en considération d'éléments personnels ne concerne néanmoins que les marins français, car le recrutement des marins étrangers par des intermédiaires ne permet pas de développer de réelles relations d'interconnaissance avec eux. En effet, aucune demande ne remonte par les agences de *manning*, et les marins étrangers et en free-lance n'ont aucun contact avec la compagnie donneuse d'ordre.

L'organisation et la gestion des relèves laissent ainsi apercevoir une autre représentation de l'armateur comme figure paternaliste qui dote le navire en marins, nourrit l'équipage et prend soin de lui et, nous allons le voir, l'assiste en cas de besoin. Cette symbolique est utile : elle permet de disposer du facteur travail au-delà des limites déterminées par le contrat. Elle est toutefois en perte de vitesse du fait du contexte international et de la place croissante prise par les entreprises de *manning* dans la gestion de la main d'œuvre embarquée.

3.2 Assister, arbitrer, homogénéiser le réseau

L'assistance technique des navires s'organise à terre en flottes de navires dont la gestion est distribuée entre des superintendants*, ingénieurs, qui sont souvent d'anciens navigants. Sédentaires, ils travaillent à terre, mais se rendent régulièrement sur les différents

navires dont ils ont la responsabilité de gestion. L'assistance peut être préventive, inscrite dans du temps long et prenant la forme d'échanges écrits entre le navire et le service à terre, ou spontanée, lorsqu'il s'agit de porter secours à des navires en difficulté.

3.2.1 *L'assistance sous toutes ses formes*

Intervenir dans l'instant

La forme d'assistance la plus évidente est celle où le navire se trouve en difficulté. Dans ce cas, la terre peut intervenir à la suite d'un appel du navire, ou bien, grâce aux outils de suivi à distance des navires qui permettent de détecter rapidement une anomalie sur la trajectoire du navire. La plus grosse compagnie française, la CMA-CGM dispose par exemple d'un espace de travail, le *fleet center*, qui est une salle dotée de grands écrans représentant la surface de la Terre sur lesquels l'on peut voir évoluer tous les navires de la compagnie en temps réel. Surnommé le « flic center » par les marins, ce service est chargé de vérifier les vitesses des navires afin de contrôler la consommation de combustible par les navires. Toutefois, parallèlement à cette fonction de contrôle, ce service a aussi en charge l'assistance aux navires en difficulté. Lorsque le système met en évidence un navire à l'arrêt, ces derniers vont s'enquérir de la cause de cet arrêt, et si cela est nécessaire, déclencher la procédure appropriée d'aide à distance[135].

> « Si jamais y a un problème sur un bateau, grave, un incendie sur un bateau, etc., moi je suis d'astreinte, je dis à mon directeur, « j'ai besoin de prendre une décision dans quinze minutes parce que sinon y aura plus rien ». Donc là, on a une cellule de crise si jamais c'est grave, on fait une réunion dans le quart d'heure et en une demi-heure j'ai toutes mes réponses et je gère la crise avec le navire ou... donc la décision peut aller assez vite. » (Personne Désignée[136]*, Ancien commandant de la Marine nationale, la cinquantaine, français)

Mener à bien ces tâches d'assistance suppose une disponibilité permanente des services pour être en mesure d'intervenir en urgence en cas d'accident important. Ces derniers

[135] De la même façon que dans les industries de flux l' « arrêt de la ligne intégrée mobilise les hommes » (Naville 1960), l'arrêt des navires mobilise l'action du service technique à terre. Cette analogie est également spatiale : le *fleet center* s'apparente à une salle de contrôle surveillant à distance l'activité productive effectuée à bord.
[136] Responsable du service ISM.

sont donc de veille ou d'astreinte permanente. A tout moment, les navires en mer peuvent les joindre sur leur téléphone portable.

L'assistance immédiate et en continu

Cependant, la majeure partie du temps, l'assistance technique correspond à un suivi technique continu qui se traduit par des commandes de pièces et des procédures d'amélioration des conditions de travail.

Pour les besoins de la maintenance du navire, les navigants établissent en effet des listes de commandes de matériels qui sont envoyées au siège et étudiées par le superintendant qui, en fonction du cadre budgétaire, valide ou non les demandes. Cette assistance peut aussi être de l'initiative de la compagnie elle-même qui peut dépêcher à bord des ingénieurs, des mécaniciens, des informaticiens extérieurs, en cas d'avarie que les marins ne peuvent réparer eux-mêmes. Le savoir-faire généraliste des marins (chapitre 8) ne permet pas d'aller au bout de la complexité des appareils installés à bord. L'entretien ou la réparation nécessite parfois l'intervention de techniciens spécialistes. Parfois, les marins se trouvent aussi tout simplement dans l'impossibilité d'engager certains actes de maintenance à cause du manque de temps que le rythme à bord peut créer.

> « Je vois, maintenant avec le recul, tu fais pas mal venir les mecs à bord pour faire du service. Mais tu es obligé, parce que quand les gars ils font un port par jour, donc tu as les manœuvres, le soutage*, les pièces qui arrivent, etc.. Par là-dessus, il faut que tu te fasses un piston et je sais pas quoi. Tu es bien content que tu aies un mec qui vienne te donner un petit coup de main. Et ça fiabilise le bateau. Mieux vaut dépenser un petit peu plus de ronds sur une escale plutôt que de perdre une journée d'affrètement parce que ton bateau est immobilisé. » (Chef Mécanicien ayant exercé la fonction de superintendant pendant deux ans, 38 ans, français)

La succession d'un certain nombre d'escales sur un temps limité signifie que les marins peuvent accumuler plusieurs jours de travail sans dormir. Ce rythme intensif, complètement hors réglementation, résulte entre autres des contraintes budgétaires (coût élevé), temporelles et organisationnelles (gestion du flux) liées aux escales : il faut aller vite pour rester dans les temps du contrat et limiter les risques de surcoûts. Dans cette configuration, la primauté du temps commercial empêche les marins de prendre le temps nécessaire à la maintenance, même corrective.

Le service technique peut également être sollicité lorsque, face à un incident, les navigants arrivent au bout de leur réflexion et ont besoin d'un regard extérieur.

> « On s'occupe des moyens humains, techniques et matériels. Ou alors on fait une assistance technique orale. Le bord nous transmet le problème à l'oral. Soit le superintendant a les connaissances, qu'il a les bateaux en charge depuis longtemps, et qu'il a l'historique en tête, tiens ça on l'a déjà eu, regarde ça… Soit il n'a pas les connaissances, il collecte les données et il va chercher l'information chez les fournisseurs ou chez les spécialistes qui, eux, reviennent avec une autre analyse, et qui éventuellement résolvent le problème. » (Chef Mécanicien ayant exercé la fonction de superintendant pendant deux ans, 38 ans, français)

Parce que les moyens de communication le permettent aujourd'hui, le navire est en mesure de s'ouvrir à une expertise externe qui peut être d'autant plus utile qu'elle est presqu'immédiate, et représente un regard distant et global sur l'ensemble de la flotte. Les marins mis en difficulté dans l'utilisation d'une machine n'ont pas besoin d'attendre la prochaine escale pour obtenir des informations supplémentaires. Être en contact avec ces services situés à terre autorise par ailleurs un contact direct avec les autres acteurs de la chaîne tels que les fournisseurs ou les concepteurs des machines. Cette communication aspire donc à une prise en charge des questions et des problèmes « dans le flux » de l'activité en faisant disparaître les temps morts que représentent l'arrêt du navire, en mer pour un temps de réparation ou, pire, à quai dans un port.

> « Quand il se passe quelque chose d'anormal à bord, que ce soit en termes d'incident, de paperasse, ils émettent ce qu'on appelle un report notification, c'est une fiche en disant « voilà ce qui va pas, c'est ça, ça, ça ». Sur cette fiche, on identifie le problème, on demande des actions correctives, éventuellement préventives, ça dépend, avec une date d'échéance. Une fois qu'ils ont émis ça, c'est ce à quoi ils font allusion quand ils font un papier. On rentre dans cette procédure-là. On trouve qui peut répondre à la question. Des fois ça peut être le bateau, des fois c'est nous, sécurité-sûreté. Mais c'est souvent la maintenance, les achats, parce que c'est souvent des histoires de matériel. » (Personne Désignée*, Ancien commandant de la Marine nationale, la cinquantaine, français)

À partir d'un problème donné, les navigants décident donc d'en faire part aux services à terre. Dans ce cas, il y a ouverture d'une procédure avec la terre par le biais de documents formalisés, remplis dans un premier temps par les navigants, envoyés à la terre qui est chargée

de les analyser, d'y suggérer des causes, et une solution pour que le problème ne se représente pas. Ces documents sont ensuite renvoyés au navire pour que les marins expriment leur opinion sur ces solutions proposées. Libre ensuite à la terre de poursuivre cette procédure jusqu'à l'obtention d'un consensus entre les deux parties. La circulation de ce genre de document relève de la logique qualité/sécurité du code ISM qui entend favoriser les retours d'expérience et analyses collectives des situations à risques afin d'être dans une posture d'amélioration permanente du système.

3.2.2 La terre arbitre du conflit entre logique commerciale et logique de fiabilité

> « Concrètement, y a une pression commerciale très très forte, ils [les commerciaux] vont par exemple prendre le risque de mettre le navire en situation dangereuse, en le faisant charger dans un port qui est une rivière, avec beaucoup trop de marchandises, donc avec derrière un risque d'échouement (à cause de la profondeur d'eau). Ça arrive très fréquemment dans un port, tous les quinze jours, y a un navire qui s'échoue. C'est très régulier. Et la semaine dernière, y a un commandant qui a refusé d'y aller. Il a dit « non, je vais m'échouer, c'est pas *safe* d'y aller ». Là, les directeurs commerciaux sont montés au créneau, ils ont voulu forcer le commandant à y aller malgré tout. Donc là, c'est le *fleet center* qui a réussi à défendre le commandant sur son navire. Ils ont réussi à faire passer le message comme quoi il avait raison, qu'il fallait pas qu'il y aille. » (Chef mécanicienne en mission à terre, environ 38 ans, française)

Les marins peuvent également faire appel à la terre lorsqu'ils se sentent menacés, comme dans l'exemple, par une pression commerciale trop forte, c'est-à-dire qui les pousse à mettre la sécurité du navire en jeu. Pour se protéger, une procédure ISM existe grâce à laquelle ils peuvent solliciter le regard d'une personne extérieure, généralement le DPA (*Designated Person Ashore*), en français « personne désignée »* qui est une fonction créée de toute pièce par le code ISM.

> « To ensure the safe operation of each ship and to provide a link between the company and those on board, every company, as appropriate, should designate a person or persons ashore having direct access to the highest level of management. The responsibility and authority to the designated person or persons should include monitoring the safety and pollution-prevention aspects of the operation of each ship and ensuring that adequate resources and shore-based support are applied, as required. » (Art.4 code ISM)

La personne désignée constitue un interlocuteur privilégié du commandant. C'est avec elle qu'il peut discuter des problèmes de sécurité et de sûreté et, à qui il peut demander d'établir des arbitrages entre les entre la recherche de sécurité du navire et de profitabilité de l'activité commerciale [137]. Arbitre extérieur, ni marin, ni commercial, le DPA doit toutefois disposer de connaissances maritimes suffisamment aiguisées pour être en capacité de départager les deux points de vue.

> « Oui, enfin, on agit plutôt comme rôle de barrière c'est-à-dire y a un moment où on dit « là, on peut pas faire mieux, on peut pas aller plus loin, si on va plus loin c'est risqué ». On l'écrit, de toute façon, soit sous forme de mails, soit sous forme de rapport, en disant « voilà ce que j'en pense, moi je suis allé à bord, ça c'est pas possible ». On l'envoie aux lignes [le service commercial] ; s'ils nous répondent qu'on fait quand même, c'est le chef qui décide, et qui dit « OK on fait quand même ». Si vous perdez le navire, c'est pas grave. Après, moi, j'ai rien à dire, j'ai fait mon boulot. » (DPA, ancien commandant Marine nationale, la cinquantaine, français)

Ce cadre réglementaire ne signifie pas pour autant l'adoption d'un compromis. Il se limite parfois seulement à la création d'un espace ouvert à la polémique, là où il n'était auparavant pas possible d'exprimer des avis divergents. Systématiser la prise en compte d'enjeux liés à la sécurité peut en effet directement contrarier les choix commerciaux. Ainsi, la procédure qui a fait suite au refus du commandant d'exécuter les ordres des commerciaux permit de revoir les conditions de réalisation de l'escale, et de protéger le commandant d'éventuelles pressions.

> Ça veut dire qu'on annule l'escale ?
>
> On annule, ou on le [le bateau] fait rentrer et surtout sortir moins chargé. Parce que plus il est chargé, plus il va s'enfoncer et ça va coûter cher. Après il faut justifier. Donc ça veut dire que ceux qui établissent les plannings des bateaux ne tiennent pas trop compte, un peu, des risques. On n'envoie pas un canot comme ça sans rien sous la quille, et sans tenir compte des effets... Enfin, ils n'ont aucune connaissance maritime, ils n'ont aucune culture maritime

[137] Cette personne est également chargée de vérifier que les décisions prises au sein des autres services (commercial, approvisionnement, personnel, etc.) restent toutes conformes au code, c'est-à-dire, pour le dire vite, que le commercial n'empiète pas trop sur la sécurité. Le DPA rend des comptes au directeur du département sécurité et sûreté qui est a priori indépendant des contraintes commerciales et dépend directement de la direction générale.

ici. Ce qui est quand même assez grave pour une société qui gère du maritime. Donc si on a des procédures claires et nettes, ça peut être au niveau de la sécurité, le commandant peut se défendre. Parce qu'en plus de ça, si le navire s'était échoué, tout le monde lui serait tombé dessus [sur le commandant]. (Ancien commandant reconverti à terre, 20 ans de navigation, environ 45 ans, français)

La mise en place de ce type de procédure peut ainsi être comprise comme une solution proposée face à l'extrême division du travail entre les services complexifiant leur coordination et leur coopération. Cette démarche tend à faire tenir ensemble les diverses entités constituant ce « tissu sans couture du réseau » maritime (Boltanski et Chiapello 1999, 173).

3.2.3 L'homogénéisation du réseau

Un réseau englobant terre et mer

À force de recevoir et traiter des retours d'expérience d'un certain nombre de navires, les sédentaires acquièrent une vue d'ensemble de la flotte et des problèmes récurrents. Depuis la terre, les retours de navires permettent d'avoir une vision plus globale sur l'activité, de systématiser la gestion des problèmes rencontrés par les marins.

« Des navires on en a 120 ou 125, donc quelqu'un qui est sur le Z, il n'aura que les problèmes du Z. Mais en envoyant un *Risk Assessment* [procédure d'évaluation des risques] - parce qu'il a je sais quelle tâche à effectuer qu'il a jamais réalisée jusqu'à maintenant, qu'il a des doutes : « *est-ce que j'ai bien pensé à tout* » - et bien, s'il envoie un *Risk Assessment* au siège, peut-être que nous, à terre, sur les 120 bateaux, peut-être qu'il y aura dix bateaux qui l'ont déjà fait ou un bateau qui l'aura fait une ou deux fois. Donc en croisant les analyses de chacun, on peut donner des idées à l'autre bateau. Donc y a un échange, un partage d'informations, d'expériences. » (Ancien navigant, QHSE, la quarantaine, français)

Le travail des employés du service technique consiste donc aussi en un archivage des actions passées, des problèmes traités afin d'aiguiller les marins dans la résolution d'un problème. Cette traçabilité peut ensuite prendre la forme de nouvelles procédures destinées à éviter que ce problème ne se reproduise.

À travers ces activités de récolte, de traitement et de diffusion des informations, de recensement et d'archivage des actions passées, l'action du service ISM participe directement à la mise en réseau des différentes entités. Cette mise en réseau passe par la mise en place de logiciels qui centralisent les données, les questions-réponses, les retours d'accidents, l'objectif étant de systématiser, de rationaliser et d'homogénéiser cette assistance auprès des navires.

> « [Ce logiciel,] c'est un outil de travail de communication, parce que le réseau englobe tout le monde, terre et mer, avec des mises à jour, des réplications qui sont faites tous les jours, donc tout le monde a le même système au même moment. Alors que là, si je vais sur dix navires différents, je vois dix choses différentes. » (Personne Désignée*, Ancien commandant de la Marine nationale, la cinquantaine, français)

La mise en réseau des différentes entités passe par une centralisation des informations et des retours d'expériences. Parce qu'elle se veut utile au règlement de prochaines défaillances, cette centralisation suppose une formalisation et une codification des manières d'organiser le travail permettant la transférabilité des expériences réussies de maintenance. Les façons de travailler se trouvent de fait objectivées par-delà les spécificités des individus et des navires. Parce que le réseau met en lien des acteurs très disparates, pris dans des régimes de contraintes divergents, il importe de mettre à plat tout ce qui n'est pas homogène et peut potentiellement perturber la fluidité commerciale tant recherché ». Toutefois cette situation reste en bonne partie un objectif à atteindre. La réalité se montre bien moins cohérente.

Introduire de nouvelles réglementations

Le tableau ne serait pas complet si l'on omettait de mentionner le rôle de la terre dans la mise en application des réglementations entrant régulièrement en vigueur. Celle-ci doit en effet accompagner les navires à se mettre aux normes des réglementations internationales. Parce qu'elles sont extrêmement nombreuses et détaillées, cette connaissance des règles suppose l'emploi de personnes à terre, dont le rôle est de s'informer, de compiler puis de diffuser ces règles.

> « Les officiers et le commandant, qui sont un peu nos relais, doivent s'assurer de la mise en place de ces réglementations, mais bien évidemment ils ont... Ils connaissent moins bien les réglementations que nous parce qu'ils ont d'autres choses à faire donc ça nécessite que le système soit tel qu'ils aient la possibilité de se référer à des documents de synthèse. C'est pour ça qu'on a un système-qualité. Mais ça, ce n'est pas propre au maritime. On le voit

dans toutes les entreprises, dès qu'une entreprise prend un peu d'importance, elle met en place un système-qualité avec des procédures de travail. Mais chez nous, il est quand même assez conséquent. On doit avoir quelque chose comme 2000 ou 3000 procédures dans le système. » (Ancien navigant, QHSE, la quarantaine, français)

L'application des nouvelles exigences dans l'activité des marins se fait par le biais d'une traduction de ces dernières en procédures qui sont ensuite mobilisées par les marins dans leur activité à bord. La formalisation des procédures est un long travail consistant en plusieurs aller-retour entre les navigants et les sédentaires afin de les enrichir et d'améliorer leur caractère opérant grâce aux retours d'expérience rédigés par les marins. Une fois formalisées, ces procédures, qui prennent la forme de *check-list,* accompagnent l'activité des marins[138]. Pour le service technique, l'enjeu est donc de faire en sorte que tous les navires soient en règles et ne craignent les contrôles effectués dans les ports. Mais avant cela, il convient de connaître toute la réglementation.

« Après, au niveau de l'ISM, un problème qu'on a, c'est qu'on n'est pas du tout au courant de la réglementation. On respecte pas forcément la réglementation parce qu'on la connaît pas. La réglementation maritime, y'en a énormément, c'est quelque chose qu'il faut fouiller, notamment quand on fait des navires différents, des navires de plus en plus grands. Pour donner un exemple précis, on s'est rendu compte y a quinze jours que les plus gros navires qui sont sortis récemment, ils ont un tirant d'eau* qui est supérieur à quinze mètres quand ils sont chargés. Un navire à tirant d'eau supérieur à quinze mètres, c'est considéré dans plusieurs endroits comme un navire potentiellement plus dangereux que d'autres donc y a des restrictions au niveau vitesse, des obligations d'utiliser certaines voies de navigation. Donc on a découvert ça, on a transmis au service ISM, personne n'avait fait attention à ça. On est passé entre les mailles du filet. » (Chef mécanicienne en mission à terre, la quarantaine, française)

Parce que les marins « ont d'autres choses à faire » que de fouiller les nouvelles exigences paraissant régulièrement, cette prévention des accidents construite conjointement avec la terre nécessite au préalable une connaissance par celle-ci des réglementations à appliquer. La complexification du cadre juridique encadrant l'activité du transport maritime

[138] Le rôle de ces procédures dans l'activité quotidienne des marins est l'objet d'analyses dans la troisième partie de la thèse.

tend à transformer ce travail en véritable expertise de la réglementation. Cela accentue la division du travail terre-mer déjà présente dans d'autres domaines.

Conclusion

« *Dans le maritime on dit ça, « gérer en bon père de famille ». Ça veut bien dire ce que ça veut dire. On prend soin de ses enfants* ». Cette citation extraite d'un entretien effectué avec un ancien navigant reconverti à terre témoigne d'une représentation de l'armateur très paternaliste dont le rôle est de s'occuper de « ses » navires et de « ses » marins.

Les activités d'armement des navires (en individus, en biens et en assistance technique) posent en effet les services de l'armateur comme la main nourricière des marins. Par le biais de ses services, l'armateur est tour à tour celui qui donne du travail en faisant les bons choix, tel le « grand » de la « cité par projet » décrite par Luc Boltanski et Eve Chiapello. L'armateur est celui qui anticipe, qui « *voit loin* » (*sic*), et saura, à travers ses choix stratégiques, maintenir ses navires. L'armateur est aussi celui qui se montre tout le temps disponible pour les navires, et en capacité de leur venir en aide si besoin. Il sait organiser des relèves qui tiennent compte certes des nécessités du flux, mais aussi de ce que ce type de travail implique pour la sphère privée des marins. Autrement dit, il sait être ferme mais attentif à la pénibilité des conditions de travail découlant de la spécificité de cette activité. Toutefois, cette main qui donne d'un côté, contrôle et surveille de l'autre, limite les dotations budgétaire, et peut retenir les marins à bord. En tant qu'employeur, il dispose d'un ascendant sur eux et parfois les licencie. Du fait de ces deux aspects, le rapport terre-mer est ainsi très ambigu. Sans la terre, navires et marins ne sont pas grand-chose. Finalement, le rapport de subordination qui relie les marins à l'armateur crée de la défiance autant que de l'attachement.

Par ailleurs, les éléments de ce chapitre montrent que le navire et ses marins sont au cœur d'un réseau de relations conflictuels jamais totalement stabilisé, mais dont chacune des entités travaille à la circulation en continu du navire. Sauf le temps de l'arrêt technique qui a lieu tous les cinq ans, le navire apparaît comme une entité pouvant sillonner les mers sans rupture de flux si on lui attribue à temps des voyages, des vivres, des moyens techniques et des marins. Dans cette circulation, chaque minute est comptée et doit être productrice de valeur, pour être génératrice de survaleur.

Cet objectif de fluidité et de maximisation de la valeur est toutefois loin d'être atteint. Le chapitre montre que l'exploitation en continu du navire s'obtient au prix d'un agencement constamment négocié des contraintes commerciales (calculs de rentabilité), techniques (caractéristiques techniques des navires) et environnementale (position géographique des navires, conditions météorologiques) propres au navire et à la mer. De même, la faiblesse des liens unissant marins et armateurs, les conflits de temporalité entre la terre et la mer, et enfin la difficile gestion des questions de sécurité, sont autant d'éléments rappelant qu'au-delà des objectifs commerciaux et de la tendance à l'« arraisonnement » de la mer des éléments non négociables persistent et viennent directement mettre à mal le processus de création de valeur.

Pour poursuivre dans cette idée, il convient de voir à présent en quoi consiste les politiques de gestion de la main-d'œuvre et comment celles-ci tentent de s'inscrire dans cette organisation du secteur en flux continu.

DEUXIÈME PARTIE : MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI ET HORS-TRAVAIL

Introduction de la deuxième partie

Dans son ouvrage sur la fluidité industrielle, François Vatin montre que celle-ci ne s'obtient pas seulement à travers les innovations techniques, mais aussi en organisant ce qu'il appelle la « fluidité sociale » (Vatin 1987). Dans cette deuxième partie de la thèse, je veux montrer que cette fluidité de la main-d'œuvre passe, dans le secteur maritime, par la création d'un marché du travail organisé au niveau international afin de répondre aux besoins des armateurs de disposer d'un facteur travail libre, plus faiblement rémunéré, ainsi que convocable, révocable, et que l'on peut retenir à bord en fonction des besoins des navires. Cependant, si cette évolution permet de diminuer le « coût » du travail et de flexibiliser la relation d'emploi, elle est également source de nouvelles instabilités : libérée, la main-d'œuvre s'avère plus mobile et moins fidèle. Cette évolution pose également des problèmes en termes de formation : le turn-over des marins complexifie le contrôle des compétences et la fixation des savoir-faire. Ces évolutions s'accompagnent ainsi de nouvelles formes de régulation qu'il convient de mettre au jour.

Dans le chapitre 4, je montre que bien qu'organisé à l'échelle internationale, ce marché ne constitue pas un marché unifié. À mesure qu'il s'ouvre, il se segmente selon les nationalités des marins, le niveau de formation et de rémunération. Cette segmentation se traduit par un processus d'ethnicisation de la relation de travail, qui est elle-même reproduite à bord. Cette ethnicisation concourt à stabiliser le marché du travail ainsi que les collectifs de travail.

Le chapitre 5 traite de la manière dont s'articulent ces politiques de gestion de la main d'œuvre et les trajectoires, les origines sociales et les projections des différents types de marins. Il s'agit de mieux caractériser les individus constituant les différents segments de ce marché du travail, ainsi que de mettre en évidence les processus de construction sociale de l'offre et de la demande de travail maritime.

Chapitre 4 : Un marché international du travail au service de la fluidité des navires ? Marchandisation, Segmentation et Ethnicisation de l'emploi maritime

[Première rencontre avec les armateurs, extrait du carnet de terrain, mai 2011.]

Le rendez-vous a lieu en fin d'après-midi en banlieue parisienne, dans une ville de la petite ceinture. Le bâtiment regroupe le siège social de plusieurs entreprises. L'entrée, faite de marbre, est froide et sombre.

Je suis dans un premier temps accueillie par une secrétaire qui me remet entre les mains du capitaine d'armement*. Les bureaux sont des open spaces organisés par services (approvisionnement, personnel, technique, etc.). C'est très lumineux, il y a des photos de bateaux aux murs. Le directeur général (DG) est au téléphone, nous discutons un peu en l'attendant. […] Lorsqu'il raccroche, ce dernier nous fait signe d'entrer et nous invite à nous assoir autour d'une table ronde. Des dossiers empilés occupent toute une partie de la table. L'ambiance est assez décontractée mais je suis nerveuse : je suis là pour obtenir l'autorisation d'embarquer.

Le capitaine d'armement sort mon projet de thèse envoyé quelques semaines plus tôt par mail. Je leur demande s'ils ont pu le lire. Ils sourient et attendent que je leur explique ma démarche, ce que je fais. […] Viennent rapidement des questions précises : quels types de bateaux m'intéresseraient, combien de temps d'embarquement, équipages nationaux ou internationaux…

« CF. : Eh bien, à ce que j'ai compris, il n'existe plus d'équipages nationaux, ou très peu… ?

« DG : Nous avons encore un bateau équipage 100% français. Ici nous avons quelques bateaux de service*. Les câbliers* par exemple, posent des câbles en fibre optique. Ce sont des opérations très particulières, très précises. Et pour ça, les marins français sont toujours mieux formés que les Philippins. On ne peut pas, sur ce genre d'opérations, prendre des risques. Pour les autres bateaux, les vraquiers*, les rouliers*, les officiers sont français, et le reste de l'équipage est philippin. On est obligé. C'est comme Airbus. Airbus, fabrique telle

pièce en Chine, telle autre à Toulouse, etc. Nous, notre usine, c'est le bateau. On ne peut pas délocaliser comme ça. Mais on a les mêmes problématiques de la globalisation.

C : Et avec la concurrence entre pavillon, il y a peu le choix…

DG : Oui, avec des pays comme la Chine qui développent à une vitesse folle leur flotte… Pendant un temps, on a essayé les Vietnamiens, parce que les Philippins commencent à être chers, trop chers. Le problème avec les Vietnamiens, c'est qu'ils ne parlent pas l'anglais, du coup on est revenu aux Philippins. Les Philippins, c'est des bons marins, ils savent naviguer, et en plus ils parlent anglais ou espagnol. »

Cette première rencontre avec le patronat maritime m'introduit d'emblée à une rhétorique qui traversera tout le travail de terrain. Dans ce secteur, on ne parle ni ne gère des marins, travailleurs individuels dotés de compétences spécifiques, mais des groupes de nationalités auxquels sont assignées un coût, des compétences et des postes de travail. Ce discours sous-entend une forte division ethnicisée du travail : si les officiers sont ici implicitement français, les Vietnamiens et Philippins sont tacitement assignés aux postes d'équipage (matelots et ouvriers mécaniciens). De fait, les équipages rencontrés lors du travail de terrain présentaient des compositions où les distinctions ethniques recoupaient les distinctions hiérarchiques : sur ces navires immatriculés RIF (Registre International Français) et armés pour du cabotage international et/ou du long court, les officiers supérieurs sont français, les officiers inférieurs issus d'Europe de l'Est et Centrale, et les matelots et ouvriers d'Asie du Sud-Est. Ce recrutement semble ainsi suivre une certaine logique impliquant une imbrication étroite des liens hiérarchiques et ethniques.

Autrefois modèle de la corporation nationale (Paradeise 1985), le marché du travail maritime se présente comme un marché ouvert et organisé à l'échelle internationale. Marins comme compagnies sont situés aux quatre coins du monde et se croisent sur des navires dont la circulation continue est la condition de réalisation des profits (*cf.* chapitres 2 et 3). Cette ouverture des marchés nationaux du travail, à laquelle correspond une association poste/nationalité, s'inscrit dans une recherche de baisse de la rémunération du travail. Les exigences en termes de coût sont mobilisées pour justifier des politiques de gestion de la

main-d'œuvre très proches de celles qui ont cours dans d'autres secteurs industriels[139]. Parce que ces secteurs sont demandeurs de beaucoup de main-d'œuvre et qu'ils ne peuvent se délocaliser, leurs politiques de recrutement suivent le principe de ce qu'Emmanuel Terray appelle la « délocalisation sur place », c'est-à-dire qu'ils privilégient l'emploi d'une main-d'œuvre étrangère, souvent vulnérable administrativement, disponible pour travailler dans ces secteurs d'activité. Ces derniers sont par ailleurs souvent boudés par les nationaux en raison de bas niveaux de salaires et de conditions de travail difficiles (Balibar et al. 1999).

La spécificité du secteur maritime réside dans la justification organisationnelle de ce recrutement : la variabilité des contrats d'affrètement et la mobilité du navire impliquent des changements réguliers de juridictions auxquels il doit se soumettre, et qui peuvent avoir des incidences sur la composition des équipages. De même, le huis-clos, l'isolement et les risques du bateau suppose des remplacements imprévus de main-d'œuvre. Du fait de ces contraintes propres au navire, la disponibilité et la « fluidité » constituerait une nécessité pour permettre une bonne utilisation des navires. Elles justifieraient également une régulation du marché du travail qui favoriserait la constitution d'un du facteur travail à fait libre et disponible, autrement dit, « fluide » (Luciani 1990).

Cependant, prix du travail et « fluidité » de la main-d'œuvre ne constituent pas les seuls critères de recrutement et de placement. Le caractère maritime, minutieux et technique de certaines opérations demande d'avoir des marins formés et amarinés. La spécificité du navire et la complexité des installations présentes à bord demandent en effet un temps de formation relativement long[140] alternant des temps passés à l'école et des temps de stage à bord. Enfin, les compétences recherchées ne sont pas uniquement d'ordre technique, mais peuvent également être langagières et parfois culturelles, relevant davantage d'un savoir-être rattaché à une appartenance culturelle.

Cette ouverture du marché du travail est donc source d'incertitude et de risques nouveaux : pour les armateurs, elle suppose une main-d'œuvre davantage mobile, moins

[139] Ici le directeur cite Airbus, mais nous pouvons aussi parler du BTP (Jounin 2006), de l'industrie dans divers secteurs (Chauvin 2010), des chantiers navals (Seiller 2014), de l'industrie nucléaire (Merle 2010), du secteur du transport (Ponnet 2011) De même, ce constat n'est pas nouveau : voir L'Etabli de Robert Linhart (Linhart 1981) et, pour le maritime, les travaux d'historiens anglais et américains L. Fink (Fink 2011), G. Balachandran (Balachandran 2012) et M. Rediker (Rediker 2010).

[140] La durée de la formation pour les officiers français et français est de cinq ans, celle des marins d'équipage philippins, entre trois et quatre ans.

fidèle et dont ils peuvent difficilement évaluer les compétences. Pour les marins, elle suppose des collectifs de travail plus éclatés et moins stables. Ces évolutions appellent donc à de nouveaux outils de régulation dont le rôle est de stabiliser cette relation d'emploi dorénavant éclatée et organisée à très grande échelle.

Ce présent chapitre entend retracer le processus de création d'un marché du travail que l'on pourrait croire, du fait de son aspect international, ouvert et libéré des réglementations nationales. A rebours de cette représentation, je souhaite ici montrer qu'à mesure qu'il s'ouvre, ce marché se segmente en raison de la pression à la baisse du prix du travail mais aussi des exigences de sécurité que l'activité en mer suppose. Ces dernières imposent une stabilisation relative de la relation d'emploi qui passe par la mise en place d'une régulation du marché du travail qui passe par des procédés formels (sélection à l'entrée des écoles, contrôle des et harmonisation des diplômes obtenus) ainsi que par des procédés plus informels tels que l'ethnicisation de la relation d'emploi. La catégorie d'ethnicité est ici fondamentale : elle permet de montrer comment les catégories ethniques constituent des « *référents déterminants de l'action et dans l'interaction, par opposition aux situations dans lesquelles ces imputations ne constituent qu'un référent parmi d'autres du rôle, du statut, et en dernière instance, de la position hiérarchique dans les classements sociaux* » (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000). Dans ce contexte incertain, l'« ethnicité » devient en effet comme un repère orientant l'action des armateurs pour le recrutement, mais aussi des marins dans leur travail.

Comment s'est formé ce marché du travail ethnicisé ? Quelles sont les contradictions de cette gestion de la main-d'œuvre ? Comment, dans ce marché devenu incertain, les acteurs stabilisent-ils la relation d'emploi et comment cela s'exprime-t-il sur le navire ?

Dans la première partie je retracerai la création d'un marché du travail international qui suppose l'arrivée de nouveaux marins, de nouveaux intermédiaires de gestion de la main-d'œuvre, ainsi que la mise en place de nouvelles normes d'emploi. Dans un second temps, je décrirais dans quelle mesure ces évolutions accentuent les probabilités de « décrochages » entre les marins, les navires et les employeurs, ainsi que les risques induits par cette dissociation des liens. Enfin, je montrerais dans quelle mesure l'ethnicisation de la relation d'emploi participe de sa stabilisation et de la fixation des savoir-faire dans et au-delà du navire.

1. La généralisation des équipages internationaux

L'usage des pavillons de complaisance a entrainé le développement d'un recrutement des équipages à une échelle mondiale. La possibilité de passer outre la loi du pavillon du navire, et donc de contourner les monopoles d'emploi nationaux, a déplacé les bassins d'emploi vers des pays à faible niveau de vie fournissant des marins en quantité et faiblement rémunérés. Ces nouvelles possibilités de recrutement pourraient permettre la création d'un marché ouvert, présenté comme « unifié » ou « global » au sein duquel le recrutement s'effectuerait selon des critères objectivés de coûts et de compétences. La concurrence serait ainsi le maître mot du fonctionnement d'un tel marché guidé par les variations du flux des navires.

1.1 Contournement de la loi du pavillon et ouverture de nouveaux bassins d'emploi

1.1.1 Les pavillons de complaisance et le principe d'extraterritorialité

Les frontières des marchés du travail maritime sont organisées selon le rattachement du navire à un ordre juridique étatique (Charbonneau 2008). D'après la convention de Genève sur la haute mer (29 avril 1958), la nationalité du navire suppose un lien substantiel entre ce dernier et l'État du pavillon[141]. Parce que le navire constitue une partie du territoire national, la loi qui s'y applique est celle du pavillon et c'est elle qui doit a priori organiser la vie du bord, les règles structurant le travail à bord ainsi que le statut des navigants.

La logique des pavillons de complaisance remet en cause ce principe d'unicité en autorisant une diversification des sources juridiques auxquelles se soumettent le navire et ses navigants. Les pavillons de libre immatriculation tels que le pavillon RIF pour le cas français consacrent en effet le principe d'extraterritorialité : les travailleurs employés sous ce pavillon sont rémunérés selon le niveau de vie et la législation de leur lieu d'habitation. En vertu de ce principe et de la fin du monopole national d'emploi[142], les armateurs favorisent

[141] Ce lien, réaffirmé dans la convention de Montego Bay en 1982, est justifié par la théorie de la territorialité du navire (ce dernier constitue un bout du territoire national), ainsi que par la reconnaissance du statut international du navire en haute mer en vertu de la liberté des mers qui demande, en cas de conflit, d'être rattaché à une juridiction nationale.

[142] Pour rappel, les restrictions liées au pavillon RIF impose l'emploi de 25% (ou 35 % si elle est subventionnée) de marins issus de l'espace communautaire.

l'emploi des marins issus de pays dont le niveau de vie est bien moins élevé qu'en France. Rappelons ce que le juriste P. Chaumette énonce à propos de la législation s'appliquant sur ces navires : « *la loi du pavillon ne disparaît pas, elle se différencie. Elle s'applique entièrement aux marins résidant en France, dans l'Union européenne ou dans l'Espace Économique européen ; seul son noyau dur – les droits collectifs de liberté syndicale, de droit de la négociation collective, de droit de grève, la protection de la santé et de la sécurité au travail, le droit disciplinaire – s'applique à l'ensemble de la communauté du bord. Pour les marins résidant hors « d'Europe », ce noyau dur est complété par les engagements internationaux et communautaires de la France, par le SMIMF, salaire minimum international maritime français, puis par le contrat d'engagement conclu avec l'armateur, l'entreprise de travail maritime ou la société de manning.* » (Chaumette 2009)[143].

L'usage des pavillons de libre immatriculation suppose une individualisation juridique de la relation d'emploi définie avant tout par la nationalité ou, plus précisément, par le lieu de résidence du marin[144]. Dès 1988, l'actuel ministre français de la Défense Jean-Yves Le Drian, alors secrétaire d'État à la mer, explique que « *l'important, en termes de rémunération, n'est pas de savoir où le salaire est gagné, mais où il est dépensé.* » (cité par Chaumette 2003)[145]. Sous couvert d'une argumentation de libre concurrence et de libre marché, les armateurs vont jouer sur la différenciation des niveaux de vie entre pays pour composer des équipages multinationaux. Sur ces navires, les conditions de rémunération et d'emploi (durée du contrat, rémunération des heures supplémentaires, type d'employeur, etc.) varient d'une nationalité à l'autre. Un semblant d'unité est maintenu grâce à l'harmonisation des diplômes et des brevets à un niveau international (avec la STCW), permettant par là-même d'assoir des politiques de recrutement différenciées sur un fond commun de formation et de compétences standardisées.

[143] Lors du procès contre le RIF, l'accusation selon laquelle ce pavillon constituerait un outil de dumping social et de discriminations entre les salariés a été rejetée en référence à une jurisprudence allemande relative à la loi du 23 mars 1989 créant le Registre International Allemand. Cette jurisprudence affirme que sur ces navires de registres internationaux, tous les travailleurs, quelque que soit leur lieu de résidence, sont soumis aux mêmes conditions de travail, et que, concernant les salaires, les différences se justifient par les niveaux de vie différents des pays de résidence : « *les paies versées dans le pays d'origine sont adaptées au niveau de paie habituel dans ces pays et correspondent aux conditions économiques et sociales locales.* »

[144] Si les champs d'application et les formulations ne sont pas les mêmes, la logique est ici la même que celle des directives européennes dites Bolkenstein, revenue sous la forme de directive des travailleurs détachés. D'autre part, ce primat du lieu de résidence explique pourquoi les armateurs sont très regardants sur les choix de lieux de résidence des marins. Les marins français par exemple, ne peuvent déménager sans l'aval de leur employeur.

[145] En réduisant ainsi la rémunération du travail à sa seule dimension de pouvoir d'achat, cette affirmation révèle du même coup la signification que l'État assigne à la notion de salaire. Pour une mise en débat d'un tel réductionnisme *cf.* Bernard Friot, *L'enjeu du salaire* (Friot 2012).

1.1.2 Ouverture de nouveaux bassins d'emploi et segmentation du marché du travail

L'internationalisation et la sous-traitance de la gestion de l'emploi se sont traduites par le transfert d'un bassin d'emploi à un autre, c'est-à-dire par le remplacement, progressif et partiel, d'une partie des marins issus des pays de l'OCDE par des marins majoritairement issus d'Asie du Sud-Est, d'Inde et d'Europe de l'Est. Une étude statistique menée par deux organisations internationales d'armateurs (BIMCO/ISF)[146] auprès de compagnies et d'administrations étatiques[147], estime ainsi qu'en 2010, l'Asie du Sud-Est fournit 30 % des officiers et 37 % des matelots et ouvriers (*ratings*), soit, à partir des chiffres du tableau ci-dessous, 33% de la main-d'œuvre mondiale (officiers et ratings confondus). Pour leur part, les pays de l'OCDE fournissent 24 % de la main-d'œuvre mondiale, dont 29 % d'officiers et 19 % des marins d'équipage (BIMCO et ISF 2010).

[146] Voir encadré ci-dessous.

[147] La collecte des données a été effectuée à partir de la diffusion de questionnaires envoyés à des États, des compagnies maritimes, des experts en *crewing*. Réalisée tous les cinq ans, cette étude fait le point sur la situation de l'emploi maritime (nombre, origine, structure, répartition, etc.) et établit des projections sur les évolutions à venir en termes d'offres et de demandes de main-d'œuvre.

Tableau 3 : nombre de marins dans le monde et répartition par zone géographique

	Officiers		**Rating**		**Total Off + Rating**	**Total**
	% du total	**%** par région		% par région		
OCDE	184 000		143 000		327 000	
	29.4		19.2			
		56.3		43.7		100
Europe de l'Est	127 000		109 00		236 000	
	20.3		14.6			
		53.8		46.2		100
Afrique/Amériq ue Latine	50 000		112 000		162 000	
	8.0		15.0			
		30.9		69.1		100
Asie de l'Est	184 000		275 000		459 000	
	29.5		36.7			
		40.0		60.0		100
Sous-continent indien	80 000		108 000		188 000	
	12.8		14.5			
		42.6		57.4		100
Toutes zones confondues	**624 000**		**747 000**			
	100		**100**			

(SOURCES : BIMCO ET ISF, 2010)

Une répartition ethnicisée des postes

D'après cette étude, le nombre d'officiers en chiffre absolu issus d'Asie du Sud Est rattrape tout juste celui des officiers OCDE. Sur la main-d'œuvre totale, les proportions d'officiers OCDE et d'officiers asiatiques sont presque équivalentes (29,4% pour les premiers et 29,5% pour les seconds). Néanmoins, les pourcentages au niveau régional montrent qu'à l'échelle de l'Asie du Sud Est, les personnels d'exécution sont surreprésentés par rapport aux officiers. Ce qui signifie qu'en termes de probabilités, un marin issu d'un pays de cette zone aura plus de chances d'être dans la catégorie « *ratings* » qu'« officier ». De fait, d'après ces chiffres, la probabilité pour un marin issu de l'OCDE d'être marin d'équipage est de 0,19 tandis qu'elle est de 0,37 pour un marin asiatique. Il est également intéressant de noter que les marins d'Europe de l'Est, quand bien même ils font également partie de ces nouveaux bassins d'emploi, sont plus nombreux à être officiers (53,8%) que membre d'équipage (46,2%). Avec les officiers OCDE, ces derniers constituent presque la moitié des officiers au monde.

Ce tableau montre qu'en chiffres relatifs, les officiers issus des pays de l'OCDE sont toujours surreprésentés par rapport aux marins issus des trois continents asiatique, africain et sud-américain. Les marins originaires de ces continents sont majoritairement représentés dans les postes de matelots et d'ouvriers mécaniciens. La répartition des postes est ainsi fortement ethnicisée : la nationalité des marins présuppose des chances plus ou moins grandes d'atteindre les postes de cadre, ou de rester dans les postes d'équipage.

Des marchés inégalement fournis

Sans prétendre dresser une analyse fine de la structure de ce marché du travail maritime, il convient néanmoins de souligner des rapports offre/demande de travail différents entre le marché du travail des officiers et celui des personnels d'exécution (*ratings*). Au niveau international, offre et demande de travail pour les marins d'équipage sont relativement équilibrées, tandis que le nombre d'officiers est légèrement inférieur à la demande[148].

La nécessité de former davantage d'officiers constitue d'ailleurs une demande récurrente de la part des armateurs qui formulent régulièrement la crainte de se retrouver en manque d'officiers. Or, d'une part, il n'existe aucun exemple connu de navires immobilisés

[148] Le rapport BIMCO/ISF estime la demande en officiers à 637 000, et à 747 000 pour les personnels d'exécution, soit un manque estimé à 13 000 officiers pour armer les navires navigant autour du monde.

dans un port pour cause de manque de personnel. D'autre part, ce discours sur le manque de main-d'œuvre à l'échelle internationale entre en contradiction avec des situations locales telles que celle de la France, où officiers et élèves-officiers peinent à trouver des embarquements (Leong 2012; Gallais Bouchet, 2012). Reliés aux chiffres ci-dessus qui laissent supposer des difficultés pour les marins faiblement rémunérés à devenir officiers, ces éléments montrent que plutôt qu'un réel manque d'officiers, ce discours des armateurs traduirait davantage le regret de ne pouvoir disposer sur ce marché global d'officiers brevetés en nombre, issus de pays tiers donc faiblement rémunérés, et étant plus malléables que les officiers européens[149]. Ce qu'il manquerait véritablement serait des officiers formés acceptant de naviguer aux conditions des employeurs. En effet, ce manque de main-d'œuvre résulte également du refus des officiers européens à naviguer sous pavillon étrangers où les conditions d'emploi sont bien moins intéressantes que celles sous pavillon français.

Ce discours révèle donc une forte segmentation de ce marché du travail dit global. En découle une segmentation du marché sur des critères régionaux (Asie du Sud-Est, Afrique, OCDE, etc.), nationaux voire ethniques, où les groupes, selon leurs caractéristiques sociales, tendent à se maintenir ou sont maintenues sur un segment particulier (les européens restant par exemple majoritairement sur celui de la navigation intra-européenne, sous pavillon national). Outre la distinction entre le marché des officiers et des personnels d'exécution, il existe donc une segmentation du marché selon la nationalité des marins que l'on peut, en grossissant le trait, résumer en une segmentation avec d'un côté les marins issus des pays de l'OCDE, et de l'autre ceux issus des pays asiatique, africain, indien et sud-américain.

Ceci dit, gardons pour le moment à l'esprit cette distinction entre le marché des officiers et celui des marins d'équipage : plus nombreux, les moyens de recrutements et objectifs de fidélisation ne seront pas les mêmes qu'avec les officiers issus de pays tiers qui, très convoités, constituent une main-d'œuvre rare, que les employeurs chercheront davantage à stabiliser. Pour les marins, cette situation du marché du travail implique également des rapports à l'emploi et au travail sensiblement différents (voir chapitre 5).

[149] La logique de cette pénurie de main-d'œuvre est similaire à celle qui concerne le BTP et que Nicolas Jounin déconstruit méticuleusement dans sa thèse (Jounin 2006).

Encadré 10 : La Fastidieuse comptabilisation des marins de commerce

La comptabilisation des marins constitue une tâche difficile étant donnée le caractère intermittent propre à leur activité. Comment comptabiliser ces derniers sachant qu'ils ne sont pas tout le temps embarqués et qu'ils sont employés au voyage ? Faut-il comptabiliser les marins non embarqués en attente d'embarquement ? Peu de pays disposent d'une comptabilité telle que celle de la France (liée au statut d'inscrit maritime) et les rares études menées sur le sujet peinent à obtenir des entreprises d'armement un recensement fiable150. Au niveau international, deux organisations font référence, l'ICS (International Chamber of Shipping) et le Bimco (Baltic and Maritime International Council). Leur dernier recensement effectué en 2010 estime la main-d'œuvre maritime mondiale à 1,71 millions de marins. Cependant, ces statistiques sont difficilement exploitables : afin de prendre en compte ce que le rapport appelle du « sous-emploi » - et qui correspond selon moi au refus de reconnaître cette intermittence –, les deux organisations ont décidé de diminuer de moitié le taux d'activité de certains des pays concernés. Au sein de l'enquête elle-même, certaines conclusions diffèrent en fonction de la base de données utilisée. Par exemple, en regardant le nombre global de marins estimé, les pays de l'OCDE fourniraient 30% des officiers au monde et 20% des membres d'équipage. Cependant, les résultats basés sur les questionnaires remplis par les compagnies elles-mêmes donnent des chiffres bien moindres : 10% des officiers et 2% des membres d'équipage. Ceci s'expliquerait notamment par le fait que les questionnaires ayant circulé auprès des compagnies ne couvrent pas toutes les routes domestiques et internes à l'Union Européenne. De plus, cette étude auprès des compagnies ne couvre que 320 000 marins, soit 23 % du marché du travail maritime estimé.

Si la comptabilité de ces chiffres est ainsi douteuse, au moins éclaire-t-elle un point : l'emploi des officiers issus de l'OCDE est maintenu dans un certain type de navigation, le cabotage national ou régional. Ces chiffres constituent d'autre part un référentiel pour les acteurs du secteur qui s'appuient dessus pour leurs interventions publiques et semblent organiser leurs stratégies en fonction de cette étude. En cela, cette dernière s'avère être un bon indicateur des choix faits en matière de formation et de recrutement des marins.

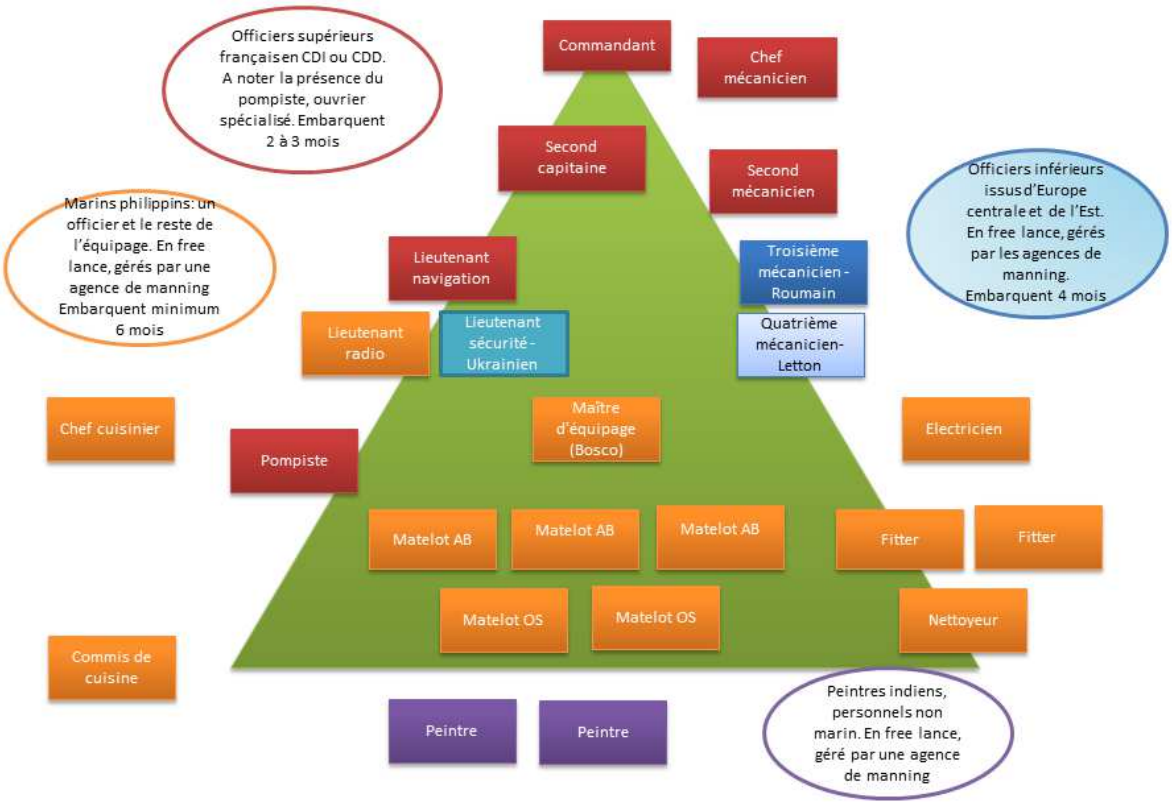
[150] Les armateurs se montrent généralement peu coopératifs lorsqu'ils sont sollicités pour des études statistiques, probablement parce que cela implique de révéler leurs stratégies en termes de recrutement par nationalité, mais aussi parce que laisser floue la balance entre offre et demande de travail permet d'ajuster les salaires dans un sens qui leur est favorable.

Reprenant certains résultats de cette étude, le journal Le Marin affirme ainsi que les marins chinois sont les plus nombreux avec 51 511 officiers (OFF) et 90 296 personnels d'exécution (rating ou PEX pour personnel d'exécution), soit 11% de la main-d'œuvre mondiale. Ces marins naviguent néanmoins pour une écrasante majorité sous pavillon chinois et ne rentrent donc pas dans le jeu de la concurrence internationale. Viendrait ensuite la Turquie (36 734 OFF et 51 009 PEX) puis les Philippines qui comptent parmi les premiers pays fournisseurs d'officiers (57 688). En comparaison, la France compte 4 836 officiers et 9 521 personnels d'exécution en incluant la Polynésie et la Nouvelle-Calédonie.

Les marins issus des pays d'Europe de l'Est (Roumanie, Pologne, Ukraine, Croatie, Bulgarie), peu représentés jusqu'à récemment, occupent une place de plus en plus importante pour les officiers (63 341) comme pour les personnels d'exécution (33 379). Cependant, pour les personnels d'exécution, le haut du tableau est tenu par les pays asiatiques (Malaisie, Philippines, Birmanie, Sri Lanka, Cambodge). (BIMCO et ISF 2010; Le Marin 2014).

Sur les navires, l'ouverture de ces nouveaux bassins d'emploi se traduit par le passage d'équipages nationaux à la constitution d'équipages multinationaux. Lors de mes embarquements, les équipages étaient ainsi composés de deux nationalités minimum, le plus souvent trois. Un des navires comptait six nationalités représentées. Cette diversification du recrutement s'accompagne d'une diversification des statuts d'emploi. Si les Français sont en CDI et stabilisés dans la compagnie maritime, les autres nationalités (Indiens, Lettons, Philippins, Roumains, Ukrainiens) ont des contrats en *free-lance* et sont gérées par des agences privées de recrutement et de placement. Par ailleurs, les conditions de travail et de rémunération, définies dans les contrats d'engagement, diffèrent d'une nationalité à l'autre. Ainsi, pour un même échelon hiérarchique, revenus et statuts diffèrent en fonction de la nationalité du marin. Dans le huis-clos du navire, les inégalités de statuts sont criantes, la plus visible étant les temps d'embarquement : si les Français embarquent deux ou trois mois maximum, les Lettons, Roumains et Ukrainiens ont des contrats de quatre mois minimum, et les Indiens et Philippins entre six et douze mois. Ainsi, un marin philippin restant dix mois à bord verra un officier français embarquer et débarquer trois fois avant que lui-même ne débarque.

Schéma 1 : Types de contrats, distribution par fonction et nationalité



1.2 Explosions des liens et redéfinition des termes de la relation d'emploi

1.2.1 Sous-traitance et agences de *manning*

L'internationalisation de la relation d'emploi s'accompagne d'une complexification de l'organisation du secteur : de nouveaux acteurs spécialisés apparaissent, se glissant dans les interstices des relations entre armateurs et affréteurs. Parmi eux, les *shipmanagers*, intermédiaires chargés de la gestion, de la maintenance des navires et des hommes qui sous-traitent généralement à leur tour le recrutement et le placement des marins à des *agences de manning*, agences de placement et/ou de recrutement de, le plus souvent situées dans les nouveaux bassins d'emploi maritime (Asie du Sud-Est, Europe de l'Est, Inde)[151]. Le

[151] Par exemple, le *shipmanager* V-Ships, gère, en collaboration avec 35 agences de recrutement, 16 000 marins, et en totalité ou partiellement 900 navires (Lacoste 2008).

développement de cette sous-traitance en cascade est une conséquence directe de la formalisation de l'usage des registres de libre immatriculation et des nouvelles possibilités qu'ils offrent en termes de composition des équipages. Parce que ces derniers sont composés de nationalités autres que celle de l'armateur ou du *shipmanager*, il importe d'avoir des acteurs dans ces pays afin de réaliser le recrutement de la main-d'œuvre. Cette division du travail permet de sous-traiter le recrutement des marins à bas coût à des entités qui sont sur place, parlent la même langue, connaissent la législation nationale[152]. Elle participe de la transformation de la géographie du secteur. Marins et agences de *manning*, situés dans les régions à faible niveau de vie, contractent avec les *shipmanagers* et les compagnies maritimes dont les sièges sociaux se situent le plus souvent dans les pays de l'OCDE.

Dans ce processus, les agences de *manning* sont devenues des acteurs incontournables de la gestion de l'emploi maritime. La convention du travail maritime, ratifiée en 2006 et devenue effective en 2013, parle pour sa part de « *service de recrutement et de placement des gens de mer [qui] désigne toute personne, société, institution, agence ou autre organisation du secteur public ou du secteur privé s'occupant du recrutement de gens de mer pour le compte d'armateurs ou de leur placement auprès d'armateurs.* » Requalifiées pudiquement « *entreprise de travail maritime* » (ETM) dans le droit français, ces agences sont définies dans l'article 8 de la loi créant le RIF comme suit : « *est entreprise de travail maritime tout personne physique ou morale dont l'activité est de mettre à disposition d'un armateur des navigants qu'elle embauche en fonction de leur qualification et rémunère à cet effet.* ». Les ETM se présentent ainsi comme l'employeur de la main-d'œuvre. Cependant, les armateurs continuent de jouer un rôle de régulateur : en cas de défaillance des agences ou de non-conformité lors d'un contrôle de certification, l'armateur ne peut rejeter la faute sur l'agence. Il demeure responsable de ce qui se passe sur ses navires et, partant, de la façon dont fonctionnent les agences avec qui il traite. Pour sa part, l'État perd tout contrôle sur le choix de la main-d'œuvre[153].

1.2.2 Un encadrement juridique international peu contraignant

[152] Là n'est pas la seule raison d'existence de la sous-traitance. Il y a bien sûr le fait que cela permet de sous-traiter l'incertitude, les responsabilités, ou encore, comme le montrent les sociologues Nicolas Jounin et Sébastien Chauvin, les illégalismes (Chauvin et Jounin 2010).

[153] L'amendement n°2820 de la récente « loi sur la croissance et l'activité », dite loi Macron, élargit l'autorisation d'utilisation de ces agences de *manning* à la grande plaisance, ainsi qu'à tous les navires pavillons français au-delà du seul pavillon RIF.

Dans ce cadre, l'unité juridique de l'armateur à la fois employeur, propriétaire et exploitant du navire, explose littéralement. Dans une version simplifiée, l'armateur demeure propriétaire du navire, tandis que sa gestion est assurée par un *shipmanager*, et le rôle de l'employeur tenu par une agence de *manning*[154].

Ces agences sélectionnent, recrutent et placent les marins à la recherche d'embarquement. En amont des compagnies donneuses d'ordre, elles sont chargées de vérifier la validité et la mise à jour des diplômes, brevets et certificats détenus par les marins et éditent les contrats d'engagement. Elles affectent le marin une fois recruté *au voyage* (cf. sous-partie suivante), dans des compagnies avec qui elles ont contracté et doivent pour cela assurer son transport jusqu'au lieu de travail. Légalement, le marin ne doit donc rien dépenser pour rejoindre le navire. Visa, billet d'avion, autorisations de séjours provisoires, tout est normalement pris en charge par l'agence, pour que la compagnie utilisatrice n'ait plus qu'à disposer de ces travailleurs « prêts-à-l'emploi ». Mais surtout, en tant qu'employeur légal, ces agences sont chargées de rémunérer les marins à partir du financement que leur paient les armateurs. Ce versement des salaires par les intermédiaires donne lieu à une gestion arbitraire de la rémunération des marins qui sont régulièrement victimes de ponctions illégales sur leurs revenus, voire de non versements de ces derniers. Nous y reviendrons au chapitre suivant.

La prolifération de ces agences – pour les seules Philippines, il en existe 300 reconnues par l'État (Dumeurger 2013) – a appelé à un certain contrôle de leur activité : depuis 2010, la convention du travail maritime (CTM 2006) impose à ces dernières de détenir une licence ou un certificat prouvant qu'elles exercent ce recrutement en accord avec les conventions internationales du travail maritime. Cet agrément est fourni par les « autorités compétentes », termes sous lesquels il faut comprendre **«** *le ministre, le fonctionnaire désigné, le service gouvernemental ou toute autre autorité habilitée à édicter règlements, arrêtés ou autres instructions ayant force obligatoire en matière de recrutement et de placement des gens de mer* »[155]. Si elles ne peuvent prouver cela, il revient à l'armateur de contrôler et

[154] La convention du travail maritime de 2006 prend en compte cette évolution en donnant une définition fonctionnelle de l'armateur comme « *propriétaire du navire ou toute autre entité ou personne, telle que le gérant, l'agent ou l'affréteur coque nue*[*]*, à laquelle le propriétaire ou une autre entité ou personne a confié la responsabilité de l'exploitation du navire et qui, en assumant cette responsabilité, a accepté de s'acquitter des tâches et obligations incombant aux armateurs aux termes de la présente convention* » (Article II, CTM 2006). Dans ce contexte de complexification de la relation d'emploi et de délégation du recrutement et du placement, cette définition permet par ailleurs de mieux attribuer les responsabilités en cas de litige.

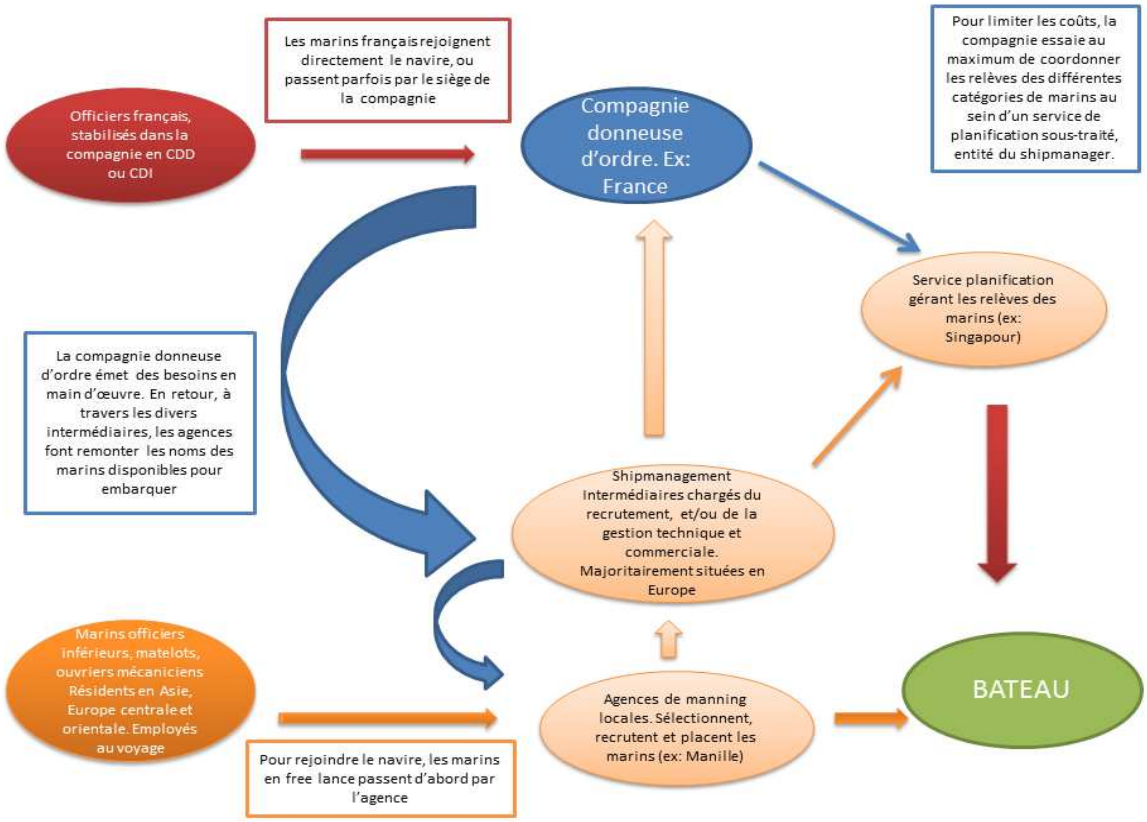
[155] Convention (n°179) sur le recrutement et le placement des gens de mer, 1996, intégrée à la MLC 2006. L'article 4 de cette convention stipule que « *Tout Membre doit, par voie de législation nationale ou d'une*

certifier lui-même que l'agence en question répond aux exigences réglementaires. Dans le cas contraire, et en cas de contrôles relevant des non-conformités, la faute revient à l'armateur[156]. Au-delà de ce pare-feu de l'agrémentation et du contrôle par les armateurs, la convention rappelle qu'en tout état de cause, « *il convient de ne pas encourager une prolifération excessive de ces services privés de recrutement et de placement.* » (Norme A1.4 – Recrutement et placement). Ce faisant, le texte reconnaît qu'un développement trop important de ces agences suppose une perte de contrôle sur ce marché du travail. Cela suppose des risques plus grands de préjudices pour les travailleurs, tout autant qu'une plus faible « prise » des armateurs sur le recrutement de la main-d'œuvre.

réglementation applicable fixer les conditions dans lesquelles la licence, l'agrément ou toute autre autorisation peuvent être suspendus ou retirés en cas d'infraction à la législation pertinente ».

[156] Le titre 9 de la norme A1.4 de la CTM 2006 déclare que « *Tout Membre doit exiger que les armateurs de navires battant son pavillon qui utilisent des services de recrutement et de placement des gens de mer établis dans des pays ou territoires auxquels la présente convention ne s'applique pas s'assurent, dans la mesure du possible, que ces services respectent les prescriptions de la présente norme.* »

Schéma 2 : Circulation des marins et chemins de la sous-traitance



Légende :

Sous-traitance externe

Sous-traitance interne

Mouvement des marins étrangers

Mouvement des marins français

Rend des comptes

1.3 La mise en concurrence des marins et l'individualisation de la relation d'emploi

La dissociation des liens entre marins et armateurs s'accompagne du retour d'une autre norme d'emploi, le contrat au voyage (*free-lance*), qui vient concurrencer celui à durée indéterminée (CDI). Conçu comme un contrat au voyage, le *free-lance* constitue une remise en cause du statut de marin tel qu'il s'est construit depuis l'Inscription Maritime. Il fournit les conditions favorables à des pratiques proches du marchandage.

1.3.1 Le *free-lance* comme norme d'emploi

Tout comme dans le travail temporaire, la complaisance entraîne une relation tripartite entre une ou plusieurs ETM, une entreprise utilisatrice et un employé. L'ETM sélectionne, place et rémunère des travailleurs qui sont employés au *voyage*, c'est-à-dire au temps, pour une durée déterminée, qui peut néanmoins évoluer en fonction des aléas du voyage. Contrairement aux contrats intérimaires pratiqués à terre, ce statut d'emploi en *free-lance* n'est pas utilisé pour pallier aux fluctuations d'activité ou permettre l'embauche de travail pour une mission ou une durée bien déterminée[157]. Il constitue la norme d'emploi d'usage – et non un contournement du contrat à durée indéterminée qui reste la norme de référence –, sous laquelle tous les marins au monde gérés par ces agences sont employés[158]. Matérialisé par ces contrats individuels d'engagement maritime, ce « *recours au travail temporaire, légalement encadré, est une exception à la prohibition du prêt de main-d'œuvre à titre onéreux, sanctionné par le délit pénal de marchandage.* » (Chaumette 2003, 6).

Les marins en *free-lance* accumulent ainsi les contrats au voyage avec les agences de *manning* sans que cela ne puisse donner lieu à une quelconque stabilisation dans l'entreprise utilisatrice. Avant chaque embarquement, le marin signe un contrat avec l'agence qui le reproduit en trois exemplaires : un pour l'agence, un pour l'armateur et un pour lui-même

[157] Les articles L 122-1-1 et L. 124-2-1 de la loi du 3 janvier 1972 sur le travail temporaire prévoient trois cas dans lesquels le recours aux formes d'emploi intérimaires est autorisé : le « *remplacement d'un salarié en cas d'absence* », l' « *accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise* », les « *emplois à caractère saisonnier* ». L'intérim n'est donc pas a priori une forme d'emploi s'inscrivant dans la durée bien que dans les faits de nombreux secteurs en font un usage structurel et non conjoncturel.

[158] Ainsi, les marins employés directement par les compagnies (comme les français par exemple) sont encore sous statut avec des contrats à durée déterminée ou indéterminée. Ceci signifie aussi qu'un marin géré par une agence qui parvient à se faire employer directement par une compagnie quitte le statut de free-lance.

qu’il doit avoir à bord pour le communiquer au commandant. Ces contrats privés et individuels sont, y compris dans le texte, des contrats particulièrement peu protecteurs.

Encadré 11 : La Précarité du free-lance : un exemple de contrat de travail

A titre d'illustration, voici l'analyse d'un contrat de travail en free-lance effectué par le service juridique d'un syndicat :

Ce n'est pas un contrat de travail, c'est un contrat indépendant. Donc le marin n'aura pas plus de droits et garanties que ce qu'il y a écrit dans le contrat.

C'est le marin qui devra se payer, sur ce que lui verse la compagnie, sa protection sociale (retraite, sécu, assurance responsabilité...).

Le marin est payé au jour et pas à l'heure, les heures supplémentaires sont comptées dans ce montant. Le montant comprend aussi les jours fériés mais ne fait mention nulle part de congés payés.

Le contrat est de deux mois seulement. Il peut être prolongé de un mois au bon vouloir de la compagnie.

Il n'y a aucune médecine du travail, le marin doit faire seul ses vaccinations et les payer.

S'il ne le garde pas après période d'essai de dix jours il devra se payer son rapatriement chez lui.

Il est remboursé 130 jours maximum de maladie par an.

La compagnie peut mettre fin au contrat si pour une raison x ou y le "voyage" venait à prendre fin avant fin du contrat. Elle peut aussi mettre fin au contrat si ses supérieurs hiérarchiques jugent que le marin "exécute ses missions de manière négligente ou incompétente", ce qui ne veut rien dire. Le marin devra alors se payer ses frais de rapatriement chez lui et rembourser les frais du voyage qu'il a fait pour rejoindre le navire.

Le marin ne peut divulguer aucune information qui concerne de près ou de loin la compagnie et ses clients.

Le contrat est soumis à la loi du pavillon, en cas de litige il faudra saisir un arbitre, aucune référence n'est faite au juge.

Cette analyse de contrat montre qu'il y a un double report de la prise en charge des risques et de l'aléatoire liés au travail en mer. D'une part, l'entreprise utilisatrice, l'armateur, se défait de ces responsabilités en sous-traitant à l'agence de *manning* la définition de cette prise en charge. D'autre part, les conditions du contrat déchargent l'agence de *manning* de ses responsabilités d'employeur en reportant sur la seule personne du travailleur la prise en charge des frais en cas de maladie ou de rapatriement. Par ailleurs, l'imprécision de la durée du contrat laisse une marge de manœuvre très importante pour ajuster la présence du marin à bord aux imprévus de la mer, ou au bon vouloir du donneur d'ordre. Enfin, les recours en cas

de conflit avec les employeurs sont très faibles et sont amenées à se perdre dans la complexité des montages juridiques liés aux pavillons de complaisance. Contrairement aux contrats d'engagement des marins français, ces contrats en *free-lance* s'arrêtent à la prise en charge du temps passé en mer, et seul ce temps-là bénéficie d'une valorisation monétaire. Dans ce cadre, les employeurs s'acquittent uniquement de la rémunération de l'activité considérée comme productive, laissant ainsi de côté tous les temps consécutifs à la mise au travail des marins tels que le temps de recherche d'un embarquement ou ceux de mise en attente du marin (voir chapitre 5). Seuls les temps de transport liés à la logistique des marins devant rejoindre leur lieu de travail sont pris en charge. Le contenu du contrat ne porte ainsi que sur les conditions de réalisation du service rendu à l'employeur.

Exemple parmi d'autres, ce contrat consacre une relation d'emploi particulièrement inégale dans laquelle la responsabilité des employeurs face à leurs employés – reconnue avec la loi de 1898 sur les accidents du travail – disparaît. Avec elle, est emportée toute notion assurantielle pour les travailleurs qui renouent ainsi, du fait de leur statut en *free-lance*, avec la situation des salariés du XIXème siècle caractérisée par l'existence d'une « liberté sans protection » (Castel 1999). Dénué de protections salariales, le marin apparaît à la fois captif et révocable à souhait afin de faire correspondre le temps de l'emploi aux imprévus de l'activité. Ce retour à une mise au travail nue qui nie les institutions de prévoyance et de solidarité est ici d'autant plus « justifié » par le fait qu'armateurs, États et marins ne sont plus parties liées. De cette dissociation des liens découle un désengagement de ces deux premiers acteurs dans les débats portant sur la prise en charge de la main-d'œuvre, au-delà de sa seule utilisation comme « marchandise » ou facteur travail. Ce dont les employeurs veulent disposer c'est d'une force de travail capable de suivre les aléas du flux et dont on peut nier le « hors-travail »[159].

Les conventions internationales de droit du travail maritime (compilées dans la MLC 2006) censées « *garantir un travail décent* » aux marins constituent les références juridiques pour de tels contrats au voyage. Puisque cette référence ne constitue qu'un minimum à ne pas outrepasser, le contenu de ces contrats diffère d'une agence à l'autre, d'un pays à l'autre,

[159] D'ailleurs la terminologie « *free-lance* » qui n'est pas sans rappeler la référence au statut d'entrepreneur individuel, joue sur cette ambiguïté. Au sens strict du terme, les marins en *free-lance* sont des travailleurs autonomes de toute organisation (les agences n'étant que des intermédiaires), types particulier d' « auto-entrepreneurs » qui, en tant que tels, sont tenus de supporter seuls les risques liées à leur activité et plus largement, leur mise au travail.

voire d'un marin à l'autre – quand bien même ils sont gérés par la même agence et sont de même nationalité. Ce type de contrat consacre ainsi l'aboutissement d'une individualisation radicale de la relation d'emploi, porte ouverte à un arbitraire peu contrôlable, et condition d'une mise en concurrence extrême des travailleurs.

1.3.2 Des niveaux de rémunération inégaux

Cette individualisation de la relation d'emploi se traduit par un mode de rémunération différencié. Au sein de ces équipages, les individus, à travail égal, sont rémunérés selon différentes échelles de salaires. D'après Lacoste (2008), le salaire d'un matelot ou ouvrier philippin oscille entre 1050 USD et 1350 USD tandis qu'un danois au même poste touchera entre 3700 USD et 4000 USD par mois embarqués (en 2003, salaires, congés payés et supplémentaires compris). Afin de limiter des différentiels de salaires trop importants entre nationalités, le syndicat ITF (*International Workers' Transport Federation*) a établi une grille de salaire de référence auxquels armateurs et intermédiaires sont sensés se référer pour payer les marins (Voir Annexes). Cette situation correspond bien à la définition de marché du travail segmenté donné par Edna Bonacich. Selon la sociologue, pour qu'un marché soit segmenté, il doit « *comprendre au minimum deux groupes de travailleurs dont le coût du travail diffère pour la même tâche, ou diffèrerait s'ils réalisent la même tâche* »[160]. Ces distinctions de salaire ne concernent pas uniquement le salaire fixe défini en fonction de la nationalité du marin. Car au-delà des minima salariaux se greffent de nombreuses primes que tous les marins ne touchent pas automatiquement.

Encadré 12 : La rémunération des marins en free-lance

Le salaire des marins en free-lance comprend plusieurs composantes : le salaire de base, agrémenté d'un quota d'heures supplémentaires, d'une rémunération des heures supplémentaires dépassant ce quota, d'une prime de départ et d'un montant alloué à la « subsistance » de la main-d'œuvre (nourriture et autres services liés à la vie du bord). Il peut être alimenté de primes d'ancienneté, de primes liées à la maintenance du navire ou au saisissage* de la marchandise (par exemple lorsque le navire transporte des automobiles, les matelots peuvent être rémunérés au

[160] « *To be split, a labour market must contain at least two groups of workers whose price of labour differs for the same work, or would differ if they did the same work.* » (Bonacich 1972a, 549).

nombre de voitures fixées dans les cales), ou encore de primes de risques si le navire traverse des zones dangereuses (pirates, guerre, accident nucléaire, etc.). Ce type de rémunération ne comprend donc ni cotisations sociales (maladie, chômage ou retraite) ni congés payés, tout au plus des primes de fin de contrat.

Le système de primes qui a ici cours est destiné à stabiliser et fidéliser la main-d'œuvre dans un contexte où un *turn-over* trop important peut s'avérer contreproductif (cf. *infra*). Il semble néanmoins difficile de mesurer si cet objectif est atteint. En revanche, il consacre une individualisation de la rémunération, en fonction de leur nationalité, qui a des conséquences sur la façon dont se fait le travail à bord.

1.3.3 La concurrence sur le coût global

La concurrence entre travailleurs découle donc du fait de l'existence de statuts d'emploi différents (en CDI ou en *free-lance*) ainsi que du principe d'extraterritorialité autorisant la cohabitation des grilles de salaires différentes à poste égal. Cependant, au sein d'un statut similaire, la concurrence entre marins n'est pas moins rude. Du fait de leurs nationalités différentes, les marins sont rattachés à des droits nationaux du travail dont les formulations plus ou moins laxistes constituent autant d'avantages concurrentiels.

> « Par rapport à un marin danois. Je compare même pas hors Europe. Le marin danois il a les mêmes protections quasiment qu'un marin français. Il prend sa retraite à 55 ans. Mais un navire équipé avec des marins danois c'est 1400 à 2000 dollars [par jour] moins cher qu'un navire français. En coût global. Ce n'est pas pour ça que le marin français il a plus d'argent dans sa poche. Là, pour gérer un poste de commandant il faut au moins 2,2 personnes. Au Danemark ils arrivent à en mettre 2,05. » (Ancien navigant, directeur général, la cinquantaine, français)

Cet extrait d'entretien montre bien que la question des effectifs minimum peut être épineuse (Paradeise 1985). D'un point de vue purement comptable, employer des marins danois s'avère plus intéressant que des Français parce que la réglementation nationale qui leur est attachée est moins exigeante et autorise l'armateur à mettre « 0,15 » moins de commandant pour un poste, tandis qu'il devra en employer davantage s'il se soumet à la réglementation française. Au sein d'un groupe de statut similaire, la différence se situe donc moins sur le salaire que touche le marin à la fin du mois que sur le « *coût global* » que son

embauche suppose, c'est-à-dire celui qui prend en compte la formation, les effectifs, les éventuelles cotisations sociales, soit le droit du travail auquel le marin est rattaché. En cela, les marins issus de pays où ce droit est quasi inexistant constituent une population privilégiée par les employeurs.

Les conventions internationales n'enrayent donc pas les distinctions nationales sur lesquelles se joue la concurrence à l'embauche entre les travailleurs.

> « Avant, tu avais des contrats bien payés de deux mois. Maintenant j'y vais et ils me proposent des contrats de six mois parce que l'armateur a décidé de changer les équipages et de prendre des Philippins. C'est pour ça qu'on doit faire des contrats plus longs. » (Matelot AB, 32 ans, Letton)

Les contrats de six mois des Philippins, en *free-lance* tout comme les Lettons, concurrencent directement les contrats délivrés à d'autres nationalités qui sont contraintes de se mettre « à niveau » ou, à défaut, de se voir *menacées* d'être exclues du marché du travail[161].

Ainsi, la concurrence entre travailleurs se joue-t-elle sur deux niveaux. D'un côté, l'internationalisation du marché du travail entraîne une mise en concurrence des travailleurs à statut et en CDI par les salariés gérés par les agences de *manning*. Du fait de leur statut en *free-lance* et du principe d'extraterritorialité, ces derniers sont moins rémunérés que ceux directement employés par les armateurs. De l'autre, au sein des catégories de marins de même statut (*free-lance* ou CDD et CDI), les armateurs font jouer les distinctions en termes de droits du travail pour aller au moins onéreux, c'est-à-dire au moins protecteur.

Dans ce contexte, les marins pèsent peu dans le rapport de force, et la menace fonctionne bien. Le mode de rémunération et l'individualisation des statuts d'emploi selon la nationalité, voire selon les individus, participent d'un éclatement du collectif de travail dorénavant composés d'individus parlant différentes langues et porteurs de cultures variées. Dans ce collectif, chaque membre est relié à des acteurs différents, tout en étant soumis à un régime dépendant de sa nationalité. Cet éclatement est par ailleurs d'autant plus important que ces distinctions de statuts d'emploi s'articulent avec des relations hiérarchiques et ethniques qui peuvent également être sources de relations de subordination. Ces évolutions constituent

[161] Il convient d'insister sur le fait qu'il s'agisse d'une menace plus que d'un fait réel. Je montre plus loin que pour diverses raisons, cette crainte n'est pas fondée parce que l'armateur est en réalité obligé de faire appel à la catégorie de main-d'œuvre à laquelle ce matelot appartient (matelot européen).

un terreau fécond pour les discours essentialisant des manières différentes de travailler, des investissements inégaux dans l'activité ou encore des distinctions de compétences selon la nationalité des marins. J'y reviendrai plus amplement dans la troisième partie de ce chapitre.

1.3.4 Le retour du marchandage ?

En tant que forme renouvelée de tâcheronnat[162], le marchandage est une forme d'emploi interdite par l'article L125-1 du code du travail qui représente « *toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des disposition de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail* ».

Dans sa thèse, N. Jounin montre que si les entreprises d'intérim disposent d'un cadre légal tout à fait formel et légal, leurs pratiques révèlent de nombreux illégalismes pouvant donner lieu à des formes d'emploi proches ou similaire au marchandage. Il me semble que le fonctionnement des agences de *manning* présente de fortes similarités[163]. Le fait que les agences de *manning* soient autorisées à fournir directement de la main-d'œuvre à des conditions passant outre la législation du pavillon du navire, et sans que celles-ci ne puissent avoir de contact direct avec l'armateur corrobore ces suspicions de marchandage conformément à la définition du code du travail.

L'emploi des agences de *manning* suppose le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère pour laquelle, à travail égal, le salaire diffère, puisque ce dernier est calculé en fonction du niveau de vie où il sera dépensé. La formulation juridique de la rupture de ce principe d'égalité entre travailleurs occupant les mêmes postes et exerçant les mêmes tâches signifie ainsi la normalisation de principes discriminatoires s'appliquant aux travailleurs. En cela, cette relation d'emploi est préjudiciable pour les marins, d'autant plus que l'inégalité de traitement découle de leur appartenance nationale[164]. Or, cet échelonnement des revenus versés en fonction de la nationalité est particulièrement discriminant si l'on part du principe

[162] « système d'intermédiation où le patron fixe un tarif avec un tâcheron pour une tâche définie, lui fournit le matériel, à charge pour le tâcheron de recruter et mobiliser la main-d'œuvre nécessaire pour accomplir cette tâche – et de dégager une marge pour lui-même » (Jounin 2006, 126‑127)
[163] Une recherche dédiée aux agences de *manning* serait à ce titre fort utile.
[164] Si l'on part du principe que, massivement, les marins vivent dans le pays dont ils ont la nationalité.

que, similairement aux variables de sexe ou d'âge, rares sont les individus disposant de la liberté de choisir leur nationalité ou leur lieu de résidence[165].

Une fois recrutés, les marins sont placés sur un lieu de travail, le navire, où le seul contact envisageable avec la compagnie est représenté par le capitaine, lequel constitue également le relais de l'autorité armatoriale. Ce dernier peut éventuellement faire remonter les questions et revendications des marins en *free-lance*, mais cela n'enlève rien au fait que ces derniers sont démunis de possibilités de joindre directement l'entreprise utilisatrice. Si revendications il y a, les marins n'ont d'autre choix que de se tourner vers l'intermédiaire, or celui-ci ne peut intervenir sur les questions d'organisation du travail, et pratique parfois, nous le verrons, un arbitraire sans limite.

Ainsi, tout comme l'emploi en intérim à terre, la sous-traitance de la gestion de la main-d'œuvre maritime se rapproche des formes de marchandage car entre le cadre législatif (international) et les pratiques des acteurs, se développent des formes de discriminations à l'embauche et d'atteintes au travailleur dont le marchandage était semble-t-il coutumier (Vatin et Bernard 2007, 61).

On ne saurait dire si cette forme d'emploi est le résultat d'une politique volontariste de la part des armateurs, en revanche, nous pouvons soutenir, à la lumière des éléments présentés jusqu'à présent, qu'il résulte de celle-ci une flexibilisation de la relation d'emploi. Rendre la main-d'œuvre malléable est justifiée par la nécessité de répondre aux objectifs de fluidification et d'intensification du transport maritime. Le statut en *free-lance* et la sous-traitance tendent à « fluidifier » l'emploi des marins (en les rendant convocables à tout moment), à individualiser les conditions d'emploi mais aussi à dégager l'employeur des responsabilités qui lui sont *a priori* attachés. Ces évolutions tendent à créer un facteur travail disponible en juste-à-temps. Ceci dit, si ces évolutions tendent à diminuer le coût du travail, cet objectif correspond davantage à un idéal organisationnel qu'une réalité palpable. Ces tendances rencontrent en effet un certain nombre d'obstacles tout en étant créatrices de nouvelles incertitudes pouvant, à leur tour, entraver l'objectif de fluidité.

[165] Cette rémunération territorialisée explique aussi pourquoi, dans ce secteur marqué par une forte division internationale du travail, les employeurs ont tout intérêt à ce que les pays pauvres le restent.

2. Les contradictions de cette ouverture du marché du travail

La dissociation des liens juridiques entre armateurs, marins, et navires augmente le rythme de rotations des marins sur les navires. Gérés comme un facteur que l'on cherche à optimiser, les marins ne sont plus attachés à un navire et peuvent être transférés d'un navire à l'autre en plein embarquement. Ces mouvements de main-d'œuvre, qui peuvent aussi être le fait des marins eux-mêmes, font revenir au cœur des pratiques de gestion de la main-d'œuvre des problématiques de fixation des marins mais aussi de leurs savoir-faire.

2.1 Une forte mobilité de la main-d'œuvre

N'étant plus attachés à une compagnie en particulier, mais gérés par des agences qui contractent avec plusieurs compagnies, les navigants sont amenés à passer de navires en navires et de compagnies en compagnies au gré des placements des organismes recruteurs. Lors d'un congrès réunissant les prêtres aumôniers, deux marins philippins témoignent qu'« *au total, nous avons navigué à bord de 14 navires, et avons partagé la vie de 424 membres d'équipage* »[166]. Cette mobilité n'est pas le fait des seuls marins étrangers : les français stabilisés dans la compagnie donneuse d'ordre sont également concernés par ces placements aléatoires sur les navires et, hormis les capitaines et chefs mécaniciens, leur attachement à un navire en particulier constitue une pratique révolue[167].

2.1.1 Une mobilité plus ou moins contrôlée de la main-d'œuvre

L'augmentation du *turn-over* des marins et de la distance entre ces derniers et les entreprises utilisatrices est devenue une préoccupation centrale. Les armateurs se plaignent en effet régulièrement de ne pas parvenir à stabiliser la main-d'œuvre[168]. De fait, les réponses récoltées lors de la circulation d'un questionnaire à bord montrent que les marins étrangers en

[166] http://aos-world.org/library/rio/Rio29fr.pdf

[167] Cette stabilisation des marins sur les navires a constitué une ligne des politiques de gestion de la main-d'œuvre lorsque, dans les années 1970, ces derniers ont massivement accédé à l'emploi à durée indéterminé. Cet attachement à un navire se justifiait alors par des nécessités de formation et de connaissances des outils de travail. Elle s'organisait selon un système de relève entre deux marins de même niveau hiérarchique qui tournaient sur un même poste.

[168] Pour un éclairage socio-historique de ce problème récurrent du salariat nu du 19e siècle, voir Pillon T., Vatin F., *la question salariale, actualité d'un vieux problème* (Vatin et Bernard 2007, 29‑48).

free-lance changent régulièrement de compagnie voire, mais moins fréquemment[169], d'agences de *manning.*

Tableau 4: Formation des marins philippins sur l'un des navires

Fonction	Age	Durée des études	Année d'obtention du diplôme/ âge à cette période	Certificats obtenus / école fréquentée	Année du premier embarquement	Nombre de compagnies effectuées	Pavillons les plus fréquentés	Durée des contrats
Lieutenant navigation	34	4 ans	1999 / 20 ans	Officier pont de 2ème classe / Philippine merchant Marine Academy, San Narciso	1999	Plus de 10 compagnies	Panama, Iles Marshall, Grèce, Malaisie, Libéria, Singapour, Danemark, France	4 ou 5 mois
AB 1	42	3 ans	1992 / 21 ans	Maritime training / MATS college of technology, Davao	1992	6 compagnies	Pays Bas	Entre 6 et 10 mois
AB 2	46	4 ans (3 ans à l'école, 1 an embarqué)	1986 / 19 ans	Bachelor of science and marine transportation (BSMT) + 3d mate licence certificate/ university of the Visayas – Nautical scool, Cebu	1989	3 compagnies	Pays Bas	6 mois
AB 3	32	4 ans	Octobre 2003/ 22 ans	BSMT/ Philippines Maritime Institute College, Manille	Janvier 2004	2 compagnies	Libéria	9 mois
OS	25	4 ans	2008/ 20 ans	"Basic Training, advance training, all about requirement to be a seafarer"/ school of our lady Fatima university, Valenzuela	Février 2010	2 compagnies	Malaisie, Singapour, Danemark, France	Entre 4 et 10 mois
Nettoyeur	37	4 ans	1998/ 22 ans	« Maritime trainee »/ Philippine Nautical Training Institute (PNTI), Manille	2010	2 compagnies	Philippines	Un an
Chef cuisinier	40	3 ans	1997/ 24 ans	PMI, Tagbilaran	2003	3 compagnies	Philippines, France	7 mois
Messman	39	3 ans		Maritime Polytechnic College (MPCF)	1999	2 compagnies	Danemark	6 mois

Cette mobilité peut être impulsée par les marins qui, du fait de leur contrat en *free-lance,* peuvent utiliser la liberté relative que confère ce statut d'emploi.

> « Avant ça, j'ai fait deux pétroliers dans une compagnie grecque, et après… Le fonctionnement n'était pas très bon, les salaires non plus. Donc j'ai trouvé une autre compagnie qui était aussi grecque. J'ai embarqué sur cinq navires différents, et après ces cinq bateaux, je suis allé dans une autre compagnie pour essayer de trouver encore mieux. C'était un vraquier qui transportait des produits liquides. C'était vraiment difficile comme travail, tu n'avais pas beaucoup de temps de repos, c'était très fatigant. Et puis j'ai trouvé cette compagnie là en 1996. » (Maître d'équipage, la cinquantaine, Philippin)

Embauchés en *free-lance*, les marins sont, du moins juridiquement, libres de quitter leur agence pour en rejoindre une autre qui promet des conditions de travail et d'emploi moins

[169] On verra au chapitre 5 que ces mouvements sont plus compliqués.

pénibles. Les marins peuvent ainsi user de la fuite comme tactique en faveur d'une amélioration des conditions d'emploi et de travail.

Cette mobilité varie cependant en fonction de la fonction occupée et du marché où se situent les marins. Elle reste limitée aux marins qualifiés, prioritairement officiers, dont la rareté en fait une main-d'œuvre très convoitée par les armateurs, tout autant qu'enviée par les autres marins de grade inférieur.

> « Ce que j'aime bien en tant qu'officier c'est qu'ils sont indépendants, ils peuvent changer de compagnie quand ils veulent. » (Maître d'équipage, la cinquantaine, Philippin)

Peu nombreux sur ce marché, très qualifiés, les officiers étrangers témoignent ainsi de l'usage d'une liberté de mouvement d'un employeur à l'autre qui n'est pas sans rappeler celle des « sublimes » du XIXème siècle (Poulot 1980). Le tableau montre en effet que l'officier philippin est passé par dix compagnies différentes et presqu'autant de pavillons soit, sur 14 ans d'expérience, presqu'une compagnie par an. Disposant du droit de changer d'employeur, les officiers peuvent faire jouer la concurrence entre agences de recrutement en leur faveur et ainsi revendiquer de meilleures conditions de travail ou exercer une pression à la hausse sur les salaires. De même, en restant au sein d'une même agence de *manning*, ces derniers disposent d'une force de négociation que d'autres n'ont pas pour accepter ou refuser des embarquements. J'y reviendrais dans le chapitre suivant.

Au contraire, les marins d'équipage restent relativement attachés à la compagnie donneuse d'ordre. Par exemple, en 24 ans de navigation, l'AB 2 n'a changé que trois fois de compagnies et en moyenne, les marins d'équipage ont navigué pour deux compagnies différentes. Les mouvements d'une majorité des marins se situeraient donc moins entre différentes compagnies qu'entre différents navires.

2.1.2 Les « shiftages » de dernière minute

Cela dit, pour une grande majorité, ce *turn-over* résulte de la volonté d'ajuster le flux de la main-d'œuvre à celui de l'activité des navires qui dicte le placement des marins[170]. Parce que les agences de *manning* travaillent avec plusieurs compagnies, le nombre de navires à

[170] L'on comprend dans ce cadre pourquoi la standardisation des navires est aussi une préoccupation centrale : du fait de ce *turn-over* des marins, et à défaut de pouvoir contrôler étroitement leur formation, construire des navires similaires assure les conditions minimales d'accumulation d'expérience et de maîtrise du navire.

pourvoir en main-d'œuvre, par agence, est très important. Il suppose autant de temporalités différentes que de navires et demande donc une grande adaptabilité de la main-d'œuvre. Par ailleurs, parce que ces politiques de gestion de la main-d'œuvre s'inscrivent dans une organisation en juste-à-temps des relations entre armateurs et affréteurs[171], elles peuvent difficilement être anticipées. En effet, cette gestion doit s'adapter aux changements de dernières minutes de réglementations ou de contrats commerciaux qui affectent le navire. Il résulte de cette instabilité des opérations de « *shiftage* » d'un navire à l'autre organisées au pied levé.

Déplacer des marins pour combler un manque de main-d'œuvre

Par ailleurs, parce qu'ils découlent de la nature même de l'activité des navires, ces mouvements de main-d'œuvre ne concernent pas uniquement les marins en *free-lance*.

[Extrait carnet de terrain, mars 2012.]

Pause-café avec les officiers. Le commandant vient de recevoir un mail signalant que le troisième mécanicien doit être débarqué pour embarquer sur un autre navire où il y a besoin d'un lieutenant. Un mécano doit venir le remplacer à la prochaine escale. Le commandant l'en informe, il ne cache pas sa surprise.

Cette nouvelle signifie en effet changer en plein embarquement de bateau alors même qu'à bord depuis quelques semaines, le troisième s'était lancé dans des boulots, intégré dans le collectif et inscrit dans sa temporalité d'embarquement. Elle signifie« *shifter* » la personne selon les besoins des navires, automatiquement, sans demander l'avis de personne, ni même informer le premier concerné. Dans ce cas précis, le *shiftage* s'accompagne d'un changement de poste. Quittant son rang de troisième mécanicien, il passe lieutenant sécurité. Chose qu'il a fait pendant ses temps d'élève mais jamais en tant qu'officier.

Remplacer un marin blessé en cours d'embarquement n'est pas quelque chose de rare ni de nouveau. En revanche, ce qui change est la possibilité de pouvoir le remplacer au pied levé, c'est-à-dire la possibilité de substituer une personne sans que cela ne perturbe le fonctionnement des navires. L'organisation des relèves en avion, train et taxi, rend les marins extrêmement mobiles. Cette mobilité est consignée dans les contrats de travail des marins qui

[171] Notamment au *tramping*. Voir chapitre 3.

s'engagent dès lors à accepter toute affectation en fonction des besoins de l'employeur[172]. Dans ces situations, il revient à l'employeur de trouver rapidement un remplaçant disponible et muni des bons diplômes. Lorsque l'armateur ne trouve aucun marin présentant ce profil, ce dernier doit élargir la recherche au-delà du réseau de marins connus – c'est-à-dire aller voir du côté des agences de *manning* – ou bien, comme ici, aller se servir sur un autre navire. C'est alors un jeu de chaises musicales qui s'organise.

« Et du coup… Tu vas débarquer « sauvagement » ?

Oui, c'est ça.

Tu as eu des nouvelles ?

Non. Je sais que je vais débarquer mais je sais pas quand. Je suis prévu sur le B3 prochainement. C'est un maître machine qui va me remplacer. Qui fait le maître machine et 3ème à l'occasion. C'est plus le même mec qu'avant[173], ça a changé. Mais d'ici là, ça a le temps de changer encore. Et vu qu'on est à la dérive, j'ai des chances de pas partir.

Et le gars qui va remplacer le chef ?

Il sait pas qui c'est. Je sais pas, ce qu'il disait hier, y avait rien d'écrit. Il sait qu'il va y avoir une relève mais il sait pas qui. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Ce débarquement soudain intervient en plein embarquement alors que cet officier avait déjà engagé et planifié un certain nombre de travaux de maintenance. Cette situation suppose pour le marin de quitter un collectif de travail après un mois passé en son sein, soit le temps tout juste nécessaire pour construire une régulation de son fonctionnement. Quitter ce collectif pour en intégrer un nouveau n'est pas à prendre à la légère : cela prend du temps et demande des efforts qui seront ici d'autant plus difficiles à déployer que l'officier a déjà un mois de mer derrière lui. Cet exemple montre également que ces changements de personnel sont

[172] En voici une formulation exacte, parmi d'autres, trouvée dans un contrat de travail : « la mobilité de l'affectation est une condition nécessaire et substantielle de l'emploi. En conséquence, Monsieur X s'engage à accepter tout changement géographique d'affectation ou tout détachement dans une société associée ou affiliée sans que de tels changements ou détachements puissent en aucun cas être considérés comme modification du contrat. »

[173] En quelques jours, le nom du remplaçant annoncé par la compagnie a en effet changé à plusieurs reprises.

entourés d'un halo d'incertitude qui empêche le collectif de s'inscrire dans la durée. J'y reviendrai.

Déplacer des marins pour être en règle

Ces opérations de « shiftage » peuvent également résulter d'exigences réglementaires résultant de la mobilité du navire. Ces changements imprévus de régime juridique peuvent impliquer la relève brutale de tout ou partie de l'équipage pour que le navire reste en règle. Dans ces situations, pouvoir mobiliser des marins rapidement constitue une condition pour ne pas interrompre le navire.

[Retranscription issue du carnet de terrain, mars 2012.]

Au moment de mon embarquement, l'équipage venait de connaître un changement presque total de ses membres. Immatriculé au RIF, ce navire était armé depuis quelques années d'officiers français et de matelots et ouvriers philippins qui étaient vraisemblablement stabilisés dans la compagnie. Français et Philippins se côtoyaient depuis des années et se connaissaient bien. Peu avant mon arrivée, les Philippins ont été débarqués pour être remplacés par des marins Lettons. Pour eux, ce contrat était le premier sur ce navire et dans cette compagnie. La raison invoquée résidait dans la charte partie (contrat commercial) nouvellement signée pour ce navire qui imposait un équipage issu de l'espace communautaire.

Ce navire battant pavillon RIF est soumis à la législation française en ce qui concerne les Français et son administration générale interne (sécurité, sûreté, effectif minimum, organisation du travail, etc.). L'emploi des autres marins est encadré par la législation internationale (CTM 2006) via des contrats d'engagement internationaux. Le navire doit par ailleurs respecter les législations nationales des pays d'escale ou traversés : comme il est amené à effectuer du cabotage en zone Europe, il doit respecter la législation européenne sur le cabotage applicable aux pavillons européens, à savoir d'avoir à son bord un équipage 100% européen.

Cet exemple montre la spécificité du maritime comme secteur très réglementé, et du navire comme usine mobile. Parce qu'il change de zone et de type de navigation, il doit changer de travailleurs. La mobilité du navire et le fait que ce dernier puisse être amené du jour au lendemain à changer de juridiction, suscite la possibilité de trouver rapidement une

main-d'œuvre qui correspondra aux exigences réglementaires de la zone de navigation ou du contrat commercial. Pour rester en règle, il est ici crucial de disposer d'un large panel de travailleurs « fluidifiés » et aux caractéristiques réglementaires tout à la fois diverses et conformes aux multiples situations que le navire peut rencontrer. Dans cette optique, l'ouverture des marchés du travail suppose la mise à disposition des entreprises utilisatrices une diversité de marins aux profils juridiques différents qui, puisqu'ils sont en *free-lance,* peuvent être convoqués ou révoqués à tout moment pour rejoindre ou quitter le navire.

Les limites de cette mobilité

Pour éviter ces changements de main-d'œuvre, sources de coûts financiers et organisationnels, une revendication centrale des donneurs d'ordre est de mettre fin à ces « régionalisations » de mettre en place un espace réglementaire unique et unifié.

> « Les marins, comme nous, ils subissent toutes ces couches de réglementation, internationale, de pavillon, du pays, du pays de résidence et du pays où ils vont. Y a toute une réglementation américaine... Un des travaux des armateurs c'est d'éviter la régionalisation, c'est qu'il y ait la même réglementation partout. Ça c'est un peu compliqué. Même en Europe… » (Ancien navigant, directeur général, la cinquantaine, français)

Fondre toutes les réglementations en un ensemble réglementaire unique, tel que le préconise la STCW signifierait mettre fin à tout monopole d'emploi, national ou régional, et ainsi accélérer la création d'un marché véritablement international du travail. Néanmoins, l'abolition des réglementations nationales et régionales est difficilement négociable car celles-ci touchent à la souveraineté des États qui entendent garder le contrôle sur la circulation des individus sur leurs territoires respectifs. Cette souveraineté se traduit ici par la nécessaire prise en compte de mobilités bridées de certains marins.

> Hiver 2014, les marins d'un navire profitent d'une escale dans un port français pour alerter le syndicat international ITF du fait qu'ils ne sont pas payés depuis quelques mois. Après de vaines tentatives de discussion avec l'armateur, les marins se mettent en grève, immobilisant ainsi le navire à quai quelques heures. La réaction de l'armateur est immédiate : il accepte de verser les salaires, mais exige en échange le départ des marins. L'accord est conclu et la relève des marins organisée : celle-ci sera faite de marins européens (Roumains, Bulgares et Ukrainiens) qui, du fait de leur appartenance à l'espace Schengen, n'ont pas besoin de visa ni de titre de séjour pour rejoindre le navire.

Ici, la logique de coût décrite plus haut est mise en balance avec celle du flux. A priori, les marins européens « coûtent » plus cher que les marins asiatiques, cependant leur nationalité permet à l'armateur de les convoquer plus rapidement et ainsi de faire repartir le navire au plus vite. Le coût du travail est donc loin de constituer le seul critère de choix des armateurs. La logique du flux est parfois la plus forte et contraint l'armateur qui s'y soumet à embaucher des travailleurs dont la qualité première est, du fait de leur droit à une mobilité étendue, de pouvoir être mobilisables au pied levé. L'existence d'une réglementation internationale unique tant souhaitée par les armateurs bute ainsi sur le fait que le droit à la mobilité n'est pas le même pour tous les travailleurs. Mener à bien cet idéal de fluidité, devrait logiquement passer par un droit pour tous à une mobilité sans entrave. Or nous touchons là une des contradictions les plus criantes de la logique capitaliste : alors que les marchandises et capitaux traversent espaces et frontières allègrement, alors que la tendance est à une marchandisation poussée du travail, les individus sont soumis à des logiques d'identification et de contrôle des plus drastiques qui gênent en retour ces processus de marchandisation du travail et de fluidité commerciale[174].

Alors que la stabilisation des personnels sur un nombre réduit de navires permettait une interconnaissance entre les individus se relayant, le placement des individus ici ou là au gré des contraintes commerciales et des manques en personnel à combler, déconnecte les temporalités des individus de la temporalité du navire. Au-delà de leur placement sur différents navires d'un embarquement à l'autre, la possibilité de passer d'un navire à l'autre en plein embarquement suppose d'être prêt à partir du jour au lendemain et de se maintenir dans un entre-deux qui se caractérise par une forte incertitude sur le devenir du collectif de travail. La solidarité du collectif de travail est ainsi constamment mise à l'épreuve : rien n'est jamais acquis et ce dernier doit faire avec ce risque permanent de compositions et décompositions régulières de ses membres. Dans ce cadre, tout doit être fait pour que la sécurité du navire demeure au-delà des personnes qui passent.

[174] Parce qu'il touche à la souveraineté des États, ce droit à la mobilité est difficilement négociable. En revanche, la convention 185 (encore non ratifiée), prévoit la création d'un livret professionnel biométrique, lequel ferait également office de carte d'identité, dont les données seraient stockées dans une base de données consultable par les services de l'immigration (Thomas 2013). Premier du nom, ce livret permettrait un droit à la mobilité extraordinaire strictement limitée à la sphère du travail et en dehors de laquelle les marins retrouveraient une mobilité liée à leur nationalité.

2.2 Perte de contrôle sur la main-d'œuvre et fuites des savoir-faire

Parce qu'elle tend à créer des liens inscrits dans la courte durée et un *turn-over* des marins entre les navires, cette gestion de la main-d'œuvre peut entraîner une rupture dans la transmission des savoirs et savoir-faire acquis sur le navire. Elle tend également à affaiblir les liens de type paternaliste entre les marins et l'employeur.

2.2.1 « Ne faire que passer… » : La question du suivi de la maintenance

Ces évolutions complexifient les moyens de transmission des savoir-faire entre marins.

> « C'est vrai que auparavant, dans les compagnies de taille plus réduite, les gens avaient plus de probabilité de se retrouver d'un embarquement sur l'autre. Donc il se crée des affinités, donc à partir du moment où vous avez un bon relationnel, une bonne connaissance de l'autre, le savoir se transmet plus facilement. » (Ancien navigant, QHSE, la quarantaine, français)

C. Paradeise et F. Vourc'h ont bien montré l'importance des mécanismes de transmission en pratique sur le navire, moments aussi sinon plus importants que ceux passés dans les centres de formation. L'expérience, nous disent-ils, « *se communique des plus vieux aux plus jeunes dans la situation de travail. Elle est indissociablement professionnelle et sociale ; la professionnalisation est socialisation au sens plein.* » (Paradeise, Catherine et Vourc'h, François 1982, 38). Les rotations des marins entre navires et compagnies viennent remettre en cause ce principe.

> « Quand y a trop de changement c'est pas bon. Parce que les gens passent une fois et la fois d'après ils en mettent un autre. Tu t'investis pas assez quand tu fais qu'une fois. Quand tu reviens dessus, forcément t'as pas envie de t'embêter donc tu fais tout pour que ça marche. Y a des bateaux qui marchent pas, à la boite, ou qui ont été un peu délaissés, c'est des bateaux où y a beaucoup de monde qui sont passés dessus, ou y a un moment où ça a été délaissé, y a des chefs qui n'ont fait que passer… » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

« *Ne faire que passer* » entraîne un engagement distant des marins vis-à-vis des navires puisque les marins ne sont jamais assurés de revenir sur ce même navire. Ce rapport à l'outil de travail doit être mis en lien avec les conditions d'emploi des marins : non stabilisés,

en *free-lance*, travaillant pour des donneurs d'ordre avec qui ils n'ont jamais de lien, les raisons de participer à l'amélioration d'un système sont réduites à peau de chagrin.

Cette déstabilisation du couple marin-navire entraîne plus de difficultés à créer un réel suivi des opérations de maintenance du navire. Car au-delà des programmes de planification des tâches[175], chaque marin doit reprendre une situation laissée en place et la perdurer avec sa propre façon de faire les choses.

> « C'est un mic mac… Changer tout l'équipage en même temps c'est quand même très fort, avec des relèves d'une demi-heure… Comment tu veux qu'on ait un suivi après ? Moi, j'ai pas le droit de débarquer en même temps que le second et que le capitaine. Là, OK, c'est l'équipage, c'est pas des têtes d'inox mais bon, c'est pas parce que c'est pas les dirigeants qu'ils doivent pas avoir de relèves. C'est pareil, avec les nettoyeurs, moi je trouve ça très fort que les nettoyeurs se croisent alors que c'est un travail où y a, justement, il faut bien expliquer à l'autre ce qu'il devra faire. Mais quand y a du fric à faire, je pense que les règlements, enfin, les procédures, on les met de côté. Et le marché est tel qu'il faut bien gagner sa croûte, ça aussi j'arrive bien à le comprendre mais bon. Qu'on nous demande pas…Faut rester cohérent. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

Dans ce cadre, la relève devient un temps crucial où il convient de prendre le temps de dresser un tableau clair des tâches en cours et à faire. Or, parce qu'il est directement lié aux conditions de continuité de l'activité des navires, ce temps de passation des postes est également réduit au strict minimum. Bien souvent, les marins ne font donc que se croiser sur le pont et s'échangent quelques mots avant, pour l'un de rentrer chez lui, pour l'autre d'intégrer son poste.

> « Il y a beaucoup de *turn-over*. C'est vrai que le boulot c'est sans cesse refaire, on refait la même chose, la sécurité, la sûreté, vous avez une équipe qui tient la route pendant un mois, et puis changement d'équipe, il va falloir refaire, reprendre ses marques. […] J'ai fait des bateaux où tout le monde changeait en même temps et c'était une catastrophe, y avait même pas une base sur laquelle se reposer. » (Commandant, 45 ans, Français)

[175] Pour assurer le suivi de la maintenance, les navires sont dotés de programmes de planification des tâches pour le pont et la machine qui planifient les tâches de maintenance à faire et archivent celles qui ont été réalisées. J'y reviens amplement dans la troisième partie de la thèse.

Les rotations de main-d'œuvre augmentent ainsi les risques pour les marins de perdre « prise » sur leur organisation (Chateauraynaud 1997). Aussi, faire tourner un nombre restreint de chefs et de commandants sur un même navire s'inscrit dans une volonté d'assurer ce « socle » commun au navire. À bord, les chefs et commandants étaient les seuls membres d'équipage stabilisés sur les mêmes navires depuis plusieurs années. Faire en sorte que, sur un même poste, deux capitaines et deux chefs se relaient régulièrement, assure des conditions favorables pour un suivi précis de la maintenance et de la connaissance du navire. Ce faisant, la compagnie s'assure par ailleurs de la présence de personnes référentes pour le reste de l'équipage qui lui, change de navire à chaque embarquement. Dans ces postes clés, il convient de placer des personnes, certes fortement rémunérées, mais à qui elles feront confiance.

2.2.2 Une discipline et une fidélité fragilisées

Ces mouvements participent d'une dissociation des liens entre marins et employeurs et remettent en cause la possibilité d'une loyauté à leurs employeurs. Gérés par les agences de *manning*, les marins au voyage n'ont aucun contact avec les entreprises utilisatrices, si ce n'est par l'intermédiaire du commandant lorsque celui-ci accepte de transmettre à la compagnie les requêtes des marins par mail. L'absence de liens entre marins et compagnies utilisatrices pose la question de la transmission de l'autorité terrienne sur le navire. Comment garder le contrôle et faire respecter des exigences terriennes dans cette configuration où l'activité productive se déroule à distance des donneurs d'ordre, et où employés et donneurs d'ordre ne sont pas en relation ? Le relâchement des liens entre ces différents acteurs fait réapparaître en miroir la centralité du rôle des cadres intermédiaires (commandant, second capitaine et chef mécanicien) comme relais de l'autorité armatoriale. Le fait que le haut de la hiérarchie soit toujours directement employé par la compagnie et stabilisés en CDI en son sein n'est donc pas un hasard. Passant outre les considérations de coûts, la compagnie s'assure de cette manière de passeurs, potentiellement fidèles, de l'autorité armatoriale.

Ces politiques de fidélisation de la main-d'œuvre hautement qualifiée ne supposent toutefois pas que les marins présents à bord soient fidèles à leurs supérieurs hiérarchiques. L'éclatement de la relation d'emploi entraîne en effet une multiplicité des employeurs, souvent par groupe de nationalité. Parfois, chaque marin dispose de « son » employeur.

> Ainsi, sur l'un des navires, le second mécanicien, français, attendant d'être relevé depuis plusieurs semaines, ne cachait plus son impatience. A côté, le troisième mécanicien,

originaire d'Europe de l'Est et possédant donc un contrat de quatre mois, était arrivé au terme de son temps. Ce dernier avait contacté son propre employeur pour lui rappeler qu'il était temps de préparer la relève. Il débarqua en temps et en heure. Cette situation fut source de tensions entre les deux marins, et fut largement commentée (« *Mais eux c'est des mercenaires, ils ont aucune notion de l'esprit de boîte, ils viennent ici et ils repartent* » (Commandant, 34 ans, Français).

Communiquer directement avec l'agence, et passer outre le commandant constitue en effet une nouveauté. D'après l'ordre du bord, il est en effet d'usage que toutes les communications et revendications du bord passent d'abord par le capitaine. Toutefois, ce dernier ne pouvait rien lui reprocher : le troisième mécanicien n'a fait qu'appliquer la logique de ce type d'emploi qui suppose qu'entre lui et le commandant n'existe aucun lien de subordination salariale. Cet exemple montre ainsi dans quelle mesure l'individualisation des durées de contrat peut constituer un facteur de segmentation du collectif de travail. Le fait que le troisième mécanicien communique directement avec son employeur officialise l'affaiblissement des liens unissant les marins étrangers et le commandant.

Par ailleurs, au-delà de la question du contrôle à distance, la faiblesse des liens rend moins aisée la possibilité pour les armateurs de convoquer la main-d'œuvre en fonction des besoins. Du fait de cette absence de relation, la construction de liens de type paternaliste, tels que cela avait cours dans le système corporatiste, n'est plus envisageable. Nous verrons au chapitre 5 que ce type de relation est toujours, pour partie, actuel entre les marins français. Ce genre de relation n'est cependant pas envisageable avec les marins étrangers, mais rend d'autant plus crucial le rôle des agences de *manning* dans la stabilisation la main-d'œuvre par-delà la flexibilité du free-lance[176].

3. Stabiliser la main-d'œuvre et les compétences

L'ouverture des marchés nationaux du travail est donc source de déséquilibres. L'éclatement des collectifs de travail qu'elle suppose fait apparaître de nouveaux risques et incertitudes Autrement dit, cette dérégulation de l'emploi du facteur travail remet au goût du

[176] Ainsi, tout l'enjeu est, pour les officiers français, de flexibiliser le CDI afin de profiter des avantages de la stabilité de ce statut tout en tendant à leur adjoindre les avantages du free-lance (convoquer et révoquer la main-d'œuvre en fonction des besoins) ; et pour les marins étrangers, de stabiliser le free-lance afin de disposer de la « fluidité » qu'il confère, tout en ayant une main-d'œuvre convocable.

jour la nécessité de stabiliser les travailleurs et leurs savoir-faire, pour les armateurs comme pour les marins[177]. Or, comment s'assurer de la « qualité » de la main-d'œuvre sur un marché du travail si étendu ? Comment se repérer sur ce dernier et placer les marins au gré du flux tout en assurant un minimum la sécurité des biens et des personnes ? Poursuivant ce but, des processus de « re-régulation » formels et informels voient le jour. L'on en dénombrera trois : la STCW, l'ethnicisation de la relation d'emploi et l'ethnicisation des relations de travail.

3.1 La formation entre investissement fragile et contraintes de sécurité

Depuis les années 1970, le secteur maritime travaille à la mise en place et l'amélioration d'une réglementation internationale destinée à réguler la formation des marins. A défaut de stabiliser la main-d'œuvre, les donneurs d'ordre ont ainsi opté pour une harmonisation des formations et des diplômes. Cette démarche, qui doit s'accompagner d'un vaste mouvement de réforme des systèmes de formation des pays fournisseurs de main-d'œuvre, est fastidieuse. Elle nécessite des investissements importants. Mais dans ce contexte d'explosion de la relation d'emploi et de recul de l'État, les acteurs se montrent réticents à investir dans des formations coûteuses.

3.1.1 Former une main-d'œuvre volatile : investir à perte ?

Compte tenu des exigences productives, les armateurs ont tout à gagner à rendre les marins substituables. Comme le montrent les exemples précédents, ces derniers doivent en effet être en capacité de trouver rapidement des marins dont les caractéristiques (droits individuels, compétences, coût) correspondent aux exigences s'appliquant au navire, c'est-à-dire de remplacer trois matelots et trois ouvriers mécaniciens philippins par l'équivalent européen.

Avoir des marins disponibles et formés constitue un enjeu stratégique. Pour des raisons productives d'abord, mais aussi pour des questions de responsabilités. Si les diplômes des marins ne s'avèrent pas à jours ou valables, la compagnie peut être mise en cause. Or, former les marins, nous disent les armateurs, a un coût et, du fait de la formation en alternance, demande une organisation sur le long terme. Cela doit s'anticiper (évaluer combien d'officiers seront nécessaires dans une dizaine d'années), et s'accompagner d'un

[177] Cette recherche d'un point d'équilibre entre la libération du facteur travail et sa stabilisation traverse toute l'histoire du salariat. Voir Vatin, *op.cit.*, et Y. Moulier-Boutang (Moulier-Boutang 1998).

minimum de retour sur cet investissement (s'assurer que les marins formés seront employables sans être un coût). Ces projections sont toutefois difficiles à évaluer étant donnée la forte sensibilité du secteur maritime aux cycles économiques, le système de formation en alternance des marins qui s'inscrit sur du temps long, et enfin la forte propension des marins à se reconvertir vers d'autres secteurs au bout de quelques années d'exercice (Grövel 2013). Ces trois éléments expliquent pourquoi, tant que les marchés du travail étaient nationaux, les armateurs occupaient un rôle central dans la gestion de la formation maritime.

L'ouverture des marchés du travail vient bousculer cet ordre stratégique. Puisque les marins ne sont plus directement liés à l'État ni aux armateurs, la question du financement de leur formation perd de son caractère régalien. Face à cette évolution, la réaction des armateurs est ambivalente. Certains se désintéressent de la question : « *Dans les années 1990, […], certains armateurs ont été accusés d'avoir des réticences à investir dans la formation. […]* « *Les armateurs étaient réticents pour allouer des ressources financières pour la formation puisqu'ils n'avaient plus de contrôle direct sur le vivier de main-d'œuvre qu'ils employaient* » (Lloyd's List, 2 April 1991) » (Leong 2012, 117). D'autres investissent dans la mise en place de centres de formation situés dans les nouveaux pays fournisseurs de main-d'œuvre afin d'exercer un contrôle direct sur le déroulement des études et de s'assurer un vivier de main-d'œuvre, en amont des agences de *manning*[178]. Ce désinvestissement partiel des armateurs dans la gestion de la formation montre bien la crainte de ces derniers d'investir dans des formations longues et couteuses pour des marins dont ils ne verront peut-être pas l'ombre.

3.1.2 La STCW, une solution partielle

La mise en place de la convention STCW (*Standards of Training and Certification of Watchkeeping*) constitue une réponse des acteurs du secteur – par le biais de l'OMI, Organisation Maritime Internationale – afin, d'une part, de contrôler l'accès à ce marché du travail, et d'autre part d'harmoniser la délivrance de diplômes et brevets.

L'existence de standards de formation, l'homogénéisation internationale de la formation maritime permet dans une certaine mesure de créer des repères pour les organismes recruteurs. L'harmonisation des diplômes au niveau international permet en amont d'exclure les profanes du milieu et restreint l'accès au marché du travail international aux seuls marins

[178] En 2005, la CMA-CGM demande l'ouverture d'une filière monovalente à l'école nationale supérieure de Marseille.

disposant des brevets que la réglementation reconnaît. De même, la certification nécessaire à l'exercice de ces centres de formation limite la création d'organismes frauduleux. La STCW autorise ainsi les armateurs à « piocher » dans un vivier de main-d'œuvre de nationalités différentes, disposant de diplômes reconnus par la convention. Cette réglementation tend ainsi à rendre les marins interchangeables et autorise un recrutement à distance sans avoir besoin de connaître personnellement les marins. Théoriquement, le recrutement peut en effet s'arrêter à un contrôle de forme de l'existence de diplôme sans autre critère que celui du coût : commentant la politique de recrutement d'une compagnie, un commandant m'affirme ainsi que la compagnie considère que « *dès qu'un officier a le diplôme il peut aller sur n'importe quel bateau, donc on se retrouve avec des équipages trop hétérogènes* ».

Cependant, il semblerait que l'adoption de la STCW ne se soit pas accompagnée d'une mise à plat des distinctions nationales. D'une part, la délivrance d'un diplôme certifié STCW ne garantit pas un contenu identique d'un centre de formation à l'autre – qui sont, comme l'indique le tableau, extrêmement nombreux par ailleurs. La conformité aux standards de certification ne va en effet pas vérifier dans le contenu des formations mais plutôt les types de compétences transmis aux futurs marins. D'autre part, de pays à pays, les formations dispensées ne bénéficient pas toutes d'une même reconnaissance. Cette reconnaissance inégale est justifiée par le fait que lors de la mise en pratique de la STCW, les pays ne seraient pas tous partis du même point de départ. Si le système français de formation se situait bien au-delà des minima requis, les Philippines ou l'Inde auraient dû procéder à une vaste réforme de leur système d'enseignement maritime pour prétendre à la certification STCW[179]. En imposant une norme de référence où certains pays se situaient déjà lors de son adoption bien au-dessus et d'autres, bien en dessous, la STCW n'aurait ainsi pas résorbé les écarts à cette norme. S'il m'est impossible de vérifier cette analyse, il convient ici de la considérer comme un cadre orientant les politiques de recrutement, largement colporté dans les discours.

Enfin, les mesures préconisées par la convention ne constituent pas un rempart au *turn-over* des marins entre compagnies. Si celles-ci tendent à rendre les marins, à poste égal, interchangeables, elles restent muettes sur la question de la stabilisation la main-d'œuvre. Cela reviendrait en effet à empiéter sur les choix stratégiques opérés par les armateurs, constituant ainsi une sévère entorse aux principes de liberté économique. Tout au plus permet-

[179] Sur les craintes suscitées par l'introduction de la STCW, voir aussi chapitre 2.

elle d'harmoniser partiellement les formations dispensées aux marins quel que soit leur pays d'origine, et ainsi de réduire l'incertitude quant à la détention de compétences par les marins. Du fait de ces limites, cette régulation internationale s'avère incapable de normaliser la qualité du facteur travail, y compris pour les armateurs. Ces derniers vont donc au-delà, et développent d'autres stratégies, informelles cette fois-ci, afin de stabiliser ces marchés du travail.

3.2 L'ethnicisation de la relation d'emploi comme outil de stabilisation de la relation d'emploi

3.2.1 L'essentialisation des compétences

En toute logique, l'application formelle de la STCW donnerait lieu à un marché du travail totalement ouvert et libre où les armateurs choisirait leurs employés, libres eux aussi, selon le seul critère de coût. Or, loin d'être effectués à l'aveuglette, ces compositions d'équipages montrent que les armateurs « panachent » leurs équipages selon des critères d'ethnicité. Les compagnies maritimes se défendent en effet de choisir les marins selon leur nationalité, et affirment ne s'en remettre qu'aux coûts et compétences de ces derniers[180], dans le cadre réglementaire qui leur est imposé.

Pour autant, les divers exemples cités montrent que ce discours est avant tout une justification.

L'association poste/nationalité des marins résulte de la volonté, on l'a vu, de s'assurer des relais de l'autorité terrienne à bord. Quand bien même ces navires sont immatriculés au RIF, et ne sont donc plus soumis au monopole d'emploi national, la composition de ces équipages montre que les postes d'officiers supérieurs sont toujours occupés par des français (capitaine, second capitaine, chef mécanicien, second mécanicien). La configuration spécifique du navire appelle à l'emploi de « fidèles », hautement qualifiés et de même nationalité que l'armateur. Quand bien même cela coûte plus cher, continuer à faire valoir une préférence nationale participe de la prolongation à bord de l'ordre hiérarchique entre terre et

[180] Dans le compte rendu d'une rencontre (2010) entre une compagnie et ses officiers roumains, dont l'objet était de leur expliquer pourquoi ces derniers allaient voir leur salaire diminuer, voici la réponse donnée par un représentant de la compagnie à la question du lien entre la structure des équipages et la nationalité : "*No, the Company takes on a « blind » approach to crew nationalities. We do not loOK at or take in to consideration what nationality the individual crew member has. We focus on competences and cost – including experience and performance regardless of nationality*."

mer. Ces cadres ne sont pas uniquement de potentiels fidèles, ils constituent également l'histoire des navires. Stabilisés sur ces derniers, leur présence assure un suivi de la maintenance. Ils sont une « base », un socle, un liant qui reste alors que les autres ne font que passer. Enfin, ce recrutement ethnique découle également des contraintes d'adéquation aux normes de la part des « nouveaux » pays fournisseurs de main-d'œuvre. La STCW n'enraye pas le sentiment qu'il persiste des différences de formation et que certaines nationalités sont mieux formées que d'autres.

Cependant, cette association se transforme en assignation des places dès lors qu'elle participe d'un rétrécissement des possibilités de progression dans la hiérarchie du bord : recherchés pour leurs qualités de matelots, les Philippins passent difficilement aux postes d'officiers. De même, l'extrait de terrain présenté en introduction montre bien que le lorsque l'armateur évoque les « Vietnamiens », il faut bien comprendre « matelots » ou « ouvriers mécaniciens », pour lesquels la maîtrise de l'anglais est requise puisque les « officiers » sont tacitement des Français et qu'il importe que ces deux groupes se comprennent un minimum. Au-delà des distinctions en termes de réglementation et de formation, il y a donc une correspondance entre les postes occupés et les marins, qui se trouvent homogénéisés du fait de leur appartenance nationale commune. Cette division ethnique du travail confine ainsi à une essentialisation des compétences où il est communément accepté, à terre comme à bord, que les philippins font de bons matelots, mais de piètres officiers. Pour leur part, les indiens sont utiles car très procéduriers et assurent en cela à l'armateur le fait d'avoir des navires en règle sur le papier, contrairement aux français qui, quoique reconnus pour être râleurs, sont toujours d'excellents navigateurs. Ces discours largement répandus alimentent les distinctions en termes de compétences et, associée à un discours essentialisant des distinctions culturelles, débouche sur une ethnicisation de la division du travail et de la relation d'emploi.

Il y a donc ici ethnicisation dans la mesure où, dans la division des postes, l'attribution des places et des statuts est fondée sur l'origine des individus. Ce processus se double par ailleurs d'un procès d'« *altérisation* » et lie les deux groupes d'individus (ethnicisant/ethnicisé) à partir de rapports de pouvoir où l'ethnicisé se trouve en situation de domination. (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000, 31).

3.2.2 Le bloc coût/compétence/nationalité

Il résulte de cette assignation une segmentation du marché du travail par groupes de nationalités auxquels correspondent des compétences (ou, nous le verrons, des manières d'appréhender le travail), un statut d'emploi (*free-lance* ou CDI) et donc un coût. Ce cloisonnement est utile à plus d'un titre. D'une part, il permet, sous couvert d'argumentation essentialiste, de fermer la porte à toute discussion questionnant les distinctions de statut : la docilité des marins philippins ne viendrait pas de leur mode de rémunération ou de leur dépendance à l'égard des agences de *manning* mais trouverait son origine dans leur culture. Autrement dit, elle ne s'explique pas. Ceci participe d'autre part d'une stabilisation de la relation d'emploi au bénéfice des compagnies qui y gagnent en visibilité : ne connaissant pas ou peu les travailleurs qu'elles emploient, l'essentialisation des distinctions culturelles limite l'incertitude inhérente à ce marché internationale. Elle leur permet de savoir grossièrement « à quoi s'attendre » si elles emploient des Philippins ou des Indiens. Ce classement par nationalité est encouragé par les employeurs et donneurs d'ordre puisqu'il permet de stabiliser *a minima* les mouvements de main-d'œuvre en empêchant les marins de passer d'un marché à l'autre. Tant que les Français sont maintenus dans les postes de cadres, les Philippins sont en grande partie assignés aux postes d'équipage et les Européens de l'Est préférés pour les postes d'officiers inférieurs. Autrement dit, le recrutement ethnicisé ordonne ce marché du travail lointain et incertain, de même que le placement ethnicisé ordonne la distribution des places à bord.

Ainsi, peut-on prendre à la lettre les affirmations des employeurs de main-d'œuvre maritime, du moins dans un premier temps : les critères guidant leurs arbitrages résident bel et bien dans le « coût » de tel ou tel marin[181]. Reconnaître un recrutement ethnique reviendrait à mettre au jour une contradiction dérangeante au sein d'un marché du travail qu'ils souhaitent résolument mondial et libre, mais surtout ils seraient aussi susceptibles de pratiquer de la discrimination à l'embauche, délit reconnu dans la CTM 2006. Il serait également surprenant de voir des armateurs revendiquer un droit d'embauche prioritaire pour telle ou telle nationalité : Bonacich (Bonacich 1972b) montre bien que les employeurs n'emploient pas telle

[181] D'autant plus que, même si ces marins s'apparentent en bien des points à des migrants, leur situation ne comporte pas le risque d'« invasion » d'une nation par un groupe ethnique. Leur mobilité liée au travail ne soulève pas la question de l'installation dans un autre pays puisque ces derniers conservent leur domicile dans le pays d'origine. Ce dernier est d'ailleurs extrêmement contrôlé par les employeurs. Leur employabilité s'inscrit ainsi dans un contexte purement utilitariste tel que le décrit Bonacich, ce qui n'est pas le cas des travailleurs migrants s'installant dans un pays autre que celui d'origine, dont le droit à la mobilité est remis en cause par le poids des idéologies eugénistes dès lors que leur « utilité économique » est mise en débat.

catégorie de travailleurs pour des raisons ethniques ou culturelles mais bien parce que, pour diverses raisons sociologiques, celle-ci accepte des salaires moins élevés que d'autres et se montre plus ou moins malléable.

Or, vu que la compétence, la réglementation, le statut et nous allons le voir, la stabilité des travailleurs dépendent directement de leur nationalité, dire que l'on choisit une main-d'œuvre pour son coût, revient à la choisir en fonction de sa nationalité[182]. Dans ce cadre, sont ainsi mis en concurrence non pas des travailleurs, professionnels issus de divers pays, dont la formation est régulée à une échelle mondiale et qui seraient individuellement en concurrence les uns avec les autres, mais des nationalités auxquelles sont directement accolés un coût (et non des droits) et des compétences. Il en découle qu'au lieu de recruter des individus, les armateurs (par le biais de ces agences de *manning*) gèrent des groupes de travailleurs définis avant tout par leur nationalité. Dans cette logique, coût, compétence et nationalité forment un bloc, un « package », orientant le choix en main-d'œuvre dans un marché où le risque de perte de contrôle sur celle-ci est permanent.

3.3 L'Ethnicisation de la relation de travail

Cette ethnicisation de la relation d'emploi participe du développement de relations interethniques à bord définies comme « des relations qui construisent et unissent des groupes socialement définis par leur origine, réelle ou supposée, et leur culture, revendiquée ou imputée. Les relations interethniques ne sont pas réductibles à ce que l'on nomme parfois « relations interculturelles ». Dans les relations interethniques, les faits culturels sont en fait « captés » par un système de désignation et de catégorisation. Ce système sélectionne, falsifie ou invente des traits culturels pour les inclure dans une organisation sociale plus ou moins inégalitaire et hiérarchique. » (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000, 31). Au sein de ce recrutement ethnique, l'articulation des relations hiérarchiques et des distinctions culturelles favorise en effet le développement de ce type de relations. Encourageant des pratiques et discours ethnicisant, confinant parfois au racisme ouvert, elles participent à la stabilisation des relations de travail sur le navire.

[182] Renforçant cette idée, Leong montre que la « *connaissance pour savoir comment réaliser un mélange efficient de nationalités à bord est devenu une expertise développée par le shipping. Le recrutement de marins exige non seulement des connaissances sur la rémunération des salaires, mais aussi sur la nationalité, les compétences linguistiques et les pratiques culturelles, tous ces éléments étant d'importance égale* ». (Leong 2012, 35).

3.3.1 L'essentialisation des compétences

Sur le bateau, les discours essentialisant des différences entre nationalités sont monnaie courantes. Du côté des Français, si les Indiens sont connus pour être trop procéduriers, les Philippins sont des marins qui aiment travailler, et les Français, quoique grognons et peu précautionneux avec la réglementation, de bons marins...

> « Niveau organisation du travail, je préfère les Philippins ou d'autres parce qu'avec les Français c'est dur. C'est dur parce que le Français il est têtu […]. Avec les Philippins, tu vois tout de suite la différence. C'est des gens qui travaillent beaucoup, serviables, qui rechignent devant rien. A choisir je préfère les Philippins. C'est con. C'est dommage mais…
>
> Tu trouves ça plus sécurisant d'être avec des Philippins ?
>
> Non. Niveau officier, je préfère être avec un officier français. Et là, à choisir, au niveau performance, les Lettons sont mieux. Ils sont très bons. Au boulot, ils sont à la cool. Mais par contre ils font des trucs que les Philippins ne font pas. Ou des trucs qu'ils comprennent. Quand il va sur le pont faire un truc, il sait pourquoi il le fait. Le Philippin n'en n'a aucune idée. Après en maintenance, les Philippins ils sont à fond. Ils ne savent pas pourquoi ils sont à fond, mais ils sont à fond. Au pont, je préfère naviguer avec les Philippins, malgré le fait qu'ils soient mauvais, mauvais au niveau opérationnel, mais au niveau humain et volonté, ils sont bien meilleurs. Ils sont toujours souriants, tu leur demande de faire un truc ils le font. Chez eux, la hiérarchie est vachement importante. » (2nd Capitaine, 33 ans français.)

Dans son discours, le premier second capitaine ne parle pas d'individualités mais de groupes d'individus dont la nationalité attribue certaines compétences et manières de se comporter. Qu'ils soient matelots, ouvriers ou officier, ces derniers sont avant tout Philippins, Indiens ou Lettons, et c'est bien cette caractéristique qui oriente la façon dont les officiers interagissent avec eux. Dans ce discours, la fonction joue un rôle qui reste secondaire.

Par ailleurs, alors même que le discours sur la compétence des marins est central dans les messages véhiculés par, dans et au-delà du secteur, ce second capitaine affirme préférer naviguer avec des marins, certes moins compétents – et occupant l'emploi d'autres nationalités : « *c'est dommage, mais…* » –, mais plus enclins à obéir à la hiérarchie. Toutefois, ce discours révèle une appréciation différenciée de ce recrutement ethnicisé selon les fonctions occupées à bord. S'il préfère travailler avec des Français lorsqu'ils sont officiers,

les Philippins font de bien meilleurs matelots pont. La préférence varie donc selon la nature des tâches et le niveau de compétences qui lui est attribué. Le travail intense, répétitif et peu intéressant du pont s'adapterait mieux à la docilité « naturelle » des Philippins qu'à la dureté du caractère des Français.

Les conditions d'emploi des Philippins permettent de comprendre pourquoi ces derniers travaillent plus que d'autres et, ainsi, de déconstruire le discours essentialiste.

> « Avec les Philippins, je pense que c'est plus facile à gérer [qu'avec les Français]. Je sais pas trop pourquoi. Les Français, y a toujours le problème de l'alcool. Quand j'étais à Y, c'était des portugais, ça se passait bien aussi. C'est peut-être aussi parce qu'ils ont une précarité de l'emploi. Si ils sont pas bons, ils peuvent se faire virer facilement, même si depuis que je suis là j'ai vu personne se faire virer. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

En surnombre et dépendants des propositions que les agences leur font, les matelots philippins peinent à trouver des embarquements[183]. Leur discipline à bord, évaluée en fin d'embarquement par les chefs de service (second capitaine et chef mécanicien), n'est finalement que le triste revers d'une relation d'emploi particulièrement assujettissante.

Cette essentialisation des manières de se comporter n'est pas le seul fait des Français. Les marins étrangers classifient également leurs expériences selon la nationalité des officiers avec qui ils ont navigué, et selon les différences culturelles constatées. Par exemple, un lieutenant bulgare distingue les Français des Russes par l'absence d'initiative dont font preuve les seconds :

> « Les Français, ils prennent une décision, font le boulot et regardent le résultat. Les Russes ne prennent pas de décision, OK on peut faire ça ou ça, mais si tu veux faire quelque chose, tu vas demander directement au capitaine. » (Lieutenant, 29 ans, Bulgare)

De ce fait, il devient possible d'émettre des préférences ou du rejet pour telle ou telle nationalité, appréciations qui s'expriment parfois par des discours racistes.

> « Normalement je travaille avec des Lituaniens, des fois Géorgiens. C'est les restes de l'Union Soviétique. Avec des Indiens aussi… J'ai pas aimé. Comment ils se comportent, comme ils mangent, comment ils se reposent. Je n'aime pas les Indiens. Pakistanais.

[183] Le chapitre suivant traite des relations entre marins et agences de *manning*.

Bengladesh. Certains disent que c'est du racisme mais je n'aime pas. J'ai aussi travaillé avec des Sénégalais de Dakar. Mais juste quelques jours. Ce que je me souviens c'est qu'on a dû laver la cabine pendant une semaine après qu'ils soient partis parce que c'était très sale. Le dernier bateau où j'ai travaillé, c'était des Philippins. Les Philippins ils ont un style de travail. Par exemple, si quelqu'un leur demande de faire quelque chose ils le font. » (AB, 32 ans, Letton)

Avant d'embarquer, dotés de ces grilles de classification, les marins ayant connaissance des nationalités présentes à bord du bateau qu'ils vont rejoindre peuvent anticiper grossièrement l'ambiance qui va y régner et les manières qu'ils devront adopter pour adapter leur comportement.

« Chaque nationalité est différente. Tu dois apprendre, comment travailler avec différentes nationalités, cette nationalité est bonne en anglais, l'autre en procédures (*paper reporting*), ceux-là sont stricts, ils te donnent des jobs difficiles. Ils ont différents caractères, mais tu dois apprendre à travailler avec eux. Comment t'ajuster. Ce n'est pas tu es Philippin et tu travailles comme ça. » (Lieutenant, 26 ans, Philippin)

En tant que lieutenant, ce dernier doit s'adapter à la nationalité « dominante », c'est-à-dire celle des marins occupant les fonctions hiérarchiques les plus élevées. Sur un navire immatriculé au RIF, les officiers français, quoique moins nombreux, donnent ainsi le ton sur lequel les marins étrangers sont tenus de se conformer.

3.3.2 Stabiliser le collectif de travail : « Ce coup-ci ils sont là, mais le prochain coup, ils seront où ? »

Cette naturalisation des compétences rassure et participe d'une discipline du navire. Ce mode de classification selon les distinctions ethniques doit être resitué dans son contexte : incertain où les emplois ne sont pas stables, les équipages composés de plusieurs nationalités, et les marins constamment susceptibles d'être transférés ailleurs. Dans ce cadre aléatoire, l'essentialisation permet aussi et, peut-être avant tout, de se repérer et de stabiliser rapidement le collectif de travail. A ce titre, l'exemple donné plus haut relatant le changement de tout l'équipage philippin par un équipage letton est éclairant.

[*Suite carnet de terrain, mars 2012*] Les officiers français n'avaient auparavant jamais navigué avec des Lettons et exprimaient régulièrement leurs difficultés à appréhender ce nouvel équipage. Il fallait se « réhabituer » à d'autres façons de faire, d'autres manières de penser, lesquelles étaient directement rattachées à leur appartenance à une aire culturelle différente. Les conditions d'emploi des deux équipages étaient également sensiblement différentes. Par exemple, si les Philippins pouvaient faire valoir des heures supplémentaires, les Lettons étaient soumis à un quota d'heures supplémentaires réduisant largement leurs possibilités de toucher des primes. C'est avec cet argument que, lors d'une manœuvre de nuit, le commandant me commenta le peu d'entrain avec lequel les trois matelots effectuaient leur travail, tandis qu'avec les Philippins, cinq ou six volontaires se seraient levés pour y mettre du cœur à l'ouvrage.

Ce *shiftage* signifie un changement d'individus, mais aussi de tout ce qui lui est rattaché : statut d'emploi, compétences, langue et habitudes culturelles. Au-delà de la surprise qu'il a suscité, ce changement soudain d'équipage a demandé une série d'ajustements de la part des officiers français qui, en tant que salariés de longue date, ont déjà vu passer plusieurs générations de nationalités de marins.

« [2nd Mécanicien] Après c'est une question d'habitude. Passer de tout français à naviguer avec des Philippins, ça s'est fait dans le temps. Je les connaissais plus ou moins, on se connaissait, c'était les mêmes qui revenaient. Et pareil, je suis arrivé ici ça m'a fait tout drôle, naviguer avec des Lettons c'est pas du tout pareil. Il faut manager, apprendre un peu les gars.

C'est quoi pour toi la grosse différence ?

Le Letton il faut que tu sois derrière, à part certains bien sûr, mais j'avais plus confiance avec les Philippins.

Pourquoi ? Ils sont moins bien formés les Lettons ?

A long terme, si on garde les mêmes mecs ça ira y aura pas de soucis. Les Philippins la plupart, ils avaient des années et des années de boîte donc ils connaissaient bien le pétrole. Ils connaissaient bien ce type de machine, c'est partout les mêmes.

Du coup ça tient moins à la nationalité qu'au fait que ce soit une équipe complètement nouvelle ? Parce que s'ils avaient mis des Philippins nouveaux ça aurait été la même histoire ?

Oui peut être. Mais eux, c'est le marchand d'homme. Ce coup-ci ils sont là, mais le prochain coup, ils seront où ? On ne sait pas. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

L'instabilité structurelle des collectifs de travail est ici davantage remise en cause que le fait de travailler avec telle ou telle nationalité. L'arrivée des marins lettons rappelle que la stabilité connue avec les Philippins n'était pas un fait acquis et pouvait être renversée à tout moment. Ce second mécanicien regrette moins l'incompétence des Lettons que le départ des Philippins qui, parce qu'ils tournaient depuis quelques années sur ces mêmes navires, avaient acquis une expertise dans ce type de navigation.

Dans une activité risquée et déjà hachée par les relèves de quart et de poste, les marins doivent se construire régulièrement de nouveaux repères – qui existent avant tout dans l'interaction avec les autres – afin d'aller au-delà de ces déconstruction-reconstitutions parfois brusques des collectifs de travail. Du fait de la politique de recrutement, ce temps d'adaptation n'est pas un temps d'apprentissage de l'autre mais bien d'un groupe essentialisé par son appartenance culturelle et nationale, laquelle détermine son statut d'emploi et sa manière de travailler. Ainsi gagne-t-on du temps : il est plus rapide et aisé de se familiariser avec un groupe unifié autour de caractéristiques censées être communes plutôt que d'appréhender une multitude d'individualités reliée par des liens faibles.

3.3.3 Le prolongement de l'« ordre des choses » ethniques

En tant que moyen de se repérer et d'orienter l'action et les interactions, ces processus d'ethnicisation contribuent donc à façonner l'ordre social. Dans cette logique, l'embarquement des lettons bouscule donc doublement l'ordre du bord. D'une part, il passe outre l'équivalence construite entre matelot et philippin, et renverse de ce fait l'assignation ethnique des places construite à partir du bloc « coûts/compétences/nationalité » qui agence le fonctionnement du marché du travail. Ces matelots blancs, issus d'une aire géographique bien moins éloignée de celle des officiers français, constituent une menace à la répartition ethnique des emplois maritimes.

Ces relations entre officiers et marins d'équipage s'inscrivent ainsi dans le cadre de rapports sociaux interethniques qui supposent une « *distribution des positions respectives des groupes sur les plans économiques, sociaux, institutionnels, statutaires* […]. *Les rapports sociaux interethniques sont structurants en ce qu'ils s'arriment historiquement à la division du travail, aux relations internationales, aux échanges inégaux et, donc, aux rapports entre les peuples ou entre groupes sociaux au sein des formations étatico-nationales.* » (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000, 38). Tout comme pour les rapports de genre à bord (Stevanovic 2014b), les relations interethniques à bord prolongent celles ayant cours à terre : sur ces navires où le groupe dominant – mais en infériorité numérique – constitué d'officiers blancs, français, en CDI[184], cela va dans « l'ordre des choses » que les marins occupant les postes d'équipage soient étrangers, souvent ethnicisé, avec des statuts d'emploi précaires. Ces processus alimentent une reproduction des rapports sociaux de domination sur la base de distinctions ethniques qui « *fonctionnent comme « marqueurs » et souvent comme stigmates.* » (*Idem*).

> « Pourquoi crois-tu que nous sommes dirigés par autant de pays européens ? Nous étions modulables [*moldable*]. Les anglais sont venus et ont modifié une partie de notre pays, les portugais sont venus et ont pris une autre partie, les français encore une autre, les espagnols… On était flexible. Ou nous n'étions pas flexibles, nous étions soumis. On était utilisés autant qu'ils le disaient, autant qu'ils le souhaitaient. Et pourquoi c'est arrivé ? Parce que beaucoup d'entre nous aiment ça. Tu leur donnes un bonbon, je te donne dix dollars [?]. C'est simple. Et c'est exactement comme ça que fonctionne qu'ils contrôlent beaucoup de pays. Pas seulement en Inde. En Afrique, en Asie… Les Philippines ! Les Philippines sont contrôlées par les espagnols depuis 100 ans. Les japonais ont montré beaucoup de résistance, les coréens… Mais les japonais n'avaient pas le choix, puisqu'ils ont perdu la guerre… La Chine ? Non, jamais. Jamais sous contrôle. C'est exactement pourquoi l'industrie maritime ne les aura jamais. Impossible. »(2nd capitaine, 30 ans, Indien)

Sur le navire, ethnicité et nationalité constituent donc des principes « *contraignants* » qui « *déterminent des places et des chances et imposent des « communautés de destin »*. » (Rudder, Poiret, et Vourc'h 2000, 38). Cette communauté de destin s'exprime dans les

[184] Et pour compléter la liste des caractéristiques dominantes, hétérosexuels, valides, jeunes. En référence aux théories de l'intersectionnalité, ces officiers français constituent un groupe dominants au sein de toutes les catégories.

représentations des uns et d'autres sur les évolutions de carrières : parce qu'« ils ne comprennent rien », les Philippins ne constituent pas une véritable menace pour l'emploi des français. D'après les propos du second capitaine, leur comportement laisse en effet peu de probabilité à une éventuelle progression dans la hiérarchie du bord. Tandis que les Lettons, parce qu'ils s'intéressent et « posent des questions », constituent davantage une menace. L'arrivée de cette nouvelle nationalité renverse donc l'équation entre matelot et philippin, et bouscule des schémas construits comme protection dans un contexte morose pour l'emploi français. Pour les Philippins, cette assignation des places leur garantit une certaine reconnaissance de leurs compétences. Cette dernière ne vaut néanmoins que pour les postes de matelots et d'ouvriers mécaniciens. En maintenant chacun à sa place, ce processus ordonne la vie du bord, et permettent à chacun de se construire des repères et de se rassurer dans un environnement dominé par la concurrence entre travailleurs.

Conclusion

La généralisation des pavillons de complaisance participe donc de la « fluidification sociale », attenante à la fluidification technique et économique. Cette forme de fluidité se déroule sur deux niveaux : d'une part une ouverture du marché du travail et une nouvelle norme d'emploi qui permet une gestion de la main-d'œuvre en flux tendu, et d'autre part un éclatement des collectifs de travail à travers l'individualisation de la relation d'emploi qui complexifie les possibilités de prises de parole et de contestation (Hirschman 1995). Dans ce cadre, les relations sont, sinon pacifiées, du moins éclatées, et les contestations, silencieuses (Jounin, Palomares, et Rabaud 2008)[185].

Toutefois, divers couples contradictoires sont mis sur le devant de la scène et complexifient l'activité à la fois des armateurs et des marins : circulation des individus et réglementations s'appliquant aux navires, mobilité des personnes et fixation des savoirs faire, marchandisation et stabilisation/fidélisation de la main-d'œuvre. Dans ce secteur où le spectre des marées noires rôde, comment faire en sorte d'assurer un minimum de sécurité à bord de ces navires ?

[185] Celles-ci prennent davantage des formes de défections et, nous allons le voir, de tentatives de contournement, voire de dépassement de cette relation d'emploi.

Source de nouvelles fragilités, cette ouverture du marché du travail appelle ainsi à la construction de nouveaux cadres, formels et informels permettant d'ordonner le marché du travail et de stabiliser la relation d'emploi. Il en est ainsi de la STCW et de l'ethnicisation du recrutement, qui constituent deux éléments tendant à orienter les employeurs dans les choix de main-d'œuvre. Cette ethnicisation de la relation d'emploi se trouve à son tour réifiée sur le navire : les marins s'en emparent et la reproduise au sein des relations de travail car cela constitue aussi pour eux un moyen de stabiliser leur rapport au navire ainsi que de protéger leurs emplois.

Pour affiner cette approche, il convient à présent d'aller voir comment ces mesures s'insèrent dans les parcours des marins, comment ces derniers évoluent dans ce marché du travail, et tendent à s'approprier ces règles.

Chapitre 5 – Trajectoires, et mises au travail : l'emploi totalisant

La présentation de ce marché du travail maritime, global et segmenté, appelle une approche plus fine des individus composant et participant à ces segments. Qui sont les marins de commerce d'aujourd'hui ? Comment cet emploi s'insère-t-il dans des trajectoires, des origines sociales, des projections ? Quels sont les éléments poussant les marins, qu'ils soient français ou philippins, à rejoindre cette profession spécifique ? Dans l'ouvrage collectif *Le travail du genre* (Laufer, Marry, et Maruani 2003), F. Michon affirme que *« les marchés du travail construisent des catégories de main-d'œuvre et des inégalités professionnelles en s'appuyant sur la variété des positions sociales des groupes. Car c'est ainsi qu'ils satisfont simultanément les besoins de souplesse et les besoins de sécurité. Plus ou moins efficacement, d'une façon que l'on peut légitimer au nom de la loi du marché ou juger socialement inacceptable… C'est en tout cas ainsi qu'ils "produisent" les inégalités professionnelles »* (Michon 2003, 256). Cette analyse rejoint celle d'Edna Bonacich qui montre qu'un marché du travail segmenté l'est généralement suivant les distinctions des groupes ethniques le constituant. Le rapport entre coût du travail et ethnicité découle du fait que les rémunérations sont calculées en fonction de *« ressources »* et de *« motivations »* propres à ces travailleurs qui, dès lors qu'ils appartiennent au même groupe ethnique, disposent de ressources proches ou de trajectoires semblables. Dans cette optique, comprendre ce qui préside à la production des inégalités professionnelles passe par la considération des *« positions sociales des groupes »*, et plus précisément de l'agencement de leurs origines sociales, de leurs trajectoires et de leurs projections, en regard des formes d'emploi et des mutations productives.

Toutefois, l'analyse de F. Michon et d'E. Bonacich reste insatisfaisante car elle laisse supposer que les travailleurs seraient des sujets passifs, subissant de plein fouet ces processus de segmentation. L'inscription des marins dans des trajectoires sociales qui leur sont propres met au contraire en avant l'« *agentivité* » des acteurs[186]. Dans ces processus de mise au

[186] Hélène Bertheleu reprend ce terme aux sciences cognitives pour *« désigner l'expérience d'être l'auteur et de contrôler ses propres actes, plutôt que d'y être soumis par une injonction extérieure »*, ainsi qu'à Pietrantonio

travail, les marins ne sont pas des sujets victimes de politiques totalisantes déployées à leur encontre par des armateurs situés à distance. Sans amoindrir la force des processus de subordination dans lesquels ils sont intégrés et, à l'inverse, sans développer une argumentation selon laquelle les marins consentiraient à leur exploitation, présenter les marins ainsi participe d'une volonté de rendre compte de leur pouvoir d'agir et d'analyser les situations auxquelles ils participent.

Ainsi, les marins étrangers, philippins notamment, affirment sans sourciller que des contrats de six mois sont « beaucoup trop courts » à leur goût. Parfois même, les prolongements de contrat sont bien vécus voire même souhaités, y compris lorsque ces rallonges transforment le contrat initial en un embarquement de plus de neuf mois. Aller voir du côté du hors-travail permet de comprendre de tels discours. Cela permet de rendre compte de la complexité des processus, et ainsi d'éviter le binôme opportuniste/victime qu'une sociologie des ressources ou une sociologie de la domination pourraient privilégier.

D'autres théories des marchés segmentés abondent dans le sens d'une prise en compte de ces éléments biographiques en avançant que si la segmentation des marchés du travail résultent de politiques d'entreprises, elle est également le fruit de stratégies de la part des travailleurs qui, du fait de leurs caractéristiques sociales, valident et participent, ou au contraire amendent et modifient les frontières entre les différents espaces – marché interne et externe (Maruani et Reynaud 2004; Potot 2012). Selon ces approches, il y aurait donc une construction sociale de la demande de travail qui répondrait aux exigences et mutations de l'appareil productif, mais aussi du côté de l'offre de travail puisque les travailleurs jouent également avec ces frontières pour, par exemple, protéger leurs emplois, investir le hors-travail ou encore maintenir une distance avec l'emploi.

Prendre en compte les usages sociaux des formes d'emploi (*free-lance* ou CDD-CDI), en plus des caractéristiques sociales des acteurs renverse une approche dualiste des marchés segmentés. Par exemple, l'entrée des marins européens de l'Est aux postes d'équipage vient bousculer un ordre ethnique dans lequel les blancs occuperaient les postes de cadres et les personnes racisées les postes d'exécution. Les entretiens montrent également qu'un certain nombre de marins passent d'un marché à l'autre : ainsi des français de plus en plus nombreux à travailler en free-lance, ou des marins d'Europe de l'Est en CDI directement employés par la compagnie. Le brouillage de ces frontières s'accentue encore davantage lorsque les vécus et

pour qui *« l'agentivité est le faire social, la capacité à agir, à transformer, à maîtriser le monde autour de soi »* (Bertheleu 2007, 15).

subjectivités sont mobilisés. La situation morose de l'emploi pour les Européens, ou au contraire la mobilisation d'exemples (ou mythe ?) d'ascensions sociales fulgurantes de marins issus de pays pauvres, donnent lieu à des discours où les marins témoignent d'une appartenance objective à l'un des deux marchés, mais livrent des vécus subjectifs a priori propres à l'autre. La distinction entre un marché interne historique, composé de marins français officiers salariés en CDI, et un marché externe plus récent composé de philippins matelots ou ouvriers en *free-lance*, semble ainsi plus complexe. Les segments qui nous concernent sont hybrides, complexes, hétérogènes.

L'hypothèse centrale de ce chapitre reprend l'idée qu'il existe une construction sociale de la demande et de l'offre de travail maritime. Cette construction répond aux évolutions de la structure productive du secteur, que l'on peut ici caractériser par l'accélération et la multiplication des flux d'une part, et la continuité de l'activité des navires d'autre part. La construction de cette offre de travail résulte de la rencontre de deux registres différents : le premier, tactique, découle de choix effectués par des acteurs qui, compte tenu de leurs caractéristiques sociales, s'engagent dans cette profession avec des projets spécifiques. Le second, stratégique, cherche à tirer profit de ces caractéristiques sociales. La lutte qui existe entre ces deux registres, celui de la fuite et celui de la marchandisation des modes de vie et de l'assignation au flux, constitue un « antagonisme vivant », un conflit sans cesse répété dont l'enjeu est la maîtrise de l'agencement des différents temps sociaux (Holloway 2012).

Pour traiter ces questions, je montrerai tout d'abord que l'adaptabilité des marins français au-delà des limites clairement définies par leurs contrats de travail s'obtient par des méthodes paternalistes des employeurs, mais aussi par la croyance des marins de s'inscrire dans un engagement vocationnel. Ces techniques de captation des officiers diffèrent sensiblement de celles pratiquées avec les marins en *free-lance*. Un second point montrera en effet que la nature du contrat de travail de ces derniers, alliée à des perspectives d'ascension sociale, donne lieu à une relation subordonnant les marins à l'arbitraire des agences de *manning*. Enfin, un troisième temps insistera sur ce qui réunit ces deux groupes de travailleurs, a priori bien différents, à savoir la maîtrise de l'agencement des différents temps sociaux du travail et du hors-travail.

1. L'engagement vocationnel et la gestion paternaliste comme supports à une flexibilité du temps de travail

1.1 Une relation donnant-donnant ?

1.1.1 Un temps de travail aux frontières floue

Pour les navigants français, le statut des gens de mer et l'emploi en CDI ou CDD garantit a priori une stricte correspondance entre les temps embarqués et les temps de congés. Du fait de ce principe, témoin de la reconnaissance de la pénibilité de ce métier, les marins français disposent sur une année d'environ six mois de congés contre six mois embarqués. Cette alternance des temps travaillés et des temps de repos ainsi que la séparation stricte entre le travail et le hors-travail n'est toutefois pas si claire.

[Extrait de carnet de terrain, mars 2012]

Nous faisons route vers Malte mais la destination finale n'est toujours pas officielle. Elle devrait tomber en fin d'après-midi. « On sait quand on embarque tu sais jamais quand tu débarques ni où», m'explique à nouveau le 2nd capitaine. Pour le chef, en dépassement de contrat depuis trois semaines, il faut que ce soit la Sicile, pour qu'il puisse enfin débarquer. « C'est le risque du métier », me dit-il, n'empêche que psychologiquement c'est dur. Si nous n'allons pas en Sicile, nous devrons être en dérive jusqu'à lundi, car après 16 heures aujourd'hui, vient le week-end pour la terre… Pour le chef, cela veut dire encore tous ces jours d'attente, pour ensuite avoir la destination lundi, la rejoindre et donc être relevé. Encore une semaine environ.

Ce chef en dépassement de contrat a été embauché en tant que second mécanicien pour un embarquement d'environ deux mois. Arrivé au terme de son embarquement, sa relève a été organisée par la compagnie. Or quelques jours après l'arrivée du nouveau, ce dernier tombe malade et doit être débarqué. En attendant de trouver un remplaçant, la compagnie le promeut au rang de chef mécanicien, impliquant de fait un prolongement de son embarquement. Or ce n'est qu'au bout de trois semaines que sans crier gare, la relève est effective, et surprise : le chef qui embarque est celui qui a été débarqué trois semaines auparavant.

« Du coup la boîte t'a rappelé ?

En fait, en débarquant je décide de passer à la compagnie […] et je tombe sur le capitaine d'armement* qui me dit que le chef à bord, donc qui m'a remplacé deux jours avant, est malade et va débarquer en express. Donc j'ai dit que j'étais pas encore rentré chez moi, j'avais la valise à la main, et j'ai dit que si il faut me renvoyer, renvoyez-moi maintenant. Ma valise elle est là. Puis ça a trainé un peu, le temps qu'ils se tâtent à retrouver un gars, ils étaient en train de trouver un roumain où je ne sais quoi, un extérieur au cercle et puis c'est tombé à l'eau donc voilà, ils m'ont rappelé. » (Chef-mécanicien, 37 ans, Français)

La variabilité des durées d'embarquements peut également fonctionner dans l'autre sens, et le marin embarqué être débarqué soudainement, soit, on l'a vu, pour rejoindre un autre navire, soit pour partir en congé.

[Extrait de carnet de terrain, mars 2012]

La relève du chef n'est pas seule mais, à la surprise de tous les officiers accompagnée, d'un nouveau lieutenant navigation. Le lieutenant en place devait débarquer à la fin du mois, soit un peu plus longtemps qu'un embarquement normal, chose qu'il avait demandée afin de se ménager un temps de chômage avant de retourner à l'école pour la 5ème année. Mais au bureau, on a vu qu'il avait fait ses temps, donc sa relève a été organisée, annoncée hier, pour qu'il s'en aille demain.

Ces imprécisions quant à la date de débarquement ont symétriquement des conséquences sur le marin devant embarquer. Ainsi d'un commandant ayant reçu sa lettre d'embarquement, mais qui, après avoir quitté le domicile et dit au revoir à sa famille, est informé du déroutage du navire. La compagnie lui prévoit alors hôtel et restaurant, planifiant l'attente à un ou deux jours. Mais le navire est retardé de jour en jour. L'employeur organise donc le retour du marin à son domicile. Or une fois rentré chez lui, ce dernier est informé que finalement, il doit repartir le lendemain pour rejoindre son bateau.

Ces dépassements de contrat résultent généralement des risques liés à l'activité des navires : un marin blessé devant être relevé précipitamment, le *tramping* suppose que la destination du navire peut changer à tout moment. Mais cet argument n'est pas toujours valable : sur ce navire où les escales étaient fréquentes, les dépassements de contrat étaient particulièrement élevés. L'armateur peut également éprouver des difficultés à trouver le marin correspondant aux exigences du navire (statut, compétences, coût, réglementation), ou encore

être réticent à changer tout l'équipage en même temps. D'autre part, comme cela a déjà été développé au chapitre 3, la gestion des relèves représente un coût pour l'armateur qui peut choisir de maintenir les marins embarqués aussi longtemps que possible, et ainsi tenter d'accorder des temporalités discordantes entre navigants.

Cela donne lieu à des arrangements et négociations informelles qui tendent à passer au-delà des termes définis dans le contrat de travail, sans pour autant s'en détacher totalement : si les marins répondent à ces demandes, c'est aussi parce qu'en principe, elles s'inscrivent dans le système d'équivalence « un jour travail = un jour de congé ». Selon ce principe, les marins accumulent donc des congés à récupérer par la suite[187]. Ceci dit, se tenir prêt à embarquer à tout moment constitue une dimension du métier remise en cause.

> Je pense que les mentalités ont évolué dans le sens où on devient peut-être plus exigent vis-à-vis des contraintes de la navigation. C'est pas facile pour le service équipage de gérer les demandes des uns et des autres, et essayer de faire quelque chose de cohérent, y a forcément des préférences, et forcément y a des gens qui naviguent plus souvent entre Noël et le jour de l'an, ou qui veulent débarquer pour un évènement familial. Je pense que… *On rentre ici un peu comme on rentre dans les ordres*. Je pense que c'est quelque chose qui est acquis au départ, et je pense aussi que c'était quelque chose de plus acquis pour les gens de ma génération que pour les jeunes qui arrivent. Je pense que c'est l'aspect contrainte qui est moins bien supporté. (Commandant, 47 ans, Français)

Dans un sens comme dans l'autre, ces multiples extraits de carnet de terrain montrent que les durées d'embarquement sont très variables, et que pour les marins, malgré leur statut d'emploi en CDI ou CDD définissant des limites de temps de travail claires, rien n'est jamais sûr. Ils ne maîtrisent jamais complètement l'agencement de ces temps de travail et de hors-travail, et le tracé de la frontière séparant ces deux espaces n'est pas (toujours) de leur ressort. Les nécessités du flux, de la réglementation, de la sécurité, imposent régulièrement de rester à bord plus longtemps que prévu, de quitter son domicile au pied levé, voire, mais moins fréquemment, de rentrer plus vite que prévu.

1.1.2 Le compromis paternaliste et sa remise en cause

[187] Il est néanmoins difficile à dire si ces congés sont réellement récupérés, à l'image d'un navigant rencontré à terre, lors d'une mission à terre, qui cumulait plus de six mois de congés à récupérer, mais ne savait pas quand il pourrait les prendre.

La possibilité de dépassement de ces temps a longtemps reposé sur un compromis paternaliste entre les marins et les employeurs dans lequel les marins acceptent ces dépassements de contrat et l'employeur reconnaît la pénibilité des conditions de travail en mer. C'est d'ailleurs en mobilisant un champ lexical du service, de l'obligeance que ces derniers consentent à répondre aux besoins de l'armateur.

« Tu dis, tu veux bien les [les employeurs]aider en réembarquant....

Mais c'est qu'ils ont un souci à ce moment-là, toi, tu peux peut-être les aider. Ça arrange tout le monde. Sauf toi. Mais si à un moment tu fais ça, c'est aussi en te disant qu'à un moment on t'arrangera. Avec les précédentes personnes à la boîte, ça marche un peu comme ça. D'un côté tu les aidais, et en échange tu voulais rester un peu plus en congé, ou… Enfin, y avait des arrangements possibles. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Jusqu'alors, ces dépassements de la règle s'inscrivaient dans des relations de type paternaliste entre l'employeur et l'employé, où l'armateur s'engageait à prendre en compte la pénibilité liée aux conditions de travail contraignant le salarié à un mode de vie dans un espace clos et isolé. La relation employeur/employé est ainsi régulée sur un registre du donnant-donnant : le marin accepte de s'adapter, tant que l'armateur consent à certaines contreparties – monétaires à travers le salaire, professionnelles, en assurant des avancements de carrière, ou encore paternaliste en respectant, à d'autres moments, des volontés émises par le navigant (respect des congés, embarquer la famille du navigant, etc). Le discours des marins soulève toutefois la tendance à la remise en cause de ce compromis.

« Avant, c'était vraiment une boîte famille, même si tu n'es qu'un vulgaire pion comme dans toutes les entreprises mais on sentait pas ça. On avait l'impression qu'il y avait un échange, ils nous demandaient ça pour qu'on leur rende service mais en contrepartie, on avait l'impression qu'ils nous rendaient service sans vraiment qu'on n'ait besoin de leur demander. On n'était pas obligé de pleurer. Moi je navigue, c'est pour gagner ma vie, je suis là pour faire mon boulot, je leur rends service, mais c'est pas parce que je vais passer six mois à bord que je vais mettre de côté ma vie de famille. » (Lieutenant, 27 ans, Français)

« C'est vrai que c'est une boîte paternaliste… Mais c'est plus trop le cas. Avant, les personnes qui s'occupaient des relèves, elles t'appelaient, c'est con, mais c'était : « *Bonjour, comment ça va, vos congés*… » Et puis quand tu étais malade, ils te disaient : « *On vous rappellera*

pour savoir comment ça va. » Là, je leur ai dit [que j'étais malade]. J'avais l'impression de passer pour un menteur, un mec qui essayait d'éviter l'embarquement. » (2d mécanicien, 27 ans, Français)

Dans un contexte dominé par l'impératif de continuité, anticiper les relèves, ou prendre en considération les éléments relevant du hors-travail ne constituent plus une priorité. De fait, faire primer le flux ne peut s'accommoder de la prise en compte des spécificités personnelles qui soulèvent automatiquement de la suspicion (il ment) et place les marins en situation de demandeurs (il pleure).

« J'ai un pote qui est venu me remplacer, il lui restait deux mois de congés plus les congés qu'il avait pas pris avant. On lui a demandé d'embarquer début janvier, déjà ça lui enlevait un mois de congés. Il a dit OK, c'était pour les arranger. Finalement on le rappelle, vous embarquez au mois de décembre. Il leur a dit j'ai déjà dit oui pour janvier donc OK, mais pas avant le 26 décembre pour passer les fêtes à la maison. Au final elle a rappelé en lui disant vous embarquez le 23. Il leur a dit vous avez dit le 1er, vous m'avez rappelé pour le 26 décembre et là vous me baisez noël ? Elle a dit de toute façon c'est comme ça, vous avez pas le choix. Donc après si t'es pas content, tu prends ton sac, tu te casses et tu vas chercher du boulot ailleurs. Le problème c'est qu'en ce moment, c'est pas gagné de trouver du travail, si tu veux rester dans le régime français. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Si ces négociations peuvent parfois arranger les deux parties, elles restent toutefois inscrites dans une relation salariale, donc inégale (Pillon et Vatin 2007). Dans ce cadre, les parties disposent d'une force de négociations variable en fonction de la situation sur le marché du travail, du contexte économique ou encore du niveau d'organisation des différentes parties. Dans un contexte peu favorable aux employés, ces négociations penchent ainsi dans le sens des employeurs dont les demandes réduisent sensiblement les temps de congés.

Enfin, elles sont inenvisageables dans une compagnie organisée à l'échelle mondiale. Cela est encore plus vrai lorsque la gestion est sous-traitée à des entités situées hors du siège social de la compagnie. Dans ce cas, ces préoccupations individuelles disparaissent au fil des chaînes de sous-traitance.

« [Si les bateaux sont dépavillonnés,] Ce [les relèves] sera géré par Singapour. Là, ce sera peut-être plus dur pour s'arranger au niveau des dates d'embarquements, des dates de débarquement. Parce que là tu pouvais leur dire là, j'ai quelque chose de prévu, tu disais que

tu avais quelque chose à faire, on s'arrangeait. Débarquer plus tôt et faire plus la prochaine fois ou quand tu débarquais plus tard, de réembarquer plus tard. On se débrouillait. Mais là ce sera plus compliqué à gérer. » (3eme mécanicien, 26 ans, Français)

La remise en cause de cette gestion paternaliste des relèves par une gestion plus gestionnaire tend à effacer la personne du travailleur derrière le facteur travail (Morice 2004), c'est-à-dire à oublier le rattachement du marin à une sphère du hors-travail autant qu'à un collectif de travail. Elle participe au mouvement de mise à distance des spécificités maritimes, cet « arraisonnement » de la mer déjà soulevé au chapitre 3, rendu possible par la distance de plus en plus grande séparant le personnel navigant du personnel travaillant à terre. En effet, gérées depuis Singapour, les contraintes liées aux relèves des marins sur tel ou tel navire perdent inévitablement de leur salinité.

Toutefois, la remise en cause du compromis paternaliste, ne semble pas questionner le principe de disponibilité du marin. Pour mieux comprendre cette acceptation de l'aléatoire, il convient d'aller voir du côté du hors-travail et des motifs d'entrée dans la profession.

1.2 « C'est la particularité de notre métier, c'est qu'on peut pas choisir. » Registre vocationnel et rapport ludique au travail

Puisque cela est considéré comme faisant « *partie du métier* », la récurrence de ces dépassements de contrat impose une attitude de résignation relative : embrasser ce métier signifierait d'en accepter les inconvénients et de se mettre au service du flux. Le consentement à cette gestion aléatoire des relèves s'inscrit dans un engagement total dans la profession qui repose sur la croyance en l'existence d'une vocation. Devenir marin signifie « *entrer dans les ordres* », ou encore accepter d'avoir « *une vie monastique* ». Cela suppose, tout comme l'engagement militaire, religieux ou artistique, de se donner les moyens de vivre pleinement sa vocation, et donc d'en accepter les désagréments.

1.2.1 « Depuis que je suis petit, et en grandissant, j'ai toujours voulu faire ça ! »

La croyance en l'existence d'une vocation apparaît dans les entretiens lorsque les marins expliquent ou tentent d'expliquer leur engagement dans ce métier. Ces derniers ne parviennent pas toujours à mettre en mots ce qui les a poussés à choisir cette profession une écrasante majorité des officiers affirme ainsi « *vouloir faire ça depuis que je suis tout*

petit »[188], tandis que d'autres ne parviennent pas à expliquer comment ils sont arrivés là, que cette option s'est présentée comme une « évidence », ou encore qu'ils ne savaient pas quoi faire d'autre.

Dans un chapitre de sa thèse, Angèle Grövel soulève l'apparent paradoxe entre le discours porté par les officiers et élèves officiers français présentant leur engagement dans cette profession comme allant de soi, alors même que ce métier et ses conditions d'exercice s'avèrent particulièrement contraignants. Outre les évolutions récentes du métier (accélération des rythmes, contrôle accru de l'activité, perte de sens), exercer cette profession demande en effet un engagement sur du moyen terme. L'attachement contradictoire à ce métier suppose l'existence d'un « engagement enchanté » pour cette orientation professionnelle : « Pour que ces derniers enchantent leur rapport à l'engagement dans une formation longue, contraignante, à la reconnaissance institutionnelle devenue incertaine et débouchant sur un métier exigeant des sacrifices personnels, cela nécessite leur adhésion précoce à ce mode de vie quasi totalisant » (Grövel 2013, 216). Pour A. Grövel, cet engagement paradoxal s'inscrit dans un « processus vocationnel », notion empruntée à Charles Suaud qui le définit comme « cet enchaînement de transformations subjectives qui accompagnent et conditionnent, dans l'illusion de la liberté, la transformation du statut social objectif ».

La mobilisation du champ vocationnel dissimule cependant l'importance de processus sociaux de socialisation précoces dans cet espace social. Ainsi, l'existence d'héritages familiaux apparaît essentiel : ils participent et accélèrent l'insertion dans un tissu relationnel maritime, mais aussi les processus d'apprentissage de normes, de savoir-faire et de savoir-être propres à cette profession.

1.2.2 Héritages familiaux et dynasties de marins

Confirmés par l'analyse statistique d'A. Grövel, les entretiens réalisés à bord montrent que l'entrée dans la profession est loin d'être le fruit du hasard : les personnes rencontrées présentent en effet un certain nombre de dispositions sociales leur facilitant l'accès à ces métiers de cadres.

[188] D'après le questionnaire qu'elle a fait circuler auprès d'étudiants en formation maritime (filières monovalentes et polyvalentes), A. Grövel montre que « 16% et 19% des élèves des deux formations affirment vouloir exercer ce métier « depuis toujours », et que 43,2% des élèves en filière monovalente et 39,3% des élèves en filière polyvalente ont « choisi » cette orientation professionnelle au cours du lycée (Grövel 2013, 217).

« Pourquoi vous avez choisi la Marine marchande ?

C'est la bonne question que je me pose. Sorti de 3ème, je suis rentré à Kersa[189]. Kersa c'est une école qui faisait le bac, mais qui après le bac faisait la prépa, je suis arrivé jusqu'au bac, après le bac j'ai fait la prépa, puis j'ai passé le concours. J'ai fait que ça. Je savais pas quoi faire… Je ne m'étais pas intéressé à autre chose, donc j'ai fait l'hydro, puis je suis rentré dans un cursus. Maintenant, est ce que j'aurais aimé faire autre chose, c'est une bonne question.

Ça c'est fait comme ça…

Oui, moi je sors d'une famille purement maritime donc… Y avait un côté maternel qui était plutôt agriculteur mais bon, mon père qui faisait ça, je suis rentré dans l'hydro, j'ai pu intégrer A, et puis après, ensuite j'ai passé les échelons, normalement[190] ». (Commandant, 48 ans, Français)

Y compris lorsque la filiation n'est pas directe, les marins disposent souvent d'un membre de la famille, oncle, cousin, ou grand-père qui exerce ou a exercé dans le milieu maritime que ce soit au commerce, à la pêche ou dans la Marine nationale. Ainsi de ce second capitaine, originaire du Morbihan (Bretagne).

« *Tu es issu d'une famille de marin ?*

Ma mère était factrice, mon père était facteur, anciennement ébéniste […]. Mais mon grand-père était marin-pêcheur, son autre frère aussi, tout le monde était à la pêche. Le frère de mon père était capitaine aux phares et balises de Marseille. […]

Ton père a rompu un peu avec la tradition familiale ?

C'est plutôt du côté de ma mère que tout le monde était marin, à part le frère de mon père qui lui aussi a fait la Marine marchande, mais c'était une exception. Du côté de ma mère, son frère est aussi à la pêche. Ses cousins aussi, avec un aussi qui est dans la Marine nationale, j'ai pas mal de cousins sur le *Charles de Gaulle* ou sur les sous-marins. Et du côté de ma femme, ce n'est guère mieux. Ya son oncle qui est pilote*, son parrain, mon beau père est

[189] Lycée professionnel préparant au concours de la filière A de l'ENSMM (filière monovalente).
[190] Grimper les « échelons normalement » correspond donc ici à une entrée par le poste de lieutenant pour suivre le cheminement « normal » : lieutenant navigation, second capitaine, commandant.

prof à l'hydro*, et un de ses frères est navigant, enfin, il était navigant, il a arrêté et il va repartir navigant chez C. » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Ces deux exemples illustrent des schémas familiaux très traditionnels, propres à certaines régions bretonnes telles le Trégor où il était d'usage de marier une branche maritime avec une autre agricole. Ils montrent également l'existence de véritables dynasties maritimes, où le métier se transmet de père en fils ou de grands-pères en petits-fils. Ainsi d'un commandant affirmant que son engagement dans le métier « *est une longue histoire familiale : mon père avait fait trente-trois ans, moi j'en suis à ma vingt-cinquième année, et mon père était rentré aussi parce que son parrain aussi était chez A. Donc c'est la troisième génération* ». Dans ces familles d'héritiers, « choisir » ce métier s'impose comme une évidence, une suite logique difficilement explicable. Ces exemples témoignent ainsi de l'existence un fort déterminisme social qui rappelle que « *vouloir être et vouloir se choisir, c'est d'abord se refuser à être ce qu'on n'a pas choisi d'être* » (Passeron et Bourdieu 1964, 59).

Naître dans ce milieu social apparaît comme un élément déterminant dans la constitution de ces carrières. Car si ce milieu constitue un espace clos et peu étendu (voir chapitre 1) rendant de ce fait difficile l'accès aux novices et aux profanes, y naître signifie au contraire adopter très jeune un mode de vie presque entièrement tourné vers la mer et orienté par des relations sociales « maritimes », favorisant la possibilité de « *baigner dans le maritime depuis que je suis tout petit* » (Chef mécanicien, 38 ans, Français).

Dans tous les cas, l'entrée dans le milieu maritime est très rarement le fait du « hasard ». Même les personnes « non héritières » témoignent de la présence de connaissances plus ou moins proches évoluant dans ce milieu qui ont plus ou moins directement participé de leur engagement dans la profession.

« Au début c'était juste une découverte et en fait ça m'a vraiment bien plu. […]. Mais c'est vrai que c'était spécial, j'arrivais, je venais d'un milieu différent. Quand je suis arrivé à l'hydro*, y avait tous les gars qui arrivaient de prépa Marine marchande, c'était un peu… J'étais tout jeune… L'inconnu.

Comment tu as connu la formation ?

C'était les journées portes ouvertes [au lycée], et c'était un mec que je connaissais bien qui est venu faire la présentation de l'école. Et puis, c'était une vieille idée, je crois que c'était en 4ème, j'étais allé en Angleterre, on s'était baladé sur le ferry, j'avais rencontré les officiers, j'avais discuté un peu avec eux, c'était la Brittany ferry, je me suis dit que ça pouvait être sympa. (2nd mécanicien, père avocat, mère au foyer puis secrétaire, 27 ans)

L'existence dans l'entourage de personnes évoluant dans le secteur maritime tient souvent au lieu de résidence[191]. Quoiqu'issu d'un milieu social différent, ce second mécanicien réside dans une ville dans laquelle se trouve une des écoles d'hydrographie*. Cet élément n'est sans doute pas étranger au fait d'avoir dans son entourage des marins.

L'existence d'une connaissance ou d'un réseau social, qui prend parfois la forme de véritables dynasties de marins, apparaît comme un facteur déterminant dans l'orientation des français vers les métiers maritimes. Être issu du milieu maritime suppose en effet une connaissance précoce de ces métiers (peu connus par ailleurs) ainsi que des voies d'accès dans la profession[192]. Cela permet enfin d'envisager sereinement des portes de sortie lorsque le marin souhaite, après quelques années d'exercice, se reconvertir à terre[193].

1.2.3 Acquisition du sens marin : socialisation par les loisirs maritimes et valorisation du « faire »

« J'ai fait de la voile dès l'âge de 9 mois (?) et après ça a été mon sport favori, j'ai été jusqu'à un niveau national, et la mer m'a toujours attiré. Arrivé au bac, il fallait faire un choix, j'avais pas un super dossier, j'avais pas beaucoup de portes qui s'ouvraient à moi. J'ai essayé la fac, et au bout de trois jours je me suis dit, c'est pas pour moi. Donc je me suis inscrit à Paimpol [Kersa], ma mère m'avait parlé de cette école-là. » (Chef mécanicien, 38 ans, Français)

La socialisation à l'environnement marin passe pour beaucoup par la participation à des sports nautiques. Souvent transformée en simple activité de loisir du fait du rythme de vie professionnel, la pratique de la voile sportive, du *kite surf*, de la plongée ou de la pêche

[191] A. Grövel montre que la plupart des marins en formation sont issus de trois régions : Bretagne, Ile-de-France, et PACA.
[192] La pratique du « piston » pour entrer dans une compagnie est très répandue, d'autant plus qu'au moment de l'enquête, et encore aujourd'hui, il est relativement difficile de trouver un emploi pour les Français.
[193] 50,2% de la population interrogée (élèves des filières polyvalentes et monovalentes, inscrits dans une ENSMM ou un lycée professionnel maritime) envisage une carrière courte et une reconversion à terre (Grövel 2013).

constitue un temps privilégié d'apprentissage des normes, des relations, du vocabulaire appartenant au milieu maritime. C'est là que, très jeune, se forge le fameux « sens marin » : « *Au cours de cette activité, leurs pratiquants y construisent ce que les professionnels de la mer appellent un « sens marin », autrement dit une « connaissance par corps » produite des apprentissages et des expériences pratiques de la mer et des navires, connaissance irréductible à la connaissance théorique codifiée dans des manuels. […] Cet art de penser, de sentir et de vivre la mer qui finit par exprimer davantage un être qu'un avoir, c'est-à-dire ce que l'on est plus que ce que l'on possède* »[194] est un facteur participant de l'engagement dans le métier (Grövel 2013, 230). Ainsi, pour les personnes non issues de ce milieu maritime, la pratique de ces sports est invoquée pour situer un peu leur entrée dans le métier.

> « Quand j'ai passé mon concours j'avais 18 ans, c'était un peu… Je l'ai passé comme ça, je me suis dit je vais tenter ça, je vais faire ça pendant un an et si ça me plaît pas, je ferai autre chose. C'était soit ça, soit maths sup maths spé, et puis j'ai personne vraiment dans le maritime, mon père est passionné par la Marine, mais la vieille marine, il a fait pas mal de voile j'en ai fait un peu mais je faisais pas de la compétition. Je me suis dit que ça me tenterait bien. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

L'apprentissage d'un savoir-faire maritime s'accompagne de celui d'un discours et d'un savoir-être dans lequel la pratique et l'expérience sont explicitement valorisés, au contraire des métiers intellectuels ou d'un apprentissage du métier réalisés sur les bancs d'école. Ce positionnement s'exprime ici dans le refus réitéré de l'institution scolaire. Tout comme le chef mécanicien cité plus haut, nombreux sont ceux qui affirment s'être engagés dans cette voie parce qu'ils ne voulaient pas s'engager dans de longues études.

> « Et puis moi je voulais une formation qui m'amène à un boulot, à un travail. Je voulais pas faire la fac. Je suis pas très scolaire. L'idée est venue assez rapidement en fait, de vouloir faire marin. Après on m'a plutôt mis vers le commerce, parce que la pêche c'est assez difficile » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

De même, ce second mécanicien laisse sous-entendre que son entrée à l'école maritime correspond à un ras-le-bol de l'école.

[194] (Créac'h et Sébileau 2004, 101) cité par Grövel.

« J'avais quand même passé le concours de la marine nationale et j'avais été boulé, je sais pas, j'étais pas trop fort en maths. Et, j'avais des copains qui partaient à l'EM [Ecole Maritime], c'était à l'Aber Vrac'h, et j'avais passé un concours quand même. Parce qu'il y avait une sélection à l'Aber Vrac'h c'était commerce, et, j'ai bien fait d'ailleurs, sinon c'était à Concarneau, c'était pêche. Mais bon, j'en avais marre de l'école, je faisais plein de bêtises, je bossais pas assez. » (2d mécanicien, 48 ans, Français)

Ce refus de l'école s'accompagne d'une valorisation de l'apprentissage en pratique. Plus que l'école, les stages et embarquements sont les garants de l'accumulation d'une expérience qui est au cœur de la représentation de ce que doit être un « bon marin ». Cette expérience s'inscrit dans le temps et se doit d'être variée. La multiplication des situations vécues en mer sur des navires et des types de navigation différents est le gage d'une expérience digne de reconnaissance.

« Ce métier c'est beaucoup un apprentissage à bord, par voie professionnelle. On est obligé d'aller à l'école pour avoir le bout de papier, mais bon… (Lieutenant, 27 ans, Français)

Ce discours est toutefois très ambigu : quand bien même les marins affirment une distance forte avec l'institution scolaire, la formation des dispensées dans les écoles d'officiers (ENMM puis ENSMM) équivaut à trois années d'études, suivies d'une année en mer, puis d'un retour à l'école pour un an. Ces officiers sont ainsi titulaires d'un diplôme équivalent au bac +5. Par ailleurs, quand bien même les ENSMM proposent un cursus avec de nombreux stages, la formation que les élèves reçoivent est organisée sous une forme « très scolaire » d'enseignement, très proche de celle qui a cours dans les lycées, qui se traduit par la comptabilisation des absences, le respect d'un règlement intérieur, ou encore la réalisation de devoirs à la maison.

Je reviendrai plus abondamment sur cette centralité de l'expérience dans les pratiques développées au sein de l'activité même. À ce point de la réflexion, il convient de noter que la distinction entre le « faire » et le « théorique » – et la prééminence du premier sur le second – structure le rapport au travail de tous les marins.

1.2.4 Mobilités et mode de vie non conventionnels: le métier comme continuation des activités du hors-travail

« Et un jour à mon père qui m'a dit j'ai un ami, son fils fait la prépa de la marine marchande. Donc j'ai appelé ce type et il m'a expliqué un peu ce qu'il faisait, il m'a expliquée ce qu'il y avait dans la formation et ça m'a tentée, je me suis dit de toute façon si ça me plaît pas, je pourrai toujours faire autre chose. *C'était un peu original*, ça me plaisait bien. (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

L'originalité du mode de vie et de l'activité sous-tendue par le métier d'officier constitue un argument récurrent dans les discours expliquant l'attraction que suscite ce métier. Outre les représentations héroïques colportées dans la littérature et les films, cette profession permet en effet d'adopter un mode de vie « hors-norme », annonciateur de voyages et de rencontres. Exercer ce métier qui permet « *de voir des choses que les autres ne voient pas* »[195] autorise un mode de vie à rebours des normes temporelles dominantes, dans lequel par ailleurs il serait possible, mieux que dans d'autres professions, de concilier travail, hors-travail et satisfaction au travail.

« *Tu peux m'expliquer plus précisément comment tu t'es engagé dans cette voie-là ?*

3ème mécanicien : Pourquoi j'ai fait ça ? J'ai toujours voyagé, j'ai jamais été au même endroit plus d'un an.

À cause de quoi ?

3ème M : À cause du travail de mon père. Du coup j'ai toujours bougé, j'ai toujours été près de la mer, y a pas grand-chose qui m'intéressait à part les bateaux et les voyages. Rester au même endroit, je me fais chier. Si y a pas la mer, ça me gonfle. Et j'en avais marre de l'école. Donc j'ai cherché sur internet qu'est-ce que je pouvais bien faire. Trouver des jobs, y en a un, j'ai dit à mon père, je veux faire ça. Et il m'a dit c'est pas un métier.

C'était quoi ?

3ème M : Skipper. T'es sur un bateau, c'est nickel. Ça lui a pas trop plu, il m'a dit tu passes ton bac. Moi je voulais arrêter tout ça. […] Mais j'ai passé mon bac, j'ai continué mes études. Et vu ce que j'avais fait comme études, je pouvais pas me permettre de faire loin. Donc c'est ça… Et puis j'ai jamais eu trop d'attaches, à 16 ans je suis parti de chez moi, j'ai été en

[195] 2nd mécanicien, 27 ans, Français.

pension pour mieux travailler, tout ça. Du coup, depuis très longtemps je me suis démerdé tout seul et ça me dérange pas, si t'es dans la merde, d'être tout seul et de devoir me démerder pour t'en sortir. Donc c'est un peu ce qu'il y a ici. De temps en temps tu te sens seul aussi et tu dois démerder ton truc. » (3eme mécanicien, 26 ans, Français)

Cet extrait d'entretien concentre à lui tout seul les différents éléments récurrents du discours des officiers. Le voyage, la volonté d'entretenir une proximité avec l'environnement maritime, la débrouillardise, et l'autonomie sont des critères régulièrement mis en avant pour expliquer leur rapport au travail (chapitre 8). Ce dernier fait directement écho à la représentation commune de ce métier comme profession hors du commun, objet d'une « aventure humaine », mettant les individus dans des situations où l'altérité est forte. Comme le montre A. Grövel, cette « dimension fantasmatique » du métier au cœur de laquelle réside la représentation du « marin-aventurier »[196] participe grandement de l'engagement dans la profession.

« [Le quart,] c'est un peu les mêmes sensations que tu as quand tu es sur ton voilier, t'es loin des côtes, tout le monde dort, tu fais ton quart de nuit. Et voilà, c'est cool, c'est toi qui barre, c'est toi qui gère le truc. Enfin, c'est les plaisirs que je recherche quand je fais de la voile. J'aime bien quand y a tout le monde aussi, on s'amuse plus. Mais le moment de la nuit c'est particulier » (3eme mécanicien, 26 ans, Français)

Le fait d'être en mer, seul à conduire le navire à l'âge de 26 ans, en lien avec les spécificités de cet environnement parfois hostile à l'homme, participe grandement du sentiment de vivre quelque chose de particulier que peu de personnes ont le privilège de découvrir. Ce qui est ici vécu en mer dans le cadre de l'emploi, est directement mis en lien avec les activités pratiquées dans la sphère du hors-travail. Prolongement de la vocation, s'engager dans ce métier s'inscrit également dans le registre d'une « passion » pour cet univers. Dans ce cadre, l'activité à bord doit garantir une certaine continuité entre les plaisirs vécus dans le hors-travail et les conditions d'exercice du métier.

[196] Dont une des déclinaisons la plus représentative est, à mon sens, celle de Christian Fletcher, second capitaine de la Bounty dont les aventures, réelles, sont relatées dans le roman *Les révoltés de la Bounty* (Nordhoff et Hall 2002).

Cette croyance en un engagement vocationnel inscrit les marins dans un rapport particulier à leur travail[197]. Résultant d'un héritage familial, bordé de pratiques sportives et de loisirs, travailler à bord d'un navire suppose souvent un engagement directement en lien avec une filiation forte et des aspirations trouvant leur source dans la sphère du hors-travail. Il en résulte un rapport au travail comportant une dimension affective très importante. Ce rapport se traduit par le sentiment d'avoir « la chance » de vivre quelque chose d'exclusif. En ce sens, il demande de mesurer le privilège dont jouissent les marins exerçant leur profession, et ainsi d'en accepter les contreparties.

2. Attentes, incertitudes et subordinations du free-lance

Au contraire des marins français dont la convocabilité et la rétention à bord s'organisent selon un mode de régulation informel, celles des marins étrangers s'appuient sur la nature même de leur contrat de travail. Les contrats en free-lance les rendent révocables et convocables à souhait. Par ailleurs, cette forme d'emploi accentue le « potentiel rétentionnaire » de ces marins, c'est-à-dire cette possibilité de les retenir à bord plus longtemps que prévu.

2.1 Un engagement orienté par un registre sacrificiel

Malgré le fait que les marins étrangers disposent de contrats de travail plus longs que les français, la teneur des discours de ces marins a de quoi surprendre : alors même que les Philippins embarquent au minimum six mois, ces derniers se plaignent du fait que ces contrats sonttrop courts à leur goût, et qu'ils préfèrent avoir des contrats de neuf ou douze mois. De même, rares sont ceux qui rechignent lorsque des prolongements de contrat surviennent.

2.1.1 Un engagement au service des autres

[Juin 2011]

La relève des Philippins est décidément difficile à organiser. S'ils débarquent à Hambourg, ils doivent d'abord aller à Paris, obtenir le visa Schengen, avant de pouvoir prendre un vol

[197] Il n'est pas ici question de traiter en finesse ces parcours de marins français. Pour le lecteur et la lectrice désireux.se d'en savoir plus, nous renvoyons à la thèse d'A. Grövel.

pour les Philippines. Comme ils n'ont pas de droit au séjour au Brésil[198], si la relève n'arrive pas à temps, ou s'ils n'obtiennent pas les papiers, ils devront rester à bord jusqu'à Singapour. Soit un mois et demi de plus que le contrat initial. Pour certains c'est une bonne nouvelle. Car selon leur rang, il est plus ou moins difficile de retrouver un embarquement après le temps de repos.

Les marins issus de pays tiers se distinguent des marins européens d'aujourd'hui en ce que, pour une écrasante majorité, prendre la mer constitue une nécessité plutôt qu'un choix ou la reproduction d'un schéma familial. À la manière des migrations dites de travail, devenir marin s'inscrit dans un projet d'ascension sociale familiale, inscrite parfois sur plusieurs générations. Et puisque ces marins ne migrent pas au sens strict du terme, le « mythe du retour » au pays s'exprime ici par l'objectif de quitter cette profession, après avoir économisé pendant des années, pour enfin avoir quelque chose à terre, auprès des siens.

Comme le montre le tableau n°3 au chapitre 3, les Philippins constituent une des nationalités surreprésentées sur les navires internationaux. Les embarquements effectués dans le cadre de ce travail confirment ces estimations. Ces derniers semblent être appréciés du fait de certaines prédispositions à exercer ce métier : vivant sur un archipel, ils seraient davantage socialisés à l'environnement maritime et pratiqueraient depuis l'enfance l'art de la navigation. La journaliste Marine Dumeurger avance ainsi qu' « *au pays des sept mille îles, l'eau est omniprésente et la navigation une évidence. À l'exception des montagnards de l'île principale de Luzon, rares sont les Philippins qui grandissent loin de la mer. […] Dans tous les villages côtiers, chaque foyer possède sa bangska, une pirogue à balancier traditionnelle dont il existe toujours des centaines d'unités* » (Dumeurger 2014). Les origines socio-géographiques des philippins expliqueraient leur adhésion à un ethos maritime qui participerait sinon d'un engagement vocationnel dans la profession, du moins d'une connaissance et d'une expérience du milieu maritime. En cela, ils constituent une population particulièrement prisée par les armateurs.

La présence massive des marins philippins à bord s'explique également par une politique volontariste de la part du gouvernement. La situation économique des Philippines se caractérise dès les années 1960 par une dette d'État très importante et un taux de chômage élevé. Une des réponses phares de l'État à la crise va être la création de programmes et

[198] Prochain pays d'escale envisagé.

d'institutions favorisant la migration économique et temporaire des Philippins et Philippines. Par ce biais, l'État encourage les femmes à exercer à l'étranger dans les métiers du *care*, et les hommes à prendre la mer. La sociologue Catherine Berger, qui a publié un certain nombre d'articles sur ces « héros de la mondialisation », décrit la situation en ces termes :

> « Le départ des migrants, en grande partie pour des contrats temporaires, a été encouragé très officiellement par les gouvernements qui se sont succédés depuis une trentaine d'années et qui ont mis en place différents organismes d'État ayant pour mission d'assurer un certain encadrement. Les Philippines, baptisées "homme malade de l'Asie", font face depuis des années à une situation sociale explosive avec une forte croissance démographique et une très grande pauvreté. La corruption atteint tous les secteurs et aboutit au détournement d'une part non négligeable des ressources du pays. Les gouvernements ont vu dans la migration de leurs travailleurs une façon de réduire le chômage et surtout, grâce aux remises de fonds (*remittances*) envoyées aux familles et qui représentent des sommes considérables, un moyen de faire entrer des devises, d'équilibrer la balance commerciale, de faire vivre au moins 20 millions de personnes, de stimuler la consommation, etc. En remerciement de leur sacrifice, les travailleurs migrants ou OFWs (*Overseas Filipino Workers*) se sont vus baptiser "nouveaux héros modernes" et plusieurs jours de fête leur sont consacrés en décembre. » (Berger 2004)

Résultat de cette politique : les Philippines sont le premier pays fournisseurs d'officiers au monde, et le sixième pays fournisseur de personnels d'exécution[199]. A l'origine cantonnés dans des postes d'exécution du navire (matelots, ouvriers machine, chefs mécaniciens, commis de cuisine), ces derniers sont de plus en plus nombreux à se former aux postes d'officiers inférieurs puis supérieurs. En ce qui nous concerne, le poste le plus élevé occupé par les Philippins rencontrés était le poste d'officier pont en charge de la navigation, l'écrasante majorité occupant des postes d'exécution.

L'organisation de cette migration particulière extrêmement lucrative suppose un contrôle de la circulation de l'argent gagné à l'étranger. Une large part des salaires des marins philippins est ainsi directement versée aux familles des marins.

> « Dans notre pays, nous avons une loi. Si tu travailles en mer, tu es obligé de verser 80% de ton salaire aux Philippines. Donc nous ne recevons que 20% à bord. 80% sont envoyés à ta

[199] Sur ce segment, la Chine représente à elle seule 13,04% des personnels d'exécution, mais la majorité de ses marins naviguent sous pavillon national. Viennent ensuite l'Indonésie, la Turquie, la Russie, la Malaisie puis les Philippines (sources : Le Marin, 2014).

famille sur ton compte. Les 20% restants sont pour nous. Comme ça on peut subvenir à nos besoins, appeler nos familles, et on a aussi besoin de se détendre quand on fait escale. Si tu envoies tout à ta famille, quand tu es à terre… C'est pour ça qu'on garde 20%. » (Lieutenant, 26 ans, Philippin)

Ce faisant, l'État s'assure un retour des devises sur son territoire, et légitime l'aventure marine : si ces marins sont majoritairement absents de leurs foyers familiaux, ce don de soi s'effectue au nom de leur participation directe à la subsistance des proches et au soutien de l'économie du pays. Consacrés « héros nationaux » par leur État, qualifiés de « mercenaires » par d'autres (de Boissieu 2009), ces marins consentent à se « sacrifier » pour leur nation et bénéficient en retour, lorsqu'ils sont débarqués, d'une reconnaissance sociale importante.

Pour les marins philippins, mais plus généralement, pour les marins issus de pays à faible niveau de vie, s'engager dans une formation maritime n'est pas une décision prise à la légère. D'une part cela implique de se lancer une formation longue et très coûteuse. Les formations aux Philippines coûtent environ 3 000 dollars l'année, pour trois ou quatre ans, alors que le salaire moyen dans ce même pays est d'environ 200 dollars par mois. Entrer en formation constitue ainsi un investissement familial où les revenus d'autres membres de la famille (un père, un oncle, un cousin ou un frère) sont mis à contribution pour financer la formation du futur marin. Exercer ce métier signifie d'autre part adopter un mode de vie contraignant qui se caractérise par l'absence régulière et prolongée du domicile familial. Nous avons vu que les temps d'embarquements allaient de quatre mois pour les marins lettons à six ou dix mois pour les Philippins. Pendant l'absence de ces hommes, les femmes organisent et gèrent la vie au domicile familial, s'occupent des enfants lorsqu'il y en a. Ce choix a des conséquences pour toute la famille : femmes, enfants, et autre membres proches financent puis vivent au gré des allers et venues du marin. Pour ce dernier, il suppose un don de soi considérable que certains n'hésitent pas à qualifier de sacrificiel.

Employé en tant qu'AB, C. est issu d'une famille modeste (un seul revenu, celui du père employé gouvernemental) et d'une fratrie de onze frères et sœurs. Originellement officier des douanes travaillant à bord de navires philippins, il est contraint de quitter cet emploi à la suite d'un conflit entre son supérieur sur fond, dit-il, de discordes religieuses (ce dernier est de confession musulmane tandis que lui est chrétien). Il demande alors à un de ses frères, également marin, de l'aider à financer le BSMT (*Bachelor of science and marine transportation*). S'il

semble véritablement souffrir de la distance que cet emploi suppose avec sa famille (« *It is sacrifices. You have to sacrifice yourself. Your family needs you* »), il souhaite exercer ce métier tant que ses enfants (âgés de 5, 14 et 15 ans) ne sont pas indépendants financièrement. Pour cela, il aspire à devenir officier.

« Selon moi, être marin, ce n'est pas fait pour les personnes mariées. Quand tu es marié, ça fait une grosse différence, Claire. Quand tu as une famille, des amis… c'est comme devenir une personne étrangère. Je m'en rends bien compte. Des fois je pleure. Tu as des contrats de neuf mois, neuf mois sur un bateau. Et en comptant le temps où tu pars de chez toi, de ta province, pour rejoindre Manille, ça peut faire dix ou onze mois. Sans voir ta famille. Ce n'est pas bon. C'est mieux de rester avec ta famille. Tu peux les voir grandir et les voir tous les jours. » (AB, 40 ans, Philippin)

Outre le temps passé en mer, ce matelot soulève également le temps imparti aux déplacements pour rejoindre d'abord l'agence, puis le navire. Ces temps de transport pour rejoindre le lieu de travail ne sont pas toujours comptés dans le contrat de travail. Ils constituent néanmoins une étape indispensable à la mise au travail. Ils signifient également autant de temps grignotant le temps de congé, et donc en famille. Selon ce marin, le fait d'avoir une famille à terre s'avère incompatible avec les conditions d'emploi pratiquées dans la profession. Or c'est justement l'existence de celle-ci et la dépendance du marin à son égard qui justifie économiquement le choix de partir en mer. Pour ces ouvriers et matelots, devenir marin relève donc bien plus de la nécessité à subvenir à des besoins primaires. Faute de mieux, ce choix s'effectue parce que, malgré l'éventuelle possession de diplômes scolaires, les autres possibilités sont somme toute restreintes.

E., Philippin, 40 ans, père de deux ans enfants, est ouvrier mécanicien à bord (*fitter*). Avant de rejoindre le milieu maritime, il était ouvrier puis ingénieur pendant dix ans dans une usine de fabrication de produits électroniques. Lorsque son entreprise fait faillite, il décide de devenir marin et s'engage dans une formation maritime qui l'amène, après être introduit à l'agence de *manning* par son beau-frère, à occuper dans un premier temps la fonction de commis de cuisine à bord.

Ce choix fait suite à l'avortement de plusieurs tentatives d'exercer un métier à terre, à l'accumulation d'une série d'échecs (licenciements, fermetures d'usine, conflits du travail)

suivis d'une période de recherche d'emploi dans une autre branche, et ce n'est qu'une fois épuisées toutes ces possibilités qu'est envisagée la possibilité d'un départ en mer. La multiplicité des parcours illustre bien le fait qu'avant de devenir marins, ces individus se destinaient à d'autres projets.

« AB : J'ai travaillé en mer trois ans, de 2002 jusqu'en 2005. Après j'ai arrêté, et pendant presque cinq ans, j'étais à terre.

Qu'est-ce que tu faisais à terre ?

AB : Des affaires personnelles [*private business*], j'avais plein de choses à faire. Mais après il y a eu la crise, et je suis retourné en mer. Parce que je ne trouvais pas de job, je n'avais rien à faire à terre. Parce que en 2008, tu sais il y a eu la crise, les banques ne faisaient plus crédit, il n'y avait plus d'argent, les gens ne pouvaient plus se procurer ce dont ils avaient besoin. Donc j'ai essayé pendant quelque temps de trouver quelque chose à faire, mais c'était très difficile de trouver un job. Yavait des propositions pour des salaires d'environ 500 euros, donc ce n'était pas assez. Donc j'ai décidé de retourner en mer. […]

Et la première fois, quelles étaient tes motivations pour devenir marin ?

AB : Parce que tu sais, j'avais un travail, pas trop mal, pas trop mauvais. Mais j'étais prêt pour commencer quelque chose à moi [business], mais pour ça il fallait de l'argent, et travailler en mer ramène deux fois plus d'argent qu'à terre.

Et tu as étudié avant ça ?

Oui, j'ai fait l'université, trois ans, j'ai fini à 21 ans… Bon, j'ai commencé à travailler dans la sécurité, et après j'ai travaillé dans une entreprise qui faisait de la finance, du prêt financier. Et parallèlement je travaillais pour la police. Donc j'ai décidé d'arrêter ça pour travailler complètement dans l'entreprise. Après cette entreprise a fait faillite donc j'ai travaillé peut être deux ans en mer…

Et qu'est-ce que tu as étudié ?

AB : L'économie.

Est-ce que beaucoup de gens ont fait comme toi et sont partis travailler en mer après la crise ?

AB : C'est difficile à dire. En 2008, beaucoup de personnes sont parties travailler en mer. Mais maintenant c'est difficile à dire, parce que beaucoup de jeunes sont partis en Angleterre. J'ai un ami qui habite à Manchester, un autre à ? en Angleterre, un autre qui est parti en Italie avec sa sœur, et maintenant il est en Suède. Il a un job, un appart, ça suffit, c'est pour ça qu'il est parti. » (AB, 32 ans, Letton)

Le parallèle effectué entre la décision de prendre la mer ou de migrer illustre bien le registre dans lequel ces marins décident d'aller travailler à bord. Exercer la profession de marin ne constitue pas une fin en soi, un choix guidé par des aspirations individuelles, mais s'inscrit davantage dans un registre tactique où, pour répondre à des besoins immédiats et en vue d'une amélioration future des conditions de vie, l'*homme* du foyer se décide à prendre la mer. Dans ce contexte, devenir marin résulte d'un calcul rationnel où les émotions sont mises de côté au nom d'un engagement à l'origine pensé comme temporaire. Car l'objectif est avant tout d'accumuler une somme d'argent importante en vue d'un objectif précis.

Partir en mer constitue ainsi un moment, un passage parfois vécu comme obligé, qui s'inscrit dans une trajectoire d'ascension sociale, imaginée souvent sur plusieurs générations. En cela, depuis les marins bretons du début du XXème siècle et ceux-ci, peu de choses ont changé : les métiers maritimes accueillent toujours massivement une population qui ne trouve pas à s'employer près de son lieu de résidence. En conséquence, le salaire constitue souvent une des motivations premières pour se lancer dans une carrière maritime.

« *Et à terre, tu travaillais dans un hôpital ?*

Oui j'étais ingénieur, j'avais quinze hommes. Parce qu'en hôpital, tu as des opérations 24h/24. Quatre personnes comme techniciens ordinaires, cinq personnes en continu qui tournent : 6h à 14h, puis 14h- 22h, 22h-6h à nouveau. Et il n'y a pas que de l'électricité, il faut aussi faire de la maintenance, peinture.

Et tu as dû faire l'école maritime [pour devenir marin]?

Non. Juste avoir des certificats et *requirement*. Comme le certificat de compétence, *basic safety training, fire fighting, social responsibility*.

Et combien ça a coûté pour chaque certificat ?

Environ 100 euros, pour un certificat, pour certains, c'est la compagnie qui paye.

Donc tu as rejoint la marine marchande parce que tu te disais que ce serait mieux là ?

Oui, parce qu'aux Philippines les salaires des électriciens sont très bas. Ici ça fait une grosse différence. Mon salaire aux Philippines représente environ 5% de mon salaire ici.

Combien est le salaire minimum aux philippines ?

Environ 200 dollars.

Et ici ?

Mon premier contrat, 400, mon second 500, et là c'est 1000. »

(Officier électricien, 25 ans, Philippin)

L'attractivité de ces métiers tient ainsi essentiellement au niveau des salaires bien plus élevé que le salaire moyen du pays d'origine, d'autant plus que la population concernée peut posséder des diplômes élevés et des expériences professionnelles parfois conséquentes. Partir en mer est ainsi intéressant à plus d'un titre : cette activité est rémunératrice, offre des places dans des métiers qualifiés, et donne accès à une reconnaissance sociale à terre. Au contraire, rester à terre signifie de devoir accepter des faibles salaires numériquement mais aussi symboliquement pour des personnes dotées de titres scolaires et pouvant espérer l'accès à des professions reconnues et dispensant des salaires élevés.

Contrairement à une large part des marins français pour qui, devenir marin est venu « *naturellement* », s'engager dans les métiers maritimes n'arrive pour eux qu'en dernier recours et s'explique par des arguments de nécessité. Pour les membres d'équipage, rejoindre la profession de marin résulte ainsi souvent d'un calcul rationnel pesant le pour et le contre d'un tel engagement.

« Avant de m'engager, je savais que je serais loin de ma famille. Mais j'ai pesé le pour et le contre [*I made the balance*] : avoir de l'argent et travailler à l'étranger, ou être ici sans argent et souffrir. Souffrir, avec ta famille. Donc j'ai dit OK, je vais travailler là-bas, pour souffrir tout seul, et nourrir mes filles. L'éducation [de mes filles], c'est quelque chose que je ne veux pas rater. » (*fitter*, 40 ans, Philippin)

Le salaire d'un marin, destiné à subvenir aux besoins de la famille vivant à terre et au financement des études des enfants, permet d'envisager des perspectives d'ascension sociale intergénérationnelle. L'engagement d'un ou de plusieurs hommes de la famille (père, oncle, frère, cousin) dans les métiers maritimes constitue ainsi autant un investissement familial qu'un engagement total de la personne concernée au service de sa famille. Si ce choix permet d'envisager un processus d'ascension sociale, la poursuite de cet objectif se fait au prix d'une désaffection du domicile familial et d'une désocialisation des liens sociaux tissés à terre[200].

2.1.2 « *To see the world for free* »

L'univers maritime laisse également présager la possibilité de s'ouvrir d'autres perspectives que celles auxquelles cette main-d'œuvre, du fait de ses origines sociales, est a priori destinée. Par exemple, à la question « *pourquoi et comment es-tu devenu marin ?* », six des huit membres d'équipage ayant répondu au questionnaire mentionnent la volonté de « *voir le monde gratuitement* »[201]. Quelques recherches sur internet révèlent rapidement que cette phrase récurrente constitue un slogan de nombreux centres de formation maritime. Si ce motif représente probablement davantage une façade publicitaire pour attirer une main-d'œuvre jeune en recherche d'aventure, force est de constater que cela fonctionne et répond à des aspirations réelles de voyage et de découvertes d'autres horizons.

> « J'adore être sur la mer, j'adore voyager. Bien sûr l'argent, les salaires des marins sont bien plus élevés que ceux des Philippins mais ce n'est pas l'unique raison. J'adore naviguer. J'aime bien mon travail. » (AB, 30 ans, Philippin)

Aussi, à l'attrait des salaires viennent s'ajouter des aspirations d'ordre plus subjectives qui tendent à ouvrir la voie à de possibles émancipateurs. Le métier de marin ou du moins l'imaginaire attaché à cette profession, recouvre encore cette dimension de découverte de nouveaux territoires et l'envie de se confronter à des formes d'altérités.

[200] Il suppose par ailleurs une division sexuée du travail très marquée qui repose sur une répartition genrée des activités domestiques. Les hommes du foyer sont les « *breadwinners* » tandis que les femmes tiennent le domicile familial. En ce qui concerne les femmes de marins, l'absence de l'homme peut donner lieu à une complexification de ces logiques binaires (hommes/extérieur/avec revenu et femme/intérieur/sans revenu). Par exemple, certains marins investissent rapidement dans un commerce qui, du fait de leur absence, sont tenus par les femmes qui deviennent à leur tour une autre source de revenu pour le foyer.
[201] « *To see the world for free* ».

Ces aspirations peuvent toutefois rester en suspens. On verra dans la troisième partie de ce chapitre que le rythme des escales laisse peu de possibilités aux marins pour sortir hors du navire. Pendant l'escale, temps commercial par excellence, les matelots et les ouvriers doivent d'une part seconder les officiers dans les opérations commerciales, d'autre part effectuer la veille à la coupée* du navire.

Le temps de leur contrat d'embarquement, l'horizon des marins peine à dépasser le seul navire et les personnes qui lui sont rattachées. Les rapprochements effectués entre le navire et l'univers carcéral ne sont d'ailleurs pas rares, et reflètent bien la représentation que se font les marins de l'espace dans lequel ils évoluent.

2.1.3 La perspective d'un métier valorisant et valorisé : officier pont

Déçus par le voyage, la grande majorité des marins interrogés affirment en revanche avoir entamé cette formation dans le but de devenir officier. L'avènement de ce projet constitue un horizon d'attente plus ou moins accessible qui participe par ailleurs de leur disciplinarisation.

Entrer par la petite porte…

Le secteur fait en effet miroiter des perspectives de carrières séduisantes. Quand bien même l'entrée dans la profession est vécue comme un engagement temporaire, ce dernier s'inscrit dans un itinéraire de carrière dont l'aboutissement est, selon l'âge et le temps disponible, de devenir officier pont ou commandant. La fonction d'officier pont bénéficie en effet d'un certain prestige social : faisant partie des « cols blancs » du bord, ce dernier a en charge des quarts à la passerelle, son activité se rapproche davantage de celle des métiers intellectuels. Contrairement à l'officier mécanicien, il garde les « mains propres » : son lieu de travail est un lieu calme, soigné, confiné. Il ne soumet donc pas son corps aux aléas de la météorologie[202] et effectue rarement des tâches physiques. Il peut également avoir des responsabilités se rapprochant du domaine des ressources humaines puisque qu'il joue souvent le rôle d'intermédiaire entre les officiers français et l'équipage. Enfin, une fois officier, il devient envisageable d'atteindre la fonction suprême pour, au bout de quelques années de navigation, devenir commandant.

[202] Par exemple, les matelots philippins se cachent le visage pour éviter d'avoir la peau bronzée par le fait d'être en plein air tous les jours. Avoir la peau burinée n'est pas valorisé : cela signifie exercer un métier manuel, en plein air, et donc située en bas de la hiérarchie sociale des métiers.

Cependant, le chemin est long avant d'atteindre ces postes. Tout d'abord, la navigation sous pavillon national constitue souvent un préalable avant le passage à l'international. Ce temps permet d'accumuler de l'expérience avant d'accéder au marché du travail international qui offre des salaires bien plus élevés, ainsi que davantage de possibilités en termes d'emploi. Ensuite, l'accès au marché international, plus rémunérateur en termes de salaires, se fait par les fonctions situées en bas de la hiérarchie : *messman** ou OS, quand bien même le marin dispose d'un brevet l'autorisant à exercer les fonctions d'ouvriers qualifiés voire d'officiers.

N, 30 ans, occupe un poste d'AB. Il a obtenu aux Philippines un BSMT en 2003 et possède un brevet de second capitaine. Il a déjà occupé cette fonction à bord de petits transbordeurs aux Philippines. Mais il dit que ce n'est pas un problème car son salaire, environ 1 100 USD par mois, est largement supérieur au salaire d'un second capitaine employé aux Philippines. De même que ses frères et sœurs, il participe au paiement de la retraite de ses parents. Il aspire à être embauché en tant qu'officier et travaille, pour cela, sur son temps libre à bord qu'il passe presqu'intégralement à la passerelle à s'entraîner à la navigation.

Le passage à l'international annule en quelque sorte l'expérience acquise lors des embarquements effectués sous pavillon national. Les navires immatriculés aux Philippines ne sont en effet pas tous reconnus par la convention STCW. Y compris pour les marins brevetés, les premiers embarquements à l'international doivent alors servir à former ces derniers aux normes internationales. Ce temps initiatique est présenté comme un préalable à la reconnaissance formelle des brevets obtenus. Il participe surtout à maintenir ces marins dans un horizon d'attente difficilement dépassable.

Une fois embauché à l'international, un cheminement typique dans la profession consiste ainsi à débuter en tant que commis de cuisine, pour ensuite devenir matelot pont non qualifié (OS), puis matelot qualifié (AB), et enfin maître d'équipage (bosco) ou officier si le marin possède le brevet correspondant.

J., Philippin, père d'une fille de 21 ans et d'un garçon de 22 ans, est maître d'équipage. Avant de se lancer dans la voie maritime, il suit des études de sciences qu'il ne parvient pas à mener à leur terme pour des raisons financières. Suivant les conseils d'un ami second capitaine, il se décide à suivre une formation d'un an à l'école suivie d'un an en mer et obtient ainsi le brevet de matelot. Il travaille ensuite dans plusieurs compagnies grecques et

turques, où il obtient le certificat d'AB. Il arrive dans la compagnie en 2008 où il se fait embaucher en tant que bosco, poste qu'il occupe désormais.

Pour la machine, la progression s'organise comme suit : commis, ouvrier mécanicien, officier mécanicien.

« Mon beau-frère était chef cuistot ici. Il m'a aidé, parce que quand j'ai commencé à avoir des soucis dans mon travail, j'ai décidé de devenir marin. Après dix ans à travailler dans une usine, j'ai été obligé de retourner en formation. Après deux ans, j'ai postulé, j'ai fait quelques expériences sur des bateaux philippins, et après deux ans, j'ai postulé à l'international. J'ai commencé comme commis, et après j'ai acquis de l'expérience en travaillant à la machine. » (*fitter*, 40 ans, Philippin, père décédé, mère tenant un petit commerce aux Philippines)

Une fois à bord, et fort de son expérience à terre, ce *fitter*, alors *messman** mais breveté ouvrier mécanicien, demande à passer un peu de temps à la machine, ce qui lui est accordé. Avec un salaire en free-lance d'environ 1 400 euros, il souhaite poursuivre dans cette voie et devenir officier, afin de subvenir aux besoins de sa famille et pouvoir payer des études à ses filles.

« *C'est toi qui a choisi la machine?*

Fitter : J'ai décidé.

Donc tu as demandé à l'agence de manning si tu pouvais…?

J'ai demandé au chef si c'était possible de descendre en bas pour avoir de l'expérience.

Sans certificat ?

Non, j'avais déjà le certificat pour être officier mécanicien, c'est pour ça que j'ai demandé au chef. Les temps comme messman* étaient pour tester ma capacité à être marin, les vagues, la solitude... J'ai réussi cette étape, et ensuite j'ai demandé au chef mécanicien si je pouvais avoir une discussion avec lui. J'ai travaillé avec l'ouvrier de pont[203], et le second mécanicien m'a demandé si je pouvais faire ? Eh bien oui, j'ai dit « un peu », donc il m'a testé, et il m'a

[203] Certains navires ont à bord des ouvriers de pont (*Deck Fitter*).

dit OK on y va. Après, le chef m'a fait un certificat. Mais avoir la formation, c'est une condition pour tout ça. » (Fitter, 40 ans, Philippin)

Parallèlement à la gestion des avancements de carrière qui est normalement laissée à la discrétion des agences de *manning*, la progression dans la hiérarchie peut ainsi s'organiser sur le navire, hors des voies officielles. L'expérience accumulée, les négociations à bord ou, cas fréquent, le non remplacement d'un marin débarqué, peuvent amener un membre d'équipage à passer, en cours d'embarquement et après accord du chef de service, à l'échelon supérieur.

Cependant, les chances de passer du côté des officiers sont vraisemblablement maigres pour un Philippin entrant dans la profession par la petite porte. Les réponses au questionnaire proposé montrent que ces processus d'avancement prennent énormément de temps et aboutissent rarement au poste d'officier. Par exemple, les deux matelots AB âgés de 42 et 46 ans ont obtenu leur brevet de matelot aux âges respectifs de 21 et 19 ans. Ce qui signifie qu'en plus de vingt ans d'exercice de ce métier, ils n'ont réussi à monter que d'un échelon hiérarchique. Aussi, la seule perspective de progression dans la hiérarchie du bord semble davantage fonctionner comme un puissant outil de contrôle et de stabilisation des marins lesquels, issus de milieux sociaux modestes, espèrent initier par ce biais un processus d'ascension sociale. L'incertitude quant à l'issue de ce désir participe d'une disciplinarisation de la main-d'œuvre qui, dans l'attente d'un potentiel avancement de carrière, aura tendance à se montrer plus docile.

…Où passer les brevets?

Entrer directement avec le diplôme d'officier en poche semble ainsi plus payant et rend l'objectif d'ascension sociale plus envisageable. Les officiers philippins rencontrés à bord ont tous suivi cette voie. Beaucoup plus jeunes que la moyenne d'âge des marins philippins, ces derniers postulent directement en tant qu'officier après l'obtention du brevet d'officier dans une école. Sur un échantillon de cinq listes d'équipages de navires entre 2008 et 2011 de la compagnie A, voici ce que donne le rapport entre l'âge des officiers philippins et la moyenne d'âge des marins philippins inscrits à bord :

Tableau 5 : Moyennes d'âges de marins philippins[204]

	Age de l'officier philippin	**Moyenne d'âge des marins philippins**
Navire 1	27	37
Navire 2	27	38
Navire 3	29	42
Navire 4	29	44
Navire 5	26	41

Pendant quatre ans, les élèves suivent une formation conséquente alternant périodes scolaires et périodes passées en mer d'un an minimum. Cette formation est également l'occasion de l'apprentissage d'une discipline quasi militaire[205] : ces officiers représentent à l'étranger la nation et se doivent être de véritables « gentlemen ». Parce que cette même nation vit de leurs transferts de salaires, il importe de maintenir leur employabilité à un niveau élevé, et cela passe essentiellement par le respect de la discipline du bord et de la compagnie donneuse d'ordre. L'inculcation de « bonnes » manières d'être et d'obéir ne peut se faire sur un public d'un âge déjà avancé et ayant des expériences professionnelles et personnelles diverses. La population suivant ces formations est ainsi plus jeune, davantage susceptible de se soumettre à des exigences pointilleuses, et motivée par les promesses d'ascension sociale portées par ces écoles. Pour ces deniers, l'engagement dans ces formations longues et sévères est moins vécu comme un sacrifice alors même que la logique d' « investissement familial » reste la même que pour les matelots et les ouvriers entrant plus tardivement dans le métier : tout comme les personnels d'exécution, ces futurs officiers sont majoritairement issus de familles modestes et choisissent cette voie par nécessité (Dumeurger 2014). Malgré tout, les entretiens réalisés avec les officiers étrangers montrent que contrairement aux membres d'équipage, s'engager dans la voie maritime résulte davantage d'un premier choix. Allant

[204] Si ces résultats n'ont pas une valeur heuristique, ils donnent toutefois une image des caractéristiques de ce groupe d'officiers philippins

[205] Outre la formation scolaire, les élèves reçoivent des cours pour apprendre les codes de la haute société, sont soumis à une tenue vestimentaire et doivent avoir le crâne rasé. Le sport occupe une place très importante, et les visites sont interdites, sauf un jour dans l'année où l'école ouvre ses portes aux proches des étudiants (Dumeurger 2014).

dans ce sens, ils révèlent un discours moins contraint où une plus large place est faite à la dimension d'épanouissement personnel.

> « Comment je suis devenu marin ? C'est une bonne question. Je devais… Ma mère voulait que je sois soldat, pour finir travailler dans un bureau. Mais moi je voulais un travail manuel. Alors un jour mon cousin m'a dit mais pourquoi tu ne fais pas l'école maritime ? Je me suis dit pourquoi pas. Et quand j'ai vu le salaire… Je me suis dit que j'avais bien choisi ! » (Lieutenant, 21 ans, Philippin)

L'accessibilité au métier d'officier s'effectue ici d'après une logique scolaire qui les rapproche davantage du profil des officiers français. A l'inverse, les matelots et ouvriers s'inscrivent davantage dans une logique professionnelle. L'accès aux métiers maritimes par la formation continue s'insère dans des parcours professionnels caractérisés par la discontinuité et la polyactivité subie.

La forte dépendance des marins à la sphère familiale entraîne un rapport plus utilitariste à l'égard de leur emploi. S'engager dans la profession se prépare et s'effectue dans un cadre familial, dans le but d'enclencher une ascension sociale dont tous ses membres pourraient bénéficier. Ces éléments accentuent leur convocabilité et augmentent leur « potentiel rétentionnaire ». Cependant, ce n'est que combinés à une forte subordination à leurs employeurs que ces éléments deviennent tout à fait opérants.

2.2 L'institutionnalisation de l'incertitude

La subordination à l'employeur commence dès que les marins se mettent à la recherche d'une agence capable de leur fournir un embarquement. Quand bien même ces agences sont très nombreuses, s'y faire embaucher n'est pas une chose facile. Pour cela, il convient d'être bien informé et surtout bien accompagné.

2.2.1 Le marché des agences de *manning* : à mi-chemin entre le formel et l'informel

Une fois les certificats en poche, les futurs marins doivent se mettre à la recherche d'une agence de recrutement qui leur trouvera des embarquements, lesquels valideront les titres scolaires puis inscriront les marins retenus dans un processus d'accumulation d'expérience, et donc, a priori, d'avancement dans la profession.

« Il y a une place à Manille où des centaines de marins viennent attendre qu'il y ait un embarquement pour eux. Tous les jours à 5 heures du matin, ils viennent et attendent dehors jusqu'au lever du soleil, que les endroits publics ouvrent pour se protéger du soleil parce qu'il fait très chaud. » (Lieutenant 27 ans, Philippin)

En ce qui concerne les Philippines, le marché des agences de *manning* est matérialisé par une rue, Kalaw Street, où se rendent les marins diplômés ou brevetés à la recherche d'embarquements. Ce marché du travail se situe à la limite du formel et de l'informel, du légal et de l'illégal. Toutes les agences y sont représentées, celles reconnues par le gouvernement philippin et la STCW, comme celles ne disposant pas de l'agrément.

« *Il y a beaucoup d'agence de manning aux Philippines ?*

Lieutenant : Oui il y en a beaucoup, beaucoup. Des milliers, beaucoup sont illégales.

Comment tu choisis ?

Au milieu. Je regarde les salaires qu'ils proposent : pas trop bas, mais pas trop élevés. Avec un salaire élevé, je peux me dire oui, mais les conditions de travail seront sûrement très fatigantes et dures. Et il y a aussi des salaires très bas. Comme pour mon frère. Il travaille pour une compagnie grecque depuis deux ans. Il est OS. Dans notre compagnie, le salaire d'un OS est 1 050. Dans sa compagnie, il a juste 450…Parce que tu sais, 50% de son salaire part [dans la société de *manning*]. Et les conditions de travail sont très dures : il doit se lever à 6 heures le matin et il travaille jusqu'à 6 heures du soir. Parce que les navires grecs sont très vieux et ont besoin de beaucoup de maintenance. Les bateaux ont parfois trente ans. C'est pour ça que je lui ai dit de changer et de venir dans mon agence à Manille. Il passe quinze mois sur ces bateaux. Je lui ai dit que ce serait mieux de débarquer, et je parlerais à mon boss. J'espère que ça marchera. » (Lieutenant 27 ans, Philippin)

Le marché des agences de *manning* est segmenté en fonction des compagnies avec lesquelles elles contractent et à qui elles fournissent des marins. Une agence proposant de hauts salaires dissimule certainement des conditions de travail très dures et, de ce fait, des difficultés à fidéliser les marins. Pour ces derniers, il convient donc de trouver parmi cette offre florissante, l'agence qui travaille avec des compagnies qui disposent elles-mêmes d'une flotte raisonnablement âgée et garantissent des conditions de travail acceptables pour un

salaire convenable. Or le salaire indiqué ne correspond pas toujours au salaire effectivement perçu puisqu'entre la fiche de paie et le versement du salaire, nombreuses sont les occasions de ponction de taxes supplémentaires.

[Carnet de terrain, juin 2011]

Petit déjeuner avec le commandant qui me fait part de mails qu'il vient d'envoyer au sujet de bakchichs que se fait une entreprise située au Havre qui délivre les visas pour les marins philippins. Ces derniers doivent avancer l'achat du visa et se font ensuite rembourser par le capitaine à bord sous présentation d'une facture délivrée à l'aéroport[206]. Le problème c'est qu'on leur demande 100 dollars, mais que la facture délivrée fait état d'une somme de 60 euros. Avec le taux de change dollars/euros, le commandant a compté que les marins y perdent environ 12 euros tandis que la boîte se ferait 200 euros par navire. Qui partent on ne sait où. Or quand on sait que le salaire moyen aux philippines est de cinq dollars jour, on comprend l'ampleur que cela peut prendre pour les marins. Mais ils ne disent rien. Le commandant a donc envoyé un mail à la compagnie et aux marchands d'hommes faisant état de sa volonté à partir du prochain embarquement de les rembourser de 100 dollars sans condition de présentation de facture.

Ces saisies sur salaire ne sont pas rares, et surtout elles sont imprévisibles. Mais une fois embauchés, les marins ne peuvent dire grand-chose. En plus de ces prélèvements frauduleux, les marins doivent aussi composer avec des différentiels de salaires pratiqués au sein d'une même agence, pour des marins de même nationalité.

« J'ai parlé avec des Français, ils disaient qu'ils n'avaient pas de *crewing* compagnie. Ils vont directement voir la compagnie, et demandent du travail. Nous on doit aller voir la *crewing* compagnie et ça coûte beaucoup d'argent. Parce que par exemple l'autre AB, il est arrivé avant nous, il gagne 3 600. Moi je gagne 2 500.

Pourquoi ?

AB : Il paraît que c'est à cause de quelques incidents qui sont arrivés sur le bateau. Je sais pas. Ce sont des idioties.

[206] Ceci constitue un exemple parmi d'autres des illégalismes qui ont lieu du fait de cette forme d'emploi et d'un usage abusif de la sous-traitance. A priori, les agences doivent fournir le visa nécessaire au marin pour rejoindre le navire.

C'est la même agence ?

Oui, tout est pareil. Même management, même agence. » (AB, 33 ans, Letton)

L'arbitraire et l'imprévisibilité de ces variations de salaires assimilent la recherche d'emploi sur ce marché du travail à une gageure : face aux agences, les marins disposent de peu d'informations et ne possèdent comme seul outil des brevets reconnus par la convention STCW. Si le fonctionnement des agences de *manning* mériterait un travail de recherche à lui tout seul, les entretiens montrent que ce marché du travail reste peu formalisé, et organise une relation employeur-employé particulièrement inégale qu'il nous importe à présent de décrire.

2.2.2 Le recrutement par cooptation

Le statut d'emploi en *free-lance* suppose a priori l'existence d'une liberté relative des marins dans le choix de l'agence de *manning*. Non attachés à un employeur en particulier, ces derniers pourraient changer d'agences comme bon leur semble et selon leurs critères propres de rémunération et de conditions de travail. Dans ce cas, la concurrence entre les agences tirerait les conditions de travail à la hausse puisque ce facteur travail mobile disposerait de la liberté de choisir au plus offrant. Aussi, pour limiter cette concurrence à la hausse peu intéressante pour les employeurs, il convient de stabiliser et de s'attacher ce facteur travail. Ce contrôle de la main-d'œuvre s'effectue en amont, dès l'embauche des marins par une agence. Les propos du lieutenant philippin cité plus haut montrent en effet que si cette liberté de mouvement demeure possible, elle paraît loin d'être évidente, et que tout mouvement d'agence à agence s'avère conditionné à l'introduction du marin par un autre déjà embauché.

« *C'est ton frère qui t'a aidé à trouver une agence?*

Au début j'étais tout seul, j'allais voir les agences, mais certaines agences ne veulent pas. Donc je suis allé voir mon frère et je lui ai demandé de m'aider à trouver un job. Il a dit OK, on va essayer, et c'est comme ça qu'il m'a présenté au responsable de la flotte qui a accepté de me prendre. C'est comme ça que toute l'histoire a commencé ! J'ai embarqué sur un bateau grec, puis sur environ cinq bateaux de cette compagnie grecque. » (AB, 47 ans, Philippin)

« *Comment tu choisis ton agence ?*

Comme je t'ai dit, j'ai un oncle qui est marin, donc j'ai essayé d'aller dans la compagnie de mon oncle. Après, j'ai dû changer parce que mon oncle est parti en retraite, il n'était pas si vieux mais il est parti enseigner à l'école maritime. Et comme j'ai entendu qu'il y en avait des mieux, j'ai changé. » (Maître d'équipage, la cinquantaine, Philippin)

Sur le marché des agences, le recrutement des marins s'opère ainsi majoritairement par cooptation. Celle-ci fonctionne par couple de marins. Si l'un des deux quitte l'agence ou prend sa retraite, le marin coopté doit également partir. Cette cooptation prend parfois la forme d'un échange de bon procédé : l'agence peut accepter d'embaucher un matelot si ce dernier vient avec un officier. La surreprésentation des matelots sur le marché suppose une plus faible employabilité de ces derniers et donc des difficultés plus grandes pour les placer auprès des compagnies maritimes. Ceci justifie l'usage de pratiques discriminatoires et appelle à une compensation en prévision des difficultés à venir pour les agences. Ainsi, en quelque sorte, l'agence fait une « concession » en donnant accès au marché du travail à un marin peu qualifié, à condition que ce matelot apporte avec lui un officier diplômé.

« Certaines de ces agences veulent te faire payer avant que tu embarques. Certaines cherchent à… Dans cette agence, ils veulent un référent. Tu peux venir ici, mais tu dois venir avec un capitaine pour que je te trouve un bateau. Un capitaine, un officier, tu en prends un avec toi pour qu'on te trouve un navire. C'est ce qui s'est passé dans mon cas, ils voulaient mon père. Mon père est parti, donc j'ai dû bouger. Ils ne regardent même pas tes brevets. Ils voulaient juste mon père parce que mon père est officier. Et pas moi. » (Lieutenant, 26 ans, Philippin)

Ce recrutement par cooptation agrémenté de chantage à l'emploi – et lors duquel la vérification de la conformité des diplômes à la STCW passe littéralement aux oubliettes – entraîne une forte interdépendance des marins à l'égard des agences de *manning*. Pour ces dernières, il assure une stabilisation de la main-d'œuvre au sein d'un marché constitué de demandeurs d'emploi non attachés à un employeur.

2.3 Assignations, convocations, et révocations

Les politiques de gestion de la main-d'œuvre menées par les agences de *manning* travaillent ainsi à contrôler la mobilité attenante au statut de free-lance. Pour répondre aux exigences de formation et de fidélisation d'une part, et d'adaptation au flux continu des

navires d'autre part, les compagnies maritimes sous-traitent aux agences ce rôle de stabilisation de la main d'œuvre. A leur niveau, les agences cherchent à se doter d'un vivier de marins en surnombre et maintenus en situation d'allégeance à leur égard. Ceci leur permet en retour de se dégager des marges de manœuvre conséquentes pour répondre aux demandes, impromptues on l'a vu, des donneurs d'ordre. Cette stabilisation de la main-d'œuvre prend la forme d'un assujettissement des marins à l'arbitraire des employeurs en la cantonnant dans des situations d'incertitudes qui la rendent, en retour, convocable et révocable à souhait. Il faut toutefois souligner que ce système est dual : cet assujettissement des marins n'est pas envisageable de la même façon selon que l'on considère les officiers ou les marins d'équipage.

2.3.1 « Si tu dis non, ils ne te rappelleront plus » : le non-choix des propositions

L'obligation de prendre les propositions

> « L'agence décide sur quel bateau tu dois aller. Si la compagnie dit « *tu iras sur A1* », les gars n'ont pas le choix de dire « *non, je ne veux pas y aller parce que le contrat n'est que de six mo*is ». Si tu dis non à l'agence, ils vont te dire OK, mais ils ne te rappelleront plus jamais. Parce que tu as refusé leur offre d'embarquement sur un navire, que ce soit A1 ou non. C'est pour ça que les gars disent tout le temps OK. Parce qu'ils ont besoin d'argent. » (Lieutenant, 26 ans, Philippin)

Une fois introduit dans une agence, le marin est tenu d'accepter toutes les propositions d'embarquement, y compris lorsque les termes du contrat ne lui conviennent pas ou lorsque ce dernier vient juste de débarquer de six mois de mer. Être introduit dans une « bonne » agence ne suffit donc pas pour être fixé sur les conditions d'embarquement, puisque l'attachement à une agence ne garantit pas des conditions de travail équivalentes d'un embarquement à l'autre. En effet, l'agence travaillant avec plusieurs compagnies différentes, le marin peut être placé sur des navires appartenant à des armateurs différents, qui proposent des conditions d'emploi également différentes. En conséquence, d'un embarquement à l'autre, les conditions d'emploi peuvent varier, mais ceci ne peut justifier un refus de la part du marin puisque décliner une offre équivaut à sa mise au ban pour un temps indéterminé.

> « Tu y vas, tu demandes du travail, ils te disent non on n'a rien parce que les Philippins, blablabla… Avant, tu avais des contrats bien payés de deux mois. Maintenant j'y vais et ils

me proposent des contrats de 6 mois parce que l'armateur a décidé de changer les équipages et de prendre des Philippins. C'est pour ça qu'on doit faire des contrats plus longs. Où est la vérité, je sais pas. » (AB, 32 ans Letton)

Mis en situation de demandeurs et dépossédés de toute information, les marins sont contraints d'accepter le jeu des agences qui recourent à l'argument de la concurrence entre nationalités pour faire évoluer les conditions d'emploi à la baisse. Les marins ne sont donc pas libres d'accepter ou de refuser les propositions venant des intermédiaires, y compris lorsque celles-ci sont soudainement moins avantageuses que lors des embarquements précédents.

Le contrôle sur les avancements de carrière

Lorsque les propositions de l'agence et les conditions d'emploi deviennent insupportables, les marins peuvent user de la liberté permise par le statut en *free-lance* et chercher une autre agence. Ce qui s'apparente à une échappée comporte néanmoins le risque de perdre toute accumulation d'expérience acquise dans la première. Or ce retour à la case départ compromet la perspective d'atteindre le grade d'officier.

« *Pourquoi tu ne cherches pas une autre agence qui paie mieux?*

Non. Si tu changes, si tu cherches une autre agence, tu devras peut-être repartir depuis le début. Le mieux est d'avoir le brevet avant d'entrer dans la compagnie.

Parce que les brevets ne sont pas reconnus pas toutes les agences?

Si tu veux être diplômé, tu dois passer l'exam qui donne la licence pour devenir officier. Sinon, tu peux aller directement par le bateau, mais c'est mieux de passer l'exam pour devenir officier. » (AB, 40 ans, Phillippin)

Pour ce marin n'ayant pas le brevet d'officier et souhaitant progressivement gravir les échelons de la profession, l'attachement à l'agence est fondamental puisque c'est elle qui décide de la temporalité des avancements de carrière. L'agence peut en effet lui donner la possibilité, au bout d'un certain nombre d'années d'expérience, d'atteindre le statut d'officier, et ainsi, de lui éviter de repasser par l'école ou le centre de formation. Or, on l'a vu, ce

cheminement est rarissime et, s'il existe, prend du temps : il suppose l'accumulation d'expériences valorisées mais aussi l'obtention de brevets et certificats intermédiaires[207] . Ainsi, moins le marin est diplômé, plus il sera dépendant de l'agence où il s'inscrit une première fois. En effet, celui qui change d'agence en cours de carrière, perd toute son ancienneté[208]. En quelque sorte, il paie son infidélité en devant recommencer depuis le début.

« *Tu as essayé combien d'agences ?*

C'est seulement ma deuxième. C'est très difficile… Non, pas difficile, mais inconfortable de changer d'agence parce que ici, je connais déjà leur système. Cette compagnie m'a donné une promotion. C'est une bonne compagnie. Dans l'autre, ils avaient toujours une raison pour ne pas vous donner de promotion. Ils me disaient tout le temps, « Vous n'êtes pas prêts, restez à votre place, etc. » (Lieutenant 26 ans, Philippin)

Les agences peuvent ainsi jouer sur leur pouvoir d'accorder ou non des promotions aux marins et les maintenir dans une situation où, ayant cet objectif en tête, le marin se montrera fidèle à l'employeur. Cependant, ce jeu ne doit pas durer trop longtemps ni passer complètement outre les règles – informelles – de régulation de la relation d'emploi. Une attente trop longue et vécue comme illégitime produit aussi l'effet inverse en provoquant le départ du marin.

« Dans mon ancienne compagnie, ils ne voulaient pas me donner l'opportunité d'accéder au rang supérieur. Peut-être à cause de mon père. Parce que mon père a transféré dans une autre compagnie. Et que c'était un peu comme ça : « *On te donne une promotion si ton père reste dans la compagnie.* » Comme mon père est parti, ils ne m'ont pas donné de promotion. Ils m'ont donné une autre raison, parce que je n'étais pas bon, etc. Mais la raison principale était mon père. Donc j'ai choisi une autre compagnie et c'est tout. » (Lieutenant pont philippin)

[207] Si ce type d'avancement de carrière ne nécessite pas de passer par les écoles d'officiers, il est néanmoins conditionné par la détention de brevets et certificats obtenus lors de formations courtes, parfois payées par la compagnie.

[208] Les avancements de carrières dépendent en théorie de l'obtention du brevet (et donc du temps passé en mer pour valider le diplôme scolaire), mais aussi de l'évaluation effectuée par les chefs de service qui remplissent une feuille de note pour chaque marin qui débarque. Cependant, les discussions avec les marins montrent qu'ils ne savent pas dans quelle mesure ces évaluations sont réellement prises en compte dans les décisions de promotion. Pour ma part, je n'ai pas pu observer chez les armateurs et encore moins chez les agences de *manning* comment ces feuilles de note étaient mobilisées, mais il me semble vraisemblable que ces dernières ne soient mobilisées qu'en cas de conflit entre le marin et ses supérieurs, ou lorsque le marin en fait officiellement la demande.

Ce changement d'agence est ici facilité parce que ce marin est officier. Pour les personnels d'exécution, ce type de mobilité reste envisageable, mais il est beaucoup plus difficile. La stabilisation de ces derniers tend ainsi à leur faire accepter un statut durablement inférieur, tout en suscitant une motivation liée à des perspectives d'ascension sociale (Chauvin 2010, 204). Tenir ces deux fils tend à créer docilité et fidélité de la part des employés. Cependant il s'agit là d'un jeu périlleux. Le spectre de la fuite de la main-d'œuvre n'est jamais bien loin.

2.3.2 « Six mois, c'est trop court pour nous ». L'attente comme dispositif disciplinaire

« *Quelle est la durée de ton contrat ici?*

Lieutenant : Ici, c'est la même chose que sur les autres bateaux de la compagnie. C'est six mois. Tout l'équipage philippin ne reste que six mois à bord. C'est trop court pour nous.

Vraiment?

Lieutenant : Oui, d'habitude, on fait neuf mois. Certains équipages veulent neuf mois à cause du salaire. Beaucoup payent leur retraire, leur maison, leur voiture, donnent de l'argent à la famille. Donc pour certains, c'est pas assez. Et les vacances, c'est trois mois minimum. Certains restent six mois en vacances, et pendant ce temps ils n'ont pas de salaires. C'est pour ça qu'ils préfèrent neuf mois. Parce qu'au bout de trois mois, ils n'ont plus d'argent. C'est pour ça. » (Lieutenant 26 ans, Philippin)

La non rémunération des temps de congés découlant du statut en *free-lance* accentue la captivité des marins captifs. Alors que ces derniers peuvent avoir besoin de repartir en mer, seule l'agence dispose du pouvoir de les convoquer au gré des besoins des compagnies. Ce pouvoir de convocation est justifié par un principe de régulation du marché du travail et d'égalité de traitement entre les marins. Pour faire naviguer tout le monde, compte tenu de l'abondance de l'offre de travail en matelots, les agences imposent des temps de congés qui servent à réguler une offre de travail trop importante.

« *Comment de temps tu dois attendre entre deux contrats ?*

Ça dépend, parce que l'année dernière, je suis rentré à la maison un mois, j'ai embarqué quatre mois, retour maison deux semaines, je suis retourné travailler un mois, je suis rentré une semaine. Parce que je n'ai pas de contrat permanent, donc je n'ai pas d'équivalence entre les jours travaillés et les jours de congés. Par exemple, pour venir sur ce bateau, j'ai dû attendre quatre mois. » (AB, 32 ans, Letton)

L'irrégularité de ce principe d'alternance pousse cependant à relativiser l'argument de régulation d'un prétendu déséquilibre entre offre et demande de travail. Il est plus vraisemblable que, loin de tenir une comptabilité précise tendant à une égale répartition du travail, les agences s'adaptent en juste à temps à la demande des donneurs d'ordre. Cette non planification demande en retour de la part des marins une posture d'attente où il faut toutefois être prêt à partir à tout moment.

Face à cela, les marins ne disposent d'aucun recours. Ils sont dépossédés du contrôle sur l'agencement entre les différents temps sociaux, et sont tenus d'attendre de futures propositions. Or une fois rentrés à terre, la période de congés appréciée et le salaire partagé, ces derniers entrent dans une période sans revenus, pour un temps indéterminé avant que n'arrive la prochaine offre. La crainte de ce temps où il est impossible de prévoir quoi que ce soit, explique pourquoi, quand bien même les conditions de vie à bord et l'éloignement sont mal vécus, les marins disent préférer des embarquements de neuf mois à ceux de six mois.

« Pour moi, par exemple, j'appelle l'agence, je demande s'ils ont du travail pour moi. Ils disent non, on vous rappellera. Mais ils peuvent te rappeler dans un jour, un mois, un an, tu ne sais jamais. Si tu demandes, ils te disent que tu dois attendre. Combien de temps ? On ne sait pas. Normalement je ne peux pas attendre donc je regarde ailleurs. Ils ont beaucoup de manager, donc d'habitude, si un manager te dit je sais pas, tu vas voir un autre manager. Mais ils n'aiment pas ça. Tu dois rester avec un manager. » (AB, 32 ans, Letton)

Contourner l'attente est rendu difficile par le fait qu'une fois recrutés par une agence, ils ne peuvent multiplier les candidatures dans d'autres agences. Ces derniers sont assignés à une agence voire comme ici, à un manager.

Le contrôle de la main-d'œuvre passe ainsi par une rétention d'information de la part des intermédiaires qui constituent un filtre entre les marins et la compagnie utilisatrice. Il en découle l'exigence d'allégeance des marins à leur égard, et permet de transformer ce qui devrait être un service rendu en un comportement magnanime dans lequel les agences

consentent ou non à leur proposer des embarquements selon des critères non définis. Dans son ouvrage sur les travailleurs journaliers de Chicago, S. Chauvin note qu'« *une des premières qualités attribuées à l'attente est qu'elle permet de* tester *la fiabilité et la constance, indissociablement morales et économiques, des candidats au travail. Cette épreuve, qui fonctionne pour l'agence comme une sorte d'assurance contre l'antisélection, est censée éliminer les inconstants et les inconsistants, ceux qui ne veulent pas* vraiment *travaill*er. » (Chauvin 2010, 178). L'attente constitue ainsi un temps disciplinant la main-d'œuvre, une « *épreuve morale* » qui permet de contrôler et de réformer les travailleurs. Parce qu'elle représente une menace pour les marins, cette attente joue également un rôle de sanction : si les marins refusent l'offre d'embarquement, ils attendront plus longtemps voire ne seront plus rappelés. Tout comme dans les agences décrites par Chauvin, « *le dispatcheur a loisir d'imposer une nouvelle phase d'attente, vécue comme un véritable rachat permettant par la discipline temporelle (revenir tous les matins à l'agence pour une durée pouvant aller jusqu'à plusieurs semaines) de refaire ses preuves et ainsi de regagner le statut de personne employable et fiable, moralement comme économiquement* » (*ibid*., 184-185). Ce temps d'attente s'inscrit donc directement dans les stratégies déployées dans ce marché du travail pour disposer d'un volet de main-d'œuvre toujours disponible. Il assigne aux marins un comportement réglé par une « *double injonction contradictoire : si le corps doit être ostensiblement " prêt à partir ", l'esprit, lui, doit être à la fois prêt à partir et prêt à ne pas partir* » (ibid., 188). Aussi vaut-il mieux toujours avoir son sac prêt, au cas où l'agence téléphone au domicile du marin.

Ce temps d'attente varie selon le niveau de diplôme. Si les matelots, parce que très nombreux, sont davantage soumis à cet aléatoire, les maîtres d'équipage le sont encore plus étant donné qu'il n'y a qu'un poste de bosco* par bateau. Cette situation pousse parfois le marin à accepter des postes pour lesquels il est surdiplômé.

> « Ça c'est un problème, spécialement pour mon rang. Il n'y a qu'un bosco* par bateau, alors qu'il y a trois AB. Pour un AB c'est facile de revenir, mais pour ma position, je dois attendre six mois que l'autre bosco revienne de congé. […] J'ai une petite expérience sur les autres bateaux, mais c'est compliqué de trouver des embarquements donc pour diminuer les temps d'attente, je suis reparti en tant qu'AB. » (Maître d'équipage, la cinquantaine, Philippin)

Lorsque les propositions d'embarquement tardent trop, les marins sont alors contraints de s'employer ailleurs.

« *Qu'est-ce que tu fais pendant tes congés ?*

Pendant mes congés, c'est les vacances donc je veux en profiter avec ma famille, aller à la plage, dans d'autres endroits, mais des fois je dois travailler en plus. Je fais le taxi. C'est très fatigant.

C'est bien payé ?

Non. Parce qu'il y a plein de taxis aux philippines. » (AB, 29 ans, Philippin)

Dans ces moments d'attente, les marins sont tour à tour ouvriers du bâtiment, chauffeurs de taxi, barmen ou vendeurs dans les petits commerces – qui ont souvent été acquis grâce à l'argent récolté en mer. Les emplois à terre étant rares, il convient de s'adapter aux quelques offres souvent peu rémunératrices. Ces marins renouent ainsi avec la condition qui caractérisait les marins de commerce avant la mise en place d'un statut reconnaissant l'irrégularité de cette activité. Ils font l'expérience d'un mode de vie organisé sous le poids d'une intermittence non choisie qui pousse à la polyactivité pour combler les périodes sans revenus.

Conséquence d'une politique de gestion de la main d'œuvre guidée par le flux, dressage et discipline de la main d'œuvre prennent ici une forme informelle d'appropriation des corps qui permet de rendre cette main d'œuvre à la fois malléable et demandeuse de davantage d'emploi. Pour ces marins, il n'est point de distinction claire entre sphère du travail et sphère du hors-travail. La porosité entre ces deux espaces-temps fabrique des corps et des esprits tout entiers tournés vers la mise au travail alors qu'ils n'y sont pas encore. La dépendance des marins aux agences de *manning* entraîne en effet un ficelage du temps du hors-travail « *dont des segments sont éminemment soumis à la discipline productive* » (Cingolani 2012, 10). Le temps de répit est en effet de courte durée puisqu'à peine rentrés de mer, les marins en *free-lance* doivent très rapidement se remettre à la recherche d'une agence, d'un embarquement, ou de tout autre emploi afin de combler le manque créé par l'attente d'une proposition d'embarquement.

Dépossédés de toute information, les marins sont maintenus en position de sujets déférents face à ces intermédiaires de gestion de l'emploi disposant du pouvoir de leur octroyer ou non un embarquement. Devenir éligible pour embarquer signifie alors de se montrer disponible et disposé à partir au moindre coup de téléphone de l'agence. Entre deux, l'attente comme principe structurant du « *dispositif précaire* » les contraint à trouver une autre source de revenus palliant à l'intermittence de cet emploi. Comme toute autre forme d'emploi précaire (intérim, CDD, stages, temps partiels, etc.), le free-lance sous-traité « *réactive pour ainsi dire constitutivement un rapport de dépendance et de captation de l'individu en ouvrant artificiellement la discontinuité entre travail et travailleur, et l'exigence d'assurer la continuité pour ce dernier* » (Cingolani (Dir.) 2012, 130).

Plus précisément, cette discontinuité signifie pour les marins une perte de contrôle sur la périodicité des temps du travail. Si la nature de l'activité des marins ne permet pas une continuité de l'activité, elle peut en revanche tendre à une régularité des rythmes de travail, lui-même condition d'un contrôle sur l'agencement des temps sociaux, c'est-à-dire d'une distance vis-à-vis de l'emploi qui se présente comme un possible émancipateur.

3. Contre et au-delà cette marchandisation du travail

L'organisation de la flexibilité de la main d'œuvre se cristallise pour une bonne part sur la question de l'agencement des sphères du travail, du hors-travail, aménagements au cœur desquels s'ancrent les procédés de mises au travail. C'est donc logiquement sur ce « pouvoir d'agencement » que les navigants développent des marges de manœuvre, un quant à soi éloignés des contraintes et temporalités productives. La distinction claire entre les sphères du travail et du hors-travail permettent en effet de développer et investir diverses activités et espaces sociaux qui sont autant d'éléments constitutifs d'identités multiples. En cela, l'arrangement des temporalités multiples de la multiactivité des marins constitue un enjeu central voire, pour reprendre l'analyse de P. Cingolani « l'objet même du conflit social » (Cingolani 2012, 19).

3.1 La rupture radicale entre les sphères du travail et du hors-travail : « *C'est pas une double vie, mais c'est un double rythme* »

Mieux que d'autres professions, le métier de marin – lorsqu'il est en CDI ou CDD – permet de distinguer clairement le temps consacré au travail de celui consacré aux loisirs, à la famille ou au travail non valorisé dans l'emploi. Or, nous l'avons vu, cette distinction est régulièrement brouillée du fait d'une gestion aléatoire des relèves ou du type d'exploitation du navire. Mais aussi, cette coupure n'est pas si évidente à vivre.

3.1.1 Les congés : du hors-travail rémunéré à temps plein

La dissociation claire entre espaces-temps du travail et du hors-travail résultent de la configuration particulière de ce lieu de travail. Pourtant, ce cloisonnement découle aussi d'un travail de construction de la part des marins pour qui, vivre sereinement ces temps embarqués et profiter pleinement de leurs congés, passe par une imperméabilité des frontières entre ces deux espaces sociaux.

Jouir de son temps

> « C'est un truc qui est top quand tu es marin, c'est que tu n'entends pas du tout parler de ton boulot quand tu es débarqué en congé. C'est pour ça, ne serait-ce que de recevoir un coup de fil de la boite, moi ça me saoule. Ne serait que de recevoir le programme de qui va réembarquer, ça me saoule. En fait c'est pas mal, tu peux t'arranger sur tes congés mais ça me fait déprimer, ça te fait rappeler que tu vas pas tarder à réembarquer… Si tu me trouves un boulot où tu peux être en vacances tout le temps, je signe ! » (2d mécanicien, 26 ans, Français)

Particularité du métier de marin, la dissociation des temps et des espaces du travail et du hors-travail tient en premier lieu à la configuration spatiale du lieu de travail. Le fait d'embarquer et de débarquer suppose une distinction totale du marin d'avec ses outils de travail ainsi qu'avec son collectif de travail. Si contacter un collègue en congé par mail « *ne se fait pas* », il est tout à fait impossible de revenir sur son lieu de travail une fois débarqué.

« C'est aussi un peu pour ça, ce taf me plaisait bien parce qu'on partait, on revenait, on avait le temps quand on revenait de faire ce qu'on veut. Et puis quand on est là, on est là, tu vis que pour le bateau, tu vis sur le bateau, y a que ça. » (3ème mécanicien, 26 ans, français)

Dans un article portant sur l'organisation du travail des aides-soignantes en journées de douze heures, Fanny Vincent montre en quoi la revendication par ce groupe de professionnelles d'un temps de travail dérogatoire, constitue un moyen pour ces femmes, parfois mères et/ou étudiantes, de reprendre le contrôle de leur temps et de l'agencement des temps sociaux. Si cette organisation du temps de travail suppose des amplitudes horaires journalières plus grandes, elle constitue aussi un outil pour dégager un temps consacré au hors-travail mieux investi, puisqu'une fois les douze heures effectuées, le temps restant dans la semaine leur appartient (Vincent 2014). Ce contrôle sur ce temps du hors-travail constitue un enjeu central de la relation d'emploi qui participe directement des tactiques déployées en vue de prendre ses distances vis-à-vis d'un métier qui, lorsque le salarié est au travail, accapare tant le corps que l'esprit de manière continue.

La contrepartie d'un temps entièrement destiné au travail réside ainsi dans la possibilité de jouir d'un temps destiné au hors-travail complètement libéré des contraintes de l'emploi. Pour les officiers, ce temps, rémunéré par du salaire, est un temps d'émancipation en puissance, faisant ainsi largement écho aux thèses développées par B. Friot (Friot 2012).

« Oui, j'essaie de couper complètement. Je fais pas mal de parapente, de l'escalade, et puis voilà, j'essaie de voyager pas mal. Profiter un peu. Je vais essayer de voir avec un copain si on peut pas traverser les US en voiture. J'ai acheté un appart y a un an et demi. Donc ces derniers temps j'ai surtout fait des travaux chez moi. Et maintenant, je bouge pas mal. » (2d mécanicien, 27 ans, Français)

Du fait de la correspondance entre les jours travaillés et les jours chômés, les marins disposent d'environ six mois de congés par an. En opposition, le rythme de vie à terre fait figure de repoussoir : l'imbrication des temps sociaux qu'il suppose ne permet pas aux individus de se dégager du temps pour soi, et donne la sensation d'une « colonisation » du hors-travail par les autres sphères, tout en enfermant les individus dans un quotidien morne et routinier.

« Dans la famille, y en a qui disent : t'es encore là ? Bin ouais je suis encore là. C'est bon, je suis parti trois mois ! Et quand tu pars, on te demande : tu pars ? Bin oui ! Et quand tu reviens c'est : ha bah t'es déjà revenu ? […] Et puis tu leur racontes ce qu'il s'est passé, tu leur demandes des nouvelles, ils te font un résumé vite fait des grands événements, et tu te rends compte qu'il s'est rien passé du tout. Ils ont été au travail, ils ont fait des week-ends de merde, voir la grand-mère ou je sais pas quoi, ou ils ont rien fait de leur week-end, et puis voilà. Et toi qu'est-ce que tu fais pendant ces trois mois de vacances, tu voyages, tu fais ce que tu as envie... » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Tant qu'ils sont célibataires, ces temps de congés sont ainsi consacrés à des activités appartenant aux activités de purs loisirs : voyages, sports, visites d'amis résidant souvent loin du domicile, rénovation d'habitations[209], etc. Temps autrement productif que sous le régime de l'emploi, ces moments sont valorisés parce qu'ils correspondent à un idéal de liberté et d'autonomie non satisfaisable dans l'emploi. Lors des congés, les marins disposent de leur temps comme bon leur semble. En cela, ce temps représente un temps émancipateur qui, dans le cadre d'une rémunération issu du « salaire socialisé » (Grégoire 2009), suppose une maîtrise totale de l'agencement de son temps et de son utilisation. L'existence de cette liberté de gestion de son temps propre constitue un réel « *contre-pouvoir professionnel qui rééquilibr[e] en profondeur la relation salariale* » (Bureau et Corsani 2012).

…Tout en étant cadre

Cette possibilité de jouir de son temps hors emploi est d'autant plus précieuse qu'elle s'accompagne de l'accession très rapide au statut de cadre. Alors qu'à terre, les cadres font l'expérience d'un mode de vie où la distinction travail/hors-travail reste très floue, et où la mesure du temps de travail semble problématique (Gadéa et Bouffartigue 2000; Thoemmes 2012), le statut des officiers permet de concilier reconnaissance financière liée à ce statut tout

[209] Une large part des marins passe leur temps à rénover, agrandir, aménager leur habitation. Outre le fait que cela constitue souvent un argument central pour continuer à exercer ce métier (rémunérateur, qui permet d'engager de lourds investissements pour les travaux), cela signifie aussi à quel point avoir un habitat fixe est important. Dans beaucoup de discussions informelles revient l'idée que « pour être bien en mer, il convient d'être bien à terre ». Avoir sa propre maison n'est ainsi pas uniquement un bienfait matériel, mais participe aussi d'une stabilisation psychologique du marin face à sa mobilité géographique qui suppose souvent une précarité affective.

en disposant des avantages fournis par cette distinction claire entre lieu de travail et de hors-travail.

S'engager dans cette formation permet, malgré le rejet remarquable de l'institution scolaire, d'accéder dès la sortie des études au statut de cadre. Majoritairement issus de milieux aisés[210], les futurs officiers disposent d'un capital économique, social et symbolique important rendant envisageable l'accession à un métier figurant parmi les professions les mieux rémunérées.

Tenir ensemble les gratifications liées au statut de cadre et celles d'une coupure claire entre temps sociaux constitue un argument pour se maintenir dans la profession. Lorsque les désillusions sont grandes, ce rapport utilitariste au métier repousse, au moins temporairement, le choix de prendre un emploi à terre. Car, outre le fait que la terre « *est un monde différent et [qui] fait peur* », décider d'y travailler comporte ce risque de colonisation du hors-travail, et donc suppose un éloignement paradoxal de la sphère familiale.

> « Oui, c'est pas une double vie mais c'est un double rythme. C'est un des avantages, la famille ne voit que le congé, donc quand je suis en congé je suis vraiment disponible. Je pense à ma sœur et son mari, ils tiennent une pâtisserie, ils ont deux filles, ils habitent sur leur lieu de travail, je pense que je vois plus souvent mes enfants qu'eux. Parce que eux c'est 6 jours par semaine, 12 mois dans l'année et 12h de travail par jour. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Pour les marins, ce risque est d'autant plus grand que la majorité des emplois envisagés se situent dans le secteur du para-maritime (capitaine d'armement, services techniques). Or, parce que ces emplois sont destinés à suppléer, nourrir ou assister des navires fonctionnant en continu (cf. chapitre 3), ils s'avèrent particulièrement chronophages et demandent une disponibilité temporelle jugée excessive ou insuffisamment rémunérée. Le chef mécanicien cité ci-dessous raconte son passage dans une compagnie à terre en tant que superintendant, employé à terre qui s'occupe du suivi technique des navires.

> « Oui, grosse disponibilité, astreinte H24, tu as ton téléphone tout le temps ouvert et être prêt à répondre aux demandes des bateaux. […] j'étais vraiment tout le temps dessus et je gagnais moins qu'en étant embarqué. Donc le jeu en valait pas la chandelle. Si tu peux pas passer un week-end en famille parce que tu es coincé à la maison avec tes mails, c'est pas la

[210] 59% des élèves inscrits en classe préparatoire, et 58% des élèves inscrits à l'ENSMM ont un père cadre (ibid.)

peine. J'ai vu, des fois, j'avais la main sur la porte pour partir en ballade, et le téléphone sonne : « On a un problème… » Et il faut démerder le truc parce que le bateau est affrété à…Ici ils sont à 10 000$/jour. Là on est souvent en escale, mais là-bas, y a toujours un bateau en escale. Donc tu as toujours un truc à gérer. Ça ne s'arrête jamais. » (chef mécanicien, 38 ans, Français)

Du fait de cette distinction claire entre sphères du travail et du hors-travail, le métier d'officier permet ainsi d'allier vie de famille et/ou activités de loisirs tout en s'assurant des revenus élevés.

L'enfermement : « On a des vies compliquées, des vies monastiques… ! »

Cette distinction résulte également de l'évolution des conditions de travail qui limitent les possibilités de circulation entre ces deux espaces.

La diminution du temps passé à quai, les bateaux ne touchant plus terre, le contrôle étroit des mobilités, ou encore la multiplication des tâches administratives et gestionnaires à réaliser par les officiers tendent à faire du temps embarqué un temps entièrement destiné au labeur. Comme le souligne l'extrait d'entretien précédent, les marins embarqués ne sont effectivement pas tout le temps « en train de travailler » : les chapitres suivants montrent que la temporalité à bord est faite d'une succession de temps d'attente et de moments routiniers, ainsi que de temps de repos. Cependant, embarqués, les marins sont tout le temps « au travail ». L'éclatement des collectifs de travail ainsi que la diminution des temps d'escale ont ainsi considérablement réduit les possibilités de sortir du seul lieu de travail, et donc les moyens de distractions ou de prise de distance avec l'activité proprement productive.

Quoique plus courts qu'auparavant, les embarquements ne sont donc presque plus que du temps tourné vers l'exploitation du navire, dans lequel les possibilités de sorties à terre et donc la dimension « voyage » du métier sont drastiquement réduites.

« Oui et au départ, c'était en 81, c'était la Havraise donc c'était soit le golfe persique, soit l'océan indien, les Seychelles, Madagascar, la Réunion. C'étaient des embarquements de quatre mois et demi, mais Madagascar, on restait parfois trois semaines au port. On sortait tout le temps, on avait le temps. On a fait des safaris au Kenya… voilà. Après maintenant, ça a changé. C'est des gros bacs, soit t'es vachement loin. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

L'augmentation du trafic en mer, les réformes portuaires modifiant l'aménagement des ports et le statut des dockers, ou encore la recherche de diminution des coûts d'exploitation ont eu comme principale conséquence la diminution des temps d'escales. L'arrêt du bateau durant une semaine environ appartient résolument au passé, et avec lui la possibilité de se créer un semblant de quotidien dans les ports. A présent, les escales les plus longues durent environ 72 heures, et ce temps, pour qu'il soit le plus efficace, est entièrement consacré à l'opération commerciale (vois chapitre 6). Au mieux, les marins se dégagent donc quelques heures en accord avec le commandant pour aller manger au restaurant, acheter quelques souvenirs lorsqu'il existe des magasins touristiques, et rentrer rapidement reprendre le cours de la vie du bord. Parce qu'elles complexifient les conditions d'exercice du métier, ces évolutions accentuent la notion d'engagement vocationnel.

> « On a des vies compliquées, des vies monastiques… ! Avant, on avait la possibilité de mettre pied à terre, d'aller au restaurant, d'aller boire un verre, sans parler des clichés comme tu dis, une femme dans chaque port, mais on vivait autre chose. Aujourd'hui, c'est bonjour, au revoir, escales courtes, on passe deux mois sur un bateau. […] Bon, avant, on naviguait, mon père naviguait douze mois, y en a qui faisaient 18 mois, mais ils passaient une semaine dans un port, ils retrouvaient une petite vie locale, ils passaient ils revenaient en Europe, hop, une semaine ici, une semaine-là, au niveau de l'ennui… Faut accepter ce métier ! Moi je le déconseille pas mais j'ai toujours pensé que pour l'accepter, c'est particulier. (Commandant, 45 ans, Français)

Cette logique est parfois poussée à l'extrême : certains navires, trop grands pour escaler dans les ports, ne touchent plus terre que pour l'arrêt technique. Ces derniers s'arrêtent sur des « bouées » situées en mer, sortes de bornes dotés de circuits permettant de transférer les produits de navires de très grandes tailles vers des plus petits qui, eux, peuvent entrer dans les ports.

> « Soit on charge souvent sur des bouées, donc on peut pas aller à terre, c'est juste pas possible. Quand on est en sur la côte Ouest Africaine, la terre est pas très accueillante et des fois on est à 50 miles[211], on voit même pas la côte, quand on va dans les pays du Golfe, on sort pas, y a rien de prévu pour ça, et quand on décharge on part dans les ports indiens ou américains, mais on voit rien parce que ce sont

[211] 1 mile = 1 852 mètres.

des grands ports qui sont loin de tout, on n'a pas le temps, ou le taxi nous coûterait une fortune pour aller rejoindre la civilisation. » (Commandant, 45 ans, Français)

Lorsque les navires escalent dans un port, ces derniers se retrouvent bien souvent dans des terminaux relayés dans des périphéries lointaines des villes[212]. Par ailleurs, l'adoption du code ISPS à la suite des attentats de New York en 2001 ont transformé ces lieux en des endroits ultra sécurisés interdisant l'entrée aux badauds. Les endroits où s'arrêtent les navires sont hostiles, et entièrement tournés vers leur finalité commerciale. Trouver un café ou un restaurant suppose souvent de prendre le taxi pour s'arrêter dans des endroits souvent peu conviviaux car loin des centres historiques. Or, ce déplacement coûte cher ce qui, du fait du peu de temps disponible, n'est pas toujours valable.

Révolue donc la période où les marins pouvaient se recréer, le temps de l'escale, « *une petite vie locale* ». Cette évolution renforce le huis-clos du navire où, le temps de l'embarquement, les marins ont la sensation d'être coupés du monde. L'entrée d'internet à bord a permis dans une certaine mesure de décloisonner la vie du bord en permettant aux marins d'appeler gratuitement leurs familles grâce à des applications de communication en ligne, ou bien de consulter les sites d'informations locales de leurs pays et régions d'origine. Or les connexions internet ne sont pas toujours de bonne qualité. Surtout, si cela permet une certaine ouverture du navire sur l'extérieur, elle ne compense pas le besoin des marins de sortir de l'univers métallique et confiné. A défaut d'ouvrir véritablement le navire, ces moyens de communication tendent plutôt à augmenter les segmentations internes au navire : « Le phénomène d'isolement sur les navires se transforme. Il était possible de parler d'isolement à bord, parce qu'il n'y avait pas de moyens de communication, l'équipage laissait familles et problèmes familiaux et sociaux à terre. Le bord était un autre monde, mais une communauté. [Avec l'entrée d'internet et la généralisation des équipages internationaux,] La communauté du bord tend à devenir éclatée, chacun avec ses DVD et sa langue »[213].

Cette distance entre le navire et la sphère domestique est donc d'autant plus souhaitée que le temps passé en mer correspond à un temps long, morne et répétitif où les marins peuvent ruminer ou fantasmer la vie à terre qui continue sans eux. Dans ce cadre, l'embarquement s'apparente à un exutoire qui fait passer le temps plus vite et permet de ne

[212] Par exemple, rejoindre un navire en escale à Rotterdam depuis la gare, donc le centre-ville, prit plus d'une heure de taxi, sans embouteillages.
[213] Chaumette, P., « Recrutements, formations et carrière dans la Marine marchande en Europe. » http://www.obs-droits-marins.fr/_bibli/articlesPage/476/docs/synthese_pc_etude_etf.pdf

pas s'encombrer d'idées noires : les marins affirment ainsi régulièrement « *oublier [leur] vie de famille par le travail* ».

> « C'est sûr qu'à bord y a pas grand-chose à faire. C'est soit bosser, soit manger, soit dormir. On peut pas téléphoner aussi librement qu'à terre, y a pas internet, y a pas la télé. Donc les activités sont assez réduites. Donc finalement, c'est vrai que bosser sur un bateau 7 jours sur 7 c'est pas un problème. Ya pas grand-chose d'autre à faire. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Compte tenu du confinement des conditions de travail, cette mise à l'écart du domestique participe d'un certain équilibre personnel : la tête au travail, les marins pensent moins aux proches qui continuent leur vie à terre. Rien de pire que de se retrouver désœuvré, l'esprit vagabond dans l'attente de travaux à réaliser. Cette mise à l'écart du hors-travail à bord résulte donc aussi d'une posture de la part du marin afin d'éviter de penser aux proches restés à terre et aux événements se déroulant pendant qu'il est embarqué. D'ailleurs, les rares conversations publiques liées à la famille lors des repas collectifs restent très superficielles : on ne sait jamais ce que cache cette sphère privée et ouvrir une cicatrice à bord peut être très périlleux.

La priorisation du hors-travail dont témoignent les marins est à comprendre à la lumière des évolutions du métier de marin. Dans un contexte de dégradation des conditions de travail, la question du hors-travail devient centrale : continuer à travailler dans des conditions insatisfaisantes ne tient que si l'on peut profiter d'un hors-travail à temps plein, dégagé de toutes contraintes liées à la sphère de l'emploi. La multiplication des déceptions liées à l'exercice de cette profession renforce donc un rapport instrumental au travail qui met en valeur les aspects financiers et le mode de vie que cette profession permet. Sans que l'esprit de la vocation ne disparaisse pour autant, ce rapport instrumental place au cœur des rapports entre travail, emploi et mise au travail la question de la maîtrise de l'agencement des différents temps sociaux.

3.1.2 Dans la sphère domestique : articulation, réaffirmation et renversement des rôles sociaux

L'articulation du travail et du hors-travail entre la stabilisation professionnelle et la stabilisation affective

La manière dont évolue la carrière des jeunes officiers mise en regard de leur vie à terre éclaire l'articulation étroite entre les deux espaces sociaux. Tout en répondant à des aspirations vers un mode de vie non conventionnel, cette profession permet également de satisfaire un désir de stabilisation très conforme au modèle familial dominant.

> « Parce que tu sais tu es dans une période à l'adolescence où tu te cherches un peu. Je me suis posé beaucoup de questions sur qu'est-ce que c'était la vie et pourquoi on était là… Et en fait je me suis dit qu'on peut faire son petit bonhomme de chemin sans me soucier trop… En m'occupant de mon entourage. J'ai jamais été trop investi dans quoi que ce soit, juste j'adore on a des relations très fortes avec quelques amis et ma famille et en fait c'est exactement ce que je cherchais et c'est un petit bonheur de vivre ma vie comme ça. Donc j'ai trouvé mon rythme avec un bon salaire, un bon rythme de vie pour moi. Donc parfait. » (Second mécanicien, 27 ans, Français)

En apparence, ce discours détonne avec ceux présentés en amont valorisant l'aspect aventurier du métier. Pour ce fils de médecin, l'entrée dans la Marine marchande correspond au contraire à une période de stabilisation après quelques années où « *y avait que la fête, l'alcool et se marrer avec les potes* ». Arrivé « *par hasard* » dans le métier – quoique résidant à proximité d'un lycée maritime et dans un bassin d'emploi maritime en Bretagne –, l'engagement dans cette profession le remet « dans le droit chemin » pourrait-on dire, puisque l'exercice de celle-ci lui permet de maintenir l'appartenance à la catégorie sociale et professionnelle de la génération précédente, tout en profitant de conditions de travail peu ordinaires – dont l'attrait n'est certainement pas sans lien avec la période précédente –, dans un cadre très sécurisé et sécurisant pour lui et son entourage[214].

Les conditions de travail peu ordinaires, caractérisées par l'alternance temps embarqué/temps de congés, ne s'accompagnent donc pas d'un mode de vie déviant de la norme concernant l'organisation de la sphère domestique : ce métier ne doit pas perturber les projets d'immobilisation et d'installation dans une vie de famille. Alors que les motivations de départ sont au début de la carrière des officiers guidées par les joies de l'autonomie et de la mobilité, l'incorporation de ce rythme de vie passe progressivement par une normalisation de la vie du hors-travail, qui se traduit au travail par une stabilisation et d'une périodisation des temps en mer et des temps à terre.

[214] Au contraire d'autres choix de mode de vie mobiles, qui supposent d'accepter une grande précarité matérielle et parfois affective.

Toutefois, les jeunes officiers témoignent de pratiques professionnelles différenciées entre le moment où ils entrent dans la profession, souvent encore célibataires et sans famille, et celui où ils se stabilisent dans une relation. A. Grövel décrit la première période comme un temps où les jeunes officiers font valoir un « droit à la jeunesse » qui se caractérise par une instabilité professionnelle où l'officier va « tester » différents types de navigation et de compagnie. Non attachés à une entreprise, les jeunes officiers disposent d'une liberté de mouvement professionnelle et géographique qui n'apparaît pas problématique tant que ces derniers sont célibataires. Cette mobilité dans l'emploi s'accompagne généralement d'une mobilité affective à terre et d'un mode de vie « nomade » dans lequel l'irrégularité des temps embarqués et des temps de congés pose moins de problèmes.

Cette période s'achève lorsque le marin se stabilise affectivement. Dès lors, la mobilité laisse généralement la place à une stabilisation dans la profession et donc dans une compagnie (voire dans un type de navigation ou de navire) qui permet, conformément aux règles de progression dans la profession, d'enclencher un processus d'ascension professionnelle tout en périodisant l'alternance vie en mer/vie à terre. Disposer d'un rythme stable sur du moyen terme permet de planifier les congés et projets personnels à terre auxquels sont généralement associés le ou la conjointe. Ainsi, *la stabilisation dans le hors-travail constitue souvent une condition de stabilisation professionnelle des marins*.

Un foyer vivant au rythme du marin

La spécificité de ce rythme de vie alternant les moments passés à terre a des conséquences importantes sur l'organisation de la vie personnelle. Lorsque le marin est père ou mère de famille, cela suppose de s'habituer au fait de partir et de revenir, et lorsqu'il rentre, il lui revient de « réintégrer le foyer », et de reprendre un rythme de vie « terrien ». Pour les proches restant à terre, il convient en réaction d'assurer une continuité dans la vie du foyer au-delà de la rythmologie du marin. Ces configurations demandent une série d'ajustements qui questionnent parfois la distribution genrée des rôles sociaux.

« *Vous, avec votre femme, vous aviez calculé de façon à ce que l'enfant arrive à un moment où vous seriez là ?*

Disons que calculer est un bien grand mot. Disons qu'on avait décidé de faire en sorte que ça se passe comme ça… En termes de contraintes familiales, chacun voit midi à sa porte, si

on fait des enfants ou pas… Moi j'ai géré la chose avec mon épouse en disant on va faire deux enfants, ils ont sept ans d'écart, sciemment. Parce qu'elle est seule à la maison la famille habite pas tout près. C'est pas absent, on y pense, je vais pas dire qu'on planifie, c'est pas ça, mais on est obligé de penser à tout ça, parce que situation particulière, métier particulier, on est obligé de gérer l'absence. » (Commandant, 47 ans, Français)

Que ce soit pour l'organisation des naissances d'éventuels enfants ou pour la gestion des tâches quotidiennes, toute la vie du foyer tourne autour du rythme imposé par le métier de marin. Cette organisation soulève de nombreux enjeux liés à la reproduction des identités de genre puisque, encore majoritairement, les marins sont des hommes, et que du fait du niveau de revenus de ces derniers, une bonne part des conjoint.es de marins ne travaille pas.

« *Ta femme travaille ?*

Non. Quand j'étais à E, elle travaillait, c'est vrai que c'était pas génial, on se voyait pas beaucoup. Quand j'étais là, on habitait en appartement, j'étais dans l'appartement, elle partait le matin, elle rentrait le soir donc on se voyait vraiment que le week-end et c'était vraiment la galère pour qu'elle ait ses congés en même temps que les miens. Maintenant elle travaille pas, donc quand je suis là, on est peinards avec les enfants. […]

Elle a arrêté à cause de [ton travail] ?

Non, je pense qu'elle n'avait pas envie de travailler quand les enfants sont arrivés.

Donc ça n'a pas à voir avec ton travail ?

Non, et financièrement c'est vrai qu'on n'a pas besoin qu'elle travaille. Ça fait une bonne raison de pas travailler ! Ya un an, c'est pas qu'elle voulait pas travailler, mais ça lui plaisait de rester à la maison avec les enfants, surtout qu'on habite dans la campagne, un trou paumé, donc c'est pas évident. Et elle est dans une association, elle est présidente de cette association donc c'est vrai qu'elle a pas mal, ça lui donne des occupations, elle rencontre d'autres personnes. C'est une asso qui fait des ateliers de portage pour les bébés. (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Cet exemple qui est loin d'être isolé révèle une répartition extrêmement genrée des activités professionnelles et domestiques. L'absence du père de famille, pour des raisons

professionnelles, implique de fait la nécessité de la présence maternelle auprès des enfants. D'autre part, toutes les activités de la conjointe s'inscrivent en contre-jour de celle de son mari, tout en gravitant dans des domaines socialement rapportées à la féminité : s'occuper des enfants et de la tenue du foyer, attendre et s'organiser son temps en fonction du retour de son mari, « s'occuper » dans une association tournée autour de la maternité. Cette division des tâches apparaît souvent comme un choix sinon une évidence. « *Or ici, le mode d'insertion des hommes dans la sphère de la production, via les rythmes de travail, de présence et d'absence, détermine largement la place minime occupée par les femmes dans la sphère de la production et leur assignation prioritaire à la sphère domestique. Dans ces conditions, parler de choix ne paraît-il pas illusoire ?* » (Guichard-Claudic 1996, 104). Parce que le foyer doit s'adapter au rythme du navigant, l'alternative entre travail salarié et travail domestique se pose avant tout pour aux personnes restant à terre, c'est-à-dire avant tout pour les femmes.

La gestion du domicile par les femmes leur a historiquement conféré une image de femmes de pouvoir puisqu'en l'absence de l'homme, ce sont « *elles qui gèrent tout* ».

> « Femme de marins, c'est elles qui gèrent tout, ça c'est sûr. […] mon père il ne saurait pas remplir une feuille de sécu... Enfin, il saurait, mais il ne l'a jamais fait. Il a jamais su ce qu'il y avait sur son compte en banque. Un moment, y avait plus de sous, mais il ne l'a jamais su. Ma mère elle cachait tout elle disait, tant qu'il y a à manger, c'est que ça va. Comme quand il rentrait ma mère elle lui disait pas ce qu'il n'allait pas. Il venait de rentrer donc elle voulait profiter donc elle voulait pas lui casser le moral. Puis après il était là, ils vivaient bien comme ça. » (3ème mécanicien, 27 ans, Français)

Yvonne Guichard-Claudic montre que l'idéal de la femme de marin est en effet celle qui, bricoleuse, assure le maintien matériel du foyer, mais joue également les rôles de « ministre des finances » qui surveille et gère les revenus du marin, la « mère superlative » qui s'occupe les enfants ou encore la « médiatrice » entre la mer et les institutions terriennes pour les démarches administratives obligatoires : « *En bref, c'est la puissance tutélaire du foyer, qui doit en assurer la continuité en l'absence du conjoint et être totalement disponible quand il est là, assumer la solitude, savoir prendre seule les décisions qui conviennent. Du fait d'une endogamie assez forte, beaucoup ont intégré de bonne heure les composantes du rôle. Cette endogamie, pratiquée sur une aire géographique limitée, contribue à tisser des réseaux de solidarité familiale, professionnelle et de voisinage qui légitiment cette identité*

communautaire de "femme forte" » (Guichard-Claudic 1996, 102). Ce pouvoir qu'on leur prête est également présenté comme une contrepartie symbolique rémunérant le « sale boulot », tâches invisibles mais nécessaires, permettant au marin de retour de ne pas voir les mauvais côtés de la vie quotidienne et de profiter pleinement de son temps de congé. Pour les marins l'enjeu se reporte donc sur la possibilité de trouver la personne acceptant cette répartition des rôles sociaux, « l'abnégation » et le « sacrifice » que cette situation suppose.

> « Moi j'ai une chance, parce que j'ai rencontré ma femme dans le milieu maritime parce que j'ai fait un bref passage chez F, elle travaillait là-bas, donc on s'est rencontré en sachant que j'allais passer au long cours*, donc ça, c'était acquis. Mais c'est vrai que c'est pas évident de trouver une personne qui soit d'accord pour s'occuper des enfants, faire fonctionner la maison. » (Commandant, 47 ans, Français)

Quoique présentant ces femmes comme des femmes à forte tête à qui les marins délèguent la gestion de la maison, cette représentation ne renverse pas l'ordre genré du foyer. D'une part, elle ne remet pas en cause la figure du père de famille qui, bien qu'absent, structure toujours l'organisation du foyer[215]. Et d'autre part, elle attribue toujours aux femmes les tâches relevant de la domesticité et de la maternité. Dans cette représentation du partage du travail conjugal, la mère endosse ainsi les deux casquettes de mère et père de famille, et le père est souvent assimilé à un « *papa-cadeau* »[216]. L'absence de ce dernier pendant de longues semaines diminue son autorité à contester l'agencement du domicile ou à sanctionner les enfants (Stevanovic 2014a). Cette division des tâches au sein de la sphère familiale ne signifie donc pas renversement ou interchangeabilité des rôles sociaux, mais plutôt un cumul, pour les femmes de marins, des deux rôles parentaux.

Interchangeabilité, renversement ou cumul des rôles genrés ?

Si cette représentation a la peau dure, il semblerait qu'elle connaisse aussi un certain nombre d'évolutions. Nombreux sont les marins qui conçoivent « *la parenté comme une charge qui se partage à deux [et] et ne rédui[sent] pas [leur] rôle à une contribution économique, mais [..] l'associent à une présence aux côtés de [leur] femme et de [leur]*

[215] Pour aller plus loin dans cette discussion, voir les articles et ouvrages d'Y. Guichard-Claudic, notamment Guichard-Claudic Y., (1999), *Eloignement conjugal et construction identitaire : le cas des femmes de marins.* L'Harmattan, Paris, ainsi que la thèse de Jasmina Stevanovic (Stevanovic 2014a).
[216] Expression issue d'un extrait d'entretien réalisé par Jasmina Stevanovic avec un marin, qui est également utilisée dans un article d'Y. Guichard (Guichard-Claudic 2006, 37)

enfant » (Stevanovic 2014a, 287). De retour de mer, le marin est celui qui « *reprend la main sur l'organisation de la maison* », c'est-à-dire reprend son rôle de père de famille.

> « Y en a qui se baladent, mais tu as énormément de choses à faire chez toi, tu as les vacances avec la famille, tu dois reprendre la main sur l'organisation de la maison, faut tout stabiliser quand même. Tu n'achètes pas une maison tu t'installes et tu fais plus rien. Après tu as ta propre famille que tu dois revoir. » (Commandant, 48 ans, Français)

Cette reprise en main de la vie du foyer par le père de famille ne renverse pas les structures d'une division genrée des rôles puisqu'en son sein, demeure une organisation du foyer où la figure paternelle reste centrale. L'affirmation de la parentalité et la continuité dans son exercice est facilitée par l'utilisation plus aisée d'internet à bord. Ce moyen de communication donne la possibilité aux marins d'avoir un suivi moins erratique de la vie du foyer, voire d'intervenir lorsque le conjoint le lui demande.

De manière plus subversive, certains entretiens témoignent de configurations intéressantes venant arrondir les angles de la traditionnelle répartition du travail domestique. D'une part, la féminisation récente du métier de marin participe, même timidement, d'un bouleversement profond de ce « bastion masculin » et de ses représentations. D'autre part, lorsque le conjoint travaille, le retour à terre est aussi l'occasion de le ou la soulager puisque le temps de l'embarquement, c'est lui qui « *prend toutes les responsabilités* ». Ainsi, ces situations peuvent donner lieu à une inversion des rôles, voire à une interchangeabilité de ces derniers puisque lorsque la conjointe travaille, le marin rentré à terre prend le relais des tâches associées au genre féminin.

> « Et après je m'occupe de mes gosses, je fais la sortie de l'école, je les emmène à l'école, je vais les chercher, la bouffe, la bouffe pour ma petite femme le matin avant qu'elle parte. » (2nd capitaine, 34 ans, Français)

Dans certains cas, un véritable retournement de la répartition des tâches s'observe. Ainsi de ce lieutenant dont le beau-frère, depuis peu propriétaire d'une maison à rénover, vient régulièrement solliciter pour l'aider sur le chantier. Or, pendant ses congés, fatigué de ses embarquements et souhaitant couper réellement avec ses activités du bord (« *à bord, je faisais de la mécanique, c'est pas ma grande passion, donc à la maison j'avais pas envie de*

remettre tout ça »), le marin refuse plusieurs fois de venir l'aider. A la place, il s'engage activement auprès de ses neveux et nièces.

> « On dit qu'on est macho dans la marine, mais à terre aussi ! [Mon beau-frère m'a dit :]« Ta mère, elle [est là pour] s'occuper des gamins » ! Bin non, c'est pas à ma mère et ma sœur de s'occuper des gamins, c'est donnant-donnant un couple. Moi pendant que je m'occupe des gamins, toi tu peux travailler en paix. Pendant que je vais les chercher à l'école t'es pas obligée de t'arrêter, d'aller les chercher, de leur donner le goûter... Mon beau-frère, au début il comprenait pas, mais ma mère lui a vite expliqué, elle lui a dit que quand il est là, et il s'occupe des petits. » (Lieutenant, 27 ans, Français)

Le rythme spécifique lié au métier de marin suppose ainsi, lorsqu'il ou elle est en couple et a des enfants, une division du travail entre la personne restant au foyer et celle travaillant en mer. Lorsque le marin est une femme, cette distribution des tâches peut aller à l'inverse de celle socialement répandue à l'image de cette officière interviewée dans la thèse de Jasmina Stevanovic affirmant que « *[s]on homme, c'est [s]a femme !* ».

3.1.3 Les difficultés à vivre sur la brèche

Une frontière pas si hermétique que ça

Pendant les congés, le temps manque car il convient de rattraper les moments d'absence. Mais aussi, pendant ces moments, les marins témoignent d'avantage de la volonté de rompre clairement avec l'univers du bateau, étroitement associé au « travail », tandis que le congé doit être étroitement associé au « loisir » et à la « famille ». Les évolutions des conditions de travail et d'embarquement favorisent le développement d'une double socialisation liée à un double mode de vie : d'un côté la mer, le travail, le métal, l'isolement, et de l'autre de la terre, la famille, les congés, les loisirs.

> « C'est sûr, c'est une sacrée rupture quand on débarque d'un bateau. On est tous… Chacun habite dans son coin. Est-ce qu'on se connaît assez ? Le problème c'est qu'on se connaît assez sur un bateau, mais dès qu'on sort du bateau, ce n'est plus une personne qu'on va voir, mais c'est sa famille. Donc il faut que l'épouse accepte aussi que la personne continue de vivre ce qu'elle vit sur un bateau. C'est pas évident ! Déjà elle doit sacrifier six mois de la vie de son époux, pendant six mois, elle va pas le voir. Si en plus pendant qu'il est là, elle doit le partager avec des copains... » (Commandant, 48 ans, Français).

L'éclatement des lieux de résidence des marins accentue le sentiment de rupture entre les deux sphères domestique et du travail. Certes, ces derniers se concentrent encore majoritairement dans trois régions (Bretagne, Île-de-France, Paca), mais cette concentration des lieux de résidences ne signifie pas une proximité entre eux.

> « On s'entend très bien à bord pas de problème, mais y en a pas beaucoup avec qui j'ai des contacts en dehors. On s'entend bien à bord mais quand on est en congés… Je pense la grande différence avec ceux qui travaillent à terre c'est qu'ils habitent près de leurs collègues, c'est plus facile pour se voir. Nous, on se voit suffisamment à bord. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Enfin, les conditions d'embarquement et de débarquement des marins accentuent cette imperméabilité entre les deux sphères. Les marins prennent souvent avion et taxi pour quitter et rejoindre leur lieu de travail souvent situés loin du domicile. Alors que les moments d'embarquement et de débarquement ont pu constituer des temps de sociabilités intenses, où familles et amis étaient admis, ces conditions entraînent une distinction plus claire entre les deux espaces-temps du travail et du hors-travail, à tel point que nombreux sont les marins affirmant que leurs familles n'ont qu'une vague idée de ce en quoi consiste leur activité.

Cette double socialisation (l'une terrienne, l'autre maritime) est toutefois difficile à tenir et sur le temps long, la seconde tend à dominer l'autre. Les liens sociaux « maritimes », tissés pour la plupart lors de la formation, sont en effet les seuls qui « tiennent » à l'épreuve de ce mode de vie. La distance entre l'univers du bateau et celui du domicile n'est pas uniquement temporelle et spatiale, elle est aussi sociale et suppose parfois une mise à l'écart, voire une rupture des liens antérieurs à cette socialisation maritime. Dans cet entretien, une mécanicienne témoigne ainsi de l'existence de liens forts entre marins basés sur l'expérience professionnelle commune. Ces liens ont tendance à être excluants : ils ne peuvent être ouverts aux profanes.

> « *Toi tu as déjà perdu des contacts depuis que tu navigues ?*
>
> Bin, je leur téléphone, mais y a plus de continuité. J'ai une très bonne copine du lycée qui m'a appelée pendant les vacances, qui m'a dit bin j't'appelle parce que j'ai eu un problème de santé, alors je voulais t'appeler avant, ça m'a fait réfléchir... Je me suis dit qu'il fallait que

j'aille la voir, c'était trop bizarre. La pauvre. Et y a plein de copines avec qui j'ai perdu le contact.

Tu as créé des liens avec des gens qui font le même métier ?

Oui, oui déjà on se comprend entre nous. Essaie de parler, même en simplifiant, de navigation ou de machine, de ce que tu vis pendant la moitié de ta vie sur un bateau à tes amis. Ça va cinq minutes mais après ça les barbe. Ça les saoule. (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Ainsi, les expériences de mer ne se partagent-elles pas avec les profanes, et donc avec les membres de la famille. Parmi ces derniers, rares sont ceux qui savent réellement en quoi consiste le travail de leur proche à bord. Si l'on ajoute à cela le fait que les marins se voient très rarement hors de l'embarquement, les éléments sont réunis pour faire perdurer l'accord tacite selon lequel « *tout ce qui se passe à bord, reste à bord* ».

Enfin, cette catégorisation entre d'un côté, la terre, la famille, le loisir, et de l'autre la mer, le travail, la ferraille, est paradoxale puisque cette dernière, la terre, est aussi associée à la routine, l'immobilité, le conformisme ennuyant ou encore les bureaux, la compagnie, la pression commerciale et la prescription du travail. Dans ce cadre, le rapport à la terre est ambigu : d'un côté, source de frustration liée à l'absence régulière et continue de ses proches, les marins la magnifient. De l'autre, la terre constitue une figure repoussoir représentant ce que justement ils cherchent à fuir en partant tous les deux ou trois mois.

Un décalage avec les autres pas toujours bien vécu

De retour à terre, les marins font également l'expérience d'un décalage avec leurs proches qui n'est pas toujours agréable à vivre. Les navigants doivent en effet se réinsérer dans la vie familiale, prendre le train en route, tout en s'adaptant au rythme des proches et amis qui, bien souvent, travaillent. Mais avant tout, le retour à terre correspond à un temps de récupération faisant suite à la fatigue physique des semaines passées en mer.

« J'ai débarqué de l'embarquement dernier, les gens que je rencontrais dans la rue, mes connaissances, mes potes, ils me regardaient, mais t'as l'air malade. Effectivement j'ai débarqué… On travaille tout le temps ! » (Commandant, 45 ans, Français)

Les premiers jours suivant le débarquement demandent un temps de réadaptation au temps terrien ou plus précisément, un temps de « désincorporation » des contraintes du navire. Dans un entretien, un second capitaine déclare que « *sur un embarquement comme ça, je mets trois semaines à m'en remettre. Parce que t'es complètement décalé, au début je me réveille à deux heures du mat'*. » Littéralement, le rythme de travail à bord marque le corps des navigants qui, lorsqu'ils débarquent, en portent des stigmates pendant quelques semaines.

Ce décalage vécu est également normatif. Le mode de vie des marins suscite de l'incompréhension de la part de l'entourage plus ou moins proche qui peut les considérer comme des personnes déviantes (Becker 1963).

> « J'ai grandi dans un bled où y a pas de marins. Limite, ils ne savent pas ce que c'est. Sauf mon père qui était marin-pêcheur. Et nous avons eu moi et mon grand frère une enfance assez turbulente. On en a pris des bonnes, du genre tiens, vous êtes sortis de prison ? Tu sais après qu'ils nous avaient revus après longtemps, qu'on ait acheté nos premières voitures. Pour eux, c'était l'argent de la drogue. On en a entendu des vertes et des pas mûres jusqu'à ce qu'ils comprennent que..
>
> *Parce qu'ils ne vous voyaient pas aller au boulot tous les matins… ?*
>
> Oui, puis quand ils nous voyaient, on était quasiment tout le temps en train de rien foutre. (3ème mécanicien, 27 ans, Français)

Ce mode de vie déviant peut être source de méfiance et, partant, de mise à l'écart. Notamment lorsque les marins résident, comme ici, dans des petits villages où le contrôle social et la parole colportée sont souvent efficaces. Mais au-delà de ces jugements normatifs, le mode de vie des marins peut être source de désocialisation, tant il suppose un rythme décalé par rapport aux autres.

> « J'ai plein de potes, mais je veux pas les emmerder. Moi je suis partant pour faire plein de trucs parce que je suis en congés. Mais eux le sont pas forcément. C'est relou quand tu as un mec qui t'appelle, bon on se fait un tennis, on se fait un rugby, on va à la plage ? Hé ho ! Moi je bosse. Donc j'attends qu'ils m'appellent. » (2nd capitaine, 34 ans, Français)

Cette incompréhension des autres peut entraîner un repli sur la sphère familiale, voire sur le navire et le groupe professionnel puisqu'au moins, à bord, « tu peux discuter ».

« Après je me sens pas différent des autres, mais on est marin. Quand on est à terre, c'est plutôt eux qui nous mettent de côté. Des gens qui sont loin, on nous voit jamais et quand on nous voit, on est là et on branle rien. Donc comme t'es un peu, pas exclu mais mis à part, entre nous, on se fréquente entre nous. C'est cool de revenir à bord parce que tu vas revoir tes potes marins. Au moins tu peux discuter. Les gens ils te comprennent. C'est plus facile avec eux. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Cette distinction paradoxale entre ces deux espaces a des conséquences sur la construction de l'identité de marin. Elle favorise la construction d'identités multiples mais peu franches pour les marins : sans faire partie des « terriens », ces derniers ne disposent plus de lieux de sociabilité supports à une identité professionnelle maritime forte.

3.2 Reprendre le contrôle de ses temps

Si pour les officiers, accepter la difficulté des conditions de travail passe par une croyance en une vocation ainsi qu'une préservation de la sphère du hors-travail de la colonisation du travail, les marins étrangers en *free-lance*, du fait d'un rapport totalisant à l'emploi maritime, envisagent davantage leur engagement comme un temps biographique préfigurant un retour à terre. Cette activité est ainsi présentée comme temporaire, puisque considérée comme un temps de préparation à un futur retour à terre.

3.2.1 Une activité temporaire ? L'agencement des temps biographiques

Pour les marins étrangers, l'inscription dans le métier est formulée sur du court terme : celui-ci doit avant tout servir à accumuler de l'argent pour s'assurer une vie confortable à terre, et le retour à celle-ci continue de fonctionner comme norme de référence.

« Il y a plein de compagnies. Je suis dans cette compagnie depuis sept ans, et trois sur d'autres bateaux. Mais je pense que je ne resterai pas trop longtemps dans ce travail, à cause de mon enfant. Mon père était marin, et je ne veux pas qu'il vive ce que j'ai expérimenté. Peut-être dans deux ou trois ans, j'ouvrirai un business.

Quel type de business ?

Je ne sais pas encore. Peut-être dans le commerce de noix de coco. » (Officier philippin, 27 ans)

Cette conviction du temporaire participe d'une rationalisation de don de soi au service de sa famille ainsi que d'une acceptation des conditions de travail. La pénibilité et les risques restent supportables tant que l'on ne se sent pas condamné dans ce métier. Or le danger de se faire capter par les logiques d'ascensions sociales et ainsi de se faire enfermer dans un « *provisoire qui dure* » est constant. Les dérives de ces situations originellement pensées comme provisoires ont été bien décrites par A. Sayad. En cela, l'engagement des marins en *free-lance* issus de pays pauvres présente de nombreuses similitudes avec celui vécu lors des migrations dites de travail comme « *état provisoire qu'on se plaît à prolonger indéfiniment ou, au contraire, s'il s'agit d'un état plus durable mais qu'on se plaît à vivre avec un intense sentiment du provisoire* » (Sayad 2006, 31). D'ailleurs, Catherine Berger n'hésite pas à qualifier les marins philippins de migrants, qui s'en distinguent uniquement du fait qu'ils « *ne s'installent jamais quelque part* » (Berger 2009).

> « Ceux qui ont 40-50 ans, je pense qu'il est temps pour eux de s'arrêter et de trouver autre chose. Mais aux Philippines c'est difficile de trouver un tel travail, donc peut-être qu'ils préfèrent rester ici. Mais pour moi je veux commencer une affaire, pour profiter de mon fils, sortir avec lui, le voir tous les jours. C'est pour ça que j'épargne mon argent, à la banque. » (Lieutenant 27ans Philippin)

Ce qui peut s'apparenter à un emprisonnement dans une condition non choisie peut résulter des logiques floues d'avancement de carrière qui incitent les marins à rester longtemps dans un poste et une compagnie dans l'attente d'une éventuelle promotion à venir. Elle est aussi la conséquence des niveaux de salaire pratiqués dans le secteur qui entraînent un changement radical de mode de vie de ces marins. Bénéficiant d'une reconnaissance sociale (les « héros de la nation »), et faisant partie des salariés les plus riches de leurs pays d'origine, ces marins possèdent maisons et voitures neuves, financent le quotidien d'une famille souvent très élargie, permettent aux enfants d'aller à l'université[217]. Être marin signifie aussi en adopter le train de vie et le mode de consommation ostentatoire. Changer d'occupation signifie donc de perdre toutes les contreparties liées à cet engagement de soi, qui prennent la forme de l'accumulation de capital économique mais aussi social et symbolique, sachant que ce changement de mode de vie concerne toute la famille. Ce choix n'est donc pas à prendre à la légère, d'autant que cette dernière exerce parfois sur le marin un droit à être rétribué. Parce

[217] Sous-entendu : privée. Car fréquenter l'éducation publique n'est pas un signe de distinction.

que leur entrée dans cette profession constitue un investissement familial et que leurs salaires sont radicalement supérieurs à la moyenne nationale, le marin doit mettre son salaire à disposition des siens. La répartition du salaire gagné en mer et la nécessité sociale de tenir ce mode de vie dispendieux entraîne un épuisement rapide des revenus. Un des matelots me dira qu'après avoir distribué ses salaires et payé ses factures, il ne lui restait plus rien. Ceci expliquait son besoin de repartir rapidement en mer après seulement quelques semaines de congés. Pris dans une sorte de cercle vicieux où il ne parvenait pas à mettre de l'argent de côté, il n'était plus en mesure d'envisager une sortie de l'activité maritime pour un autre métier à terre. Parce que la logique d'accumulation d'un pécule en vue d'un retour à terre est ici rompue, l'engagement dans le métier de marin transforme celui-ci une occupation durable où la notion de sacrifice de soi pour sa famille est particulièrement présente.

Si l'attrait de la mer, du voyage, de l'altérité et du métier ne sont pas complètement absents des motivations invoquées par nos interlocuteurs, il apparaît que cela est réservé à une certaine catégorie de marins, et surtout aux officiers. Une large majorité choisit au contraire cette voie professionnelle en dernier recours afin de répondre à des besoins de premières nécessités (se nourrir, se loger, s'instruire, mais aussi tenir son rang). L'engagement des marins dans cette profession déborde ainsi largement la seule perspective individuelle. Ce choix, résultant de projections rationalisées sur au moins deux générations, suppose l'interdépendance du marin à celles et ceux restés à terre. Ces éléments accentuent la subordination de travailleurs – déjà en situation de précarité du fait de leur statut – vis-à-vis d'agences de recrutement dont l'objectif principal est de s'attacher une main-d'œuvre potentiellement volatile.

3.2.2 Sortir du joug des agences, reprendre la main sur la gestion des temps

S'émanciper du contrôle des agences sur la mise au travail constitue ainsi un objectif central poursuivi par de nombreux marins car cela constitue une condition pour reprendre un certain contrôle sur l'agencement de ses divers temps sociaux.

Obtenir l'équivalence temps en mer-temps à terre

Tout en restant inscrit auprès d'une agence, ce contrôle sur le temps peut passer dans un premier temps par une stabilisation du marin dans un rythme alternant régulièrement temps embarqués et temps de congés.

> Pour ceux qui ont une situation stable, qui travaillent là depuis huit ou neuf ans, ils travaillent 4quatre mois, ils se reposent deux mois, ils retournent travailler quatre mois, etc. Ils n'ont pas besoin d'attendre. Souvent ils mettent deux AB sur un même poste, quand y en a un à la maison, l'autre est embarqué. (AB 32 ans, letton)

Ici, les marins sont stabilisés sur un poste d'un navire que se partagent deux ou trois matelots. Ce système permet d'assurer une régularité des rythmes entre temps embarqué et temps à terre, lequel devient un réel temps de congé puisque le marin est assuré de réembarquer. Il n'est pas sans rappeler la situation de ceux que S. Chauvin appelle les « *permatemps* », ces « *travailleurs journaliers travaillant depuis des années pour la même agence et la même usine* » (Chauvin 2010, 211). Pour être embauchée, cette catégorie de travailleurs n'a plus besoin de passer par le rite disciplinant de l'attente au sein des salles de dispatch, voire même de s'y présenter pour récupérer les informations du job. Faisant partie d'une frange de « privilégiés » parmi les autres travailleurs journaliers, les agences les appellent directement. En contrepartie de leur fidélité et de leur ancienneté, ils bénéficient de traitements de faveur grâce à une fidélisation personnalisée avec les employés des agences ou les contremaîtres des usines.

Cette stabilisation n'est toutefois pas accessible à tous. D'une part, elle ne s'acquiert qu'avec l'ancienneté et ne donne pas lieu à des protections contractuelles ou salariales supplémentaires. La correspondance entre temps embarqués et temps de congés permet certes de s'assurer de la date du prochain embarquement, et ainsi d'organiser sa vie à terre. Elle suppose par ailleurs de revenir sur les mêmes bateaux, ce qui confère un certain confort au lieu de devoir réapprendre à chaque embarquement les spécificités des embarcations. Elle repose cependant sur un accord informel qui ressemble davantage à une récompense de la part de l'employeur en échange de la loyauté du travailleur à son égard. D'autre part, elle ne remet pas en cause l'asymétrie de la relation entre marins et agences de *manning* qui détiennent toujours le pouvoir arbitraire de délivrer ce qui s'apparente à une faveur, et peuvent de ce fait y mettre fin quand bon leur semble.

Fidélité et expérience permettent donc de limiter dans une certaine mesure l'incertitude et, partant, de desserrer la contrainte des agences sur les marins. Cette stabilisation informelle demeure toutefois précaire puisque dans ce cadre, les agences gardent la main mise sur les évolutions de carrière des marins, et qu'elles peuvent à tout moment se raviser.

Devenir officier

Le fait d'être breveté officier change radicalement le rapport de force avec l'employeur.

> « Ma femme allait avoir notre bébé donc je ne pouvais pas la laisser. Ils m'ont proposé un embarquement et j'ai dit non, je ne peux pas la laisser. C'est normal, je voulais attendre que le bébé arrive. Après un mois, ils me rappellent, ils devaient penser que le bébé était arrivé. « *Toujours pas?* » ils me disent. « *Non, le fœtus n'a que six mois !*». Ensuite le bébé est arrivé, après deux mois j'ai appelé l'office, et là ils m'ont trouvé un embarquement tout de suite.
>
> *Et tu n'avais pas peur de ne pas retrouver un embarquement ?*
>
> Non parce que les officiers sont peu nombreux par rapport aux matelots. Pour eux c'est difficile. » (Lieutenant 27 ans, Philippin)

Devenir officier permet donc aussi de déjouer la subordination des agences de *manning*. Du fait de leur rareté relative sur le marché du travail, ils disposent d'une liberté de mouvement et de la possibilité de discuter les propositions faites par l'agence. Contrairement aux matelots et ouvriers, les officiers sont ainsi leurs propres artisans de la répartition entre le temps passé en mer et celui passé à terre. Il y a donc ici un renversement et une appropriation de la précarité associée au statut en *free-lance*. Pour les officiers, ce dernier offre au contraire une liberté de s'employer quand et où ils le veulent.

Les nombreuses phrases lancées ici ou là mettant en avant les avantages que confère le fait d'être officier montrent qu'atteindre cet objectif structure véritablement l'expérience vécue par ces marins. Ce statut permet d'accéder à un marché du travail moins concurrentiel, tout en les libérant du joug des agences de *manning* :

> « Si tu deviens officier tu peux trouver du travail quand tu veux » (AB, 32 ans, Letton).

Devenir officier représente ainsi un objectif très convoité. Ce souhait résonne comme l'aboutissement de cet engagement, ultime objectif à atteindre avant de quitter définitivement le métier. En cela, les marins sont *tenus par* leurs projections et, comme cela a déjà été montré, rendus captifs du fait de ces perspectives d'ascension sociale. Pour toutes ces raisons, devenir officier permet aux marins de se libérer de l'arbitraire des agences de *manning* et de reprendre le contrôle sur ses propres temporalités.

Court-circuiter les agences

Ces deux situations augmentent la force de négociation des marins face à leur agence, mais ne les émancipe pas tout à fait de leur fonctionnement. Une réelle sortie de l'incertitude passe en revanche par la stabilisation du marin – de l'officier devrait-on dire – lorsque celui-ci parvient à obtenir un contrat de travail à durée indéterminée. La sortie du statut en *free-lance* signifie l'embauche directe du marin auprès des compagnies utilisatrices et, partant, le court-circuitage des agences de *manning*.

[Extrait de carnet de terrain, mars 2012]

Je fume une cigarette avec le pompiste du bord, Letton, relativement âgé (environ 50 ans) et qui exerce cette profession depuis plus de vingt ans. Le pompiste est celui qui est chargé à bord de la maintenance et de l'utilisation des pompes et vannes du navire, très nombreuses sur le pont d'un pétrolier. C'est quelqu'un de qualifié parmi les ouvriers du bord et il est bien mieux rémunéré que le reste de l'équipage. Son contrat est de quatre mois. Il aimerait bien rester dans la boîte mais quatre mois c'est trop long. Il me dit par contre que s'il arrivait à prendre contact directement avec la compagnie, peut-être qu'il pourrait demander à changer de régime et de contrat. Le problème c'est qu'il n'est en contact qu'avec l'agence de *manning*, qui lui propose ce qu'elle veut bien lui proposer, et en plus se sert sur son salaire pour faire l'intermédiaire. « *Peut-être qu'en en parlant avec le commandant, il pourrait faire quelque chose pour moi* ».

Il s'agit donc bien de contourner le filtre constitué par l'agence de *manning*, seul interlocuteur des marins embarqués. Pour joindre la compagnie utilisatrice, les marins peuvent tenter de passer par le commandant qui, s'il l'accepte, peut lui rapporter les revendications des marins en free-lance. Sur B1, la demande des Lettons fut effectivement remontée à la compagnie par le commandant, et la réponse significative : celle-ci refusa toute prise de contact directe avec les marins en demande.

« *Pour venir ici, tu as eu un contact direct avec la compagnie ?*

J'ai trouvé le contact dans une publicité sur internet. Ils disaient, le bureau, ce n'est pas une agence de *manning*, mais c'est une filiale de B chargée de trouver des officiers roumains et

bulgares pour B. Ils sont en contact avec le département crewing[218], donc je n'ai pas eu besoin de passer par une agence de ***manning*** et je suis entré directement en contact avec B. J'ai un contrat permanent, ce sont de bonnes conditions, je suis content avec ça. Dans mon ancienne compagnie, j'avais que des contrats au voyage. Donc quand je débarquais, je rentrais à la maison et je devais attendre. C'était des contrats de six mois ou neuf mois. Et je devais attendre que quelqu'un m'appelle. « S'il vous plaît… Donnez-moi un contrat ! » S'ils te donnent un contrat, ça dépend de la compagnie. Si la compagnie a besoin de toi, ils t'appelleront. S'ils n'ont pas besoin, tu peux rester à la maison. Et tu ne peux pas contacter la compagnie parce que tu es obligé d'attendre ton agence de ***manning***. » (Lieutenant, 29 ans, Bulgare)

Sortir de la relation tripartite permet ainsi de reprendre le contrôle sur ses conditions d'emploi[219]. Certes, en tant que salarié de la compagnie, cet officier ne dispose plus de la liberté du *free-lance,* décrite plus haut, de repousser les propositions de l'agence. Ses conditions d'emploi supposent une régularité des embarquements et des temps de congés selon une équivalence des temps déterminée dans le contrat de travail. Néanmoins, ce contrat de travail à durée indéterminée constitue une puissante protection vis-à-vis de son employeur puisqu'y sont rattachés tous les droits salariaux de protection sociale, d'assurance et de droits à la retraite. D'autre part, le fait d'être employé par l'armateur lui donne accès aux informations sans lesquelles il n'est pas possible de négocier ses conditions de travail et d'emploi.

Conclusion

Les marins font donc l'expérience de situations précaires qui se déclinent sous plusieurs formes et s'expriment dans des registres différents selon leur nationalité, leur niveau de diplôme et leur statut d'emploi. Outre les différentiels de salaires qu'elle implique, la segmentation ethnique assigne les marins étrangers dans des postes et rend leur mobilité professionnelle très fastidieuse. La discontinuité des contrats au voyage et l'irrégularité des périodes embarquées et débarquées les maintiennent dans une incertitude chronique qui complexifie l'organisation des temporalités et des sphères du hors-travail tout en les

[218] Service personnel de l'armateur. Ses tâches sont décrites dans le chapitre 3.
[219] Paradoxalement puisque devenir salarié, pour les officiers, c'est aussi perdre une certaine liberté de mouvement qui les caractérise.

empêchant de se projeter dans un avenir plus ou moins proche. Les étrangers en *free-lance* sont ainsi régulièrement contraints d'exercer une autre profession le temps de retrouver un embarquement. Aussi, y compris lorsqu'ils sont en congés, corps et esprit sont tout entiers tournés vers la future reprise du travail.

Leur précarité passe donc aussi par leur maintien en situation de dépendance vis-à-vis des agences, qui se traduit par une dépossession du contrôle sur les différents temps sociaux et par une privation d'informations mises à leur disposition. Les agences font ainsi fonction de filtre d'information entre les marins et les entreprises utilisatrices, mais aussi de « sas » où est retenue une main-d'œuvre mise en attente et devant être prête à partir pour des mois du jour au lendemain. Pour ces agences, l'enjeu est de faire de cette précarité un « état », alors même que pour les marins elle ne constitue qu'un moment, un passage obligé préfigurant soit l'accession à des fonctions supérieures, soit un retour à terre.

La nécessité du flux appelle donc à un contrôle de la mobilité des travailleurs. Pour que les marchandises puissent circuler en masse et en continu, les individus permettant cette libre circulation doivent également être soumis à un processus de marchandisation qui est néanmoins l'objet d'un contrôle. Ainsi que l'énonce S. Chauvin, rétention du travail et marchandisation du travail vont de pair, l'une étant la condition de l'autre : « *La marchandise n'est pas une chose dotée d'une vie propre mais un rapport social qui, en tant que tel, suppose des mécanismes de rétention visant au maintien des choses dans un statut de marchandise. Lorsque – comme avec la force de travail – les choses sont indissociables des personnes, ce maintien prendra la forme d'un contrôle sur leur mobilité. La rétention du travail a donc partie liée avec sa marchandisation* » (Chauvin 2010, 199).

Aussi, si la précarité vécue par les marins étrangers n'a pas grand-chose à voir avec la situation des officiers, ces deux catégories de marins (en free-lance et en CDI) font toutes deux l'expérience de cette perte de contrôle sur l'agencement de leurs temps sociaux et donc de leur mobilité.

TROISIÈME PARTIE : LE TRAVAIL EN CONTINU ENTRE CONTRÔLE À DISTANCE ET AUTONOMIES

Introduction à la troisième partie

Après avoir montré d'où venaient et comment étaient construites les injonctions à la continuité, après avoir vu les relations ambigües entre l'emploi des marins, leurs trajectoires et l'impératif de flux, il convient à présent de voir comment les marins, lorsqu'ils sont en mer, construisent de dernier, y participent, ou au contraire le refusent.

En partant des espaces et des temporalités multiples du navire, il s'agit dans le chapitre 6 de présenter le navire comme une organisation arythmique, faite de temps multiples, et de rythmes irréguliers. Au contraire d'une représentation homogène et fluide du flux, cette présentation des espace-temps du navire montre que le flux est traversé de tensions multiples du fait de cette « polyrythmie ». Par ailleurs, au-delà de l'agencement fonctionnel du navire, la prise en compte des usages des différents espace-temps du bord révèle les segmentations traversant les collectifs de travail, ainsi que les prises de distance et tactiques de suspensions du flux.

À partir du travail effectué au sein du service pont, le chapitre 7 est consacré à l'analyse des outils développés pour assurer la continuité du navire. Contrairement à la machine, l'activité s'y déroule en continu, et les marins fonctionnent par des systèmes de relève. Il s'agit ainsi de montrer comment les marins parviennent à stabiliser leur environnement malgré les multiples risques et l'éclatement temporel et social des collectifs de travail. D'autre part, parce qu'il assure les opérations commerciales et qu'il constitue la vitrine de la compagnie, le travail fait ici l'objet d'un contrôle étroit de la part des donneurs d'ordre. Venant de l'extérieur, ce dernier est ambigu : il tend à remettre en cause l'expertise des navigants, mais permet un meilleur suivi de l'assistance technique. Dans cet entre-temps, les marins tendent de se frayer un chemin.

Enfin, dans le chapitre 8, je me concentre sur les spécificités du travail des mécaniciens, officiers et ouvriers. Ce chapitre montre que ces derniers s'inscrivent dans un ethos professionnel valorisant la capacité à se débrouiller « *avec les moyens du bord* », sans aide extérieure, et en mobilisant son « sens mécanique », ce savoir-faire construit au gré des expériences accumulées. Participant à définir leur identité de mécaniciens de marine, cette

autonomie est également le ressort à un engagement modéré des donneurs d'ordre dans le suivi technique des navires dont la conséquence est le report de la gestion des contraintes budgétaires, commerciale et technique sur le navire.

Chapitre 6 : Temps du flux, Temps des individus : Rythmes et artyhmies des espaces-temps du navire

> « Le quotidien est à la fois le lieu, le théâtre et l'enjeu d'un conflit entre les grands rythmes indestructibles et les processus imposés par l'organisation socio-économique de la production, de la consommation, de la circulation et de l'habitat ;l'analyse de la vie quotidienne montre comment et pourquoi le temps social est lui-même un produit social. Comme tout produit, comme l'espace, le temps se divise et se scinde en usage et valeur d'usage d'un côté, et en échange et valeur d'échange d'un autre côté. D'un côté il se vend et de l'autre il se vit. » (Lefebvre H. et Régulier C., Le projet rythmanalytique, 1985, p. 191-192)

Grâce à la distinction claire entre le lieu de travail et le lieu de hors-travail qu'il engendre, l'exercice du métier de marin permettrait d'éviter la « *colonisation du monde vécu par des représentations dont le marché est le paradigme* » (Cingolani 2012, 38). Mais de plus, au sein même du temps de travail, c'est-à-dire embarqué, en mer, l'isolement du navire serait une des conditions d'un contrôle du temps par les marins eux-mêmes, d'un agencement qui leur serait propre. L'expérience immédiate qu'ont les marins des aléas de la mer, laisse penser qu'ils disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur temps. Les évolutions modifiant en profondeur le secteur depuis plus d'une trentaine d'années semblent pourtant contredire cette autonomie structurelle, inhérente au navire. La tendance forte serait, en effet, à un contrôle rapproché de cette autonomie de manière à rendre possible le suivi, à distance, des mouvements des navires et de l'activité des marins.

L'organisation du secteur maritime en flux tendu passe par une reconfiguration des liens reliant le navire à la terre, et un ordre spatio-temporel spécifique à bord. Parce que ce secteur a fait de la continuité du commerce son maître mot, parce qu'il met en jeu des navires de plus en plus complexes, et parce qu'enfin l'activité maritime a lieu dans un environnement qui ne saurait être maîtrisé, le navire se caractérise par une organisation spatiale et temporelle spécifique tout en étant l'objet de contrôles venant de la terre. Dans ce contexte, il convient d'allier deux objectifs *a priori* contradictoires : d'un côté la fluidité, la circulation (Virilio 1977) et de l'autre la stabilité, le contrôle.

Allant dans ce sens, la généralisation des télécommunications et notamment l'installation d'internet sur les navires a constitué une rupture importante[220]. En rendant possible la communication directe et instantanée entre le navire et la terre, ces moyens de communication participent d'une fluidification de la chaîne de commandement entre le Commandant et les donneurs d'ordre. Condition d'une organisation en juste-à-temps du secteur maritime, ces outils permettent une circulation de l'information en continu. Ils signifient une réduction de la distance terre-mer, autrement dit, une modification des espaces temps qui tendrait à faire du navire non plus une organisation close, isolée, fonctionnant en autonomie, mais un prolongement, une entité intégrée à la compagnie maritime, que l'on peut joindre à tout moment, faire réagir à tout instant en fonction des ondulations pouvant survenir tout au long de la chaîne logistique.

À un niveau, cette fois, interne au navire, la stabilisation du bateau passe par une organisation spatio-temporelle précise, étroitement liée à un ordre hiérarchique et à une division du travail claire. La gestion et le rapport au temps et aux espaces forment un ensemble relativement cohérent ordonnant la vie à bord. En tant que cadre symbolique, participant de la création d'une identité collective, et disciplinaire, agençant les individus et les machines, cet ensemble est destiné à mieux appréhender les risques pour mieux y faire face. Cette association pose des règles de vie commune structurant le groupe professionnel et permet, dans une certaine mesure, de surmonter les éléments qui le fragilisent.

Faire état d'une forte intégration du navire à la fluidité du transport ne doit pas laisser croire que ce processus est linéaire. En tant que processus hétérogène, ce dernier est au contraire le théâtre de disputes et l'objet de luttes. Il témoigne d'un conflit entre diverses temporalités portées par divers acteurs impliqués de près ou de loin dans et par le navire, pris dans des contraintes et des objectifs différents, dont les interactions s'inscrivent dans des relations hiérarchiques, qui souvent engendrent des rapports de domination.

L'ethnographie montre que cet ordre apparent, celui de la fluidité, de la continuité et de la discipline des corps[221], s'avère traversé par de nombreuses lignes. D'une part, cette fluidité du temps, considérée parfois comme une accélération (Rosa 2013), rencontre un certain nombre d'obstacles. Loin d'être linéaire et homogène, ce temps fluide est en réalité

[220] Si les télécommunications sont une réalité déjà ancienne à bord des navires (télex, téléphone satellitaire, etc.), tous les navires ne disposaient pas d'internet au moment de l'enquête.
[221] Ou plutôt, suivant Deleuze, celui de la « sécurité » des corps. J'en reparle plus loin.

pénétré de multiples temporalités, mosaïque des temps qui cohabitent et parfois se contredisent.

Il s'agit donc de se défaire d'une représentation du flux comme phénomène immuable, immanent et donc inéluctable. Ce dernier reste porté par des êtres vivants et non vivants, des êtres et des « étants »[222], chacun inscrit dans un espace-temps qui lui est propre et qu'il convient de saisir. Fournir une ethnographie du navire, voir comment s'écoule et « croche » le flux, impose ainsi de dépasser l'idée d'une temporalité unique du navire, celle de la continuité, pour détricoter les différents rythmes composant et segmentant cette continuité. Autrement dit, cela suppose de saisir « *chaque être ou chaque étant, chaque corps, vivant ou non vivant, […] dans son espace-temps, dans son lieu et son devenir proche* » (Lefebvre et Régulier 1985, 196).

Cette démarche considère par ailleurs que l'attention portée à ces espace-temps, ainsi qu'à leurs usages, s'avère particulièrement révélatrice de la nature des rapports sociaux existant entre les individus, mais aussi des liens et des interactions entre les individus et leur environnement. La manière dont le navire est agencé (spatialement et temporellement), mais aussi celle dont les marins font usage de cet agencement, révèlent les stratégies qu'ils développent pour « prendre prise » (Chateauraynaud 1997) sur cette organisation « hétérochrone » (Foucault 1984), qui croise différents temps et se situe en rupture avec le temps réel. Elles montrent, d'autre part, comment les nouvelles segmentations (statutaire, ethnique et genrée[223]) sont intégrées et opèrent dans le huis-clos.

En quoi consistent ces différentes temporalités ? Comment s'agencent-elles les unes avec les autres ? Quelle est la teneur des luttes qui les opposent ou les réunissent ? Dans quelle mesure espace, temps, grade et statut forment-ils des ensembles tendant à être cohérent ? Que nous disent ces agencements de spatio-temporalités sur l'organisation du travail, et les rapports sociaux de travail internes au navire ?

[222] Henri Lefebvre et Catherine Régulier qualifient d' « êtres » ou d' « étant », « chaque corps, vivant ou non vivant ». On pourrait aussi parler d' « individus » comme le fait Gilbert Simondon pour caractériser les objets techniques (Simondon 2014). Cette approche du temps et des espaces suppose en effet une attention aux êtres comme aux objets techniques composant le système socio-technique du navire.

[223] Parce que nous n'avons pas placé la question du genre au cœur de nos interrogations, nous renvoyons le lecteur et la lectrice voulant en savoir plus à la thèse de Jasmina Stevanovic sur la féminisation du métier d'officier et des navires de commerce (Stevanovic 2014a), ainsi qu'au dernier chapitre de celle d'Angèle Grövel (Grövel 2013).

Dans un premier temps, il conviendra de voir de quoi sont constitués les temps du navire, et dans quelle mesure les évolutions tendent à en faire un temps plus homogène et linéaire, tout entier tendu vers la finalité commerciale du navire. Toutefois, parce que cette fluidité est « tenue par » des individus, eux-mêmes ancrés dans des temporalités propres, les temps du navire peuvent perturber le rythme du flux. Dans un second temps, nous explorerons les espace-temps internes au navire pour mettre en évidence les ordres et ce que j'ai appelé les « désordres du bord ». Travailler dans une organisation totale tournée vers cette continuité ne signifie pas avoir un quotidien entièrement tourné vers le travail. Ce dernier témoigne au contraire d'agencements spécifiques entre les différents temps sociaux (du travail, du repos, du loisir), ainsi que d' « *espaces cachés* » et de « *temps appropriés* » (Lefebvre et Régulier 1985). Au sein du flux, la réalité est loin d'être continue ou fluide.

1. Le décloisonnement du navire comme avènement de la « *modernité liquide* »[224] ?

1.1 Vitesse de circulation et flux tendus

Contrairement au transport aérien, le transport maritime ne peut user de l'argument de la rapidité de l'acheminement des biens et personnes qu'il transporte. Il peut en revanche arguer de sa capacité de transport et de la gestion en flux continu des marchandises. Ces deux arguments, qui font de ce type de transport un des plus efficients, nécessite toutefois de réduire la distance, avant tout temporelle, séparant la terre de la mer. Cela passe par la possibilité de communiquer en direct et instantanément, ainsi que par un suivi à distance des navires. Ce faisant, temporalités de la terre et temporalités du navire tendent à se coordonner.

1.1.1 Faire du temps un flux continu

Dans la transport maritime, la logique a longtemps consisté à pousser la rapidité, l'allure, des navires afin de les faire fonctionner au maximum de leurs capacités motrices. Le naufrage du Titanic est un exemple bien connu de l'échec de cette stratégie. Les risques liés à l'environnement marin, ainsi que les spécificités du navire comme système socio-technique

[224] En référence au titre de l'ouvrage de Zygmund Bauman, *La vie liquide* (Bauman 2006). La revue Esprit, dans un numéro spécial sur « La mondialisation par les mers » ouvre également son dossier par un article d'Alice Béjà titré : « *Que faire dans un monde liquide ?* » (Béja 2013).

fragile, entraînent une impossibilité à transformer les navires en « formules 1 » des mers. Plus proche de nous, les contraintes financières actuelles liées à l'augmentation du prix du baril de pétrole, rattrapées par des préoccupations d'ordre écologiques[225], ont modifié les stratégies des armateurs. La précipitation et la rapidité ont fait place à une gestion en flux tendu des navires fonctionnant à bas régime, faisant de ce moyen de transport un des plus attractifs[226] : « *si la vitesse du navire de transport commercial de haute mer (du cargo au supertanker) n'est pas* de facto *aussi rapide que celle de l'avion, elle favorise pourtant une circulation maritime à « flux tendu », un mode de circulation qui s'accompagne d'une capacité de stockage/déstockage sans concurrence. Ce qui fait d'elle la vitesse la plus performante* […] » (Mongin 2013, 56). L'enjeu n'est donc pas ici d'accentuer la rapidité à laquelle tournent les navires, mais plutôt d'en assurer la continuité. Au lieu d'accélérer les rotations, il convient de multiplier les navires tournant en continu et à faible régime[227].

Ces orientations stratégiques complexifient l'organisation du réseau. L'augmentation des rotations multiplie du même coup les acteurs impliqués dans ces projets. À chaque navire correspond une succession de voyages qui impliquent eux-mêmes divers acteurs situés à différents endroits du monde, qui sont donc inscrits dans des temporalités différentes. Assurer la continuité suppose la possibilité de « *faire du temps un flux continu* » (Elias 1997, 65), c'est-à-dire de limiter, ou du moins, de contrôler les divers obstacles à l'écoulement et à la circulation de ce dernier entre les divers acteurs du réseau impliqués dans le transport maritime. Dans cette optique, des éléments tels que la multiplication des intermédiaires, les embouteillages dans les ports, l'attente, le temps des contrôles, la distance séparant deux localités, les tempêtes et aléas naturels et humains, sont autant de phénomènes venant rompre cette fluidité du temps et dont il faut potentiellement maîtriser l'incertitude. Car un navire à l'arrêt est un navire qui ne produit pas de valeur et qui, lorsqu'il est à quai, suscite des dépenses portuaires importantes.

[225] Le rôle des réglementations portant sur l'environnement ainsi que le rôle de ces préoccupations écologiques dans le secteur maritime mériteraient un travail de recherche en soi tant le sujet est chargé. Bien que je n'ai pas accordé dans ce travail la priorité à ces questions liées à la protection de l'environnement, il me semble qu'elles rejoignent en grande partie celles liées à la qualité : elles sont autant un recours pour les marins qu'un vecteur de la contrainte marchande qui s'exerce sur le navire.

[226] Notamment depuis que les usines de fabrication des biens manufacturés ont massivement été délocalisées vers les pays à faible niveau de vie. Le transport maritime constitue la meilleure option pour alimenter les centres de consommation en biens de consommation.

[227] Cette stratégie s'accompagne d'innovations importantes modifiant le fonctionnement des moteurs, explorant les capacités du GNL (Gaz Naturel Liquéfié) ou encore d'autres procédés propulsifs hybrides tendant à concilier exigence de rentabilité et préoccupations écologiques.

Ces évolutions mettent au cœur du fonctionnement du réseau l'enjeu de l'ajustement des diverses temporalités cohabitant dans la réalisation des voyages, ainsi que celui de la maîtrise de la distance séparant le lieu de production, le navire, des donneurs d'ordre. Un contrôle à distance de ces espaces-temps, qui ne soit pas pour autant une entrave aux mobilités, apparaît en effet comme une condition de circulation continue des flux. Autrement dit, l'organisation en flux tendu du commerce maritime tend à une maîtrise et à une coordination du temps des navires, des marins et de la mer, et de celui du commerce et de la logistique.

1.1.2 Informer en temps réel pour assurer la succession des projets et diminuer les temps morts

Informer et contrôler en temps réel

L'entrée de l'informatique, suivie de près par l'installation d'internet à bord des navires, ont rendu possible une instantanéité totale des communications entre les acteurs extérieurs au navire et ce dernier. La communication écrite directe et immédiate avec les navires participe de la diminution de la distance physique et symbolique séparant la terre des navires, et modifie en profondeur la relation terre-mer[228].

> « Les communications ont changé énormément de choses, ça change la façon de travailler. Quand j'ai commencé à travailler, on recevait des télex, mais on recevait un télex par semaine, y avait un officier radio qui était en charge de tout ça, des échanges, et quand il voyait un télex arriver, il déchirait la page et il descendait en courant, la feuille dans la main : « *captain, captain un télex !* » et c'était l'événement de la journée. Maintenant on n'a plus d'officier radio et y a vingt ou trente messages par jour. » (Commandant, 45 ans, français)

L'entrée d'internet à bord a tout d'abord entraîné une diminution des effectifs puisqu'elle a été suivie de la suppression de l'officier radio-électronicien en 1991. Cet officier jouait un rôle central : il était le seul point de contact entre le navire et la terre, le capitaine lui-même ne disposant pas de moyen de communication. Ensuite, cette communication directe

[228] Ces innovations sont à mettre en parallèle avec les évolutions qui ont modifié nos ports : la réforme du statut des dockers (Pigenet 2001; Loach 1997), l'installation de nouveaux portiques, la « conteneurisation du monde » (Frémont 2007), la « déterritorialisation » des ports, la privatisation de terminaux, ou encore la refonte des espaces portuaires pour en faire des espaces uniquement dédiés au travail sont des éléments centraux de cette mise en flux du secteur maritime. Pour une description plus poussée de ces processus, voir le livre d'Alain Gras, *Le temps des ports* (P. Gras 2010).

(sans intermédiaires) et instantanée entre le bord et la terre modifie profondément la manière dont s'effectue le travail. Elle lève le voile sur l'activité et, surtout, rend possible la transmission des instructions de route en temps réel tout en permettant un suivi continu de l'activité du bord. La communication en continu avec le navire se double d'ailleurs d'outils de suivi à distance des évolutions du navire. GPS, AIS*, cartes électroniques[229], etc. Tous ces outils d'aide à la navigation, que nous découvrirons au prochain chapitre, permettent de savoir à tout moment et depuis plusieurs endroits du monde ce que fait le navire. Ces instruments sont ceux des sociétés de contrôle telles que Deleuze les définit : contrairement à la discipline qui classe et fige les corps, ils permettent le contrôle mais n'empêchent ni la distance ni le mouvement. Ce contrôle est ici effectué tour à tour par les divers affréteurs qui se succèdent au gré des voyages et veulent avoir un suivi précis de leur marchandise sans pour autant pouvoir être sur place et exercer ce contrôle en amont des actions des navigants. Dans les sociétés de contrôle, nous dit Deleuze, les « *contrôles sont une modulation, comme un moulage auto-déformant qui changeraient continûment, d'un instant à l'autre, ou comme un tamis dont les mailles changeraient d'un point à l'autre.* » Ils se distinguent de la discipline qui appartient pour sa part à la longue durée, infinie et discontinue. Modulaire, extensible, flexible, fluide, le « *contrôle est à court terme et à rotation rapide, mais aussi continu et illimité* » (Deleuze 1990) page.

Si, comme cela peut arriver au *tramping*, un contrat vient en remplacer un autre, le navire peut être immédiatement tenu informé de la nouvelle direction à prendre. De même, il devient possible de demander au navire de ralentir ou d'augmenter son allure afin d'ajuster l'escale aux contraintes du port. L'arrivée de l'information ou de la demande peut être aussitôt suivie d'actes correctifs. Avec internet, le navire devient un outil de travail flexible et réactif aux évolutions du marché – dans un cadre qui reste normalement contraint par les réglementations et les capacités du navire, notamment en carburant[230].

Rendre le navire joignable à tout moment constitue donc une évolution centrale pour affiner l'organisation en juste-à-temps d'une logistique qui dépasse de loin le seul navire. Dans cette organisation, ce dernier apparaît comme le maillon d'une longue chaîne d'acteurs, maillon sur lequel repose en grande partie la fluidité du réseau.

[229] Géolocalisation Par Satellite. AIS : *Automatic Identification System* ; L'utilisation des cartes électroniques se fait à l'aide d'un logiciel permettant d'utiliser ces cartes sur un ordinateur. Relié à internet, ce système permet de transmettre aux divers acteurs (armateurs, affréteurs, contrôleurs) la position du navire.
[230] Le chapitre suivant montre que ce fait n'est toutefois jamais vraiment acquis.

« Moi ce que je voulais savoir c'est : le capitaine, il arrive à quelle heure. Parce que derrière moi, y avait les gens de la filiale, qui étaient aussi dans le mail. « *Quand est-ce que le bateau arrive ?* ». Parce qu'après, ils doivent prendre leurs dispositions pour avoir les bacs de produits disponibles pour recevoir le produit. » (Employé de l'affréteur, moins de 35 ans, Français)

Parce que le navire se situe au cœur de la mise en réseau de ces multiples acteurs, il est l'objet de toutes les attentions. Le suivi des navires et la possibilité de communiquer avec lui à tout moment se trouvent ainsi justifiés par les nécessités du flux qui imposeraient d'avoir un suivi en temps réel de tout le processus productif, et ce à tous les niveaux de la chaîne. Conséquence de cette instantanéité, l'entrée d'internet à bord entraîne donc une multiplication des interlocuteurs du navire. Lorsque le navire reçoit ses instructions de route, sont mis « en copie » du courrier électronique les diverses entités de l'affréteur, les services de l'armateur, et souvent les organismes de contrôle et de certification. Cette ouverture justifie parfois de repasser au téléphone pour ne pas être lu de tous.

« Quelques fois on peut avoir des raisons pour que l'affréteur ne sache pas tout, donc on prendra son téléphone, surtout pas en e-mail, pour dire au commandant si vous perdez un peu de temps, vous dites rien, parce que faut pas louper le truc, des fois ça se joue à une demi-heure près. » (Ancien navigant, responsable du service commercial, environ 55 ans, Français)

Cette évolution renforce le processus d'ouverture du navire sur l'extérieur, et multiplie les regards attentifs à son évolution, à sa route et à ce qui se passe à bord. Autrement dit, ces moyens de communication permettent à la terre, et notamment au client, d'avoir un pied sur le navire et ainsi de travailler à réduire la distance tant symbolique que physique entre ces deux univers. Par conséquent, l'ouverture du navire à travers l'usage des communications internet tend à resserrer la contrainte commerciale sur ce dernier.

Joindre plus facilement la terre

Si ces communications tendent à accentuer la pression commerciale à bord, elles rendent, en retour, la terre beaucoup plus accessible. Cette évolution a son importance pour les marins, notamment pour ceux qui, gérés par des intermédiaires, peuvent avoir besoin de communiquer avec leurs employeurs.

« Je trouve que c'est une bonne compagnie. Si on a un problème ou quelque chose comme ça, ils sont joignables. Parce qu'ici on a les e-mails, on a de la nourriture. C'est OK. Des fois c'est dur mais c'est OK. » (*Fitter**, 40 ans, Philippin)

Le fait que ces communications rendent la compagnie joignable revêt une grande importance pour les marins. Cela leur permet de contacter directement la compagnie et l'agence de *manning* s'ils souhaitent obtenir des informations sur leurs relèves, sur le paiement des salaires, ou autres éléments concernant leurs conditions d'emploi. Ils n'ont plus besoin de passer par le commandant qui se fait l'intermédiaire lorsque le navire ne dispose pas d'internet[231].

D'un point de vue plus technique, disposer d'internet à bord tend, par ailleurs, à avoir un meilleur suivi des navires. Grâce à cette mise en réseau[232], les navigants doivent certes répondre aux demandes de la terre concernant le suivi technique du navire. Mais ces derniers peuvent aussi s'en servir pour impliquer davantage les donneurs d'ordre dans ce suivi, ou encore pour contacter d'autres navires. Réduire l'isolement du bateau participe donc aussi d'un partage des connaissances et des responsabilités.

« Là y a internet qui facilite beaucoup les communications mais aussi celles avec la boîte. Moi, c'est pas mon truc. J'aime bien faire mon taf, tu prends, tu as les docs, tu te débrouilles quoi. L., il arrête pas de recevoir des mails du 3ème [mécanicien] du A3 pour savoir où brancher un tuyau. Enfin bon voilà, à un moment faut un peu se sortir les doigts du cul, tu fais ton taf et voilà, si tu trouves pas tu cherches un peu plus. Après, ça a des avantages aussi, tu peux avoir des réponses beaucoup plus rapidement. » (2nd Mécanicien, 26 ans, français)

Cette ouverture est ambivalente. Le fait de pouvoir être joignable à tout moment, par la compagnie mais aussi par les collègues d'autres navires vient remettre en cause une des spécificités du navire et du travail des marins qui se caractérisent par une forte autonomie et un isolement. Ces conditions d'activité imposent de devoir « se débrouiller avec les moyens du bord » et de développer diverses formes de bricolage (développées au chapitre 7). Aussi,

[231] Dans ce cas, les messages du bord sont centralisés auprès d'une boîte de messagerie interne à la compagnie (fonctionnant par connexion satellite) gérée par le commandant qui suppose que ce dernier peut avoir accès à tous les contenus. Ces messages sont ensuite envoyés au siège qui les fait suivre par internet.
[232] Ces mutations sont étroitement liées à la mise en place du système ISM (voir chapitre 2).

écrire à ses collègues pour demander des informations et de l'aide s'avère contraire à un *ethos* professionnel traversé par cette nécessité d'être autonome.

D'un point de vue plus global, ces documents écrits, circulant en instantané via internet, doivent aussi servir à obtenir rapidement une réponse lorsque les marins se trouvent en difficulté. L'ouverture du navire doit donc aussi viser à limiter les situations où les marins se retrouvent seuls face à un problème ou une situation dangereuse. À l'aide d'internet, les documents ISM (évaluation des risques, les procédures, les rapports d'activité et analyses d'accident, etc.) circulent entre le navire et la terre. Ils constituent un support rendant la discussion possible avec les bureaux de la compagnie et le navire, sorte de pont ou de trait d'union entre ces deux ensembles. Cela participe d'une circulation des contraintes propres au navire et donc d'une harmonisation temporelle entre ces deux espaces.

Encadré 13 Réduire la distance avec la famille

Le rapport contradictoire des marins aux moyens de communication du navire est d'autant plus visible que ces derniers participent également d'une amélioration de la vie du bord. Un navire disposant d'internet à bord permet à tous les membres du bord, officiers comme marins d'équipage de communiquer avec l'extérieur, et donc avec leurs familles.

« *Comment tu communiques avec la famille?*

Heureusement, on a les e-mails ici. On a aussi un téléphone satellite. C'est bien, surtout pour le soir. Ça aide beaucoup. C'est bien, parce que sur d'autres navires dans d'autres compagnies, il n'y a pas internet. C'est mieux que d'écrire des lettres. » (AB, 47 ans, Philippin)

« Ici, tu as les mails. Et ça c'est un gros confort. Si tu compares en 95 96 97, tu passais par le télex pour envoyer un fax, et il fallait que ta famille ait un fax pour communiquer directement avec eux. Sinon c'était téléphone, c'était super cher, donc c'était « bonjour, ça va ? Oui ça va, je suis là, bon Salut ! » Et c'était déjà 45 euros. » (Chef mécanicien, 38 ans, Français)

Pour les marins étrangers, et notamment les Philippins qui embarquent plus de six mois, cette évolution n'est pas négligeable. Cela permet de communiquer quotidiennement et gratuitement avec

la famille vivant à terre via des logiciels (Skype) ou des réseaux sociaux numériques (FaceboOK). L'intérêt de ces sites réside dans l'instantanéité mais aussi dans la gratuité : auparavant communiquer avec l'extérieur supposait obligatoirement de passer par le téléphone, et le coût des communications était directement ponctionné sur le salaire des marins. Avec ces outils informatiques, les marins embarqués peuvent se tenir informés du quotidien de leurs proches tout en y trouvant un support psychologique d'autant plus important qu'il est extérieur au navire. Cela ouvre un espace de parole où, dans cet univers où la parole est difficile à prendre, il est possible de parler librement de soi et des autres. La présence d'internet constitue ainsi un critère garantissant que la compagnie est une « bonne compagnie » : lorsque celle-ci ne fournit pas internet à bord, les marins doivent payer le téléphone satellite et donc rogner sur leur salaire, ou alors attendre l'escale pour accéder au foyer des marins ou Seamen's club*.

Bien qu'offrant une indéniable ouverture sur l'extérieur, l'usage d'internet peut en retour entraîner un repli des marins sur la sphère privée. Ces derniers sont de plus en plus nombreux à embarquer avec des ordinateurs portables, et passent leur temps de repos à bord dans leur cabine devant leur ordinateur, sur internet ou à regarder des films. Cette évolution constitue une vraie menace pour ces temps collectifs du bord. J'y reviens un peu plus loin.

L'immédiateté des moyens de communication entraîne un suivi en temps réel du navire qui permet, en conséquence d'assurer une adaptabilité plus fine de la route nautique au sein de l'ensemble logistique. Elle s'accompagne par ailleurs d'une multiplication des sources de contrôle, selon un modèle réticulaire, afin de coordonner les temporalités de la terre et de la mer, l'objectif étant de faire du temps un temps homogène et continu, sans arrêt ni décalage horaire.

Conflits de temporalités

Pour le commandant, le chef mécanicien et le second capitaine, ces évolutions signifient davantage de temps passé devant les ordinateurs à communiquer avec les divers acteurs extérieurs au navire et impliqués dans le voyage.

> « Autant c'est intéressant d'avoir internet pour la famille, autant la multiplication d'informations à droite à gauche, techniques, commerciales, a tué un peu le métier de commandant. On reçoit 50 000 mails par jour et en fait, on fait beaucoup de gestion, beaucoup de rapports, à beaucoup d'intervenants, souvent en redondance. Ça c'est le côté un peu négatif de la chose. On est moins à la passerelle, on délègue, on est plus dans les

papiers, comme mes *alter ego* le second capitaine et le chef. Après faut trouver un bon équilibre entre ce qu'on doit et ce qu'on peut ne pas faire. Là ça fait une semaine que je suis à bord, je suis déjà en retard sur des rapports que je ferai plus tard. D'abord je gère, la connaissance du bateau, le fait de pouvoir faire le voyage dans de bonnes conditions de sécurité, la formation des gens et moi-même, et après y a tout ce qu'il y a autour. Mais le fait est que la pression commerciale est supérieure à celle que j'ai connue y a dix ans. » (Commandant, 47 ans, Français)

L'installation d'internet accentue l'injonction à écrire, en grande quantité et à un grand nombre de personnes. Cette injonction – qui est d'autant plus forte que la personne est située en haut de la hiérarchie du bord – entraîne une modification du contenu de l'activité. Chronophage, elle vient concurrencer les tâches constituant l'activité, et nécessite de repenser l'agencement de ces dernières sans que cela ne perturbe l'ordre des priorités du bord. Quand bien même il convient d'écrire aux divers acteurs gravitant autour du navire, cette activité communicationnelle ne doit pas empiéter sur celle « opérationnelle » qui se caractérise par un souci constant quant à la fiabilité du navire. Autrement dit, la possibilité de communiquer en temps réel et de s'inscrire dans la temporalité commerciale ne doit pas faire passer au second plan la temporalité du bord dictée avant tout par la nécessité de garantir la sécurité du bord.

Ces moyens de communication mettent ainsi au jour l'existence de temporalités multiples et dissonantes au sein d'une relation inégale entre la terre, tour à tour employeur, donneur d'ordre, propriétaire de la marchandise et/ou des moyens de production, et le navire devant exécuter les ordres de route tout en mobilisant leur savoir-faire pour assurer la fiabilité du système socio-technique dont ils font partie. La teneur des échanges révèle la distance symbolique séparant ces deux entités ainsi que leur inscription dans des régimes de contraintes différents voire divergents.

[*juin 2011*] Nous sommes au carré et nous nous préparons à passer à table. Comme le veut la coutume ici, nous attendons que tous les officiers soient présents pour rejoindre la salle de restauration, quand le téléphone interne se met à sonner. C'est l'officier de quart qui, depuis la passerelle, appelle pour informer le commandant qu'un mail vient d'arriver. Ce dernier, signé de l'affréteur, indique l'heure d'arrivée pour le prochain port de déchargement. Le papier arrive comme une chimère dans les mains du capitaine : il rit et le communique au second en disant qu' « *on ne vit pas dans le même rythme dans les bureaux et à bord !* ». En effet, à vide et encore au mouillage à l'entrée du port où le navire doit charger,

sans heure ni jour fixé pour se mettre à quai pour charger, les clients donnent déjà des instructions de route pour le futur voyage. Le capitaine clos l'anecdote en disant que contrairement à d'habitude, il ne fera rien avant demain matin, alors qu'en temps normal, il essaie de répondre instantanément.

Lors de la réception du mail, le bateau est au mouillage depuis quelques heures et attend les instructions du port. Ce dernier n'a en effet pas encore réceptionné la marchandise que le navire doit charger et, à ce moment-là, le capitaine n'a aucune idée du temps que va durer l'attente. Or, pour l'affréteur, acteur garantissant le flux des marchandises, ces temps d'attente n'ont pas lieu d'être car ils sont synonymes de coûts supplémentaires.

Les communications entre le navire et la terre rendent visible la concurrence entre deux régimes de contraintes que l'on pourrait décrire, en forçant le trait, l'un comme maritime et l'autre comme commercial. Toutefois la distinction n'est pas si claire : les marins ne sont pas uniquement centrés sur les exigences de la mer, lieu d'expérience et d'expérimentation – le « lisse » de Deleuze –, et la terre n'est pas que le lieu du calcul et de l'argent – le « strié » (Deleuze et Guattari 1980).

« J'ai eu une discussion à l'embarquement dernier sur une procédure importante. C'est pour les entrées dans les citernes, comment rentrer dans les citernes pour faire les analyses de gaz[233].J'ai entamé une discussion [avec le service HSEQ] parce que pour moi ils fixent des limites qui sont très difficilement atteignables. J'ai discuté avec eux, au bout d'un moment ils m'ont dit : « *Captain, y a tous les autres bateaux qui se débrouillent avec ça, on ne comprend pas pourquoi toi tu t'en sors pas* ». Évidemment, dans le meilleur des mondes on peut suivre [cette procédure]. Peut-être. Mais ça rallonge les temps de ventilation [des cuves], ça veut dire que ça rallonge l'opération de lavage, et après, nous, on a quand même le bateau à charger. Je ne me fais pas d'illusion : les autres bateaux, qu'est-ce qu'ils font ? Ils déclarent qu'ils l'ont fait mais ils ne suivent pas. Après, s'il arrive un accident, ils viendront dire "*oui mais vous n'avez pas suivi la procédure*". Sauf que la procédure qu'ils nous ont mise est tellement astreignante qu'on est obligé de la dépasser un petit peu. Et c'est là que c'est dangereux parce qu'après, chacun va s'arranger. » (Commandant, 45 ans, Français).

[233] Sur un pétrolier, ces analyses sont importantes pour mesure la teneur en gaz à l'intérieur des citernes où est stocké le produit.

Cet exemple montre que loin d'être étranger à l'activité des marins, les exigences commerciales font partie intégrante de leur métier. Ces derniers prennent en compte, dans leurs calculs et arrangements des tâches au quotidien, les temporalités marchandes tant que celles-ci restent dans le domaine du raisonnable. Les propos de ce commandant invitent donc à dépasser la distinction trop stricte entre d'un côté la terre, et de l'autre la mer. Ils mettent en évidence une posture tendant à concilier les différents types de contraintes, et qui aboutit davantage à une hybridation des temps, à un ajustement entre temps commercial et temps maritime, qu'à un rejet de l'un ou de l'autre.

Ceci dit, lorsque l'entrée de ce regard extérieur correspond à l'imposition du temps commercial sur le temps de l'activité des marins, cette ouverture est ressentie comme une nouvelle forme de contrôle – d'autant plus mal vécu qu'il est exercé par des profanes, des commerciaux. Outre la volonté de faire valoir un type de temporalité sur d'autres, ces communications font également apparaître des conflits d'expertise entre les professionnels porteurs d'une logique de métier, et les affréteurs, porteurs d'une logique commerciale et de rentabilité. Ces questions sont traitées dans les chapitres suivants.

Enfin, ces extraits d'entretiens et de carnet de terrain montrent que malgré ces outils de suivi à distance participant d'un contrôle plus rapproché de l'activité, ce contrôle est loin d'être total. Le fait de se trouver à distance des donneurs d'ordre – dans un espace pénétré par ces derniers mais dont ils restent exclus – permet de mettre diminuer la pression lorsqu'elle est considérée trop forte ou inadéquate à la réalité vécue. Ainsi, du fait de leur absurdité, les instructions de route peuvent être ignorées par le commandant. De même, la difficulté à concilier respect des procédures et contraintes commerciales entraîne parfois l'obligation de laisser de côté ces documents. De manière générale, l'entrée des communications ne peut rien au fait que le navire demeure le lieu de réalisation des voyages que la compagnie lui confie et pour lesquels, du fait de cette distance, il dispose toujours d'une autonomie relative dans la réalisation du projet.

> « On a des conditions de travail qui sont assez agréables de par le fait que le bateau, il est pas en liaison directe avec la terre. À bord on est relativement autonome, on organise le travail comme on veut. Tant que ça fonctionne, ça va. On n'a pas l'organisation aussi stricte… On travaille quand même, attention, on n'est pas en touriste, mais on n'a pas la même pression qu'à terre.

C'est moins stressant à bord ?

C'est pas la même chose. À terre c'est pression constante, alors qu'à bord c'est plus fluctuant donc c'est plus facile à négocier. Y a effectivement des périodes d'activité intense, et après on a des périodes d'activité plus souples qui permettent de se reprendre un peu, de se ménager un peu de temps pour soi. À terre c'est plus délicat. » (2nd capitaine en mission à terre, 33 ans, Français)

Face à la pression temporelle continue du travail à terre, le travail en mer offrirait cette possibilité de « *négocier* » le temps flux. Les moyens de communication et de suivi à distance des navires ne peuvent pas venir à bout de la délégation du travail, de la mobilité et de l'isolement du navire. Cette autonomie résulte donc de la spécificité du navire, mais aussi de l'activité à bord : y compris lorsque les voyages se succèdent sans arrêt, les rythmes de vie et de travail sont rarement continus.

1.2 Temps du flux, temps chronométré

Lorsque la destination est enfin connue, le temps du voyage est évalué. Comme nous le verrons dans les prochains chapitres, les services du navire peuvent alors organiser les tâches de maintenance et de conduite du navire. Pour le moment, il s'agit de voir dans quelle mesure l'arrivée des instructions de route, c'est-à-dire la mise en place du voyage, signifie une accélération de l'activité et préfigure la mise en place de l'OC, ou dit autrement, de voir en quoi consiste le « temps du flux », comment ce dernier est mesuré, et comment les marins participent de sa mise en place. Ce temps du voyage est l'objet d'un chronométrage et d'un suivi drastique depuis la terre ; et pendant l'escale, les marins sont tenus de chronométrer chaque opération. Ce temps est ainsi essentiellement mesuré à l'aune des dépenses qu'il occasionne, venant de ce fait confirmer le fameux adage selon lequel le temps [ne] serait [que] de l'argent, puisque dans ce cadre chaque minute de trop peut correspondre à plusieurs milliers de dollars perdus. Toutefois, ce temps du flux ne se résume pas à de la comptabilité de dollars gagnés ou perdus. Tenir le flux tendu ne signifie pas signer « n'importe quoi » et charger n'importe comment, mais doit s'effectuer dans le respect des capacités du navire, en accord avec les réglementations, et selon les termes du contrat.

1.2.1 Estimer le temps du voyage

Le passage planning

Pour tout voyage effectué, les officiers pont sont tenus de constituer un dossier appelé le *passage planning*. Ce dossier rassemble un certain nombre d'informations et de documents officiels ayant valeur juridique. Obligatoire, il est vérifié par les autorités en cas de contrôle. Véritable feuille de route et aide-mémoire pour les lieutenants navigation et le commandant, il réunit toutes les informations nécessaires au déroulement du projet : les indications de route, les cartes nécessaires[234], les *waypoints*[235], le temps estimé de navigation et l'heure d'arrivée à destination, les conditions d'embarquement du ou des pilotes*[236], les numéros de téléphone adéquats en cas de problème, le contact de l'agent*[237] ou encore les réglementations particulières ayant court dans tel pays, telle zone de navigation ou tel port. Tant que la compagnie n'a pas confirmé le voyage, le lieutenant ne peut pas faire ce travail de compilation d'informations. En revanche, dès que la destination est connue, il doit immédiatement effectuer ces recherches pour que le bateau soit en règle.

> « Le *Second Mate*, c'est lui qui est en charge de tout ce qui est *passage planning*. Donc lui, justement, quand on fait du *tramping*, il a beaucoup de boulot à faire, parce que c'est à lui qu'on va donner le télex ou le mail en lui disant voilà on va là-bas, le capitaine il arrive, il lui dit : « *tiens, j'ai reçu un mail, on va à Tao Chong à Taïwan, dans une heure, je veux savoir quand est ce qu'on arrive* ». Et toi tu es peut être carrément à l'autre bout, t'es peut être dans le golfe persique. Lui, il va sortir toutes les cartes, les *publication notices*, savoir où il faut passer, faire une liste avec quels canaux, où il faut appeler, etc. En fait, c'est lui qui va préparer le voyage. » (Ancien navigant reconverti à terre dans une entreprise pétrolière, 37 ans, Français)

Outre l'établissement de l'itinéraire, le *Second Mate* effectue des recherches documentaires pour savoir, selon la zone de navigation et le type de navire, celles qui

[234] Toutes les cartes sont numérotées. Le passage planning liste les numéros des cartes nécessaires pour le voyage en cours et qu'il faudra déplier successivement sur la table à carte au fur et à mesure du voyage. Les officiers préparent ainsi la pile de cartes auxquelles il faut pouvoir accéder rapidement tout au long du voyage.
[235] Les *waypoints* sont des points intermédiaires marqués sur la carte, qui permettent de visualiser la position du navire et les endroits où il doit opérer un changement de cap.
[236] Dans certaines zones de navigation telles que les détroits, les canaux, les chenaux ou dans les ports, le navire est tenu d'embarquer un pilote pour le guider dans ces passages plus étroits. Pour cela, l'officier pont doit contacter en amont la station pilote située dans les ports.
[237] A chaque escale, la compagnie met à disposition du navire un agent local, souvent de la nationalité du pays d'escale qui, de ce fait, connaît la langue et la réglementation locale, et dont le rôle est de d'accompagner le travail des officiers dans leur travail d'escale. Le choix de l'agent n'est pas neutre. Il est négocié au moment de la conclusion du contrat commercial pour savoir qui le choisit : l'affréteur ou l'armateur.

s'appliquent à bord tout au long de l'itinéraire. Chercher ce genre d'information peut s'avérer fastidieux : la réglementation est multiple et pointilleuse, et change selon la zone de navigation. Elle peut concerner la protection environnementale, la « lutte » contre la piraterie, le respect de monopoles régionaux. Elle peut se traduire par des actes plus ou moins conséquents tels que le hissage de pavillons spécifiques, la mise à jour de documents, ou l'utilisation de carburants plus ou moins polluants. Enfin, sur l'itinéraire final, le navire traverse diverses zones aux réglementations variées. Puisque nul n'est censé ignorer la loi, mais que nul ne peut la connaître sur le bout des doigts, ce travail demande parfois une recherche documentaire conséquente. D'autant plus qu'au *tramping*, le navire change régulièrement de zone de navigation : l'aléa propre à ce type de navigation ne permet pas de contracter des habitudes.

L'ETA

Le passage planning contient également le calcul de l'ETA (*estimated time of arrival*) qui est fonction des capacités du navire (niveau de carburant restant dans les cuves, niveau des vivres), des exigences financières des clients et de l'armateur (augmenter la vitesse signifie des dépenses plus importantes en carburant), ainsi que des délais imposés par les clients et par le port. Le calcul de ce temps d'arrivée est souvent remis en cause et sujet à discussion, sans que les navigants n'aient d'informations sur la raison de ces variations.

> [*mars 2012*] Nous « faisons la course » avec un autre navire. Le premier arrivé sera le premier à quai. Après avoir cherché le nom de celui-ci, augmenté notre vitesse, le second l'a trouvé ce matin, grâce au système AIS [*Automatic Identification System* : système d'identification des navires qui permet de connaître l'identité du navire, son statut (s'il est chargé ou non), sa provenance et sa destination]. Ce dernier est bien derrière, à une demi-journée environ de mer et il fonctionne à 13 nœuds, alors que nous avançons à 14 nœuds[238]. Si nous continuons comme ça, nous serons les premiers.
>
> [*Deux jours plus tard*] Nous devrions arriver en début d'après-midi, mais au lieu de se mettre directement à quai comme cela était initialement prévu, nous allons en réalité devoir nous

[238] Comme je l'ai déjà mentionné, un nœud équivaut à 1,852 km/h. Donc 13 nœuds sont équivalents à environ 24 kilomètres par heure. Par ailleurs, le vent peut aussi se mesurer avec l'échelle de Beaufort qui se décline de 1 à 12. Cette échelle prend en compte la vitesse du vent, l'état de la mer et la hauteur des vagues et dispose d'une terminologie spécifique (voir tableau suivant). Un vent de force 1 sur l'échelle de Beaufort correspond à un vent allant de 1 à 3 nœuds, ou 1 à 5 km/h. Ainsi, 13 nœuds de vent équivalent à un vent de force 4 selon l'échelle de Beaufort (Voir annexe).

mettre au mouillage. Nous étions en effet prévus aujourd'hui, et avec cette histoire de concurrence avec l'autre navire, le premier arrivé aurait été le premier servi. Le *captain* a reçu un mail de l'entité commerciale lui demandant de « *mettre les gaz* », d'augmenter au maximum la vitesse du navire. Chose faite. Puis est arrivé un mail de l'agent du port, qui leur a dit que de toute façon, ils ne pourraient se mettre à quai avant demain. Directement informés, les commerciaux n'en ont pas pour autant démordu, et ont réaffirmé leur volonté que le navire maintienne sa vitesse maximum, et donc consomme beaucoup de fioul. En conséquence, nous avançons à grande vitesse pour arriver, se mettre au mouillage*, et attendre jusqu'à demain.

La raison de ce report de la mise à quai tient peut-être à la gestion des flux portuaires. Elle résulte peut-être de négociations non abouties entre le terminal portuaire, le client et l'armateur dans lesquelles l'affréteur aurait tenté de forcer le port à accueillir le bateau déjà sur place[239]. Quoiqu'il en soit, vue du navire, ces reports de délais ne trouvent pas d'explications précises. Pour les navigants tenus de se plier à ces instructions, ces situations suscitent le sentiment de ne pas avoir de prises sur la finalité de leur activité et d'être confinés à un rôle peu valorisant d'exécution de décisions dont la logique demeure obscure.

Parce que ces changements ont des conséquences sur la planification du voyage, et notamment sur l'ETA, elles doivent être consignées à l'écrit dans le *passage planning*. La mise à jour de ce document est une exigence réglementaire, mais elle constitue aussi une nécessité dans cette organisation où les officiers se succèdent et ne font souvent que se croiser lors des relèves de quart. Lors de la relève, l'officier prenant son quart est informé des dernières instructions de voyage. Toutefois, ces échanges se limitent souvent au strict minimum et vont à l'essentiel : outre l'obstacle de la langue lorsque la relève s'effectue entre deux officiers de nationalités différentes, l'officier a ensuite tout le temps de sa veille pour consulter le *passage planning* et s'informer des détails modifiés. Combiné à la transmission orale et aux éventuels écrits personnels, le *passage planning* accompagne donc les officiers de quart dans leur activité tout au long du voyage. Amendé lorsque le navire prend du retard ou de l'avance, que la destination ou l'affréteur change, il est le témoin de la variabilité du temps du voyage. Il est ainsi régulièrement consulté afin de vérifier que le navire fait bonne route ou

[239] D'où l'intérêt pour les affréteurs et les armateurs de se lancer dans l'acquisition et la gestion de terminaux portuaires. Ces activités constituent en effet une condition de la « stratégie de maillage » dont l'objectif est de maîtriser le flux sur tout le réseau (Paradeise 1985, 86).

qu'il doit se plier à telle ou telle obligation réglementaire. Dans ce cadre, ce dossier constitue un outil cognitif participant de la circulation de l'information entre les individus, partant de la continuité de l'activité.

1.2.2 L'OC

Le respect de l'ETA et les enjeux que cette estimation du temps de voyage soulève ne font que configurer la manière dont est mesuré le temps lors de l'opération commerciale elle-même. Parce qu'il implique des sommes d'argent importantes, des enjeux de responsabilité, et des enjeux organisationnels dépassant le seul navire, le temps constitue un élément particulièrement surveillé.

[mars 2012] Nous sommes à quai depuis 14 heures. Le bateau est à peine amarré qu'arrivent le *loadmaster** [agent travaillant pour le port] et le *surveyor** [enquêteur indépendant[240]]. Ce dernier, indépendant du port, de la marchandise et du transporteur, est là pour vérifier que l'opération commerciale va se dérouler normalement et selon la réglementation en cours. Il ne parle pas un mot d'anglais, et semble comprendre avec peine les cases à remplir sur ses documents. Du coup, le *loadmaster** l'aide en traduisant ces derniers, ainsi que les informations requises par le second capitaine. La signature des papiers prend environ une demi-heure. Tout est en ordre, ça va très vite, notamment sous l'impulsion du *loadmaster* qui est très dynamique et semble un peu pousser les choses. « *Des fois ça va vite, voire trop vite. C'est là que tu te mets à signer des trucs à tout va.* » commente le second capitaine. Comme les uns et les autres ne parlent pas la même langue, les commentaires en français sont prononcés ouvertement.

Tout est noté, et surtout les heures, des heures importantes : heure d'arrivée du pilote à bord, heure du début de la manœuvre, heure où le bateau est « en position » (amarré*), heure d'installation de la coupée qui correspond au moment où le port devient responsable de l'installation, heure de début du chargement, ainsi que sa cadence.

Il importe également de coordonner les cadences maximales définies par le second capitaine, ainsi que celles pouvant être suivies par les installations du port. Enfin, il faut être

[240] Cet acteur intervient au début et à la fin de chaque OC. Il est presque systématiquement employé à parts égales par l'acheteur et le vendeur de la cargaison pour vérifier la conformité des opérations.

bien d'accord sur ce que l'on charge, ici du gasoil (Diesel) et de la gasoline (Essence), et dans quelle cale.

Une fois les papiers signés, on peut brancher les manifolds* les uns avec les autres puis attendre le feu vert du terminal. [...]

[*72 heures plus tard*] Chargement terminé à 4 heures du matin. Le Second capitaine est sur le pied de guerre depuis 3 heures. Quand je descends prendre mon petit déjeuner à 7h30, le *chief office** [bureau du second capitaine, situé à proximité du PC Cargo] est rempli de personnes : le *surveyor** à nouveau, les douanes, les clients (qui signent avec le commandant les *Bill of Lade*, [BL, le contrat de transport] qui seront ensuite envoyés au réceptionnaire qui devra l'avoir lorsque nous arriverons pour décharger au prochain port. La signature des papiers prend environ deux heures. Puis le pilote* monte à bord et le désamarrage commence. Pour la manœuvre, le *chief mate**, qui a terminé son quart à 4 heures, ainsi que le matelot qui a fini à 6 heures, doivent se relever pour y participer. Ils réembauchent à 12 heures pour 4 heures.

Le minutage de toutes les étapes de l'OC

La succession des tâches liées à l'opération commerciale fait l'objet d'un décompte minutieux de manière à savoir qui de l'armateur ou de l'affréteur devra payer l'autre en cas de dépassement du temps. Sont ainsi inscrites les heures d'arrivée du pilote à bord, puis de l'installation de la coupée* et du filet de sécurité. Vient ensuite le suivi de la circulation du produit. S'il s'agit d'un pétrolier, l'heure de branchement des manifolds* est notée, ainsi que les pressions indiquant la vitesse à laquelle circule le produit. S'il s'agit d'un vraquier*, le lieutenant indique l'heure à laquelle les crapauds* entrent en action pour décharger, ou bien celle à laquelle les installations commencent à déverser la marchandise. Pressions et vitesse de chargement/déchargement doivent être conformes à celles indiquées dans la charte-partie*. En amont et au cours de l'OC, le chronométrage de ces tâches est noté dans le journal de bord qui constitue un témoin minuté du déroulement des opérations.



Manifolds* situés sur le pont d’un pétrolier sur lesquels viennent se brancher les tuyaux du port



Chargement de la marchandise sur un vraquier*. La marchandise chemine dans les bras qui sont pilotées par un docker situé dans la petite cabine située au-dessus de l’extrémité du bras.

Encadré 14 : Quand la terre s'invite à bord : suractivité et business de l'escale

[mars 2012] Arrivés à quai, le défilé des personnes commence : le réceptionnaire, le *surveyor**, les techniciens venus pour le radar tombé en panne, les vendeurs à la sauvette… En même temps, le navire est sollicité par des navires de services portuaires pour les approvisionnements, le plein de fioul, la vidange de la *sludge*[241], le bateau poubelle. Le pont n'a jamais été aussi vivant. Tous les matelots et officiers sont occupés avec des personnes extérieures. Il faut signer des papiers, préparer le chargement, vérifier que ce que l'on charge et décharge correspond bien à ce qui est écrit sur le papier. On négocie aussi, beaucoup. Par exemple, pour le soutage* [opération de remplissage des soutes en fioul], l'employé portuaire de la barge, ne veut pas que le Chef mécanicien sonde son fioul pour vérifier le produit. À la fin, lors de la fermeture de la vanne, son collègue demande discrètement au *fitter** s'il est possible de prendre avec lui quelques vis et écrous neufs.

Pour la *sludge*, tout un *business* tourne autour. L'employé demande au chef de déclarer qu'ils vont vider toutes les *sludge*. Certaines boues, moins sales que d'autres, peuvent être évacuées en mer. Cette opération permet d'économiser les frais de port puisque la vidange constitue un service facturé par le port. Or ici les employés demandent au Chef de tout vider, même les boues « propres », et les caisses… vides. Tout déclarer pour que les employés du port montrent à leur patron qu'ils font bien marcher le *business*. Enfin, certaines choses se négocient aux cigarettes bien sûr. Les cigarettes détaxées du bord servent ainsi au commandant qui distribue en régulièrement des cartouches aux visiteurs.

Toutes ces négociations font partie de l'escale et tout le monde joue le jeu. L'ambiance est bonne, on discute avec les agents portuaires pendant et à côté de la réalisation des diverses opérations. Ce sont des actions de transferts de produits qui demandent simplement à être surveillées. Il fait beau, on sait qu'on va sortir se promener ensuite.

[241] Caisse récoltant les boues du navire, c'est-à-dire tout ce que ce dernier filtre et ne réutilise par à bord. Ces dernières sont vendues dans les pauvres où elles sont réutilisées comme carburants de mauvaise qualité.



Déchargement de la marchandise à l'aide des crapauds* activés par les dockers situés dans les conteneurs. Les crapauds viennent piocher la marchandise dans les cales ouvertes du navire et la déposent sur le quai, en « vrac ». Les outils sont bien moins automatisés que les portiques utilisés pour les porte-conteneurs. ce, Les escales de ce type de navire sont ainsi plus longues que celles d'un porte-conteneurs.

« Résister à la pression »

Dans ce cadre, la signature des papiers est un moment important. En amont de l'OC, elle clarifie la manière dont vont se dérouler les opérations : *loadmaster** et Second capitaine doivent se mettre d'accord sur le type de produit, la cadence de chargement/déchargement, les cuves où est chargé le produit. Ici aussi, le temps constitue un enjeu de négociation.

« Dans la charte-partie, […] on va décider les *lay time*. On va dire par exemple toute l'opération de chargement/déchargement doit se faire en 48 heures ou en 36 heures ou en 24 heures. Y a une clause qui dit que les pompes doivent être à leur maximum et que la contrepression dans les tuyaux doit être 100 psi ou 7 bars. C'est pourquoi à bord on leur demande toutes les heures, le gars qui est de faction aux manifolds qui regarde la pression et dit au lieutenant de quart, j'ai 7 bars au manifold ou j'ai 3 bars, et si y a 3 bars et qu'on a fait décharger à 250 tonner (tonnes), l'affréteur va nous dire, non non, vous avez passé trois

jours à décharger mais on avait dit que vous pouviez pomper 7 bars au manifolds. » (Ancien navigant, responsable du service commercial, environ 55 ans, Français)

Lors de la signature, il convient donc de faire attention et de ne pas signer « *des trucs à tout va* » car si le second signe avec le port des cadences ne correspondant pas aux cadences définies dans le contrat commercial, alors le client peut refuser de payer les surestaries*.

« L'opérateur va dire voilà ça me fait, on va dire six jours pour tout. Mais dans la charte-partie, j'avais un total de 48 heures pour décharger. Donc je retire ces 48 heures, ça me fait quatre jours. Comme on a négocié des surestaries* avec l'affréteur à 16000 dollars par jour, ça veut dire que tout ce qui dépassera les 48 heures sera payés à 16000 dollars par jour. Donc je fais une facture supplémentaire du fret de 16000 dollars multiplié par quatre. 60000 dollars que l'affréteur devra me payer. L'affréteur de son côté il va avoir des opérateurs de son côté : oui, mais pendant 6 heures vous avez pompé à 6,8 bars donc vous devez m'enlever 10 min de machin... Donc y en a qui pinaillent parce qu'ils ont remarqué les 10 min où on n'avait pas pompé à 7 bars. Donc faut faire très gaffe. » (Ancien navigant, responsable du service commercial, environ 55 ans, Français)

De même, si le capitaine accepte de charger un produit différent ou altéré, cela peut entraîner des conflits d'assurances et de responsabilités. La signature des documents constitue ainsi un moment crucial de négociation où chaque partie de la relation, le port, le client et l'armateur via le capitaine, tente de sortir gagnante du jeu. Cela passe par l'exploration des marges des contrats, par les tentatives de faire signer des documents ne collant pas toujours à la réalité, et ainsi de faire des faux qui justifieraient le non-paiement de l'opération ou du produit.

« Le Commandant, quand il va charger la marchandise, il va dire je reconnais que j'ai chargé tel produit, telle quantité à tel endroit telle date. On ne fait pas ce que veut l'affréteur. Si par exemple on dit vous avez quatre lots à charger. Y aura quatre BL [*bill of loading*]. Donc pour le premier lot, pour le deuxième et ainsi de suite. Et si l'agent de l'affréteur il dit on a préparé les BL, et que tous les BL sont de la même date, de la date du premier jour, on leur dit non, c'est un faux. Donc il faut résister parce qu'une marchandise chargée le 1er et une marchandise chargée le 4 c'est pas pareil. Si y a un litige à l'arrivée, que la marchandise est refusée, pour un détail aussi minime, si c'est 10000 tonnes à 1000 dollars la tonne, ça fait un gros *claim*. Et là ça devient la responsabilité de l'armateur même si on nous a mis une merde

sur le bateau. Donc il faut être très vigilent. » (Ancien navigant, responsable du service commercial, environ 55 ans, Français)

Pour l'armateur, le rôle du commandant est ici central : par sa main, les intérêts de l'armateur seront protégés. Ce dernier doit donc « *faire gaffe* », « *résister* » aux pressions du port et des clients de manière à ce que l'armateur ne perde pas d'argent et que sa responsabilité soit protégée. Les officiers, et en premier lieu le commandant, se trouvent ainsi être les passeurs et garants de la fluidité commerciale : leur rôle est donc stratégique et justifie, comme on l'a vu, une stabilisation et la fidélisation de ces gradés.

Encadré 15 : Le PC Cargo, salle de contrôle des opérations commerciales

Pendant l'escale, le centre névralgique du navire bascule de la passerelle au PC cargo*, lieu situé au niveau du pont et d'où sont surveillées les opérations de chargement et déchargement. La pièce d'à côté est le *Chief office**, bureau du second capitaine où sont reçus les divers acteurs impliqués dans l'OC. La surveillance des cadences est effectuée par les officiers de pont qui y réalisent leurs quarts comme en mer, mais cette fois-ci derrière des ordinateurs qui indiquent le niveau de produit restant dans les cales. Ils sont secondés par le pompiste qui se trouve à l'extérieur, sur le pont, afin d'effectuer les branchements et débranchements des manifolds, mais aussi de vérifier visuellement que les pressions sont correctes.

L'organisation du travail au PC cargo s'apparente à celle des salles de contrôle d'une usine pétro-chimique : postés derrière des écrans, les officiers contrôlent que les niveaux montent comme prévu dans le plan de chargement[242]. Depuis le PC Cargo, ils peuvent également ouvrir et fermer des vannes automatiquement. Un système électronique en active un autre, hydraulique, qui lui-même ouvre les vannes. Cet après-midi, un problème est survenu sur une vanne qui ne voulait plus se refermer à distance. Parce que pendant l'OC le temps est compté, l'officier reste au PC pour faire des tests et contrôler, suivre les alarmes, devant son écran, tandis que les matelots ou un autre officier circulent en permanence entre le pont et le fond de la machine pour suivre en direct ce qu'activent (ou refusent d'activer) les vannes. Ainsi, on retrouve ici la configuration des industries de flux où il y a la salle de contrôle, et les ouvriers qui descendent dans le lieu productif proprement dit, lorsqu'il y a un souci, pour voir ce qui ne va pas.

[242] En amont de l'escale, le second capitaine met en place un plan de chargement qui consiste en la planification des temps de chargement selon les capacités du navire et les installations du port concerné, ainsi que la répartition du produit dans les différentes cales ou cuves dans le but d'équilibrer les forces au sein du navire.



Les ordinateurs du PC Cargo à partir desquels sont suivies les opérations de chargement et déchargement du produit, ici pétrolier.

Les opérations commerciales s'avèrent ainsi révélatrice de la « valeur du temps » du flux : mesuré, chronométré, ce temps doit être de part en part producteur de valeur. Pour les marins ce temps compté est le vecteur principal de la contrainte marchande qui demande, pour rester dans les temps, d'intensifier le rythme de travail.

1.2.3 Quand le travail se met à l'heure du flux

Les heures supplémentaires

Respecter ce minutage, c'est-à-dire maintenir le flux, a des conséquences importantes sur le temps de travail. Pour les matelots, la préparation en amont de l'OC signifie être disponible afin de préparer la mise à quai (prise de pilote, remorquage, amarrage du navire). Une fois à quai, ces derniers mettent en place la coupée*, et pendant l'OC, ils effectuent par rotation une veille permanente pour noter les allers et venues sur le bateau. Les réglementations liées à la sûreté et notamment l'ISPS[243] imposent en effet un contrôle, lui aussi, minuté des visites effectuées à bord lors de l'escale.

[243] *International Ship & Port Facility Security Code* ou Code International pour la Sûreté des Navires et des Installations Portuaires.

[*mars 2012*] Chargement terminé à quatre heures du matin, nous devrions partir vers huit heures. Pour un des AB, ce départ tombe mal. Ce dernier a fait le 12-18 heures puis minuit-6 heures à la coupée pendant l'OC. Il dispose donc de deux heures de repos avant la manœuvre prévue à huit heures. De 9h30 à midi, repos, puis réembauche pour travailler au pont jusqu'à seize heures. Il pourra ensuite se reposer, avant d'aller faire le quart à la passerelle de minuit à quatre heures du matin.

Si sur cette tranche de vingt-quatre heures, ce matelot comptabilise malgré tout douze heures non travaillées, le morcellement en plusieurs temps de repos et l'irrégularité du rythme de travail sont sources de grande fatigue. De fait, les marins travaillant à bord d'un navire effectuant une escale tous les deux jours pendant plus d'une semaine – comme c'est le cas pour la « tournée du nord »[244] - peuvent ne pas avoir de nuits complètes pendant plusieurs jours.

« C'est les escales qui nous mettent dedans. On essaye de s'arranger mais c'est pas évident non plus. Le bosco* il est là dès la prise de pilote, quand on fait Hambourg[245], prise de pilote* à 2 heures du matin, il est là jusqu'à midi fin des opérations commerciales. Si on repart à 15 heures, il reprend à 14 heures 30 et il dure jusqu'à 21 heures. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

La diminution du temps passé à quai ainsi que la diminution des effectifs du bord impliquent des journées de travail intenses. Plus précisément, cette intensification du rythme concerne en priorité les moments déjà sources d'accélération du rythme de travail (arrivée des instructions de route, OC, manœuvres). Dans ces moments-là, le manque d'effectif fait que les marins ne peuvent pas respecter les temps de repos (voir encadré ci-dessous). Sur un navire ayant des escales nombreuses, rapprochées, et de courte durée, le rythme de travail est donc particulièrement éreintant.

La prise en compte de l'influence du flux sur le niveau de fatigue des marins a entraîné une régulation des heures de travail et de repos. Intégrée dans la Convention du travail maritime (CTM 2006), cette réglementation tend à une autorégulation des heures de travail :

[244] Cette tournée consiste à faire le tour des grands ports du nord de l'Europe : Le Havre, Hambourg, Rotterdam, Anvers, etc. Elle est surtout accomplie par les grands porte-conteneurs.
[245] La particularité d'Hambourg est d'être située au bout de l'estuaire de l'Elbe. Remonter ce fleuve prend environ six heures pendant lesquelles un pilote est embarqué. C'est pourquoi, pour une escale prévue à huit heures, le bosco* doit se préparer à deux heures pour accueillir le pilote à bord.

si pendant plusieurs jours les marins ne peuvent s'octroyer de repos, libre à eux de trouver le temps de compenser ces heures supplémentaires dans les jours suivants. Cette réglementation ne cherche donc pas à réglementer le temps de travail selon un horaire journalier fixe, mais selon un quota d'heures de travail et un quota d'heures de repos par tranches de 24 heures ou de sept jours. Elle témoigne de la volonté de réguler ces dépassements horaires tout en ne touchant pas à la vitesse de circulation des navires. Toute la difficulté et l'ambivalence de cette réglementation tient donc à la volonté de tenir ensemble ces objectifs contradictoires : d'un côté protéger les marins des risques engendrés par la fatigue, de l'autre préserver le flux.

Encadré 16 : La comptabilisation des heures de travail et de repos

Afin de s'adapter aux aléas de l'activité en mer, la réglementation du temps de travail a mis en place une comptabilité prenant cette mesure par deux points : le temps de travail et le temps de repos (Rest hours). La convention du travail maritime pose les huit heures journalières, le congé hebdomadaire et les jours fériés comme norme du temps de travail. Toutefois, en raison des imprévus et de l'incertitude, la convention a mis en place une approche compréhensive de cette norme qui pose que :

- le nombre maximal d'heures de travail ne doit pas dépasser :
- 14 heures par périodes de 24 heures ;
- 72 heures par période de sept jours ;

ou

- Le nombre minimal d'heures de repos ne doit pas être inférieur à :
- 10 heures par période de 24 heures ;
- 77 heures par période de sept jours.

Cette approche permet aux marins d'étaler les heures supplémentaires, lorsqu'une escale ou une avarie fait augmenter d'un coup le taux horaire journalier. Car suite à ce pic d'intensité, le marin doit a priori prendre des heures de repos pour rééquilibrer. Pour que ces périodes de repos ne soient pas divisées en de multiples heures perdues, la convention précise toutefois que la répartition des heures de repos ne peut « être scindée en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser 14 heures. » (Norme A2.3 – Durée du travail ou du repos. Convention du travail maritime, 2006)[246]

[246] Pour une analyse approfondie de cette convention et de ses mesures, l'on se référera aux nombreuses publications d'Alexandre Charbonneau (Charbonneau 2008).

En tant que responsable de l'OC, le Second capitaine, ne peut respecter ces recommandations internationales. Également en charge de quart de navigation lors de la route libre, il peut difficilement compenser ses heures supplémentaires à la suite de l'OC. De toute façon, en tant que cadre du navire, le Second Capitaine doit rester disponible pour le reste de l'équipage, y compris s'il n'a pas eu de repos depuis plusieurs jours. Ce dernier suit donc l'escale presque de bout en bout. Il accompagne les lieutenants pont qui font la veille par rotation au PC cargo en s'octroyant des pauses de temps à autre.[247]. Or bien souvent, des imprévus demandent d'aller au-delà de son quart.

Arrêter le flux

À bord d'un pétrolier où j'étais embarquée, des complications liées à la nature de la cargaison ont été sources de nombreuses heures supplémentaires, pendant l'opération commerciale mais aussi après celle-ci. Le produit, de l'huile de palme, s'était figé dans les tuyaux du pont bloquant le fonctionnement des vannes, empêchant le déchargement du produit. Le navire a donc été contraint de faire des ronds dans l'eau pour retarder l'arrivée au port le temps nécessaire au débouchage des tuyaux. Le déchargement a finalement eu lieu, avec du retard et non sans incidents : ne pouvant quitter son poste au PC Cargo pour suivre de près l'opération et maintenir la chaleur nécessaire à la circulation du produit, la Second capitaine n'a pas dormi pendant plus de 24 heures, et le pompiste* a chuté et s'est cassé une côte. Les problèmes liés à ce voyage ont par ailleurs eu des conséquences sur l'organisation du suivant : à la suite de cette escale, un long et fastidieux nettoyage du pont et des circuits s'est avéré nécessaire afin de pouvoir recevoir la nouvelle cargaison. Ce voyage a ainsi été particulièrement éprouvant : le quota individuel d'heures supplémentaires a été dépassé dans tous les services. En prenant du retard, les marins n'ont pu honorer dans les termes du contrat la transaction, et cerise sur le gâteau, le voyage s'est clos par un accident du travail. Cette situation a débouché sur une réunion de tout l'équipage pour parler collectivement de la sécurité à bord. La prise de parole du commandant lors de ce *safety meeting* laisse transparaître la difficulté à concilier exigences de sécurité et de flux.

[247] Pour tenir ce rythme, certains marins consomment des compléments alimentaires. Sur un navire, le second embarquait toujours avec une batterie impressionnante de produits à base de plantes énergisantes. Toutefois, le contexte n'a ici rien à voir avec les conditions de travail à la pêche où les marins sont de gros consommateurs de cocaïne et d'héroïne.

/Retranscription du carnet de terrain, février 2013] « Je ne sais pas ce qu'on aurait dû faire sur le dernier chargement. Au niveau sécurité, c'était n'importe quoi. Mais alors quoi, on aurait dû tout arrêter ? Arrêter le navire 12 heures pour que tout le monde puisse avoir le temps de dormir ? » (Commandant, 34 ans, Français)

Seul l'arrêt du navire, temps suspendant la pression du flux, permettrait en effet le respect des heures de repos. Lors de la prise de parole, cette éventualité est accueillie avec des sourires ironiques dans l'assemblée. Plus qu'une option réellement envisagée, l'arrêt du navire semble davantage être évoqué pour provoquer l'équipage en convoquant une solution que personne ne considère comme une réellement envisageable[248]. Pour le pompiste qui lui adresse publiquement une réponse virulente, le problème vient du manque de temps dont disposent les navigants pour effectuer l'OC. Pris dans l'urgence et la nécessité de veiller à la continuité de l'opération, certains courent et chutent, tandis que d'autres s'endorment sur leur chaise.

[Retranscription du carnet de terrain, février 2013] « Et c'est normal quand [la Second capitaine] travaille 24 heures sans dormir ? Et qu'elle s'endort devant l'ordinateur, pendant que l'autre [le pompiste] dort tout habillé et en bottes dans le *chief office** ? […] J'en ai marre d'entendre toutes ces conneries. On dit que c'est de notre faute… ! C'est à la boîte qu'il faut dire que... Faut qu'on nous laisse plus de temps. On nous dit au *talkie* de courir à droite et à gauche sur le pont, on le fait ! Mais il fait froid, le pont est gelé donc on tombe, c'est normal ! En plus ce sont des choses demandées par des gens qui travaillent dans des bureaux et n'ont jamais tenu une clé à molette dans leur main ! »

Le chronométrage du temps fait de ce dernier un vecteur de la contrainte marchande qui influence l'organisation du travail et les conditions de travail des marins. Ce temps compté soulève des enjeux financiers très importants dont la concrétisation incombe en dernière instance aux marins. Dans ce cadre, ceux-ci expriment l'impossibilité de concilier des exigences d'autant plus contradictoires qu'elles émanent de personnes profanes étrangères à la réalité du bord, mais occupant une position hiérarchique supérieure.

[248] L'arrêt du navire est également problématique pour des questions de sécurité. Pour faire grève par exemple, le Capitaine doit se mettre dans une zone sécurisée pour le navire et où il sait que les autorités ne poseront pas de problèmes. La confusion entretenue entre le fait de grève et la mutinerie complexifie l'exercice de ce droit de grève, par ailleurs reconnu.

Le temps chronométré et accéléré des OC constitue un révélateur du cadre marchand dans lequel se déploie l'activité des marins de commerce. À quai, le navire est l'objet de pressions temporelles diverses. Il revient aux marins de faire au plus vite tout en respectant les consignes de l'armateur et les termes du contrat commercial.

Lorsque le navire quitte le port, cette pression temporelle se relâche. Toutefois, l'installation d'internet à bord tend à remettre en cause ce desserrement de la contrainte commerciale. Elle participe de la création d'un *continuum* entre le temps de la terre et le temps des navires. Cet outil va dans le sens de la création d'un espace-temps homogène qui ne serait plus entravé par la distance séparant le navire de la terre, et au sein duquel il devient possible de réagir en juste-à-temps aux imprévus de la mer (pour les besoins du commerce comme de la sécurité en mer). Enfin, ces évolutions permettraient une optimisation du temps producteur de valeur à la manière du temps chronométré lors des escales.

Cependant, ce temps du flux est loin d'être constant : discontinu, il est également et paradoxalement à l'origine de la création de « temps hors du flux ». Par ailleurs, il doit s'insérer à et composer avec l'existence des temporalités internes au navire, multiples et elles aussi hétérogènes.

2. Ordres et désordres du bord

2.1 Le temps hors du flux

Bien loin d'être continue, l'activité des navires, et encore plus des *trampers*, est faite de ruptures, de sauts, et de temps d'attente. Au sein du flux, le temps n'est donc ni linéaire ni homogène, et comprend une part non négligeable de temps suspendu, hors du flux ou mettant le flux en attente.

2.1.1 Le navire mis en attente

De l'origine de cette attente

Qu'il soit à la dérive*, au mouillage*, en attente de pouvoir effectuer les manœuvres, les moments d'immobilisation du navire où les marins doivent patienter sont fréquents. Peut-être l'étaient-ils particulièrement à cette période (2011-2013) qui correspondait à un fort

ralentissement de l'économie et donc des demandes en produits énergétiques. L'activité des navires fonctionnant au *tramping* est en effet sensible à la conjoncture économique : en période de récession ou de surcapacité, les contrats sont moins nombreux et moins évidents à négocier. Les navires peuvent ainsi être mis en attente le temps de trouver des contrats qui viennent à manquer. Plus généralement, cette attente découlerait de dysfonctionnements liés à la gestion en juste-à-temps des contrats commerciaux – plus difficiles à marchander en temps de récession. Les conditions dans lesquelles les services commerciaux des armateurs, aujourd'hui majoritairement sous-traités, s'emparent des contrats commerciaux, suppose un temps de négociation préalable à leur signature. Comme je l'ai montré au chapitre 2, ces négociations sont fastidieuses et parfois n'aboutissent pas. Le jeu de « bluff » qui accompagne ces négociations peut laisser croire à l'armateur (ou l'affréteur) que la négociation va aboutir. Dans ce cas, ce dernier peut demander au navire, en amont de la signature du contrat, de se positionner dans le *range** pressenti, sans être certain que le contrat va réellement être signé. Si le contrat n'aboutit pas, le navire se retrouve positionné mais sans finalité commerciale, et doit donc attendre un autre contrat. Enfin, l'attente peut aussi découler de facteurs sur lesquels ni les marins, ni l'armateur, ni l'affréteur n'ont réellement de prise. Par conséquent l'immobilisation du navire peut résulter d'une rupture dans la chaîne logistique en amont. Sur le bateau susmentionné, qui attendait l'arrivée du produit qu'il fallait charger, l'attente au mouillage dura une dizaine de jours. Sur un autre, une tempête ayant entraîné la fermeture du port, fut à l'origine d'un embouteillage dans la zone de mouillage située à l'entrée du port.

[Extrait carnet de terrain mars 2012]

À cause du mauvais temps, le port a fermé quelques heures. De ce fait, une queue s'est créée devant le port : une dizaine de navires attend à l'entrée de pouvoir se mettre à quai et charger. Malgré les prévisions météorologiques, ils espèrent que le port ne fermera pas à nouveau, ce qui allongerait encore davantage l'attente.



Nous avons donc rejoint les dix navires à l'ancre, en rang d'oignons, dans la baie, attendant de se mettre à quai. Tous des pétroliers, de diverses compagnies et affréteurs. Alors que chacun fait route sur les mers du monde séparément, il est assez fascinant de se dire que sur ces dix navires concentrés ici, se déroule une organisation du travail relativement similaire, avec des marins de nationalités diverses, partageant un quotidien plus ou moins similaire, alors même qu'ils sont isolés les uns des autres, et de la vie terrienne.

Entre deux voyages pour des raisons commerciales, ou au cours d'un même voyage pour des raisons logistiques ou météorologiques, le navire et ses navigants sont régulièrement mis en position d'attente. Dans ces situations qui perturbent le flux et la temporalité commerciale, il n'y a rien à faire qu'attendre.

Encadré 17 : Le prix de l'incertitude

La signature de nouveaux contrats donne lieu à des négociations importantes pour savoir qui de l'armateur ou de l'affréteur, doit payer ces temps de retard dus à ces événements incontrôlables et à quelle hauteur. Parce qu'ils découlent des l'aléas de la mer et sont inhérents à tout transport maritime, ces temps supplémentaires font partie des risques du voyage. Depuis les débuts du commerce maritime, ils font donc l'objet d'un partage âprement négocié entre les deux parties (Ewald

1986). Pour l'affréteur, il convient de négocier un prix à la baisse de ces surestaries*, c'est-à-dire ce prix de la location du navire lorsque la durée du voyage dépasse celle initialement prévue dans la charte-partie. Pour l'armateur, il s'agit de faire passer ces jours de retard pour la conséquence d'évènements dont il n'est pas responsable et pour lesquels il n'a par conséquent pas à payer. Tout l'enjeu est donc de se dédouaner de toute responsabilité vis-à-vis de ces retards. Lorsque cela tient à des aléas météorologiques, le débat est vite clos, mais lorsqu'il s'agit d'un incident technique ou d'un accident du travail, la question est différente.

> « Par exemple, quand [les commerciaux de l'affréteur] auront fait le calcul, ils pourront dire je m'attends à ce que ce bateau rapporte 18000 dollars par jour pendant un mois et demi. Si il ne rapporte que 16000 dollars pendant deux mois, il va falloir lui expliquer pourquoi. Il peut avoir des bonnes raisons, le bateau est tombé en panne, il a perdu quatre jours. Pendant ces quatre jours-là, il est pas payé, il va falloir lui expliquer et à ce moment-là le manque à gagner il va falloir le reporter sur l'armateur. Ou bien ça peut être un marin qui tombe malade, il faut faire une déviation, là le client il ne va pas nous faire de cadeaux. Il va dire j'espère que votre marin il va mieux mais il va pas lui dire je paye pour les temps, il va rien nous défalquer. Au voyage, le bateau va être payé la même chose mais comme le voyage va durer plus longtemps, le revenu divisé par le nombre de jours d'exploitation va être inférieur en jour. » (Ancien navigant, responsable du service commercial, environ 55 ans, français)

Lorsqu'il est sous contrat, les sommes investies dans le voyage entraînent une pression temporelle pour que le contrat soit réalisé dans les temps. Cette pression peut provenir de l'armateur comme de l'affréteur qui vont chercher, chacun à leur tour, à se dédouaner de la responsabilité de ces retards. Lorsque le navire est en attente de contrat, les temps passés en mer signifient que tous ces coûts sont pris en charge par l'armateur.

Cette alternance des temps « valorisants », producteurs de valeur et source de revenus pour l'armateur, et des temps « morts », synonymes de dépenses, structure le quotidien à bord des navires exploités au tramping.

« Y a jamais rien de fixe » : complexification de l'organisation des tâches

L'organisation de la vie à bord découle du type de voyage auquel le navire est affecté et qui détermine la zone de navigation, les réglementations à suivre, la préparation du navire

pour recevoir la marchandise pressentie, la route à tracer, l'organisation des travaux de maintenance, etc. Aussi, le fait d'être en attente a un impact sur toute l'organisation de l'activité du bord puisque tant que le navire n'a pas de voyage, il demeure sans « projet ».

À la passerelle, l'attente est longue : lorsque le navire est à la dérive*, l'activité de veille du lieutenant pont consiste à vérifier que la dérive du navire ne vient pas entraver la route d'un autre navire faisant route. Lorsque le navire sort du cercle de dérive[249], il lui revient de repositionner le navire au centre du cercle. À l'ancre, le lieutenant et le matelot de quart vérifient que le navire est toujours bien « croché », que l'ancre ne « dérape » pas.



Dans l'attente des instructions…On peut voir ici que le prochain port n'est pas connu.

Par ailleurs, dans ces moments-là, il est très difficile d'engager des tâches de maintenance, d'une part parce que le navire doit être prêt à repartir à tout instant, d'autre part parce que souvent la dérive ou l'ancre place le navire en situation de vulnérabilité.

> « Si ça continue comme ça, on va continuer à faire des petits voyages. Avant on arrivait à caser des gros boulots plus ou moins facilement mais là on n'arrive pas, on est toujours près des côtes, les mouillages sont toujours incertains, dès qu'il y a un coup de vent, c'est autre chose que quand tu es au milieu de l'Atlantique, tu t'arrêtes pour changer ton piston et tu

[249] Cercle tracé sur la carte délimitant la zone de dérive au sein de laquelle doit rester le navire.

repars. Là, tu crains rien. Tu vérifies la météo, que ça va pas se gâter et c'est bon. Là, t'es jamais à l'abri d'un coup de vent qui te met à la côte. En plus ici, les machines, tout est imbriqué l'un dans l'autre, tu touches à quelque chose, ça a toujours des répercussions sur autre chose. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

Intervenir sur les machines pour effectuer le travail de maintenance préventive constitue une source de fragilisation du navire. Lorsque les mécaniciens travaillent sur un piston du moteur principal, ce dernier doit être mis hors service et le navire laissé à la dérive*. Engager ce type de travaux demande donc de s'assurer au préalable que les conditions météorologiques présentes et à venir sont clémentes, et que la position du navire ne l'expose pas à de proches dangers (environnement côtier, trafic maritime, etc.). L'idéal étant d'être en pleine mer pour disposer d'une aire de dérive conséquente, par temps calme, et sans pression commerciale.

De par l'incertitude qu'elle implique, la navigation au *tramping* complexifie le travail de planification des tâches. Dans ces moments d'attente (à l'ancre ou à la dérive*), les moteurs fonctionnent au ralenti et ne peuvent être mis hors service. Toute maintenance sur le moteur principal est donc exclue. Si le navire est à l'ancre ou au mouillage*, cela signifie qu'il se situe à proximité des côtes. Or pour un navire, la côte signifie avant tout la présence d'autres navires donc l'augmentation du risque de collision, l'existence de balises* ou de récifs* qui ne sont pas automatiquement reportés sur les cartes et pas toujours visibles à l'œil nu. Dans une telle situation, il est fortement déconseillé d'engager de lourds travaux de maintenance afin de ne pas augmenter la vulnérabilité du navire. Ce dernier doit rester en mesure de réagir rapidement. Le service machine en particulier, et toute la maintenance préventive du navire, ces « *gros jobs* » nécessitant du temps d'installation en plus du temps de réalisation, sont donc directement touchés. Dans ces moments précis, pour combler l'ennui et faire passer le temps, les marins cherchent les boulots qu'il est possible de faire, c'est-à-dire qui ne perturberont pas la sécurité du bord. En général, ces travaux correspondent à de la petite maintenance, souvent repoussée car peu appréciée.

En situation d'attente des instructions venant de l'armateur, le navire tout entier fonctionne donc au ralenti. Seul le service cuisine poursuit son rythme habituel. Contrairement au temps de l'escale, que le navire soit en route libre ou en attente, à la dérive ou au mouillage, n'a pas d'influence sur les heures de repas.

Encadré 18 : Ethnographie au tramping

La réalisation du travail ethnographique a elle aussi dû s'adapter aux conditions de la navigation au tramping. Ce cadre de navigation très incertain rendait difficile l'évaluation de la durée d'embarquement. Aussi, avant de monter à bord, il m'était impossible de planifier le travail d'observation, au mieux pouvais-je hiérarchiser certains éléments auxquels je voulais accorder priorité. Mais cet ordre de priorité était lui aussi régulièrement remis en cause lorsqu'au bout de quelques jours d'embarquement, je parvenais à saisir les enjeux et problématiques du navire et de l'équipage en question, ou du voyage en cours. Selon le type et l'historique du navire, l'observation était plus intéressante à la machine ou au pont, selon le type de produit transporté ou la zone de navigation, les problèmes posés n'étaient pas de même nature. Cet extrait de carnet de terrain, brut, témoigne de la démarche nécessairement inductive utilisée afin de s'adapter au caractère aléatoire du tramping.

[Février 2013] Toujours pas d'informations sur la suite du voyage. Ce qui rend aussi mon travail difficile. Je ne sais pas si je débarque au prochain port ou au suivant. Mais de toute façon, ce sera très court. Sauf si on reste au mouillage une semaine... Bref, c'est également difficile pour moi de m'engager dans mon travail, tout en navigant à vue. Je ne suis absolument pas maître(sse ?) de mon temps, et ne peux planifier que peu de choses. Donc je m'adapte, je vais là où des choses se passent et que je ne connais pas bien. Ici, il y a du boulot sur le pont, conséquence du dernier chargement, l'huile de palme, qui a bouché un certain nombre de vannes de pont, mais aussi du fait que le navire est vieux et de moins bonne facture que le précédent. Par ailleurs, l'équipage étant très pris et très fatigué, j'ai abandonné l'idée de faire des entretiens. J'ai opté pour un court questionnaire qu'ils pourront remplir quand ils en trouveront le temps et en auront l'envie.

2.1.2 Lassitudes et possibles de l'attente

Le navire à la dérive

Ces temps d'attente entraînent une ambiance particulière à bord. Outre le fait d'empêcher l'organisation de la maintenance, cette situation procure un fort sentiment

d'inutilité. Mis en attente, le navire est comme suspendu, il perd de sa raison d'être et de son utilité.

> « Ici, j'aime bien quand ça va vite. Quand on fait de la mer. Y a un truc que j'aime pas, c'est le mouillage ou la dérive. Encore, au mouillage, ça va t'arrives à faire des choses, mais la dérive tu peux rien faire, faut être toujours paré à repartir. Donc des fois c'est un peu longuet. J'aime bien quand ça va vite, on change de port, tu vas là…Tu as une semaine, deux semaines de mer, tu sais où tu vas. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Outre les conséquences sur l'organisation du travail, ce temps d'attente a des conséquences d'ordre psychologique. Sans destination précise, à la dérive ou au mouillage, le navire n'est pas à son fonctionnement optimal : il flotte certes mais ne brise pas les flots puisqu'il « *ne sait pas où aller* ». Cette attente est par ailleurs incertaine : elle peut aussi bien durer quelques heures que plusieurs jours, mais cela ne peut être évalué ou anticipé. L'incertitude donne lieu à de nombreuses discussions spéculant sur les futures destinations et marchandises à charger. Selon ces dernières, tel travail ou tel autre pourra être planifié, les routes tracées, l'escale préparée. Mais en amont, rien n'est jamais sûr, et il faut être constamment sur le qui-vive, prêt à se tourner vers un autre scénario d'organisation du travail.

Lorsqu'elle dure, cette situation suscite un sentiment de lassitude : le temps s'allonge, le navire perd de sa finalité première. En tant qu'outil destiné à transporter des marchandises, le navire sans destination et ayant les cuves vides perd de sa raison d'être. Parfois, ce dernier peut être chargé, mais alors la marchandise transportée ne dispose d'aucun propriétaire. D'autre part, la succession de plusieurs jours de dérive* ou de mouillage* rappelle l'importance, dans ce contexte, des sensations liées au mouvement et à la mer. Lorsque le navire repart, et que celle-ci se rappelle sous la coque, cela « vivifie » le collectif en lui remémorant que le bateau n'est pas une usine comme une autre :

> *[Mars 2012]* Aujourd'hui il y a du vent, des pics à force 9, avec une petite houle qui nous rappelle la mer sous la ferraille. Ça fait du bien, même si cela accentue la fatigue. À toujours vouloir rester à la verticale, le corps compense sans cesse, sans qu'on s'en rende compte.
>
> *[Février 2013]* On se prend des paquets de mer dans la tronche. Ça fait du bien.



Petit temps en Adriatique

Toutefois, naviguer sur un navire dont l'exploitation n'est pas continue peut être une bonne parade à la routine du bord. « *C'est l'aventure !* » avance même un Chef mécanicien. Le *tramping*, avec tous ses inconvénients en termes de rallongement de temps d'embarquement (voir chapitres 3 et 4) contraste avec les navires de lignes dont les plannings d'escale sont connus bien à l'avance. Mais il suppose aussi une navigation particulière, appréciée car non routinière, qui impose de se tenir prêt à toute éventualité, notamment celle de pouvoir partir du jour au lendemain à l'autre bout du monde.

Prendre le temps d'éprouver le collectif

Ces temps peuvent aussi être mis à profit par les marins. Au lieu de rester à attendre les instructions de route, sans pouvoir engager de travaux, ces derniers peuvent les utiliser pour réaliser des événements peu courants.

> *[Mars 2012]* Alors que nous faisions route sans destination, le capitaine a proposé de faire un exercice d'homme à la mer. Cet exercice fait partie des choses intéressantes à effectuer, en premier lieu parce qu'il est très peu effectué. Son organisation est impensable sur une navigation où le navire effectue des rotations régulières. Rares sont les occasions permettant sa réalisation et donc rares sont les personnes en maîtrisant les techniques. À cette occasion d'ailleurs, ceux qui pouvaient le faire sont montés à la passerelle pour observer la manœuvre.

L’organisation d’exercices peu fréquemment réalisés constitue un moyen de rompre, en tenant compte des moyens disponibles, avec la lassitude de l’attente. Dans cet exemple, le navire n’a aucun voyage de prévu. C’est le week-end, le service commercial de l’armateur ne travaille pas, la situation peut donc durer encore au moins vingt-quatre heures. Du fait de ces anticipations approximatives, le commandant propose au déjeuner de profiter de ce laps de temps pour effectuer cet exercice. La proposition est favorablement reçue étant donné que peu de marins ont déjà réalisé cet exercice « grandeur nature », et sur un navire de cette taille-là. Par ailleurs, ce dernier s’apparente à une sorte de défi car en situation réelle d’homme à la mer, le navire ne fait que s’approcher de la cible, dans un périmètre large empêchant les risques de collision. Le navire ne sert donc pas à approcher avec précision l’individu : une embarcation de sauvetage est ensuite mise à l’eau afin de récupérer la personne. Or l’exercice proposé consiste justement à user du bateau pour approcher la fausse cible, sans sortir de petit bateau à moteur. De par son côté quelque peu improbable, cet exercice comporte donc aussi une forme de *challenge*, destiné à tester la manœuvrabilité du navire et la dextérité du navigateur ou de la navigatrice.

De fait, l’exécution de l’exercice a suscité la curiosité de tout l’équipage. Outre son originalité, ce dernier requérait la participation active d’un bon nombre de personnes : les matelots et le bosco* sur le pont sont chargés de jeter et récupérer à l’eau l’objet faisant office d’homme à la mer. Situés sur le pont, sous le regard attentif de la passerelle, ces derniers sont équipés de *talkie-walkie*. Ils effectuent ce que la passerelle leur demande, mais sont également les yeux de la passerelle qui, du fait de sa distance et de sa hauteur, ne peut évaluer qu’approximativement la distance exacte séparant l’objet flottant de la coque du navire. Les mécaniciens doivent se mettre en mode « manœuvre », c’est-à-dire qu’ils ne touchent pas à la machine, sont en « *stand-by* », surveillent l’évolution de son fonctionnement depuis le poste de contrôle machine. Ils sont en communication étroite avec la passerelle et prêts à intervenir si un problème survient.

Pour l’occasion, la passerelle déborde d’activité : le commandant, l’officier de quart le matelot timonier et l’élève – à qui l’exercice était initialement dédié – sont réunis pour discuter des choix à effectuer pour récupérer l’objet flottant. Ce dernier, mis en situation pour apprendre la manœuvre, donne ses résultats, qui sont discutés par les autres, chacun y met du sien et propose son analyse de la situation. Par ailleurs, une partie du service machine, ainsi que les autres officiers pont, *a priori* en repos, se sont déplacés pour observer la manœuvre.

Cet exercice fut l'événement marquant de la journée : pendant une heure et demie, la quasi-totalité de l'activité du navire fut tournée vers la réalisation de ce dernier, créant ainsi un sentiment de travail en commun effectif, dans une ambiance de discussion et d'échange relativement sereine du fait de la suspension du temps commercial. Outre le fait de rompre avec l'attente – qui dure depuis quelques jours déjà –, cet exercice est l'occasion d'évaluer le travail et la capacité d'analyse de ses collègues. De fait, il est à l'origine du développement d'une véritable « arène d'habileté technique » (Dodier 1995) puisqu'il donne à voir et soumet au jugement public la dextérité et le savoir-faire de celui qui transmet le savoir-faire, c'est-à-dire le commandant. Car si l'élève est finalement celui qui est à la barre, les instructions qu'il suit sont avant tout celles du commandant. Toutefois, le jugement ne se focalise pas sur une personne en particulier. Les discussions qui ont lieu à la passerelle et qui précèdent l'action à la barre, permettent d'échanger sur les différentes manières de parvenir à récupérer l'homme à la mer. En cela, ce temps est aussi un temps d'élaboration d'un savoir collectif à partir du savoir personnel détenu par les uns et les autres. Dans cet espace où les temps collectifs sont peu nombreux, où chacun travaille dans son service, la réalisation de l'exercice est l'occasion, d'une part, d'évaluer le savoir-faire et le sang-froid du navigateur, et donc de lui réitérer ou lui retirer sa confiance, mais aussi, d'autre part, de transmettre des savoir-faire et d'affiner le savoir collectif. Parce qu'ils suscitent de l'admiration ou de la déception (« Il n'est pas aussi bon marin que je le pensais »), parce qu'ils correspondent à des temps collectifs de discussion, ils permettent d'éprouver la solidarité du collectif de travail.

Ce que le quotidien des marins donne ici à voir est donc sensiblement différent de celui des industries de flux classiques alternant temps « morts » et temps « *suractifs faits de stress et d'émulation. Les deux extrêmes se succèdent : le juste milieu n'existe pas.* » (Rot 2006, 121). Sur les navires, cet entre deux existe notamment parce qu'une suspension du flux ne signifie pas obligatoirement une panne. Elle peut donc créer un temps suspendu et hors du flux qui, s'il suppose une attente à durée indéterminée, appelle une réappropriation par ceux qui sont mis en attente.

2.2 Une mosaïque de temps différents

Au-delà de ses « imperfections », la mise en place de ce temps homogène et linéaire doit également tenir compte du fait qu'au sein du navire cohabitent différents types de temporalités : entre les individus et les machines, mais aussi entre les différentes catégories

d'individus. La multiplicité des temporalités représentées au sein du collectif de travail ainsi que les relèves régulières entraînent un fonctionnement du collectif à plusieurs vitesses. L'unité de ce dernier est mise à rude épreuve et sans cesse remise en cause, alors même qu'il se doit d'être le garant de la continuité de l'activité du navire.

2.2.1 Marins et machines

La multiplicité des temporalités du bord tient avant tout au fait que le navire tourne sans arrêt ou presque. Assurer la conduite de ce dernier suppose donc que les individus se succèdent à son bord sans interruption, et que les machines fonctionnent sans arrêt. L'on retrouve ici la célèbre distinction soulignée par Pierre Naville qui caractérise toute industrie de flux et qui est la condition d'un fonctionnement en continu[250] (Naville 1960).

Cette continuité appelle toutefois une première dissonance temporelle traversant le navire. Pour que ce dernier fonctionne en continu, l'organisation du travail doit elle aussi être continue, notamment à la passerelle. La conduite du navire suppose qu'il y ait constamment une personne aux commandes, à toute heure du jour et de la nuit. Les marins se relèvent donc à horaire constant et, dans ce cadre, il est tout à fait possible que deux membres d'équipage ne se rencontrent jamais, ou presque, le temps d'un embarquement.

Le navire a aussi ses temporalités qui perdurent au-delà des relèves régulières de marins et qui s'accommodent mal d'un fort *turn-over*. La standardisation des navires laisserait en effet supposer que d'un navire à l'autre, les gestes et travaux de maintenance sont les mêmes, accentuant de ce fait l'interchangeabilité des individus. Or chaque navire, y compris entre deux *sister ships**, présente ses spécificités, ses défauts de construction, qui nécessitent un temps d'apprentissage et imposent des aménagements spécifiques dont les marins ne peuvent avoir connaissance en feuilletant la documentation du bord. De même, avec le temps et le passage de marins différents, les machines évoluent, sont améliorées, retouchées.

> « Un bateau c'est bien cinq ans. A partir de cinq ans tu es sur la pente descendante. Si à dix ans tu réagis pas, le bateau part en sucette. Là, le bateau il commence à être attaqué par les renards. Donc c'est sûr que dans deux trois ans, vus les investissements minimes qui sont faits à bord, je serai pas fier du résultat. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

[250] À la différence notable tout de même que les marins ne s'activent pas uniquement lorsque le navire s'arrête : les activités de conduite du navire imposent d'agir en continu sur les machines.

Tout comme les marins, les machines vivent, doivent être maintenues, réparées ou remplacées lorsqu'elles meurent. Chaque intervention sur les installations vient se rajouter à l'historique du navire que les marins doivent apprendre lorsqu'ils embarquent de manière plus ou moins approfondie selon le temps dont ils disposent. La probabilité de revenir sur le même bateau encourage cet apprentissage du navire. Savoir que l'on va revenir peut motiver la mise en place de projets de maintenance dépassant le temps de l'embarquement. À l'inverse, un rapport distant au navire décourage toute volonté d'amélioration de l'environnement de travail et de son efficacité.

> « Tu peux essayer de faire évoluer le navire, de faire en sorte que ce soit un bon bateau. » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Ce rapport aux machines – que je prends le temps de décrire au chapitre 7 – est un rapport vivant, fortement empreint de respect et d'attention aux évolutions qui les affectent. Cette prévenance révèle la sensibilité des marins au contexte jamais tout à fait apaisé, ainsi qu'une volonté d'améliorer les performances du navire. Faire en sorte que « *ce soit un bon bateau* » traduit une forme d'engagement à moyen terme envers le navire, qui a vocation à le sophistiquer. De ce fait, que les navires soient souvent l'objet de métaphores humaines n'est pas étranger à ce rapport.

Les temporalités traversant les collectifs de travail sont par ailleurs multiples puisque chaque individu dispose, selon sa nationalité, d'un contrat de travail dont la durée est très variable. D'autre part, les relèves n'étant pas organisées au même moment pour tout le monde, le collectif de travail est constitué de marins pouvant être à bord depuis quelques jours seulement, ou au contraire depuis plusieurs mois. Ainsi, lors d'un embarquement effectué en février 2013, un matelot était à bord depuis huit mois, tandis qu'un autre était arrivé en janvier, et un troisième était embarqué depuis le mois d'octobre. Le collectif de bord est donc constitué d'une mosaïque de temporalités différentes et individualisées, définies par deux repères différents : la date d'embarquement et la durée du contrat.

Ces différentes temporalités augmentent les risques de décrochage entre les individus et les navires qu'ils fréquentent. Régulièrement, le collectif se trouve déstructuré et restructuré au gré des relèves des membres d'équipage. C'est pourquoi les outils pour garder prise avec le navire sont nombreux. Par ailleurs, parce qu'un embarquement de plusieurs mois ne constitue

pas un temps linéaire, cette mosaïque de temporalités entraîne également, d'un membre d'équipage à l'autre, une dissociation des « temps vécus » (Dubar 2014).

2.2.2 La « carrière » des navigants embarqués

Le temps de leur embarquement, les marins passent en effet par différentes phases affectant leur rapport au travail et au collectif. Entre le début et la fin d'un embarquement, la motivation et l'engagement des marins varient énormément, passant par des phases de découvertes relativement enjouées, à d'autres plus distantes du fait d'états de lassitude plus ou moins prononcés.

> « Les premières semaines, c'est là je trouve qu'on se rend compte le mieux de ce qui marche pas. Les dix premiers jours. Parce qu'on arrive, on est neuf. On a un regard neuf sur le navire. Moi je marque sur un papier, des fois je paume le papier, je le retrouve plus tard et je reviens sur ce que j'ai vu. Parce que des fois on oublie. On se balade sur le pont, c'est toujours rouillé, on voit toujours la même chose, on ne le voit plus. C'est que les 10-15 premiers jours qu'on se rend compte de ça. C'est pour ça, faut essayer de faire un « *reset* » de temps en temps, repartir à zéro, voir ce qui va pas. Les premiers temps tu vois, après… Et puis au bout d'un moment tu penses plus à débarquer qu'à bosser.
>
> *Au bout de combien de temps ?*
>
> Ça dépend pour combien de temps tu dois embarquer. Normalement on fait deux mois et demi, mais des fois on nous dit trois mois parce que y a pas de remplaçant. Des fois c'est deux mois. Donc là, au bout d'un mois et demi ça commence à te titiller. Si tu fais deux mois et demi, c'est au bout de deux mois. C'est quinze jours avant qu'on rétrograde…ça dépend des personnes aussi. Ça n'empêche qu'on fait notre boulot. Mais on le fait plus dans l'instant, pour ne pas se faire embêter, on fait le truc, on va pas chercher plus loin que la liste. » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Passées les premières semaines de découverte du navire et de ses problèmes, arrive la routine où l'on ne voit plus les soucis pour enfin entrer dans une période plus attentiste, où l'« *on fait le boulot* », en attendant que « *quelque chose pète* » pour intervenir, ou bien en suivant à la lettre la liste éditant les tâches de maintenance préventive à réaliser tous les

mois[251]. Cette période équivaut à une posture d'expectative qui peut être vue comme un retrait relatif du marin vis-à-vis de son travail, puisque celui-ci ne cherchera plus à apprendre le navire, à l'améliorer, et à anticiper les événements, mais se contentera d'un maintien des installations.

Le déroulement de chaque embarquement est ainsi rythmé selon un modèle séquentiel dans lequel le comportement des marins passe par différentes phases. Ce processus n'est pas sans rappeler la notion de carrière développée par Howard Becker : « *Cette notion désigne les facteurs dont dépend la mobilité d'une position à une autre, c'est-à-dire aussi bien les faits objectifs relevant de la structure sociale que les changements dans les perspectives, les motivations et les désirs de l'individu.* […] » (Becker 2012 [1985]). Le temps embarqué affecte la personne au point d'opérer des transformations physiques et psychologiques dues à la fatigue découlant des fluctuations de l'activité en flux tendu, mais aussi au fait que sur un navire, comme dans toute organisation totale, le temps se délite. Quelques jours embarqués suffisent à perdre toute notion du temps, des dates et des heures.

> « À terre et à bord, c'est deux mondes différents. Je suis pas la même personne du tout à terre et à bord. Passé un certain stade, je suis ailleurs ici. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

> « Parce que l'embarquement dernier, j'ai débarqué, les gens que je rencontrais dans la rue, mes connaissances, mes potes, ils me regardaient, mais t'as l'air malade. Effectivement, on travaille tout le temps. C'est pour ça, cet embarquement, après 18h30-19 heures, j'arrête et je ne travaille plus. » (Commandant, 45 ans, Français)

L'embarquement marque ainsi les corps des marins. Celui qui débarque peut porter les stigmates de quelques mois passés en mer, éclairé à la lumière artificielle, à peu dormir. De fait, rejoindre comme quitter le navire demande de faire un effort.

> « Le jour où tu débarques, tu n'as pas envie de partir. Tu as envie de prolonger un peu. Enfin, tu as surtout envie que ce soit clair. Donc tu y passes du temps. Et tu y passes d'autant plus de temps que le gars qui arrive de congé, il vient de son monde donc il doit se remettre dans le bain. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

[251] Comme nous le verrons dans les prochains chapitres, les marins utilisent un logiciel de planification des tâches de maintenance. Ce logiciel édite des « *jobs* » à réaliser tous les mois à intervalles réguliers. Il constitue un outil central, utilisé quotidiennement.

L'arrivée d'un marin à bord constitue une rupture pour la personne concernée comme pour le collectif de travail. Celui qui embarque quitte la sphère familiale, il sort souvent de plusieurs heures de voyage, la plupart du temps en avion, et est donc souvent sous le coup d'un décalage horaire. Le marin est donc psychologiquement « décalé » et physiquement fatigué (Charrière 2010). Que quitter le navire soit aussi vécu comme un évènement délicat rappelle le caractère « hétérotopique » du navire : quitter celui-ci signifie aussi quitter un temps et un système de normes spécifiques pour rejoindre le temps ordinaire de la terre – qui est aussi celui qui fait figure de repoussoir (cf. chapitre 4).

2.2.3 Prendre en compte les rapports différenciés au travail

La durée de l'embarquement, les relations au sein du collectif de travail, la quantité de travail à effectuer, ou encore les nouvelles venant de la terre et de la sphère privée sont des éléments importants qui ont des conséquences sur le temps vécu à bord. Un embarquement où s'annonce beaucoup de travail, où le marin découvre le navire et lors duquel l'ambiance est agréable passe beaucoup plus vite qu'un embarquement routinier et sans vie de bord.

Pour celui ou celle qui embarque, mais aussi tout au long de l'embarquement, prendre en considération ces éléments permet de désamorcer des conflits à bord : ils indiquent un état de fatigue plus ou moins avancé, une connaissance plus ou moins fine du bateau. À bord d'un navire, le second mécanicien était en prolongation d'embarquement depuis plusieurs semaines. Atteignant les trois mois d'embarquement, il ne se cachait plus et avait adopté un comportement donnant libre court à sa lassitude.

> *[février 2013]* Pause-café. Si tout se passe bien, nous allons nous mettre à quai dans quelques heures. Si, pour certains, l'escale signifie un rythme intensif de travail, pour d'autres, elles annoncent la débarque. Le second mécanicien attend la sienne impatiemment. Ce dernier est en dépassement de contrat depuis plus de deux semaines. Il en est à son troisième mois de mer, et la relève ne semble pas être proche. Pour sa part, le troisième mécanicien, originaire d'Europe de l'Est et possédant donc un contrat de quatre mois, arrive au terme de son temps. Ce dernier a contacté son agence de *manning* pour lui rappeler que son temps est écoulé. Il débarque tout à l'heure, en temps et en heure. Ceci crée des tensions entre les deux marins. Communiquer directement avec l'agence, donc l'employeur, constitue une nouveauté. Il est en effet d'usage que toutes les communications et revendications du bord passent d'abord par le capitaine. D'autre part, la relève du troisième arrive juste après celle

du quatrième, et le chef vient d'arriver il y a juste deux semaines. Relever le second capitaine dans ce cadre signifierait qu'il y ait trop de nouveaux dans l'équipe. Ce contexte n'est pas de bon augure pour lui.

Le lendemain, 8 heures au PC machine. Le second annonce que c'est son centième jour embarqué « *Du coup je vais rien faire aujourd'hui, et puis c'est dimanche, alors...* »

Parce qu'elle entraîne un rapport fluctuant au travail, la durée de l'embarquement, notamment lorsqu'elle dépasse allègrement le temps du contrat, joue un rôle central dans la composition et l'intensité des liens unissant le collectif de travail. Au sein du huis-clos, elle participe de la construction d'un temps vécu variable qui détermine le rapport au travail et au collectif de travail. Y porter attention réduit les risques de conflit à bord : cela permet à tout nouvel arrivant d'adapter son comportement dans les interactions du bord, ou encore d'ajuster la répartition du travail. Usé par ces semaines embarquées et maintenu dans une situation d'incertitude quant à sa date de débarquement, le comportement du second mécanicien cité témoigne d'un retrait du collectif pour s'en tenir au strict minimum. Chacun des membres de l'équipage, informé de sa situation prenait des pincettes dans ses interactions avec lui, tandis que lui-même avait adopté une attitude de défection ou d'*exit* (Hirschman 1995) vis-à-vis du collectif et, dans son travail, n'effectuait plus aucune tâche outrepassant la seule viabilité de son service.

Cet exemple montre par ailleurs dans quelle mesure l'individualisation des durées de contrat peut constituer un facteur de segmentation du collectif de travail. Le fait que le troisième mécanicien communique directement avec son employeur (officialise) témoigne de l'affaiblissement des liens unissant les marins étrangers et le commandant. Dans cette gestion individualisée des contrats et dans ce contexte organisationnel fonctionnant en continu, chaque marin est donc pris dans sa temporalité propre constituée d'un temps physique (la durée du contrat), et d'un temps vécu (les périodes de lassitude). L'existence de cette mosaïque de temporalités peut être source de rivalités et de conflits entre les individus. C'est pourquoi, compte tenu de cette succession de phases différentes, chacun doit se montrer attentif à la position des individus dans ce processus.

Encadré 19 : Prendre des pincettes, jauger les personnes : la difficile gestion des conflits à

bord

Lors de son travail ethnographique réalisé à bord de porte-conteneurs de la CMA, l'anthropologue Maurice Duval montre comment la gestion de la parole à bord d'un long courrier suit des normes qui n'ont pas cours à terre (Duval 1992).

Le huis-clos implique en effet d'ajuster son comportement : à bord comme sur une île, il convient de vivre – et non seulement travailler – avec les individus présents, quand bien même ils n'ont pas été choisis, et que les antagonismes voire les désaccords profonds séparent les individus. Plus les désaccords sont importants, plus le temps vécu sera ressenti comme lent.

> « C'est super important l'équipe avec qui tu navigues. Trois mois avec une bonne équipe va passer plus vite que deux semaines avec un mec qui te fait chier, que tu vois tous les jours, particulièrement quand c'est dans ton service. Là c'est atroce. » (2nd mécanicien, 26 ans, Français)

Du fait du huis-clos et de la composition hétéroclite des collectifs de travail, les risques de conflits sont aussi fréquents que craints. Parce que sur un navire, les échappatoires n'existent pas et que, sûrement de ce fait, l'éclatement d'un conflit peut vite être très violemment résolu, il convient d'éviter ou d'étouffer autant que possible le conflit ouvert. Celui-ci doit rester latent, voire être évacué au nom d'une priorité donnée à de la sécurité du bord.

> « Au début il faut jauger les personnes, il faut savoir ce que tu peux dire à telle personne. Toujours, au début. Après tu peux laisser passer. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Éviter les conflits nécessite un temps d'apprentissage de l'autre couplé à un respect des normes du bord qui impose une sorte de mesure en toute chose : il convient de parler un peu mais pas trop, d'écouter mais de ne pas tendre l'oreille, d'être là, mais pas tout le temps.

Si certaines tensions s'atténuent avec le temps, le règlement d'autres semble imposer l'usage de la manière forte.

> « *Comment ça se passe en général quand deux personnes ne peuvent pas se voir du tout, que ça devient problématique ?*
>
> Entre les deux personnes en question. Enfin, quand j'étais à l'équipage, c'était comme ça. On allait faire un petit tour en bas, puis y en avait un qui remontait, l'autre il remontait un peu plus tard. Pour les officiers, entre un commandant ou un chef, tu peux dire à la boîte que l'un peut pas blairer l'autre… Sur l'autre bateau, y en avait un qui était descendu le

matin [à la machine] avec un coquard. Et quand on lui a demandé ce qui c'était passé, il a dit « ouais je me suis pris une porte ». Et le chef il a relevé : « elle a un nom cette porte ? ». Non… Tu vas pas faire chier tout le monde au-dessus de toi parce que tu as un problème. Tu vas avoir une bagarre comme un gros coup de gueule, et un quart d'heure après c'est passé. » (3ème mécanicien, 27 ans, Français)

En venir aux mains n'est toutefois pas le fait de tous les membres d'équipage. Ce rapport à la violence révèle les distinctions sociales au sein du navire : on aurait en effet du mal à imaginer le commandant empoigner le chef et lui envoyer un direct du droit… Le rapport à la violence n'est pas le même selon le rang social, et l'ordre social du navire semble tenir compte de cette distinction puisque pour les officiers, une procédure existe leur permettant de faire appel à la compagnie dans le cas où ce conflit ne trouverait pas d'ici (d'issues ?) à bord.

Sans que cela n'en vienne aux mains, j'ai pu expérimenter directement cette capacité à évincer le conflit ou à le résoudre rapidement pour l'oublier tout aussi vite. Lors d'un entretien réalisé à bord avec un lieutenant, la discussion a dérivé sur l'actualité politique et la mort de deux jeunes, Zyed et Bouna, à Clichy-sous-Bois qui provoquèrent plusieurs semaines d'émeutes en 2005. L'officier se mit à commenter ce fait en affirmant tout d'abord qu' « *ils l'ont quand même bien cherché* », et que s'ils fuyaient, c'est qu'ils avaient quelque chose à se reprocher. Il déplorait par ailleurs le fait que les policiers sont constamment pointés du doigt alors qu'ils ne cherchent qu'à faire leur travail.

Je réagis aux propos du lieutenant et éteins le dictaphone. Je tente de lui suggérer un autre point de vue que le seul « *c'est qu'ils l'ont bien cherché* ». Le ton monte, d'abord gentiment. J'essaie de l'écouter, de m'exprimer, en me disant que de toute façon, je débarque le lendemain, et que si la discussion dérape, ce n'est pas bien grave. Lui, s'emporte, monte dans les aigus, se met en colère contre les arabes et les migrants de manière générale, soutient les propos de Guéant pour l'immigration zéro parce que oui, ils profitent tous de l'argent du contribuable.

Je prends sur moi. L'élève, pas loin, me suggère de m'en tenir là. Je rejoins sa proposition et, n'ayant pas encore mangé, je descends avaler quelque chose. Cependant, ne voulant pas en rester là, je remonte après avoir dîné. Je retrouve le lieutenant, toujours de quart, complètement apaisé, avec qui je discute de la pluie et du beau temps, comme si rien ne s'était passé.

Le lendemain, j'en touche un mot à l'élève qui me dit que c'est l'exemple parfait qui prouve qu'il ne faut pas parler religion ou politique à bord. Le discours est d'un relativisme radical : ce ne sont que des idées, c'est comme ça. Il faut apprendre à distinguer la personne de ses idées. Il ne faut pas chercher à avoir raison, et éviter le conflit à tout prix. Ce ne sont que des idées, ce qui prime, c'est le travail. Et puis c'est quelqu'un de bien, professionnellement, il fait bien son travail, c'est ce qui compte.

Le travail avant tout. Comme fuite, garantie, expédient, élément unificateur et pacificateur. C'est aussi dans le travail que les Philippins oublient le sentiment de manque de leurs proches ; dans le travail que sont noyés les différends et que l'on est solidaire.

Le navire s'apparente à un « réceptacle » de temps différents : temps du commerce, du flux et de la terre y rencontrent, contraignent ou accélèrent les temporalités du navire et des individus. Dans cette organisation déjà éclatée par les relèves de quart et de poste, la généralisation des équipages multinationaux et la multiplicité des durées de contrat ont entraîné une diversification des ancrages temporels au sein des collectifs de travail. Lorsqu'un individu rejoint un de ces derniers, il doit être conscient que chacun s'inscrit dans des temporalités différentes et entretient un rapport différent au travail et au navire.

3. Espaces segmentés, espaces cachés et temps appropriés

Parce que ces temps se déroulent dans un environnement générateur de risques, et parce qu'il convient de stabiliser ces différentes temporalités, celles-ci sont étroitement liées à des normes spatiales. D'un point de vue fonctionnel, cette correspondance Espaces/Temps permet de savoir qui est où dans le navire. Mais l'agencement spatial du navire est loin de répondre à une stricte fonctionnalité et revêt une fonction symbolique très forte : la répartition des marins et l'utilisation des espaces sont le reflet des relations hiérarchiques du bateau. Dans ce contexte, l'évolution de la composition des équipages vient bousculer cet ordre symbolique. Parce que les équipages multinationaux complexifient les rapports sociaux et les relations de domination traversant le collectif de travail, la répartition spatiale des individus évolue. Aussi, outre la multiplication des temporalités, le navire donne à voir une reconfiguration des usages

de ses espaces qui sont révélateurs des segmentations du collectif de travail, comme des tactiques développées par les marins pour se dégager du flux.

3.1 Agencements hiérarchiques et ordres symboliques

L'agencement d'un navire constitue un cadre stabilisateur qui permet de savoir à tout moment quelle personne se situe à quel endroit du navire. Il reflète par ailleurs un ordre hiérarchique clair avec d'un côté les officiers, de l'autre les marins d'équipage. Sur les navires où j'ai embarqué, cette répartition n'était pourtant pas si claire : des officiers mangeaient au carré* équipage et inversement, des marins d'équipages mangeaient au carré* officier. La mutlinationalité des équipages vient en effet bouleverser une organisation traditionnelle, Cette nouvelle occupation de l'espace traduit ainsi les mutations traversant la profession ainsi que les stratégies de défense qui y sont développées.

3.1.1 Un agencement des espaces temps très codifié

L'agencement des espaces à bord s'inscrit dans deux ordres normatifs différents: l'un fonctionnel et l'autre symbolique. Il trouve une justification dans la fragilité du navire qui impose de savoir qui fait quoi et à quel moment.

Un ancrage spatial des temporalités et des rôles

Il existe une correspondance étroite entre l'espace occupé, le temps travaillé, et le rôle joué à bord. Cette association – qui est aussi une assignation à des espaces – dépend de la configuration du navire. Selon que ce dernier est en manœuvre, en route libre ou à quai, les rôles changent, et avec eux les espaces occupés et les temps travaillés.

Par exemple, à toute heure du jour comme de la nuit, le bateau peut se retrouver en configuration « manœuvre ». Les mécaniciens sont alors à la machine en « *stand-by* », c'est-à-dire qu'ils ne peuvent intervenir sur les installations, et veillent seulement à ce que le moteur tourne normalement, jusqu'à ce que la passerelle les informe de la fin de la manœuvre. Les matelots, le bosco* et le pompiste* sont sur le pont, tandis que le commandant, le second capitaine, le lieutenant de quart et le matelot de barre sont à la passerelle et manœuvrent le navire. En route libre, les rôles changent et partant les espaces et temporalités aussi : à la passerelle se succèdent les officiers de quart en continu, les matelots, bosco et pompiste passent à un rythme à la journée pour effectuer la maintenance sur le pont sous la direction du

second capitaine, et les officiers et ouvriers mécaniciens celle à la machine. En tant que responsables du navire et de service, le commandant et le chef, passent du temps dans leurs bureaux afin d'assurer l'intendance du navire ainsi que les liaisons avec la terre. Enfin, lorsque le navire est en opération commerciale, l'activité bascule, on l'a vu, au PC Cargo* et sur le pont extérieur. Lorsque la configuration du bateau évolue, l'organisation du travail évolue avec elle.

Dans ce type d'organisation à haute fiabilité (HRO), l'organisation du travail est très codifiée. Le caractère évolutif de l'organisation du travail suppose d'avoir une connaissance claire des espaces et des rôles à jouer afin de pouvoir endosser des rôles différents sans perdre inutilement ou dangereusement de temps. Car, dans une HRO, la capacité du système socio-technique à adapter son organisation à la situation est cruciale si un accident survient (Bourrier 2001). Dans ces moments-là, les agents doivent pouvoir réagir à la situation. Parce que le navire est occupé par des travailleurs qui se remplacent sans se connaître et ont suivi différentes formations, maintenir sa fiabilité à haut niveau demande que chaque personne soit en capacité de changer de rôle, de lieu et de temps de travail au gré des changements de configuration. D'un point de vue fonctionnel, cette organisation tend donc à stabiliser et ordonner le navire traversé par des temporalités multiples, sans pour autant que cela ne le fixe et ne l'empêche de se reconfigurer. C'est parce qu'il entraîne un ordre du bord selon lequel « à chacun sa place, son espace et son temps de travail », que cet ordre spatio-temporel permet de savoir qui est où et à quel moment.

> *[Retranscription du carnet de terrain, juin 2011]* Les premiers jours du premier embarquement, je ne savais pas encore trop comment me positionner, où aller, combien de temps et dans quel service. Il me fallait avant tout me familiariser avec cet univers tout à fait nouveau pour moi et pour cela, je décidai de me laisser guider par le rythme du bord. Ainsi, après un déjeuner, un mécanicien m'explique qu'ils vont changer un piston l'après-midi et me conseille de venir voir en quoi consiste cette opération. Je descends donc à la machine après la sieste, sans informer d'autres personnes de ce mouvement. Lorsqu'en fin de la journée, le commandant de passage à la machine, me voit, ce dernier annonce ironiquement avoir retrouvé la « psychologue », rassuré de voir qu'elle a l'air d'aller bien !

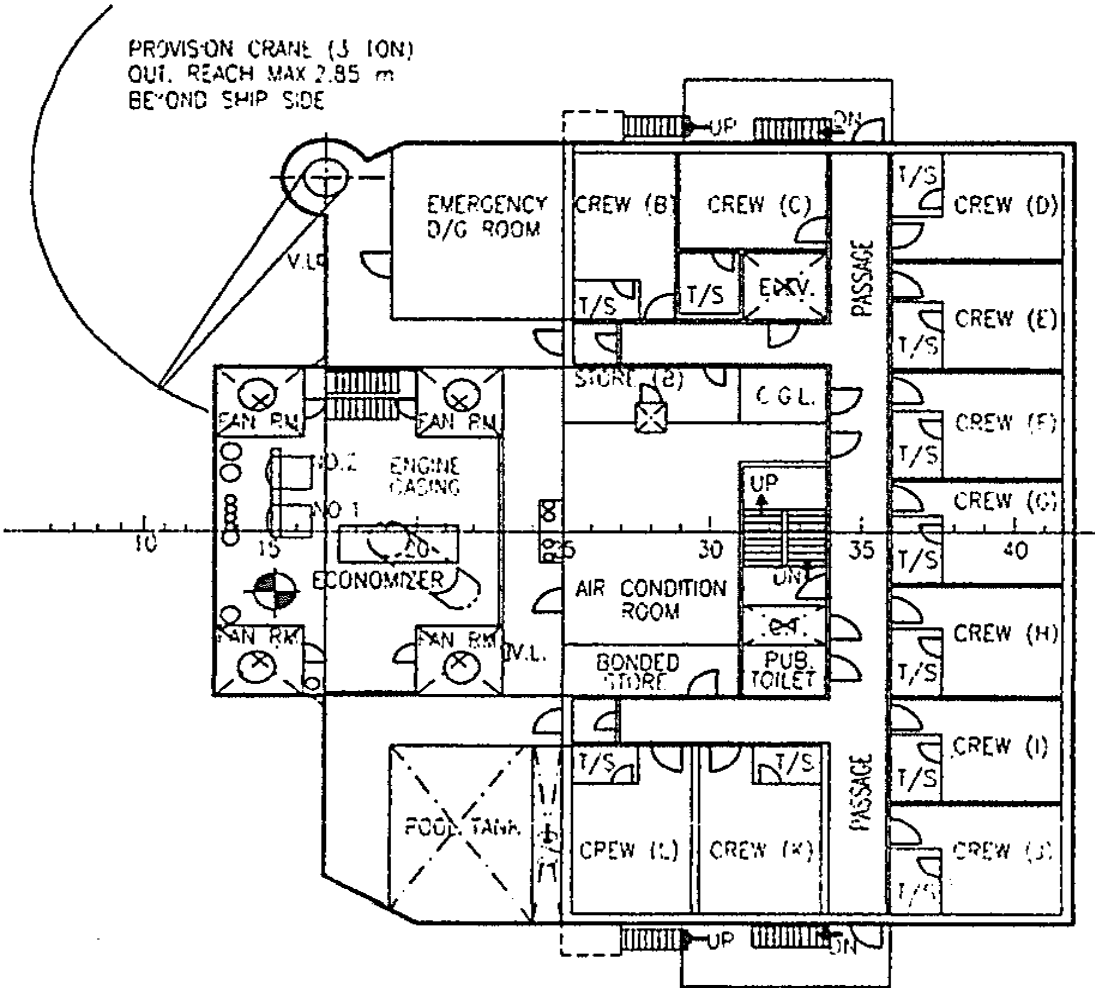
La discipline spatio-temporelle qui associe les individus à des espaces est ainsi justifiée par le fait que sur un navire, une personne peut passer par-dessus bord, qu'il est

possible de s'évanouir et de rester seul pendant un long moment seul avant que les autres membres d'équipage ne s'en rendent compte. Ainsi, l'absence prolongée d'une personne, le fait qu'elle ne soit pas là où elle devrait être « normalement » peut s'avérer source d'inquiétude. L'existence des risques à bord impose donc une discipline, une rigueur de manière à ce que chacun soit à sa place au bon moment pour, d'une part, agir quand il le faut et tenir son rôle, d'autre part, se rendre disponible si les autres en ont besoin.

Spatialisation de la hiérarchie, hiérarchisation des espaces

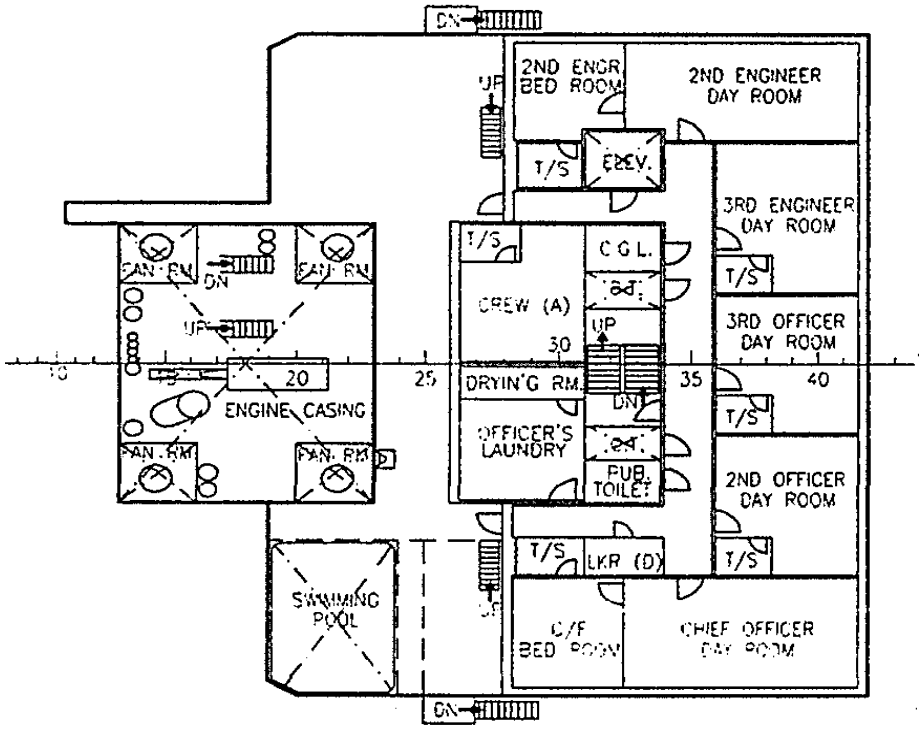
Toutefois, l'agencement des espaces et la distribution des temps ne répondent pas à une logique uniquement fonctionnelle. Toutes les enquêtes effectuées à bord de navires de commerce soulignent à juste titre le caractère symbolique d'une organisation spatiale qui se fait le reflet des relations de subordination du bord (Duval 1998; Stevanovic 2014). La répartition des cabines est particulièrement révélatrice à cet égard : les officiers sont logés aux ponts supérieurs, tandis que les matelots, les marins d'équipage disposent de cabines situées aux ponts inférieurs, c'est-à-dire situés à proximité de la salle des machines et du pont. Plus bruyantes, ces cabines sont aussi les plus étroites. D'autre part, ainsi que le souligne Maurice Duval, cette répartition de l'espace entérine la distinction entre le service machine d'un côté et le service pont de l'autre : si les premiers sont logés dans les cabines situés sur bâbord, les seconds le sont sur tribord.

Schéma 3 : Le pont des aménagements des marins d'équipage



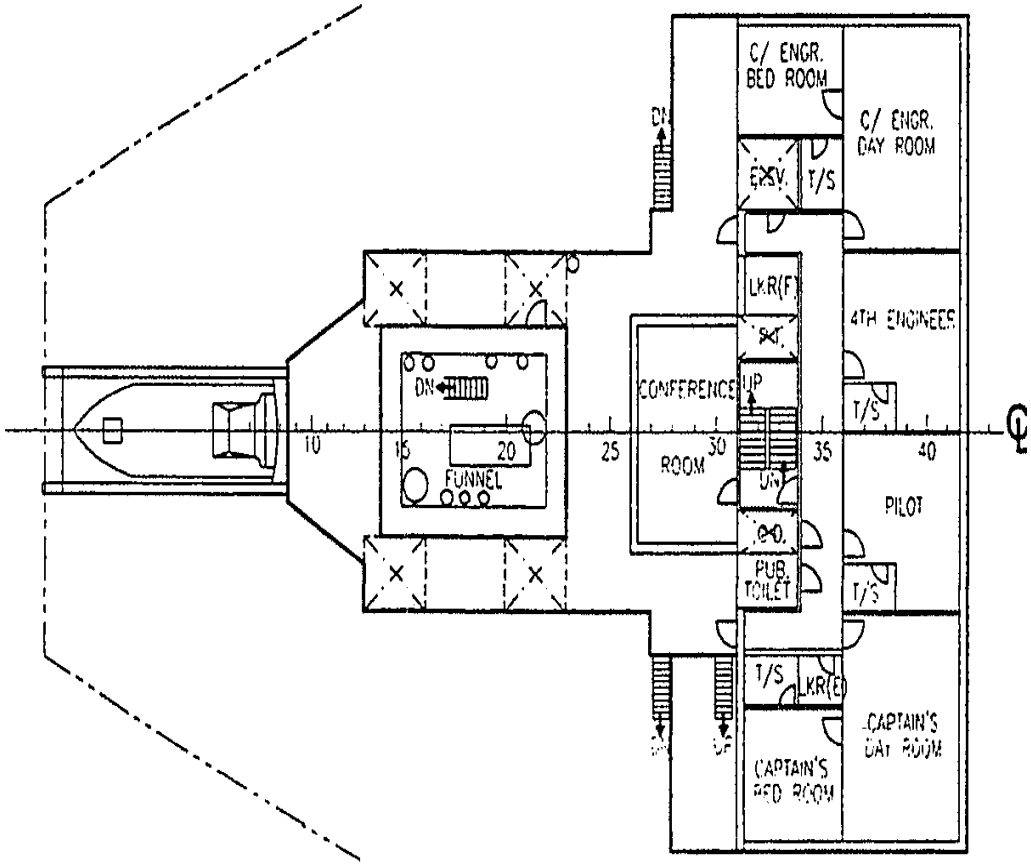
Le pont B où se situe les aménagements des membres de l'équipage ouvriers mécaniciens et matelots. Les cabines suivent la coursive centrale (Passage). Elle-même donne sur l'escalier central du château qui donne accès aux différents ponts du navire, de la machine à la passerelle. Les cabines situées sur la droite du plan donnent sur le pont du navire. Les aménagements s'arrêtent aux cabines Crew B et Crew L. Des sorties donnent (lieu ?) sur le pont arrière, la chaudière, les escaliers extérieurs.

Schéma 4 : Pont des aménagements des officiers



Pont des officiers, situé au-dessus du précédent. Aux deux extrémités, les cabines et bureaux du second mécanicien, sur bâbord, et ceux du second capitaine (Chief Officer) sur tribord. Ainsi est respectée la traditionnelle distinction bâbord/machine et tribord/pont.

Schéma 5 : Pont des cabines et bureaux du chef mécanicien et du commandant

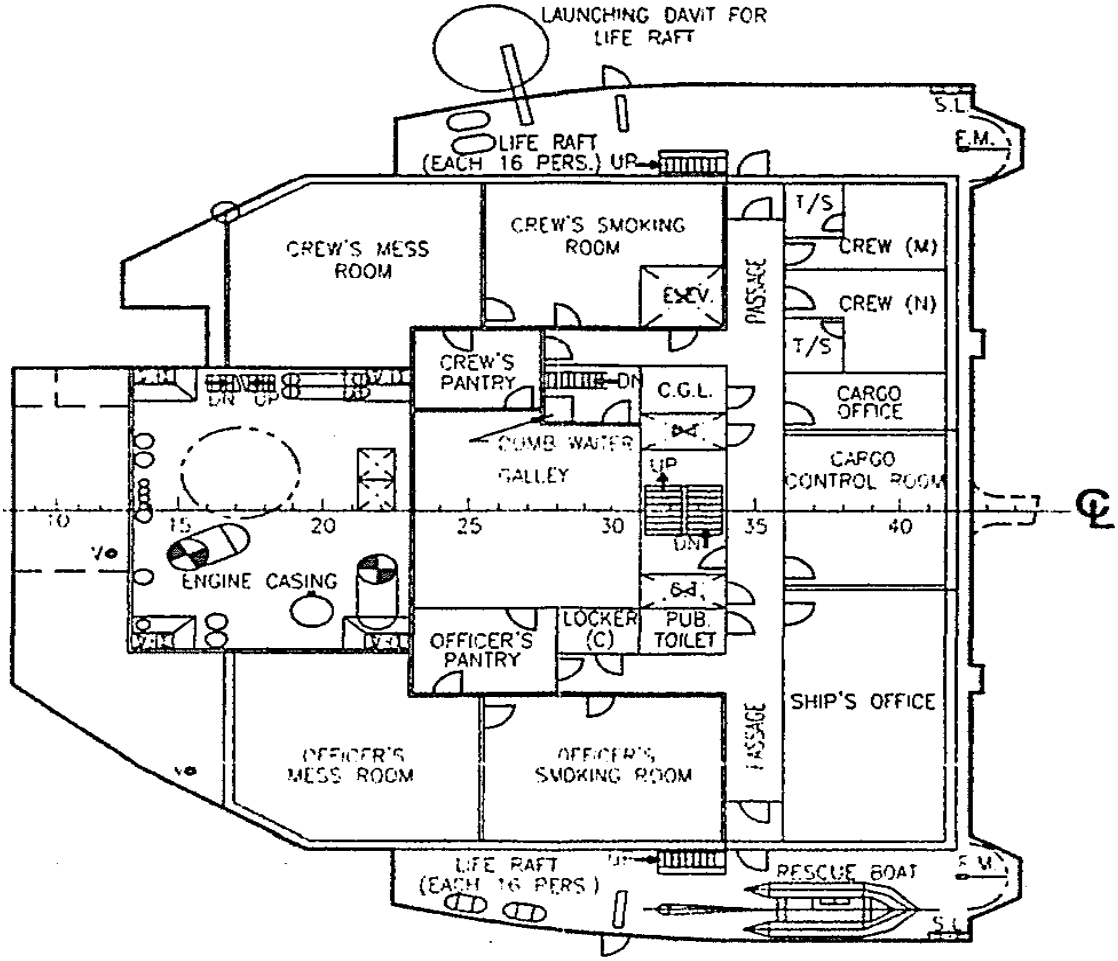


Pont du commandant (tribord) et du chef mécanicien (bâbord). Entre les deux, la cabine du pilote lorsqu'il doit passer une nuit à bord comme à Panama, et celle du 4ème officier mécanicien, qui détonne un peu à cet étage. Comme il est rare d'avoir quatre officiers mécaniciens à bord, cette cabine est généralement vide. Enfin, la Conference Room, lieu de réunion. Le commandant l'utilise pour y recevoir les autorités et personnes extérieures au navire. Y ont également lieu certaines réunions de travail telles que les safety meeting, réunions consacrées aux questions de sécurité du bord.

L'architecture des navires offre une forme spatialisée des segmentations et des formes de domination traversant le navire : d'un côté le pont, de l'autre la machine, en haut les officiers, en bas l'équipage. Elle traduit, dès la conception des aménagements, un attachement à une vision hiérarchique pyramidale, dans laquelle le commandant est porteur de l'autorité rationnelle légale (M. Weber 1971), c'est-à-dire celui qui dispose de plus de savoir que le

reste de l'équipage. Viennent ensuite le chef, logé au même étage que le commandant, les officiers, et enfin l'équipage. Cet agencement n'est donc pas que fonctionnel : on pourrait croire, par exemple, que les officiers mécaniciens, de service la nuit pour veiller aux alarmes, sont logés dans des cabines proches de la machine de manière à intervenir rapidement sur les installations. Mais il n'en est rien. L'expression spatiale de cet ordre hiérarchique se retrouve également dans l'usage qui est fait des espaces publics tels quel les carrés et les salles de restauration.

Schéma 6 : Le pont A : les carrés et les salles de restauration



Ce plan représente l'organisation du pont A d'un navire, c'est-à-dire celui situé au niveau du pont extérieur qui comprend les aménagements utilisés collectivement : le carré et la salle de restauration. Sauf la salle de réunion (*Ship's Officice*), le PC Cargo* et la cuisine

située au cœur du plan, ces espaces ne sont donc pas des espaces de travail à proprement parler. Les arrière-cuisines (*Officer's Pantry* et *Crew's Pantry*) font office de lieux de pause : les marins viennent y prendre le café et s'y restaurer lorsqu'ils ont faim en dehors des repas. À ce pont se trouvent par ailleurs les lieux destinés au repos et au loisir : la salle de restauration (*Mess Room*) et le carré (ici désigné comme la *SmOKing Room*). C'est dans ces lieux que les marins passent les moments de hors-travail – lorsqu'ils ne sont pas dans leur cabine – pour les repas collectifs et les temps de repos, le soir, après la journée de travail.

La distribution de ces espaces de repos suit la hiérarchie symbolique du bord : le carré des officiers ainsi que leur salle de restauration se situent sur tribord tandis que les espaces des membres d'équipage se trouvent sur bâbord. La cuisine, au centre, constitue un espace communiquant entre les deux espaces. En dehors de cet espace, lieu de travail du cuisinier et du *messman**, les deux ensembles sont absolument symétriques. Le seul lieu de contact entre les deux groupes se trouve dans le petit espace fumeur, situé à l'avant (espace vide de toute annotation sur le plan). Dans cet espace exigu se retrouvent les fumeurs du navire. Cet espace est toutefois peu convivial : occupé de bancs, très vite irrespirable, l'on n'y peut rester discuter longtemps.

L'agencement des espaces répond à des besoins en termes de fiabilité : agencés de manière plus ou moins similaire d'un navire à l'autre, leur architecture répond à des normes fonctionnelles communes à tous les navires, ce qui diminue les risques liés au *turn-over* des marins entre les navires. Selon cet ordre, il est possible de se repérer rapidement lorsque ces derniers découvrent un nouveau navire. Parce qu'il est associé à des temporalités, cela permet encore une fois de savoir qui est où à tout instant. En cela, cette organisation spatio-temporelle tend à faire du bateau un « îlot d'intégration » (Passeron et Bourdieu 1964) : les espaces d'un navire et leurs usages réglés fournissent un cadre d'intégration pour l'arrivant qui ainsi peut rapidement y trouver et faire sa place. C'est d'ailleurs là une des caractéristiques des institutions totales : « *En franchissant le seuil de l'établissement, l'individu contracte l'obligation de prendre conscience de la situation, d'en accepter les orientations et de s'y conformer. […] Se livrer à une activité particulière dans l'esprit requis, c'est accepter d'être un type particulier d'individu dans un univers particulier.* » (Goffman 1968, 242)

La fonction intégratrice de cet environnement tient à l'intrication étroite d'un espace normé et de son usage social et temporel codifié. Ainsi que le soulignent Bourdieu et Passeron

à partir des classes préparatoires comme îlots d'intégration : « *ce n'est pas l'espace mais un usage de l'espace réglé et rythmé dans le temps qui fournit à un groupe un cadre d'intégration* » (Passeron et Bourdieu 1964, 51)[252].

Ces agencements sont donc à la fois fonctionnels et symboliques (Boni-Le Goff 2015; Dufoulon 1998). Ils participent d'un ordre du bord qui s'avère d'autant plus impérieux que le collectif de travail est fortement segmenté. Cependant, cette répartition des espaces n'est pas immuable et évolue parallèlement aux mutations qui touchent le groupe professionnel[253]. Pour mieux comprendre cette idée, la vie au carré et l'organisation des repas dans la salle de restauration sont de bons terrains d'observation.

3.1.2 Ségrégations spatiales et entre soi : l'exemple des repas

En tant que forme spatialisée des relations de subordination, cet agencement se trouve bousculé par la complexification des relations de subordination qui traversent les équipages rencontrés. Aux relations de subordination de nature essentiellement hiérarchique (commandant et officiers versus membres d'équipage), de statut, autrement dit de classe, viennent se substituer des relations de subordination qui résultent d'une imbrication étroite des variables de statut, ethniques, et de genre. L'apparition de ces distinctions nouvelles donne lieu à de nouveaux usages des lieux dont l'architecture conserve le même modèle hiérarchique avec deux groupes d'espaces distincts : ceux des officiers et ceux des marins d'équipage.

Les rituels du repas

En ce qui concerne les officiers, les règles de vie lors des repas et au sein du carré respectent un ordre extrêmement traditionnel.

[252] Le navire et la formation maritime des officiers (les ENSMM) présentent une configuration similaire à celle des classes préparatoires. Ils sont, eux aussi, producteurs d'un corps de traditions orales ou écrites, de rites d'initiation et de passage, d'un code relationnel, d'un argot spécifique, ou encore d'un « *« esprit » qui fait reconnaître et se reconnaitre, tout au long de la vie, les « anciens élèves »*. Mais ces espace-temps constituent des îlots d'intégration avant tout parce que *« l'espace et le temps, la commensalité et la cohabitation, le rythme de vie et la distribution des tâches dans le temps, retrouvent ici leur pouvoir structurant en raison de l'organisation des activités qu'impose la discipline scolaire. Comme dans le village traditionnel, les activités réglées et les contacts imposés et multipliés par l'uniformité de la règle permettent à chacun de tout savoir de chacun sans recourir à l'expérience directe.* » (Passeron et Bourdieu 1964, 51).

[253] Ainsi l'agencement spatial d'un lieu, aussi traditionnel et symbolique soit il, ne constitue pas un cadre dans lequel les individus viendraient simplement se mettre. L'arrivée de nouveaux groupes et de nouvelles populations entraîne une modification des espaces ou plus exactement de leurs usages.

[juin 2011, premier repas, premier embarquement] Je vais pour m'asseoir à une place à table mais, juste à temps, je suis retenue : tout le monde me dit que celle-ci est celle du capitaine. L'élève tente un moment de s'y mettre sur le mode de la blague, mais les autres l'en dissuadent très vite : « *si le commandant arrive, ça fait moyen* ».

La salle de restauration comprend généralement deux tables, l'une pour les officiers supérieurs, l'autre pour les officiers inférieurs et les élèves. Le placement à table est codifié et s'effectue en fonction de l'endroit où se situe le commandant : en général le chef et le second capitaine sont assis à ses côtés. Conformément à l'ordre hiérarchique, viennent ensuite le second mécanicien, les officiers pont, et les élèves. Sur certains navires, les élèves sont chargés de faire le service à table, pour tous les membres d'équipage, et de débarrasser les tables à la fin des repas. Le dimanche, la coutume veut également qu'ils cuisinent un dessert[254].

Seuls moments véritablement collectifs de la journée, les repas sont des moments très codifiés. Ils ont lieu tous les jours à la même heure : à midi et demi et 19 heures trente. Toutefois, chaque navire dispose de ses rituels, temps précédant et suivant la mise à table.

« Ici, la salle à manger et le carré c'est la même pièce. Sur A5, la salle à manger est au pont 7 et le carré au pont 8. A l'heure de manger on allait à la salle à manger, et il y avait rien, pas un livre, rien, donc on arrivait et on attendait que les autres arrivent. Personne n'allait au carré parce que c'est un endroit qui était très sombre, donc on mangeait et chacun allait de son côté. Alors que là, c'est vachement plus convivial. Chez E., c'était séparé aussi, mais on se retrouvait tous au carré et une fois que tout le monde était là, on descendait manger. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Le rituel consiste généralement à se retrouver sur les canapés du carré, à attendre que tout le monde soit arrivé pour se mettre collectivement à table. En réalité, le commandant joue un rôle très important dans cette temporalité car lui seul donne le feu vert pour aller se mettre à table, et ce dernier peut le donner quand bien même un certain nombre de personne manque au rendez-vous. Un retard à ce rendez-vous ou, pire, directement à table, s'accompagne ainsi généralement d'excuses et d'explications lorsqu'il ne résulte pas d'incidents liés au travail.

[254] Dans une compagnie, ce dessert est invariablement composé des crêpes bretonnes, rappelant ici la surreprésentation des Bretons à bord, quand bien même les élèves ne le seraient absolument pas.

Maintenir ces temps collectifs constitue un moyen de lutter contre la menace de déstructuration qui plane constamment au-dessus du collectif de travail. Ce risque de déstructuration tient, on l'a vu aux multiples temporalités traversant le bord. Parce que les marins travaillent en continu, ils ne sont jamais réunis tous ensemble. Les repas, comme les pauses, constituent les seuls moments où presque tous les officiers sont rassemblés – tous, sauf l'officier de quart. C'est pourquoi repas et pauses sont si importants pour coordonner la vie arythmique du navire. Ces lieux et ces temps sont donc aussi des moments où est réaffirmé et reproduit l'ordre symbolique du bord. Au-delà du caractère fonctionnel des discussions de travail, ces temps passés à table sont cruciaux pour perpétuer les liens de subordination, pour transmettre le savoir-faire, pour accompagner la progression dans la profession. Ils confirment l'image du commandant comme personnage à part dans la vie du bord et à l'autorité duquel toute personne embarquée se soumet volontairement. Sur les navires en partie composés de marins français, cet espace est également le lieu d'un entre soi où les officiers se retrouvent et s'affirment en tant que groupe dominant dans la hiérarchie du bord, qui se distingue statutairement (ils « sont en CDI », directement employés par l'armateur, ont des salaires élevés…), physiquement et ethniquement (ils sont tous blancs) des matelots, ouvriers, bosco, et plus généralement de tout marin étranger et ethnicisé.

Des différences culturelles…

À bord des navires entièrement français, la répartition des marins au sein des deux carrés résulte des différences de statut avec, d'un côté, les matelots et ouvriers dans la salle de restauration « équipage », et de l'autre, les officiers, dans la salle « officiers ». Sur les navires occupés d'équipages multinationaux, les règles changent : ces distinctions de statuts peuvent en effet être débordées par les distinctions de nationalités.

« J. [officier philippin], il pourrait venir manger avec vous à table vu qu'il est officier ?

Oui mais je pense pas qu'il le veuille. Parce que y a un problème de langue, de culture… Y avait un second capitaine au pétrole, un Bulgare, le commandant avait essayé de le faire venir à bord, bon voilà, premier repas tu vas essayer de placer 4-5 phrases, deuxième repas, tu en places 2-3 et ça se finit par : « tu veux de l'eau ? Ouais merci ». Donc y a un moment, lui il est retourné manger avec les Bulgares parce qu'on n'est pas assez fort pour parler anglais tout le temps. » (2nd mécanicien, 26 ans, Français)

La reconfiguration des groupes selon les distinctions culturelles parce que linguistiques, donne lieu à des situations où le lieutenant philippin mange avec l'équipage, tandis que le pompiste, ouvrier français, mange parmi les officiers. Cette répartition des marins, qui fait apparaître ce que Hughes appelle les « réseaux de relations informelles » (Hughes 1996, 253), s'organise de prime abord en fonction de la langue maternelle de chacun. Elle est justifiée par la trop faible maîtrise de l'anglais et par le fait que lors de ces temps de semi-détente, les marins trouvent trop éprouvant de tenir une conversation dans une langue étrangère.

Or ces temps sont des moments importants de transmission des informations quotidiennes ainsi que de l'histoire professionnelle. C'est en effet à table que les officiers font le point sur la journée, se transmettent des informations importantes que les documents de procédure ne relaient pas. Le commandant délivre également un certain nombre d'informations qu'il reçoit par mails et qui concernent le voyage en cours et les voyages à venir. Ces moments sont aussi l'occasion de commenter l'actualité maritime et de raconter les expériences et mésaventures de chacun. À table, une fois épuisés les sujets directement liés au travail, les marins racontent volontiers des situations plus ou moins extraordinaires et fantasmées vécues à bord d'autres navires. Ces histoires sont aussi souvent le fait d'autres marins, elles passent de navire en navire et parfois de génération en génération avec toutes les enjolivures que ce colportage peut charrier. Ceci dit, ce corpus commun d'histoires oralement transmises et souvent répétitives, participe de la conservation et du renouvellement d'une identité professionnelle partagée. Ces histoires de mer contribuent à la définition collective et toujours en construction de ce qu'il faut ou ne faut pas faire sur un navire, de ce qui fait le « bon marin ». Sur ces navires où le groupe dominant est composé de Français et où le français est la langue légitime, les marins étrangers sont ainsi exclus de cette transmission, comme ils sont dépossédés de la capacité de la prolonger et de l'alimenter.

De cette rupture langagière découle donc une rupture de la transmission de l'histoire professionnelle, mais aussi une incapacité à alimenter les « *disputes professionnelles* » lors desquelles les marins débattent, partagent leurs diverses manières d'accomplir le travail. Il y a là un appauvrissement de la dynamique professionnelle puisque ces disputes, moments où « *le métier se distille* », sont source de vitalité professionnelle (Clot 2008, 261). Or, sur un bateau, ces discussions, conditions de la constitution d'un véritable collectif de travail, participent aussi de la sécurité des biens et des individus.

…A l'intersectionalité

Les arguments linguistiques pourraient laisser croire que les vieilles guerres et rivalités existant entre officiers et équipages, laissent place à des ensembles culturels unifiés, intégrés car soumis aux mêmes règles d'emploi, partageant les mêmes espaces et les mêmes temporalités. Au sein de ces groupes ethnicisés, les personnes se seraient rapprochées les unes des autres sous l'effet d'une mise en concurrence des travailleurs et de la découverte de leur intérêt commun dans la lutte pour la sauvegarde de leurs emplois.

« Avant, au niveau des officiers, y a pas beaucoup de gars qui étaient au CE [comité d'entreprise]. C'est après, même des commandants, y en a pas mal qui se sont syndiqués. Avant ça, tu n'aurais pas vu un chef ou un commandant…

Du coup ils sont délégués syndicaux des officiers et pas des équipages ?

Oui, mais au fond, tu sais maintenant, y a pas de différence pour moi, pour eux non plus. C'est des gars supers, ils font aucune différence. Depuis que c'est passé philippins, on est ensemble, alors qu'avant, tu avais l'équipage, et à ce niveau-là, le fait d'être dans le même carré, ça a fait vachement évoluer la différence qu'il y a entre un ouvrier et un officier maître machine. Les relations ont vachement changé.

Le bord est plus soudé ?

Oui. Plus soudé, moins nombreux donc… Y a les commandants qui essaient aussi de se protéger face aux diverses responsabilités, en se syndiquant ça permet peut-être aussi de se protéger juridiquement. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Associée à d'autres évolutions liées au métier, l'entrée de ces marins dans le carré officiers fait bouger les lignes traversant le collectif de travail. Les commandants se syndiquent davantage car ils se sentent moins suivis par les donneurs d'ordre et plus menacés par l'excessive traçabilité du travail. Dans ce cadre de fragilisation du statut de commandant, la reconfiguration des espaces ouvrant les lieux de repos aux ouvriers conduit à une réduction de la distance séparant le capitaine des membres d'équipage.

Cependant, le fait que ce discours soit porté par un officier impose de prendre un peu de recul. Je n'ai malheureusement pas pu faire d'entretien avec le seul ouvrier français

rencontré à bord. Mais les observations et les agencements spatiaux montrent, d'une part, que les relations de subordination liées aux distinctions de statut n'ont pas pour autant été gommées et, d'autre part, qu'elles se sont complexifiées.

> *[Mars 2012]* Je mange à la table des élèves avec le lieutenant bulgare et le pompiste. L'ambiance est peu animée : les élèves parlent entre eux de leurs découvertes, le pompiste est absorbé dans son assiette. Malgré quelques sollicitations de ma part puis des élèves en mauvais anglais, le lieutenant ne parle pas. Il arrive avant tout le monde, et finit avant tout le monde.

Sur ce navire, ce lieutenant navigation était le seul bulgare. Les marins d'équipage, le cuisinier et le *messman** étaient lettons et les officiers, français. Sa position hiérarchique et sa nationalité l'isolait du reste de l'équipage : des marins occupant un rang hiérarchique similaire au sien, mais plus généralement de tout l'équipage puisque ses interactions l'obligeaient à recourir à l'anglais.

Si le pompiste français et l'officier bulgare partagent les mêmes espaces que les officiers français, ils mangent à la table des élèves et des jeunes officiers, c'est-à-dire celle des novices et des profanes. Par ailleurs, ces deux marins ne se pliaient pas aux rituels d'avant et après repas, mais arrivaient directement à table et repartaient avant que les autres n'aient terminé. Cette redistribution des espaces s'inscrit par ailleurs dans une reconfiguration des liens du bord. Par exemple, l'officier philippin fréquentant le carré équipage constitue également un relais entre les marins d'équipage et les officiers français. C'est par lui que transitent les communications d'un bout à l'autre de la chaîne de commandement. C'est également cet officier qui distribue les salaires en nature aux Philippins.

L'entrée des femmes au carré officier constitue également un élément changeant l'organisation du bord. La majorité des officiers hommes s'accordent pour dire que cela a modifié l'ambiance au carré, que les discussions se sont diversifiées.

> « Je suis assez content, l'ambiance change un peu à bord, et puis à la machine c'est un peu moins bourrin.
>
> *Ça change quoi à bord ?*

Ça se calme un peu niveau discussions à table, c'est moins gras, on parle d'autre chose, je pense qu'elle a d'autres centres d'intérêt que les mecs, c'est sympa. Et puis elle est assez marante. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Tous les hommes l'affirment : lorsqu'une femme est à bord, les marins se tiennent mieux et sont plus attentifs à leur apparence : ces derniers vont se raser plus régulièrement, faire plus attention à leur tenue vestimentaire et limiter les blagues misogynes. Les évolutions induites par l'ouverture de la profession aux femmes relèveraient ainsi davantage d'un savoir-être. Elles ne s'expriment pas par une segmentation spatiale supplémentaire. Il serait en effet inconcevable de ségréguer les femmes officiers du bord. Néanmoins, ainsi que le montre Jasmina Stevanovic, le carré demeure un territoire conjugué au « masculin neutre » avec ses codes valorisant la virilité, la force et le courage, et que les femmes doivent, à leur manière, embrasser (Stevanovic 2014a, 340 et suivantes).

L'entrée de personnels d'exécution et de marins étrangers ne fait pas disparaître les distinctions de classe mais cette évolution donne lieu à des rapports sociaux inédits entre des individus dont les éléments identitaires empruntent à l'un ou l'autre groupe du bord. Le pompiste, blanc et français, déjeunant parmi les officiers, n'a pas le statut de ces derniers. De même que l'officier bulgare, blanc mais étranger, n'a ni le même statut (il est en *free-lance* et payé trois fois moins que son *alter ego* français) ni la même « *culture* ». Admettre les ouvriers français et les officiers étrangers au sein du carré des officiers français, ne signifie pas leur intégration au sein du groupe des officiers.

Auparavant exclusivement réservé aux officiers français, le carré et la salle de restauration étaient le lieu d'expression d'un fort entre soi. La féminisation relative de ces espaces, l'entrée des ouvriers et d'officiers étrangers viennent directement modifier les critères constitutifs du cadre identitaire du groupe professionnel des officiers : cadres, blancs, français, hétérosexuels. Aussi, l'entrée de groupes dont les caractéristiques diffèrent de celles du groupe des officiers français change en profondeur la signification de ce lieu, et donc les liens qui s'y tissent. Elle rappelle par ailleurs les profondes mutations que ce groupe connaît depuis une vingtaine d'année.

Le discours culturaliste apparaît ainsi trop lisse : il passe sous silence d'autres formes de segmentation et normalise les discours essentialistes que nous avons déjà pu croiser chez les armateurs comme chez les marins. Certes, au sein de ces équipages, les distinctions

culturelles et la constitution de groupes de même nationalité sont réelles : la langue constitue une vraie barrière, les habitudes alimentaires sont réellement différentes et peuvent appeler à la préparation de deux menus distincts. Dans un contexte de fragilisation des statuts de gradés, ces évolutions peuvent participer du rapprochement de groupes auparavant éloignés autour de la communauté de langue. Une telle analyse risque toutefois d'effacer les distinctions en vigueur au sein de ces groupes et d'en forger une représentation homogénéisée, organique, qui nie les reconfigurations des rapports de domination traversant ces collectifs de travail. Et lorsqu'elle les reconnaît, cette représente tend à « *imputer aux caractéristiques des dominés les inégalités qu'ils subissent* » (Poiret 2005, 20). Les observations montrent qu'aux distinctions culturelles viennent s'articuler des segmentations suivant les distinctions statutaires et genrées.

Les théories de l'intersectionnalité sont probablement les plus à même de prendre en compte la complexification de ces rapports sociaux, qui traduisent ici, d'un même mouvement, les modifications des identités professionnelles et l'évolution des normes régissant le navire. Elles permettent d'intégrer la manière dont ces rapports de pouvoir « *qui instituent les uns majoritaires, les autres minoritaires sur la base de marques physiques (sexe, couleur de peau…) ou culturelles (langue, religion…), légitiment un ordre hiérarchique qui se concrétise par un accès moindre aux ressources matérielles ainsi que par l'éviction des minoritaires des lieux de pouvoir et de la reproduction des connaissances.* » (Palomares et Testenoire 2011, 16). Il s'agit donc moins ici de voir dans quelle mesure les étrangers et les ouvriers sont dominés que de comprendre comment, à partir de ces agencements spatiaux et des modifications qui y ont cours, opère l'ordre social ainsi que les « *idéologies visant à le perpétuer ou à le changer*. » (*Idem*, 17).

3.2 Espaces cachés, temps appropriés

Une des spécificités du navire est d'être à la fois un espace de travail et un lieu de vie : entre deux journées, les marins ne peuvent rentrer chez eux et le navire s'arrêter. De ce fait, un certain nombre d'activités ont lieu à bord, à l'initiative des marins, destinées à rythmer et améliorer le quotidien et le navire comme lieu de vie. Ces améliorations du quotidien, « *appropriations secondaires* » (Goffman 1973), ou « *tactiques* » pour se déjouer du flux (Certeau 1990) sont parfois le fait d'initiatives individuelles. Elles peuvent aussi concerner

tout l'équipage, mais il convient alors de prendre en compte l'inscription de chacun dans des temporalités différentes.

En route libre*, c'est-à-dire en situation normale, les journées et les semaines sont, on l'a vu, rythmées par un temps de travail relativement régulier. Hormis le lieutenant de quart, les marins travaillent à la journée qui est entrecoupée d'une pause à la mi-journée. Les soirées sont donc du temps libre. De même, le dimanche après-midi[255] et les jours fériés sont chômés[256]. Qu'ils soient du temps d'attente ou du temps de repos, selon la réglementation en vigueur, ces temps constituent du temps libre que les marins peuvent utiliser comme temps de loisir, tout en étant « au travail ». Le fait d'être sur un navire impose en effet une attention continue au bruit du navire : une altération du rythme du moteur, un bruit sur la coque ou le déclenchement d'une alarme impose d'interrompre toute activité en cours pour aller voir ce qui s'est passé.

3.2.1 « Avoir une vie »

Embarquer sur un navire qui a une « vie de bord », où le carré est régulièrement fréquenté, fait passer l'embarquement beaucoup plus vite. Cela constitue un élément crucial pour qualifier l'embarquement de « bon » embarquement.

« *C'est quoi un carré où il y a de la vie ?*

C'est le soir, on met des films pourris. On est tous en train de déconner. Ça, à l'équipage, j'aimais bien. Même quand tu arrivais à 6 heures et demi, y a déjà du monde. Pareil à Noël, heureusement j'avais amené du foie gras ! Pauvre B., il bouffait tout seul, ça me faisait mal au cœur de le voir bouffer tout seul, on avait dit, je crois c'était avec M., on était venu avec lui, pas pour bouffer, mais pour être avec lui pour pas qu'il soit tout seul en train de manger comme un connard. J'avais été un peu déçu. »(3ème mécanicien, 26 ans, Français)

« Y en a, ils arrivent à bord et ils partagent rien avec les autres. Y a le boulot, et puis c'est tout. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

[255] Si les dimanches matins sont travaillés, le navire fonctionne toutefois au ralenti : c'est le jour du ménage(,) des aménagements, des tests sur les alarmes, du *safety meeting** réunissant les matelots et le second capitaine pour discuter sécurité. Cette pause dans la semaine constitue un repère temporel important qui permet de ne pas perdre toute notion du temps.

[256] Chaque nationalité respecte ses jours fériés. Ce principe peut donner lieu à des situations particulières où une partie de l'équipage ne travaille pas pendant que les marins d'autres nationalités font leur journée normalement.

La vie de bord est essentielle pour atténuer, chez les marins embarqués, le sentiment d'être tout le temps au travail. L'embarquement est, de fait, un temps de travail à temps plein : pendant toute cette période, le marin est sous contrat de travail et doit répondre aux demandes de son employeur. Ménager ces moments de détente est donc une condition essentielle pour prendre de la distance vis-à-vis de sa condition d'employé.

> « Ce qui est pas mal [à la machine] c'est le travail à la journée, tu as une vie, tu as un peu plus une vie de bord que quand t'es lieut'. Parce que lieut', le soir [tu] manges pas avec nous, [tu] peux pas regarder le film avec nous. Le film, c'est bête, mais ça fait un peu une vie de bord, quand on est comme ça, tous à regarder un film, je trouve ça sympa. C'est bête, c'est juste un film, ça pourrait être autre chose. Si c'est une grosse daube, c'est pas bien grave, c'est sympa quand même. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Les distractions du bord sont en effet limitées et s'apparentent davantage à des « *petits îlots de vie active et séduisantes* » (Goffman 1968, 115) qu'à la réalisation d'activités choisies, véritablement considérées comme des loisirs. Ces activités ne sont généralement pas reproduites à terre et sont bien différentes de ce que font les marins à terre. Mais ici, dans ce cadre, elles font tenir, elles aident à supporter l'état de tension psychologique.

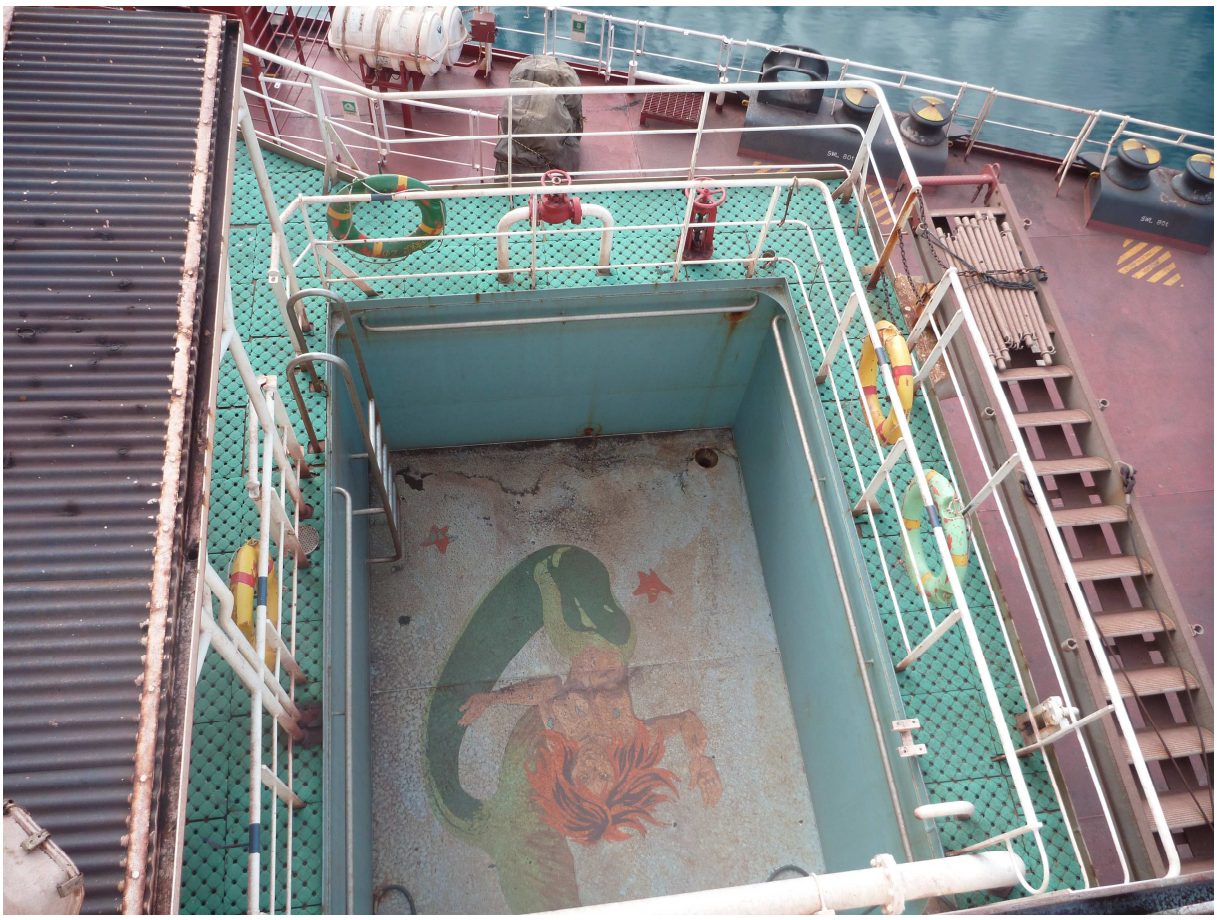
« *Avoir une vie* » passe également par l'organisation de moments collectifs tels que les barbecues où tous les marins sont conviés et, le temps de ce repas, officiers et marins d'équipage se retrouvent côte à côte pour manger.

> « Ce qui est sympa aussi c'est les barbecues. On se met dehors, on mange dehors, debout et on discute plus facilement.
>
> *Vous faites ça souvent ?*
>
> Sur la route du nord c'est pas évident, il faut qu'il fasse beau et on fait souvent des ports. Du coup y a que le lieutenant de quart qui se fait avoir, mais on s'arrange, il fait une demi-heure trois quart d'heure de quart pour qu'il soit un peu avec nous. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

Les longues traversées, d'environ quinze jours s'organisent selon un rythme régulier, celui de la route libre*, où la routine ponctue le travail. Ce temps offre des occasions d'organiser ces soirées qui se déroulent à l'extérieur, sur le pont: ces longues traversées ont

souvent lieu dans des zones où le trafic est généralement très faible, le climat plus clément, où la mer est plus calme et le soleil plus présent.

Sur les navires composés de marins d'équipage philippins, le samedi soir est traditionnellement consacré au karaOKé, soirée à laquelle viennent parfois se joindre les officiers subalternes. Ces soirées peuvent durer tard dans la nuit et ne sont l'objet d'aucun contrôle à partir du moment où les marins sont à l'heure le lendemain matin à leur poste de travail. Enfin, certains navires disposent d'une piscine.



La piscine du bord

Ces temps de loisirs rappellent que l'embarquement ne doit pas être vécu comme un temps entre parenthèses, un temps suspendu où le corps et l'esprit sont tout entier tournés vers le travail. Les efforts sont donc permanents pour rappeler sur le navire les éléments qui constituent la vie quotidienne à terre, ces petits riens qui rappellent que, même embarqués, les marins ne se réduisent pas à leur seule qualité de travailleur. Ainsi du foie gras apporté par le

troisième mécanicien, ou encore des attentions de la part du cuisinier qui profite des dates d'anniversaires pour préparer quelque chose qui sort de l'ordinaire[257].



Dans la cuisine, tout est attaché pour qu'un coup de roulis ne fasse pas tomber les assiettes, la cafetière, les tasses, etc. Dans le frigo à gauche, un gros gâteau où est inscrit « Merry Chrismas ». Photo : Jérôme Boutain, 2009.

Sur un navire, l'élève, une « *zéfette* »*, consacrait régulièrement le dimanche après-midi à la préparation de gâteaux. Ceci était presque rentré dans les habitudes du bord : les dimanches soir, les officiers pouvaient déguster les préparations. Ce temps passé en cuisine était particulièrement convivial : le dimanche après-midi, les marins ne travaillent pas. Nombreux sont ceux qui passent en cuisine pour grignoter ou prendre une canette entre deux parties de cartes, entre deux conversations Skype ou entre deux films. Chacun de leurs passages donnait lieu à des discussions brèves, pour prendre des nouvelles, échanger sur la recette, parler du film qu'ils étaient en train de regarder. Mais surtout, cette activité reproduisait, le temps de quelques heures, un cadre domestique reposant sur la segmentation

[257] Conformément aux réglementations, la liste d'équipage est inscrite en plusieurs endroits du navire. Elle permet d'avoir le nom, le prénom, la nationalité de tous les marins, ainsi que la date et le lieu de naissance, ou encore la date et le lieu d'embarquement. Grâce à ce document, la date anniversaire de chacun des membres est publique.

traditionnelle des genres. Dans cet univers construit sur de la non-mixité, et où la division genrée du travail se trouve aujourd'hui remise en cause – les femmes sont officières, donc cadres, et peuvent avoir des conjoints qui ne travaillent pas -, ce temps convoquait, pendant un moment, un ordre social rattaché à la sphère domestique dans laquelle s'inscrivent, on l'a vu, une bonne partie des marins. C'était donc un bout de hors-travail qui s'invitait tous les dimanches à bord, permettant ainsi de ne pas se sentir entièrement au travail ni totalement exclus du monde terrien et de ses normes.

3.2.2 La vie de bord comme outil de régulation du collectif

Maintenir cette vie de bord, ne pas réduire les marins à leur seule condition salariale, constitue aussi un élément important de régulation de la vie à bord. Cela peut passer par une attention aux histoires personnelles des individus qui ont cours à terre.

> « Si tu rencontres une personne, tu t'intéresses à elle. Toi tu es l'image de l'autorité parce que tu es le commandant, donc c'est certainement pas à elle de faire le premier mouvement. Donc si toi tu fais le premier mouvement, tu t'intéresses à lui. Si tu sais qu'il débarque, tu lui parles, c'est quoi tes projets, je construis une terrasse en béton…Il revient cinq semaines plus tard : « *tiens, tu es de retour, salut, comment ça s'est passé ta terrasse ?* ». Bon, ce sont des exemples, mais la personne, si elle a un problème, elle va chercher à rentrer en conflit. » (Commandant, 48 ans, français)

L'isolement du huis-clos peut envenimer les conflits. Il faut donc maintenir une vie de bord, porter attention aux autres, instaurer des relations cordiales voire amicales, créer des espaces de sociabilité qui permettront, si besoin est, de contenir et d'anticiper des situations problématiques.

Par ailleurs, ces activités ne se déroulent pas hors cadre : elles ont lieu dans les interstices laissés par le travail – et donc n'empiètent pas sur ce temps – et réaffirment souvent l'ordre symbolique du navire.

> *[Extrait carnet de terrain, mai 2011]*
>
> Ainsi de l'organisation d'un tournoi de fléchette. Un des navires était équipé d'une salle de jeux, particulièrement visitée, comprenant deux ordinateurs collectifs avec internet, la DVD-thèque. Matelots, ouvriers mécaniciens et officiers y venaient quotidiennement consulter

leurs mails, remplir leurs fiches horaires, emprunter des films, ou engager régulièrement des parties de fléchettes où jouaient ensemble officiers et équipage. Peu à peu, ce qui était occasionnel s'imposa comme rituel, et au bout de quelques jours, chaque repas était suivi d'une partie de fléchettes. Observant cette dynamique collective, le capitaine décida de lancer un tournoi de fléchettes où tout l'équipage était invité à s'inscrire pour concourir. L'organisation de ce tournoi fut l'occasion de plusieurs discussions à table pour trouver la meilleure manière de s'organiser compte tenu des différentes temporalités de chacun.

Le tournoi de fléchettes va s'étaler sur plusieurs jours. Les temps de chacun étant en décalage, chacun doit s'organiser pour faire sa partie avec l'adversaire tiré au sort, puis sélectionné à mesure que l'on avance dans le tournoi. Avec ces temporalités décalées, il est en effet impossible de prendre un temps collectif pour faire le tournoi ensemble. Une feuille a ainsi été accrochée dans la coursive pour que chacun puisse inscrire son résultat et savoir qui doit jouer quand et contre qui.

Pour savoir quand jouer, chacun des joueurs consultait la feuille suspendue dans la coursive* donnant sur les salles de restauration, espace public et fréquenté. Ainsi chacun pouvait prendre connaissance du nom du futur adversaire, et ainsi organiser la rencontre en fonction des horaires de chacun. Deux jours plus tard arrive la finale : le commandant contre un des deux AB. La partie est prévue en soirée lorsqu'une grande partie de l'équipage est en repos. Le jeu commence, le commandant est mis en difficulté, mais finit par décrocher la victoire. Le second matelot, à côté duquel je m'étais assise me fait part de l'évidence de l'issue du jeu: étant donné le rang du commandant, il est « normal » que celui-ci gagne. Y compris lorsqu'il joue, le commandant ne doit donc pas être désavoué.

Faire en sorte qu'il y ait une vie collective lors des temps de repos participe donc de la création d'un collectif de travail. Cela réduit les risques de conflit tout en confortant l'ordre hiérarchique du bord.

3.2.3 Disciplinarisation et débordements des espaces temps

Parce qu'ils contribuent à consolider des groupes de travail segmentés, le maintien de ces moments apparaît d'autant plus souhaitable qu'ils sont mis à rude épreuve par le multilinguisme des équipages ou des évolutions telles que la prohibition de tout alcool à bord.

La reconfiguration des rapports sociaux au sein des collectifs de travail ont fortement modifié le quotidien du navire. Dans ces équipages composés de nombreuses nationalités, le repli sur soi et sur la cabine tend à prendre le pas sur les moments collectifs et l'utilisation du carré. De manière générale, plus le nombre de nationalités représentées est élevé, moins la vie à bord sera intense, comme en témoigne cet extrait de carnet de terrain à bord de l'un navire où cohabitaient six nationalités.

> *[février 2013]* Soirée tranquille comme d'habitude. À la fin du repas, personne ne zone au carré, pas de film collectif, rien, tout le monde s'en va vers son ordinateur pour regarder un film. Mais personne ne parle non plus des films qu'il regarde. C'est un peu mort...Même aux pauses-café ça discute peu.

Sur ces navires, les soirées collectives sont rares voire inexistantes. Le plus souvent, les marins se retirent dans leur cabine après le dîner, seul espace privatif. Cette solitude peut être compensée par les communications avec la famille lorsque le navire est doté d'internet. Sinon, les marins passent énormément de temps à regarder des films.

> « Je pense que quand je commencerai à regarder des films tout seul dans ma cabine, j'arrêterai. Tu vois, un truc que je pourrais pas faire c'est naviguer avec sept ou huit nationalités et cultures différentes. J'y arriverais pas. Même avec les Philippins, avec les *fitter** on rigole bien, mais tu peux pas, et même, y a la barrière de la langue, l'anglais international, c'est pas... Tu peux pas vraiment avoir une discussion comme tu aurais avec un pote. Puis y a quand même une hiérarchie entre nous deux. » (2nd mécanicien, 26 ans, Français)

La cohabitation de marins de nationalités différentes limite les possibilités de développement dans une vie de bord déjà compliquée par l'existence de distinctions hiérarchiques.

Parallèlement, la vie à bord est l'objet d'un contrôle des corps plus important. L'interdiction de consommer de l'alcool est une des mesures adoptées dans le cadre de la lutte pour la réduction des accidents en mer.

> « Ça me plaît moyennement la nav [navigation] ici, on est toujours en manœuvre, on peut jamais débarquer et y a pas vraiment une ambiance, y a pas une vie de bord. Moi j'adorais qu'il y ait de l'alcool à bord, ça posait tout le monde le soir au moins pour prendre l'apéro, c'était cool. Et maintenant le fait qu'il n'y ait plus d'alcool, les gars ils font que bosser.

Maintenant c'est que boulot, pour les armateurs et affréteurs, c'est tout bénèf, c'est sûr. Et puis y a moins de problèmes, c'est sûr. Mais pour la vie du bord, c'est pas sympa. (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

La prohibition de la consommation d'alcool accentue ce sentiment de ne « *faire que bosser* ». Cette mesure a en effet supprimé un temps social et collectif important et, sans éradiquer tout à fait l'alcool, a tendu à en cantonner la consommation aux espaces à caractère privatif. Comme pour toute institution totale, cette interdiction prive le navire d'un moyen de régulation. Ainsi que le décrit Goffman, une des spécificités de ces organisations est de ne pas fournir d'échappatoire, de « sas de décompression ». Puisque sur un navire il est impossible de sortir pour changer d'air, l'alcool peut servir de moyen « d'évasion » : « *Dans la vie courante un individu mis à bout de nerfs par un des rôles sociaux qu'il assume a en général une chance de pouvoir se faufiler dans quelque lieu privilégié où il s'abandonnera à ces chimères commercialisées que sont le cinéma, la télévision, la radio, la lecture. Il peut aussi avoir recours aux évasions que procurent le tabac ou l'alcool. Dans les institutions totalitaires, […] ces possibilités sont trop souvent rares.* » (Goffman 1968, 118). Aussi, le problème pour les marins n'est pas tant l'interdiction de l'alcool en tant que tel que la non compensation de cette interdiction par d'autres moyens « d'évasion ».

Appropriations discrètes

Ces évolutions renforcent peut-être le rôle des espaces cachés et le besoin des temps « appropriés » : « *ce temps qui oublie le temps, pendant lequel le temps ne (se) compte plus*. » (Lefebvre et Régulier 1985, 194). Car malgré le caractère panoptique du navire, celui-ci regorge d'espaces cachés, refuges qui échappent aux regards, de temps propres où l'on suspend un moment le temps du flux. Ces moments se déroulent essentiellement sur les lieux de travail : nous le verrons, les ateliers à la machine, l'atelier du bosco*, l'avant du navire, derrière le guideau*, ces espaces échappent au regard de la passerelle mais aussi des autres et permettent de bricoler un quant à soi relatif.

[juin 2011] Après le déjeuner, je m'en vais fumer une cigarette. Le *messman** me suit et m'indique son « coin » pour fumer : derrière la porte, sur un bidon qui fait office de siège, à l'ombre. À la suite de cette première discussion, c'est là que nous nous retrouvons et discutons régulièrement.

De même que fumer sur le pont n'est pas autorisé, la pratique de la pêche en fin de journée, lorsque le navire est au mouillage*, constitue une pratique tolérée à laquelle s'adonnent les matelots.



La pêche. Photo : Jérôme Boutain, 2009

De manière générale, ces appropriations d'espaces restent discrètes : les marins tournent trop rapidement entre les navires, ils embarquent et débarquent avec peu d'affaires pouvant servir à habiller les lieux d'objets personnels. Les modifications des lieux sont donc souvent le fruit de bricolages réalisés à partir de matériaux trouvés à bord, façonnés à l'aide des outils du navire : il en va ainsi de l'installation d'un panier de basket sur le pont, de la construction d'un bar utilisable pour les barbecues, ou encore de la construction d'une planche de surf[258].

Les cabines sont parfois l'objet d'aménagements personnels plus marqués. Unique espace du navire à usage privé, les marins y accrochent des photos personnelles, des posters, des souvenirs achetés en escale. Pour ce que j'ai pu en voir, ces appropriations restent toutefois rudimentaires puisque, à l'exception du capitaine et du chef, aucun marin n'est

[258] Je reviens plus précisément sur ces formes de bricolage au chapitre 7 consacré à l'activité des mécaniciens.

assuré de revenir sur le même navire. Une exception est à noter : une officière était stabilisée sur le même navire depuis plusieurs années. Occupant le même grade toutes ces années durant, elle logeait dans la même cabine, fidèle témoin de ces années passées à bord. Celle-ci regorgeait de plantes et plantations diverses qu'elle retrouvait d'un embarquement à l'autre. Savoir que l'on va revenir pousse de fait à s'approprier le lieu et à le personnaliser, et ainsi à refuser l'interchangeabilité que tend à créer ce genre d'organisation.



Les cabines constituent ainsi, de manière générale, des lieux assez impersonnels. Elles n'en sont pas moins une « niche » que les marins assimilent à un « chez soi ». Parce qu'elle est le seul lieu d'intimité, se retirer dans sa cabine permet de ménager du temps pour soi, à l'abri des regards. C'est aussi dans ce lieu que les marins invitent leurs collègues pour discuter et partager boissons et nourritures personnelles. Par exemple, lorsque le second capitaine apprit qu'il serait bientôt père, il invita tous les officiers dans sa cabine pour célébrer l'heureux événement à venir.

Le huis-clos du navire a pour effet de travailler la personne, de lui assigner une personnalité. Dans ce cadre, l'existence d'espaces cachés, de refuges et de nids apparaît nécessaire au développement d'« adaptations secondaires », ces moyens développés pour « *s'écarter du rôle et du personnage que l'institution lui assigne tout naturellement* » (Goffman 1973, 245). L'usage des cabines, mais aussi le maintien de pratiques telles que les barbecues, le karaOKé, la pêche, toutes tolérées sans être ouvertement autorisées, constituent

des aménagements silencieux venant adoucir cette assignation des places sans pour autant la remettre en cause. Cet équilibre, s'il en est un, est précaire. Non compensé par d'autres sphères de socialisation, ce repli peut se transformer en comportement anomique où les marins se réfugient à défaut de pouvoir investir d'autres espaces.



La sieste à la passerelle au soleil

Les escales

Dans ce cadre, les escales constituent des moments de distanciation véritable avec le navire et, dans une certaine mesure, avec ses normes. Comme nous l'avons déjà vu, les contraintes de flux pesant sur le navire ont réduit les temps d'escale. Pour les marins, l'accélération de ce temps commercial signifie la diminution des chances de sortir du navire.

> « Ici on a un peu de bol. On arrive à sortir, on s'arrange, on fait le boulot avant, on arrive à faire tourner les mecs pour que tout le monde puisse sortir. C'est un peu le but du jeu. Sortir de la ferraille, s'aérer, marcher, changer un peu. Manger, aller au restau, changer un peu du porc et du poulet. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Sur certains navires, notamment les porte-conteneurs, la rapidité des temps d'escale peut confiner à ce que les marins ne touchent pas terre pendant des mois. D'autres navires ne font tout simplement jamais escale : parce qu'ils sont trop gros, ils chargent et déchargent en

pleine mer sur des « bouées » géantes où de plus petits navires, des *feeders**, viennent prendre le relais. Sans possibilité de sortir, sans alcool autorisé, avec des équipages multinationaux et donc peu de possibilités de vie à bord, les échappatoires sont drastiquement restreintes. Dans ce cadre, seules les escales permettent de rompre un peu avec la routine du bord et de résorber les tensions potentielles.

> « En général, je fais une grosse sortie pendant l'embarquement et puis voilà. Là en l'occurrence, c'était juste avant que tu embarques, heureusement que tu n'étais pas là ! Y en avait pas un pour rattraper l'autre. À part J. qui conduisait. Après par contre j'aime bien aller bouffer de temps en temps à terre. Je trouve que ça coupe un peu. » (3ème mécanicien, 27 ans, Français)

Sortir permet donc de s'aérer, de marcher, de manger autre chose que la nourriture quotidienne du bord – monotone et rarement de bonne qualité –, de voir autre chose que le navire. Les sorties sont toutefois très encadrées. Elles comprennent deux ou trois marins maximum, généralement de rangs similaires et de même nationalité, pour une durée limitée et en laissant un contact au commandant au cas où. Les exemples d'incidents survenant lors des sorties à terre ne sont pas rares et en tel cas, avoir sur soi le numéro du commandant et être joignable par celui-ci peut s'avérer utile[259]. De même, un changement brusque du programme de l'escale peut nécessiter de rappeler rapidement les marins partis se promener.

Le temps de l'escale est aussi une occasion de voir ses collègues autrement qu'en bleu de travail. Sans qu'ils disparaissent, les statuts s'assouplissent un peu pendant quelques heures, notamment entre officiers. Les langues se délient et les discussions abordent d'autres sujets que ceux du bord.

> *[juin 2011]* L'après-midi, nous sortons à terre. On en profite pour monter un peu sur la colline : en haut, on a une vue magnifique sur la baie. On traverse des chemins forestiers. Ya du vert, de l'air pur, de la forêt, du silence. Après les photos, on redescend en ville pour le traditionnel tour des magasins touristiques. À chaque escale l'idée est d'essayer d'acheter un produit local. Le problème c'est que les magasins sont de moins en moins locaux et vendent de plus en plus la même chose.

[259] Le statut particulier des marins, le fait qu'ils ne parlent pas la langue, ou encore la consommation d'alcool sont autant d'éléments pouvant amener des complications.

L'escale permet de sortir du huis-clos sans pour autant le quitter totalement. Pendant ces quelques heures, les marins endossent un entre deux particulier : ni touriste, ni au travail, sorte de visiteurs temporaires, étrangers au port qu'ils découvrent tout en étant familiers de ce type d'espace. Car si l'escale permet de voir d'autres choses, elle ne permet pas vraiment la rencontre avec l'altérité. Le temps en est trop court pour cela, mais il semble que cette question du temps ne fasse pas tout : étrangers parmi les humains, les marins en escale constituent un groupe dont les normes de régulation sont très spécifiques. Se confronter à l'autre pendant un temps (trop) court fait courir le risque d'une remise en question des normes du bord, une distanciation trop grande alors même que, contrairement à la « débarque », il ne s'agit pas de quitter le collectif et son monde. L'escale doit juste permettre de « couper », de voir autre chose de manière à mieux rentrer à bord. Parfois, certains marins refusent de sortir.

> « Des fois, y' des gens qui veulent pas sortir. C'est marrant, ça dépend des gens mais… Pas envie. C'est vrai que [le bateau] a un peu un effet attractif, ne pas être embêté. C'est vrai que des fois tu peux être embêté à terre… Quand tu fais des pays un peu [?] comme on dit. Mais c'est vrai que ça peut être sympa aussi. » (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Rester en groupe lors de l'escale et rester à bord constituent deux comportements qui forment un continuum rappelant le comportement des personnes vivant pendant un moment dans une institution totale. Sortir, rejoindre la vie du dehors, peut susciter un sentiment de mise en danger voire de peur car la personne qui sort se rend compte de sa « *déculturation* », c'est-à-dire de cette « *perte de certaines habitudes courantes exigées par la vie en société, ou l'impossibilité de les acquérir*. » (Goffman 1968, 118). En cela, sortir en escale peut aussi accentuer le sentiment de décalage et de déracinement provoqué par ce mode de vie mobile. D'ailleurs, le retour au navire après le temps passé en ville s'apparente à un véritable retour au bercail.



Lors de cette escale, sortir nécessitait de faire appel à un « taxi boat » du port pour nous amener à quai. Ce dernier venait nous chercher et nous déposer au pied de l'échelle.

Du fait de l'accélération des flux, de la composition parfois très hétéroclite des équipages, de la diminution du nombre de marins, ou encore d'un contrôle disciplinaire des corps plus resserré, la vie à bord des navires a connu de nombreuses mutations. Sans les réduire tout à fait, la segmentation des collectifs de travail, la diminution des escales, l'interdiction de l'alcool participent d'une remise en cause des espace-temps permettant de tempérer les conflits éventuels, et de se dégager un quant à soi. Ces évolutions renforcent ainsi le sentiment que le temps embarqué n'est qu'un temps de travail. Les diverses activités et « appropriations secondaires » (Goffman 1973) rythmant le quotidien, mais aussi les comportements de retrait dont certains font preuve, témoignent du refus des marins d'être réduits à leur seul statut de salariés dans le flux.

Conclusion

S'intéresser aux espace-temps à bord des navires met ainsi en lumière la manière dont le flux se déploie dans l'activité. Cela permet également de constater que, loin d'être linéaire

et homogène, celui-ci est traversé de tensions. La configuration spatio-temporelle du navire ainsi que ses usages donnent également à voir les diverses segmentations traversant le navire ainsi que leurs dynamiques. Le navire s'apparente ainsi à un réceptacle de temporalités différentes, souvent discordantes et contradictoires.

Parce que le navire fonctionne au voyage, qu'il évolue dans un environnement incertain, qu'il est à la fois lieu de travail et lieu de vie, le temps de travail y est fluctuant et peut être négocié. Parallèlement, l'usage d'internet, l'agencement strict des temps et des espaces rappellent sans cesse l'ordre des « *institutions complètes et austères ou encore disciplinaires* » (Foucault 1975), ou des institutions totales (Goffman 1968).

Enfin, cette approche donne à voir les défauts imperfections du flux autant que les « *espaces et temporalités cachées* » (Fischer 1989) du navire auxquels une approche strictement fonctionnaliste ne saurait donner accès. Au-delà de la division spatiale formelle se forment en effet des espaces de réappropriation de ces lieux de prime abord hostiles ou impersonnels puisque les marins ne font qu'y passer.

Le navire est ainsi lieu de tensions, et de luttes entre la liberté qu'il offre d'organiser son temps, et l'assignation très forte du temps et des espaces aux individus du bord, entre le temps linéaire et homogène du voyage et la multiplicité des temporalités présentes à bord. Dans cette tension se développent un certain nombre de pratiques tolérées, plus ou moins légales, adoptées par les officiers et les marins, et maintenant le navire dans cet entre-deux de lieu de vie et de travail.

Ces moments viennent interroger les distinctions traditionnelles entre le temps du travail, et du hors-travail, et l'opposition entre le travail et le loisir (Lefebvre 1997). Le quotidien des marins donne à voir un temps situé entre le travail, le hors-travail et le loisir, sorte d'entre-deux destiné au repos de la force de travail, sans toutefois jamais la libérer tout à fait, mais qu'elle peut exploiter pour se distancer de l'emploi. La spécificité de l'environnement de travail des marins tendrait ainsi plutôt à distinguer temps du travail, temps du repos, et temps du loisir, le temps de hors-travail étant relégué au moment où le marin est en congé ou sans embarquement. Au sein de cette organisation, le loisir ne s'oppose donc pas directement au travail.

Chapitre 7 – Contrôle et autocontrôle de la continuité de l'activité : la route libre vue du pont

> « Nous entrons dans des sociétés de « contrôle » qui ne sont plus exactement disciplinaires […], qui fonctionnent non plus par enfermement mais par contrôle continu et communication instantanée » (Deleuze, Pourparlers, Minuit, 1990, p.236).

C'est quoi une journée type, sachant qu'ici, ça change tout le temps ?

Une journée type… Déjà normalement, je fais du quart quand on est en mer…

C'est quoi déjà une situation normale ? C'est quand on est en mer ou... ?

Quand on est en mer. Ici le second fait pas de quart normalement. Mais c'est pour ne pas perdre la main, on en fait un peu. De 7 heures à 9 heures donc. Là c'est un moment où le bosco et le pompiste viennent à la passerelle pour chercher le travail, organiser leur journée. Après, c'est consultation des mails, parce que c'est vrai que maintenant ça devient primordial les mails. Je dois répondre au technique, au commercial, la qualité. Et après, la journée, ça dépend des problèmes. Si y a des problèmes, c'est de la maintenance au pont. Si j'ai pas trop de problèmes, c'est dans mes papiers, c'est dans la maintenance programmée des navires. Tous les mois on a des jobs programmés à faire. Et quand on a des soucis on peut pas tous les faire. Après, on a aussi des exercices à faire. Des exercices qualités. Des exercices d'urgences, de pollution. […] Et puis le soir on mange à 19h30, et après, ça dépend des navires, des équipages. Y a des bateaux où y a des piscines, on va faire un tour à la piscine… (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Une fois le navire loin des côtes et les instructions arrivées, ce dernier passe en « route libre ». Cette configuration constitue le mode de fonctionnement considéré comme normal à bord. C'est là que la vie de marin prend tout son sens : le navire avance, le huis-clos se referme, la terre et ses contraintes s'atténuent à mesure que le port et ses lumières disparaissent à l'horizon. Les services peuvent organiser la maintenance en fonction des priorités.

Que le navire retrouve son caractère isolé et refermé sur lui-même, ne signifie toutefois pas qu'il fonctionne en autarcie. Par le biais d'internet et des satellites, ce dernier est l'objet d'un suivi minutieux de la part des donneurs d'ordre. La passerelle, endroit de prédilection de l'encadrement et du commandement, déborde d'instruments électroniques et est consacrée aux tâches attenantes à la navigation. C'est à cet endroit que les officiers pont reçoivent les instructions de route et préparent le voyage. C'est également là que les moyens de contrôle à distance du navire sont les plus visibles.

Ce service comprend également le pont proprement dit, c'est-à-dire la partie extérieure du navire où les matelots effectuent la maintenance préventive et corrective, souvent accompagnés du second capitaine. Sa raison d'être est, pour sa part, essentiellement commerciale : les installations qui y sont fixées rendent possible les opérations commerciales de chargement et déchargement des produits, et c'est à cet endroit que se déroulent les opérations commerciales. Il est également le lieu où se déroulent les activités attenantes aux manœuvres de mise à quai.

Ces deux espaces présentent des aménagements et utilisations bien différentes. Si la passerelle représente l'activité de navigation, activité symboliquement très valorisée, le pont constitue un espace peu automatisé où l'activité est monotone et répétitive. Toutefois, dans ces deux espaces, la question de la continuité de l'activité est centrale : parce qu'il s'agit du service assurant la conduite du navire et la réalisation des opérations commerciales, matelots, bosco* et officiers travaillent en continu. Les officiers pont, par exemple, se relèvent à intervalles réguliers à la passerelle pour la navigation. De même, sollicités lors des escales et des multiples opérations dérivées des opérations commerciales (accueil du pilote*, manœuvre, installation de l'échelle de coupée*, etc), les matelots sont soumis à un rythme de travail bien différents des ouvriers mécaniciens qui, eux, travaillent à la journée. Davantage soumis aux aléas de la continuité, les marins de ce service effectuent donc régulièrement des heures

supplémentaires, et sont fréquemment en décalage avec le rythme, plus régulier de la machine.

L'autre spécificité du service pont réside dans sa publicité qui tend à complexifier les arbitrages effectués dans le travail quotidien. Comme les autres services du navire (machine, cuisine), les activités du pont doivent combiner les impératifs de flux, de sécurité et les exigences réglementaires et, comme dans les autres services, combiner ces injonctions contradictoires peut donner lieu à des arrangements informels et parfois illégaux. Situé à l'extérieur, le pont soulève des enjeux de représentation, et, alors que la machine s'apparente davantage à un espace « caché » du navire (Scott 2008), les marins de pont agissent ici à découvert. Cette visibilité de l'activité est double : d'un point de vue interne au navire, les marins d'équipage travaillent sous l'œil de la passerelle, et donc des supérieurs hiérarchiques. D'un point de vue externe, matelots et officiers agissent sous les regards extérieurs lorsque le navire croise d'autres embarcations ou qu'il fait escale. Enfin, dans une optique foucaldienne, la passerelle est l'objet d'un contrôle panoptique de la part de l'armateur comme de l'affréteur qui s'assurent régulièrement, mais sans que les marins ne le sachent toujours, que les consignes sont bien effectuées.

Qu'il s'agisse de la passerelle ou du pont extérieur, le service pont constitue donc le service le plus sujet aux pressions commerciales venant de l'extérieur. En quoi consiste cette pression commerciale ? Comment concilier dans ce cadre les impératifs de sécurité liés à l'activité de navigation aux exigences du flux ? Comment les marins parviennent-ils, dans cette activité hachée par les relèves de quart, à stabiliser leur environnement ? Dans quelle mesure l'activité des matelots s'inscrit-elle dans cette continuité ?

Parce que la passerelle et le pont constituent deux espaces bien séparés, ce chapitre traitera séparément ces questions. Il s'agit dans un premier temps de montrer en quoi consistent ces outils du contrôle à distance, et dans quelle mesure ils tentent à remettre en cause les critères qui définissent ce qu'est un « bon » navigant. Un second temps explicite les outils construits et mobilisés par les marins qui participent à la stabilisation de leur environnement et, partant, à la continuité du navire. Le troisième moment consacré au travail des matelots montre dans quelle mesure cette continuité se fait parfois au détriment de la réglementation ce qui, et ce sera le quatrième temps, pose des questions en termes de responsabilité.

1. La passerelle, lieu de commandement et de contrôle

Du fait de son rôle stratégique, l'organisation du travail à la passerelle donne à voir une division du travail social très fonctionnelle. Cette organisation est dotée d'un mode de régulation hiérarchique au sein du bateau qui repose sur des règles formelles d'avancement dans la profession alliées à des représentations et cadres de pensée symboliques façonnant l'ordre social du bord[260]. Deux évolutions majeures viennent bousculer ces cadres sociaux qui, d'un premier coup d'œil, semblent immuables : une gestion accélérée des carrières des navigants français liée à l'ouverture des marchés du travail, et la multiplication des outils de communication et des moyens de contrôle à distance de l'activité. Ces deux évolutions participent d'une mutation de deux règles façonnant l'ordre symbolique et fonctionnel de la passerelle – et plus généralement du bord – : la première qui pose que la personne occupant le grade supérieur serait forcément plus expérimentée que ses subalternes, et une autre selon laquelle le capitaine est « *le seul maître à bord après Dieu* ».

1.1 Une organisation hiérarchique fonctionnelle ?

L'organisation du travail à la passerelle témoigne d'une organisation fonctionnelle du travail afin de répondre aux exigences de continuité et de sécurité du navire. Parce qu'elle permet également la transmission de savoir-faire et est porteuse d'une certaine représentation du métier, cette organisation renforce par ailleurs les identités professionnelles. Toutefois, cet agencement se trouve modifié par l'accès aux postes d'officiers à des marins relativement jeunes.

1.1.1 A chacun sa place et son heure

L'activité de conduite du navire se déroule dans cet espace spécifique qu'est la passerelle. Sorte de tour de contrôle située à plusieurs dizaines de mètres au-dessus de la mer, elle offre un panorama exceptionnel sur l'environnement du navire. Généralement silencieux, cet espace reste peu fréquenté : il constitue avant tout un lieu de travail pour une activité cognitive stratégique qui réclame calme et concentration.

[260] Dans ce cadre, règles et représentations fonctionnement ensemble et s'alimentent respectivement. Ce mode de fonctionnement hiérarchique et symbolique n'est donc pas propre à la passerelle. J'ai choisi de le présenter ici car il me semble qu'il apparaît plus clairement dans ce service qu'à la machine (la cuisine constituant un service vraiment à part).

Les quarts sont réalisés par les différents officiers pont (lieutenants et, selon le navire, le second capitaine). Ces derniers sont sous les ordres du commandant, dont le bureau se situe généralement au pont juste inférieur à la passerelle. Du fait de cette proximité, mais aussi de la présence de nombreux outils de communication, le commandant monte régulièrement à la passerelle. Les officiers fonctionnent en binôme avec les matelots : pour chaque quart, un matelot est mandaté pour la veille et peut être appelé pour seconder l'officier selon les besoins.

En route libre, le travail à la passerelle s'organise par quarts généralement de quatre heures. Selon le nombre d'officiers pont, la tranche de 24 heures est découpée comme suit :

Tableau 6 : Organisation et répartition des quarts

HORAIRE DU QUART	RANG ET RESPONSABILITES
Minuit – 4 heures	**Premier lieutenant / *Chief Mate*** Également en charge du *passage planning.*
4 heures – 8 heures	**Second Capitaine / *Chief Officer*** Responsable de l'opération commerciale, du service pont et de l'équipage, de l'organisation de la maintenance pont et des exercices de sécurité. Il remplace le capitaine en cas de défaillance de ce dernier.
8 heures – Midi	**Lieutenant / *Third Mate*** Lieutenant sécurité, et souvent radio, sauf lorsqu'un quatrième lieutenant est à bord.
Midi – 16 heures	**Premier lieutenant / *Chief Mate***
16 heures – 20 heures	**Second Capitaine / *Chief Officer***
20 heures – Minuit	**Lieutenant / *Third Mate***

Cette organisation peut varier en fonction de la composition de l'équipage. Sur certains navires, un quatrième lieutenant navigation complète cette équipe, notamment lorsqu'il est nécessaire de soulager le second capitaine en charge des opérations commerciales. Dans ce cas, le second capitaine n'effectue pas de quart. D'autre part, chaque officier a une double casquette : outre son rôle de chef de quart, il est chargé d'un « mandat » : sécurité, radio, préparation du voyage, préparation des exercices. Les tâches rattachées à tous ces rôles peuvent être réalisées pendant le quart si les conditions le permettent.

Encadré 20 : Rôles d'équipage et sécurité du bord

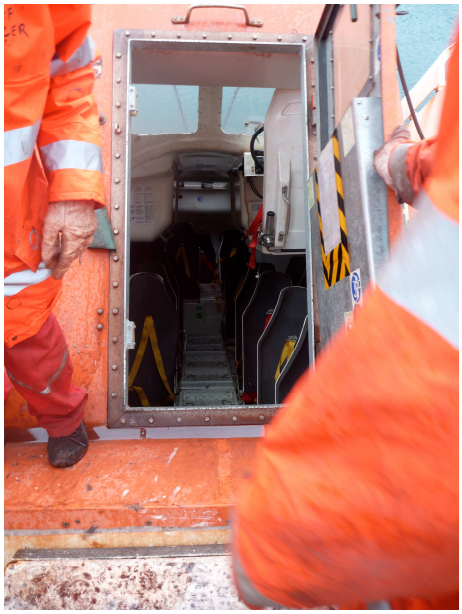
Chaque membre de l'équipage joue plusieurs rôles à bord. Outre la fonction (commandant, chef mécanicien, etc.), tous les membres embarqués, marins ou non, ont un rôle d'équipage qu'ils doivent endosser lors des exercices de sécurité et en cas d'accident. Ce rôle détermine les tâches à effectuer dans ces situations ainsi que le lieu à rejoindre si le navire se trouve dans une situation critique. Certains matelots sont ainsi les pompiers du bord. Ils ont suivi une formation leur permettant d'agir de manière appropriée et disposent d'un équipement spécifique pour les interventions.

L'arrivée de n'importe quel membre à bord s'accompagne d'une visite du navire, le *safety tour*, menée par le lieutenant sécurité, où le nouvel embarqué découvre l'agencement du navire, les lieux de rassemblement ou encore les embarcations de sauvetage. Cette visite est l'occasion d'informer la personne du rôle qu'elle aura à jouer en cas d'abandon du navire. Cette distribution des rôles doit permettre à chacun de savoir ce qu'il doit faire en un minimum de temps. Elle sous-tend la nécessité dans ce genre d'organisation que chaque membre soit autonome. Elle implique également une gestion collective des risques : quel que soit le statut des membres embarqués, la sécurité est l'affaire de tous. Aussi, toute personne embarquant est informée de la procédure à suivre si elle découvre un départ de feu ou un blessé.

Ces informations sont inscrites dans des documents présents dans les cabines. Comme la distribution de chaque cabine entre les membres d'équipage est très codifiée (cf. chapitre 5), les documents ne bougent pas. Ils précisent ainsi le rôle d'équipage des personnes amenées à occuper la cabine qui se succèdent, les numéros de téléphone des cabines et des espaces de travail, les lieux de rassemblements. Chaque cabine est également équipée d'une combinaison de survie.

Enfin, le rôle joué dans ces situations détermine la place à occuper dans le bateau de sauvetage, la *free fall*, dernière embarcation dans laquelle les marins embarquent avant d'abandonner

le navire. Source d'une grande méfiance de la part des marins[261], cet engin est situé à l'arrière du navire, incliné vers la mer. En cas d'abandon du navire, tout l'équipage doit s'y assoir et trouver rapidement sa place. Les places sont ainsi numérotées, et correspondent au rôle joué par chaque membre embarqué.



Entrée de la *free fall* lors d'un exercice de sécurité. L'entrée est étroite et très inclinée. L'embarcation est suspendue au-dessus de l'eau. Une fois tout le monde embarqué, le second désamarre le navire et déclenche le système entrainant la chute de l'engin vers l'eau. Le contact avec la surface de la mer peut ainsi être très violent : c'est pourquoi les sièges tournent le dos à l'avant de l'embarcation et le système des ceintures est le même que celui des avions.

Parce que le navire fait partie de ces organisations à haute fiabilité, l'agencement des quarts répond à des exigences organisationnelles spécifiques au navire. Comme le montre l'extrait d'entretien ci-dessous, l'assignation des places correspond à des besoins en termes de sécurité et de communication entre les membres d'équipage.

> « Pourquoi est-ce que l'officier le moins qualifié, on lui met le 8-12 ? Parce qu'à 8 heures du matin, le capitaine est levé et peut aller le surveiller à la passerelle. Il travaille à des heures où le capitaine est réveillé. *2nd Mate*, c'est lui qui est en charge de tout ce qui est voyage

[261] Juste quelques mois avant de débuter ma recherche, un officier et un élève ont trouvé la mort lors d'un exercice sur la *free fall*. Cette embarcation est peu testée car l'essayer en réel est une gageure : cette opération prend du temps, est assez technique et suscite peu d'intérêt. Cela demande par ailleurs que le navire soit en sécurité sur une plage horaire étendue, ce qui est très rare.

planning. Et en général, pourquoi on le met sur ce quart justement, le 16-20 et le minuit-4, parce que de minuit à 4 heures du matin, en pleine nuit, y a pas d'autres activités, y aura pas d'exercices qui vont le déranger. Si il est en pleine mer et qu'il n'y a pas de trafic, il laisse son matelot regarder si y a du trafic à l'extérieur. Lui, il ferme les rideaux dans la table à carte et il peut faire tous ses trucs, ses préparations de cartes. De temps en temps il regarde un peu ses radars, il regarde si tout va bien et il continue. Et puis on a le quart du 2nd capitaine qui est le 4-8, 16-20 tout simplement, parce qu'en tant que 2nd capitaine, c'est toi qui donnes les ordres au maître d'équipage, et que le maître d'équipage il va commencer sa journée à 8 heures, il va venir te trouver à 7h30 à la passerelle te demander ce qu'il doit faire à la journée. Et pareil le soir, pendant le quart, le maître d'équipage vient lui faire le compte-rendu de la journée. Et puis le second capitaine, c'est souvent lui qui dans son quart va se faire assister par les aspirants, le cadet, celui qui n'a pas encore ses 12 mois de navigation. Et entre 4 heures et 8 heures du matin, et entre 16 heures et 20 heures, on a le lever et le coucher du soleil, donc ça lui permet de travailler au sextant et de faire le calcul des positions avec le soleil. On fait la navigation à l'ancienne. C'est pour s'exercer. » (Ancien navigant, Affréteur de l'affréteur, 37 ans, belge)

Le caractère fonctionnel de cet agencement des temps apparaît dans la prise en compte des différents « mandats » et responsabilités rattachés à chaque grade. Le quart du *third Mate,* également responsable de la sécurité, lui donne la latitude nécessaire en dehors de ses quarts pour effectuer le travail d'affichage de panneaux de sécurité dans les coursives ou de vérification des équipements de sécurité. Celui du second capitaine le rend accessible et joignable par le bosco* en début et fin de journée pour organiser le travail de maintenance du pont. Enfin, celui du *Second Mate,* lieutenant expérimenté et sur le point de devenir second capitaine, correspond aux moments où une large majorité de l'équipage se repose. Cette organisation témoigne par ailleurs de la volonté d'optimiser l'intégration des élèves au sein de la profession. La manière dont leur insertion est pensée au sein de cette organisation du travail laisse la place à des temps de transmission de savoirs pratiques.

Surtout, cette distribution des tâches suppose une stricte correspondance entre le rang occupé et les compétences détenues par les officiers. Elle pose comme une évidence le principe selon lequel plus l'individu se situe en haut de la hiérarchie, plus il sera âgé et expérimenté. Cette division du travail, qui sous-tend du même coup une représentation fonctionnelle de la hiérarchie du navire, va de pair avec les « super-règles » présidant au

fonctionnement des gestions de carrière des navigants. Comme cela est fort bien montré dans la thèse de C. Paradeise, les avancements au sein de la corporation et de ses restes, reposent a priori sur la détention de diplômes, puis de brevets, combinée à de l'accumulation d'expérience au sein de la compagnie. La gestion des avancements de carrière suppose donc du temps et, dans le but de maintenir un marché du travail équilibré ne produisant pas de chômage, d'ajuster ces avancements aux besoins futurs (Paradeise 1985, 215‑265).

1.1.2 Jeunes officiers et vieux matelots : inversement de la pyramide des âges ?

La jeunesse des officiers français

La généralisation des équipages multinationaux et la difficulté à évaluer les besoins futurs en main d'œuvre concourent à bousculer ces logiques d'avancement selon l'ancienneté. En raison du recrutement ethnicisé et de la volonté de maintenir des français en haut de l'état-major[262], certains marins non français, peuvent se retrouver exclus de ce processus d'ascension. Ainsi, sur un navire, le matelot de quart philippin accompagnant le lieutenant français sur les quarts du 8-12 et du 20-Minuit, était un marin breveté officier de quart, qui avait par ailleurs déjà exercé en tant que second capitaine aux Philippines. Or, du fait de sa nationalité et parce qu'il s'agissait de son premier embarquement à l'international, la compagnie l'avait embauché en tant que matelot pont. Afin de faire ses preuves et d'accumuler du savoir-faire, ce dernier passait tout son temps libre à la passerelle pour se perfectionner dans les calculs d'ETA[263], le traçage de route sur cartes ou encore la navigation au sextant.

> « Dans nos générations, les chefs sont plus jeunes, mais ils partent plus tôt, ils arrêtent de naviguer plus tôt. Ce qui fait que les équipages sont plus jeunes. Parce que avant, que ce soit au pont ou à la machine, tu faisais ta carrière comme second, et tes trois, quatre, cinq dernières navigations, tu passais chef. Alors que maintenant, moi je suis passé Chef, je devais avoir 35-36 ans, j'ai des copains qui sont passés chef à 30 ans. » (Chef Mécanicien, 38 ans, Français)

[262] Comme nous l'avons vu dans les précédents chapitres, pour des exigences de fixation et de fidélisation de la main d'œuvre, les armateurs cherchent à garder des français pour les grades d'officiers supérieurs. A l'inverse, les marins employés en free-lance et étrangers (c'est-à-dire non français pour les exemples mobilisés ici) sont maintenus dans des postes d'officiers inférieurs et d'équipages.

[263] *Estimated Time of Arrival*. Cette information est demandée parfois plusieurs fois par jour par les donneurs d'ordre afin d'évaluer le coût du contrat commercial et d'ajuster les prochains voyages.

A l'inverse, les mutations de ce marché du travail font que des officiers français peuvent se retrouver très vite et très jeunes à des postes de commandement. Or, conformément aux principes de progression de carrière (cf. encadré), un marin ne peut être promu sans avoir épuisé tous les échelons précédents, ni effectué ses temps de navigation requis pour chaque brevet. Parce que l'organisation des avancements de carrière ne peut passer outre ces super-règles : monter ces échelons prend du temps aux marins, tout comme se constituer un vivier d'officiers supérieurs français pour l'employeur.

Encadré 21 : L'évolution « naturelle » des carrières d'officiers

En France, depuis l'adoption en 2010 de la dernière réforme de l'enseignement maritime, les aspirants au poste de commandant doivent tout d'abord passer trois ans à l'école pour obtenir le Diplôme d'Elève Officier Marine Marchande (DOEMM : trois ans en alternance avec chaque année 3 mois et demi d'embarquement obligatoire). Les élèves ont ensuite le choix entre une voie « professionnelle » et une voie « recherche » :

- Dans le premier cas, les élèves obtiennent le Brevet de Chef de Quart Passerelle après 12 mois de navigation en tant qu'élève, puis de Second Capitaine après 12 mois de navigation en tant qu'Officier pont, et enfin de Capitaine après 36 mois de navigation en tant que Second capitaine.
- Dans le second, l'élève s'engage dans un Master en deux ans comprenant 4 ou 5 mois de navigation en tant qu'Officier, délivrant le diplôme d'ingénieur. En possession de ce diplôme, il peut accéder au Brevet de Second Polyvalent après 24 mois de navigation en tant qu'Officier polyvalent (pont et machine), puis de Capitaine de 1ère classe de la Marine marchande après 48 mois de navigation en tant que Second polyvalent.

La progression est similaire pour la machine : les futurs mécaniciens ont également le choix entre cette voie scolaire qui, parce qu'elle est polyvalente, donne aussi accès au service machine après l'obtention du diplôme d'ingénieur. Dans ce cas, les marins se spécialisent dans le service machine et optent pour le brevet de Second mécanicien au lieu de Second capitaine. Selon le cursus professionnel, le marin doit obtenir de DEOMM, puis le Brevet de Chef de Quart machine (six mois d'élève à la mer). Il doit ensuite valider son Brevet de Second mécanicien en navigant six mois en tant qu'officier mécanicien (quatrième ou troisième), pour ensuite devenir Chef., après trente mois de navigation en tant que Second.

Le rétrécissement du groupe professionnel des officiers, dû à la chute de l'emploi français et à la forte propension aux reconversions précoces vers d'autres professions[264], allié au fort turn-over de la main-d'œuvre alimentent la nécessité de renouveler régulièrement la population des officiers. Ecoles et armateurs se plaignent régulièrement du « manque d'attractivité » dont souffrirait la profession, et qui maintiendrait le groupe dans un état permanent de « crises structurelles » (Grövel 2013). La succession de ces dernières se matérialise par un marché de l'emploi particulièrement instable, alternant des périodes de relative abondance suivies de périodes de sous-emploi. L'éclatement de la corporation participe probablement à cette instabilité puisqu'elle complexifie les évaluations des besoins futurs en main-d'œuvre. La tâche était déjà complexe dans un marché du travail fermé (comment savoir, dans ce secteur volatile, quels allaient être les besoins en main-d'œuvre dans les dix prochaines années sachant que former un commandant « prend » environ quinze ans ?). Prendre en compte les autres nationalités, les spécificités nationales des systèmes de formation, ou encore les règles informelles – ethniques – régulant le marché du travail, rendent cet exercice de spéculation encore plus fastidieux.

Contribuer à alimenter un « vivier » constitué d'officiers supérieurs brevetés, comporte donc le risque d'accélérer les avancements de carrière en faisant passer plus rapidement que de coutume les jeunes officiers aux échelons supérieurs. A bord, les officiers français rencontrés présentaient en effet une moyenne d'âge de 36 ans[265]. Les statistiques réalisées par le Cereq confirment ces observations. Selon le rapport de 2012, la moyenne d'âge des officiers N-2 (N étant les officiers de commandement), pont (lieutenants navigation) et machine (quatrième et troisième mécaniciens) confondus, s'élève à 26,6 ans, tandis que la moyenne d'âge des officiers, tous grades et services confondus s'élève à 40,45 ans (Delanoë, Gosseaume, et Podevin 2012). Les conséquences du manque de main-d'œuvre brevetées est surtout visible pour les postes de commandement. Sur le travail de terrain j'ai rencontré des commandants âgés de moins de quarante ans, ou encore des mécaniciens promus seconds à l'âge de 25 ans, qui présentaient donc les conditions réunies pour devenir Chef mécanicien avant l'âge de 30 ans.

Ces avancements s'effectuent dans le respect des règles formelles de la profession. Toutefois, ils viennent remettre en cause des représentations bien ancrées définissant ce qui

[264] Voir chapitre 4.
[265] Moyenne effectuée à partir des âges des marins de trois des quatre navires embarqués.

caractérise le « bon marin » et qui structurent d'un point de vue identitaire, le groupe professionnel.

Remise en cause de l'ordre hiérarchique traditionnel

Dans ce métier où l'apprentissage pratique est fortement valorisé, le temps passé en mer et l'ancienneté sont les garants d'un savoir-faire étendu, c'est-à-dire d'un excellent « sens marin ». Plus la personne aura vécu de situations variées sur des navires différents, et plus elle sera rentrée tôt dans la profession, mieux elle sera dotée de connaissances et de la prudence promettant l'usage de bonnes pratiques et de comportements adaptés à l'aléatoire mer.

Ce cheminement aboutit « naturellement » à la fonction de commandant qui représente selon le fameux adage, le « *seul maître à bord après Dieu* ». En tant que chef de l'expédition, responsable de la marchandise, officier d'État civil[266], représentant légal de l'armateur ainsi que représentant de l'équipage auprès de ce dernier, le statut de commandant est une spécificité n'ayant pas d'équivalent à terre. Le rôle du commandant impose une posture qui rappelle celle du prudent aristotélicien : il est celui qui agit selon le juste milieu, c'est-à-dire selon la droite règle que seul lui-même peut établir. Selon Aristote, seul le prudent connaît cette règle, car lui seul sait ce qui est bon ou mauvais pour l'homme. Il est donc porteur de cette norme : « *le prudent ne sert de critère que parce qu'il est doué d'une intelligence critique* », il est « *celui-là qui juge* », parce qu'il sait, a du jugement, de l'expérience, une « *connaissance* » (Aubenque 1963, 50). En cas de doute ou d'alternatives à une question, le commandant peut se tourner vers quelqu'un d'autre, mais la prise de décision lui revient, de même que la responsabilité qui en découle. Ce rôle impose un quotidien relativement solitaire : le commandant participe rarement aux moments collectifs et doit assumer de prendre des décisions seul.

Agé de 34 ans, un des capitaines rencontré – avec qui je n'ai pu faire d'entretien approfondi – m'a fait part lors d'une conversation informelle à la passerelle de ses difficultés à trouver le juste milieu communément attendu par l'équipage pour quelqu'un de son grade. Selon lui, le commandant doit adopter un comportement mesuré : « *être proche de l'équipage mais pas trop quand même, quitte à devoir s'isoler régulièrement* ». Outre ses propres hésitations, la distance réfléchie de ce capitaine était régulièrement remise en cause : ses collègues officiers, d'âges similaires, faisaient davantage appel à lui pour des questions qu'il

[266] En capacité de déclarer des naissances, des décès et des mariages.

jugeait secondaires et qu'ils auraient pu, d'après lui, résoudre sans le consulter. Au contraire, l'équipe semblait plus disposée à discuter ses ordres, chose qui ne serait pas envisageable avec un commandant plus âgé.

Les difficultés rencontrées par ce capitaine, que lui-même attribuait à son âge, témoignent de la prégnance de cette représentation de la figure du commandant comme personnage héroïque, solitaire et viril, naviguant depuis des années, capable de faire le « bon choix ». Ce dernier faisait visiblement l'expérience de comportements discriminants qui étaient là pour lui rappeler que son âge, similaire ou proche de celui des autres officiers, ne lui permettait pas d'établir la distance habituellement attendue entre le commandant et le reste du bord. Autrement dit, l'âge de ce commandant en faisant quelqu'un de « trop proche » de l'équipage, qui ne répondait aux critères d'exceptionnalité que tout commandant est censé incarner. Ce décalage entre les caractéristiques sociales de cette personne et les représentations de la fonction entraîne la possibilité de douter des capacités détenues par l'individu et, partant, de remettre en cause sa légitimité et son autorité.

Nouvelles segmentations et conflictualités nouvelles

Déconstruire ces cadres normatifs ne doit pas s'accompagner d'une négation ou d'une mésestimation de la place et du rôle qu'ils jouent dans l'espace social. Ces représentations opèrent dans l'espace social selon un double mouvement : d'un côté elles le façonnent et agissent donc comme cadres performatifs de ce dernier. De l'autre, elles sont une image, un indicateur des règles suivant lesquelles il fonctionne. Aussi, si la représentation du commandant donne lieu à des formes d'âgisme, cela ne doit pas non plus conduire à sous-estimer le fait que monter dans les échelons de la hiérarchie du navire correspond effectivement au passage à des postes à forte responsabilités techniques mais aussi humaines. Lors de son quart, un lieutenant chef de quart de 23 ans est ainsi responsable de la conduite du navire. De même, devenir second capitaine ou second mécanicien signifie endosser un rôle de chef d'équipe. Dans le contexte qui nous intéresse, cette dernière est souvent composée de marins bien plus âgés, de nationalités différentes ne parlant pas toujours anglais. Pour un officier âgé d'une vingtaine d'années, fraîchement breveté, la tâche n'est pas toujours évidente.

> « Je pense que je suis passé assez vite Second, même très vite. Ça fait jeune, je suis passé Second j'avais 25 ans. J'arrive à gérer une équipe à la machine, je pense que ça se passe bien,

au niveau de l'ambiance ça va, mais si y a un Second qui arrive avec une grande gueule, je pense que j'aurais pas les épaules pour l'envoyer chier. Donc je vais attendre un peu d'avoir l'expérience, et justement de pouvoir m'assoir dessus au cas où… » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Prendre le temps de gravir les échelons en restant volontairement au grade juste en dessous est une forme de régulation informelle face à des processus pouvant potentiellement être source de nouvelles segmentations. Les politiques de recrutement international associées aux avancements rapide des officiers français peuvent en effet donner lieu à une segmentation du navire avec d'un côté les jeunes officiers de commandement, de l'autre, des officiers inférieurs, des matelots et ouvriers plus vieux pour qui les modalités d'avancement sont beaucoup plus longues.

Décider de prendre son temps signifie aussi respecter le cadre normatif valorisant l'expérience. Cela perpétue la super-règle selon laquelle celui placé au-dessus est plus compétent que moi. Enfin, cette posture signale que la personne ne cède pas aux sirènes des apports symboliques liées à l'exercice de ce métier, contrairement à ceux pour qui le prestige et la rémunération constituent un argument central pour s'y engager. Ces individus qui surjouent ce côté réputationnel sont ironiquement appelés les « *Top Gun* » en référence au film[267] : « *C'est : tu sors de l'école, tu as tes ray ban, ton blouson en cuir, enfin, tu vois, avec ton écharpe blanche… Enfin, y'en a qui ont fait l'école, c'est pour être en uniforme.* » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

« Je pense que quand on rentre dans la Marine marchande très tôt, ce qui est pas mon cas, je pense que les mecs sont complètement formatés. Ceux qui montent vite, tu traines tout le temps avec des mecs de ta classe, des officiers, qui te forment au moule, qui t'apprennent à juger le travail des autres, qui t'apprennent à diriger, et ça te donnes des mecs qui ont 25 ans, qui ont la moitié d'un bateau sous leurs ordres et qui sont complètement dénués d'humanité, de compassion, d'intelligence de relations. » (Ancien navigant, reconverti dans le secteur éolien, environ 30 ans, Français)

Malgré son caractère désabusé, ce témoignage soulève une idée importante. La progression rapide dans les échelons élevés du navire alliée à l'adhésion à un esprit de corps

[267] Sorti en 1986, film américain devenu culte mettant en scène la couardise et le courage de pilotes de l'US Navy.

acquis au sein des espaces-temps de socialisation qui accompagnent la scolarité des officiers, participe d'une fermeture du groupe professionnel sur lui-même. Dans cette progression où l'objectif est d'atteindre les fonctions de commandement, les jeunes officiers n'ont pas le temps de découvrir les différentes fonctions du bord et d'avoir une connaissance fine du rôle occupé par les autres membres d'équipage. Or cette connaissance des autres, de la nature et de l'utilité de chaque fonction du bord constitue une condition favorable à l'émergence de relations de confiance et, partant, à l'existence d'un collectif qui saura réguler lui-même et collectivement les problèmes relationnels comme les avaries techniques.

> « Considérant que à partir du moment où moi je leur montre que j'ai une certaine confiance, je suis persuadé que le jour où ils auront un questionnement, ce questionnement remontera jusqu'au commandant et permettra d'éviter les non-dits et les problèmes par la suite. Et ça, ça doit permettre de gérer les conflits puisque c'est le pire des cas qui puisse arriver sur un navire. » (Commandant, 48 ans, Français)

La gestion de l'équipage et des éventuels conflits suppose une attention à ces segmentations et temporalités de carrières différentes. Ces éléments sont en effet sources de relations de pouvoir et de subordination d'autant plus complexes qu'ils constituent un « péril multiple » (Jaunait et Chauvin 2012), pour lequel les critères d'âge, de sexe, de nationalité, de formation, de salaire, de statut et de rang sont étroitement imbriqués. Si, sur un bateau, l'âge est source de respect, la jeunesse peut être synonyme d'inexpérience, de couardise et d'arrogance. Dans ce cadre, les jeunes officiers peuvent combler leur manque d'expérience en mettant en avant leur statut d'officier blanc en CDI. De même, les lieutenants philippins peuvent avoir tendance à compenser leur infériorité salariale vis-à-vis de leurs homologues français en accentuant la distance qui existe entre eux et les matelots et ouvriers. Enfin, les matelots lettons auront un discours et des comportements racistes envers les peintres indiens ou les matelots philippins afin d'écarter toute idée de rapprochement entre eux et un potentiel prolétariat maritime issu de l'hémisphère sud. Autrement dit, les multiples fractures traversant ces collectifs de travail sont sources d'autant de lignes de conflits possibles dont l'intensité varie en fonction de l'imbrication des différents critères cités.

La reconnaissance de cet éloignement entre marins de diverses nationalités trouve diverses solutions au sein des compagnies. Dans l'une d'entre elles, cela passe par la désignation du lieutenant philippin comme porte-parole de l'équipage philippin. Lorsque les

matelots et ouvriers ont une requête, ces derniers passent par l'officier qui la transmet au chef de service concerné (2nd mécanicien ou 2nd capitaine). Le chemin s'inverse lorsque le second capitaine veut faire communiquer une information aux matelots et aux ouvriers. Cet officier est également chargé de distribuer la paie que les marins étrangers reçoivent directement sur le bateau. La création de cet échelon hiérarchique informel s'inscrit dans la volonté de faire remonter les demandes de la part des membres d'équipage qui, contrairement aux officiers philippins, témoignent d'une faible maîtrise de l'anglais. Quelle qu'en soit son efficacité, elle traduit une politique de gestion du personnel extrêmement ethnicisé qui tend à transcender toute hiérarchie fonctionnelle pour s'appuyer sur l'existence de communautés plus ou moins réelles constituées par la même appartenance nationale. Selon cette approche, chaque communauté doit gérer ses propres conflits internes, et ce n'est que lorsque le conflit déborde que l'information reprend son cheminement formel pour remonter jusqu'au commandant.

La répartition des quarts et, de manière plus générale, l'organisation hiérarchique du bord répond à l'origine à des objectifs fonctionnels : le grade correspond a priori à un niveau d'expérience acquis par le temps passé en mer. Au grade sont assignés une place et des horaires de travail spécifiques qui participent d'un certain ordre du bord. Toutefois, les processus d'ethnicisation présidant aux politiques de recrutement remettent partiellement en cause les modalités d'avancement de carrière. Sans invalider les super-règles régulant la profession, ces évolutions modifient les identités professionnelles et peuvent être source de conflits au sein du collectif de travail. Autrement dit, la hiérarchie fonctionnelle tient toujours, mais elle est traversée de mutations.

1.2 La passerelle, œil de Moscou et objet de tous les contrôles

Grâce au panorama qu'elle offre sur l'environnement extérieur, la passerelle constitue un lieu particulier du navire, à la fois objet de fantasmes et de craintes. La passerelle, nous dit Olivier Rollin dans son introduction au Quart de Kavvadis, « *a partie liée avec l'eau, le vent, le ciel les astres.* ». Contrastant avec la machine qui représenterait le « *corps, le muscle, l'exécution* », « *vouée au regard et à la parole, à la décision, la passerelle est apollinienne* » (Kavvadias 2008, 10). Lieu de veille et de concentration, la passerelle est en effet un lieu propice aux discussions. Mais en tant que lieu de conduite du navire, elle constitue avant tout un lieu de pouvoir et de commandement par excellence.

1.2.1 Contrôler à distance ou sécuriser le navire ?

Située à plusieurs mètres de hauteur, la passerelle offre une vue dégagée sur le pont. L'agencement des fenêtres permet de voir sans être forcément vu. Placé là-haut, il est possible d'entendre toutes les communications internes au navire : téléphone interne, système VHF : tous ces échanges transitent par la passerelle. C'est de là que partent et arrivent les ordres internes au navire qui, nous allons le voir, influencent l'activité du reste du navire[268]. C'est également à cet endroit que s'exerce un contrôle à distance du navire.



[*juillet 2011*] La passerelle regorge d'outils de communication et d'aide à la navigation. Tous les jours, la position réelle du navire est communiquée par satellite à une centrale américaine. Si au bout de 24 heures, le centre ne reçoit aucune nouvelle du navire, il se basera sur le dernier positionnement envoyé pour les recherches. Avant, ce positionnement était dissocié de celui envoyé à l'affréteur. Ainsi, me dit le lieutenant, « *on traçait deux ou trois routes sur la carte* ». Une pour l'affréteur, une pour la compagnie qui pouvait alors organiser des changements d'équipage sans que l'affréteur ne le sache. Ici, tout le monde sait ce que fait le navire : depuis que ce dernier est équipé d'un système d'alarme en cas d'attaque de pirates, tout le monde connaît et peut vérifier la position du navire.

La surveillance du navire s'effectue à travers un suivi GPS et satellite du navire. Grâce à ces outils de contrôle à distance, affréteurs et armateurs peuvent vérifier en temps réel la

[268] De ce fait, les observations effectuées à la passerelle ont été particulièrement éclairantes : alors que là-haut, les conditions sont plutôt bonnes pour réaliser des entretiens, se trouver à la passerelle permet de voir comment se déroule l'activité de veille, tout en suivant directement la vie du navire (l'arrivée et le départ d'informations, les changements de route, les événements de la machine…).

vitesse et la route du navire. Ce contrôle est double : il permet, comme l'extrait de carnet de terrain le montre, d'organiser un suivi précis de l'activité du navire, et ainsi de déclencher plus rapidement les secours si nécessaire.

Du côté de l'armateur, ce contrôle à distance est justifié par des arguments financiers. La consommation de fioul constituant un des premiers postes de dépense de l'armateur, ce dernier met un point d'honneur à ce que les navires respectent bien les instructions en termes de vitesse. Comme on l'a vu au chapitre 2, ce contrôle s'effectue à terre dans un espace appelé *fleet center*. Cette salle est dotée d'un écran géant où sont représentés tous les navires de la compagnie, leur route, leur destination et leur vitesse. Plusieurs personnes, souvent d'anciens commandants, se relaient pour y faire la veille en continu. Et, j'ai déjà montré que le rôle de ce service ne se limitait pas au seul contrôle de la flotte. Toutefois, cette fonction est au cœur de son existence à tel point que les marins le surnomment le *flic center.*

> « C'est vrai, on fait un peu les flics. C'est là où il y a tous les écrans, « *vous allez trop vite, ralentissez* ». L'enjeu c'est le fioul, c'est énorme ce chiffre. C'est plusieurs centaines de millions de dollars. Eux, ce qu'ils voient, c'est le côté répressif, il faut que vous ralentissez vous allez trop vite. » (Ancien commandant, reconverti à terre, la cinquantaine, Français)

Avec ce contrôle à distance, les donneurs d'ordre gardent un œil sur le navire, sur sa route, mais surtout son allure*. Dès lors qu'un imprévu survient, ils interviennent et demandent des comptes aux navigants. Ainsi, sur un navire, après l'arrêt des machines pendant une vingtaine de minutes pour un changement de piston, l'affréteur a envoyé plusieurs mails pour demander des comptes sur cet arrêt imprévu. De même, à bord d'un autre navire, une sonde installée à la passerelle permettait à l'affréteur de mesurer l'assiette*[269] du navire. Ce dernier pouvait ainsi vérifier à distance que sa marchandise était transportée dans de bonnes conditions et ne subissait ni roulis*, ni gîte*.

De ce fait, la présence de ces instruments implique une multiplication des fils reliant le navire à la terre. Il résulte de cette évolution une reconfiguration de la circulation du pouvoir et des contraintes s'appliquant au navire et résultant de son activité, ainsi qu'une nouvelle forme de « gouvernementalité » de ce dernier.

[269] L'assiette du navire correspond à sa situation d'équilibre sur l'eau. On dit que le navire gîte s'il est déséquilibré d'un bord ou de l'autre, qu'il roule lorsqu'il oscille de bâbord sur tribord, et qu'il tangue lorsqu'il se bascule d'avant en arrière.

1.2.2 Perte d'autonomie et circulations des contraintes

Ce suivi en continu de l'activité est ambigu : en tant qu'outil de dévoilement de l'activité du navire, il permet à la terre de se rendre compte des contraintes propres au lieu de production. En revanche, en tant qu'instrument de contrôle, il est vecteur et support d'une transmission des contraintes des clients sur le navire.

D'un premier abord, il est désormais possible de comprendre qu'un navire ne peut tenir son allure à cause d'une mer démontée. Informé par ce biais, l'employé de l'affréteur cité ci-dessus témoigne de son indulgence quant au retard d'un navire :

> « Quand on était surpris par le retard ou l'avance, on posait des questions. Après, quand tu vois les photos, j'avais des photos où quand tu vois l'état de la mer, tu te dis bon je comprends qu'ils aient pris quelque temps de retard. […] Toi tu es tranquille, derrière ton ordinateur, tu vas peut-être pas trop la ramener. »(Affréteur de l'affréteur, 35 ans, Français)

Parce que ce suivi permet de savoir et donc de comprendre, l'utilisation de ces moyens de communication peut tendre à une amélioration des relations entre le navire et les donneurs d'ordre, dans laquelle les deux parties, chacune à sa place, est informée des contraintes des autres.

Mais ne voir que cet aspect reviendrait à nier les liens de subordination existant entre ces deux parties. Si la communication permet d'apaiser des conflits liés à de la méconnaissance et de l'incompréhension, cela ne remet pas en cause le fait que les navires et les navigants ne sont pas en situation d'égalité avec la terre. Celle-ci leur dicte ce qu'ils doivent faire, les rémunère, les nourrit, les assiste en cas de besoin (chapitre 3). Ce rapport de dépendance est également un rapport de subordination et pas seulement symbolique de la mer à la terre, puisque cette distinction terre/mer renvoie également au rapport salarial[270]. Dans ce cadre, communiquer n'est pas un simple travail collaboratif entre deux parties égales. De ce fait, cette ouverture du navire sur la terre est davantage ressentie comme une diminution des marges de manœuvre de ce dernier venant remettre en cause une certaine forme d'autonomie découlant notamment de l'organisation du travail par projet – le « voyage » –, plutôt qu'un support à une discussion entre égaux.

[270] Bien sûr cette subordination s'entend au-delà de son aspect purement juridique puisque les employés travaillant à terre ne sont absolument pas les employeurs des marins. Cela dit, pour les marins, ces salariés sédentaires sont indubitablement du côté de l'armateur : travaillant dans les locaux des employeurs, ils sont considérés comme les vecteurs de la contrainte patronale de l'employeur vers les navires.

« La seule autonomie qu'on a, c'est dans l'urgence. S'il y avait un problème, la terre ne pourrait pas… Tu y reviendras après, dans la communication post accident. Avant en mer, tu pouvais stopper ton bateau, personne ne le voyait. » (Commandant, 45 ans, Français)

Ce sentiment de perte d'autonomie n'est pas porté uniquement à l'encontre des donneurs d'ordre, mais de manière plus générale à tout regard extérieur au navire.

« Y a quand même une hiérarchie sur un navire, et on n'est pas qu'un simple chauffeur de taxi. On perd beaucoup de choses, donc ça, j'essaie quand même de faire comprendre aux gens que le commandant, c'est lui qui prend la décision. Là, je vois passer un message où je ne suis qu'en copie, et où on m'explique que le bateau va appareiller à 15 heures et ira au mouillage. Ça ne me plaît pas. D'abord je n'ai pas eu d'instructions, et pourquoi cette décision ? Je ne veux pas recevoir un mail d'un commercial qui me dit... Je veux comprendre. » (Commandant, 48 ans, Français)

Ces ordres venant de la terre et transmis par internet ne sont pas uniquement des instructions commerciales : elles peuvent aussi être comme ici des instructions nautiques. Or venant d'une personne extérieure, de surcroît non navigant, ces ordres viennent directement concurrencer l'expertise du navigateur.

Ces évolutions entraînent donc un sentiment de dépossession et de perte de contrôle sur le processus de travail. La forte présence du client à bord via les multiples mails et instruments de contrôle à distance entraîne la sensation d'être entièrement soumis aux contraintes logistiques de la terre, faisant perdre d'un même mouvement toute la spécificité de l'activité maritime : dirigée et contrôlée à distance, commanditées par des acteurs extérieurs au monde maritime, ouverte sur le monde, mais aussi effectuée sur des navires standardisés où la mer se fait de plus en plus lointaine, l'activité des marins de commerce perd de toute évidence en salinité. Dans ce contexte de perte d'autonomie et de contrôle rapproché, être chauffeur de taxi, chauffeur routier ou conducteur de bus fait figure de repoussoir. Ces métiers renvoient l'image de professions d'exécutants qui seraient accessibles à tout individu et ne mobiliseraient aucun savoir-faire. Point de spécificité dans ce cadre d'activité, il convient « simplement » de rejoindre un point A à un point B sans avoir le choix des conditions dans lesquelles s'effectuent le transport.

« C'est vrai qu'on tombe sur une image d'un navire qui est plutôt comme un camion, on arrive, paf on décharge, on ferme la porte, on repart. On peut être comparé à un chauffeur de camion, un chauffeur de bus. » (Commandant, 48 ans, Français)

Contrairement aux chauffeurs de bus ou de camion, les marins se distingueraient en effet par la non routinisation de leur activité, du fait de l'environnement dans lequel l'activité se déroule, mais aussi de la structure de ce secteur, des types de navire et des produits qu'ils transportent. La diversité de ces éléments fait de chaque voyage un nouveau projet pour lequel il convient d'anticiper les routes, calculer les équilibres de ballastage, mettre en place des plans de chargements. La navigation au tramping de ce qui s'appelait les « colis lourds » – et n'existe plus du fait de la standardisation des navires – constitue un contre-exemple du transport routier considéré comme unidimensionnel et répétitif[271].

« Les colis lourd*, on avait le navire, le métier était le même, on chargeait avec des grues, mais les destinations étaient différentes et les marchandises étaient différentes, y avait des grosses caisses, des petites caisses, les gros colis, les colis encombrants, y avait toute une préparation tout un chargement, tout un saisissage, tout un dessaisissage, tout un déchargement. Là, on peut pas être dans la routine. Toujours dans la projection. C'est la plus belle des navigations. Pour un commandant, c'est sûr. Parce qu'on est maître de bout en bout du transport. Y avait pas une compagnie qui était capable de nous dire « *vous allez charger ça* », c'était « *est-ce que vous pouvez charger ça ?* ». La décision d'appareiller c'était pour nous. Aujourd'hui on nous dit « *vous arrivez à telle heure, vous partez à telle heure* », et on arrive à telle heure, on part à telle heure. » (Commandant, 48 ans, Français)

Le rapport critique des marins à l'égard de ces évolutions laisse apparaître en creux un conflit entre la logique marchande, celle des transports, alimentant un sentiment de n'être plus que de « simples » chauffeurs routiers, à celle du métier où serait reconnue l'expertise du marin professionnel. Cette représentation du métier de marin valorise une forme d'autonomie caractérisant « *celle ou celui qui, dans l'état de non-aliénation, soutient un rapport à son monde qu'il ou elle a contribué activement à constituer et à organiser, et qui, mieux encore, exerce un pouvoir d'agir de façon souple, ingénieuse, novatrice – bref, créatrice.* » (Haber

[271] Je rends compte ici des propos des commandants sans pour autant y souscrire. En effet, la routine est loin d'être le fait de tous les chauffeurs-routiers, et même sur les routes, ces derniers disposent de leurs propres contraintes et construisent de nombreux arrangements afin de casser la monotonie. A ce sujet, voir la thèse d'Hélène Desfontaines sur les chauffeurs-routiers (Audouin-Desfontaines 2002).

2009, 285). Dans cette optique, le renforcement du contrôle à distance des navires est source de dépossession qui se traduit par une désappropriation des moyens de conduite du navire. Ces évolutions modifient un certain rapport au monde vécu entendu comme « attitude *propre à l'être au monde* » qui se caractérise par l'engagement, la prise de décision et les risques qui lui sont afférents, la maîtrise de l'organisation du voyage, la gestion de son temps à bord, ou encore la « *stylisation personnelle de la tâche prescrite* » (id., 286)[272]. De plus en plus, les marins passent sur des navires qu'ils connaissent mal et sur lesquels ils ont peu de prises décisionnelles comme organisationnelles.

Ces évolutions traduisent une pression commerciale plus importante que lorsque, entre deux ports, le navire constituait une entité isolée du monde. Elles mettent en évidence le rôle de plus en plus important des clients dans l'organisation du travail qui, grâce aux instruments de suivi à distance peuvent vérifier en temps réel le cheminement de leurs marchandises. Voir comment agit cette présence sur le navire, autrement dit comprendre comment la pression à la fluidité et la continuité est saisie, appropriée et détournée par les marins, demande à présent de se déplacer sur les espaces de travail, la passerelle et le pont, pour se plonger véritablement dans l'activité.

2. Continuité, langueur et stress du quart

A la passerelle, l'activité des marins repose essentiellement sur la capacité à assurer une continuité dans l'activité, malgré le risque de perdre prise avec le navire. Les relèves de quart et de postes constituent en effet des sources de rupture entre les marins et la situation en cours. L'activité de veille, inégale, faite de longs moments d'attente subitement ponctués de montées de stress impose une attitude attentive, une discipline du corps pour être en capacité de réagir rapidement. Ceci explique pourquoi, dans cette activité essentiellement cognitive,

[272] Dans cet article Haber rappelle la distinction entre une approche kantienne et une autre heideggérienne de la notion d'autonomie. La première fait référence à « *la tranquille assurance bourgeoise de celui pour qui la souveraineté de sa propre volonté transforme sa personne « autosubsistante » en citadelle imprenable* ». Pour Heidegger, l'acceptation de l'autonomie découle du concept d'ipséité (*Selbstheit*), « *elle s'identifie plutôt désormais à une attitude propre à l'être-au-monde, celle de l'engagement assez résolu pour se savoir risqué et qui, de ce fait, se maintient durablement dans la fidélité.* ». Elle renvoie à certaines *valeurs* et *vertus substantielles* telles que « *le refus du conformisme, la fermeté et le courage d'assumer ses choix personnels, l'auto-affirmation consciente dans l'agir* », ce que le philosophe rassemble autour de « *l'instauration d'un rapport viril à la mort* » (Haber 2009, 275).

nombreux sont les outils destinés à jalonner, planifier, historiciser l'activité, pour soi et les autres. Mettre en évidence les manières dont les marins balisent et stabilisent leur environnement de travail passe par une attention à la diversité des écrits mobilisés par les navigants. Ce faisant, ces derniers se sont avérés être de bons indicateurs des différentes temporalités du travail comme du rapport que les marins entretiennent avec les nécessités du flux.

2.1 Les outils de la continuité

L'organisation des quarts suppose que les marins se relevant toutes les quatre heures à la passerelle ne font généralement que se croiser. Lors de la passation de poste, l'officier relevé dresse un tableau de la situation en cours ainsi qu'un résumé des événements importants ayant ponctués son quart et qu'il convient de transmettre. D'une durée de quelques minutes à peine, la relève de quart est donc essentiellement orale. Toutefois, les lieutenants[273] disposent également d'un certain nombre d'outils, instruments électroniques et documents écrits plus ou moins formels destinés à faciliter la transmission d'informations. A la fois « artefacts cognitifs » (Norman 1993) participant au repérage dans l'action, outils de planification de l'activité, ainsi qu'instruments de traçabilité et de contrôle grâce au rôle de mémoire externe qu'ils endossent (Torny 1998), ces outils pallient à la rupture cognitive induite par la relève de quart.

2.1.1 Organiser la suite

Si les marins se succèdent à intervalles réguliers, le navire, lui, ne s'arrête jamais. C'est pourquoi la relève est un moment particulièrement important où il s'agit de dresser un tableau des actions réalisées pendant les deux ou trois mois d'embarquement, de laisser une situation « claire » au suivant, lequel doit s'approprier l'historique du navire pour poursuivre la situation en cours.

Le système des relèves de poste suppose que les marins ne peuvent s'approprier leur poste de travail. Quoiqu'ils fassent et quelles que soient leurs habitudes, il convient de laisser une situation impersonnelle, qui parlera au marin suivant.

[273] Etant donné que cette activité de conduite est essentiellement réalisée par les officiers, il sera peu question des matelots dans cette partie.

« Quand je débarque je laisse la situation à mon remplaçant, et il faut que ce soit clair pour les deux. Par rapport à quelqu'un qui part en congés, il laisse son bureau dans un état, il revient il retrouve son bureau dans le même état. » (2nd capitaine, 31 ans, Français)

C'est quand même vachement appréciable d'arriver et de ne pas découvrir certaines choses qui ne fonctionnent pas ou qui vont pas, qui ont pas été faites. Moi j'apprécie d'arriver sur un bateau qui est clair donc je vois pas pourquoi je le ferais pas. (Lieutenant, 27 ans, Français)

Penser à l'individu qui vient après constitue une condition d'une bonne entente à bord, cela fait partie d'un savoir-être requis dès lors que les rotations entre les navires ne permet pas de s'attacher à l'un d'entre eux. Du fait de ce turn-over, cette passation de quart demande une mise à l'écrit : les informations à fournir peuvent être nombreuses et leur transmission demander du temps que les marins n'ont pas.

« Parfois, tu vois le gars à la coupée, tu lui dis bonjour il monte, toi tu descends et tu as deux secondes et demi pour discuter avec lui des congés et du taf et puis tu t'en vas. Donc si tu as pu lui laisser un petit papier, c'est pas plus mal, pour pas qu'il soit complètement paumé, surtout si tu es nouveau sur le bateau, que tu connais pas le canot. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Le turn-over des marins et la pression temporelle encadrant l'activité du navire appelle à la mise à l'écrit de ces informations. Inscrites sur le papier, ces dernières restent et résistent à la temporalité marchande. Aussi, pour accompagner cet événement, en amont de celui-ci, les officiers procèdent à la rédaction de plusieurs documents, parmi lesquels la « suite ».

« La suite c'est celle que tu prends dans Boatlog?

Ah y a celle-là, mais celle-là elle est bidon. Tu fais des croix. Tu as les colonnes, toi et ton remplaçant, tout le monde met des croix et tout le monde est content. Mais sur la suite qu'on écrit vraiment, c'est pas vraiment de ça dont on parle. Tu dis pas tout ce que tu as fait mais tout ce qui est en cours, tout ce qui va bien ce qui va pas bien, ce qui a été réparé.

Donc c'est pas non plus un compte-rendu de ton embarquement.

Non c'est vraiment ce qui se passe à la fin, ce que j'ai commencé et qu'il faut continuer, tous les problèmes que j'ai rencontré et que j'ai pas résolu, au moins lui en parler qu'il soit pas emmerdé avec ça, lui dire si le chef est cool ou pas…ça, c'est très important. […] Y a rien d'officiel là-dedans. Mais on est sensé le faire. D'après le Boatlog, il faut qu'on remplisse la fameuse form. Et y a pas besoin de faire autre chose. Mais depuis que je navigue, j'ai toujours vu les mecs pondre un papier et le donner au remplaçant. C'est important, au moins tu sais ce qu'il se passe, tu n'arrives pas comme ça, à tout découvrir. »(3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Le logiciel du bord contient un modèle-type de suite – une *form* –, composée d'une check-list suivie de commentaires permettant d'étayer celle-ci. Y apparaissent les « *choses en cours* », « *où il doit y avoir un suivi* ». La suite ne doit pas être un compte-rendu d'activité du prédécesseur qui noierait l'arrivant d'informations pas toujours utiles. Pas la peine de tout dire donc ; il faut faire un tri, la situation idéale étant lorsque la relève est faite par quelqu'un qui connaît déjà le navire : c'est autant de travail en moins pour celui qui débarque.

La suite « officielle » éditée par le logiciel rend par ailleurs obligatoire l'inscription de certaines informations et procédures en cours. Concernant celle de commandant, il s'agit par exemple de tableaux où sont répertoriées les choses en cours et qui ont nécessité une communication avec la terre. Ainsi des *corrective action process* (actions correctives engagées lorsque le navire fait part à la terre d'une situation à risques) ou des *near miss* (presqu'accidents), qui sont laissées « *ouvertes* » lorsque la discussion n'est pas finie, et ne peuvent être« refermées » qu'une fois la procédure close. Conformément à la philosophie du code ISM, ce document officiel suit une procédure objectivée. Les termes de la discussion ne changent pas d'une personne à l'autre, et le nouvel embarqué peut poursuivre le processus quand bien même il n'a pas vécu la situation ayant donné lieu à un *near miss* ou à un *risk assessment* (évaluation des risques). En revanche, les autres informations font l'objet d'un tri par le commandant partant, en fonction de ce qu'il estime nécessaire au suivant, selon le degré d'interconnaissance entre les deux personnes, l'expérience, l'ancienneté sur le navire et dans la compagnie. En limitant ce choix effectué par les navigants, les documents ISM entendent endiguer l'opération de sélection, synonyme d'arbitrages individuels et invisibles. La suite navigue donc entre le navire et la terre — qui est alors informée de la manière dont celui-ci est géré, voire mobilisée pour faciliter la résolution de problèmes. En effet, la circulation des documents permet de demander l'avis du service technique et/ou du service qualité lorsque le

bord ne parvient pas à trouver seul de solution ou d'amélioration à un problème donné. Cette démarche participe du processus de décloisonnement du navire en lui faisant bénéficier d'un regard extérieur, d'un recul dont les navigants sont parfois dénués en raison de la fatigue et d'une proximité trop grande avec le problème.

Encadré 22 : Les documents-type de l'ISM

Ainsi que le souligne S. Bhattacharya dans sa thèse (Bhattacharya 2009), trois documents sont représentatifs de la démarche ISM : les documents d'évaluation des risques appelés risk assessment, rédigés en amont de l'activité, les documents de compte-rendu d'activité et de retours d'accidents (reporting) rédigés après la réalisation du « job » proprement dit, et les documents d'audit et de revues d'activité (audit, review). Ces trois types de documents s'inscrivent donc dans trois temporalités différentes. Ils doivent par ailleurs se faire une place au sein des multiples temporalités du navire.

Rédigé par les chefs de service, le risk assessment doit, pour une opération donnée, évaluer tous les risques potentiels que celle-ci peut comporter. Avant d'agir, officiers et matelots concernés par cette action doivent donc discuter, évaluer, confronter leurs propositions. Outre la description des divers scénarios possibles, le risk assessment comprend la rédaction des permis de travail pour chaque personne impliquée. Selon le nombre et la nature des risques et des blessures potentielles, ainsi que les solutions suggérées pour diminuer les risques, le logiciel calcule une probabilité de risque et classe le travail concerné dans un code couleur. Si le travail apparaît dans la couleur rouge, il est prohibé ; s'il est orange, il faut demander l'autorisation à la compagnie ; s'il est vert, il peut être effectué sur le champ.

Les documents de reporting s'inscrivent dans une démarche voulant systématiser les analyses d'accidents de manière à améliorer constamment l'organisation du travail et ainsi diminuer les risques et accidents du travail. L'idée étant de tendre vers le « risque zéro ».

Enfin, la rédaction régulière de revues et d'audits est destinée à encadrer et à normaliser une démarche de feed-back concernant cette recherche constante de diminution des risques. Les master review par exemple sont destinées à faire le point sur les éléments entrepris qui vont dans ce sens.

Tous ces documents circulent entre le bord et la terre à travers le logiciel Boatlog. Ils sont publics, obligatoires et nominatifs. Ils ont donc un rôle juridique pour la traçabilité de l'activité.

Cependant, l'existence d'une « suite officieuse » soulève les limites de la première, publique et obligatoire. La nature des informations transmises ne concerne en effet pas toujours des informations « officielles » : ainsi de la nature du caractère du chef de service des défauts, spécificités du navire, dysfonctionnements et pannes bien réels, mais qu'on ne juge pas nécessaire de rendre publics parce que, malgré tout, le navire fonctionne – c'est-à-dire que la sécurité n'est pas ici mise en jeu, qu'elle ne nécessite pas l'intervention de l'extérieur, qu'il ne faut pas que la terre le sache. Car dans ce cas, la conformité avec le code ISM demanderait l'ouverture d'une procédure corrective jugée non appropriée ou trop lourde en regard de l'étendue du problème. Si ce document existe depuis longtemps, il semble qu'avec l'ISM il ait peut-être trouvé une seconde vie car, « *des fois, tu ne vas pas écrire des trucs. Parce qu'il y a certaines choses qui font que… Tu ne vas pas tendre le bâton pour te faire battre !* » (Chef mécanicien, 38 ans).

> « La dernière fois y avait rien de particulier à dire, tout était clair, mais c'était clair parce que y avait 2 3 astuces à droite à gauche. C'est ce que j'ai laissé, j'ai dit que tout était bien et les 2 3 astuces que j'avais trouvées pour résoudre les problèmes. C'est tout… » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

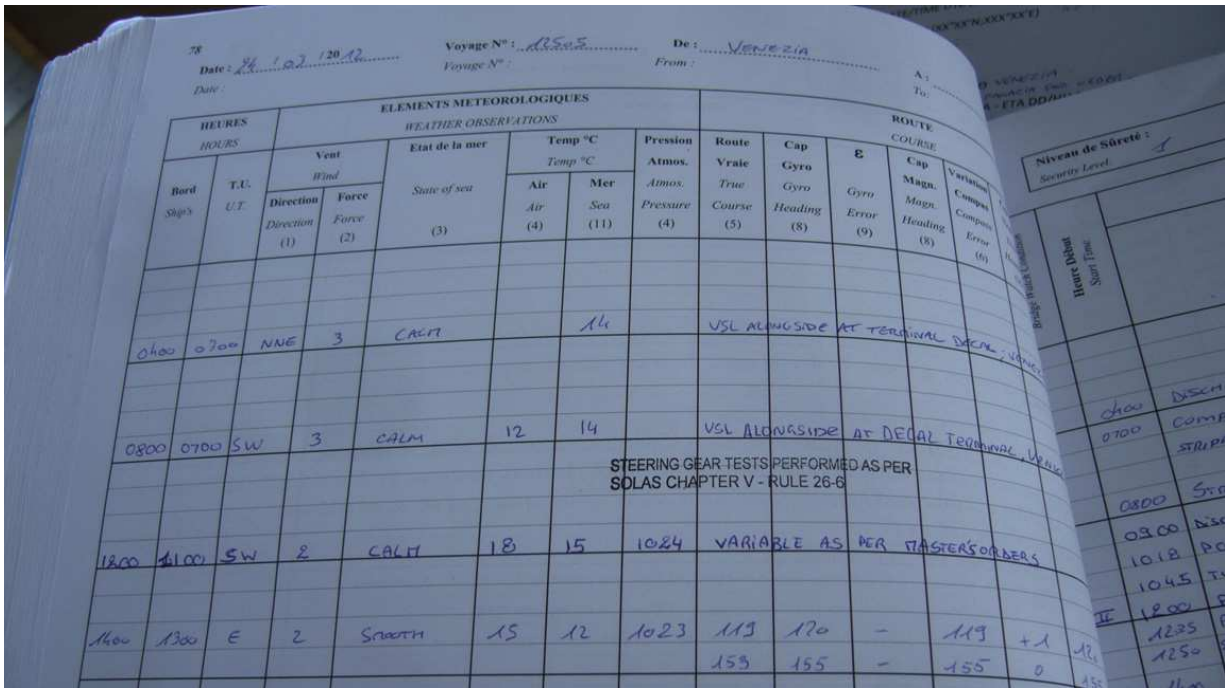
Laisser le bateau clair passe donc par la transmission de ces astuces que le code ISM et ses documents formels ne peuvent prendre en compte. Parce que la « suite officieuse » n'est lue que par les deux personnes concernées, qu'il passe de main en main et ne quitte pas le bord, ce document est nécessaire à la transmission d'informations internes au navire et cependant importantes pour assurer le suivi. Combinée au document officiel, la suite « officieuse » permet donc d'établir un état des lieux du navire pour chaque fonction laissée vacante. Ces deux documents ne compilent par le même genre d'informations et ne jouent pas le même rôle. Ils participent toutefois ensemble à pérenniser l'organisation par-delà les marins qui passent.

2.1.2 Historiciser l'activité

Les divers écrits mobilisés dans l'activité témoignent de la manière dont les marins laissent des traces de leur activité de façon à ce que les suivants puissent continuer la situation en cours, mais aussi retracer l'historique des événements passés.

Le journal de bord ou le suivi de l'activité

En situation de navigation normale, les officiers renseignent dans le journal passerelle les caractéristiques techniques de la navigation pour chaque quart effectué au pont. Avec le journal radio et le journal machine, ils constituent le livret de bord, document juridique important visé par les autorités lors des contrôles routiniers ou des enquêtes après accidents (Delcambre 2002). Ces écritures sont routinières. À la passerelle, le journal est situé sur la table à carte. Les officiers y notent le cap, la vitesse, la force du vent, l'état de la mer, la température extérieure ainsi que, heure par heure, toute évolution ou information extraordinaire survenue lors du quart. Un encart est réservé au capitaine qui y inscrit des recommandations particulières ou les « ordres permanents », en vigueur en route libre.



Journal passerelle décrivant les évolutions météorologiques et les éléments de navigation pour une journée. A gauche : le temps du navire et le temps universel (TU), au milieu les éléments météorologiques et leurs évolutions quart par quart, à droite les indications de route qui indiquent que jusqu'à 14 heures, le navire est à quai.

Du fait de ce caractère juridique, et de son emplacement dans un espace institutionnel public (Lehanier-Reuter 2010), l'écriture du journal de bord est très codifiée : les pages sont numérotées (à chaque jour correspond une double page), l'on y écrit à l'encre, dans la langue du navire (ici, l'anglais), suivant une grille de termes professionnels destinée à traduire des

sensations. Qualifier l'état de la mer et la force du vent se fait en effet à l'estime (hauteur des vagues) et à la vue (présence ou non d'écume), éléments que l'on traduit ensuite dans une classification officielle faisant référence et sens pour soi et pour les autres : échelle de Douglas pour qualifier la mer de calme (0) à énorme (9), échelle de Beaufort pour qualifier la force du vent de calme (1) à ouragan (12). Parce que chaque individu développe son interprétation propre du risque, l'utilisation de termes bien définis et connus de tous permet de traduire les observations et ressentis en des repères normatifs nécessaires à la sécurisation du cadre d'action pris en charge tour à tour par différentes personnes. Cette codification d'interprétations personnelles est d'autant plus utile que l'équipage est multinational : elle participe à la construction d'un cadre commun d'analyse d'une situation donnée par-delà les constructions sociales et culturelles.

Par l'intermédiaire de ces traces, il s'agit donc bien d'atténuer la « rupture cognitive » (Boissières, Gauzin, et de Terssac 1998) qu'implique le système de quart et de relève. La traçabilité des événements, comprise ici comme jalonnement de repères pour soi et ceux qui vont suivre, reproduit heure par heure les évolutions des produits ou des éléments naturels. Le journal de bord reflète le caractère évolutif et instable du navire et de l'environnement dans lequel il évolue : en cela il constitue un outil précieux donnant lieu à un suivi de l'activité.

Au-delà de l'écriture : s'imprégner dans la situation

Si le journal passerelle constitue un outil cognitif important pour effectuer les relèves de quart, l'officier venant prendre son quart regarde néanmoins dans un premier temps le paysage et les instruments d'aide à la navigation (GPS, radar). La prise de connaissance des événements du quart précédent inscrits dans le cahier ne vient que dans un second temps car il convient avant tout de s'insérer dans la situation immédiate.

Cette action s'accompagne d'une passation orale ritualisée, où sont récapitulés les éléments mis à l'écrit pour aider l'officier arrivant à « *s'imprégner* » de la situation actuelle, lequel regarde la correspondance entre ce qui est dit, ce qui est écrit et ce qu'il voit. Lorsque « *ce qui se passe dehors* » correspond bien à ce qui est communiqué à l'oral et à l'écrit, l'officier arrivant manifeste sa prise en charge de la veille, et l'officier sortant se retire.

> « Quand tu montes à la passerelle, tu regardes autour pour t'imprégner de la situation après tu vas voir l'officier que tu remplaces et lui, t'explique la situation. Donc il te dit : « *lui il va*

plus vite, lui il te double, toi tu vas là, t'as ça... ». Il te fait un résumé de la situation, toi tu re-regardes, et si c'est bon pour toi, tu prends la situation. » (Lieutenant français, 27 ans, Français)



Table à carte où se trouve le journal passerelle à côté de la carte papier. Sur la droite de la photo, apparaît l'écran ECDIS qui est le logiciel de cartes électroniques. Sous la table à carte sont rangées les autres cartes papier dans les tiroirs. Au-dessus, l'inscription « *Always comply with docmap, colregs & CSO* » rappelle le respect de la documentation, des règles de routes et de la sécurité, personnifiée ici par l'appellation CSO pour « *Chief Security Officer* » c'est-à-dire la « personne désignée », responsable de tout ce qui touche au code ISM dans la compagnie.

Enfin, conséquence de la mise en place du code ISM, une check-list accompagne la relève de quart dans le but de parer à d'éventuels oublis. Si ce document n'est pas systématiquement utilisé pour les relèves de quart, son opérationnalité ressurgit lors des périodes d'activité intensives.

Par exemple, pour le changement de quart, quand tu fais une passation de quart, tu sais ce que tu as à dire. La check-list on la remplit mais on la regarde pas. Parce que c'est notre boulot, on sait ce qu'on a à faire. Donc y a des trucs comme ça où c'est trop [de papiers]. Mais y a des trucs où c'est bien pratique. Par exemple, une check-list de préparation de passerelle avant le départ. Ça, ça peut être pratique, tu prépares ton truc, après tu regardes ta

check-list pour vérifier que tu n'as rien oublié. Des fois t'oublies quelque chose, donc ça, ça peut être utile. Mais après, tu as une check-list de mauvais temps, une check-list de... On en fait trop. Donc après, quand tu en fais trop, on en perd un peu le bon sens marin. (Lieutenant, 29 ans, Français)

Ce n'est pas tant le document en lui-même qui est ici frontalement rejeté que la tendance à consigner chaque acte du travail dans une check-list. En effet, l'utilité de ce document est appréciée par ailleurs. Tout dépend du cadre temporel dans lequel se déroule l'activité. Sauf cas exceptionnel, la relève de quart s'effectue dans le calme : le temps long du quart permet aux marins de prendre le temps de faire circuler les informations. Dans ces moments-là, plutôt que d'accompagner le geste, le document, par ailleurs obligatoire et ayant valeur juridique, apparaît davantage comme un élément venant concurrencer les savoir-faire professionnels. D'après cette appréciation, ces documents sous-tendent le risque de se substituer au « sens marin », c'est-à-dire cette « *« connaissance par corps » produite des apprentissages et des expériences pratiques de la mer et des navires, connaissance irréductible à la connaissance théorique codifiée dans des manuels.* » (Créac'h et Sébileau 2004). Considérés comme inopérants, ils ne sont donc pas mobilisés dans l'activité même. Le remplissage à l'aveugle des items traduit néanmoins la volonté de jouer le jeu juridique induit par ces écrits, puisque ne pas les remplir met les opérateurs en situation d'infraction en cas de problème. Dans ce cadre, écrire relève davantage de la volonté de se protéger face à la « responsabilité accusatoire » que ces documents supposent (Rot 1998).

En revanche, lors d'une manœuvre, ce document gagne en efficacité : parce que ce moment est source de stress et nécessite une attention soutenue, les marins s'en saisissent davantage[274]. Nous touchons là un point central caractéristique de l'activité à la passerelle : loin d'être uniquement linéaire et faite d'attente ou de rituels de passation de quart, la particularité de l'activité à la passerelle réside justement dans l'alternance de longs moments de veille et de montées soudaines de stress.

2.2 La veille entre vigilance et ennui

Du fait de l'automation poussée de cet espace, l'activité à la passerelle peut être source de somnolence. C'est pourquoi le quart est l'occasion de réaliser une multitude de petites tâches

[274] Suivant cette logique, l'opérationnalité des check-lists tendrait à augmenter dans un cadre d'activité où la pression commerciale est forte et où le travail s'intensifie.

qui permettent de se maintenir éveillé ou de combler l'attente Il convient en effet de garder de sa vivacité d'esprit car à tout moment une situation calme peut devenir une situation risquée. La prise en main de ces situations à risque telles que les routes de collision montre par ailleurs que la veille est le théâtre d'une activité cognitive particulière, prise en tension entre les multiples outils d'aide à la navigation et la volonté/nécessité de s'en émanciper.

2.2.1 Routines du quart

Suivre la « ligne rouge »

Le temps de la veille, le navire fonctionne sous pilote automatique. L'activité y est très routinière : l'officier surveille que le navire sous conduite automatique suit bien le « fil rouge »[275] tracé dans le GPS, et que sa route ne vient pas en croiser une autre. Toutefois cette veille ne se limite pas à un contrôle derrière les écrans de l'activité réelle. Elle se double d'un contrôle visuel des évènements et évolutions de l'environnement du navire. Repérer et anticiper les éventuels coups de vent, les autres navires ou tout objet flottant demande une attention constante à l'environnement extérieur. D'une part, les machines et outils électroniques d'aide à la navigation ne reflètent pas toujours tous les éléments[276] et d'autre part, cette attention à ce qui constitue l'environnement est une condition pour ne pas perdre pied avec le réel, et être en mesure de pressentir tout événement dangereux. L'aléatoire de la mer impose en effet un « *principe de précaution* » selon lequel il importe d'anticiper le danger ainsi que de ne pas « *s'enfermer* » dans une situation, c'est-à-dire d'avoir toujours au moins une ou deux solutions possibles.

Lorsque le fil rouge devient une route de collision, l'officier arrête le pilote automatique et fait passer la barre en manuel afin de modifier la trajectoire et/ou l'allure du navire. De même, les conditions météorologiques peuvent demander d'intervenir sur le pilote afin de réduire l'allure du navire en cas de mauvais temps. Les officiers alternent donc les coups d'œil entre les informations fournies par les radars et l'environnement extérieur. Toutes

[275] Cette expression vient de la matérialisation par une ligne rouge de la route à suivre par le navire sur la carte électronique. Ce trait découle de l'enregistrement dans l'ECDIS des coordonnées de navigation que le navire est censé suivre.

[276] Par exemple, certains navires, trop petits ou faiblement dotés en outils d'aide à la navigation (voilier de plaisance, petites embarcations de pêche…) ne sont pas repérés par le GPS. Il convient toutefois de les visualiser pour ne pas leur passer dessus.

les heures, ces derniers doivent par ailleurs « faire le point » sur la carte afin de noter l'évolution de la position du navire.

Cette activité de veille est inégalement appréciée par les marins. Majoritairement polyvalents, les officiers rencontrés ont souvent fait l'expérience des deux services. Les discussions sur les avantages et les inconvénients des deux services sont courantes, chacun ayant au bout de quelque temps de navigation un peu « choisi son camp ». Si pour les uns, faire le quart se résume à « *pousser de l'eau* », cela évoque pour d'autres le dépaysement et rappelle la spécificité du métier de marin.

> « Ce qui m'a vraiment fait chier, c'est les grandes traversées. On a fait un Brésil-Singapour, on n'avait rien à faire. Je faisais de l'astro, c'est toujours la même étoile que je prenais. C'était un peu pénible. En première, deuxième année, je trouvais ça super sympa, de regarder la mer toute la journée, et puis à la fin… » (2nd mécanicien, 27 ans, Fançais)

Au contraire, pour d'autres, les conditions d'exercice du quart peuvent rappeler l'exceptionnalité du métier exercé :

> « Faire le quart en mer c'est quand même beaucoup plus sympa que d'aller au bureau le matin ! Ou d'aller dans le métro pour aller au bureau. » (2nd capitaine, environ 30 ans, Français)

> « Y'en a qui n'aiment pas le quart. Quatre heures là-haut, ils se font chier. Moi j'aime bien, ça me gêne pas, c'est trop bien, y a personne qui te fait chier, surtout le quart de nuit. OK, c'est quatre heures, c'est long, tu vois pas forcément beaucoup de bateaux, t'as pas autant d'adrénaline que quand y a du monde. Mais qu'est-ce que t'es bien. Y a personne, y a pas de bruit, t'as la mer autour de toi. C'est cool ! T'es au milieu de nul part. » (3ème mécanicien, 26 ans, Français)

Parce que la veille comporte ses moments de langueurs, et parce que les lieutenants endossent d'autres rôles que celui attaché à la veille (lieutenant sécurité, second capitaine, lieutenant radio), le temps passé à la passerelle est aussi mis à profit pour d'autres activités connexes à la conduite du navire.

Déjouer l'ennui, la routine du quart

Selon le rang qu'il occupe, l'officier peut s'atteler à la constitution du *passage planning*[277], de la mise en place de documents sur la sécurité du bord (affichages spécifiques concernant la santé et la sécurité au travail), de l'organisation des tâches de maintenance. Les officiers sont également chargés de mettre à jour les cartes papier, de tenir le journal passerelle, de sortir la météo, de changer de pavillon si besoin ou encore de garder le lieu propre et en ordre. Bref, à côté de l'activité de veille et de l'attention constamment portée sur l'extérieur, gravite une multitude de tâches allant de l'arrosage des plantes et à de menues améliorations ergonomiques de l'espace, en passant par l'écriture de documents techniques, obligatoires et ayant valeur juridique. Si une large part de ces tâches fait partie du métier, un certain nombre est destiné à casser la routine, combler l'ennui, et ainsi limiter le risque de somnolence[278].

> *[juin 2011]* Le temps du quart est un temps long, où il y a peu de choses à faire. Lorsque les prochaines destinations sont connues, les officiers en profitent souvent pour s'avancer sur le travail à venir. Mais une fois ces tâches effectuées, revient l'attente. D'où les nombreuses discussions ou la recherche d'activités pour faire passer le temps et mettre ce temps à profit pour apprendre de nouvelles choses et en approfondir d'autres, telles que la découverte de nouveaux logiciels de gestion des tâches ou la navigation avec les étoiles.

Ainsi que l'a très bien romancé Kavvadias, le quart, comme toute activité de veille, est aussi un temps précieux de discussion (Kavvadias 1954)[279]. Il n'est pas anodin qu'une bonne partie des entretiens fut réalisée à la passerelle. Espace confiné mais ouvert sur la mer grâce aux nombreuses fenêtres vitrées, la passerelle est un endroit silencieux et propice à la discussion. Passant l'essentiel des quatre heures de quart à deux, il n'est également pas rare de voir se tisser des liens entre l'officier et le matelot de quart, du fait de discussions mais aussi d'une gestion entendue de la parole. Pouvoir passer plusieurs semaines durant avec une personne qui sait quand il convient de parler et quand il s'agit de se taire, avec qui se taire plusieurs minutes voire heures de suite ne pèse pas sur l'entente des deux individus, constitue

[277] Sur la constitution du *passage planning*, voir le chapitre 5.
[278] Pour éviter la somnolence, une alarme appelée « l'homme mort » se déclenche à intervalle régulier pour vérifier que l'officier n'est pas endormi, évanoui, blessé, etc.
[279] Pour des illustrations de ces temps de surveillance comme temps sociaux, voir par exemple Levaray, *Putain d'usine* (Levaray 2005). Et pour avoir un point de vue sur les différentes manières de vivre le temps non pas de surveillance mais de nuit (qui parfois est un temps de surveillance), l'on pourra se référer à l'ouvrage de P. Bouffartigue, *temps de travail et temps de vie*.(Bouffartigue et Bouteiller 2012, chapitre 9).

une condition favorable à la création de liens. A l'inverse, effectuer le quart avec une personne peu appréciée peu vite devenir un *pensum*…

Sur l'un des navires où la vie au carré était particulièrement morne, la passerelle constituait le lieu où il était possible de se retrouver pour discuter après le dîner. Sur un autre, il arrivait régulièrement que les mécaniciens montent à la fin de leur journée de travail pour « *voir le jour* » et discuter avec leurs collègues du service pont. Equipée d'une cafetière, cet espace peut constituer un lieu convivial, propice au développement de sociabilités et d'échanges où, le temps d'un café, il peut être bienvenu d'aller simplement rendre visite à l'officier de quart que l'on sait isolé alors que le navire vit dans les ponts inférieurs. Ceci dit, peu de matelots et d'ouvriers viennent y passer du temps en dehors de leur temps de travail. La passerelle reste un lieu de commandement et de contrôle du navire, étroitement associé aux officiers : son rôle socialisateur concerne donc essentiellement l'encadrement. Enfin, la nuit, la passerelle offre une ambiance particulière : plongée dans le noir, silencieuse, illuminée par les instruments d'aide à la navigation, c'est elle qui guide le navire pendant que le reste de l'équipage se repose.

Encadré 23 : Le travail comme production de valeur et effort physique

Les relations entre les services pont et machine sont structurées par un héritage historique tantôt portés en ironie, tantôt poussés au conflit ouvert. D'après cet héritage, les mécaniciens, officiers comme ouvriers, apparaissent comme les héritiers des « bouchons gras » du début de l'automation des navires. Or à l'époque, ces « bouchons gras » ne sont autre que les ouvriers d'industrie, prolétariat des villes venus se faire employer dans les machines des premiers bateaux à vapeur (Cochard 2013). En fond de cale comme à l'usine, le travail est considéré similaire, et les armateurs ne considèrent pas nécessaire d'avoir des marins pour alimenter en combustible ces nouveaux moteurs. En revanche, le service pont était constitué d'une aristocratie maritime pour qui il convenait de se distinguer de ces ouvriers des bas-fonds et à l'aspect crasseux : issus de milieux sociaux plus élevés, par ailleurs en contact avec les clients ou les passagers, ces derniers offraient une

allure bien plus présentable et bénéficiaient d'un prestige social certain.

Ce rapport de classe connaît aujourd'hui quelques survivances[280]. Il se combine néanmoins avec une autre distinction qu'il ne faut pas mécaniquement confondre avec la première : celle opposant un travail dit « productif » et un travail dit « non productif ».

> « Faut pas croire qu'on fout rien ! On regarde dehors, on a la responsabilité de tous ces gens à bord, c'est quand même sur nous, quand on est de quart, que repose toute la sécurité. C'est d'ailleurs bien mis dans les ordres permanents, l'officier de quart est responsable de machin, il peut utiliser tout ce qu'il veut pour maintenir le navire et les équipages. Donc oui, faut être attentif au moment où y a besoin. Heureusement pour nous y a pas souvent de machin, mais le jour où y a besoin, faut tout maîtriser. » (Lieutenant, français, 27 ans)

Le rapport à l'attente est souvent mobilisé pour accentuer la différence entre le pont et la machine. Alors que l'activité à la machine se caractérise plutôt par un rythme soutenu où les temps d'attente ne sont pas la norme, l'activité à la passerelle consiste essentiellement en une activité cognitive de veille ou de tâches administratives. Comme dans d'autres industries de flux, la nature de ce travail soulève la question de la finalité productive d'une activité où l'on passe la majeure partie de son temps à surveiller des machines.

La façon dont ce « pontus » se défend dans l'entretien constitue une réponse indirecte aux accusations d'improductivité souvent proférées par les mécaniciens à l'égard des lieutenants. Elle révèle l'acceptation d'une certaine représentation du travail. De la même façon que l'éthos professionnel maritime est un éthos profondément masculin, cet extrait d'entretien sous-tend une conception traditionnelle, mécanique et virile du travail de marin : indirectement, ce lieutenant rejette une critique fréquemment formulée selon laquelle les officiers pont, du fait du caractère intellectuel et cognitif de leur activité, parce qu'ils passent le plus clair de leur temps à surveiller des actions automatisées, ne « travaillent pas vraiment ». Cette critique formulée de manière plus ou moins ironique sous-tend une définition du travail comme activité physique, qui mobilise la force, demande de faire des efforts de la part des opérateurs[281]. Dans cette optique, les mécanos incarnent ceux qui,

[280] Plus précisément, depuis l'introduction de la polyvalence en 1965, ce rapport s'est progressivement déplacé entre les officiers polyvalents et officiers monovalents (Grövel 2013, 208‑213).

[281] Symétriquement, dans les débuts de l'automation des navires, la vapeur est dévalorisée par les « vrais » marins, c'est-à-dire ceux qui continuent de travailler à la voile. Malgré la pénibilité physique de ce genre de navigation, elle seule représentait le vrai métier comparé aux navires motorisés. Dans *Le miroir de la mer*, Conrad écrit également que dans le contexte de généralisation de la vapeur, « *rien ne suscitera la même réaction d'émotion chargée de plaisir et d'effort engageant la conscience. Or faire aller à la voile quelque bâtiment que ce soit est un art dont la forme gracieuse semble déjà s'éloigner de nous et prendre le chemin de la vallée*

davantage en lien avec la matière et les objets techniques, engagent leur corps et le font travailler : ces derniers peuvent passer plusieurs jours sans voir la lumière du soleil, réalisent des boulots plus souvent physiques ou supposant la manipulation de produits chimiques. Au contraire, le temps du quart donne potentiellement plus de place aux discussions et à la parole. Or, dans cet univers fortement structuré par des normes de genre, le fait de se confier et d'écouter l'autre constitue une des caractéristiques traditionnellement attribuée aux femmes. D'ailleurs, les femmes présentes à bord sont largement placées dans ce rôle d'écoute par leurs homologues masculins (Stevanovic 2014).

Aussi, les lieutenants pont se situent dans un autre registre vis-à-vis des mécaniciens : ils représentent l'archétype des « travailleurs du flux » pour lesquels la force n'est pas ici directement mobilisée puisque pour eux, « il ne s'agit pas de les forcer à « faire » mais à « être » et à « penser », soit à rester psychiquement vigilants » (Vatin 1987, 163).

La question de l'effort physique renvoie plus largement à celle du travail comme activité productrice de valeur sociale. Dans cet univers où l'essentiel de l'activité se concentre sur des tâches de conduite et de maintenance, qui ne sont donc pas à proprement parler des activités économiquement valorisées, et où par ailleurs les officiers pont bénéficient d'une reconnaissance sociale et extérieure plus importante, les mécaniciens mobilisent cette définition mécaniste du travail pour laquelle le travail se définit essentiellement et avant tout par l'effort physique et viril. C'est donc de bonne guerre que ces derniers ironisent sur le caractère improductif de l'activité des officiers pont. Car dans les faits, si le travail au pont ne se limite pas à rester sur sa chaise, de même l'activité des mécaniciens ne se réduit pas à tourner des vannes et des boulons.

Outre les diverses tâches administratives, l'astronomie ou les discussions, déjouer l'ennui peut également passer par l'exploration des diverses possibilités techniques qu'offrent le navire.

> [juin 2011] Depuis ce matin, nous sommes passés sur un moteur au lieu des deux car nous allions trop vite. Nous serions à cette allure arrivés quatre heures trop tôt. Du coup le bateau fait du 9 nœuds, c'est très monotone, on a le sentiment de faire du surplace.
>
> Alors que nous sommes tous à la pause de 10 heures, un navire apparaît dans les hublots. Nous sommes visiblement en train de le dépasser. Mais l'image est impressionnante, passer aussi près d'un autre navire n'est pas courant. Un peu inquiets, les officiers sont rassurés par

d'Oubli recouverte d'ombre » (Conrad 2008, 71). Pour une exploration de cette controverse, voir les ouvrages de J.-L. Lenhof (Lenhof 2005; Lenhof 2006).

l'élève qui explique en rigolant que le capitaine est aux commandes : ce dernier « s'ennuyait » et avait envie de « jouer avec son petit bateau ».

Sans que l'attention à la sécurité ne soit diminuée, le navire est ici comparé à un « jouet », un objet technique dont on peut éprouver les capacités techniques. En l'occurrence, l'exemple se déroule sur un navire puissant et très manœuvrant disposant de propulseurs latéraux et transversaux offrant des possibilités étendues. Alors qu'habituellement, le commandant ne prend la barre qu'en opération commerciale, ce dernier traite ici une situation de route de collision en allant au-delà du seul déroutage du navire. En accélérant et en doublant l'autre navire d'aussi près, il entend également éprouver les compétences techniques du navire lesquelles, alliées à son sens marin et son souci de la sécurité, donnent à voir une dextérité dans la maîtrise de l'appareil.

2.2.2 La discontinuité dans la continuité : la veille n'est pas de tout repos

Les manœuvres : entre check-list et virtuosités

En manœuvre, l'attention est plus soutenue car les courants sont plus forts, les côtes plus mesquines, le trafic plus dense. L'esprit doit être libéré pour être en capacité de se concentrer uniquement sur la manœuvre. Dans cette situation, la check-list refait surface. Le caractère opératoire de ce document émerge donc de la spécificité du navire, qui est une organisation qui nécessite dans certaines configurations des actions rapides et franches, alors que le corps est fatigué des changements de rythmes découlant de la nature de l'activité.

Lors d'une manœuvre, l'officier de quart doit aller chercher dans le logiciel la *check-list* correspondant à la manœuvre, l'imprimer pour l'avoir sous les yeux — généralement sur la table à cartes — et cocher les items au fur et à mesure de la réalisation des actions. Sur un bateau fonctionnant au *tramping*, le lieutenant possédait en plus un cahier personnel qu'il emmenait systématiquement pour son quart, dans lequel il notait les caractéristiques du bateau, ainsi que des remarques concernant les routes à tracer sur les cartes. Ce cahier personnel n'est donc pas mobilisé pour la manœuvre elle-même ; dans ce cadre nécessitant des actions rapides, il est accessoire, et ce qui semble être utilisé et suivi est bel et bien la *check-list*. Ces deux supports sont ainsi inscrits dans deux temporalités différentes. Le premier traverse l'activité, il participe d'un processus de mémorisation et de rationalisation d'une activité soumise à une grande incertitude et sollicitant l'opérateur à différents niveaux. En

revanche, la *check-list* est directement intégrée à l'acte de travail : tout comme la procédure, elle répond « *à un besoin rapide ; on a besoin de ça, tac, lui il n'est plus là, on prend la procédure* ».

> Écrire, c'est bien. Même le code ISM c'est bien, au début du moins, ça part d'une bonne intention. Les procédures par exemple, tu as eu une journée éprouvante, tu es en manœuvre le soir, jusqu'à trois heures du matin. Tu t'endors. On te réveille, tu n'es pas frais. Donc qu'est-ce que tu vas faire ? Tu vas prendre la procédure pour vérifier que tu n'as rien oublié (Chef mécanicien, 39 ans)

La multiplication et la complexité croissante des opérations à effectuer accentuent la nécessité de ce genre de document simplifié, souvent perçu comme infantilisant, listant des opérations répétées et *a priori* connues de tous. Toutefois, du fait de cette traduction des opérations en termes abrégés, ces artefacts cognitifs se révèlent insuffisants. C'est pourquoi, du fait de ces limites, ces écrits formels sont combinés à l'utilisation d'autres écrits personnels, « écrits pour soi » qui vont au-delà du caractère formalisé et prescriptif de la *chek-list*.

Encadré 24 : La manœuvre : Dextérité, Confiance et Questionnements

La manœuvre est un moment important pour le commandant qui peut à cette occasion tester et prouver sa dextérité au reste de l'équipage et au pilote présent à la passerelle lors de chaque manœuvre.

> [mai 2011] Pays de Galles. Après avoir slalomé entre les bouées de chenal, deux vieux pilotes sont montés à bord. La manœuvre est particulièrement difficile dans ce port (« intéressante » dixit le 2nd capitaine) : il y a peu de marges de manœuvres, peu de fond, et le navire doit faire un tour sur lui-même pour venir se mettre à quai. Pour autant, le capitaine maîtrise sa machine et ça se sent. Pendant qu'il manœuvre à l'aide d'une sorte du joystick faisant office de barre, la tension est palpable à la passerelle. Tout le monde observe et accompagne en silence le commandant dans sa manœuvre.
>
> Celle-ci se déroule très bien : « quand tu fais ta manœuvre et que le pilote part en disant "belle manœuvre !", tu es content. » Pour gérer le stress ? « Je fais toujours ce que je faisais au début : je fume une cigarette avant et après. Au début c'était le stress total. Je sortais

d'une manœuvre, les pores toutes ouvertes, j'avais que deux mains pour toutes ces manettes ! Et puis avec le temps, les deux mains suffisent, puis plus qu'une main, l'autre dans la poche. Mais le stress y'en a toujours un peu. L'expérience, y a que ça. ». Le lendemain, il me dira que c'est à cause de ça qu'il reste. Que ces manœuvres sont le travail le plus intéressant dans son travail de commandant.

Si ces moments sont appréciés par les commandants pour éprouver leur dextérité, ils sont aussi importants pour la solidarité du collectif et la confiance que ce dernier confie au commandant. Le fait que le commandant sache manier avec souplesse, agilité voire élégance le navire renforce le sentiment de sécurité du reste de l'équipage. Cette confiance en soi ne doit toutefois pas être synonyme d'une assurance disproportionnée qui signifierait une minimisation des risques. Au contraire, il convient d'être dans un « questionnement permanent » : « j'étais toujours dans la réflexion, jusqu'à ce que j'aie pris une certaine confiance en moi. Même si aujourd'hui je suis toujours pas confiant. Malgré les escales, les acquis. Là, ça s'est bien passé, mais vaut mieux être toujours dans le questionnement » (Commandant, 48 ans).

Les routes de collision

Au-delà du temps long et continu de la veille, l'activité à la passerelle se caractérise par l'arrivée soudaine d'évènements sources de risques. En moins de quelques minutes, le navire peut subitement se trouver en route de collision avec plusieurs autres bateaux dont la vitesse, l'inertie, le poids et la longueur sont autant de critères à considérer pour mesurer les décisions à prendre.

En fait la grande différence entre la machine et le pont, c'est le stress. Au pont, t'as pas de stress, tu es dans une situation claire, et en vingt secondes, tu as une montée de stress énorme, et là tu peux perdre tes moyens si tu n'as pas l'habitude. Ce qui s'est passé c'est que, tu sais on a des aides à la navigation, et en fait y avait deux plateformes qui allaient être tractées dans la soirée avec chacune deux remorqueurs. Ça faisait quand même cinq échos, cinq trucs qui passaient devant moi. Et je me suis retrouvé dans cette situation-là, ils étaient devant moi, ils traversaient, et y avait deux porte-conteneurs qui passaient à bâbord et tribord et eux ils s'en foutent, ils t'enferment dans la situation. Donc j'ai appelé le capitaine, j'avais de la marge, et il a réduit. Super zen. Et puis il m'a dit hésitez pas à me rappeler. J'ai jamais eu des coups de stress comme ça à la machine. (2nd mécanicien, 27 ans, français)

La navigation côtière, en DST[282] ou lorsque le navire manœuvre est un moment qui vient perturber la routine de la veille. Dans ces situations, la tension est soutenue, les discussions à la passerelle interrompues. Souvent, le commandant monte à la passerelle pour accompagner l'officier de quart.

> [*mai 2011*] Il est 15 heures, nous sommes en train de passer Greenwich. Depuis hier, nous enchaînons les DST, sorte d'autoroutes des mers, chenaux définis sur les cartes, situés en pleine mer dans les zones fortement fréquentées, avec deux voies, l'une pour monter, l'autre pour descendre. Il y a pas mal de bateaux. Si le trafic augmente le stress, il constitue une partie intéressante du travail à la passerelle. Il rompt avec la routine du « fil rouge » et demande un surcroît d'attention pour repérer et éviter les routes de collisions.

Naviguer dans une zone fréquentée – donc dangereuse – demande une attention soutenue de la part de l'officier et du matelot de quart. Dans ces situations, ce dernier se place derrière les vitres de la passerelle, une paire de jumelles à proximité, afin d'informer l'officier du mouvement des navires environnants. Tout l'art étant de repérer, à l'œil nu, c'est-à-dire sans radar ni GPS, si les routes des deux navires forment une route de collision, et si oui, d'évaluer la distance qui sépare les deux engins. Ce n'est que lorsqu'un doute existe, que les deux individus ne sont pas d'accord, ou qu'il convient de vérifier après coups les estimations, que l'attention se porte sur les outils d'aide à la navigation.

2.2.3 Navigations cognitives

Lorsque la route du navire devient une route de collision avec un autre navire, l'officier doit prendre rapidement une décision : faire dévier le navire ou continuer sa route en fonction de ce que l'autre navire décide de faire. Le tout étant d'agir clairement, en coordination avec l'autre navire, sachant que l'on ne sait jamais précisément ce que ce dernier va faire.

> [Juin 2011. Alors qu'avec le lieutenant nous réalisons l'entretien, la discussion est interrompue par l'occurrence d'une route de collision. Le lieutenant suspend l'entretien pour réagir à la situation, suivi de près par l'élève en formation. Cet extrait retranscrit la discussion en situation à la passerelle entre le lieutenant de quart et l'élève]

[282] Dispositif de Séparation du Trafic, TSS en anglais pour *Traffic Separation Scheme*.

Le navire formant la route de collision a lancé un appel VHF pour préciser sa route. Cet appel est suivi d'une discussion à propos de la VHF entre le lieutenant et l'élève.

- [Lieutenant] Il faut savoir que, là c'était un philippin ou un machin, et ils n'ont pas le droit d'appeler, donc si le capitaine tombe sur eux… J'avais un commandant qui nous interdisait d'y toucher. On ne répond pas. Français hein [le commandant].

- [Elève] Ah bon ? C'est vraiment d'une stupidité...

- [L] Non. C'est ce que j'ai dit au début. C'est bien d'utiliser tous les moyens que tu as à ta disposition. Mais la VHF... Là, maintenant avec l'AIS[283] on peut savoir le nom, on peut savoir lequel, mais imagine, t'as 36 000 bateaux, et que t'en as un qui dit on fait vert-vert...

- [E] Oui mais…

- [L] Mais qui te dit que lui il a bien compris ? Et le mec il va te dire OK on fait vert-vert, on vient chacun de 10 degrés, et puis le mec il va rien faire, et se dire viens de 10 degrés et moi je viens pas. Et lui il va essayer de suivre ton trait rouge, il va te coller, comme le mec ce matin, il va t'appeler, est-ce qu'on peut venir chacun, et au final il va rien faire pour suivre son fil rouge. C'est ambigu. Quand il t'appelle, il faut toujours vérifier, voir ce que fait le mec, voir si il bouge du bon côté, voir si vous vous êtes bien compris, rouge-rouge, green-green, voir, si le gars il pense bien, parce que des fois t'as des mecs à la passerelle, bâbord/tribord ils savent pas où c'est ! Donc bien voir si le mec a bien compris la chose pour pouvoir bien anticiper. Toujours avoir un coup d'avance, de façon à toujours pouvoir anticiper, comme ça t'as pas de pépin.

Le jaillissement subi de situations potentiellement dangereuses demande d'effectuer des actes clairs et rapides. Il convient ici de montrer rapidement à l'autre navire ce que l'on compte faire afin de mettre fin à la route de collision. Pour cela, des règles de navigation existent : comme sur la route, les priorités en mer sont codifiées et hiérarchisées. Toutefois, au-delà de cette codification des règles, le bon sens prend souvent le pas. Outrepasser les règles de route pour aller au plus simple, au plus « sensé » constitue ainsi un fait acquis : tout

[283] Depuis les années 2000, le système AIS (*Automatic Identification System*) permet de repérer les navires présents dans la zone de navigation dans toutes les conditions météorologiques (brouillard, tempêtes, etc.). Cet émetteur-récepteur couplé à un GPS émet en permanence la position du navire, mais aussi des informations telles que la provenance et la destination du navire, son immatriculation, son état (chargé ou à vide), etc.

marin sait que les situations dépassent souvent les règles de route consignées dans le code, l'important étant de privilégier la sécurité des embarcations en jeu.

Cet objectif passe – paradoxalement pourrait-on croire – par un minimum voire l'absence de communication entre les navires. Dans ce cadre, celle-ci est davantage source de malentendus : la faible qualité du son émis par les radios VHF, la mauvaise maîtrise de l'anglais ou les divers accents complexifient la compréhension des informations transmises par ce moyen de communication. Par ailleurs, s'il est possible, en plein Atlantique, de communiquer avec le premier navire que le bateau croise depuis quelques jours, il est impensable d'appeler tous les navires présents dans un DST ou un chenal. Dans ce cadre, minimiser les communications sécurise la situation puisque cela minimise les risques de confusion. Le mieux étant d'agir clairement, c'est-à-dire de dévier explicitement la route du navire, afin de montrer ostensiblement à l'autre le côté choisi pour le croisement[284].

Enfin, cet exemple illustre la teneur de l'ethnicisation des relations de travail dans l'activité. Selon ce lieutenant, minimiser les échanges radio serait également une conséquence des différents niveaux de formation des « *machins* », marins philippins ou d'autres nationalités, autrement dit non français. Fortement empreint d'un important sentiment de supériorité, traduisant la prégnance de racisme ordinaire à bord, cet apprentissage témoigne de la manière dont sont incorporées et intériorisées les différences de formation délivrées dans les pays. A chaque nationalité ses compétences, et toutes choses inégales par ailleurs, les français restent mieux formés que les marins de l'hémisphère Sud.

[284] « green-green » signifie que les deux navires se croisent sur tribord. La couleur rouge est associée à l'autre bord, c'est-à-dire bâbord. (Lorsque l'on regarde l'avant du navire, bâbord se situe sur la « gauche », et tribord sur la « droite ».

Encadré 25 : Le rapport ambigu des marins aux outils d'aide à la navigation

[*juin 2010*] Nous pénétrons dans l'Elbe. Le pilote est à bord depuis 6h30. Jusqu'à 8 heures, les gaz ont été coupés parce qu'il faut attendre la marée pour pouvoir s'engager dans le fleuve. A 8 heures, remise sur marche avant. Le navire est en configuration manœuvre. Sont donc présentes à la passerelle quatre personnes : le pilote, le commandant, l'officier de quart, le matelot.

Le commandant demeure responsable de tout ce qui se passe en dernière instance. Mais l'officier de quart, en tant que chef de quart, reste en charge de la navigation malgré la présence des deux autres navigateurs : le capitaine et le pilote. Ce dernier, expert de la zone, indique la route à suivre au matelot qui, après avoir répété l'ordre de route, active la barre en conséquence, et lui indique lorsque le navire a atteint son cap.

Etant donné la taille du navire, ce dernier est peu manœuvrant. Aussi, à la VHF, notre position est donnée toutes les dix minutes à tous les navires situés à portée d'émission dans le chenal afin qu'ils puissent prévoir leur trajectoire. L'élève, également présent, fait le point sur la carte toutes les demies-heures, puis plus souvent à mesure que nous avançons dans le chenal.

La manière dont travaille le pilote est impressionnante. Certes, ces derniers connaissent leur zone sur le bout des doigts. Toutefois, le trafic n'est, lui, jamais identique. Le pilote parvient à évaluer à vue d'œil les distances entre les navires afin de déceler les situations à risques. Il regarde et utilise de temps à autre le GPS, mais la majeure partie du temps, il se tient devant les vitres de la passerelle pour voir ce qui se passe « en réel » et donner les indications de route. Le GPS ne sert qu'à préciser les distances évaluées à l'œil nu. Peu après, je m'en étonne auprès du commandant qui me répond que « *plus on se perd dans la technique, plus on perd le sens marin* ».

Le rapport des marins à la technique est très ambivalent : en tant qu'outils d'aide à la décision, ces instruments sont utilisés quotidiennement par les marins de quart. Pendant la veille, ces derniers naviguent entre les différents outils (GPS, AIS, etc.) tout en se déplaçant entre la table à carte et les ordinateurs fixes pour effectuer le travail administratif lorsque cela est requis. Loin

de rejeter leur utilité, les marins entretiennent néanmoins un rapport de méfiance à leur égard : outre le fait que ces derniers demeurent vulnérables et peuvent tomber en panne à tout moment, ils peuvent également être aveuglants. Le sentiment semble-t-il largement partagé, exprime la crainte de perdre les liens existants entre le marin et son environnement, c'est-à-dire de favoriser un rapport où les marins finissent par se reposer sur les informations fournies par les instruments et perdent l'habitude de vérifier ces données par des moyens sensibles, mécaniques ou physiques (calculs à la main, point fait à la main, vérification visuelle des informations données par le GPS…). Ces craintes font écho à celles des architectes dont parle Richard Sennett, qui utilisent tous à présent la CAO (Conception Assistée par Ordinateur). Réfutant l'argument de la nostalgie, ces architectes constatent simplement qu'avec ces techniques, des éléments de connaissance se perdent. Pour pallier à cette fuite de savoir, les architectes combinent ainsi un usage de ces technologies avec l'utilisation du papier et du crayon (Sennett 2010, 59).

Ainsi, mes premiers embarquements ont coïncidé avec la systématisation de l'utilisation d'un système de carte électronique de navigation (ECDIS pour Electronic Charts Display Information System). Ce système électronique appelle à une disparition des cartes papiers. Il permet une mise à jour des cartes beaucoup plus rapide que les corrections de cartes faites à la main. Cependant, les marins témoignent d'un rapport distant avec cet outil : électronique, donc vulnérable, ce dernier était systématiquement doublé d'un usage prioritaire des cartes papiers.

Aussi n'est-il pas anodin que l'apprentissage du sextant aux élèves perdure. Outre la volonté de faire perdurer une tradition qui joue le rôle de rite initiatique, outre le besoin de combler l'ennui du quart, persiste cette exigence d'être en capacité de naviguer sans électronique – quand bien même cette technique de navigation serait très probablement inadaptée au trafic et aux navires d'aujourd'hui. Car si tous les instruments sont doublés, cette redondance ne vient pas à bout de la fragilité intrinsèque au navire.

L'activité de navigation se déroule dans un contexte sophistiqué où les outils d'aide à la navigation sont nombreux. Toutefois, à la manière de l'ouvrier dépouillant son établi ou sa machine-outil des repères et éléments de protections (Dodier 1995), l'« excellent marin » sera celui qui parvient à s'en sortir en mobilisant au minimum ces technologies, tout en restant fidèle au principe de prudence aristotélicien. Par ailleurs, l'usage des outils d'aide à la navigation se trouve modifié par la façon dont les opérateurs ont intégré la multinationalité

des équipages. Cette dernière serait source de nouveaux risques en raison du niveau de formation des marins étrangers constamment mis en doute par les français. S'il est difficile de juger de la véracité de ces points de vue, il convient de les replacer dans leur contexte : porté par des officiers français menacés par la concurrence internationale, et dont l'unique garde-fou resterait la qualité de leur formation.

Dans ce contexte multinational, la continuité de l'activité à la passerelle passe par l'utilisation conjointe d'artefacts cognitifs qui permettent de jalonner l'activité au-delà des ruptures liées aux relèves de quart, aux langues et formations différentes. Cet ensemble de documents écrits, de rituels oraux et d'usage des outils d'aide à la navigation homogénéisent le rapport à cet outil de travail, fragile mais fiable, passant de mains en mains. L'intérêt de ces outils résulte également de la nature de l'activité de veille. Inégale, celle-ci se caractérise par l'alternance de temps longs et monotones d'attente, suivis de montées soudaines de stress. Dans ces moments, les documents, le savoir-faire mais aussi l'ethnicisation des manières de travailler construisent un cadre orientant l'action des marins afin de stabiliser et de sortir de la situation.

Assurer la continuité de l'activité n'est toutefois pas du seul ressort des officiers pont. Appartenant au même service que la passerelle, l'activité des matelots, du bosco et du pompiste qui se déroule le plus souvent à l'extérieur participe également à cet objectif, en étroite coordination avec la passerelle.

3. Réglementations, exigences commerciales et *good-loOKing* : le travail au pont

Si la passerelle peut être appréhendée comme un espace d'attente, de silence et de propreté, le pont serait le lieu du labeur, du travail physique et répétitif effectué par des matelots faiblement rémunérés. La réalité est légèrement plus complexe que ce tableau dichotomique. Ici comme ailleurs, point d'*animal laborans* à l'horizon. Si le travail au pont est probablement celui qui a le moins évolué au niveau technique, ce dernier ne demande pas moins de savoirs pratiques, de technicités et de coordination avec le reste du navire. Par ailleurs, loin de former un groupe homogène, ces marins travaillant au pont constituent un groupe également traversé par divers types de segmentations d'ordre statutaire, hiérarchique

(formel ou informel) ou ethnique[285]. Cet espace est également soumis aux exigences de continuité et de fluidité du bateau. Il est donc aussi le théâtre de coopérations visant cette continuité, comme de tactiques développées pour se déjouer la pression commerciale.

En route libre, l'activité du pont consiste avant tout en de la maintenance préventive ou corrective du navire qui est planifiée et supervisée par le second capitaine. En tant que chef du service pont, ce dernier encadre les matelots et le bosco*. Le pont est également le lieu où se déroulent les exercices de sécurité que les marins doivent régulièrement organiser. Comment se cristallisent les problématiques liées à la fluidité sociale et économique au sein de ces activités caractéristiques du pont (maintenance préventive et corrective) ?

3.1 Un lieu stratégique mais peu valorisé

3.1.1 Piquer la rouille, repeindre et…recommencer

"It must just loOK good, then we take pictures and that's it!"

Outre les effets corrosifs du sel de mer, la mobilité du navire et le fait qu'il se déplace dans toutes les régions du monde rend le pont particulièrement vulnérable aux intempéries et aux changements climatiques. Or il constitue un endroit stratégique. D'un point de vue fonctionnel, le bon état de ses installations est indispensable pour effectuer les opérations commerciales en limitant les imprévus, les problèmes et donc les retards. Sur un pétrolier par exemple, le pont s'apparente à un imbroglio de tuyaux et de vannes qu'il faut tenir en bon état, faute de quoi le produit ne peut circuler dans les circuits. De même, sur un vraquier, le système d'ouverture des cales doit être entretenu avec soin pour que la rouille n'arrive pas à bout des systèmes mécaniques. Appartenant à la catégorie du « sale boulot » (Hughes 1996), ce travail est celui que l'on ne veut ni faire ni voir, qui est délégué aux derniers échelons du navire, de manière à ce que ceux situés en « haut » puissent faire normalement leur travail, de conduite du navire, et de chargement et déchargement des marchandises.

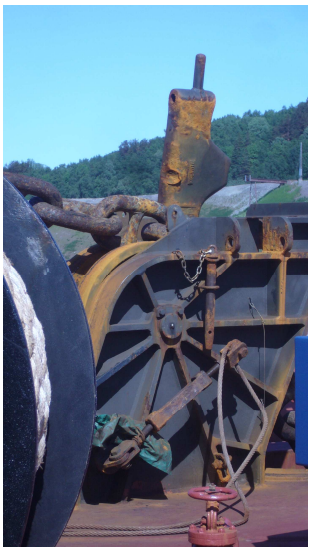
Outre ces considérations fonctionnelles, cette partie du bateau comporte également un enjeu représentationnel : elle constitue la phase la plus visible du navire, la première que le

[285] Si la présence de femmes dans le groupe des officiers surprend moins qu'il y a quelques années, les fonctions d'exécution à bord de ces navires immatriculés au RIF restent hermétiques aux femmes. Ce secteur du navire est donc un secteur exclusivement masculin, traversé de temps à autre par les femmes officiers lorsqu'il y en a à bord.

visiteur (le contrôleur, l'affréteur, le docker, etc.), le novice ou l'étranger (l'élève ou le passager) peut voir.

[*juin 2010*] Journée entière avec le bosco et deux matelots. Le matin nous avons repeint à la va-vite le guindeau*[286] du bateau [voir la photo ci-jointe]. Ce boulot n'était pas prévu à l'origine, le navire est en opération commerciale (OC) et il y a déjà beaucoup à faire pour l'OC. De plus, le produit actuellement déchargé, du minerai de fer provoque le déplacement d'énormément de petite particules, l'air est très poussiéreux. Les conditions ne sont pas réunies pour ce travail de peinture.

Mais le service technique a envoyé la veille un mail disant qu'il serait bon de le piquer et de le repeindre. Le 2nd capitaine, pris dans la précipitation de l'OC, et ne jugeant pas cela nécessaire, demande au bosco* de ne faire que la peinture, sans le piquage en amont : « *it must just loOK good, and then we'll take pictures and that's it !* ». Nous nous mettons donc à la tâche, le matelot AB [*Able Seaman**, voir ci-dessous] et le bosco*, tous deux philippins. Pendant toute la matinée, nous repeignons le treuil, chacun avec son pinceau. Il fait beau, nous discutons en anglais, mais la tâche est fastidieuse : au bout de deux heures, c'est à peine si la moitié du guindeau est repeinte.



Un moment, le bosco* s'en va sans rien nous dire. Nous continuons avec le matelot, jusqu'à 10 heures, heure de la pause-café. Le bosco vient nous chercher pour nous dire de nous arrêter (*Coffee time !*). Nous laissons nos outils et rejoignons l'arrière cuisine, pour y boire le café et manger quelques gâteaux que le *messman** pense toujours à sortir à cet effet. Après la cigarette, nous retournons sur le pont. Le bosco* n'est toujours pas là. Puis, au bout d'une demi-heure, ce dernier arrive équipé d'un pistolet à peinture. En une demi-heure, armé du pistolet, le bosco* recouvre trois fois plus de surface que ce que nous avions fait à deux en deux heures. Satisfaits, nous allons ranger les outils.

Or, lorsque nous allons trouver le Second pour l'informer que le travail a été réalisé, ce dernier nous informe que le commandant a reçu un mail dans la matinée annonçant la venue du responsable technique en fin de matinée. Profitant de l'escale du navire dans un

[286] Treuil à axe horizontal utilisé pour lever l'ancre et virer les amarres lors des manœuvres. Activé à l'aide d'un système hydraulique, il est situé au-dessus du puits aux chaînes.

port proche du siège, ce dernier souhaite réaliser une inspection qualité. Lors de la visite, le responsable découvre la « supercherie ». Il inscrit alors dans le rapport que ce boulot est à faire et ré-intime oralement au Second capitaine l'ordre de piquer et repeindre le tout très vite.

Au-delà du maintien en l'état de la ferraille, le pont doit être l'objet de tous les efforts pour éviter au maximum d'attirer les regards et visites indésirables. Il doit être propre et camoufler au mieux la rouille envahissante. Sur ces bateaux de grande taille, cette maintenance s'effectue petit à petit : le navire est quadrillé en plusieurs espaces que les matelots attaquent au fur et à mesure. Ce travail est monotone et sans fin : une fois le tour du navire fait, il faut recommencer depuis le début. Et, faute de temps et de conditions pour le réaliser, cette activité s'apparente parfois davantage à du cache misère qu'à un travail de fond pour éliminer la corrosion.

Lorsqu'il n'y a pas d'autres urgences, piquer la rouille, nettoyer les cales et le pont, repeindre le navire et ses espaces rythment le quotidien des matelots et du bosco*. Ces tâches correspondent à la maintenance préventive que les matelots effectuent en situation normale, lorsqu'ils ne sont pas réquisitionnés pour un travail de maintenance corrective, pour un exercice de sécurité, ou pour la veille à la passerelle. Ce travail routinier est peu valorisé au sein du navire, il est également l'un des moins bien rémunéré. Les salaires des marins du pont varient selon le rang occupé, la nationalité, le montant des primes et le calcul des heures supplémentaires. Les OS (*Ordinary Seamen**), matelots ayant le moins de certificats et souvent le moins d'ancienneté, sont rémunérés en moyenne entre 900 et 1000 dollars le mois, tandis que les AB (*Able Seamen**), plus expérimentés, touchent environ 1500 à 2000 dollars. La rémunération du bosco* est plus intéressante (1500 et 2000 dollars par mois), mais seul le salaire du pompiste*, catégorie représentées sur les chimiquiers*, fait une vraie différence. En tant qu'ouvrier qualifié, responsable de la maintenance des pompes situées sur le pont, ce dernier touche environ 3000 dollars par mois[287].

Un équipage « autonome »

Quoique faiblement valorisé socialement et monétairement, ce travail n'en demeure pas moins indispensable à la bonne route du navire. L'un des seconds capitaines rencontré

[287] Compte tenu du nombre important de primes faisant varier le niveau des salaires, ces chiffres ne peuvent être que des ordres d'idées. Ce sont des salaires de contrats philippins en free-lance.

affirme ainsi que, arrivé sur un bateau ayant connu un « *relâchement pendant un an et demi, presque deux ans* », ce dernier a mis « *presque quatre ans pour rattraper. Et on n'avait pas fini* ». Ces tâches nécessitent un suivi et le temps nécessaire à sa réalisation. Dans cette optique, le bosco* constitue un personnage clé. Ce dernier reçoit les instructions de la part du second capitaine, mais dispose ensuite d'une large autonomie pour distribuer le travail parmi les AB et les OS.

> En tant que Bosco*, tu es la tête du pont. J'ai en charge le *crew* philippin, donc je vois le *chief officer** qui me dit ce qu'il y a à faire, et j'essaie de programmer les jobs en fonction de ce qu'on peut faire, et de ce que chacun peut faire. Les AB ne peuvent pas faire certaines choses, donc je dois les faire.
>
> *Donc tu connais les compétences de chacun ?*
>
> Oui, si une personne n'est pas très bonne pour faire ce travail, j'essaie de lui apprendre pour qu'il puisse ensuite le faire.
>
> *Donc tu dois bien connaître les gens de ton service ?*
>
> Oui, c'est la condition pour bien faire le boulot, en sécurité, et avec satisfaction. (Bosco*, la cinquantaine, Philippin)

Le maître d'équipage constitue ainsi un filtre entre l'officier supérieur, le second capitaine et les matelots, c'est à lui que revient la division des tâches et par lui que passe la transmission des savoir-faire. Aussi, si les AB, plus anciens, sont souvent mis en autonomie, l'OS va généralement suivre le bosco dans ses tâches.

La distribution du travail s'effectue généralement à voix haute, au vestiaire, lieu où les bleus de travail sont enfilés sur les shorts, et les tongs remplacées par les chaussures de sécurité. Une fois les tâches réparties, chaque matelot dispose ensuite d'une large autonomie pour réaliser le boulot. Une fois le travail divisé entre matelot, chacun part pour s'organiser, rassembler les outils et les protections nécessaires à la réalisation du travail. C'est ainsi une multitude de petits chantiers qui se mettent en place. Aussi, sauf lorsque le boulot se fait à plusieurs, le travail au pont peut lui aussi être relativement solitaire : chacun sur sa tâche à un endroit spécifique du pont, sachant que ce dernier peut faire plus de 300 mètres.

Dans ce cadre, un équipage composé d'un bosco et de matelots autonomes, est un équipage qui « *tourne bien* ».

> Là les Lettons ont l'air très autonome. Ils viennent me voir après, voilà ce qu'on fait. Ils gèrent leur boulot et après moi je les oriente.
>
> *Tu trouves ça bien ?*
>
> C'est bien qu'ils soient indépendants, qu'ils sachent ce qu'il faut qu'ils fassent. Après moi je veux savoir aussi ce qu'il faut qu'ils fassent, j'ai une maintenance à tenir sur le navire. Ce qui est difficile à faire avec des personnes de 60 ans, en plus un Letton, c'est un peu plus têtu qu'un Pinpin…qu'un Philippin. Mais c'est des gens qui connaissent la marine marchande, c'est de l'expérience. Donc c'est bien. (2nd capitaine, 33 ans, Français)

Cette autonomie passe par une bonne connaissance des navires et une maîtrise de ce qui fait un « bon matelot ». Elle se traduit par la capacité à anticiper les boulots, sans avoir besoin de consulter le second à chaque job effectué. Néanmoins, elle reste souhaitable tant qu'elle ne sort pas du cadre posée par le chef de service, et que le travail est effectué dans les règles. Ici encore, la nationalité est le critère principal pour expliquer la variabilité des comportements. Ainsi l'argumentation culturaliste, essentialisation des traits de caractères à toute une population à partir de marqueurs physiques et de caractéristiques culturelles, prend le pas sur des considérations de statuts d'emploi et de rémunération. En effet, les contrats des Lettons s'avèrent beaucoup plus précis que ceux des philippins. Ces derniers embarquent quatre mois au lieu des six mois minimum des philippins. Enfin, leurs heures supplémentaires ne sont pas rémunérées (cf. encadré).

Encadré 26 : Recrutement ethnique, explications culturalistes

Le recrutement des matelots participe de ce processus d'ethnicisation des relations de travail. Les équipages montrent une correspondance quasi exacte entre la nationalité et le poste occupé. Au sein d'une même compagnie, Bosco* et matelots sont ainsi presque toujours de même nationalité, et cela est présenté comme étant une condition du bon fonctionnement du travail au pont. Toutefois, en se plaçant du point de vue des théories du « management culturel » le fait d'être de même nationalité ne constitue pas un critère suffisant pour en faire des équipages efficients. De même, l'existence de

nationalités différentes ne représente pas la seule raison expliquant les tensions potentielles. Par exemple, sur ce navire, le bosco* letton appartenait à cette catégorie de « non citoyen »288. De fait de ses origines, ce dernier était l'objet de railleries de la part des autres matelots, de nationalité lettonne. Sur un autre navire, des « repair men » de nationalité indienne étaient à bord. Ne parlant ni anglais, ni français, ces derniers subissaient un racisme à peine voilé de la part des autres matelots. Toutefois, il me semble que d'autres raisons interviennent dans cette hostilité. Non marins, les indiens étaient embauchés afin d'effectuer le travail de peinture du pont. Or du fait des conditions météorologiques, le travail ne pouvait être fait. La présence de ces derniers, attendant qu'on leur délègue des tâches, rappelait quotidiennement leur « inutilité », et lorsqu'un travail leur était donné, ce dernier empiétait visiblement sur le travail des matelots.

L'existence d'un équipage « autonome », qui « tourne bien », et dont les liens sont relativement forts sont des critères constitutifs d'un bon « crew ». Cela participe d'une sécurisation du bord d'autant plus que l'équipage joue un rôle important lors des manœuvres, moments où le navire est particulièrement vulnérable.

3.1.2 La polyvalence des matelots

L'activité des matelots ne se résume pas à cette seule activité de maintenance. Suivant une organisation rotative des tâches, ces derniers sont amenés à jouer différents rôles. Par exemple, pour chaque quart, un matelot est désigné matelot timonier. Ces derniers ne sont pas à la passerelle de manière permanente, mais lorsque l'officier de quart en ressent le besoin ou en a l'obligation, il fait appel à ce matelot pour le seconder. Dans ce cas, le matelot en question interrompt l'activité en cours pour rejoindre la passerelle. Ce rôle est particulièrement valorisé : il signifie pour le matelot de quart de tomber le bleu de travail, propre aux personnels d'exécution, de quitter l'univers alternativement humide, chaud ou froid du pont. De plus, pendant les manœuvres, le matelot est à la barre*. C'est lui qui dirige le navire en suivant les indications de route du pilote. Ce moment est important : il lui donne l'occasion de montrer sa capacité à réaliser rapidement et correctement les ordres donnés par des supérieurs hiérarchiques. Il s'agit donc d'un moment où le matelot est directement évalué par ses supérieurs, et non des moindres puisque le commandant est présent. Cela sera pris en

[288] A l'origine russes, ces personnes ont fait partie des colons partis s'installés en Lettonie lorsque celle-ci est annexée par l'URSS. Lorsqu'en 1991 le pays retrouve son indépendance, ni les Russes, ni les Lettons n'ont voulu accueillir ou garder ces citoyens devenus apatrides. En raison d'un fort sentiment nationaliste et russophobe, cette population subit un certain nombre de discriminations (difficultés à trouver un emploi et un logement, bas salaires, etc.) (Panov 2004).

compte lors de l'évaluation de fin d'embarquement qui joue un rôle important dans la stabilisation ou non des matelots dans la compagnie. D'autre part, être à la barre du navire constitue une des spécificités du métier de marin. Ce rôle exerce une force d'attraction non négligeable chez les matelots qui souhaitent pour une bonne part devenir officiers. Ce moment passé en passerelle constitue ainsi un avant-goût de cette fonction convoitée autant qu'un temps propice à la transmission de petits bouts de savoir-faire.



Embarquement du pilote.

Les matelots sont également chargés d'accueillir le pilote* lorsque le navire traverse une zone où il est tenu d'en embarquer un. Pour cela, ils mettent en place une échelle pour que le pilote* puisse monter à bord. La mise en place de l'échelle fait partie des tâches régulièrement effectuées par les matelots. Elle doit être effectuée avec précaution car, lors de l'embarquement du pilote*, les deux navires ralentissent leur vitesse, mais ne s'arrêtent pas.

Enfin, les matelots sont mobilisés lors des manœuvres (de mise à quai, ou de départ, d'amarrage* à un remorqueur*). Dans cette configuration, ils se positionnent sur les plages de manœuvre* du navire. Selon la taille, elles sont au nombre de deux ou trois : à l'avant, à l'arrière, au milieu au pied du château*. Ces plages disposent de treuils permettant de

remonter les amarres lorsque le navire quitte le quai. Au contraire, lorsque le navire accoste*, les matelots doivent s'apprêter à lancer les amarres aux ouvriers portuaires, les lamaneurs*.

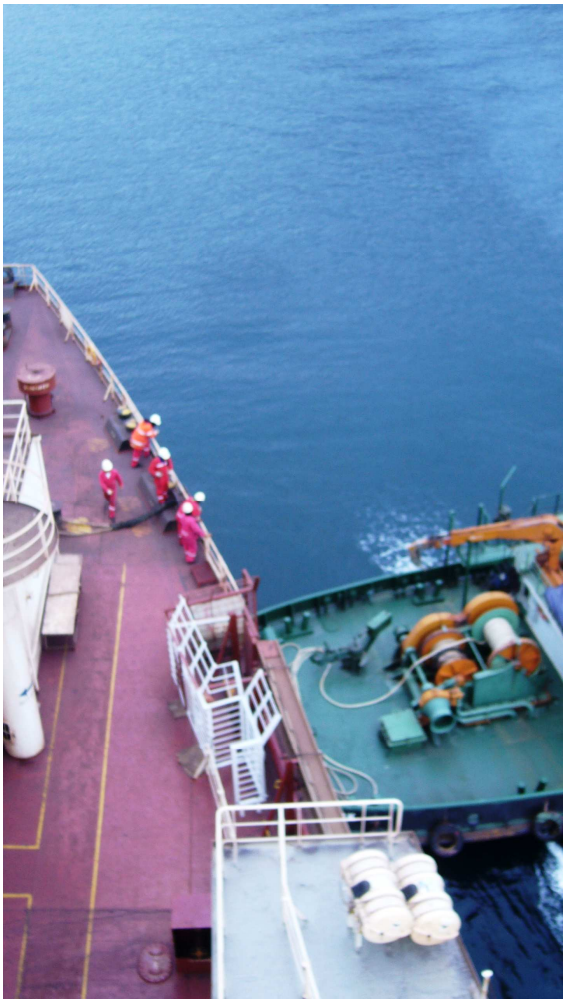


Plage de manœuvre arrière

Lors de chaque manœuvre, l'équipage se disperse ainsi selon son assignation à l'avant ou l'arrière. Chaque équipe est dirigée par un officier équipé d'un talkie-walkie qui lui permet de recevoir les ordres de la passerelle où se trouvent le commandant, le pilote*, l'officier de quart et le matelot. Pendant la manœuvre, le commandant donne depuis la passerelle les instructions à suivre aux différentes plages de manœuvre. Pour les marins situés en bas, il convient d'agir avec une précision extrême et en quasi simultanéité avec les ordres donnés[289]. La lourdeur du navire affaiblit sa manœuvrabilité, et tout l'art est d'anticiper le bon moment où il faudra lancer les amarres*. Si l'équipage n'effectue pas au bon moment cette action, l'anticipation perd toute sa valeur, et l'amarre peut tomber à l'eau ou le navire toucher le quai. Aussi, le lancement de l'amarre, facilité grâce à l'utilisation d'une pomme de touline*, doit lui aussi être effectué avec une technicité que seule l'expérience permet d'acquérir.

[289] Conrad relate une péripétie à bord d'un navire où il sert comme second et où il joue ce rôle de responsable d'équipage à la manœuvre pour lequel il importe d'exécuter précisément les ordres de la passerelle : « *Voyez-vous ce gros navire lourd avec ses bas mâts blancs ? Je vais aller mouiller entre lui et la côte. Maintenant, à vous de veiller à ce que les hommes exécutent l'ordre à la seconde où je le donnerai*. » (Conrad 2008, 77)

Du fait de la délicatesse de ces opérations, la répartition de l'équipage lors des manœuvres ne peut être fortuite. Sur un navire qui compte à son bord un lieutenant philippin et un lieutenant français, les matelots philippins sont dirigés par l'officier philippin ou le bosco* – si ce dernier est de même nationalité – et opèrent sur la plage avant de manière à être sous le regard du commandant. En cas de mauvaise compréhension des ordres, ce dernier peut s'en apercevoir directement et rappeler l'ordre. En revanche, le lieutenant français, a priori moins sujet à ces problèmes de compréhension se situe à l'arrière.



Amarrage du remorqueur* en vue du départ

Les matelots jouent ainsi tour à tour divers rôles et sont par définition polyvalents : ils doivent tout aussi bien savoir repeindre une surface, construire des aménagements, utiliser un treuil ou une grue, lancer correctement des amarres. Mais au-delà de ces savoir-faire qui

s'acquièrent avec l'expérience, les matelots sont reconnus pour leur capacité à anticiper les jobs et les gestes à effectuer, ainsi que celle à travailler de manière coordonnée. Cela nécessite une bonne connaissance du bateau, de ses mouvements et de ses défauts. Sans nul doute, ce sont ceux qui ont une connaissance la plus fine de leur navire : embarquant au minimum quatre mois, évoluant quotidiennement sur le pont auprès des installations et de la ferraille, ces derniers constituent les meilleurs observateurs de la santé du navire et de ses évolutions.

3.1.3 Réaliser les boulots en temps et en heure

Le contrôle des heures supplémentaires

L'activité des marins du pont se caractérise par une grande irrégularité des rythmes de travail. Si les matelots et le bosco travaillent normalement à la journée, leur polyvalence et leur « double rôle » impliquent souvent des journées décousues dépassant de loin la réglementation en vigueur.

Pour le second capitaine en charge de cette maintenance, cette maîtrise du temps de travail constitue une contrainte à prendre en compte pour l'organisation des tâches, au même titre que les exigences commerciales, la pression temporelle liées aux OC ou encore les conditions météorologiques.

> Ce qui est le plus dur c'est d'arriver à programmer les boulots. Ça, c'est pas évident. Des fois, c'est pas forcément le temps, mais les opportunités qui manquent, y a plein de jobs, c'est à faire, mais on n'a pas le temps de le faire parce qu'il faut du temps pour s'installer. Des fois on se dit ça va coller, on a suffisamment de temps, et puis il fait mauvais, donc on fait autre chose. Des fois y a des jobs, il faut les faire en escale, mais alors tu te retrouves à courir, dès que ce sera déchargé, il faudra faire le graissage des rampes*, descendre vite le truc avant qu'il ne décharge. Il faut pas que ça empiète sur l'OC. Ils aiment pas que, quand le bateau est chargé, on prenne du retard. (2d capitaine, 31 ans, Français)

Comme toute activité se déroulant en extérieur, la réalisation du travail au pont dépend des conditions météorologiques, avec toutefois la nuance que sur un bateau, ces dernières peuvent être source de risques importants pour les marins. Lorsque le navire gîte* de vingt degrés et que des paquets de mer passent par-dessus la main courante*, les travaux sur le pont sont prohibés afin de ne pas prendre le risque de passer par-dessus bord. D'autre part, tout

comme à la machine, l'organisation des tâches dépend étroitement du temps commercial : la maintenance ne doit pas retarder l'escale.

Mais surtout, au sein de ces équipages où le nombre de marins a été réduit au maximum, la planification des boulots au pont soulève des enjeux de contrôle du temps de travail. La convention du travail maritime impose une durée normative du travail de huit heures par jours, et depuis son adoption, tout dépassement horaire abusif et non justifié est l'objet de sanctions. Des dérogations sont acceptées en cas d'avarie et d'opérations commerciales nécessitant la présence de matelots, et nous avons vu au chapitre 5 que les termes de la réglementation restent très souples pour ne pas contraindre le flux et le rythme des escales. Néanmoins, parce qu'il est responsable de dépassements trop importants, le second capitaine doit faire attention à ce que la planification des travaux n'entraîne pas la réalisation d'heures supplémentaires pour les matelots, le bosco et le pompiste.

Le contrôle des heures de travail peut être l'objet de conflits potentiels entre les officiers et l'équipage. Ces derniers peuvent avoir tendance à vouloir effectuer beaucoup d'heures supplémentaires puisque toute heure supplémentaire correspond à une augmentation de salaire, ce qui constitue une des motivations principales de la présence des membres d'équipage à bord. Or la valorisation monétaire des heures supplémentaires n'est pas toujours à l'avantage des matelots. Selon les nationalités et les types de contrat, une prime existe rémunérant un quota fixe d'heures supplémentaires par mois. Ce n'est qu'au-delà de ce stade que les marins sont payés à l'heure supplémentaire. Mais dépasser ce quota est compliqué, cela augmente véritablement la charge de travail, et de toute façon, dans ce cadre, le rôle des officiers est de surveiller que le quota ne soit pas dépassé. Lorsque les matelots sont sous ce régime, ils peuvent effectivement se montrer plus réticents (plus « têtus ») pour se lever en pleine nuit pour une manœuvre en pleine nuit, au contraire des contrats rémunérant chaque heure supplémentaire effectuée.

Autogérer son temps de travail

La polyvalence des matelots, l'organisation des OC, ou encore les nombreux aléas perturbant les planifications des boulots rendent presqu'impossible un contrôle à distance des heures effectuées. Le contrôle de ces heures de travail et de repos s'effectue donc à bord, d'une part à travers l'action du second capitaine, et d'autre part à l'aide d'un logiciel installé sur les ordinateurs du navire dans lequel les marins viennent régulièrement remplir les heures

effectuées. Lorsque le quota est dépassé, la ligne se colore en rouge pour manifester le risque et attirer l'attention du contrôleur comme du contrôlé. Lors d'une inspection, les autorités, organismes de certification ou syndicats demandent à avoir accès à ces fiches. Si trop de dépassements injustifiés apparaissent, le navire peut être immobilisé.

La logique du logiciel invite les marins à une forme d'autocontrôle. Lorsque le quota d'heures dépasse la règle, ils doivent inscrire les circonstances à l'origine de ce dépassement horaire. La rédaction des paragraphes justifiants ces dépassements les poussent à prendre du recul dans le but de les réduire. Cet autocontrôle tendrait ainsi à une autorégulation : le marin effectuant trop d'heures supplémentaires doit pouvoir autogérer ses quotas d'heures de repos et de travail. Conformément aux recommandations de la MLC 2006, s'il travaille trop la veille, il doit prendre congé le lendemain. Ce principe d'autocontrôle est rappelé par le commandant à l'occasion de la tenue d'un *safety meeting* organisé à la suite de deux accidents du travail.

> *[février 2013]* « Nous avons explosé notre quota d'heures sup' cette dernière semaine. C'est pas bon pour nous. Il faut qu'on se régule, chacun de manière autonome. Par exemple, si une manœuvre se termine à trois heures du matin pour le bosco*, il faut qu'il prenne ses six heures de repos consécutives derrière. Il ne se remettra au boulot qu'à 9 ou 10 heures du matin et personne ne viendra le chercher. C'est comme ça qu'il faut faire. Je sais que c'est difficile de trouver le bon équilibre entre faire le job en temps et en heure, et respecter ces heures de repos. Mais il faut essayer. S'il y a trop d'heures sup', le commandant est responsable. »

L'autocontrôle peine à fonctionner puisque les heures supplémentaires sont souvent synonymes de davantage de revenus. Dans ce cadre, les officiers supérieurs et notamment le Second capitaine et le Commandant n'hésitent pas à effectuer des rappels à l'ordre[290].

Mais surtout cet autocontrôle apparaît difficilement réalisable au vue de la diversité des tâches et des rythmes dans lesquels s'insèrent les matelots du pont. Tour à tour nettoyeurs, peintres et graisseurs, matelots de quart, effectuant les opérations d'amarrage et de

[290] Deux autres catégories de personnel extrêmement concernées, voire davantage, sont le cuisinier et le commis de cuisine (*messman**) dont l'irrégularité des rythmes des matelots a des conséquences directes sur leurs propres rythmes de travail. Ainsi, lors d'une veille en opération commerciale le *messman*, visiblement convoqué par la Second, se voit être remis en place : « *You cannot declare 15 hours overtime a day. It's not possible.* » lui dit-elle. Pour sa défense, le *messman* lui rétorque que cela vient du travail à faire sur le pont lors de l'OC, un OS ayant dû se lever et déjeuner très tôt.

désamarrage, accueillant les pilotes… Le métier de matelot recouvre un « faisceau de tâches » (Hughes 1996) qu'il s'agit de convoquer en fonction de la configuration du navire : si celui-ci est en manœuvre en pleine nuit, ils devront quand même être sur le pont pour poursuivre la maintenance le lendemain. Cette polyvalence des tâches entrave l'adoption d'un rythme régulier, notamment lorsque les escales sont rapprochées. Dans ce cas, assurer la continuité du navire passe par une forte augmentation du temps de travail.

3.2 Le nettoyage des cales : du sale boulot ?

Cette nécessité du flux peut entraîner des conditions de travail particulièrement éprouvantes comme ici, sur ce vraquier*, où lors d'un voyage, l'équipage a disposé de trois jours et trois nuits pour nettoyer les neufs cales situées sur le pont, de taille équivalente à celle de la photo ci-dessous.

3.2.1 Technicité du corps

> [juin 2011] La nouvelle vient d'arriver : nous partons mercredi à 3 heures du matin. Il y aura alors trois jours et trois nuits de mer, pour nettoyer les neuf cales. Nous en avons fait une aujourd'hui : 14h-19h. Il en reste six à faire. Les philippins avec qui j'ai travaillé cet après-midi vont continuer ce soir après manger. Hier, ils ont fini à 5 heures du matin. Ils ont réembauché à 14 heures. Ce genre de voyage est rare, d'habitude, ce type de navire fait plutôt de longues traversées qui permettent de disposer de plus de temps pour le nettoyage.



Le nettoyage de cette cale est effectué ici par un matelot pont, l'élève-officier et le bosco* qui manie la lance à incendie. Ici le navire est à quai puisque les panneaux de cale sont ouverts.

L'après-midi, le nettoyage des cales continue. Mais à présent, nous n'avons plus la tête à l'air : le navire étant en route, tous les panneaux de cales ont été fermés pour que l'eau n'y pénètre pas. Le travail se fait donc à la lumière de deux projecteurs, dans la pénombre, parce qu'ils n'éclairent que partiellement le fond de cale. Tout ça a un petit côté B. Traven291.

Contrastant avec le travail effectué en passerelle et à la machine, ce travail de nettoyage se distingue par l'absence de machines. L'isolement du navire ne permet pas de faire appel à des machines ou des systèmes de nettoyage industriel : tout se fait à la main, à la pelle et au sceau. A l'aide d'un treuil, les sceaux remplis de minerais ramassés sont ensuite remontés et déchargés sur le pont. Une fois le gros du minerai enlevé, le bosco s'occupe de finaliser le travail en le passant à grande eau.

Cette activité se situe bien loin de l'ambiance confinée et silencieuse de la passerelle, ou de l'automation de la machine. Ici, la main de l'individu n'a pas trouvé de substitut automatique, et la technique du corps rayonne dans toute sa splendeur. La réalisation de ce

[291] Originellement paru en 1929, *das Totenschiff* a été traduit en français en 2004 sous le titre « Le vaisseau des morts » (B. Traven 2004).

travail fait revivre les lignes écrites par Pierre Navel en 1945 dans le classique *Travaux*, où l'auteur témoigne, entre autre, du processus d'apprentissage de la technique et du bon geste en vue de s'économiser, de durer le plus longtemps, mais aussi de bien faire son travail (Navel 1979). Durer trois jours et trois nuits à racler les fonds de cale, demande en effet un rapport rationnel à l'acte de travail, c'est-à-dire qu'à force de répétitions du même geste, l'opérateur cherche et adopte de bonnes « techniques du corps » (Mauss 1936).

[Extrait carnet de Terrain, juillet 2012]

Ainsi de la lance à incendie : le maître d'équipage dispose d'un droit d'usage sur cet outil qu'il manie avec dextérité. Entre ses mains, la maîtriser paraît si simple. Mais lorsque l'élève lui demande de l'essayer, il doit se résoudre rapidement à y renoncer, la lance s'affole et l'eau jailli de toute part. Le bosco* reprend ainsi la lance pour continuer le travail : dans ses conditions, le temps manque pour laisser élèves et ouvriers se former à l'utilisation des outils.

La maîtrise de ces techniques du corps et le développement d'une certaine dextérité dans l'usage des outils constitue les seuls moyens permettant de durer trois jours durant alors même que les marins en sont à plusieurs mois de mer. Dans cette activité mécanique, le corps constitue le premier et parfois le seul instrument de travail. C'est pourquoi il faut l'économiser, adopter les bons gestes pour ne pas s'épuiser vainement, s'octroyer des temps de récupération.

3.2.2 Nettoyer ou respecter les réglementations internationales

Une fois le minerai sorti des fonds de cale, le pont ressemble à un vaste champ de bataille : ce dernier est jonché de multiples tas de minerais humides. Il faut donc à présent évacuer ces restes, potentiellement par la mer, sans perdre de temps car l'arrivée au prochain port approche d'heure en heure.

[Extrait carnet de Terrain, juillet 2011]

Nous avons fini les cales. A présent il faut se débarrasser du minerai extrait des cales et déposé sur le pont. Or pour avoir le droit de jeter ce produit dans la mer, il faut dépasser la limite des 12 miles* des côtes, soit en ce qui nous concerne, une fois que le bateau aura dépassé la latitude 62°Nord. L'alternative est simple : soit les officiers décident de ne pas

attendre et de ne pas respecter la réglementation, soit on attend pour être dans les clous. Dans la première, le risque de se faire dénoncer par d'autres navires est grand. Le minerai de fer ne coule pas tout de suite et rouille au contact avec l'eau, ce qui laisse de gros tas rouges dans le sillon du navire. Mais dans la seconde, le temps manquera pour tout jeter avant l'arrivée au port. Il faudra donc tirer sur « la force de travail ». La compagnie suggère quant à elle de mettre les restes dans des gros sacs. Or, cette décision est jugée irréaliste : humide, cette matière première pèse trois ou quatre fois son poids sec, des sacs entiers ne seront donc pas transportables. Après discussion, le Commandant donne son accord au Second pour jeter à l'eau le minerai sans attendre la zone autorisée. Mais après quelques coups de pelle, ce dernier retourne voir le commandant pour lui dire qu'il avait pris la décision d'arrêter, étant donnée l'indiscrétion de la chose. Le sillon du navire était en effet balisé de tâches de rouille.

Cet exemple montre la difficulté, récurrente, de combiner respect des réglementations, pression commerciale et droit du travail. Attendre le 62° Nord, limite à partir de laquelle il devient légal de jeter le minerai à l'eau, suppose de faire travailler les matelots la nuit pour tenter d'être prêts en temps et en heure pour l'escale, sachant qu'ils seront mobilisés pour la manœuvre, et, une fois à quai, pour les besoins de l'opération commerciale. Dans une démarche cherchant à répondre aux injonctions contradictoires, le respect des réglementations environnementales et des exigences clients passe donc avant tout, entrainant des conditions de travail éprouvantes.

[Extrait carnet de Terrain, juillet 2011]

Ça y est nous pouvons tout balancer à l'eau. Le compte à rebours est lancé. Les matelots y sont depuis 6 heures du matin et vont y retourner après avoir dîné pour finir le lavage à grande eau des cales.

Force, dextérité, virilisme, fatigue : l'activité des matelots s'inscrit et prolongent chacun de ces termes constitutifs d'une identité corporelle ouvrière collective : « *cette reconnaissance par le corps, si elle pouvait parfois être discriminante, permettait aussi pour chacun une identification au groupe, un sentiment du collectif immédiat, en deçà des mots.* » (Pillon 2014, 168). Dans cet univers où l'automation a grandement modifié les conditions de travail à bord, où de plus en plus d'activités physiques ont été remplacées par des activités de conduite ou de maintenance, où la figure du marin évolue vers un modèle de cadre et

d'ingénieur (Grövel 2013), le travail des matelots fait figure d'archaïsme. Au sein de ces représentations en évolutions, leur activité appartient à l'ancienne marine marchande, celle des bouchons gras, travaillant au fond des machines, mobilisant la force de leurs bras, et comme à l'occasion de ce nettoyage des cales, ne voyant pas la mer.

D'autre part, l'activité des matelots met en évidence la difficulté propre à toutes ces activités rythmées par un flux que l'on souhaite continu d'allier respect des réglementations, maintien du flux et respect d'un temps de travail non extensif. Pour des raisons commerciales, mais aussi pour des raisons de sécurité, les marins se retrouvent à effectuer des journées de travail éprouvantes et dont la rémunération ne tient pas toujours compte de la variabilité de ces limites temporelles.

4. Contrôle et autocontrôle comme garants de la continuité du flux ?

La maintenance du pont constitue une priorité pour les opérations commerciales mais aussi pour la sécurité du bord. Un pont et une coque usagée sont synonymes de fragilité pour l'ensemble de la communauté du bord. Cette fragilité de la coque constitue une priorité pour des bateaux comme les vraquiers* dont la longueur du pont accentue les risques de cassure de la coque. Pour limiter ce risque, les opérations de ballastage* sont essentielles : elles permettent d'équilibrer le poids et les forces jouant sur le navire. Toutefois, malgré ces précautions, des voies d'eau peuvent apparaître et si ces ouvertures ne sont pas toujours graves, elles doivent être prises en charge rapidement.

Une situation de ce genre s'est déroulée à bord d'un pétrolier. Le second capitaine avait repéré une voie d'eau anormale dans un des ballasts du navire. Cette découverte s'est ensuivie d'une série de procédures destinée à résoudre le problème engageant l'implication de plusieurs officiers, du pompiste et de l'élève. En tant que situation potentiellement source de risques, cette opération met en lumière la manière dont les marins, officiers et ouvriers, organisent une gestion locale de la sécurité. Celle-ci prend en compte les évolutions du métier, qui découlent notamment de l'introduction des réglementations telles que l'ISM. Toutefois, ces réglementations ne sont appliquées telles qu'elles : elles sont traduites et combinées aux « *savoir-faire de la place* » (Montredon 1993) de manière à développer des réponses appropriées aux besoins de l'organisation.

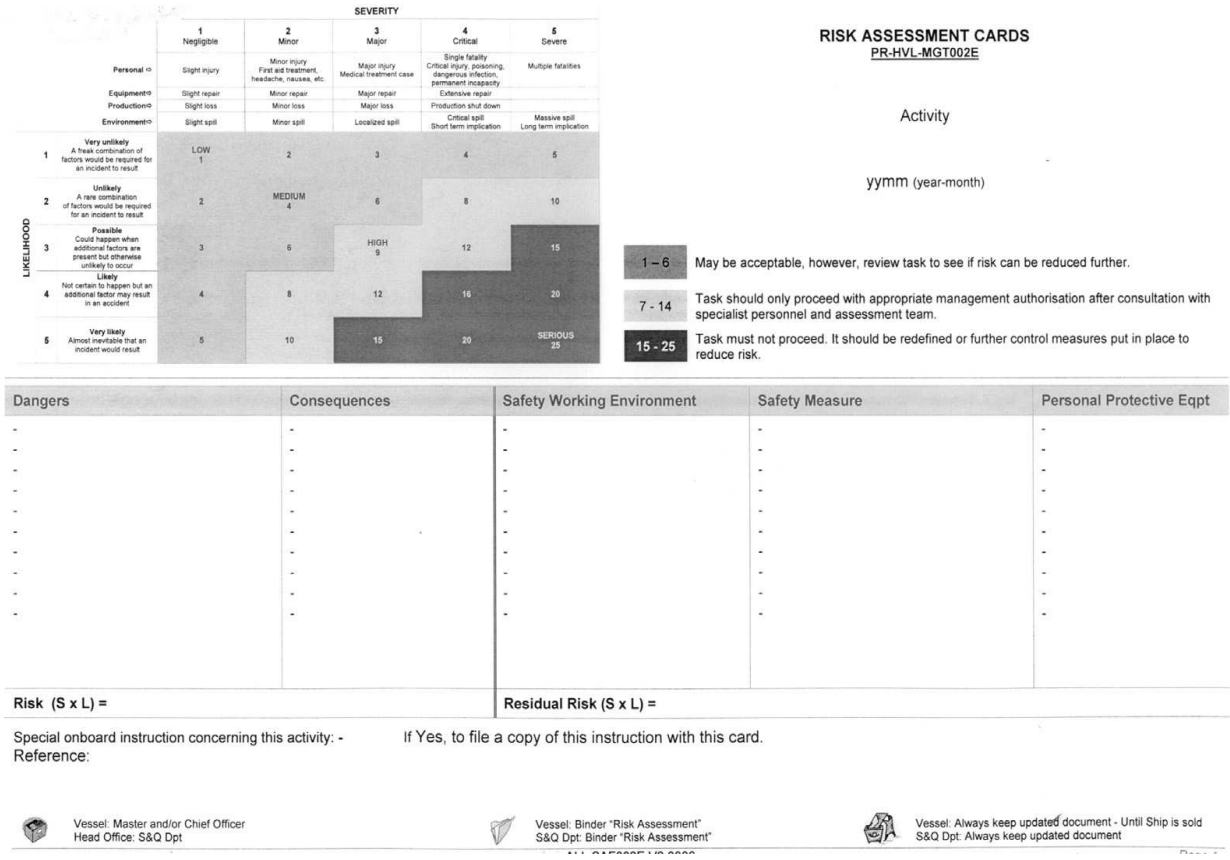
4.1.1 Responsabilité opérationnelle et arènes de discussion : le faire avant l'écrit

> [*mars 2012*] Le second capitaine a détecté un niveau d'eau anormalement élevé dans un des ballasts. Nous nous préparons à y descendre avec le Second capitaine et le Lieutenant pour mesurer l'ampleur de l'entrée d'eau. L'équipement est relativement rudimentaire : en plus du bleu de travail et des chaussures de sécurité portés quotidiennement, nous enfilons un casque et prenons des lampes de poche. L'inspection est rapide, le niveau d'eau est constaté, les officiers remarquent les vannes et circuits présents susceptibles d'être abîmés. Puis, en guise de première intervention immédiate, les deux officiers décident de mettre en route la pompe pour évacuer l'eau[292]. Nous retournons ensuite au PC ballast*[293] où une discussion avec le commandant s'engage sur les possibles causes de la fuite d'eau. Ils échangent sur les expériences passées, dont les issues sont plus ou moins drôles. Le second a sorti la documentation technique afin de réfléchir avec les plans des circuits et des vannes sous les yeux. C'est peut-être le joint du trou d'homme qui est fatigué. Demain on ouvrira la vanne, on verra ce qu'il se passe.

Selon les termes du code ISM, cette intervention réalisée en espace clos aurait dû être précédée de la rédaction d'un *risk assessment* ainsi que de l'établissement d'un permis de travail pour chaque personne accompagnant l'officier. Mais privilégiant une responsabilité opérationnelle, l'inspection exploratoire est ici effectuée en amont de toute rédaction de documents. Faire primer l'inspection puis la réparation sur les documents ne signifie pas un désengagement des acteurs vis-à-vis de leur outil de travail, mais témoigne davantage de la prise en compte par les navigants des enjeux de sécurité dans leur immédiateté la plus concrète, au-delà des enjeux de traçabilité et de responsabilité juridique, jugés alors secondaires. Il importe ici de s'assurer rapidement que la fuite n'est pas trop importante et qu'elle ne met pas le navire en danger.

[292] Sur la complémentarité avec les secteurs : les groupes électrogènes déclenchent les pompes. Donc pour pomper, il faut absolument prévenir la machine que cette action va être engagée, voire lui demander l'autorisation pour ne pas « *charger la mule* » et fragiliser le système. Le navire marche en autonomie totale, pomper beaucoup d'énergie sur un groupe alors que les mécaniciens sont en train de bosser sur l'autre ou que la marche du navire est en « *full speed* » peut aboutir à une coupure générale du courant, un « *black* ». Il est donc très important de communiquer les différentes actions menées dans les différents services, et souvent de demander l'autorisation à l'autre service pour les mener, de se renseigner sur ce que font les autres avant d'agir.

[293] Ou PC cargo*, lieu où se trouve les ordinateurs et commandes à distance des pompes de ballast et des vannes de pont pour le chargement et déchargement du produit.



SEVERITY

	1 Negligible	2 Minor	3 Major	4 Critical	5 Severe
Personal ⇨	Slight injury	Minor injury First aid treatment, headache, nausea, etc.	Major injury Medical treatment case	Single fatality Critical injury, poisoning, dangerous infection, permanent incapacity	Multiple fatalities
Equipment⇨	Slight repair	Minor repair	Major repair	Extensive repair	
Production⇨	Slight loss	Minor loss	Major loss	Production shut down	
Environment⇨	Slight spill	Minor spill	Localized spill	Critical spill Short term implication	Massive spill Long term implication

LIKELIHOOD						
1	Very unlikely A freak combination of factors would be required for an incident to result	LOW 1	2	3	4	5
2	Unlikely A rare combination of factors would be required for an incident to result	2	MEDIUM 4	6	8	10
3	Possible Could happen when additional factors are present but otherwise unlikely to occur	3	6	HIGH 9	12	15
4	Likely Not certain to happen but an additional factor may result in an accident	4	8	12	16	20
5	Very likely Almost inevitable that an incident would result	5	10	15	20	SERIOUS 25

RISK ASSESSMENT CARDS
PR-HVL-MGT002E

Activity

yymm (year-month)

1 – 6 May be acceptable, however, review task to see if risk can be reduced further.

7 - 14 Task should only proceed with appropriate management authorisation after consultation with specialist personnel and assessment team.

15 - 25 Task must not proceed. It should be redefined or further control measures put in place to reduce risk.

Dangers	Consequences	Safety Working Environment	Safety Measure	Personal Protective Eqpt
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-
-	-	-	-	-

Risk (S x L) = **Residual Risk (S x L) =**

Special onboard instruction concerning this activity: - If Yes, to file a copy of this instruction with this card.
Reference:

Vessel: Master and/or Chief Officer
Head Office: S&Q Dpt

Vessel: Binder "Risk Assessment"
S&Q Dpt: Binder "Risk Assessment"

Vessel: Always keep updated document - Until Ship is sold
S&Q Dpt: Always keep updated document

Exemple vierge d'une procédure d'évaluation des risques (*Risk Assessment*)

La première visite du ballast est ensuite suivie d'une discussion collective où sont confrontées les observations réalisées à plusieurs regards, les expériences personnelles, et la documentation technique. Dans cette « arène » sont combinés différents supports qui correspondent à différents types de connaissances : pratiques, anecdotiques, et techniques. Ces derniers sont également mis en discussion avec l'expertise du commandant, plus âgé donc plus expérimenté. Pendant tout ce temps, les documents ISM sont tout simplement ignorés, quand bien même la procédure suivie correspond point par point aux principes de la réglementation. Le lendemain, une seconde visite est prévue.

[Extrait carnet de terrain, Mars 2012]

Le second et le chef ont trouvé l'ouverture à l'origine de l'entrée d'eau. Il faut donc le reboucher. La solution adoptée est de mettre de la résine, mais elle n'est que moyennement satisfaisante car la surface où elle va être appliquée est très humide. Nous descendons donc avec lampe et masque anti chimique dans les entraves du navire, avec le chef, le pompiste, le second et l'élève.



Dans les ballasts du navire avec le second capitaine, le chef et l'élève. Dans cet espace confiné, l'air est rendu irrespirable à cause de la résine et du produit servant de colle. Pourtant, à la manœuvre, le pompiste avec ses quinze ans d'expérience dans le gaz ne porte pas de masque.

Cette deuxième visite sera suivie de la rédaction du *risk assessment* et des permis de travaux de manière à mettre les documents du navire en règle.

Parce que ces documents sont considérés comme étant trop chronophages, et parce que selon les officiers français, ils correspondent à une mise en concurrence de leur savoir-faire, ces derniers portent souvent un regard critique à leur égard. Selon cette critique, l'ISM accentue le contrôle de la terre sur le navire et tend à vider en partie le métier de son sens-marin.

« Je pense que ces risques on les apprend quand on débute, sur le tas, en tout cas pas en feuilletant la réglementation. Je pense que ça vient naturellement tout ça. La réglementation elle cadre un peu les choses, mais la gestion du risque on la prend à bord avec les pratiques qui rentrent et qu'on apprend surtout à bord. Après, la réglementation elle impose des

choses, elle cadre les choses, mais elle permet surtout d'obliger l'armateur à maintenir son bateau à un certain niveau de sécurité. Le cadre réglementaire c'est surtout ça. C'est imposer un standing minimum. » (Lieutenant, 27 ans, Français)

Comme je l'ai déjà montré pour l'activité à la passerelle, les marins utilisent ces documents parce que dans certaines situations, ils répondent à un besoin mais, pour accentuer leur opérationnalité, les marins les combinent à d'autres formes d'écrits tels que les carnets personnels, les *check-lists* ou encore, nous allons le voir à la machine, les post-it et tableaux Velléda. Ceci dit, les critiques portées à leur égard pointent le risque d'écrasement des savoir-faire et des bricolages locaux qu'une forte procéduralisation du travail suppose. D'un côté, dans ce cadre de fort *turn-over* de la main-d'œuvre, où les marins ne sont plus attachés à un navire et un employeur, les procédures constituent une stabilisation *a minima* des savoir-faire. Elles ne peuvent cependant remplacer l'apprentissage des astuces et bricolages qui se déroulent à bord et dont la transmission s'effectue grâce aux relations d'affinités pouvant se développer entre marins. Ainsi que le rappelle un chef mécanicien, le risque tient au fait que « *les personnes vont appliquer la procédure à la lettre, sans chercher à comprendre comment fonctionne le système. Aussi, au moindre souci, elles ne savent pas comment réagir ni où intervenir car elles ne comprennent pas et ne connaissent pas les circuits.* » (Carnet de terrain, juin 2011).

L'événement soudain (route de collision devenant subitement dangereuse, feu se déclenchant dans les aménagements, *black*) révèle une des limites de l'injonction de planification et de traçabilité voulue par l'ISM. Lorsqu'il s'agit d'agir vite pour anticiper un accident et limiter ses conséquences, il est peu envisageable de procéder à une concertation collective pour entamer une évaluation des risques. Dans ce cas, seule l'action du navigant, ce prudent aristotélicien (Aubenque, 1963), est efficace. Les documents sont alors laissés de côté pour donner la priorité à la résolution du problème.

« Le fait que les com' soient plus faciles, ça nous permet de discuter des risques avec la terre. Mais jusqu'à présent, les gens prenaient leurs responsabilités. Et de toute façon, dans certains cas on en est toujours là parce qu'il y a des choses qu'on ne peut pas prévoir, il y a des moments où on est bien obligé de s'occuper des choses quand elles arrivent. Certes on essaie de prévoir, mais on ne peut pas tout prévoir. *Il y a quand même des domaines où on ne peut*

pas prévoir, des domaines difficiles, pour des raisons météo, le trafic, on est bien obligé de... on ne peut pas appeler la terre… »(Commandant, 45 ans, français)

Dans ces situations qui rappellent le caractère isolé du bateau, les navigants ne peuvent pas toujours se saisir des documents ISM et du circuit de communication que ceux-ci préconisent. Dans ce cadre, la prudence consiste à « *savoir où sont les priorités* », et face à l'événement (Zarifian 1998) les documents ne sont pas d'une grande aide pour établir cette hiérarchie des priorités. Au mieux peuvent-ils servir d'aide-mémoire afin de soulager l'esprit et d'agir de manière plus apaisée. Néanmoins, dans les situations de risques élevés, seuls l'expérience et le savoir-faire du navigant lui permettent de discerner, de plus en plus finement à mesure que son expérience augmente, l'ordre par lequel il convient de traiter les problèmes.

Or, dans ces cas précis, les navigants se mettent en position de vulnérabilité vis-à-vis des donneurs d'ordre. D'une part, le fait de ne pas écrire entraîne l'impossibilité de prouver ce qui a été fait, et discrédite d'emblée leurs actions. D'autre part, si un accident survient alors que les papiers ne sont pas clairs, les marins seront automatiquement mis en cause.

« En théorie, chacun doit venir lire ce qui a pu être modifié dans la procédure, et une fois qu'il l'a lu, il reconnaît sa responsabilité. Si, à la suite d'un accident, on démontre que vous avez une part de responsabilité parce que vous n'avez pas suivi une procédure, on va vous dire : "*mais monsieur, vous avez fait ça mais la procédure vous demandait de faire autre chose, comment se fait-il, vous l'avez lue!*" C'est une façon pour la compagnie de rejeter la responsabilité sur un… pour éviter qu'il y ait quelque dirigeant qui aille en prison » (Responsable HSEQ [*Health Security Environment Quality*])

Les documents ISM nominalisent et individualisent la faute, qui est plus facilement rejetée sur les marins puisqu'ils sont ceux qui agissent. C'est pourquoi, contrairement à une attitude d'*exit* refusant catégoriquement de jouer le jeu de l'ISM (Hirshmann, 1995), un certain nombre de marins militent pour une utilisation rationnelle de ces écrits.

4.1.2 Ecrire pour se protéger contre la pression commerciale et hiérarchique

Ainsi que le soulève le lieutenant cité plus haut, le code ISM réitère la responsabilité de l'employeur en lui imposant un « *standing minimum* » en matière de sécurité. Dans ce

cadre de forte pression commerciale, et dans un contexte dégradé de la relation d'emploi, ces écrits peuvent aussi être une protection des salariés.

Faire primer la sécurité

De façon immédiate, cette protection passe par le remplissage à l'aveuglette des nombreuses *check-lists* du bord. Rares sont les situations où les marins suivent à la lettre les items des *check-lists* soit parce qu'ils n'ont pas le temps, soit parce qu'elles sont inopérantes. Toutefois, parce que ces documents sont paraphés des marins, il convient de les remplir pour être en règle, c'est-à-dire de les rendre conforme à ce que la réalité devrait être. Une autre protection offerte par un usage spécifique de l'ISM suppose au contraire de saisir l'opérationnalité des documents. La logique du code ouvre en effet des canaux de discussion permettant aux navigants de faire primer leur point de vue face à des pressions commerciales et/ou hiérarchiques.

Allant dans ce sens, les observations effectuées à bord montrent un usage différencié des procédures et autres documents ISM. Si les français sont plus nombreux à se plaindre de ce « *monde de papier* », les officiers étrangers témoignent d'un rapport moins méfiant à leur égard.

> « Le *captain* travaille pour la compagnie. Et la compagnie est très concernée par ce que fait le capitaine. Mais maintenant, le système est un peu assoupli. On peut écrire, tous les dimanches on a le *meeting*, si on a un problème, on peut le dire. Avant c'était difficile de refuser un travail qu'on trouvait trop dangereux. C'était pris comme si on refusait de travailler. Ou si y avait un problème, ils ne te comprenaient pas. Maintenant, avec les permis on sait ce qu'on peut faire ou non. Normalement ce qui doit primer, c'est la sécurité. Juste la sécurité. » (Bosco*, la cinquantaine, Philippin)

L'intérêt du code ISM apparaît ainsi peut-être plus clairement aux membres d'équipage et aux officiers employés en *free-lance*. Faiblement protégés par leurs conditions d'emploi, les procédures ISM offrent un cadre permettant de se protéger, au moins juridiquement, de ce qui s'apparente à des formes de harcèlement moral. La réalité est moins lisse, notamment parce que les obstacles à une réelle appropriation des documents sont encore nombreux : le *meeting* du dimanche matin reste peu vivant, et le cahier de doléance inexorablement vide. Néanmoins, cet extrait d'entretien montre que la démarche fait son chemin.

Faire sortir le problème du face-à-face navire-commerciaux

Le code ISM constitue également une ressource pour les officiers, et notamment le Commandant, à qui revient toujours, et malgré la perte d'autonomie, la primauté des choix à effectuer. Dans certains cas, écrire permet de se protéger face à une pression commerciale qui est d'autant plus forte que la compagnie présente une organisation proche du modèle de la firme-réseau.

> « On devait prendre des soutes à Augusta et remonter pour charger à Milazzo. En arrivant à Augusta, y avait un temps, vent force 9, le port était fermé. On nous dit on annule les soutes, parce que de toute façon vous pourrez pas rentrer, et vous ferez du gasoil à Milazzo. On nous commande du gasoil à Milazzo, la commande était faite et ils se sont rendu compte que les deux camions avaient pas le droit de venir sur le terminal. Donc il fallait aller à quai, mais c'est un petit port de commerce, c'est trop petit pour nous. Donc le gars avait vendu ses camions mais il pouvait pas les livrer. Et on s'est mis à attendre au mouillage. Et quand on est au mouillage, on consomme du DO [*diesel oil*]. On est arrivé en dessous du 30 tonnes minimum qu'on doit avoir, donc on commençait à les manger. On pensait en faire à Milazzo et en fait on a fait un *risk assessment* pour Paris, en disant voilà qu'est-ce qu'on fait ? Au bout du compte on a envoyé le truc à Singapour. Le mec a regardé, non, ça correspond pas aux procédures, on peut pas charger comme ça. Donc on est redescendu à Augusta pour faire du gasoil, pour finalement remonter à Milazzo. Nous, on a passé 3-4 jours à discuter dans tous le sens pour savoir ce qu'on pouvait faire et en fait le DPA [*Designated Personn Ashore*] très vite a fait qu'on descende. Les autres [les commerciaux] voulaient pas qu'on bouge, il a fallu que le DPA prenne son téléphone pour que ça bouge. » (Commandant, 45 ans, Français)

Ce long extrait d'entretien illustre la procédure que les Commandants peuvent suivre lorsque comme ici, les services commerciaux cherchent à les pousser au maximum dans leur retranchement quitte à mettre le navire en situation de vulnérabilité. A la suite d'une erreur logistique, ces derniers tentent en effet de repousser de port en port le moment où le plein de fioul sera fait de manière à ce que cette opération de soutage* ne vienne pas perturber l'exploitation commerciale du navire. Une fois les réserves de sécurité atteinte, le commandant se saisit donc de la procédure de *risk assessment* afin de justifier ses doutes vis-à-vis des ordres émanant de l'entité commerciale. Il s'agit également de se créer des alliés pour les contrer : le siège de la compagnie dans un premier temps, puis le DPA (*Designated*

Personn Ashore) situé à Singapour. Ce dernier est le responsable désigné pour une flotte de navires pour toutes les questions de sécurité, c'est-à-dire que ces derniers peuvent l'interpeler lorsqu'ils rencontrent un souci de ce type[294]. Une fois saisi, le DPA joue un rôle de juge, a priori neutre, afin de déterminer si le commandant se situe dans une réelle impasse, et ainsi desserrer la pression commerciale. Dans ce cadre, écrire revient à décloisonner le problème pour faire valoir l'impossibilité de répondre aux exigences commerciales.

> « Ce qu'il faut bien qu'ils comprennent, c'est que les procédures vont permettre aux marins de se défendre. C'est-à-dire j'ai appliqué la procédure qui vient du siège à la lettre, ça n'a pas marché. Le *feedback* ça va être OK on va chercher qu'est ce qui ne va pas, on change la procédure. On se remet en cause, au siège. Et le commandant a de quoi se défendre. Ce qu'on essaie de faire c'est qu'on essaie de regagner la confiance des marins vis à vis du siège. Oui, on est un peu là pour vous aider. Quand je suis arrivé, il n'y avait plus aucune communication avec la boîte. Le commandant et le chef ne voulaient plus parler avec la boîte. Ils n'avaient plus confiance du fait qu'on les envoie au carton et qu'on leur tape dessus ensuite. » (Ancien commandant reconverti à terre, la cinquantaine, Français)

Gérer la distance entre les mailles du réseau

La distance entre le navire et la compagnie constitue un élément structurant du travail à bord des navires comme au sein du siège. Quoique œuvrant au même projet, ces services travaillent dans un cloisonnement qui est par ailleurs pensé comme une condition de leur efficacité.

> « Le superintendant, il est là pour faire avancer son bateau, pour avoir les certificats, qu'il n'y ait pas d'arrêt. Il a un budget à tenir. C'est ça son rôle. C'est pas de savoir comment ça se passe à bord. Après, ça arrive dans un deuxième temps si tu veux. Quand je suis arrivé chez C., le deuxième ou le troisième de la boîte, il m'a dit : « *aujourd'hui, il faut oublier que vous avez été marin. Faut pas raisonner en marin. C'est pas ton job* ». […] C'est comme quand tu as été tourneur et tu deviens contremaître, tu oublies que tu as été tourneur. C'est exactement la même chose. » (Chef mécanicien, 38 ans, Français. A exercé la fonction de superintendant[295] pendant deux ans)

[294] Pour rappel (voir chapitre 2), cette fonction constitue un rôle central dans l'architecture du code ISM. Son nom est d'ailleurs inscrit sur plusieurs plaques en métal en divers endroits du navire.
[295] Responsable du suivi technique des navires.

Toutefois, l'organisation en réseau offre une configuration radicale de cette distance qui, si elle n'est pas l'objet de contrôle, peut s'avérer source de rupture du flux. Appartenant au groupe mais ayant ses propres exigences de fluidité et de rentabilité, la partie commerciale de la compagnie représente une entité à part, prise par ses propres objectifs et contraintes. Dans ce cadre, savoir que le navire frôle la panne sèche n'est pas de son ressort.

> « Même si ils font partie du groupe, il faut que leur solde soit positif sur leur activité propre. Donc après, si on leur dit, non pas besoin de soute, ils sont contents. Ils s'en foutent. La sécurité, c'est pas qu'ils s'en foutent, mais ils essaient de pousser. » (Commandant, 45 ans, français)

Suivant cette logique, les procédures ISM doivent servir à recréer du lien là où les différents services de l'armateur ont cessé de discuter. Elles offrent un cadre et un support qui permettent d'argumenter le refus d'obtempérer à certains ordres commerciaux et passant outre les contraintes maritimes. Or, dans cette relation inégale, se saisir de ces procédures entraîne également le sentiment d'être soumis à une injonction à se justifier là où l'action du commandant n'est *a priori* pas discutable.

> « C'est là que je dis qu'il y a perte de l'image parce qu'avant le commandant il prenait une décision, la boîte elle disait trop rien. Alors que maintenant on prend une décision, y a intérêt à avoir des arguments. Les arguments c'est plutôt un échange de politesses, un échange de message avec les formes en disant « *oui, mais…* », et non pas « *vous êtes des cons, c'est moi qui prends la décision* ». Là tu es sûr d'aller au clash. Et tu perdras. Un de mes collègues, il a perdu dans la guerre. Jeune commandant, il est allé un peu trop loin dans la forme, et il a été rétrogradé. » (Commandant, 48 ans, français)

Une fois encore, être jeune joue en défaveur du Commandant. Porter son point de vue et justifier ses décisions se fait d'autant plus facilement que le Commandant en question bénéficie de la reconnaissance de son ancienneté. Aussi, dans un contexte où les officiers sont relativement jeunes, où leurs conditions d'emploi sont précaires – pour les étrangers – ou menacées – pour les français –, faire valoir le point de vue technique et sécurité sur celui du commercial doit passer par un suivi strict des procédures. Se saisir des écrits en suivant à la lettre le chemin communicationnel qu'ils préconisent permet d'avoir gain de cause.

Le code signifie donc le passage d'un système de délégation du travail au navire, à un nouveau mode d'organisation du travail dans lequel la régulation de l'activité passe par la

négociation collective et l'implication des diverses entités impliquées dans le voyage. Dans la première, une forte division du travail oppose la terre, donneuse d'ordre non amarinée, et le navire censé appliquer les instructions lui parvenant. Cette délégation du travail est ambivalente : elle signifie une forte autonomie des marins embarqués qui s'accompagne d'une indifférence des donneurs d'ordre sur ce qui se passe à bord. Dans cette configuration, le navire fonctionne en système clos et isolé, seuls ceux qui embarquent savent ce qui se passe à bord. Le développement d'une « régulation conjointe » (Reynaud 1997) cherche ainsi à aller au-delà de cette dichotomie terre/mer. La mobilisation des subjectivités des opérateurs (Bouquin 2006), l'injonction à participer, rapporter et communiquer constituent les outils au service du développement d'un nouvel instrument de gestion des risques, à l'initiative des clients, les affréteurs.

Toutefois, les marins peuvent tirer parti des potentialités, autant que des limites et ambiguïtés du Code. Les exemples présentés montrent aussi que le code s'avère être un bon outil pour se protéger de la pression commerciale. Ces deux côtés du code viennent confirmer l'analyse que fait Anni Borzeix de ces régulations impliquant l'entrée du client dans l'activité : « *« L'orientation client » ne se résume pas à un slogan managérial. Elle pose les bases d'une nouvelle source de régulations hétéronomes qui s'imposent du dehors (et non plus du dedans et d'en haut) au salarié. Dans ce dédoublement, contrôle hiérarchique et pourvoir du client peuvent s'ajouter « sur le dos » du salarié, comme elles peuvent se concurrencer voire s'annuler, multipliant ainsi les zones d'incertitude et les marges discrétionnaires, mettant à sa portée un ensemble de ressources stratégiques inédites. Il peut aussi bien perdre que gagner en autonomie »* (Borzeix 2003, 205).

En tant que dispositif normatif, ce code n'est donc pas neutre (Boussard (Dir.) 2006). Par son application, le métier change, le rapport à l'outil évolue, les relations à bord ainsi que les liens avec la terre se trouvent reconfigurés. Parce qu'il implique de nouvelles régulations de contrôle, il s'accompagne presque mécaniquement de nouvelles régulations autonomes. C'est pourquoi le prochain chapitre traite d'arrangements, de la nature et du sens des multiples bricolages locaux développés par les marins afin de concilier les diverses injonctions contradictoires arrivant sur le navire, et de faire le travail « malgré tout » (Clot 2008).

Ne pas écrire, agir puis remplir les évaluations de risques et les *check-lists*, mais aussi suivre à la lettre une procédure, sont les différents comportements que j'ai pu observer à bord.

S’ils reflètent souvent la position sociale occupée dans le bateau (plus l’on se situe en bas de l’échelle sociale, moins l’on écrit), toutes ces postures reviennent à trouver un compromis entre les injonctions contradictoires (agir sur l’organisation, planifier l’activité, répondre à la pression commerciale) tout en se donnant les moyens de se sortir du jeu de la responsabilité accusatoire (Rot 1998). Mais ceci ne signifie pas que les opérateurs ignorent les impératifs de sécurité. Ce faisant, ils rappellent simplement que, du fait de son environnement et de son exploitation, du fait du fort turn-over des marins, le navire n’est pas une organisation stable où il serait possible de tout anticiper.

Conclusion

Le contrôle à distance du navire est ainsi tout à la fois surveillance et assistance. L’usage qui est fait des outils d’aide à la navigation et des moyens de communication présents à la passerelle montrent qu’ils permettent de contrôler en permanence et plus finement l’activité du navire. Ils sont ces « outils de contrôle » dont parle Deleuze, instruments d’un contrôle panoptique qui disciplinent à distance sans entraver la mobilité du bateau.

Ces outils de contrôle remettent en cause la figure du navigateur, maître de bout en bout de son voyage, ne pouvant faire appel à l’extérieur. Alors que, comme nous allons le voir, la figure du marin « autonome », devant se débrouiller seul, est reconnue à la machine, la capacité à agir sans la terre est ici largement niée au point de donner le sentiment aux commandants d’être réduits « *à de simples chauffeurs de taxi* ». Hautement automatisée, stratégique et publique, l’activité de navigation ne peut être l’objet d’arrangements et de bricolages similaires à ceux que l’on observe à la machine.

Ces évolutions technologiques s’inscrivent par ailleurs dans un contexte où la composition des équipages interroge un principe hiérarchique fort selon lequel l’âge et l’ancienneté sont gage de compétence et participent de la définition du « bon » marin. La jeunesse des officiers, l’ethnicisation des relations de travail, et les politiques de gestion de la main d’œuvre retenant durablement certaines nationalités en bas de la hiérarchie du bord, tendent à remettre en cause la régulation traditionnelle des avancements de carrière. Les cadres sont ainsi les « jeunes » du bord, et les ouvriers et les matelots, les « vieux ». Ces évolutions viennent à rebours des représentations qui opèrent toujours à bord, telle que l’image du « vieux loup » de mer, compétent parce qu’expérimenté. Parce que les navires sont

conduits par des officiers plus jeunes donc sensiblement moins expérimentés, les outils de contrôle à distance trouvent une justification nouvelle.

S'ils entraînent un suivi drastique de l'activité et permet de demander aux navigants de réagir immédiatement aux changements de route, ces outils tendent également à un meilleur suivi technique et une assistance plus rapide des navires en difficultés. Les radars, l'AIS, ou encore le *fleet center* constitue des outils qui permettent de voir très rapidement si un navire rencontre un problème. De même, dans le sens inverse, le commandant mis en difficulté se saisi de la procédure ISM et du DPA pour prouver aux commerciaux qu'il ne peut pas effectuer leurs instructions sans mettre le navire en danger.

Ces outils de contrôle font ainsi apparaître la tension existante entre l'autonomie du navire découlant de son isolement et sa sécurisation qui nécessite parfois une intervention existante. Avoir un meilleur suivi technique des navires, obtenir des réponses lorsqu'ils en ont besoin ou encore sortir de la responsabilité accusatoire, passe par un contrôle plus serré des actes de travail et de la trajectoire du navire. Ainsi présenté, ces deux notions s'excluraient, et les navigants devraient se résigner : s'ils sont moins libres, ils ont toutefois moins de chances de périr en mer. Le chapitre suivant invite à atténuer ce dilemme. L'activité à la machine montre en effet que cette autonomie peut également être mobilisée par les donneurs d'ordre pour être mise à profit de restrictions budgétaires.

Chapitre 8 : Arrangements collectifs, bricolages et marges de manœuvre : L'autonomie comme « genre professionnel »

> « On les appelle "ferraille", "vieilles tôles". Il y a des navires qui portent un nom d'homme et qui sont féminins. Et l'inverse. Il en est d'autres qui vous détestent dès l'instant que vous mettez le pied sur eux. Ils vous chassent, vous bousculent, vous butez contre les tuyaux, les gouttières, et d'autres qui vous acceptent, qui font de vous une de leurs vis, de leurs rivets, de leurs chevilles. »
> Kavvadis, Le Quart, 1954

Contrairement au pont, le service machine constitue un espace clos et situé à l'abri des regards extérieurs, et où l'on ne se rend pas par hasard. Y descendre suppose d'enfiler le bleu de travail et de s'équiper de protections (casque anti-bruit, gants, parfois casque). Cheville ouvrière du temps et du flux continu, le service machine bénéficie d'une faible visibilité et d'une plus faible reconnaissance sociale que le pont. Ce manque de reconnaissance peut faire oublier à quel point la machine est essentielle à la conduite du navire, à la sécurité des personnes ainsi qu'à la possibilité d'une vie quotidienne à bord. Aussi, pour les mécaniciens, mais en réalité pour tout l'équipage, l'arrêt des machines, le « *black-out* », constitue le risque le plus important. La coupure généralisée du courant signifie l'arrêt du moteur principal et des installations auxiliaires[296], prive le navire de tout moyen de communication avec l'extérieur. Dans cette situation, le navire perd tout contrôle sur sa propulsion et sa direction et cela signifie l'arrêt de tout confort à bord (climatisation, stockage des vivres, etc.).Ce secteur se caractérise ainsi par sa polyvalence : outre la propulsion du navire, toute la vie du bord dépend du maintien des installations.

Le travail s'y organise autour de deux grandes familles d'activités : la conduite des installations et leur maintenance. La première rassemble les multiples tâches de surveillance et d'ajustements destinées à assurer un suivi des circuits et des fluides, des températures et des

[296] Les auxiliaires sont toutes ces machines qui ne concernent pas directement la propulsion.

pressions de manière à anticiper les pannes et à veiller à l'efficacité du système. A côté de la conduite, les mécaniciens sont également chargés d'intervenir sur les machines pour y effectuer la maintenance préventive ou corrective. Contrairement à d'autres contextes où la maintenance peut être effectuée par des professionnels spécialistes, internes à l'entreprise ou sous-traités, les marins doivent tenir ensemble ces deux types de tâches.

Cet objectif s'inscrit dans un cadre organisationnel propre à toute HRO dans lequel l'interdépendance et la redondance des installations sont des caractéristiques centrales : agir sur le moteur, les groupes électrogènes ou tout autre circuit nécessite de s'assurer que cela ne va pas fragiliser d'autres circuits. De même, le doublage des appareils et des circuits constituent une préoccupation permanente.

D'autre part, alors que cette activité nécessite un suivi sur du temps long, elle est effectuée par des collectifs de travail parfois très éclatés dont le *turn-over* peut remettre en cause ce suivi. Elle prend place enfin dans un environnement fortement encadré par la finalité commerciale du navire et les arbitrages faits en amont du navire en termes de coûts. Ces éléments peuvent s'avérer contraignants pour l'organisation ou la réalisation des travaux puisqu'ils limitent les moyens mis à la disposition des marins. Ils renforcent l'idée selon laquelle les marins doivent se « *débrouiller avec les moyens du bord* ». Cet aspect du métier est néanmoins apprécié à bien des égards : il participe d'une définition de l'identité professionnelle et ouvre des marges de manœuvre nécessaires à la réalisation d'arbitrages qui restent propres aux marins. Aussi, par une sorte d'effet retour involontaire, ce contexte contraint correspond et alimente ce qui s'apparente à un « genre professionnel »[297] maritime valorisant la débrouillardise, l'autonomie, le fait de « *s'en sortir malgré tout* » (Clot 2008b), en dépit des faibles moyens alloués et des contraintes maritimes.

Ce contexte est propice au développement de bricolages multiples, arrangements plus ou moins formels, qui mettent en évidence différentes formes d'autonomies. Aussi, que celles-ci aillent dans le sens du flux, qu'elle soit source de négociation ou de transgression des règles, elle constitue une caractéristique centrale de l'identité professionnelle des marins.

[297] Y. Clot défini le genre professionnel comme la « *partie sous-entendue de l'activité, ce que les travailleurs d'un milieu donné connaissent et voient, attendent et reconnaissent, apprécient ou redoutent ; ce qui leur est commun et qui les réunit sous des conditions réelles de vie ; ce qu'ils savent devoir faire grâce à une communauté d'évaluations présupposées, sans qu'il soit nécessaire de re-spécifier la tâche chaque fois qu'elle se présente. »* (Clot 2008a, 105). Je fais ici référence au genre professionnel, parce qu'il me semble que, d'après la définition d'Y. Clot, un genre professionnel peut comprendre plusieurs éthos professionnels. Toutefois, la distinction entre les deux concepts ne m'apparaît pas évidente, c'est pourquoi les deux termes apparaissent indifféremment dans ce chapitre.

Comment ces contraintes techniques et commerciales se présentent-elles à bord ? Quelle est la nature des arbitrages opérés par les marins ? Comment et en fonction de quels critères les marins opèrent-ils ces arbitrages ? Que nous disent ces arbitrages sur le genre professionnel de ces mécaniciens, et plus généralement de ces marins ?

Pour répondre à ces questions, il conviendra dans un premier temps de proposer une description du cadre spatio-temporel dans lequel s'organise le travail. Cette entrée dans la machine permettra de présenter la diversité des tâches réalisées ainsi que la manière dont sont planifiés les boulots. A partir d'un exemple de maintenance corrective, le démontage d'un piston du moteur principal, il s'agira dans un second temps de mettre en évidence la nature des savoir-faire, bricolages, et « outils de la débrouille » développés par les mécaniciens, destinés à stabiliser et à « faire tenir » l'environnement. L'accumulation et la diversité de ces derniers semblent être la condition de l'acquisition d'un « sens mécanique » qu'il faudra préciser, et que l'on peut déjà définir comme l'ensemble et la combinaison des savoirs théoriques, de l'expérience, et des astuces et bricolages accumulés au fil du temps. Au sein d'un même mouvement, ces pratiques de professionnelles contribuent tout autant à assurer la continuité du navire qu'à développer des marges de manœuvre et d'autonomie face à un flux parfois envahissant.

1. Organisation et distribution du travail

D'un premier coup d'œil, le service machine s'organise au sein de deux espaces distincts : le Poste de contrôle (PC) machine et la salle des machines à proprement parler où se situe le moteur principal (MP ou ME pour *Main Engine*), ainsi que les auxiliaires, ces appareils participant de l'autonomie énergétique du bateau (groupes électrogènes, arbre d'hélice, production, stockage et circulation de carburants, récupération et traitement des déchets, climatisation, production d'eau potable et de chauffage, etc.). Cette organisation spatiale découle du vaste mouvement d'automation de la machine entamé dans les années 1960, qui permet de faire marcher les moteurs diesel sans intervention humaine[298]. Grâce aux ordinateurs du PC machine, les mécaniciens peuvent intervenir sur le fonctionnement du moteur et l'évolution des produits (huile, eau, fioul), à distance et en continu. Cette évolution

[298] En cas de défaillance des systèmes automatisés, il existe toujours la possibilité de faire passer le moteur en manuel. Pour cela, l'officier doit se déplacer auprès du moteur où se situent des leviers permettant de mettre le moteur en marche et de régler le nombre de tours.

a donc mis fin aux quarts pour organiser le secteur à la journée, en général de 8 heures à 18 heures avec une pause pour le déjeuner. Toutefois, l'automatisation de la machine n'a pas mis fin aux activités de conduite, c'est-à-dire de surveillance des fluides (à distance ou en local, manuellement), ni au travail permanent de maintenance préventive et corrective lorsque survient une panne. C'est pourquoi, dans ce cadre contraint, l'agencement des tâches suppose la réalisation d'arbitrages entre les activités de conduite d'une part et entre les travaux de maintenance préventive et corrective de l'autre.

1.1 Le ventre du navire

L'organisation du travail à la machine s'inscrit dans un espace composé de plusieurs sous espaces aux finalités bien définies qui reflètent la nature du travail effectué par les ouvriers et les officiers mécaniciens : diverse et en continu

1.1.1 Le PC machine, un lieu de passage pour les activités de conduite

Le PC machine correspond à la salle de contrôle des installations. Ouverts à tous, il est surtout fréquenté en début et fin de matinée, c'est-à-dire avant d'entamer les travaux et avant de remonter dans les aménagements*. Equipé de fenêtres en plastique, il offre un point de vue sur la salle des machines. Toutefois, lorsqu'on s'y trouve, les regards portent essentiellement sur l'espace représenté par la photo ci-dessous, rassemblant la documentation technique et réglementaire, l'ordinateur « classique » disposant d'internet et les deux ordinateurs reliés à la machine.



Le PC machine avec ses ordinateurs, les armoires électriques, la documentation technique et réglementaire

> [*Mars 2012*] Le PC machine est le lieu d'où tout part. On y vient chercher le « *job* », on y vérifie les niveaux et températures derrière les écrans d'ordinateur, on peut y avoir une vision d'ensemble de la machine. Les officiers y sont surtout la première partie de la matinée qui est consacrée à consulter les événements de la nuit tout d'abord sur les écrans, à l'aide des graphiques, avant de les vérifier visuellement par la ronde quotidienne. Grâce aux alarmes, la veille au PC n'est pas nécessaire. Il arrive donc régulièrement que cet espace soit vide, puisque tout le service travaille en salle des machines. Quand une alarme « sort », l'officier le plus proche se rend au PC pour regarder sur l'écran d'où vient le problème, éteindre l'alarme, et ensuite intervenir si besoin.

Le PC machine est donc avant tout un lieu où l'on vient chercher l'information fournie par les systèmes informatiques. Grâce aux multiples alarmes, les mécaniciens sont dégagés de la veille permanente, ce qui leur laisse la possibilité d'être en intervention dans la salle des machines et, nous allons le voir, de planifier le travail de maintenance préventive et corrective. Dans ce cadre, l'intervention humaine est requise lorsqu'une alarme sonne et, en

dehors de ces interventions, les mécaniciens se consacrent à de la maintenance préventive ou de la conduite des installations.

> « Quand une alarme sort, en général, c'est celui qui est de service qui y va. Mais des fois, celui qui est de service, il est au fin fond de la bécane, donc c'est celui qui est le plus proche qui va voir. Et quand tu vas voir, souvent faut que tu interviennes pour rectifier quelque chose, donc ce que tu étais en train de faire, c'est foutu, faut que tu le laisses de côté le temps de finir le problème. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

La nuit, la veille des alarmes s'organise selon un système de service. Tour à tour, le service est pris par les officiers et les élèves, lorsqu'ils sont pressentis pour le faire. La personne de service la nuit « *prends les alarmes* » dans sa cabine et lorsque l'une d'entre elle « *sort* », doit descendre à la machine pour comprendre d'où vient le problème. De même, ainsi que l'énonce ce second mécanicien, lorsqu'une « *alarme sort* », la personne de service est généralement celle qui interrompt son travail en cours pour aller consulter les écrans au PC machine. Venir au PC machine chercher de l'information s'accompagne donc souvent[299] d'une intervention, et correspond à un temps de rupture, que ce soit du travail en cours comme du temps de repos.

Parce qu'ils sont chargés de diverses tâches administratives, les officiers passent davantage de temps dans cet espace que les ouvriers mécaniciens. Cependant, contrairement à la passerelle que fréquentent rarement les matelots, le PC machine offre un espace ouvert aux diverses catégories de personnel du service. D'ailleurs, d'un point de vue extérieur, la distinction officiers/ouvriers est symboliquement moins visible : quel que soit le grade, tous les mécaniciens portent le bleu de travail, les chaussures de sécurité, le casque anti-bruit et ont les mains noircies par le fioul, la graisse et l'huile. Bien entendu, les distinctions hiérarchiques ne disparaissent pas pour autant : dans le dos du bleu et sur les casques anti-bruit sont inscrits les différentes fonctions au marqueur afin de distinguer qui est qui (*Chief officer*, *Second officer*, *Third officer*, *Fitter* 1, *Fitter* 2, etc.). Si ces inscriptions répondent au besoin de ne pas perdre ses affaires, elles permettent également de distinguer rapidement le rôle de la personne qui les porte. Elles peuvent donc être utiles lorsqu'en situation de stress, les personnes sont

[299] Mais pas automatiquement. Les « fausses » alarmes ne sont pas rares : tous les bateaux visités avaient des défauts d'alarmes : ces alarmes qui sortent alors qu'il ne se passe rien, mais qui résultent d'un défaut de fabrication. D'autre part, la gîte du navire peut déclencher des alarmes : le fait que le navire penche d'un côté et de l'autre, peut mettre des capteurs à découvert et ainsi déclencher l'alarme alors qu'il n'y a pas de problème.

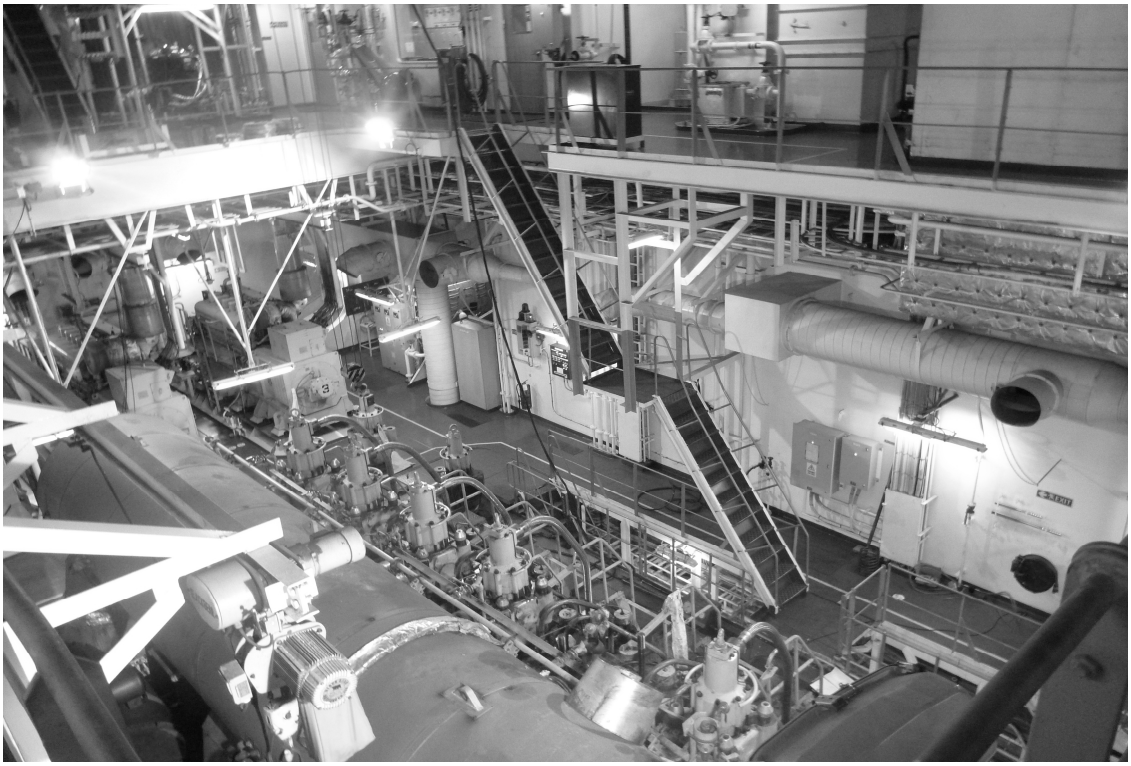
susceptibles de perdre leurs moyens. Cela reflète également l'interchangeabilité des personnes qui passent à bord et qui endossent des rôles qui eux ne bougent pas. Ces inscriptions rappellent qu'à bord, la fonction prime sur l'individu. Aussi, emprunter les équipements de sécurité d'un grade qui n'est pas le sien n'est pas bien perçu.

Ceci dit, le caractère atténué de la hiérarchie se ressent dans l'ambiance qui règne dans ce service : espace un peu à part, éloigné des regards inquisiteurs, la machine présente un aspect convivial et moins formel qu'à la passerelle. D'ailleurs, les officiers de commandement y sont moins présents : le commandant lui-même y descend rarement, tandis que le chef mécanicien, souvent pris par des tâches administratives qu'il effectue dans son bureau jouxtant sa cabine, y passe de manière épisodique.

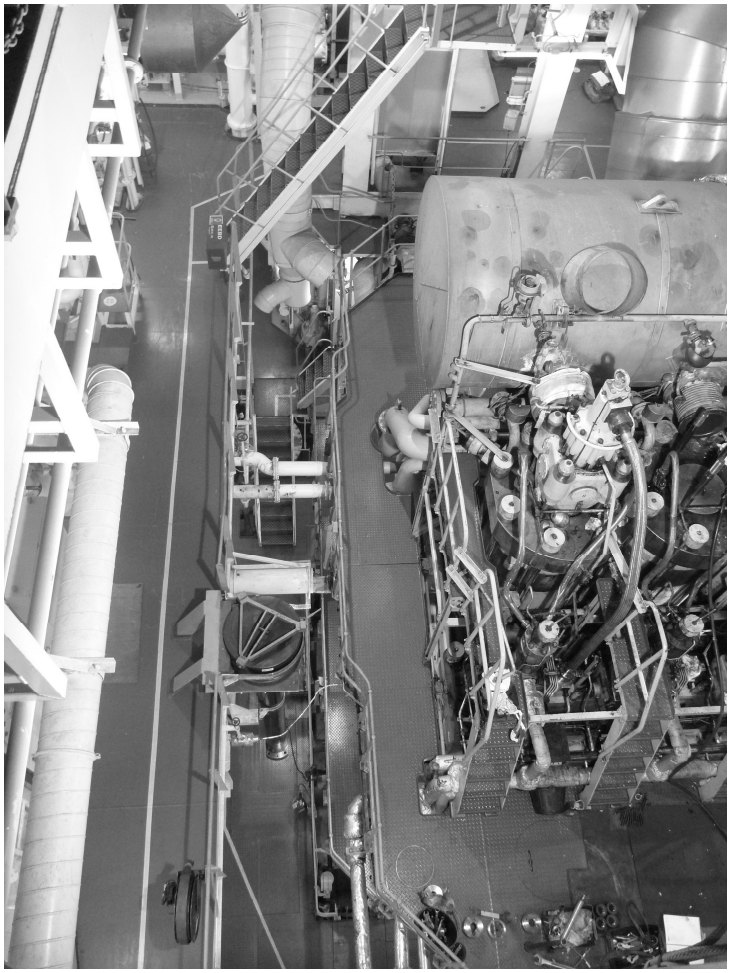
Enfin, le PC machine est aussi parfois un lieu de sociabilité. Protégé du bruit de la salle des machines, il est possible d'y discuter. Il n'est pas rare de voir les mécaniciens s'arrêter entre deux travaux, boire une canette, fumer une cigarette et discuter pendant qu'ils consultent leurs mails et les ordinateurs. Il est également souvent plus décoré que le PC Cargo ou la passerelle : les poster de femmes dénudées, les boules à facettes et autres curiosités reflètent le caractère éloigné et isolé de cet espace. Peu visité par les profanes et les marins des autres secteurs du navire, ce lieu est un espace où s'exprime un entre soi de mécaniciens, structuré par des normes de masculinité et de non mixité, où, tant que ces normes ne sont pas remises en cause, l'on peut y discuter plus librement qu'ailleurs. Ces courtes pauses ne durent toutefois jamais très longtemps : malgré ces discussions et ces décorations, le PC machine reste avant tout un lieu de passage pour prendre des informations, avant de repartir en salle des machines.

1.1.2 La salle des machines

Comparé au PC machine, la salle des machines constitue le « lieu de production » à proprement parler. A cet endroit travaillent les machines participant de la propulsion du navire et produisant les éléments dont a besoin ce dernier pour être autonome (électricité, eau, climatisation, incinération des déchets). Comme le montrent les photos suivantes, cet espace peut être très volumineux. Le moteur principal y règne de manière centrale. Imposant par sa taille et le bruit qu'il génère, ce dernier trône au milieu de la salle des machines et se déploie sur plusieurs étages.



Salle des machines avec le MP situé au milieu. Au fond, numérotés, les groupes électrogènes (seul le n°3 est bien visible). La porte située en haut des escaliers donne sur le PC machine.



Perspective sur les trois étages de la salle des machines avec le MP sur la droite.

Cet espace constitue le lieu de travail des mécaniciens, tout grade confondu, espace où « l'on met les mains dans le cambouis », où il y a intervention directe sur les machines. Dans ce lieu très bruyant où il est bien difficile de communiquer oralement, chacun vaque donc à ses travaux, le plus souvent seul ou à deux. En situation normale, le travail se répartit le long des échelons hiérarchiques : le nettoyeur est chargé de maintenir l'espace propre, les ouvriers d'usiner des pièces, d'aménager les espaces de travail, et d'accompagner les officiers quand ces derniers en font la demande. La gestion et la maintenance des diverses installations sont distribuées entre les officiers, les ouvriers et les élèves éventuels. Enfin, en tant que responsable opérationnel du service, le second mécanicien est en charge du fonctionnement général du service et, pour le dire rapidement, de veiller à ce que tout le monde dispose de ses tâches. La maintenance des installations est ensuite généralement répartie selon les fonctions : le second est responsable du MP, le troisième des groupes électrogènes tandis qu'est confiée

au quatrième (ou à l'élève lorsqu'il n'y a pas de quatrième) la maintenance de la caisse septique[300]. Souvent, les officiers font équipe avec un ouvrier : les tâches à effectuer supposent majoritairement un travail d'équipe, pour des questions tant physiques que de savoir-faire. Cette répartition des tâches peut évoluer d'un navire et d'une compagnie à l'autre. Toutefois, l'esprit reste similaire : chaque personne est responsable d'un sous-espace de la machine ou d'un type d'auxiliaires. Cependant, comme nous allons le voir, selon les urgences, cette division du travail évolue régulièrement en fonction des besoins de la maintenance.

Loin d'être un espace homogène et unifié, la salle des machines est composée de plusieurs espaces, parfois cloisonnés, de multiples recoins aux « ambiances » différentes. La salle des séparateurs[301] par exemple, générant une forte chaleur constitue un espace clos au sein de la machine. De même, un certain nombre d'établis sont situés à différents endroits de la machine, de manière à ce que les ouvriers, quelle que soit leur localisation, n'aient pas besoin de se déplacer à l'atelier central pour y chercher un outil.

[300] Equivalent d'une fosse septique.
[301] Machines transformant le fioul lourd en fioul plus léger.



Salle des séparateurs, très bruyante et dégageant une forte chaleur



Petit établi situé au deuxième étage en salle des machines

L'atelier central constitue un autre espace important. Equipé d'établis et de machines-outils, il est le lieu de travail par excellence des ouvriers mécaniciens. Tour à tour soudeurs, tourneurs, ou fraiseurs, ces derniers fabriquent régulièrement des pièces sur mesure, selon les besoins, pannes et défections trop urgentes pour attendre une pièce neuve lors de la prochaine escale. Scies à métaux, perceuses à colonne, atelier de soudure, et autres machines et outils sont installés ici pour un usage collectif. Pour autant, l'usage de ce lieu n'est pas exclusivement réservé aux ouvriers. Officiers et élèves y viennent régulièrement travailler sur une pièce, nettoyer des outils, utiliser les machines-outils. Espace clos et relativement moins bruyant que la salle des machines (l'on y retire son casque anti-bruit lorsqu'on y pénètre), l'atelier est un espace où il est possible de discuter. Un poste de radio y est souvent installé pour y travailler en musique et, fréquemment, il est toléré d'y fumer.

Enfin, la machine est également le lieu où sont stockées toutes les pièces neuves de rechange, et des pièces usagées gardées au cas où elles pourraient être récupérées. Cet espace est généralement segmenté en deux : d'un côté le magasin où sont stockées les pièces neuves, de l'autre l'espace de récupération des pièces usagées. Je reviendrais sur l'usage de ces pièces.

La machine est ainsi un lieu remplissant plusieurs fonctions et à usage multiple. Lieu où s'organise la propulsion du navire, c'est là que sont produites l'eau douce du navire, l'électricité, ou le fioul. La machine est également un lieu de réparation des installations défectueuses, de fabrication et de stockage de pièces de rechange, de surveillance des produits. En conséquence, l'activité des mécaniciens y est diverse. Voyons à présent comment, dans ce contexte contraint, s'agencent les deux principaux types d'activité : la conduite d'une part, la maintenance préventive et corrective d'autre part.

1.2 Diversité des tâches, ordre de priorités et aléatoire de la mer

La conduite des installations et la maintenance préventive constituent le travail routinier de la machine. La première se caractérise par un suivi des températures et de la consistance des divers fluides circulants dans la machine. Elle se traduit par une attention permanente aux évolutions des produits, ainsi que par des opérations correctives lorsqu'un mécanicien découvre quelque chose d'anormal (forte température, couleur ou texture anormale du produit, etc.). La seconde recouvre pour sa part divers aspects : elle peut être systématique (selon un calendrier, selon une périodicité d'usage), conditionnelle (à la suite de mesures, de contrôles révélant une dégradation de l'équipement), ou prévisionnelle (à la suite d'une analyse de l'évolution de dégradation de l'équipement) (Ponnet 2011, 47). A bord, les marins disposent de plusieurs outils pour organiser ces différents temps de la maintenance : un logiciel commun à tous les navires de la compagnie, les rondes quotidiennes, les inspections, contrôles et exercices de sécurité obligatoires. Depuis l'adoption du code ISM, toutes ces démarches sont normées et publiques. Leur réalisation s'accompagne d'une consignation par écrit dans des documents officiels à caractère public, juridique et obligatoire tels que les check-lists, les procédures. Toutefois, parce que l'organisation de cette maintenance signifie la gestion d'une masse importante d'informations, et parce que la planification de cette maintenance est régulièrement perturbée par des pannes inattendues, les marins usent de nombreux autres supports écrits non officiels : tableaux Velléda, carnets personnels, cahiers

publics mais non officiels, inscriptions informelles sur les vannes et tuyaux. Les observations montrent une utilisation combinée de ces divers supports écrits et outils organisationnels. Parce que chacun de ces artefacts cognitifs a ses limites, les navigants les mobilisent tour à tour ou de manière complémentaire.

1.2.1 Le suivi en continu des installations : l'Engine log boOK et les rondes

Une partie de l'activité des mécaniciens réside dans les activités de conduite qui correspond à cette posture de veille et d'attention aux fluides circulants dans le navre (huile, eau, fioul). Ces tâches de conduite peuvent s'effectuer automatiquement à l'aide des ordinateurs du PC machine, mais peut également se faire en local, c'est-à-dire manuellement lors des rondes quotidiennes.

La ronde : un suivi sensible des installations

[*mars 2012*] Ici, c'est l'officier de service la nuit qui fait la ronde générale de la machine. Elle dure relativement longtemps : environ trois quarts d'heure. De son côté, le troisième va faire des relevés de température sur les groupes électrogènes dont il a la charge. Pendant ce temps, le chef regarde ses mails arrivés pendant la nuit. L'*Engine Log BoOK*, le journal machine, permet d'avoir un suivi quotidien des variations des températures et niveaux. C'est le cahier que les autorités regardent lors d'une inspection dans un port. Il est doublé par des cahiers « *pour le fun* » (*dixit* le troisième mécanicien), propre au navire et à ses occupants, à usage interne donc.

Le suivi continu des installations et de l'évolution des fluides s'effectue en premier lieu par une ronde quotidienne : tous les matins, un officier ou un élève effectue le tour des installations, suivant un cheminement similaire, lors duquel sont relevés manuellement les températures et les niveaux d'eau, de fioul et d'huile. La ronde est complète et révèle les multiples fonctions de la machine : elle comporte aussi bien une visite des frigos de nourriture que les vérifications du moteur principal, un passage par la chaudière ou la production d'eau douce pour le bord.

Ce tour de la machine permet de s'assurer visuellement et « sensiblement » que tout s'est bien passé pendant la nuit. Il vient doubler un premier coup d'œil lancé sur les écrans

destinés à vérifier les niveaux, les températures et les pressions. Plus largement, la ronde s'apparente à une véritable inspection sensorielle des machines. Hormis le goût, tous les sens sont mobilisés : lors de celle-ci, le mécanicien touche les tuyaux pour détecter un changement anormal de température, il vérifie niveaux et températures affichées par de multiples thermomètres. La ronde sert aussi à détecter des bruits inhabituels qui, perdus dans le brouhaha du moteur, sont inaudibles de loin. Enfin, l'odorat est également sollicité puisqu'une odeur anormale de brûlé ou de gazole est souvent annonciatrice de problèmes. Ces gestes et coups d'œil de professionnels, acquis avec l'expérience du métier et une connaissance de la machine en question, révèlent une attention soutenue et permanente aux installations du navire[302]. Chaque navire a ses propres spécificités et défauts, et suscite des gestes et attentions dont d'autres n'ont pas besoin. La ronde révèle cette vigilance continue, exigée par l'état de fragilité permanente du navire. « *Ce monde jamais complètement apaisé* » implique un rapport de proximité, une « *familiarité inquiète* » (Denis et Pontille 2010) avec les machines.

Outre le suivi méticuleux de la machine, la ronde permet de détecter et d'anticiper les travaux à effectuer sur les installations. Visitées tous les jours, celles-ci témoignent de l'usure du temps qui passe et qui appelle à la planification des travaux de maintenance. L'objectif de la ronde comme visite minutieuse des installations ne peut être atteint que si les marins disposent d'une connaissance fine de la machine et de ses faiblesses. Seul ce rapport intime à la machine permet de savoir où il convient de jeter un œil lors de la ronde ou de poser la main pour vérifier que la température est normale. Cette connaissance du navire passe donc par un retour réitéré des marins sur le même navire, car seule une fréquentation répétée et continue permet d'apprendre ses installations et son historique.

> A la machine, je trouve ça bien d'approfondir. Passer deux ans sur le bateau, c'est bien ; du moins, c'est ce qu'il faut. Au moins faire deux, trois embarquements. Parce que si tu changes à chaque embarquement, tu n'as pas vraiment le temps, tu passes quinze jours pour commencer à bien connaître tes circuits avant de faire de la conduite machine un peu. (2nd mécanicien, 48 ans, français)

[302] Cette attention dépasse les seuls moments de travail : en repos dans sa cabine, au déjeuner ou en soirée au carré, tout bruit inhabituel est scruté, particulièrement par les mécaniciens, mais en réalité par tout l'équipage. Le bruit du moteur, constant et régulier forme une sorte d'arrière fond sonore qui, dès lors qu'il est déréglé éveille l'attention.

Cette exigence se combine mal avec le *turn-over* élevé des marins. C'est pourquoi, nous le verrons tout au long du chapitre, ces derniers développent un certain nombre d'outils qui sont autant d'« *astuces* », ces choses qu'il convient de connaître sans qu'elles n'apparaissent sur les papiers officiels[303].

Réciproquement, rester trop longtemps sur le même navire comporte le risque de devenir « aveugle » aux défauts du bateau et insensible aux éléments rendant ce dernier vulnérable. Les marins se méfient d'une stabilisation trop longue sur les navires : elle fait baisser la vigilance lors des inspections quotidiennes,accoutumant les mécaniciens à l'usure de la machine. Une fois l'œil habitué à la rouille ou aux fuites, ces dernières deviennent invisibles puisque partie prenante du décor. Changer de temps en temps de bateau permet au contraire de rester éveillé et de ne pas tomber dans une routine qui peut s'avérer dangereuse.

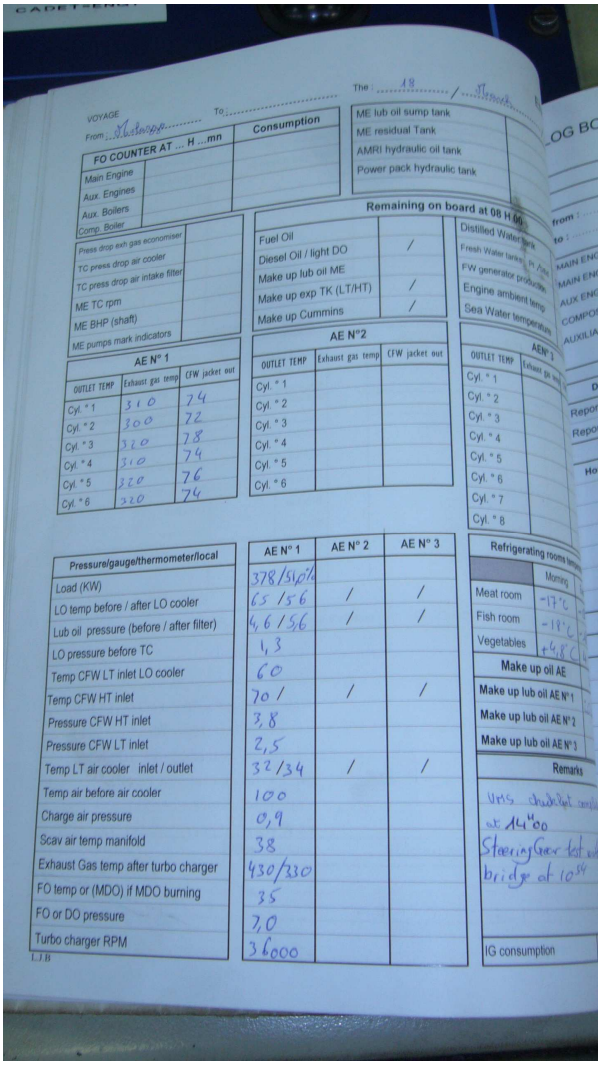
> Quand on découvre un bateau, il faut aussi découvrir tout son passé, les plans, les documents, c'est vrai qu'on gagne du temps quand on est sur un bateau qu'on connaît. Après faut se méfier de rester trop longtemps sur un bateau qu'on connaît parce qu'après on ne voit plus les défauts. On s'habitue aux défauts. (Commandant, 45 ans, français)

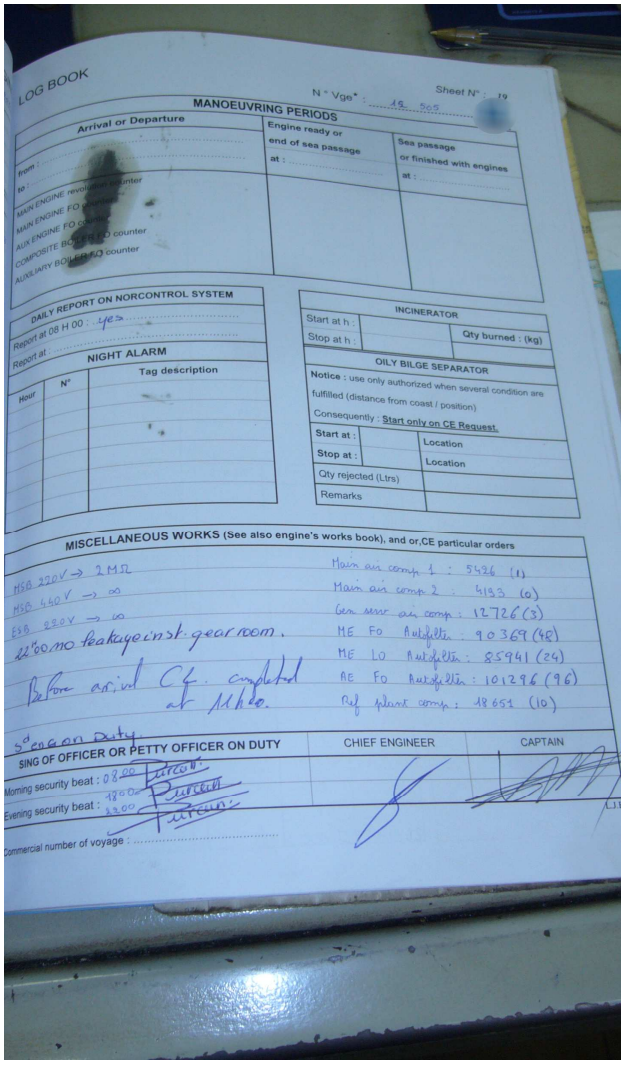
Ainsi faut-il trouver un juste milieu entre le fait de rester un minimum sur son bateau afin d'acquérir une connaissance assez fine de son fonctionnement, sans pour autant s'enraciner dans une routine qui irait à l'encontre d'un suivi éveillé des évolutions. A défaut, c'est un rapport plus impersonnel, plus distant, ne pouvant donner lieu à cette « familiarité inquiète », qui prend le pas.

« Avoir un deuxième regard » : tenir le journal machine

La ronde est ensuite suivie d'un retour au PC machine où les relevés de températures effectués sont reportés dans le journal machine. Ce cahier constitue à la fois un document juridique consulté par les autorités en cas de contrôle et un support central accompagnant ce suivi continu (Delcambre 2002).

[303] Cette nécessité à transmettre les informations sans que celles-ci n'apparaissent dans les documents officiels a déjà été mise en évidence au chapitre 6, avec le doublement de la « suite » officielle d'une autre officieuse.





Le journal machine où sont reportées les températures et pressions d'huile, de fioul, d'eau

En tant que document juridique participant de la traçabilité des actions, ce cahier est tenu rigoureusement tous les jours. Chaque officier vient y remplir les températures relevées sur les machines dont ils sont responsables. Daté, très normalisé, il est par ailleurs vu et signé tous les jours par le chef et le commandant. Ce faisant, en cas d'accident, les opérateurs engagent leur responsabilité quant à la véracité des informations consignées.

Tout comme pour le journal passerelle, le remplissage de ce cahier est routinier, et constitue sous certains aspects un rituel quotidien. A la machine, le second prend chaque matin une heure pour recopier les indications qui apparaissent sur les écrans du PC machine.

Première activité du matin, elle permet de mettre le pied dans la machine, en faisant le point sur les variations de niveau et de température des liquides survenues dans la nuit. Cette activité d'écriture se fait ainsi autant aide-mémoire, outil de traçabilité, qu'instrument d'aide à la surveillance des évolutions et des besoins créés par la machine.

> « Parce que tu as les écrans, tu les regardes. Mais en fait, les écrans, tu les survoles. Moi ce que je pense c'est quand la personne comme R., qui est jeune, il va prendre ses températures, mais il va les réécrire après. Et donc là paf, des fois tu vois…
>
> *Ça te permet d'avoir un deuxième regard…*
>
> Oui, c'est plus concret parce que tu l'écris. Tu regardes, tu l'écris. Parce qu'après tu peux le voir sur le PC contrôle, mais c'est moins tape à l'œil. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Le fait d'être obligé de mettre ces relevés à l'écrit dans le journal joue ainsi un rôle de redondance afin de pallier aux troubles de l'attention induits par une faible connaissance des circuits ou par la fatigue[304]. La prise de distance qu'implique le fait d'écrire permet à l'acteur de mieux concrétiser les éléments qu'il vient de reporter, et ainsi d' « *éviter l'isolement mental de l'acteur* » (Norman 1993). Car dans ces univers où l'automation est très développée, où l'on suit beaucoup de choses derrière des écrans, le risque est effectivement de perdre toute prise avec le réel. Par ailleurs, cet extrait d'entretien souligne l'importance accordée à l'expérience et au bénéfice de l'âge, aspect déjà soulevé dans le précédent chapitre : les marins ne sont pas exposés de manière égale à ces risques de ruptures cognitives : être jeune et donc moins expérimenté constitue un facteur accentuant ce risque et justifie d'autant la nécessité d'écrire.

Objet juridique et artefact cognitif, le journal machine donne ainsi un suivi précis de l'évolution de l'activité de la machine. Il constitue un historique de l'activité mais permet aussi de maintenir un rapport éveillé aux évolutions dans le but de prévenir tout incident. Ce cahier révèle ainsi qu'à la machine, avant de savoir quand et comment agir en cas d'avarie, il convient de prévenir, d'anticiper grâce à un travail précis et invisible de maintenance (Denis et Pontille 2010). Ce système sociotechnique toujours précaire appelle en effet à un « *respect des choses* » (Dodier 1995) qui se traduit par une attention portée au moindre événement afin d'éviter l'arrêt des installations ou d'améliorer leurs performances.

[304] Sur les conséquences de la fatigue dans le travail à bord des navires, voir la thèse de Bastien Sennegon (Sennegon 2009).

En alliant les relevés automatiques aux ressentis et vérifications sensorielles, l''utilisation combinée de divers outils (les écrans du PC machine, la ronde et le journal machine) tend à assurer un suivi optimal des évolutions des produits et une meilleure anticipation des pannes à venir. Cette attention rapprochée constitue un préalable en vue de l'organisation de la maintenance prévisionnelle : cela limite autant que possible les pannes impromptues et autorise à se projeter dans des projets de maintenance à plus long terme. Mais pour cela, encore faut-il que les conditions soient réunies pour effectuer ces travaux.

1.2.2 La planification systématique de la maintenance et ses limites

En route libre et dans le cadre d'un voyage commercial, les marins peuvent, à côté de ces activités de conduite, procéder à la planification de la maintenance préventive. Celle-ci est en grande partie dictée par un système de planification automatisé, développé à partir d'un logiciel de gestion des tâches. Toutefois, être en route libre* ne signifie pas une planification « linéaire » des travaux : les marins doivent toujours tenir compte de l'aléatoire inhérent à l'activité maritime et donc aller au-delà de la liste du éditée par le logiciel.

La maintenance systématique du logiciel

L'organisation de cette maintenance préventive, systématique et prévisionnelle, est facilitée par l'utilisation d'un logiciel que nous appellerons *Boatlog*, dans lequel sont listées les tâches à effectuer sur les installations. Tous les mois, selon certains critères (degré d'urgence, maintenance toutes les x heures) le logiciel édite une liste non modifiable de travaux à répartir entre les différents grades. Ce logiciel est un outil central : outre l'édition de cette liste, il contient tous les documents ISM mobilisés par les marins dans leur quotidien. En cela, il constitue une interface de communication entre les navires et la terre, et donc participe de leur mise en réseau.

> « Par exemple, tous les bouilleurs*[305], il faut vérifier tous les paliers, faut vérifier que ça fonctionne bien, et tout ça c'est rentré dans le logiciel avec des compteurs et ça nous sort des travaux à faire pour tel ou tel appareil. Donc principalement, on utilise ça. Le but c'est qu'on soit toujours à jour. C'est pas du tout évident. Parce que déjà y a pas mal de boulot et je peux pas les faire parce qu'on est en manœuvre ou parce que le second est en train de

[305] Appareil pour extraire de l'eau douce à partir d'eau salée. Le principe c'est qu'à basse pression (grâce à un "*eject'air*"), on peut faire bouillir l'eau de mer à basse température (grâce à la température du moteur principal). On récupère la vapeur que l'on condense. Ça fait de l'eau distillée.

faire ses ballasts*. Et après y a d'autres choses qui arrivent qui font que j'ai pas le temps de faire cette maintenance-là. Des choses qui pètent, c'est plus important que de faire des filtres à l'avance. Mais *Boatlog* c'est pas mal aussi parce que des fois tu te rends compte que ça marche pas. Genre, la mise à l'eau de la barcasse[306] qu'on a fait la dernière fois, la poignée marche pas bien. y aurait eu un homme à la mer, on aurait été dans la merde. *Boatlog*, aussi, ça gère les inventaires, les caisses, ça gère les commandes, et des historiques. C'est un peu notre outil de travail principal. Avant, ils travaillaient avec leurs petits cahiers. Ils avaient un petit cahier pour chaque appareil. » (3ème mécanicien, 27 ans, français)

Pour reprendre les termes d'un commandant, le logiciel fait ainsi office de « *couteau suisse* » : ce dernier se substitue aux multiples écrits non officiels, il rationalise et centralise la tenue des historiques des travaux de maintenance effectués sur le MP et les machines annexes, il rassemble tous les documents que les mécaniciens sont tenus d'utiliser lorsqu'ils effectuent une manipulation sur une installation. Enfin, il comptabilise et distribue le travail à faire à bord : en situation normale, c'est-à-dire en route libre, lorsque le bateau « *marche* », que les installations fonctionnent, les officiers viennent y chercher le travail à réaliser en consultant la liste du logiciel. Cette organisation du travail automatisée permet aux mécaniciens « d'être à jour » sur le suivi des installations nécessitant d'être contrôlées à intervalles réguliers. Elle permet aussi de détecter des défections qui seraient sans cela restées méconnues. Dans cette configuration, le travail s'organise de manière relativement autonome : ce qui, selon la liste, doit être fait est effectué, mais selon un ordre que le mécanicien peut choisir – et selon des critères présentés dans la prochaine sous-section. Toutefois, la majeure partie du temps, le choix est limité par les contraintes de la navigation et l'apparition d'événements imprévus.

Un contexte contraint par l'aléatoire de la mer et du tramping

La planification systématique ne peut tenir compte des conditions d'exploitation du navire déterminé par la zone de navigation du bateau, la temporalité du voyage ou encore des conditions météorologiques. Or ces éléments conditionnent grandement l'organisation de l'activité ainsi que la hiérarchisation des priorités. Tout travail de maintenance ne peut être

[306] Le troisième mécanicien fait référence à un petit bateau à moteur qui doit normalement être facilement mis à l'eau pour récupérer un homme à la mer. L'après-midi précédent l'entretien a en effet été consacré au test de fonctionnement de cette embarcation qui a permis de voir que la manette activant sa mise à l'eau était défectueuse.

effectué à n'importe quel moment. Si le navire est en position de vulnérabilité (en manœuvre, près des côtes, dans la tempête), le travail doit être reporté.

> *« Sur l'autre bateau [un liner, faisant toujours les mêmes routes], ils avaient l'impression d'être des routiers à force de faire toujours le même trajet.*
>
> Mais c'est appréciable aussi, tu peux planifier. Ici, on fait tout au dernier moment. Mais ça marche, c'est ça qui me fait plaisir aussi. Je vois les bateaux qui allaient dans le Pacifique, on planifiait des trucs, parfois on les faisait pas. Ici, on fait tellement de choses, on s'arrête au port, et encore autre part, mais y a toujours moyen de caser quelque chose, donc au final je trouve qu'on bosse mieux ici que sur les bateaux du Pacifique. Si c'est pas demain, ce sera après-demain. Mais faut être prêt. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

A bord d'un navire fonctionnant au *tramping* qui ne connaît sa destination qu'au dernier moment, les travaux sont plus difficilement planifiables que sur un *liner* ou un navire navigant au long court. Empruntant toujours les mêmes routes, ou navigant loin des côtes, il est beaucoup plus aisé sur ces derniers d'y organiser la maintenance parce que les zones que le bateau va traverser et à quel moment peuvent être anticipées. Naviguer sur un navire effectuant du fret régulier réduit donc l'incertitude. Au contraire, au *tramping*, l'aléatoire de l'attribution des contrats d'affrètement se rajoute à l'incertitude de la mer. Ne pas avoir connaissance de la route du navire et donc de la temporalité du voyage, complexifie l'organisation du travail. Néanmoins, cette contrainte peut être bien vécue : elle peut s'avérer stimulante et être à l'origine d'une certaine émulation : ce cadre peu routinier demande de constamment réfléchir à la manière dont les multiples travaux pourront être réalisés.

Parce qu'elle est source d'incertitude et parce qu'elle détermine la zone de navigation, l'attribution des contrats d'affrètement influence donc fortement l'organisation de la maintenance. Sur ces navires, elle s'effectue en étroite collaboration avec le service commercial situé à terre, voire est l'objet de négociation avec ce dernier pour qu'il recule l'affectation d'un contrat commercial au navire, le temps que celui-ci finisse sa maintenance Aussi, lorsqu'une intervention s'impose, les officiers prennent les devants pour en informer la terre. C'est une négociation qui s'engage alors entre les services commerciaux de l'armateur, l'affréteur, et les marins afin de suspendre le temps commercial à des fins de maintenance.

« La dernière fois qu'on a fait un gros boulot, c'était un piston et une chemise MP, le commercial était d'accord. On s'est mis d'accord avec eux pour dire pendant une journée on touche pas au bateau, le bateau bouge pas, il sera pas opérationnel. C'est d'accord parce que ça les arrangeait aussi. Et là toutes les conditions étaient réunies pour que ça se passe bien. De toute manière, il est hors de question de faire un travail comme ça sans que le commercial soit au courant. Parce que ça change, en cinq minutes, on peut faire demi- tour ! Hop un coup de frein à main et on part charger en Libye ! Y a jamais rien de fixe, quand tu embarques tu sais jamais quand tu débarques, tu sais jamais où tu vas, quand tu vas dormir, quand tu vas te lever, quand tu vas manger… C'est l'aventure ! » (chef mécanicien, 37 ans, français)

Parfois, la réalisation des travaux n'est tout simplement pas possible : le pont a d'autres urgences, le navire est trop près des côtes ou sans instruction. Il n'y alors d'autres choix que de reporter ces travaux, parfois jusqu'au prochain arrêt technique du navire. En raison de ces contraintes de localisation et commerciales, des « *jobs* » peuvent rester des jours voire des mois inscrits, car les conditions ne sont jamais réunies pour les exécuter. L'accumulation des écrits témoignent de la quantité de travail à effectuer, voire du retard pris par les opérateurs face aux détériorations : plus il y a d'inscriptions au tableau ou de « jobs » non rayés dans la liste du logiciel, plus l'on souhaite que le bateau s'en aille loin des côtes afin de réduire une liste qui s'allonge de jour en jour, et qui témoigne de la multiplication des sources de fragilisation de l'organisation. Tout en guettant les moments où l'une de ces maintenances pourra être faite, il s'agit de « *caser* » de la petite maintenance en allant fouiller dans la liste du logiciel. Or ces menus travaux ne sont guère appréciés. Dans ces moments, l'activité à bord est ralentie, l'on cherche à s'occuper autrement pour repousser ces « jobs » peu intéressants tout en se tenant prêt à saisir la moindre occasion d'engager un gros travail.

L'affrètement en juste-à-temps du navire suppose une coordination étroite entre les nécessités techniques et les exigences commerciales. Le compromis entre ces deux pôles contradictoires, l'un supposant du temps et des investissements financiers, l'autre comptant sur un contrôle des frais et le respect des délais, est le résultat d'une négociation permanente entre les marins d'un côté et les « sédentaires » de l'autre.

1.2.3 S'adapter à l'aléatoire

Au-delà de la planification informatique des travaux, il revient aux mécaniciens d'agencer les tâches de maintenance en s'adaptant à l'aléatoire des pannes. Compte tenu des nombreux risques présents à bord, cet ordre des tâches dépend de l'appréciation des mécaniciens d'un certain ordre de priorité.

Au-delà de la systématicité : établir l'ordre de priorité

Ainsi que le souligne ce troisième mécanicien, la liste de travaux éditée par le logiciel ne peut pas prendre en compte les diverses sources de rupture et contraintes découlant de l'activité de navigation. « Tenir la maintenance », s'adapter aux mouvements de la machine, demande donc d'aller au-delà de la liste. Puisque dans ce système socio-technique fragile, la priorité est donnée aux pannes impromptues, ce type de « jobs » systématiques passe en second derrière la maintenance corrective, c'est-à-dire celle qui n'apparaît pas dans le logiciel et nécessite des actions réparatrices rapides. La manière dont est utilisée *Boatlog* laisse ainsi apercevoir une des caractéristiques importante du métier de mécanicien de marine, celle de « *savoir où sont les priorités* ».

> « Quand on passe officier, y a un truc qui me stressait, c'était les alarmes de nuit. Quand tu es tout seul devant ton alarme et ta petite phrase[307] et que tu te dis oh la la qu'est-ce que ça peut bien être. Et en fait, j'avais un chef tous les matins, tu regardes les alarmes qui sont sorties, et il me demandait qu'est-ce que j'aurais fait à ce moment-là. Il commençait à y avoir une démarche de comment gérer un problème, gérer l'importance, l'urgence, je pense que ce sont des mots qui définissent assez bien les alarmes de nuit, et aussi le boulot au quotidien. Faut savoir où sont les priorités. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Pour les mécaniciens, tout l'enjeu est donc de parvenir à agencer les différents travaux à effectuer compte tenu d'un ordre de priorité à définir. Cette capacité à hiérarchiser les travaux par ordre d'urgence – c'est-à-dire cette capacité à savoir où agir en priorité – fait partie de l'apprentissage du métier. Elle constitue une des conditions pour ne pas se sentir débordé au moindre incident inattendu.

Les différents types d'écrits donnent une idée de cette hiérarchisation des priorités. Ils indiquent également la répartition des travaux entre les différentes fonctions du service.

[307] Lorsqu'une alarme sort, un voyant lumineux s'allume sur les écrans d'ordinateur et est accompagné de quelques indications.

[*février 2013*] Sur le tableau Velléda, accroché au mur du PC, est noté ce qu'il faut faire et a été détecté lors des rondes ou du travail quotidien, c'est-à-dire ce qui n'apparaît pas sur l'ordinateur. Lorsqu'ils « cherchent un job », les ouvriers consultent le tableau Velléda, voir s'ils peuvent faire quelque chose dans la liste écrite. Pour leur part, les officiers semblent davantage user d'un carnet personnel et de la liste du logiciel. La liste éditée par le logiciel est consultée lorsque les « priorités » ont été prises en main et que les officiers ont un « creux » dans l'activité. Bien sûr, la priorité est donné aux pannes, mais la planification des tâches peut aussi dépendre du temps que leur réalisation demande. Ainsi, lors de la pause du matin, le 3ème mécanicien demande au commandant s'il sait si l'on va aller au mouillage ou se mettre à la dérive, afin de savoir quand il pourra faire ses « *gros jobs* ».

Cet extrait de carnet de terrain montre qu'il existe différents niveaux d'écriture qui correspondent à différents types de travaux et niveaux de risque. Bien entendu, du fait de leur immédiateté, les pannes ne peuvent être inscrites sur aucun des supports cités. D'autre part, les travaux relevés lors des rondes ou du travail quotidien, petits travaux de maintenance quotidienne, n'apparaissent pas dans la liste informatisée. Ceux destinés aux ouvriers sont donc inscrits au tableau, tandis que ceux que les officiers se réservent sont listés dans leur propre carnet.

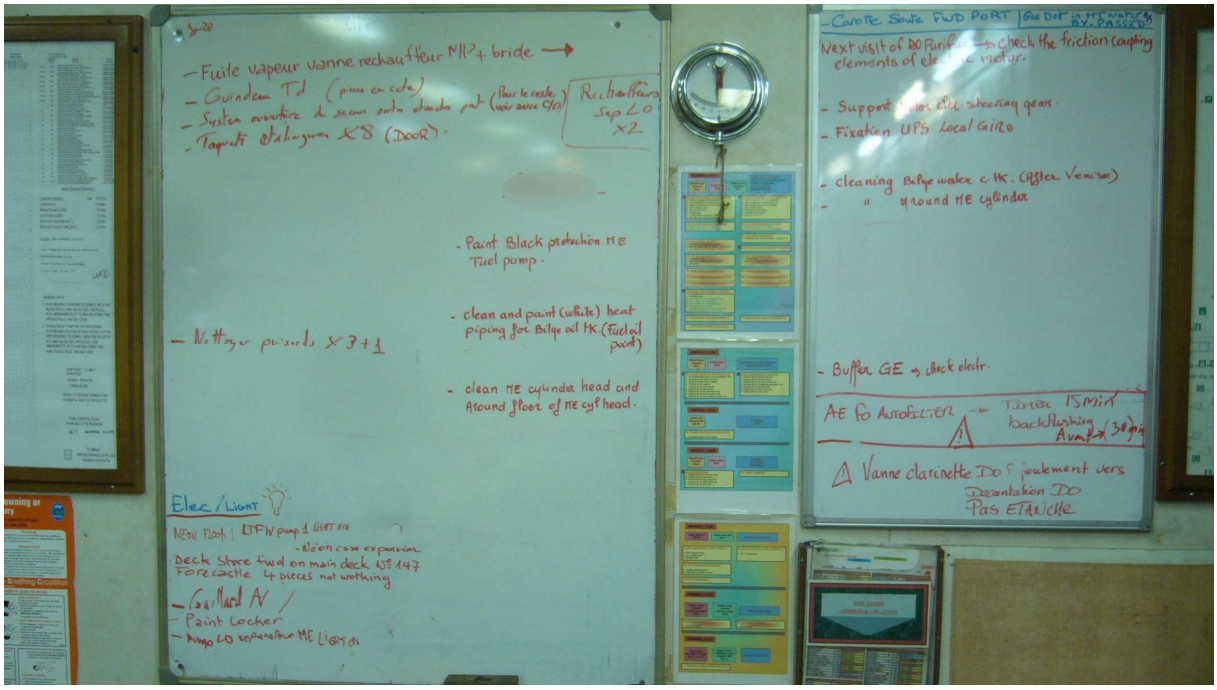
L'existence de ces différentes listes (celle du logiciel, celle du tableau, celle du cahier personnel) reflète également la division du travail entre les membres du service. Si les officiers se réfèrent aux multiples supports, seul le tableau liste le travail des ouvriers. Le type de support utilisé correspond de ce fait aussi à une hiérarchisation des tâches entre les membres de la machine.

« Le tableau dans la machine, ça sert à quoi ?

C'est des trucs qui ne sont pas dans la maintenance. On a deux *fitter** qu'il faut occuper. Donc tu vois des trucs des fois, tient ce serait bien de faire ça, donc je le note au tableau.

Ça veut dire quoi, ça ne rentre pas dans la maintenance ?

Ce n'est pas dans la maintenance *boatlog*. C'est des trucs en plus. Je ne sais pas, un agrandissement d'une armoire, faut faire de la boulonnerie, c'est plus des trucs pour les *fitter*, ou des trucs pour le nettoyeur. « (2nd Mécanicien, 48 ans, français)



Les tableaux installés au PC machine. Les tâches à effectuer prioritairement par les ouvriers et le nettoyeur (nom flouté) sont traduites en anglais, tandis que celles explicitement réservées aux officiers supérieurs sont inscrites en français. Si les officiers sont les seuls à écrire sur le tableau, tout ce qui y est annoté n'est donc pas uniquement destiné aux ouvriers : ce tableau peut aussi se faire aide-mémoire pour tous les mécaniciens.

La liste du logiciel n'est donc mobilisée qu'en arrière-plan, lorsque les mécaniciens disposent du temps pour engager les « gros jobs », c'est-à-dire ces travaux de maintenance préventive, s'attaquant à des installations importantes dont l'arrêt peut être problématique. Comme le montre l'extrait de carnet de terrain, engager un tel travail demande du temps et des conditions de travail sereines. Cela est donc précédé d'une demande sur la faisabilité de ce travail et nécessite d'informer la passerelle.

Le logiciel, dans sa maintenance planifiée selon des critères permanents et objectivés ne reflète donc pas la diversité des tâches effectuées à la machine. Car outre les gros travaux de maintenance préventive et corrective, l'activité à la machine se caractérise aussi par une multitude de petits travaux destinés à améliorer l'environnement de travail. Changer les ampoules défectueuses, fabriquer une armoire, ou faire des boulons, font partie de cette famille de menus travaux, annexes du suivi des machines, mais faisant tout autant partie du travail de mécaniciens de marine. Si l'outil informatisé permet de disposer d'un cadre général

pour agencer les travaux de maintenance, il ne rend donc que partiellement compte de la diversité des tâches définissant le travail de mécanicien.

L'interdépendance et la coordination entre la machine et le pont

Parce que le navire constitue un système clos, la mise en route d'un « gros » travail à la machine demande au préalable de s'informer s'il est possible de le faire, c'est-à-dire de s'assurer que sa réalisation ne va pas fragiliser le navire ou concurrencer un autre travail déjà en route. S'assurer que les conditions sont réunies pour effectuer un travail à la machine passe par une coordination avec le pont. Pour cela, la passerelle constitue le meilleur interlocuteur puisque c'est là que se concentrent les informations du bord.

> Le matin, en général, je monte à la passerelle pour voir le second, comment ça se passe, moi si j'ai du boulot à faire sur les groupes [électrogènes], j'essaie de voir avec le second [capitaine] si ça interfère pas avec son ballastage*. On essaie de s'organiser. (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

Comme nous l'avons vu au chapitre précédent, le fait que le second soit de quart à sept ou huit heures du matin à la passerelle permet au chef mécanicien de monter le voir, discuter avec lui de sa planification propre pour ensuite trouver des arrangements mutuels, de manière à ce que les urgences des uns n'empiètent pas sur celles des autres. Dans cet extrait par exemple, le travail sur les groupes électrogènes doit impérativement s'effectuer en coordination avec le second capitaine. Responsable de l'équilibre du navire et de la répartition des charges au sein des soutes, ce dernier doit de temps en temps réaliser ces opérations de ballastage, c'est-à-dire d'ouverture et de fermeture de vannes pour faire circuler les eaux de ballast*. Actionner ces vannes nécessite l'usage des groupes électrogènes. Pour des raisons de sécurité, ces derniers sont en général au nombre de trois. La forte consommation d'électricité pendant les opérations de ballastage demande une utilisation combinée de deux groupes. Si la machine travaille sur le troisième, ce qui revient à le mettre hors service, alors le navire n'aura plus de groupe de secours en cas de panne. Ces deux opérations sont donc concurrentes et ne peuvent avoir lieu ensemble sans fragiliser le navire.

Cette nécessité de se coordonner alliée à l'enchevêtrement des multiples temporalités du navire ou encore à la multinationalité des équipages pose de manière cruciale la question de la circulation des informations au sein du navire. Si l'essentiel de la maintenance s'effectue

le jour, des pannes peuvent survenir la nuit. De même, le lieutenant du « minuit-4 heures » a un rythme tout à fait différent de la majorité de l'équipage : ce dernier doit d'une manière ou d'une autre être tenu au courant de la vie diurne du bateau.

Il convient de trouver des temps collectifs pour faire passer les informations d'un service à l'autre. Pour les officiers, les informations circulent pour une bonne part sous forme d'échanges de mails ou d'appels téléphoniques grâce à un système de téléphonie interne au navire. Cependant, ces échanges écrits et téléphoniques sont essentiellement le fait du commandant et du chef et, de manière générale, les face-à-face sont privilégiés autant que possible. Les temps de pause et les repas constituent ainsi des moments privilégiés pour des discussions de visu. Dans ces occasions, les chefs de service se coordonnent pour la planification de leurs activités respectives, tandis que les autres échangent et se racontent les travaux effectués.

De même, les pauses coupant la matinée à 10 heures et l'après-midi à 15 heures constituent des moments d'échange importants où la quasi-totalité des membres des deux services se retrouve. Elles ont lieu dans un sas entre la salle de restauration et la cuisine, lieu moins officiel que la première, permettant aux marins d'y garder le bleu de travail et les chaussures de sécurité. Le commandant vient régulièrement partager le café avec les officiers afin de communiquer les informations qu'il reçoit par mail, et de s'informer du quotidien des différents services, notamment de la machine où il ne descend que rarement.

« Et entre les services, quelle est la chaîne de circulation des informations ? Vous communiquez au commandant les informations de votre service ?

Alors, on ne communique pas avec les commandants. La machine ne communique jamais avec le commandant. On ne dit que l'essentiel. […] Le commandant a besoin de savoir que son bateau est en bon état. Si y a un problème, je l'informe. Il est informé des problèmes qui le concernent directement, comme la sécurité propre du navire et les qualités manœuvrière du bateau. Après, que les chiottes marchent pas, les trucs comme ça, il a pas à être au courant. Il a besoin d'avoir l'esprit clair pour…

Et y a des moments réguliers dans la semaine pour faire des points ou c'est ponctuel ?

Tu vois, on habite ici en fait. Donc il passe, il demande l'information, ou je lui dis tiens… C'est en permanence en fait. C'est un dialogue. » (Chef mécanicien, 38 ans, français)

L'on retrouve ici ce souci, déjà mis en évidence à la passerelle, de ne pas trop dire de choses. Communiquer trop de données comporte le danger de noyer l'essentiel dans la masse d'informations transmises. Dans cet univers à risques, hétérochrone, où par ailleurs la répartition des tâches et des responsabilités est clairement définie (chacun à sa place et son travail), l'objectif est au contraire de transmettre les événements importants qui concernent l'intégralité du navire ou la fonction de l'interlocuteur. Cette transmission d'informations se fait par ailleurs en continu : vivant et travaillant au même endroit, les deux officiers peuvent communiquer à tout moment selon les besoins. Les bureaux du commandant et du chef mécanicien se situent en effet au même pont et dans la même coursive, ils ne sont séparés que de quelques mètres.

La navigation au *tramping* implique ainsi une organisation de la maintenance à la rencontre de trois temporalités, celle, systématique, définie par le logiciel de maintenance préventive, celle, imprévisible, des pannes, et celle, non linéaire, du temps commercial. Cette maintenance s'effectue en dents de scie et difficilement planifiable ouvre la possibilité d'une autonomie dans l'organisation du travail.

Ce cadre d'activité suppose en effet que les tâches à effectuer pour maintenir le navire en état résultent d'agencements sur lesquels seuls les navigants ont le pouvoir d'agir. Dans ce contexte, l'activité du bord est peu routinière : les contraintes liées à la navigation impliquent de se détacher du rythme imposé par la liste automatisée pour reprendre la main sur la gestion des tâches à réaliser. D'autre part, invoquées par ces professionnels, ces contraintes permettent paradoxalement de se dégager d'éventuelles pressions exercées par la terre et les personnels sédentaires : au sein de ce temps dicté par la contrainte commerciale, les marins se prennent au jeu du rythme inégal et non routinier.

1.3 Sales boulots et tâches nobles

Outre ces contraintes propres à l'activité maritime, la prise en compte de l'urgence et de la sécurité ainsi que l'agencement des tâches résultent également de préférences exprimées par les marins. L'organisation du travail découle également de ce qui suscite de l'intérêt, de l'ennui ou du dégoût. Autrement dit, au-delà des négociations entre sécurité maritime et pression commerciale, la liste fait elle-même l'objet d'une négociation entre les marins eux-mêmes. Cette hiérarchisation des tâches est intéressante à observer : elle participe d'une

définition de ce qui constitue le « vrai boulot », qui suscite de l'engagement (Bidet 2011) et en miroir, le « sale boulot », jugé salissant ou qui génère la désapprobation morale (Hughes 1996). Par ailleurs, la manière dont ces travaux sont distribués entre les personnes révèle une régulation du collectif spécifique à ce type d'organisation totale.

1.3.1 Vrai boulot et « boulot sale »[308]

Au-delà de l'appréciation de l'intérêt et de l'utilité des tâches, la hiérarchie des « jobs » s'effectue en fonction de ce qui est considéré comme salissant.

> « Le sale boulot à la machine, c'est la caisse à merde [caisse septique] ! Après, c'est tous les trucs dégueulasses où ça pue, c'est enfermé. Genre, quand ils font le collecteur de balayage[309]. En fait, ils ouvrent l'air qui va dans les cylindres, ça passe dans un grand conduit qui fait peut-être un mètre de hauteur et qui va sur toute la longueur du moteur. Et là-dedans c'est très gras, y a plein de résidus, et ça, faut le nettoyer, c'est tous les un mois et demi, deux mois. Ça, je trouve ça dégueulasse, ça pue. Nettoyer la chaudière aussi c'est du sale boulot. C'est pareil, y a des vapeurs, c'est de l'acide sulfurique, il faut éviter de respirer. En général, on met des masques. Pour moi, le sale boulot, c'est tout là où tu te niques la santé. Après, y a du nettoyage, mais ça, du nettoyage y en a tout le temps. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

D'après cet officier, les tâches peu appréciées relèveraient ainsi davantage du « boulot sale », c'est-à-dire celui qui est salissant et jugé physiquement dégoutant (Molinier, Gaignard, et Dujarier 2011), tel que la maintenance de l'installation récupérant les eaux usées du navire ou le nettoyage des appareils encrassés par les résidus de suie et d'huiles de moteur. Nettoyer la « *caisse à merde* » correspond au premier sens du « sale boulot » donné par Hughes : ce travail indispensable mais que l'on ne veut pas voir, salissant, qui a trait au corps et est l'objet d'un tabou social, que l'on délègue aux catégories subordonnées du collectif (Hughes 1956). Pourtant, la signification du « sale boulot » donnée par cet officier ajoute un critère supplémentaire à celle de la malpropreté et de la disqualification sociale : ce qui est jugé

[308] Cette distinction permet d'insister sur la distinction déjà opérée par Hughes au sein de l'expression « sale boulot », entre le boulot moralement contestable et le boulot qui salit. Le « sale boulot » n'est pas automatiquement le « boulot sale », celui qui tâche, au contraire, il peut aussi rendre « propre », blanchir, quelque chose de moralement condamné.

[309] Partie inférieure du piston récoltant tous les résidus de combustible (cendre, suie, résidus huileux) et nécessite un nettoyage régulier pour ne pas que le moteur s'encrasse.

« sale » recouvre également toutes les tâches ayant un caractère nocif pour la santé, qui affectent et fragilisent le corps sur le long terme. En cela, ce « boulot sale » n'est pas réservé qu'au personnel subalterne de la machine : officiers comme ouvriers manipulent et sont en contact quotidiennement avec des vapeurs et produits toxiques.

Outre les travaux dangereux, les tâches de nettoyage constituent l'autre grande famille des tâches rattachées au « sale boulot ».

> « Le travail ingrat, c'est les filtres. Faut le faire. C'est du quotidien un peu. Faire un séparateur, c'est sympa. Parce que y a plein de pièces, faut pas se mélanger. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Le nettoyage des filtres est en général confié aux *fitters** ou aux élèves. Cette tâche, régulièrement effectuée, consiste à démonter les très nombreux filtres* installés sur tous les circuits d'eau de mer, d'huile, de fioul. Ces installations protègent les machines, elles filtrent les résidus résultant de la circulation des produits. Ce sont donc des appareils qui s'encrassent et qui doivent être nettoyés régulièrement pour protéger durablement les machines que les circuits alimentent. Ces opérations suscitent peu d'intérêt : opération routinière et sans surprise, elle se résume au démontage de trois ou quatre écrous, au nettoyage du filtre et au remontage de l'appareil. Elles sont toutefois indispensables. Au critère du sale vient donc s'ajouter celui de la technicité : sont considérés comme « sale boulot » les « jobs » qui ne mobilisent pas beaucoup de sens mécanique, qui ne suscitent pas de réflexion, mais qui doivent cependant être faits, sans quoi le système s'encrasse et peut, à terme, se gripper.

Au contraire, ce qui relève de la « *mécanique fine* », constitue ce que l'on pourrait appeler du « vrai boulot », celui que valorisent les marins, qui demande de l'effort physique et intellectuel, qui intéresse et fait sens. En somme, celui qui allie savoir-faire professionnel et approche écologique du travail, c'est-à-dire qui permet d'agir sur l'environnement dans lequel il s'effectue et de la façonner à sa manière (Bidet 2011, 11-12 et 32-33).

> « Les trucs les plus nobles, c'est de la mécanique fine, c'est remettre un piston en place. Faire bien attention, et quand ça marche, après tu es trop fière de toi. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Toucher aux pistons du moteur principal constitue un travail intéressant : il ne faut pas se tromper dans le démontage et le remontage des pièces au risque de mettre le moteur hors

service. Les pièces mobilisées sont lourdes et fragiles, on les manie avec soin et respect pour ne pas qu'elles prennent de coups. Cette opération demande de l'attention et du savoir-faire car il y a va de la sécurité du bord. Dans ce même ordre des choses, « *démonter un séparateur** » en panne, appareil servant à décanter le fioul lourd stocké dans les soutes afin d'en faire du fioul plus léger, est digne d'intérêt. Mener à bien cette opération nécessite de comprendre comment fonctionne l'appareil et de détecter la panne. Composé de divers petits éléments, il convient de se souvenir l'ordre du démontage afin de le remonter après avoir changé la pièce défectueuse. Bref, parce que la réalisation de ce genre de travaux – traitée plus en détail dans la prochaine sous-partie – mobilise connaissances théoriques et savoir-faire pratiques, elles suscitent de l'intérêt.

1.3.2 Répartir les tâches pour ordonner le bord

Effectuer le sale boulot pour former

La distribution du « sale boulot », celui qui souille, qui est dangereux et peu de technique, s'effectue le long de la hiérarchie formelle du service[310]. Ces tâches sont le plus souvent effectuées par les ouvriers, nettoyeur et *fitter**, mais aussi par l'élève. Ces trois catégories de personnel présentent comme point commun d'être les moins qualifiés en titres et diplômes, et/ou d'être novices dans la profession. Il en est ainsi du *messman** au pont, ou du nettoyeur à la machine. Ces deux personnes du bord assument les tâches de nettoyage : de ménage et de rangement de la machine pour le nettoyeur, de la vie quotidienne du bord et de la subsistance de l'équipage pour le *messman**. Quoiqu'indispensables, ces deux familles de tâches sont peu valorisées et peu valorisantes, tant symboliquement (Stevanovic 2014)que financièrement puisque ces deux fonctions sont les moins rémunérées du bord. En tant que novices, les élèves constituent l'autre catégorie du bord à qui est délégué le sale boulot. Encore non familiers avec le fonctionnement du moteur, découvrant les outils et appareils, ces derniers se voient généralement confiés les petits boulots allant du nettoyage au changement de vannes, c'est-à-dire toutes les tâches ne mobilisant pas beaucoup de savoir-faire. Aussi,

[310] Même si toute fonction comprend sa part de sale boulot. Officiers, élèves et ouvriers sont par exemple tenus de nettoyer l'espace de travail une fois un travail terminé.

élèves et ouvriers (nettoyeur et *fitter**) sont souvent amenés à travailler ensemble à la machine[311].

> « Après c'est un peu normal que les élèves ils aient toutes les merdes à faire, mais il faut pas qu'ils aient que de la merde, il faut qu'ils aient des trucs intéressants aussi. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

La délégation du sale boulot revêt une fonction sociale et pédagogique. Tant que ce dernier n'accapare pas tout leur temps, il permet aux élèves de se familiariser avec les espaces de la machine et de découvrir les fonctionnalités des divers appareils. Ceci est d'autant plus important que l'élève, une fois officier, ne sera plus amené à effectuer ces tâches considérées comme ingrates. Pour ces futurs cadres, ce temps doit donc leur permettre d'avoir une vision globale de la machine, afin de développer une bonne connaissance de leur service et des conditions de travail des ouvriers. Cette division morale du travail s'inscrit donc dans la manière dont est pensée et aménagée la formation des officiers ainsi que la progression dans la profession.

Encadré 27 : La pince à épaissir : intégration et mises à l'épreuve des élèves

Suivre les élèves dans leur travail s'est révélé intéressant pour comprendre les rapports sociaux entre les trois catégories de personnes constituant le service : ouvriers (nettoyeur et *fitter**), élèves et officiers. Les élèves ont en effet un statut ambivalent : quand bien même ils aspirent à le devenir, ils ne sont pas encore officiers. Cette position peut donner lieu à des relations tantôt amicales, tantôt paternalistes avec les ouvriers qui n'en sont pas dépendants. De l'autre, ils ne disposent presque pas de savoir-faire et se trouvent en situation d'apprentissage vis-à-vis d'ouvriers qui seront dans quelques mois leurs subalternes.

C'est, par ailleurs, sur les élèves français que se cristallisent et que sont maintenues certaines traditions maritimes, révélatrices des règles de fonctionnement du système de formation et de l'ordre normatif corporatif. Sur certains bateaux, outre le sale boulot, ces derniers sont, par exemple, tenus de faire le service à table ou de préparer mets et gâteaux sucrés pour les officiers le dimanche. En revanche, les frais d'escale de ces derniers (restaurant, consommations au bar) sont automatiquement

[311] A bord, je me suis aussi régulièrement retrouvée à travailler avec eux car ces tâches m'étaient également accessibles en termes de savoir-faire et de responsabilités. L'avantage de cette posture était d'être mise en position de novice découvrant les appareils, leur fonctionnement et finalité. Cela m'a également permis de suivre les ouvriers dans leur travail tout en suivant les interactions entre officiers, ouvriers et élèves.

pris en charge par les officiers. Ce rapport paternaliste entre élèves et officiers apparaît comme le prolongement des rites d'initiation encore pratiqués dans les écoles d'officiers. Ainsi, à chaque rentrée, voyant arriver son lot de nouveaux élèves est organisée une vente aux enchères – réelle – des « pilots* », terme désignant ces novices, auprès d'anciens élèves (officiers ou non). Ce système de parrainage des nouveaux élèves enclenche le processus d'intégration des nouveaux venus dans la communauté des marins. Il participe à créer des liens forts, parfois d'amitié, entre le novice et l'ancien, et favorise le sentiment d'appartenir à une communauté soudée et relativement homogène. Le temps de ce parrainage, le pilot doit faire ce que l'ancien lui demande, en échange de quoi ses frais de sorties et de bouche sont pris en charge par l'ancien[312]. Prolongement de ce rite pratiqué à l'école, et signe que ces novices ne sont pas encore les égaux des officiers, les élèves du navire sont pris sous l'aile financière des officiers le temps de l'embarquement.

Cette relation de subordination s'exprime également dans la mise en place de petits rites initiatiques destinés à « stimuler » leur apprentissage. Ainsi, sur un navire, un des élèves très jeune a été chargé par le troisième mécanicien, sous l'œil complice des autres officiers, d'aller chercher « la pince à épaissir » pour finir un travail sur lequel l'officier travaillait. Ce genre de pince n'existe pas : comment en effet épaissir une matière à l'aide d'une pince ? Or, novice, probablement débordé par la nouveauté de cet environnement et le nombre d'éléments à intégrer lors du premier embarquement, l'élève n'a pas pris le temps de réfléchir à l'absurdité de cette demande. Pendant deux heures, ce dernier a ratissé de fond en comble le navire pour trouver cette pince : d'abord dans la machine et tous ses recoins, puis sur le pont, et enfin à la passerelle. Plusieurs fois, l'élève a rencontré d'autres membres d'équipage et leur a demandé s'ils n'ont pas vu cette fameuse pince. Plus aguerris, ces derniers ont compris rapidement qu'il s'agit là d'une farce, et suggéré à l'élève d'aller voir quelqu'un d'autre : « En fait Junior[313] il est allé chercher la pince. Il l'a pas trouvée. Du coup on lui a dit d'aller voir le chef. Il a trouvé Thierry [le second capitaine]. Thierry, il a compris tout de suite. Il lui a dit, ha je sais pas, va voir le bosco* » (3ème mécanicien, 27 ans, français). L'élève est ainsi promené de personne en personne pendant une bonne partie de l'après-midi. Après le bosco*, c'est au tour des *fitter** de lui répondre que eux non plus ne savent pas où se trouve cet outil. Ce n'est que lorsque l'élève tombe sur le chef mécanicien que la course s'arrête : ce dernier ne comprend pas la blague et lui rétorque qu'il ne connaît pas cet outil, probablement parce qu'il n'existe pas !

Cet exemple n'est pas isolé : les élèves sont régulièrement l'objet de petites mises à l'épreuve. S'il ne s'agit pas d'amoindrir le caractère parfois humiliant que ce genre de scène peut comporter, ces rites ont une double fonction : d'une part, ils mettent à l'épreuve et prolongent l'intégration du

[312] Pour aller plus loin sur le rôle de ce parrainage dans la transmission des savoir-faire et savoir-être maritimes, voir les thèses d'A. Grövel et J. Stevanovic.
[313] Surnom donné à l'élève.

néophyte dans sa future communauté d'appartenance. D'autre part, ils renforcent les liens unissant le collectif du bord : du *fitter** au commandant, tous étaient complices pour jouer ce tour à l'élève, la blague fait rire, elle témoigne et renforce la bonne ambiance à bord, et sera certainement racontée lors des embarquements suivants. Cet exemple témoigne par ailleurs de l'existence d'un collectif déjà relativement solide, partageant les éléments qui font la culture commune : la blague ne marche que si les autres membres d'équipage la font durer et la comprennent. Elle est d'autant plus drôle qu'elle est comprise sans que les autres membres d'équipage aient eu besoin de se parler en amont.

Se répartir les boulots pour que chacun ait sa place

Si cette fonction pédagogique semble fonctionner pour les élèves, on peut douter de son efficacité pour les autres membres d'équipage aspirant à s'élever dans la hiérarchie du navire. Nous avons en effet vu que, pour les marins étrangers, les règles d'avancement dans la profession n'étaient pas si claires. Il n'est pas rare de voir ces marins occuper des postes peu qualifiés alors même qu'ils disposent de diplômes les autorisant à occuper un poste supérieur.

Dans ce cadre, la délégation du sale boulot participe aussi du maintien d'un ordre du bord. Pour des raisons d'efficacité et de fiabilité, chaque membre du bord est responsable d'un certain nombre de tâches à la fois distinctes et interdépendantes. Du fait de cette interdépendance, chaque membre de ce collectif de travail joue un rôle et occupe une place dont les contours sont définis par celle occupée par les autres. Il convient donc de s'assurer que chacun est bien à sa place et effectue les tâches qui y sont associées, que les territoires de chacun sont bien respectés.

> « Moi je fais plus un boulot… j'ai des rapports à faire. Quand j'étais jeune second, je les faisais encore et je me suis rendu compte que c'est plus mon boulot, même si au début, plein de bonne volonté, tu vas faire ça parce que tu dis je vais pas leur laisser faire ça les pauvres Philippins, les pauvres *fitter**. Mais en fait, chacun son boulot sinon ça ne marche pas. Après bien sûr si tu as le temps de le faire, mais un second mécano il doit faire plus que des filtres, il doit gérer des commandes, il doit voir tout ce qu'il y a, y a plein de trucs à faire importants, et j'ai pas le temps. Et après il faut pas trop empiéter sur le boulot des *fitter**, chacun son boulot, il faut pas voler le boulot des autres non plus, faut pas faire telle chose que lui devait faire parce que tu considères qu'il va mal le faire. » (2nd mécanicien, 26 ans, Français)

Ne pas empiéter sur le territoire des autres lorsqu'ils occupent une fonction située dans le bas de la hiérarchie fonctionnelle, participe d'un ordre du bord. Cela revient à reconnaître la légitimité de l'organisation du travail qui considère que, sur un navire, tout le monde joue un rôle et participe du bon fonctionnement du bord. Dans cette division morale du travail, chacun doit jouer son rôle et tenir son rang[314].

> « Je pars sur l'idée que les gens qui m'entourent sont des gens intelligents, ils ont une formation. Si ils sont là, c'est qu'on a besoin d'eux, et que ce soit du second capitaine, au commandant, au matelot, au cuisinier, au maître d'hôtel, chacun a sa responsabilité sur le bateau. » (Commandant, 48 ans, Français)

Cette division du travail trouve également une justification fonctionnelle. Elle stabilise le navire et va dans le sens d'une représentation organiciste du navire selon laquelle « sur un navire, il n'y a pas de nationalité, mais un équipage ».

> « C'est un peu le souci qu'on peut avoir avec l'équipage philippin. C'est de leur montrer qu'ils ne sont pas là pour..., c'est pas des petits pions qu'on va placer là… Moi ce que je leur dit c'est qu'il n'y a pas de nationalités sur un navire. On a le pavillon français, mais derrière c'est un équipage qui travaille sous pavillon français. C'est vrai qu'au carré on mange entre français et eux entre philippins, mais dans le travail, chacun a son truc à faire. » (Commandant, 48 ans, Français)

Le rôle stabilisateur de cette division du travail apparaît d'autant plus important à respecter que le collectif de travail est constamment mis à l'épreuve du fait de ses multiples segmentations. D'après ce commandant, l'existence de diverses nationalités ne doit pas remettre en cause le fait qu'au-delà de la nationalité du navire, derrière le commandant l'équipage se doit d'être unifié.

1.3.3 Partage du sale boulot et dérogation à la division morale du travail

Toutefois, la réalisation de certains travaux considérés comme avilissants peut être l'occasion d'une réorganisation de cette division formelle des tâches. Ainsi, certains jobs

[314] Dans ce même ordre d'idée, sur un des navires, il m'a été refusé de travailler sur le pont avec les matelots qui venaient tout juste d'embarquer. Ce changement brutal de tout l'équipage perturbait tout la régulation du navire : il fallait se construire de nouveaux repères, comprendre et apprivoiser les habitudes de travail des uns et les autres. Me permettre de travailler à leur côté constituait un risque de perturbation supplémentaire que l'encadrement ne souhaitait probablement pas prendre.

originellement attribués aux *fitter**, au nettoyeur et aux élèves, sont parfois réalisés de manière collective.

> « En général, j'essaie de pas lui [le *fitter**] filer que de la merde, des fois y a des trucs, franchement, j'ai pas envie de les faire, genre nettoyer les filtres. Alors je le laisse faire, parce que déjà il va aller plus vite que moi, et c'est aussi son boulot. C'est pas à moi de nettoyer les filtres. Mais par exemple nettoyer la caisse à merde, on va le faire ensemble. Y a pas de raison que je donne à faire ça qu'aux zefs*. Je vais le faire avec lui parce qu'il faut partager les choses ingrates aussi. Par exemple, en général, on fait le collecteur de balayage en même temps que la chaudière, c'est quasiment toute l'équipe machine qui fait ça. Donc tout le monde en a pour son compte. » (3ème mécanicienne, 24 ans, Française)

Parce qu'ils constituent des opérations dangereuses et peu agréables, parce qu'ils sont inévitables et que tout le bord en bénéficient pour son bien-être ou sa sécurité, certains travaux de nettoyage sont effectuées collectivement par les officiers et les ouvriers. Le caractère clos et autonome du navire participe donc d'une répartition du sale boulot spécifique. Alors que dans un espace de travail ouvert, où chacun rentre chez soi en fin de journée, il semblerait plus acceptable d'assumer une délégation pleine de toutes tâches « sales » et humiliantes au personnel subalterne, cela semble moins envisageable dans cette configuration. Ce partage des tâches ingrates apparaît d'autant plus important que les marins vivent et travaillent sur le même lieu et, de ce fait, partagent des moments relevant autant du temps du travail que de celui du hors-travail. Parce qu'il convient d'éviter les conflits et l'accumulation d'humiliations quotidiennes sur un nombre restreint de personnes, parce que la maintenance de ces appareils participe du confort de tous à bord, ces tâches salissantes sont effectuées collectivement. La prise en charge collective de ces tâches permet d'assumer collectivement la « *stigmatisation sociale que subissent les gens qui font le boulot sale et qui n'affecte pas de la même manière ceux qui font du sale boulot* » (Molinier, Gaignard, et Dujarier 2011, 12). Ce travail commun connaît néanmoins quelques limites : si les officiers mécaniciens participent à ces actions collectives, le chef mécanicien n'en fait pas partie.

Endosser collectivement ce stigmate traditionnellement attribué aux personnels peu qualifiés prend un sens particulier lorsque comme ici, cette division morale du travail se double d'une division ethnique du travail. D'une certaine manière, cela témoigne d'une volonté d'équilibrer un peu le rapport de force entre les officiers, cadres de même nationalité

que le donneur d'ordre, et les ouvriers, originaires, dans ce cas précis, des Philippines, inscrits dans des rapports de subordination de nature à la fois ethnique et statutaire. Cela renforce le sentiment commun d'appartenance à un collectif de travail et de bord, vivant en autonomie dans un espace clos, et qui assume ensemble les éléments découlant de cette condition recluse.

Ce détour traitant de la définition du sale boulot et du boulot sale au sein du service machine montre un partage des tâches et une division morale du travail légèrement différente de celle décrite par Hughes selon laquelle « *les tâches que chacun juge nécessaires mais désagréables à faire soient déléguées/réservées/assignées à des individus ou des groupes qui ont moins de pouvoir de négociation ou qui escomptent en tirer des avantages* ». (Molinier, Gaignard, et Dujarier 2011). Le caractère clos du navire, la diversité des tâches et des installations, la spécificité du système de formation ou encore le caractère ethnique de la division du travail sont autant de critères complexifiant cette analyse. Les observations montrent d'une part que cette délégation du sale boulot s'effectue aussi dans un sens hiérarchique inverse (plus l'on monte dans la hiérarchie, plus « l'on se bureaucratise »), mais aussi dans certains cas non isolés, ce sale boulot est effectué collectivement de manière à ce que le stigmate lié à sa réalisation ne soit pas porté par un seul groupe représenté au sein du collectif embarqué.

2. « *Se débrouiller avec les moyens du bord* » : possibles et limites de l'autonomie revendiquée

L'intervention sur une machine en panne constitue une opération souvent collective qui vient rompre le rythme de la maintenance préventive. Elle est l'occasion d'observer la manière dont s'effectue le travail en commun dans un espace où il est difficile de communiquer et où les individus ne se connaissent pas toujours. L'extrait de terrain suivant, qui filera l'analyse de cette seconde partie de chapitre met en scène des officiers et des ouvriers qui ne sont pas de même nationalité, et ne parlent pas la même langue et ne se connaissent pas puisqu'ils naviguent ensemble depuis moins de dix jours. De plus, les repères d'ethnicisation sont ici perturbés : les deux catégories de mécaniciens sont issues de deux nationalités qui n'ont pas pour habitude de travailler ensemble.

[*Mars 2012*] Démonter une pompe fait partie des boulots intéressants car il faut chercher d'où vient le problème, et le solutionner à l'aide des pièces et outils disponibles immédiatement, de son savoir-faire, de son expérience. Les mécaniciens ont commencé par sortir la pièce défaillante située dans le moteur. Cette première partie du travail a nécessité la contribution des *fitter**, letton, du second, du troisième et de l'élève, tous trois français, car la pièce est grande et lourde. Pour la sortir, l'utilisation d'un treuil, manœuvré par les *fitters*, est requise. Une fois sortie, la pièce est transportée sur un chariot roulant jusqu'à l'atelier. L'équipe procède ensuite une série de tests sur la pièce afin de déterminer d'où peut provenir la panne. Ces tests sont entrecoupés de discussions, de passages au PC machine où ils échangent sur les différentes solutions possibles proposées par chacun, viennent consulter la « doc » industrielle, avant de retourner autour de la pièce. A cette occasion, le *fitter* est, comme le fait justement remarquer l'élève, tout excité. Il court partout, se rend disponible autant que possible en essayant de se placer au bon endroit, au bon moment, suggère des endroits où il faut peut-être regarder. A l'atelier, le second *fitter* et le *wipper** *de même nationalité*, auparavant occupés sur d'autres tâches, tournent également autour de la pièce. Sans chercher à s'imposer entre celle-ci et les autres mécaniciens impliqués depuis le début dans cette maintenance, ils échangeant des pronostics dans leur langue.

Comprendre ce qui se joue dans ces moments collectifs suppose de porter son attention aux gestes du travail, aux outils autant qu'aux interactions qui naissent et opèrent dans la scène.

A partir de cet exemple, et en l'alimentant d'autres, je partirai d'abord du discours selon lequel le marin est un professionnel dont la spécificité est de devoir « se débrouiller avec les moyens du bord ». Cette autonomie revendiquée allié à l'isolement du navire suppose une mobilisation du collectif, au-delà des distinctions de fonction et de nationalité. Elle passe également par la capacité à savoir faire appel aux savoir-faire de chacun. De ces deux éléments découle un renouvellement permanent du « genre professionnel » (Clot 2008a) des mécaniciens de marine.

2.1 Être tout seul et avoir plusieurs solutions : « *c'est ça la force du marin* »

Le caractère clos et isolé du navire participe du développement d'un discours valorisant la capacité à trouver des solutions sans faire appel à l'extérieur. Fortement viriliste par ailleurs, cette posture se traduit par le développement de diverses formes de bricolage,

entendue comme capacité à se débrouiller avec les moyens du bord dans le but de trouver des solutions à partir des objets déjà-là ou fabriqués avec les machines-outils présentes à bord. Ces temps de travail, souvent, collectifs sont des moments importants Ils renforcent les liens du collectif, alimentent et renouvellent le genre professionnel.

2.1.1 Le troubleshooting comme élément constituant du sens mécanique

Changer un piston, démonter une pompe, sont des interventions qui signifient généralement un allongement significatif de la journée de travail. Toutefois, une certaine émulation les accompagne. Effectuées collectivement, ces tâches fournissent une bonne excuse au chef mécanicien pour quitter son ordinateur pour remettre les mains dans le cambouis, aux officiers inférieurs, aux ouvriers et aux élèves d'apprendre de nouvelles ficelles du métier, de s'impliquer davantage dans la machine et de montrer aux supérieurs leur motivation et volonté d'apprendre.

Ces événements sont appréciés car ils cassent la routine du bord constituée soit de maintenance préventive parfois peu stimulante, soit d'attente (cf. chapitre 5). Quand bien même l'arrivée d'une avarie suppose la fragilisation du navire, elle signifie l'occasion d'expérimenter les savoir-faire mécaniques individuels et collectifs et de lancer une réflexion collective pour résoudre le problème.

> « Moi ce qui me plaît le plus, c'est l'aspect *troubleshooting*. C'est-à-dire y a une avarie, trouver où est le problème et le résoudre. L'aspect routinier du travail, c'est pas mon truc. J'aurais pas pu faire fonctionnaire. Faut que ça bouge, que ça change. » (Chef mécanicien, 38 ans, Français)

Le *troubleshooting* (littéralement « dépannage » ou « résolution des problèmes ») est ainsi l'occasion d'une réflexion collective. Cette réflexion n'est pas que théorique et nécessite de faire appel au « sens mécanique ». Ce dernier, pendant du « sens marin », peut être défini comme l'ensemble des savoirs théoriques et pratiques accumulés au cours des années d'expérience et au gré des rencontres effectuées à bord, qui permettent de déceler rapidement l'origine du problème et d'y remédier avec les moyens immédiatement disponibles. Le sens mécanique est donc issu d'un mélange des savoirs théoriques acquis à l'école, des savoir-faire accumulés avec l'expérience, et de l'« ingéniosité individuelle » (Dodier 1995) à faire quelque chose avec ce qui se trouve sous la main. Il peut également résulter de compétences

acquises dans le hors-travail. Ces savoirs se complètent et s'hybrident de manière à pouvoir résoudre le problème au plus vite et dans les règles du métier.

L'avarie rappelle par ailleurs aux marins la spécificité de leur activité : non routinière, s'effectuant dans un cadre risqué, situé à distance d'autres professionnels qui pourraient, comme c'est le cas dans d'autres contextes, intervenir en cas d'accident. Elle permet de sortir de la prescription de l'organisation du travail et des tâches, d'autant plus que l'isolement du navire impose le bricolage et la nécessité de se débrouiller « avec les moyens du bord ».

> « J'ai fait le tour de la machine, y avait des tuyaux percés, je me suis demandé où est-ce que j'étais arrivé…« *Heu… Chef ? Je peux repartir ?* » ; [réponse du chef :] « Non tu peux pas ». « *Qu'est-ce qu'on fait ? »* [réponse ironique du chef :] « On attend que le tuyau perce un peu plus ! »… Sur ce bateau, c'était que ça, que de l'urgence, on attendait que quelque chose pète pour faire quelque chose. Moi j'ai adoré ce bateau. » (Lieutenant, 27 ans, Français)

« *Attendre que quelque chose pète* » s'inscrit dans l'extrême inverse de la logique de la maintenance préventive et de la gestion qualité selon laquelle il convient de prévenir les pannes, d'anticiper l'usure, bref d'agir en amont de l'avarie. Cela signifie agir dans l'urgence, en réaction à un événement plutôt qu'en prévention. Or bien loin d'un « ethos brutal » qui affecterait le « respect des choses », la réalisation de cette maintenance avec les moyens immédiatement disponibles, entraîne un rapport presque ludique au travail. Dans ce cadre contraint par les exigences commerciales, par les moyens alloués, par le caractère isolé et clos du navire, parvenir à bout d'une avarie peut constituer une gageure. Dans tous les cas, et malgré ces contraintes propres à l'organisation, il faut parvenir à « *s'en sortir* », d'autant qu'ici, il y va de la sécurité de tous.

La réalisation de ces gros jobs mets les marins dans une situation de défi, non pas pour atteindre et dépasser un quota (Burawoy 1979; Roy 2005) mais pour maintenir la sécurité du navire. Ce *challenge* mobilise de la part des mécaniciens savoir-faire et « *astuces* » afin de remettre en route l'installation défectueuse. C'est un temps qui, à la différence des autres, n'est pas compté : le travail n'est clos qu'une fois une solution adéquate trouvée, non pas pour des raisons financière (salaires, quotas, etc.) mais pour des raisons de sécurité, « *parce qu'au final, il faut que ça marche* ». Le détachement de ces travaux de l'objectif financier et la responsabilité opérationnelle des mécaniciens dans la sécurité du bord augmente la valeur morale de ces derniers. Enfin, du fait de son issue incertaine, son aboutissement est source de

grande satisfaction : ainsi que l'affirme une troisième mécanicienne : « *quand ça remarche, tu es trop contente* ».

> « Parce qu'on ne fait pas que le travail de façon abrutissante, mais on essaye, on teste, on réfléchit, c'est intéressant de faire le travail comme ça. Pas juste en faisant le travail, c'est bon, on s'arrête là. Si tu ne fais que des petites choses, quand il arrive quelque chose, tu ne sais pas pourquoi. M. fait tout dans les détails, c'est pour ça que si tu apprends avec M., tu sais ce qu'il faut faire quand quelque chose arrive. C'est pas seulement tu fais les choses comme ça, à l'aveugle, sans savoir comment ça marche, comment vérifier si c'est bon ou pas. » (*Fitter**, 40 ans, Philippin)

Ces interventions sur les machines valorisent et augmentent le sens mécanique de ceux qui y participent. Prendre le temps de démonter la pièce ensemble, réfléchir collectivement autour de la pompe pour trouver plusieurs solutions constituent en effet une occasion de transmettre les savoir-faire. Enfin, face à un problème inédit, ces pannes offrent une occasion de raisonner ensemble et, partant, d'alimenter les savoirs pratiques collectifs.

2.1.2 « Ici, on fait tout tous seuls »

Le fait d'être isolés participe de la complexification de ce *challenge* et appelle au développement de formes valorisées de bricolages.

> « Mais alors qu'est-ce qui différencie radicalement le métier de mécanicien à bord et celui à terre ?
>
> C'est que nous, on est tous seuls. C'est ça qui fait la grosse différence et qui fait la force du marin. C'est pour ça qu'on se reclasse très facilement à terre. C'est parce qu'on est autonome. On dit qu'on n'a jamais de problème, mais que des solutions. L'état d'esprit, c'est d'avoir tout le temps une ou deux solutions derrière. Parce qu'on est tous seuls, faut que ça marche, y a un moment où de toute façon y a que toi qui peut gérer le truc, et puis moi je me dis, tu fais tout pour que ça marche, et puis si ça marche pas, y a un moment où tu es au bout de tes compétences. C'est ça qui fait la force du marin. » (Chef mécanicien, 38 ans, Français)

L'isolement du navire constitue une spécificité qui est aussi source de fierté de ce métier : elle participe de la définition de l'identité professionnelle des marins, au-delà des spécialités et fonctions de chacun.

> « Ici on fait tout tout seuls. Si y a un truc qui est cassé, on n'a pas la pièce, il faut qu'on la fabrique, ou qu'on trouve une alternative. Je pense que ce qui fait la qualité d'un mécano à bord c'est que tu apprends à être débrouillard, tu réfléchis à tout. A terre, tu vas avoir un service, tu vas être spécialiste de l'électronique ou de l'automatisme, enfin, dans un certain domaine. Ici, t'apprends à tout gérer. A savoir comment tout marche. Donc c'est assez généraliste. On te demande pas d'être spécialiste. Il faut savoir à peu près, pas tout en détail, mais avoir une vague idée, et puis après avec la doc, essayer de comprendre ce que dit la doc, et puis après se dépatouiller. Ouais, c'est de la débrouillardise. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Ce savoir généraliste découle de la conjonction entre la présence de beaucoup d'appareils aux fonctionnements divers, des enjeux de sécurité et de l'isolement du navire. Les marins aiment à répéter qu'ils sont « *bons en tout mais excellents en rien* » pour caractériser ces compétences étendues à une multitude de domaines, mais peu approfondies. Parce qu'ils ne sont pas spécialistes et ne peuvent faire appel à du personnel extérieur, les marins doivent être « *débrouillards* », capables de réparer des pannes aux origines diverses, sur une variété importante de machines.

Ce contexte est propice au développement de diverses formes de bricolage, compris comme « *capacité à voir, autour de soi, dans le petit univers ainsi constitué, et avec une perspective égocentrée, des liens qui n'avaient jamais été vus jusqu'à présent par personne.* » (Dodier 1995, 229). En tant qu' « *apologie du proche* » (*ibid.*), « *le bricolage est un jaillissement d'idées ouvert aux rapprochements imprévus dans l'espace concret qui entoure un opérateur* » (*ibid.*, 230). Ces bricolages, forme radicalisée de ceux observés par Dodier dans l'usine Palard, sont considérés comme un atout, un moyen de se distinguer, une capacité que les autres (les « terriens ») n'ont pas. Nous le verrons, ils sont valorisés et sources de fierté. Mais avant d'aborder cet aspect, il convient de voir comment, compte tenu de cette non-spécialisation du savoir, sont pensées la fixation et l'accumulation des savoir-faire.

2.2 Une gestion collective des savoir-faire

Dans ce cadre tout à la fois isolé, contraint, et risqué, la réalisation de la maintenance corrective soulève l'enjeu de fixation des savoir-faire alors même que le savoir détenu est généraliste et les collectifs de travail non stabilisés.

2.2.1 Gérer le risque de commettre des erreurs

Le caractère généraliste de ces compétences allié à la diversité des tâches et des machines présentes, pose la question de l'accumulation et de la fixation de savoirs et savoir-faire. Comment acquérir et développer d'une certaine dextérité dans les gestes, sachant que les chances de réaliser plusieurs fois le même travail sont minces ?

> En mécanique dans ce qu'on fait, y a rien qui est dur, à part la première fois. Une fois que tu l'as fait une fois, c'est pas un boulot sorcier. Le truc c'est que tu as toujours des nouveaux problèmes. C'est quand même super vaste, tu as énormément de choses à gérer, je pense qu'on connaît un peu de choses, partout. (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Ce que souligne ce second mécanicien rejoint l'analyse développée par E.C. Hughes dans « *Mistakes at Work* »[315], article publié en 1951dans lequel le sociologue souligne les diverses stratégies développées afin de gérer les erreurs commises par les professionnels. Une des stratégies centrales consiste en la répétition des actes techniques : « *celui qui n'accomplit jamais une action donnée ne la fera jamais de travers. Mais celui qui ne l'a jamais tentée ne pourra pas la réussir, si l'occasion de la tenter se présente.* ». Pour les mécaniciens, cette diversité des machines et des tâches réalisées diminuent d'autant la probabilité de réaliser deux fois le même acte technique. La spécificité des mécaniciens réside justement dans cette polyvalence des tâches – dans l'existence de ces « *faisceaux de compétences* » dirait Hughes – , appréciée puisqu'elle constitue une parade contre la routine et l'ennui et garantit de pouvoir se débrouiller seuls. Dans le même temps, elle complexifie la gestion des erreurs commises ainsi que la capacité à acquérir une habileté : « *les métiers considérés comme des faisceaux de compétences sont tributaires des aléas qui résultent de toutes les combinaisons possibles de facteurs qui conditionnent l'apprentissage et l'entretien des compétences, et, corrélativement, ils sont tributaires des variations de la probabilité de commettre des erreurs.* » (Hughes 1996,

[315] Publié en français dans l'ouvrage coordonné par J.-M. Chapoulie *Le regard sociologique* (Hughes 1996), sous le titre *Des erreurs dans le travail*.

88). D'une certaine manière, la polyvalence du métier de mécanicien et l'apparition de situations toujours singulières ralentissent les conditions d'une pleine maîtrise des gestes du métier. D'une part, la diversité des actes techniques à réaliser limite les occasions de répéter leur réalisation et donc d'acquérir habileté et virtuosité. D'autre part, la diversité des situations rencontrées limite la possibilité de se doter d'une panoplie de « solutions-type » parmi lesquelles le mécanicien pourrait se servir pour résoudre les problèmes. Aussi, une des ficelles du métier qu'il convient de saisir et de maîtriser réside davantage dans une posture, un « savoir-être mécanique » qui ne peut vivre hors du collectif.

2.2.2 Mobiliser et consigner les savoir-faire collectifs

Limiter les erreurs dans le travail compte tenu de ce savoir-faire généraliste, mais aussi de la multinationalité des collectifs de travail ou encore du *turn-over* des marins, suppose par ailleurs de développer un certain nombre d'outils pour pallier à ce qui peut apparaître, d'un point de vue de spécialiste, comme un manque de compétences. Dans l'exemple du démontage de la pompe du moteur principal, on voit que les marins ont recours à différents supports qui permettent d'accélérer la résolution du conflit tout en accumulant et fixant le savoir-faire.

Savoir faire appel aux autres

Parce que les marins ne connaissent pas précisément le fonctionnement de toutes les machines, le navire dispose d'un ensemble de documentation technique. Ainsi que le soulève un second mécanicien, cela n'a d'ailleurs que peu d'intérêt, l'objectif étant davantage de connaître les circuits de manière globale, et de savoir « *comment fonctionne tout le bateau dans son ensemble.* » (2nd mécanicien, 27 ans, français). La multitude des installations présentes à la machine rend tout simplement impossible la connaissance de tous les circuits et de tous les plans. L'intervention sur une machine nécessite donc souvent d'aller consulter cette documentation, rangées dans des classeurs situés au PC machine.

> « Souvent c'est les plans que tu regardes. Ils ne t'expliquent pas comment ça marche à l'intérieur, faut raisonner un peu, mais c'est pas très très compliqué. Et puis si j'y arrive pas, je demande au chef.
>
> *Et si le chef il y arrive pas ?*

Ben… On cherche ! C'est ça que j'aime bien à la machine, c'est que tout le monde donne son avis et après on voit. Il faut vraiment être humble. J'en ai vu des jeunes, ils ont l'air très forts, mais ils vont trop vite, ils demandent pas l'avis des autres, et puis ils font des erreurs. Les autres le laissent dans la merde parce qu'on sait qu'ils font tout tout seuls. » (2nd mécanicien, 27 ans, Français)

Les normes du bord imposent ainsi dans un premier temps, comme le décrit familièrement ce même officier un peu plus loin dans l'entretien « *de se sortir les doigts du cul* », c'est-à-dire que dès lors qu'il entame un boulot, la personne en question doit d'abord essayer de trouver la cause du problème par soi-même en mobilisant si besoin la « doc ». Ce n'est qu'une fois après avoir épuisé ses compétences personnelles que l'individu en question peut aller voir l'échelon supérieur. Comme il s'agit ici du second, cet officier se réfère au chef, échelon directement au-dessus. En revanche, l'élève devra d'abord se renseigner auprès du troisième, avant d'aller voir le second voire, en dernière instance, le chef. S'il est requis de suivre ce cheminement hiérarchique, demander de l'aide n'est absolument pas prohibé, au contraire. Ainsi, la personne souhaitant réaliser « *tout tout seul* » se retrouve stigmatisée et mise à l'écart par le collectif qui préférera le laisser consciemment, en guise de punition, commettre des erreurs – tant que celles-ci ne mettent pas en péril l'organisation. S'il convient donc de ne pas empiéter sur le territoire professionnel de chacun, il faut aussi savoir convoquer les compétences des autres. Cette capacité à savoir demander de l'aide quand il le faut montre que la gestion des erreurs à bord est éminemment collective. Si l'individu persiste à agir seul, alors il sera laissé seul face à ses erreurs. En revanche, l'individu sachant s'appuyer sur le collectif bénéficiera d'une transmission des savoir-faire dans les règles de l'art. Car jouer collectif suppose aussi de reconnaître les compétences de chacun, et leur rôle dans le bon fonctionnement de la machine.

« Les *fitters**, on leur demande surtout de souder, de tourner, de réparer des tuyaux. Moi j'ai un énorme respect pour le métier des *fitter*. Je trouve que c'est des magiciens, ils font des trucs que je suis incapable de faire. C'est là que dans un bateau tout le monde est essentiel parce que chacun a ses capacités et ses points où il est fort et on n'a pas le même rôle. Je dis souvent qu'on fait pas le même métier, même si ça s'assimile. On est tous méca de la Marine marchande, mais on fait pas du tout le même boulot. » (2nd mécanicien, 26 ans, Français)

Au sein de la machine et autour de la pièce à réparer se conjuguent ainsi des savoirs généraux et des métiers spécialisés dans ce qui ressemble à une relation de complémentarité. Dans ces moments de maintenance, la recherche collective d'une solution à un problème passe par la mobilisation d'un savoir collectif, somme des savoirs individuels théoriques et pratiques, reflétant les caractéristiques de ce savoir maritime à la fois spécialisé et nécessairement généraliste[316].

La réflexion collective constitue donc aussi un outil important pour trouver des solutions et pallier aux erreurs. Dans ces moments où l'on touche aux confins des connaissances détenues individuellement, tout le personnel est mobilisé : les discussions qui ont lieu autour de la pompe permettent à chacun des membres du service, à partir de ses compétences, de suggérer des solutions susceptibles de dénouer le problème. Ces temps collectifs sont donc, pour tous les membres de la machine, l'occasion d'apprendre de nouvelles ficelles du métier. Le *fitter** et le nettoyeur n'hésitent pas à laisser de côté ce qu'ils étaient en train de faire pour s'intéresser à la question et participer, à leur manière, au tableau. Dans ces circonstances, interrompre sa tâche pour suivre la réflexion est bien vu, voire encouragé, par le collectif. Car témoigner d'une attitude de repli, traduisant un désintérêt manifeste pour apprendre de nouveaux savoir-faire, témoignerait d'une attitude centrée sur son propre poste niant l'interdépendance caractérisant les différentes fonctions de la machine. Parce que le métier de mécanicien de marine recouvre des « faisceaux de compétences », ne pas participer à un gros boulot revient à manquer une occasion d'apprendre une manipulation supplémentaire qui probablement ne se reproduira pas avant un bon moment.

Fixer les savoir-faire et les astuces

Du fait de ces occasions limitées de réaliser un travail, les mécaniciens utilisent divers moyens pour fixer les savoir-faire acquis à l'issue d'erreurs commises ou de la réalisation de réparations.

Pour cela, la salle des machines offre un certain nombre d'inscriptions « sauvages », effectuées à même les tuyaux et les installations. Ces scripts muraux explicitent en termes

[316] L'inclinaison des marins à demander de l'aide est d'ailleurs un bon indicateur pour mesurer les liens unissant le collectif du bord. Plus le collectif sera soudé, plus il sera aisé de demander de l'aide.

succincts les conseils d'utilisation des machines, le sens de circulation des produits ou encore leur nature.

INSCRIPTIONS A LA MACHINE



« Amorcer pompe si besoin par eau de mer → vanne aspi mer dans la traverse* côté ppe ed sur n°1 » [ppe ed : pompe eau de mer]



« Lire doc avant d'ajuster les pressions… »



« *Always fully open* »

Ces annotations constituent des aide-mémoire, des mises en garde qui éveilleront l'attention de celui qui agit pour l'inciter à prendre le temps avant d'agir. Elles sont souvent inscrites à la suite d'une erreur commise parce que la personne n'avait pas « pris le temps de lire la doc », ou parce que la vanne a été refermée à de multiples reprises[317].

Enfin, les marins, surtout les néophytes, ont cette habitude de retranscrire dans leur carnet personnel les étapes de la maintenance effectuée. Montredon montre que dans l'industrie pétrochimique, « *le petit carnet joue le rôle de la re-prescription de l'activité, par l'opérateur lui-même, dans son propre langage, pour dépasser la prescription normative, insuffisante, du manuel opératoire* » (Montredon 1993, 45). Cette démarche s'ancre par ailleurs dans un contexte où, malgré le fort *turn-over* des officiers inférieurs et des ouvriers,

[317] Que les inscriptions soient écrites en français ou en anglais traduit encore une fois le public à qui elles sont destinées.

persiste toujours la possibilité de revenir sur ce navire. Dans ce cas, les marins embarquent avec ces écrits, parfois vieillis de quelques années, afin de retrouver rapidement les spécificités du navire.

> « Je note tout, pour avoir des repères. Les pressions, après je me faisais aussi des circuits qui étaient assez complexes. C'est le fait de, enfin moi c'est comme ça, tu oublies des trucs, tu vois mieux tes circuits, tu penses mieux…Et puis si y a des trucs que tu peux améliorer…Et après, quand tu reviens au lieu de..., tu regardes ton carnet tranquillement, tu vas plus rapidement. Oui c'est bien, tu as ton carnet, quand tu reviens sur le bateau trois ans ou cinq ans après, c'est un petit pense-bête en fait. » (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Ces cahiers se rapprochent d'une logique d' « *apprivoisement de l'aléa* » souligné par Nathalie Joly à propos de l'usage que font les agriculteurs de leurs carnets (Joly 2004). A caractère privé, les marins y consignent les éléments appris par l'expérience, les tâtonnements et erreurs commises. Ils constituent une mémoire des actions déjà réalisées pour le futur dans un environnement façonné par l'incertitude. Objet symbolique et éminemment intime où l'on y témoigne de l'accumulation de son expérience, le carnet constitue semble-t-il ce « *passeport professionnel* » (Montredo*n op.ci*t.), témoin du savoir-faire construit et du sérieux professionnel de l'individu, tout en ayant une finalité immédiate et technique qui résulte de la probabilité de revenir un jour sur ce même navire.

2.2.3 Evaluer et resserrer le collectif

Toutefois, la multinationalité des équipages affaiblit les potentialités de ces échanges collectifs et la possibilité de faire vivre ce qu'Yves Clot nomme les « *controverses professionnelles* » (Clot 2008a), c'est-à-dire ces espaces peu visibles (c'est-à-dire avec une faible publicité) de discussions informelles entre professionnels où l'on partage, argumente différentes manières de réaliser un acte technique. Dans l'exemple de la pompe, officiers et ouvriers français parviennent à travailler ensemble. En revanche, les discussions de fond vont difficilement au-delà des distinctions nationales. Même lorsqu'il est maîtrisé, l'anglais maritime ne permet pas d'engager des discussions fines avec les Philippins sur ces aspects du métier.

Cette difficulté à communiquer renforce ainsi peut être le rôle de ces temps collectifs comme « *arènes d'habiletés techniques* » (Dodier 1995). A défaut de pouvoir communiquer

et expliquer toutes les manipulations et le cheminement intellectuel, il convient d'être clair dans ses gestes afin de montrer que le cheminement suit une logique, que les observateurs pourront ensuite apprendre et se réapproprier. Au sein de ces arènes sont donc jugés le savoir-faire de la personne solutionnant la panne, sa capacité à trouver l'astuce salvatrice. L'évaluation ne porte pas seulement sur la dextérité, le doigté, ou encore la force déployée, mais plus généralement sur l'étendu et la finesse du sens mécanique. Mesuré à l'aune des astuces des savoirs informels utilisés – plus ou moins reconnus, souvent glanés au gré des embarquements auprès de professionnels plus expérimentés –, le public de ces arènes évalue ce « sens mécanique », c'est-à-dire cette inventivité individuelle déployée par les uns et les autres pour trouver une solution appropriée à l'aide des outils et objets directement disponibles. Il constitue ainsi le témoin d'une bonne maîtrise de son savoir-faire mécanique et, partant, des potentialités et des faiblesses du navire.

La fonction d'évaluation de ces arènes n'est toutefois pas centrée sur un individu en particulier. En son sein, tout le monde est actif, de même que tout le monde est évalué à hauteur de sa place occupée dans le collectif. Pour le *fitter** par exemple, le caractère public de la scène est une occasion pour lui qui travaille d'ordinaire à l'atelier, donc dans un espace semi-caché de la machine, de montrer aux autres ce qu'il « vaut ». Être là au bon moment, manipuler précautionneusement la pièce, maîtriser le treuil, suggérer des voies de résolution du problème seront autant de choses importantes au bon déroulement de la réparation et utiles à une bonne appréciation par ses pairs. Dans ces arènes sont également jugés les supérieurs hiérarchiques, ceux qui, a priori, sont les plus expérimentés, disposent d'un savoir étendu, et à qui, pour forcer le trait, l'on confie sa vie. Dans ce contexte, l'officier en charge de l'opération sera d'autant plus respecté qu'il aura su mener à terme l'opération sans trop d'encombres, en étant à l'écoute des autres, avec « *humilité* », en ne cachant pas les limites de ces compétences, et en ayant su faire appel aux compétences des uns et des autres. Ces moments de maintenance sont donc aussi l'occasion d'éprouver la solidarité technique[318] qui donne une cohésion à cet ensemble socio-technique.

[318] Pour rappel, voici la définition donnée par N. Dodier de la solidarité technique : « *Je suggère d'appeler solidarité technique cette forme de liens entre les êtres créée par le fonctionnement des ensembles techniques […]. La force sociologique de cette solidarité, sa capacité à lier les humains les uns aux autres au-delà même de ce qu'ils peuvent viser dans leurs actions, est d'autant plus grande que les objets ont une capacité de fonctionnement autonome, c'est-à-dire qu'ils sont des machines, ou encore, dans la terminologie de Simondon, de véritables objets techniques plutôt que des outils* » (Dodier 1995, 14).

Ces moments sont donc utiles à la cohésion du groupe qui passe aussi, nous l'avons vu au pont, par l'évaluation des compétences de chacun des membres. Dans cet environnement, l'évaluation collective et mutuelle prend un sens particulier en ce qui concerne les officiers. Si N. Dodier met en lumière la création et la cristallisation de hiérarchies informelles produites par ces arènes, c'est plutôt la hiérarchie formelle qui est ici confirmée. Dans cet espace clos et à risque, et conformément aux règles d'avancement ayant cours dans la profession, il convient de s'assurer que chaque individu dispose d'une expérience et des compétences attachées à son poste. Ces arènes fournissent l'opportunité de vérifier la légitimité de cet ordre social. En cas de découverte d'une défaillance, ces moments collectifs constituent également des occasions de « rectifier le tir » si jamais cet ordre fait défaut.

Ainsi que l'affirme Dodier, la dimension « dramaturgique » de ces arènes vise à « *équilibrer le réseau technique, et donc à participer à une solidarité technique avec d'autres êtres, mais elle cherche également à convaincre une audience des capacités de la personne et à influencer sur les jugements d'autrui, ce qui aura des effets en retour importants sur la manière dont le réseau fonctionne.* » (*Ibid*., 221-222). Ces arènes présentent donc un caractère éminemment collectif : elles ne sont pas seulement l'occasion d'un jugement sur l'un ou l'autre membre du cercle faisant valoir sa virtuosité. Elles agissent également sur la densité des liens unissant les membres du collectif qui, à cette occasion, reconduisent (ou infléchissent) leur confiance envers l'encadrement et leurs homologues.

Enfin, dans ces arènes sont aussi un espace-temps revivifiant le genre professionnel. L'isolement du navire transforme cette réflexion en *challenge* où toutes les suggestions sont les bienvenues pour résoudre vite, et dans les règles de l'art, la panne. Ces temps collectifs permettent de faire circuler les savoir-faire détenus par certains, au-delà des sources de ruptures des moyens de transmission. Pour ces équipes séparées physiquement en temps normal, ces moments de travail collectif jouent donc un rôle important : ils permettent d'aller au-delà d'un seul socle commun officiellement garanti par la STCW, pour procéder à un alignement des savoirs et savoir-faire en pratique. Ils ouvrent aussi un espace-temps de transmission des savoirs et savoir-faire qui permet, dans une certaine mesure, d'aller au-delà des incompréhensions langagières et des spécificités nationales. Autour de la pièce s'échangent des gestes, de regards, voire des discussions en mauvais anglais afin de suggérer des solutions différentes. Occasion de réaffirmer les règles du métier, ces temps sont constitutifs des « conventions d'action », comprises comme « *contraintes et ressources, qui*

définissent à la fois les manières de se comporter et les bonnes manières de travailler » (Clot 2008a, 107). Rares moments où peuvent être entendus les avis des uns et des autres, ces occasions participent donc au renouvellement et de la réaffirmation du genre professionnel. Qu'elle vienne de l'ouvrier ou de l'officier, le jaillissement d'une idée ingénieuse, peut dans ce cadre être reconnue et venir grossir le rang des « astuces » mobilisées lors des bricolages.

3. Possibles et limites de l'autonomie

Cette autonomie et cette débrouillardise revendiquée n'est pas univoque. Elle endosse diverses significations et prend différentes formes. D'une part, cette dernière est toute relative : elle ne signifie pas de couper tous liens avec la terre. Elle rend possible l'expérimentation de nouvelles techniques mais dans un cadre institutionnel défini par les donneurs d'ordre. Enfin, elle garantit, au sein d'arrangements informels et parfois illégaux, le bon fonctionnement du navire et permet l'amélioration de la vie à bord.

3.1 L'autonomie comme limitations des moyens d'agir

Ce rapport au travail, et cette autonomie revendiquée, ne doivent pas faire oublier que la terre est toujours présente à bord. Quoiqu'autonomes, les mécaniciens ont toujours besoin de son aide et communiquent régulièrement avec elle des problèmes rencontrés. Par ailleurs, cette autonomie peut aussi se retourner contre eux : lorsque, en raison des économies budgétaires pratiquées par les armateurs, les moyens alloués s'avèrent réellement insuffisants, les marins se retrouvent acculés à une forme d'autonomie non choisie dans laquelle la réalisation des travaux perd de son aspect ludique.

3.1.1 Le besoin d'aide extérieure

En tant que caractéristique du genre professionnel, l'autonomie revendiquée ne doit pas faire oublier que les communications sont permanentes avec la terre, que ce soit pour passer des commandes de pièces, suivre des procédures d'évaluation des risques, discuter des rapports et des compte-rendu d'activité, ou demander de l'aide extérieure[319].

[319] D'ailleurs, malgré ce discours valorisant l'autonomie, les marins ne se montrent pas hostiles à de l'aide extérieure lorsque les travaux ne relèvent pas de leur domaine de compétences. La diminution des temps d'escale au port et la complexification des systèmes installés à bord poussent parfois les compagnies à faire appel à du

« Quand un commandant de navire appelle, quand on a commandé un certain nombre d'années et qu'on appelle le siège, c'est pas pour dire bonjour. C'est qu'on a un problème. Si on a un problème, on est tout seul à l'autre bout du monde, souvent l'équipe elle est jeune. Donc, en mer, si le commandant appelle c'est que déjà il y a fait le tour du bord et qu'il sait qu'il aura pas sa réponse au problème. Il appelle pas pour le plaisir, il a besoin d'une réponse. » (Commandant reconverti à terre, 20 ans de navigation, environ 45 ans, Français)

Les limites de cette autonomie s'éprouvent lorsque les marins doivent faire appel à l'extérieur, parce que les solutions fournies à bord ne suffisent pas à solutionner les problèmes rencontrés. Dans ces situations, faire sortir l'information du navire permet d'ouvrir l'expertise à un regard extérieur qui, parce qu'il est distant, dispose du recul qui manquent parfois aux navigants.

« Moi ce que j'explique à mes commandants, c'est que vous faites partie d'une compagnie, d'un groupe, vous avez vos préoccupations de bateaux, vous les réglez à votre niveau, mais dès que vous sentez, que vous vous posez la question, vous m'en parlez, moi j'ai une vue de l'extérieur et j'ai une vue globale sur plusieurs bateaux, sur plusieurs pavillons donc j'ai d''autres critères de décision que lui n'a pas forcément. » (DPA, ancien commandant de la marine nationale, la cinquantaine, Français)

L'utilité de ce regard extérieur réside également dans son caractère global. A travers les divers écrits remontant des navires, la terre (le service technique) dispose en effet d'une vue globale sur l'état de la flotte. Avec les documents ISM, les problèmes survenant sur les navires et rapportés à la terre sont ainsi archivés et l'analyse de l'incident peut être consultée par la suite. Si un navire rencontre un problème, la terre peut consulter ces archives pour y chercher les incidents similaires et en ressortir les solutions qui y ont été appliquées. Aussi, cette communication avec la terre donne lieu à un partage des retours d'expérience. L'autonomie des marins est donc une autonomie relative qui se trouve limitée par les savoir-faire généralistes des marins et n'existe que dans un rapport à la terre.

3.1.2 Une autonomie support à des limitations budgétaires

personnel extérieur, spécialisé dans un domaine en particulier (informatique, diesel, électricité, hydraulique, etc.) afin d'effectuer la maintenance à la place des marins.

Par ailleurs, ce rapport positif à l'autonomie ne tient que tant que la terre s'en solidarise. Sans l'aval de la terre, cette autonomie se transforme en prise de risque. Elle peut pousser les marins à engager des travaux de maintenance alors qu'ils ne disposent pas du temps ou du matériel nécessaire à cette maintenance. Mais alors, plutôt que d'engager des travaux périlleux à l'issue véritablement incertaine, les travaux sont tout simplement annulés dans l'espoir de pouvoir les effectuer lors de l'arrêt technique du bateau[320].

> « Pour le coup, on joue sécurité, on fait pas les boulots… Enfin, c'est plus *safe* de pas faire les boulots, de *delay*, de reporter, les travaux plutôt que de se lancer dans une aventure hasardeuse pour que la boîte soit fière de nous et dise c'est bien les p'tits gars vous nous avez fait économisé le prix d'un piston au chantier. C'est sûr que si on le fait on aura les félicitations, mais si on le fait et qu'on se plante, c'est encore pire ! Donc on préfère ne pas le faire. » (Chef mécanicien, 37 ans, français)

Dans ce cadre où la compagnie laisse faire sans accompagner les initiatives des marins d'aide matérielle ou logistique supplémentaire, engager ce genre de travaux revient à se mettre volontairement dans une situation vulnérable. Aussi, à défaut d'obtenir de la part de l'armateur les pièces de rechange et/ou le temps nécessaire pour ce genre de maintenance, le report de certains travaux ainsi que la responsabilité qui leur est rattachée, est préféré. S'il est acceptable, voire apprécié de laisser « s'exprimer » ses savoir-faire et sa capacité à se débrouiller sans aide extérieure, une prise de risque jugée excessive n'est pas valorisée par le collectif de travail. Le *challenge* tient tant que toutes les parties jouent le jeu, et tant qu'il ne fragilise pas le collectif.

Le report de ces travaux peut aussi résulter de la difficulté à obtenir le matériel commandé pour engager de la « vraie » maintenance. Une fois de plus, la navigation au *tramping* constitue ici un élément à prendre en compte puisque l'aléatoire des routes complexifie la réception des commandes de pièces neuves.

> Et on reçoit les pièces, je dirais, au compte-goutte parce qu'on arrive à les avoir. Mais tu as vu, là, on les a reçu à Venise, c'était du matos qui était stocké depuis pfff, vachement longtemps, à Rotterdam. Et comme là on tourne en Méditerranée, ils ont quand même réussi à nous en expédier une partie sur Venise. J'ai fait le B5, on est resté trainé du côté de

[320] Ce moment où le navire est mis en cale sèche au chantier est normalement dédié à de la maintenance intensive. Il n'a lieu cependant que tous les cinq ans.

l'Argentine, Brésil, les pièces étaient toujours à Rotterdam ! Ça peut durer un an. (2nd mécanicien, 48 ans, Français)

Sur ces navires fonctionnant à la demande, il n'est ainsi pas rare de recevoir une commande faite plusieurs mois plus tôt dans un port où une escale était prévue, mais que le navire n'a finalement jamais touché à cause d'un changement de dernière minute d'affréteur[321]. En attendant de recevoir les pièces, la maintenance doit être faite sans ce matériel commandé, poussant les marins à des logiques de bricolages dans le but de « faire tenir » les installations avant de procéder à de la réelle maintenance.

Cette forme de bricolage est généralement moins appréciée que celle précédemment présentée puisque celle-ci ne permet pas de faire la maintenance conforme aux « *règles de l'art* » (Desjours 1992). Dans ces conditions, l'activité de maintenance ne suscite ni frénésie ni intérêt : dans ce cadre, il convient de réparer la panne comme on peut, dans l'unique but de faire tenir le système avant la prochaine escale.

[mars 2012] Une pompe servant à envoyer l'eau réfrigérante pour le moteur principal est en panne. L'arbre situé à l'intérieur de la volute* ne tourne plus. Le problème c'est qu'ils l'ont déjà réparée hier, elle n'a fonctionné que huit heures. Et la dernière réparation date d'il y a un mois. Il y a visiblement un souci. Le chef, le second et le *fitter** y passent la matinée. Finalement, face à l'éventail restreint de solutions, celle adoptée est de remettre le vieux, le premier, l'original. « *On verra bien combien de temps ça dure* » déplore le chef. D'après lui, le souci viendrait de la pièce de rechange fournie par la compagnie, qui n'est pas exactement celle d'origine. Dans un souci d'économie, la compagnie a en effet pris une sous-marque, moins chère et de moins bonne qualité.

Le rapport à cette maintenance « au rabais » est ambigu. D'un côté, ce type de bricolage est source de la frustration parce qu'il vient contredire la posture de « respect des choses » qui caractérise l'action des mécaniciens. Dans ce cadre, les marins sont contraints à se résoudre à une forme de réparation que l'on sait non pérenne. La solution adoptée arrive en dernier recours, après avoir épuisées les deux autres solutions envisageables. Il s'agit donc d'une décision par défaut, prise alors que les possibilités alternatives ont été épuisées. Cette forme d'arrangement suppose un « *ethos brutal* »

[321] La gestion des commandes de pièces constitue un argument pour stabiliser les chefs mécaniciens sur un navire.

(Dodier 1995, 207), elle suppose de « forcer » sur ses limites, de l'amener brutalement au bout de ses capacités en sachant pertinemment que la réparation effectuée ne durera pas. Au mieux permettra-t-elle de faire tenir le système technique jusqu'à la prochaine escale ou la prochaine arrivée de matériel. Enfin, ce non-choix, contraignant les mécaniciens à un « irrespect de la machine » est d'autant plus mal vécu qu'il découle de restrictions budgétaires. Cette situation fait référence à une autre forme de débrouillardise dans laquelle, l'usage du sens mécanique et les disponibilités matérielles touchent à leur limite. Dans ce cadre, le sentiment de faire un travail de « mauvaise qualité » prime sur le reste puisque, en suivant les critères du travail de qualité définis par Sennett, ce travail n'est ni bien fait ni fonctionnel : « *Qu'est-ce qu'un travail de qualité ? Bien faire une chose ou faire en sorte qu'elle marche bien. C'est toute la différence entre ce qui est correct et ce qui est fonctionnel. Dans l'idéal, il ne devrait pas y avoir de conflit ; dans la réalité du monde, il y en a. Nous souscrivons souvent à une norme de correction qui est rarement, voire jamais atteinte. Nous pourrions inversement nous donner pour norme ce qui est possible, juste assez bon…mais ce peut être aussi une source de frustration. Le simple fait de se débrouiller comble rarement le désir de faire du bon travail*. » (Sennett 2010, 65).

De l'autre, les résultats obtenus peuvent être sources de satisfaction.

> « Mine de rien, au final, ça marche. Après, comment on y arrive, c'est le côté négatif. Le résultat est quand même positif. Mais pour y arriver c'est pas facile. En négatif, c'est la manière dont on gère tout ça, ça me débecte. Mais c'est vrai que je suis assez fier du résultat. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

Les astuces utilisées dans ce cadre vont en effet souvent à l'encontre des règles de l'art. Faire en sorte que « ça marche » sans avoir à disposition le matériel approprié demande parfois de procéder à des réparations de fortune avec des matériaux insolites. Ainsi, certaines réparations peuvent être effectuées à l'aide de canettes de boissons gazeuses, et autres matières récupérées dans les divers espaces du navire.

A bord, ces réparations informelles valorisent « *l'ingéniosité individuelle* » (Dodier 1995, 213) des mécaniciens. Dans ce cadre, « *ce sont les idées ad hoc propres à faire tenir un fragment du réseau dans un contexte délibérément incertain, qui sont encouragées. Les opérateurs ne sont pas censés respecter les règles préalables, que ce soit des « règles de*

l'art », ou des règles codifiées, mais doivent improviser des solutions en tirant donc parti de la malléabilité des objets. » (*Ibid*., 213). Ce détournement des règles ne reste toutefois pas clandestin et s'accompagne souvent de l'envoi d'un mail à la compagnie pour les informer de cette réparation non standard et ainsi, tenter de les pousser à investir dans les pièces appropriées. L'autonomie des marins rejoint l'approche qu'en donne P. Bernoux (Bernoux 1972) : elle est support à la négociation avec la compagnie. En informant cette dernière, les marins l'alertent sur une situation qu'il convient à terme de changer.

Dans un contexte salarial contraint par une logique financière, promouvoir l'autonomie des marins comporte une certaine ambigüité : d'un côté cette autonomie valorise les savoir-faire maritimes et la capacité à se débrouiller seuls avec les moyens du bord ; de l'autre elle peut être utilisée pour limiter les dépenses en termes de matériau, de pièces et d'outils. Cet ethos professionnel est en effet très économique pour les compagnies maritimes qui peuvent compter sur son caractère extensible et modulable. D'une façon semblable aux métiers du *care* qui parviennent à tirer profit des caractéristiques sociales des salariés en les valorisant en savoir-faire professionnels, mais aussi similairement à la manière dont le secteur associatif tire bénéfice de l'engagement de ses bénévoles et salariés (Hély 2009; Simonet 2010), l'engagement des marins pour des raisons de sécurité ainsi que l'autonomie revendiquée constituent deux éléments d'un même rapport au travail à la fois constitutifs de l'identité de marins et vecteur d'émancipation, et instrument au service de la rentabilité productive.

3.2 Eprouver le bateau, le tester et le personnaliser

Outre le fait d'affirmer une liberté d'agir et d'organiser le travail, l'ethos professionnel des marins témoigne également de la volonté de s'approprier le bateau. Cette appropriation passe autant par une connaissance fine des installations que par des aménagements techniques, une modification des appareils déjà existants. Ces arrangements locaux plus ou moins formels sont à l'origine de nouvelles régulations conjointes (Reynaud 1997) dans lesquelles la part belle est faite au sens mécanique.

3.2.1 Les nouvelles techniques et réglementations comme autre challenge

La mise en place d'une nouvelle réglementation touchant au contrôle des émissions polluantes des navires fournit un exemple intéressant de cette appropriation des machines. Celle-ci passe par ce que l'on peut appeler des « bricolages institutionnels », c'est-à-dire ces

tâtonnements tournés vers la recherche d'efficacité du système réalisé à la demande de l'armateur.

« Le gros avantage que je vois [dans cette compagnie] c'est le côté technique. Moi je suis à la machine, et là ils sont à la pointe de la technologie, ils ont les moteurs derniers cris avec les technologies à la pointe.

Et ça, c'est appréciable d'avoir...

Pour le côté mécanique, oui. Là, y a pas mal de *challenge* parce que y a pas mal de nouvelles réglementations qui entrent en vigueur notamment pour contrôler les émissions potentiellement polluantes. Donc y a une bonne partie de conduite à faire. Pendant un certain temps on a perdu, du côté des marins, on a perdu le savoir-faire et puis le contrôle aussi. On était contrôlé de façon permanente par la terre, il fallait qu'on aille vite, on pouvait pas faire d'essais, d'ajustements, et là on est en train de changer pour revenir à l'inverse.

Ça se traduit comment ?

Par exemple, le fait de ralentir, on n'est plus à pleine vitesse en permanence. Par exemple, le moteur de propulsion il est construit de façon à avoir un rendement maximal à 90 % de sa puissance. Et là, on le fait travailler à 10 %. Donc c'est de l'inconnu aussi bien de notre part que de la part de l'armateur et du constructeur. Donc à chaque embarquement, c'est des essais, de l'observation, donc le sens mécanique qui est repris en compte. Ça c'est le côté vraiment sympa. On n'est pas complètement libres, mais on a le droit de s'amuser avec le moteur. » (Chef mécanicienne, 38 ans, Française)

Diminuer la vitesse des navires à l'heure où le prix du baril de pétrole se maintient à des prix élevés, est devenue une priorité. Cette évolution s'inscrit par ailleurs dans la prise en compte des problématiques écologiques et dans leur insertion dans la contrainte commerciale. Les nouvelles réglementations intégrées dans la convention Marpol*, notamment celles concernant la teneur en soufre du carburant consommé, entraînent la nécessité de trouver de nouveaux ajustements avec les structures techniques préexistantes. Le cumul de ces deux préoccupations commerciales et écologiques pousse donc les armateurs à changer de stratégie : les navires circulent plus lentement, mais de manière continue.

Cet exemple montre que l'adoption de nouvelles réglementations peut aussi être à l'origine de nouvelles marges de manœuvre pour les opérateurs puisqu'ils sont eux-mêmes sollicités pour organiser leur mise en application réelle. Parce que le passage de la réglementation à sa mise en application suppose un temps de traduction, les donneurs d'ordre sont ici amenés à mobiliser le savoir-faire des opérateurs. En effet, réfléchir à l'application de règles normatives est l'occasion d'un travail d'exploration de la machine qui sort de toute prescription et laisse le champ libre aux marins Dans cette configuration, la terre laisse faire, donne libre court à l'inventivité des navigants pour qu'ils puissent trouver une solution optimale. Ces tâches concernent avant tout les mécaniciens stabilisés dans la compagnie, c'est-à-dire les français en CDI.

Ces modelages locaux sont ici d'autant plus légitimés et valorisés qu'ils participent d'une recherche du moindre coût. Le « *challenge* » consiste à voir si les machines existantes peuvent s'adapter en tant que telles aux nouvelles exigences, puisque dans le cas contraire, les moteurs devront être changés. Le sens mécanique des spécialistes est donc mobilisé pour vérifier que de nouveaux investissements ne sont pas nécessaires. Parallèlement à cette contrainte financière, ces tests sont l'occasion d'aller au bout des capacités de la machine, de la connaître dans ses moindres détails afin de mesurer ses forces et ses faiblesses, de trouver le bon point de fonctionnement. Lors de cette recherche d'efficience, les mécaniciens donnent libre cours à leur virtuosité. Il s'agit de faire corps avec le moteur, de l'accompagner dans cet effort, pragmatiquement et en douceur, avec toute l'attention qu'un tel tâtonnement suppose. Par ailleurs, parce qu'il s'agit d'une exploration au sens aventurier du terme, cette activité ne peut faire l'objet d'aucune prescription. Dans cette aventure, les mécaniciens renouent avec la figure de l'artisan telle que Sennett la présente : celui pour qui penser et agir forment un tout, qui tient simultanément savoirs théoriques et pratiques dans le but d'effectuer un « *travail de qualité* », c'est-à-dire ici de trouver le bon équilibre entre propulsion et consommation de carburant dans le cadre qui leur est fourni (Sennett 2010). Finalement, cette délégation du travail fait la part belle au sens mécanique dans le sens noble du terme : celui qui explore les potentialités des installations dans un objectif reliant exigences commerciales, techniques et écologiques.

Ce *challenge* réintroduit donc une division du travail terre/mer dans laquelle les bords disposent des outils, du savoir-faire technique et pratique, du « *faire* » (Holloway 2012), tandis que la terre se pose en spectatrice attentionnée de ces tâtonnements et ajustements. Ceci

dit, cette dualité ne doit cependant pas être ramenée à une distinction nette entre d'un côté le savoir-faire, l'artisan, la « *main qui sait* » pour reprendre la terminologie de Richard Sennett (Sennett 2010), et de l'autre la finance, l' « austérité » et la pression commerciale. En effet, le cadre financier et la contrainte budgétaire est un élément à part entière du *challenge*. Sans lui, ce dernier n'existerait tout simplement pas, mais surtout il rajoute du piment au but à atteindre. La contrainte financière constitue un critère complexifiant l'activité, elle rend l'objectif encore plus ambitieux à atteindre et valorise d'autant l'ingéniosité des mécaniciens.

3.2.2 La reconnaissance de savoirs locaux

Cette prise en compte locale des objectifs de fiabilité et de limitation des émissions polluantes fait parfois l'objet de travaux sur les installations à l'initiative des marins eux-mêmes. Ces derniers se traduisent majoritairement par la construction d'appareils auxiliaires, d'en perfectionner d'autres préexistants dans le but d'améliorer la sécurité du navire. Tout en répondant à ces objectifs écologiques et/ou techniques, ils s'inscrivent également dans un souci d'économie de soi et d'aménagements ergonomiques des espaces. Contrairement aux tests précédents, ces travaux résultent d'initiatives locales informelles, qui peuvent ensuite être reconnues a posteriori.

Ces arrangements ne vont cependant pas de soi et sont essentiellement le fait d'officiers français. Ces travaux impliquent en effet une bonne connaissance du bateau, mais aussi de la compagnie pour parvenir à la convaincre de les suivre dans ces initiatives. De même, ils nécessitent du temps et s'étalent souvent sur plusieurs embarquements. Savoir que l'on va revenir sur le navire autorise ainsi de planifier ce type de maintenance, véritables projets organisés sur plusieurs mois.

> « J'aime bien mon bateau, ça fait depuis 2006 que je suis sur ces bateaux-ci et en particulier sur celui-ci depuis 2007, donc je le suis de près et j'apprécie de le suivre de près, c'est sympathique. » (Chef mécanicien, 37 ans, Français)

Stabilisé depuis plusieurs années sur deux navires identiques, des *sister ships**, ce chef mécanicien a développé un rapport presqu'intime avec ces navires. Il témoigne d'une connaissance fine du système, de ses spécificités et de ses défauts. Aussi, depuis le temps qu'il navigue dessus, il a pu procéder à un certain nombre d'aménagements et d'améliorations de l'espace de travail.

[Mars 2012] Une de ces améliorations consiste en l'installation d'une seconde pompe afin de doubler celle en service. Avant ce doublage, une panne de la pompe originelle aurait été source de complications. Pour la réparer, il aurait fallu stopper le moteur, sans avoir pu recourir à une deuxième pompe de rechange pour le temps de la réparation. Le chef a ainsi décidé d'en installer une autre, en accord avec la boîte et la société de classification. Quelque temps plus tard, la boîte change de société de classification. Pour celle-ci, il est obligatoire d'avoir deux pompes de ce type. Du coup, ce qui était au début l'objet de négociations pour la mettre en place est à présent obligatoire pour tous les navires de la compagnie.

La manière dont le chef raconta cette anecdote laissait transparaître une pointe de fierté. Cet exemple montre que, d'une part, la mobilisation de son savoir-faire propre au métier de mécanicien de marine, c'est-à-dire soucieux de la sécurité des personnes et de la fiabilité du système technique, a bénéficié de la validation *a posteriori* de la part des donneurs d'ordre et des organismes de certification. L'acceptation de cet arrangement local constitue du même coup une reconnaissance de ses compétences et de son ingéniosité. D'autre part, le fait que cette amélioration devienne, du fait du changement de société de classification, une obligation pour tous les navires de la compagnie, augmente la plus-value de cette reconnaissance. Le chef mettait également en avant le fait d'avoir anticipé cette évolution et d'avoir autant participé à la fiabilité de ces navires qu'à la mise en conformité de l'armateur avec les exigences de la société de classification. Ici encore, on peut voir que le rapport des navigants à la réglementation n'est pas un rapport unidimensionnel de rejet de mesures qui ne seraient vécues que comme des contraintes. En revanche, cet exemple montre l'importance de la correspondance entre savoirs locaux, « *de la place* » (Montredon 1993), et réglementations. C'est-à-dire d'un sens de circulation des savoir-faire qui permet une reconnaissance du « *savoir-faire tacite* » pour le transformer en « *savoir-faire explicite* » (Sennett 2010).

3.3 Arrangements locaux informels : entre illégalité et reconnaissance

L'activité des mécaniciens donne enfin à voir un engagement auprès de la machine et de ses composantes qui se traduit par la mise en place d'objets, d'outils, de circuits informels permettant une utilisation plus optimale de leur outil de travail. Qu'il s'agisse de nouvelles installations, ou encore de constructions informelles : tous ces éléments témoignent d'une appropriation et personnalisation de l'environnement de travail.

3.3.1 Pratiques illégales… pour être dans les clous

Si certains arrangements locaux et informels, originellement hors réglementation, peuvent parfois s'accorder avec celle-ci, la majorité reste toutefois clandestins, tolérés mais interdits.

> [*Mars 2012*] Le chef m'explique qu'ils sont en train de brûler du fioul chargé en sulfure, alors que cela est interdit compte tenu de la zone où nous nous situons. En effet, dans l'Union Européenne et à proximité des ports, le navire ne doit consommer que du fioul faiblement chargé en sulfure, moins polluant. Le problème est qu'une fois à quai, les autorités contrôlent souvent les quantités de fioul et de gasoil contenues dans les soutes et consommées lors du dernier voyage. Or le dernier chef s'est trompé dans le report des mesures car sur ce navire, il y a un défaut sur les compteurs mesurant ces niveaux. Ils indiquent moins que la quantité réellement consommée. L'ancien chef n'a pas été mis au courant de ce défaut et a inscrit sur les papiers exactement ce que les compteurs indiquaient. Du coup, d'après les documents écrits, le navire comprend actuellement plus de fioul chargé en sulfure que ce qu'il a effectivement en soute. Il faut donc l'écouler pour rééquilibrer ce qu'il y a dans les soutes et ce qui est écrit sur le papier. Pour cela, le chef prend le risque de se mettre en infraction maintenant, en mer, pour être dans les clous à quai. « *On bidouille* ». Car outre la spécificité de ce navire, l'ancien chef n'avait pas eu droit à une vraie relève. Ce dernier était passé chef du jour au lendemain, au cours de son embarquement en tant que second. Il n'avait donc pas eu de suite. Sans ces informations, ce dernier s'était donc calé sur ce que lui renseignaient les compteurs.

L'arrangement de départ découle de l'existence d'un défaut de fabrication du navire : prendre en compte le défaut de fabrication des compteurs suppose de savoir combien consomme le navire de manière à mettre en concordance la consommation réelle et les documents de contrôle. Cette astuce est donc déployée pour ne pas mettre durablement le bateau en situation d'infraction. Maintenir le procédé clandestin demande que l'information passe lors des relèves de personnel. Sans cette transmission d'informations, le nouvel embarqué ne peut être mis au courant de cette procédure informelle, d'autant plus que ces informations semblent bien cachées. Pour preuve, le prédécesseur était déjà à bord en tant que second avant d'être promu chef. Malgré cela, il n'était pas au courant de ce défaut. Illégales,

ces adaptations ne sont pas inscrites dans la suite officielle et doivent donc apparaître dans la suite* officieuse (voir chapitre 6) ou être transmises à l'oral lors de la doublure.

Grâce à la fine connaissance du navire du nouveau chef, habitué de ce navire, l'erreur involontaire du prédécesseur est vite identifiée et corrigée. Sa bonne maîtrise des défauts de la machine lui permet de procéder à un second bricolage – celui-ci tout à fait illégal –, de manière à se « remettre dans les clous » de la réglementation.

3.3.2 Customisation des installations : le « DIY » des mécanos

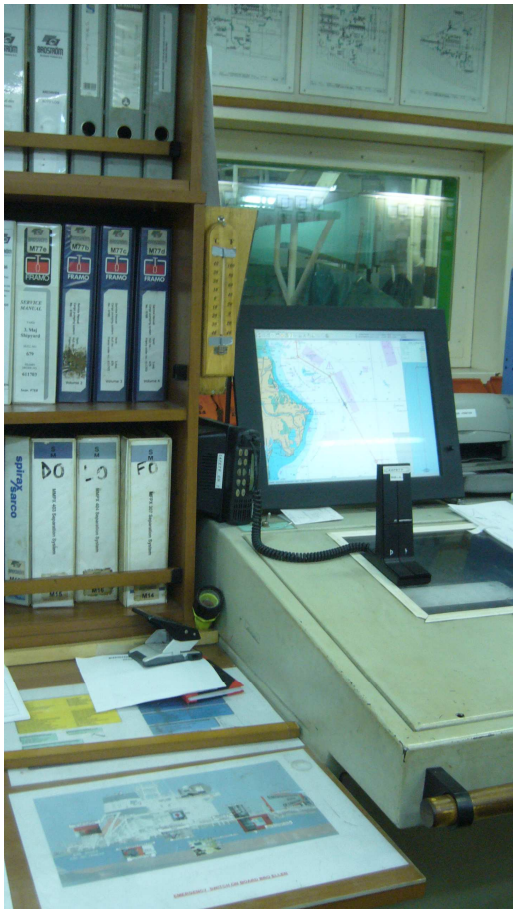
[*mars 2012*] Le chef me montre tous les petits trucs qu'ils ont rajoutés avec les années, pour rendre le navire plus fonctionnel. Comme il tourne sur ce navire depuis des années, il est possible de s'investir un peu dedans. Par exemple, il peut commander des pièces qui seront récupérées par sa relève, mises de côté (ou non !) par cette dernière, il les retrouvera donc à son prochain embarquement. Il assure ainsi une certaine continuité dans ses projets.

Cet officier a véritablement « *customisé* » le PC machine en y rajoutant diverses installations destinées à une utilisation plus optimale de la machine. Par exemple, il a mis en place un système de commande à distance de la chaudière qui évite de se déplacer jusqu'à elle. Grâce à une bonne entente entre les deux chefs, ce système a également été mis en place sur le *sister ship* de ce navire.

De même, un écran récupéré au magasin a trouvé une nouvelle vie au PC machine. Mis en réseau avec le système d'ECDIS[322] de la passerelle, ce dernier permet aux mécanos de savoir où se situe le navire. Après avoir réfléchi au cheminement du circuit électrique, il a fallu percer la table de contrôle et les planchers pour connecter le contrôle à distance. Cette installation est justifiée par un argument d'utilité : avec cet outil, la machine n'a plus besoin d'appeler la passerelle pour savoir où se situe le navire et, en fonction, pour planifier ses jobs. Elle répond cependant aussi à une volonté de doter la machine d'« yeux », et de réinviter la mer au sein de cet espace situé sous le niveau de la mer.

[322] Logiciel de cartes électroniques.





A gauche : les quatre boutons centraux (trois verts et un rouge) résultent de l'installation de la commande à distance de la chaudière.

A droite : l'installation de l'écran relié à l'ECDIS de la passerelle permet aux mécaniciens de suivre la route du navire en temps réel

Ces travaux à l'initiative des marins consistent en une réelle personnalisation des installations destinée à améliorer leur environnement de travail. Cette démarche s'inscrit dans un souci d'économie, c'est-à-dire dans la recherche de manières de rendre le travail moins éprouvant et plus efficace. Ils suscitent par ailleurs un intérêt particulier de la part de tous les membres d'équipage car ils supposent de devoir inventer le circuit à partir de ses connaissances, de l'agencement du navire, et des moyens disponibles à bord. Car, contrairement à l'exemple de la pompe, la compagnie ne subventionne pas ce genre d'opérations.

La démarche présente certains points communs avec le « régime d'engagement » propre au « *Do It Yourself* » (DIY) développé à l'origine au sein du mouvement punk[323], reprise dans une certaine mesure dans des espaces collectifs tels que les « hackerspaces » (Lallement 2015). Littéralement « fais le toi-même », cette posture invite à agir, à prendre l'initiative, à inventer et expérimenter en lieu et place de celui qui est spectateur et simple consommateur. Cette « *invitation (voire injonction) à ne plus attendre le savoir, mais à le prendre* » suppose un rapport spécifique à l'apprentissage, une posture tournée vers l'acquisition permanente de nouvelles compétences, qui passe souvent par l'autoformation et l'autodidaxie (Hein 2012). Dans cette optique, le bricolage à partir de matériau de récupération, le non-respect des règles du métier ne constituent pas un problème, voire sont valorisées puisque ce qui compte avant tout est la maîtrise de bout en bout du processus de fabrication : elle est un préalable central pour prendre conscience de sa capacité à agir et à se manifester en tant que subjectivité agissante. Ce mode de vie posant « l'autonomie comme condition » (Ehrenberg 2010) est donc producteur de nouveaux cadres interprétatifs posant l'agir, le faire, comme norme. D'après cette norme, agir sur les objets nous entourant signifie agir sur le réel. Autrement dit, agir sur ces objets contribue à transformer celui qui agit[324].

Si l'analogie a ses limites, il me semble que ce cadre interprétatif permet de comprendre la démarche des mécaniciens de marine. Les travaux d'amélioration réalisés tels que le système de commande à distance ou l'installation de l'écran ECDIS, témoignent de cette volonté d'agir, de tester, de s'approprier l'outil de travail, sans aide extérieure et avec le matériel disponible à bord[325]. La façon dont ils sont engagés semble relever de ce « travail pour soi », dont on maîtrise le processus et les outils, et qui fait sens (Lallement 2015, 408-409). Parce qu'ils sont utilisés ensuite par tous les membres du service, ces objets sont aussi l'occasion de mesurer la créativité et les compétences de l'auteur qui seront d'autant plus appréciées qu'elles ne relèvent pas de la formation scolaire. Cette forme d'engagement est donc aussi vecteur d'émancipation puisque, les navigants qui s'y consacrent s'organisent

[323] « *Si vous pensez que le punk est juste un divertissement du samedi soir, vous n'avez absolument rien compris… Il est grand temps de saisir qu'être punk consiste à faire par ses propres moyens. A être créatif et non pas destructif* » Les Crass, groupe punk, cité par Hein (Calmbach 2007, 83).

[324] Pour aller plus loin voir Fabien Hein, (2012), *Do It Yourself ! Autodétermination et culture punk*., Paris, Le passager clandestin et (2011) *Ma petite entreprise punk.* Sociologie du système D., Toulouse, Kicking BoOKs.

[325] Par exemple, les fils électriques ont été récupérés dans le magasin du bord, lieu de stockage de matériel et de pièces usagées pouvant peut-être être réutilisées un jour. Ils y vont régulièrement chiner voir s'ils peuvent y trouver pièces ou outils nécessaires à un boulot en cours.

comme bon leur semble, maîtrisent les tenants et aboutissants de leur action, tout en participant d'une amélioration des conditions d'exploitation du navire[326].



Fatra Land le "do it yourself"

Espace rempli d'étagères stockant les pièces et outils usagées.

Conclusion

Dans cet univers très procédurier, l'activité des mécaniciens révèlent l'existence d'un ethos professionnel selon lequel il convient de « se débrouiller » et de « bricoler » à l'aide des moyens disponibles et d'évaluer les ordres de priorité des travaux de maintenance. En dépit des documents d'évaluation des risques et de la maintenance planifiée, l'aléatoire prédomine encore en raison du risque que cela représente d'être en mer, ainsi que des temporalités multiples (temps commercial, accidents de maintenance, maintenance préventive)

[326] La perruque au sens propre du terme (comme production d'objet sur le lieu de travail en vue d'une utilisation hors du lieu de travail) existe également, mais en tenant compte de la contrainte de ne pouvoir emporter avec soi des objets de taille limitée. Le retour au domicile s'effectuant souvent en avion, les marins sont limités en taille et poids de leurs bagages.

La configuration du navire fournit les conditions propices au développement de cet éthos. L'autonomie revendiquée par les marins constitue en effet une adaptation à l'isolement du navire en mer, qui empêche l'intervention d'aide extérieure. Cet agencement général s'accompagne de nombreux arrangements locaux visant à concilier le maintien du système et le respect des réglementations, le tout dans un cadre budgétaire restreint. Cette autonomie nichée au cœur des pratiques quotidienne est multiple. Elle est tour à tour transgression ou négociations des règles, appropriations des lieux, invention de nouveaux procédés, détournement de ceux en place. Ces différentes formes d'autonomie résultent de la conjonction de deux dimensions : l'une, matérielle pourrait-on dire, émane de la spécificité du navire comme lieu clos, isolé, où les risques sont nombreux, qui demande donc de tenir ensemble sécurité et moyens alloués. Agir en autonomie (avec les limites que nous avons vues) découle des spécificités du navire. L'autre, symbolique, ramène à la construction identitaire des marins en tant que tels. Agir de manière autonome fait partie des critères d'évaluation de ce qu'est un bon boulot et, partant, est source de fierté.

Affirmer cette autonomie est doublement ambigu. Elle réside d'une part dans un jeu avec les contraintes commerciales rythmant la vie du bord qui fournissent un cadre risqué et contraint tout en suscitant un rapport enjoué au travail. D'autre part, elle est mise à profit par les donneurs d'ordre pouvant compter sur le « sens mécanique » des navigants pour effectuer des économies budgétaires et limiter l'immobilisation du bateau. En ce sens, l'isolement du bateau n'est pas une donnée « naturelle », mais bien le pendant de la logique économique de la continuité.

CONCLUSION GENERALE

La démarche adoptée pour ce travail qui a consisté à partir du navire et des pratiques des marins, puis à s'en éloigner, pour finalement revenir au huis-clos, invite à une réflexion sur le flux, entendu comme recherche permanente de continuité de l'activité et de circulation des biens et des individus tournée vers un objectif de valorisation capitaliste. La thèse met en évidence que la construction de la continuité passe par la mise en place de nouvelles régulations économiques et salariales tendant à faire tenir ensemble le contrôle et la circulation des biens et des individus. Ce contrôle est très ambigu : il ne doit ni figer, ni empêcher de faire, puisque, justement, l'autonomie constitue une des conditions du flux.

Le flux à l'épreuve de la concurrence internationale : la tension entre distance et continuité

La première partie de la thèse a montré comment la logique de continuité de l'activité est devenue prédominante dans un contexte de concurrence internationale En ce qui concerne la France, la mise en place de cette logique passe par une progressive remise en cause de l'organisation corporatiste (**chapitre 2**). Par le biais des pavillons de complaisance et pavillons bis, nombreux sont les armateurs qui « délocalisent » l'inscription administrative de leurs navires vers des administrations étatiques peu regardantes. Ce faisant, c'est le lien armateur-État qui est remis en cause et, partant, le rôle de la marine marchande comme secteur national devant servir à la protection et l'acheminement de biens pour le compte de son pays. Dorénavant, le transport maritime constitue une activité économique dont le rôle stratégique et géopolitique devient secondaire. La concurrence et la course à la rentabilité poussent les armateurs à sous-traiter certains de leurs services, de nouveaux acteurs tels que les intermédiaires de gestion de la main d'œuvre (agences de *manning*) et de gestion des

navires (*shipmanager*), tandis que les compagnies maritimes s'agrandissent et se diversifient pour devenir des groupes multinationaux.

Toutefois, la nature risquée de l'activité maritime ainsi que les capitaux considérables qu'elle mobiliser pousse à contrôler une concurrence qui serait, sans cela mortifère. Après une première période de déréglementation, le secteur maritime commence, à partir des années 1970, à mettre en place un ensemble de réglementations internationales touchant à la qualité, la sécurité, les conditions de travail, la formation et enfin la sûreté. La construction de ce cadre réglementaire ne peut être isolée de cette logique de flux : les règles sont censées, d'une part, limiter les risques (accidents), et, d'autre part, rendre l'espace de la marine marchande homogène. Autrement dit, il s'agit de réduire, dans les deux cas, des sources de ralentissement du flux.

Ces évolutions ont des conséquences très concrètes pour les marins ainsi que pour les sédentaires*, ces salariés de l'armateur travaillant à terre, qui communiquent quotidiennement avec le navire (**chapitre 3**). Ces services sont un des rouages central de la fluidité commerciale : ils définissent la finalité commerciale du navire en lui attribuant des contrats commerciaux, l'alimentent, l'assistent, le fournissent le navire en individus et matériel technique. Pour ces salariés, atteindre l'objectif de continuité est soumis à rude épreuve. Au *tramping*, ces derniers doivent en effet attribuer des contrats d'affrètement en juste-à-temps en fonction des spécificités et de la position des navires. Ils assurent une assistance technique qui nécessite parfois une logistique lourde pour que le matériel atteigne le navire. Enfin, il leur revient de doter les navires en marins ainsi que d'organiser leur déplacement entre le domicile et le navire. Toutes ces tâches répondent à un objectif de continuité : hormis la situation d'avarie grave, le navire ne peut s'arrêter pour attendre une pièce ou un marin. Elles sont tenues par ailleurs de respecter les réglementations internationales, mais aussi celles, nationales et régionales, qui n'ont pas disparu avec la mise en place des premières. Elles doivent enfin composer avec les sources de rupture du flux sur lesquelles les employés à terre n'ont pas d'influence, telles que la négociation d'un contrat commercial qui n'aboutit pas, les situations de surcapacité faisant brutalement chuter le prix du fret, ou encore les accidents résultant de l'aléa de la mer.

Dans ce secteur concurrentiel et fonctionnant à l'échelle des trois continents, la recherche de la fluidité constitue un objectif jamais acquis. Elle s'acquiert au prix de

négociations difficiles qui, parfois, échouent, laissant alors le navire sans le matériel technique ou la relève initialement prévue, voire sans contrat commercial, à la dérive.

Le flux à l'épreuve de la gestion de la main d'œuvre : la tension entre circulation et contrôle

La deuxième partie analyse la manière dont cette recherche de continuité s'est accompagnée de politiques de gestion de la main d'œuvre dont l'objectif tend à ajuster le facteur travail aux nécessités productives. Disposant du droit de recruter hors des frontières nationales, les armateurs et gérants des navires recrutent massivement à l'étranger, faisant fondre à grande vitesse le nombre de marins des pays à haut niveau de vie. Ce recrutement à l'international remet au goût du jour le contrat de travail au voyage, qui se matérialise par la généralisation du statut de *free-lance*. Il s'effectue dans le cadre de relations de sous-traitance à travers l'usage des agences de recrutement et de placement dont les pratiques confinent au marchandage. Ces évolutions se traduisent donc par un délitement des liens entre armateurs et marins qui, contrairement à ce qui prévalait dans la corporation, ne sont plus attachés à un navire ou une compagnie.

Ces évolutions répondent dans un premier temps à l'impératif de rentabilité et de circulation. Elles tendent d'une part à faire baisser le niveau de rémunération des marins en s'affranchissant des législations nationales, et d'autre part à construire une main d'œuvre mobile, convocable et révocable selon les nécessités du navire. Aussi, à côté des marins français, employés directement par la compagnie, salariés à statut rémunérés pendant leurs congés, les marins étrangers sont gérés par les agences de *manning* et employés en free-lance. Tout comme le souligne N. Jounin pour le bâtiment, ces politiques de gestion de la main d'œuvre s'articulent autour de deux tendances de fond : celle d'une « désalarisation » du travailleur, et de son « indépendantisation » dans laquelle l'employeur cherche à se dérober de la reconnaissance juridique du lien de subordination (Jounin 2006, 523). Le **chapitre 4** montre en effet comment les contrats en *free-lance*, fournissant des salaires élevés aux marins, font disparaître toutes les institutions attachées au statut de salarié (chômage, retraite, sécurité sociale tripartite). Dans cette relation d'emploi, les employeurs disposent d'un facteur travail dénudé de ses « à-côtés », c'est à peine s'il doit encore prendre en charge les frais de ses déplacements pour rejoindre le lieu de travail.

Ce délitement des liens marins/armateurs peut toutefois également être source de nouvelles contraintes. « Libérée », la main-d'œuvre se fait plus mobile et moins fidèle, les collectifs de travail sont plus éclatés, et la formation des marins moins contrôlée. Or, du fait des nombreux risques et des aléas liés à la mer, fixer et contrôler la main d'œuvre constitue un enjeu important.

En imposant un contrôle des diplômes et brevets délivrés aux marins étrangers, l'adoption de la Convention STCW va dans ce sens. Néanmoins, ne constituant qu'un minimum, les armateurs témoignent de pratiques allant au-delà du seul respect de la réglementation destinées à stabiliser les marins envers et contre les instabilités du free-lance. La fidélisation constitue en effet la seule garantie d'une fixation des savoir-faire. Du fait de ses insuffisances, elle est donc doublée d'une ethnicisation de la relation d'emploi. Celle-ci participe d'une stabilisation du marché du travail ainsi que d'un contrôle sur la mobilité de la main-d'œuvre. En suivant les distinctions nationales, ce recrutement produit des équivalences entre la nationalité des marins et les fonctions occupées à bord. Il entraîne une division ethnicisée et ethnicisante du travail à bord selon laquelle l'origine du marin renseigne la fonction qu'il occupe à bord et son niveau de salaire (Français égalent officiers supérieurs en CDI bien rémunérés). Il en résulte une ethnicisation des rapports sociaux entre les marins et un renouvellement des rapports de domination dans lesquels rapports hiérarchiques et rapports ethnicisants sont intimement liés.

La deuxième tendance est celle d'une disciplinarisation de la main d'œuvre qui vise un idéal de disponibilité de cette main-d'œuvre : pour que le flux soit continu, les marins doivent accepter d'embarquer à tout moment, de débarquer plus tard que prévu, ou de changer de navire en cours de contrat. Dans le chapitre 5, les éléments relevant du hors-travail sont ainsi mobilisés pour comprendre le rapport des marins à leur travail et leur emploi. Il apparaît que cet accord tacite selon lequel le marin doit se rendre disponible repose pour les Français sur la croyance en un engagement vocationnel les poussant à répondre positivement aux demandes de l'armateur. Pour leur part, les marins étrangers se situent davantage dans un registre sacrificiel plaçant leur engagement comme un moment biographique préfigurant le retour à un mode de vie « terrien » qui continu de fonctionner comme horizon d'attente. Ce rapport à la fois distancé et totalisant à leur emploi explique aussi pourquoi les philippins sont nombreux à estimer « trop courts » leurs contrats de six mois.

La disciplinarisation de la main d'œuvre se matérialise ainsi essentiellement dans le hors-travail. Elle réside avant tout dans la dépossession des marins du pouvoir d'agencer leurs différents temps sociaux alors même que la configuration du navire permettrait d'opérer une distinction claire entre le temps de travail et celui de hors-travail. Les officiers français témoignent d'ailleurs d'un fort attachement à cette segmentation des temps : préserver sa vie de hors-travail d'une colonisation des contraintes rattachées au monde du travail constitue un argument pour continuer à naviguer alors que tout pousse à se reconvertir.

Le flux à l'épreuve du travail à bord : tensions entre isolement et mise en réseau, autonomie et subordination

La troisième et dernière partie s'intéresse quant à elle à la manière dont les marins participent à la construction et au maintien de ce flux. Au pont comme à la machine, l'activité des marins de commerce est faite de négociations permanentes entre les nécessité du flux (faire en sorte que le navire ne s'arrête pas), les exigences réglementaires, et enfin la mobilisation du savoir-faire.

Le **chapitre 6** montre que répondre à cette exigence de continuité se traduit par une organisation spatio-temporelle précise. Dans cet univers risqué, l'agencement des espace-temps du navire répond d'un premier abord à des exigences fonctionnelles : il inscrit toute personne embarquée dans des espace-temps spécifiques permet à chacune de savoir où se placer à quel moment. Cependant, la multiplicité des statuts d'emploi alliée aux relations interethniques modifient les usages de ces espace-temps : ces derniers passent parfois outre leur caractère fonctionnel de cette organisation spatiale du navire, pour y intégrer les nouvelles segmentations du collectif de travail qu'induit la multinationalité des équipages. Ces usages traduisent ainsi une nouvelle régulation du bord qui intègre l'articulation des relations interethniques et hiérarchiques. Si celle-ci poursuit un objectif de stabilisation de ces collectifs de travail, elle signifie par ailleurs un renouvellement des relations de domination du bord.

Particulièrement soumis aux impératifs commerciaux, le travail effectué par les marins du service pont s'inscrit dans un contrôle resserré de la part des donneurs d'ordre (**chapitre 7**). L'activité de ce service est stratégique : c'est en son sein que les marins préparent les éléments nécessaires au voyage et aux opérations commerciales, autrement dit, à ce qui fait la

rentabilité du navire. Faite de veille à la passerelle et de nettoyage au pont, cette activité s'organise en continu au gré de la temporalité commerciale. L'irrégularité de cette dernière, faite de moments d'attente brutalement rompus par le jaillissement d'événements (route de collision, changement de contrat commercial), entraîne pour les marins un rythme discontinu entre des temps d'activité très intense où, pour préparer le navire et le voyage, il convient de ne pas compter ses heures, et d'autres d'ennui et de maintenance monotone et répétitive. Enfin, le caractère ouvert et public de ce service complexifie les arbitrages entre sécurité, continuité et réglementation car à tout moment, les arrangements locaux peuvent être mis à jour.

Enfin, en s'appuyant sur l'activité des mécaniciens de marine, les éléments développés dans le chapitre 8 mettent au jour comment, malgré les multiples procédures et documents d'évaluation des risques, le travail des mécaniciens se caractérise par de multiples formes d'arrangements et de bricolages, sont constitutifs d'une identité professionnelle valorisant l'autonomie et la capacité à se débrouiller sans aide extérieure. Fortement empreint des normes masculines structurant la vie du navire, cet ethos professionnel découle des conditions matérielles du navire qui, du fait de son isolement et des risques, force les marins à agir de manière autonome et avec les moyens matériels immédiatement disponibles. Cependant, cet isolement s'avère également être le ressort à un accord tacite plus général posant que du fait de cette autonomie, les marins peuvent se débrouiller seuls. Dans ce cadre, les documents réglementaires peuvent être mobilisés par les marins. En usant de la procédure, ces derniers parviennent en effet à faire valoir leur expertise face aux pressions commerciales.

L'autonomie des marins comme condition du flux

Du fait de la complexité du navire et de son environnement risqué, la capacité à pouvoir faire face à l'aléatoire constitue ainsi l'une des qualités premières mises en avant par les marins eux-mêmes, mais également recherchée par les employeurs. Parce que les multiples réglementations et formalisation du travail ne viennent pas à bout du « sens marin » et du « sens mécanique », il est toujours, sinon plus, attendu des marins qu'ils puissent se débrouiller « *avec les moyens du bord* » et être en capacité à réagir à l'imprévu, au-delà des procédures. Si les outils de communication et l'injonction à écrire sont de bonnes illustrations du contrôle qui s'exerce à distance sur le navire, il convient donc de laisser libre cours au

« libre-faire », justement parce que lui seul est le garant, en dernier recours, de la continuité commerciale.

En ce sens, le navire constitue un paradigme des nouvelles politiques de management qui voient le jour depuis une trentaine d'années, mobilisant la subjectivité des salariés (Bouquin), suscitant leur « autocontrôle » (Rot) et reportant vers le bas la gestion des contraintes budgétaires. Sur un navire, autonomie et isolement entretiennent une affinité élective : isolés, les marins n'ont d'autre choix que de se débrouiller seuls et de bricoler des solutions, on l'a vu, plus ou moins satisfaisantes. Dans ce cadre, l'isolement du navire s'avère être le pendant de cette construction du flux et de la rentabilité, elle est la condition de la réalisation d'économies budgétaires et de l'extorsion d'une plus-value augmentant la rentabilité du navire. Dans ce cadre, l'autonomie dont jouissent les salariés constitue un ressort à de nouvelles formes de domination. Toutefois, en tant qu'elles témoignent de formes d'appropriation du travail, de ses espaces et de ses temps, les pratiques qui se développent dans ces « zones autonomes » témoignent de la capacité des acteurs à agir sur leur environnement et ainsi à le modifier. Qu'elles soient reconnues, validées, ces pratiques et ces rapports sociaux témoignent avant tout de l'inventivité des acteurs pour se distancer de ces rapports de domination vécus au travail. L'usage de cette autonomie montre que les prises de distance débordent constamment le mouvement d'abstraction du travail, illustrant cette relation conflictuelle entre travail concret et travail abstrait que John Holloway qualifie d'« inadaptation permanente ».

Il existe ainsi une dialectique du flux qui se matérialise par divers couples de contradictions : isolement-mise en réseau, circulation-contrôle, autonomie-subordination ou encore liberté-sécurité. Ce qui nourrit le flux, c'est ce contrôle qui n'immobilise pas, cette rationalité qui ne crée pas de catégories immuables, cette comptabilité qui ne fige pas le social dans une arithmétique lourde. Le flux réside dans cette tension multiple qui a besoin de l'isolement du navire, tout autant que de sa mise en réseau avec les diverses organisations qui l'alimentent, l'affrètent, l'assistent, le contrôlent. Pour ces derniers, il convient d'être en lien de manière permanente avec le navire pour s'adapter en juste-à-temps au moindre événement. Cette adaptation constitue une condition de la continuité : elle permet de faire virer le navire dans l'heure qui arrive, tout autant que de l'assister s'il est en difficulté. La gestion du flux fait enfin appel à la subjectivité des acteurs, elle leur demande de mobiliser leur savoir-faire et d'user de multiples bricolages. Au delà des procédures, le navire reste le lieu de l'expérience :

c'est là que, mieux qu'ailleurs, l'on y apprend le métier de marin, en pratique, autour des machines et au sein du groupe professionnel. Aussi, convient-il de les laisser faire, dans le cadre toutefois de la relation de subordination reliant le navire à la terre, relation qui tient le fil de la domination.

Perspectives de recherche

Arrivé au terme de cette recherche, des prolongations et perspectives pour des recherches futures s'ouvrent. Tout d'abord, il semblerait opportun de s'intéresser de plus près au fonctionnement des agences de *manning* situées dans les pays fournisseurs de main-d'œuvre maritime. Lors de ce travail, le besoin s'est fait sentir à plusieurs reprises de mieux comprendre comment les marins prennent contact avec ces agences de recrutement, ainsi que les liens existant entre celles-ci et les navigants. L'enjeu que constitue la formation dans ce secteur, ainsi que la configuration particulière du navire (travail à distance, nécessité d'obtenir les droits de circulation pour que les marins rejoignent le navire) laisse supposer que les logiques de fidélisation de la main-d'œuvre peuvent être sensiblement différentes de celles mises en évidence par N. Jounin en France et S. Chauvin aux États-Unis. De manière plus générale, aborder les marins étrangers à partir de la sphère de hors-travail serait utile afin de mieux saisir comment sont utilisés les salaires de ces marins, ainsi que l'incidence que ce rythme de vie peut avoir sur la sphère domestique. En ce qui concerne les Philippines, ce travail permettrait d'alimenter les recherches qui vont dans ce sens au sujet des femmes philippines (Ehrenreich et Hochschild 2004).

La dialectique du flux qui tend d'un côté, à laisser libre le mouvement, mais qui, de l'autre, se nourrit d'un contrôle à distance, pourrait par ailleurs constituer une grille de lecture pour l'étude d'autres environnements de vie et de travail. A l'heure où, pour répondre aux exigences de rentabilité, les politiques managériales mobilisent l'autonomie des travailleurs, il me semble que ce couple en tension permet de mieux appréhender un certain nombre de situations qui paraissent contradictoires. Cela permettrait par ailleurs de mieux caractériser ce contrôle qui est très probablement de différente nature, ainsi que la manière dont les acteurs s'échappent et refusent de se soustraire à son ère d'influence.

Enfin, le développement des réglementations internationales interroge sur leur mise en place et leurs moyens de contrôle. Si les juristes s'intéressent à la création de cet espace en

cours d'unification, et fournissent des analyses sur la signification de ce droit international, il me semble qu'une recherche sociologique menée auprès des acteurs porteurs de ces règles, qu'ils en soient les créateurs, les contrôleurs, ou encore les traducteurs serait utile pour mesurer les enjeux de leur application. Allant dans ce sens, il serait par exemple intéressant de voir comment les réglementations en termes de formation se traduisent dans les écoles formant les futurs officiers que les armateurs réclament tant.

Le secteur maritime constitue ainsi un objet de recherche particulièrement riche qui permet d'interroger des mutations profondes touchant au travail et à son organisation, mais aussi à la division internationale du travail, à la circulation des travailleurs ainsi qu'à son contrôle, ou encore aux dynamiques à l'œuvre au sein des entreprises multinationales. Le chantier est énorme et, y compris en cette fin de thèse, tout à fait ouvert.

BIBLIOGRAPHIE

ALDERTON, Tony. 2004. *The Global Seafarer: Living and Working Conditions in a Globalized Industry*. International Labour Organization.

AUBENQUE, Pierre. 1963. *La prudence chez Aristote*. Paris: Presses Universitaires de France.

AUDOUIN-DESFONTAINES, Hélène. 2002. « Chauffeurs-routiers : du métier à l'emploi. » Thèse de sociologie. Université de Nanterre Paris 10.

BALACHARAN, Gopalan. 2012. *Globalizing Labour? Indian Seafarers and World Shipping, 1870-1945*. New Delhi: Oxford University Press.

BALIBAR, Étienne, CHEMILLIER-GENDREAU Monique, COSTA-LASCOUX Jacqueline, et TERRAY, Emmanuel. 1999. *Sans-papiers: l'archaïsme fatal*. Paris: La Découverte.

BARZMAN, John. 1997. *Dockers, métallos, ménagères: Mouvements sociaux et cultures militantes au Havre*. Paris: Publications de l'Université de Rouen et du Havre.

BAUMAN, Zygmunt. 2006. *La vie liquide*. Rodez: Editions du Rouergue.

BAUMLER, Raphaël. 2009. « La sécurité de marché et son modèle maritime : entre dynamiques du risque et complexité des parades : les difficultés pour construire la sécurité. » Thèse de sciences de gestion. Université d'Evry-Val d'Essonne.

BECKER, Howard. 2002. *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*. Paris: La Découverte.

———. 2006. *Les mondes de l'art*. Paris: Flammarion.

———. 2012. *Outsiders : Etudes de sociologie de la déviance*. Paris: Editions Métailié.

BEJA, Alice. 2013. « Que faire dans un monde liquide ? » *Esprit*, n° 6 (juin): 35‑39.

BERGER, Catherine. 2004. « Les marins philippins, nouveaux héros de la mondialisation. » *Interculturel Francophonie*, n°5 (juillet).

———. 2009. « Partir sans arriver, la migration paradoxale des marins philippins. » *Projet* n° 308 (1): 12‑19.

BERNERON-COUVENHES, Catherine, et CASSAGNOU, Bernard. 2006. « La marine marchande française de 1850 à 2000 : Permanences et Mutations. » *Revue d'histoire maritime*, PUPS, , n° 5: 7‑20.

BERNERON-COUVENHES, Marie-Françoise. 2007. *Les messageries maritimes: l'essor d'une grande compagnie de navigation française, 1851-1894*. Paris. Presses Paris Sorbonne.

BERNOUX, Philippe. 1972. « Les OS face à l'organisation industrielle. » *Sociologie du Travail*, n° 4: 410-436.

BERTHELEU, Hélène. 2007. « Sens et usages de « l'ethnicisation ». » *Revue européenne des migrations internationales* 23 (2): 7‑28.

BHATTACHARYA, Syamantak. 2009. « Impact of the ISM code on the management of occupational health and safety in the maritime industry. » PhD in Philosophy. Cardiff University.

BIDET, Alexandra. 2011. *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?* Paris: Presses Universitaires de France.

BIDET, Alexandra, BORZEIX Anni, PILLON Thierry, ROT, Gwenaële et VATIN, François. 2006. *Sociologie du travail et activité*. Toulouse: Octarès Editions.

BIMCO, et ISF. 2010. « Manpower 2010 Update. *The worldwide Demand for and supply of Seafarers*. »

BIZEUL, Daniel. 1998. « Le récit des conditions d'enquête : exploiter l'information en connaissance de cause. » *Revue française de sociologie* 39 (4): 751‑87.

BOISSIERES, Ivan, GAUZIN, Nathalie, et DE TERSSAC, Gilbert. 1998. « Gestion des activités de maintenance. » Rapport final d'étude. Toulouse: France Télécom / CERTOP-CNRS.

BOLTANSKI, Luc, et CHIAPELLO, Ève. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

BONACICH, Edna. 1972a. « A theory of ethnic antagonism: The split labor market. » *American Sociologial Review* 37 (5): 547‑59.

BONI-LE GOFF, Isabel. 2015. « Emprises spatiales. Introduction. » *Genèses* 99 (2): 3‑7.

BORZEIX, Anni. 2003. « Autonomie et contrôle à l'épreuve d'une « rationalité externe ». » In *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud. Débars et prolongements*, 198‑206. Paris: la Découverte.

BOUFFARTIGUE, Paul, et BOUTEILLER, Jacques. 2012. *Temps de travail et temps de vie : Les nouveaux visages de la disponibilité temporelle*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

BOUQUIN, Stephen. 2006. *La Valse des écrous : Travail, capital et action collective dans l'industrie automobile*. Paris: Editions Syllepse.

BOURRIER, Mathilde (dir.). 2001. *Organiser la fiabilité*. Paris : Editions L'Harmattan.

BOUSSARD (Dir.), Valérie. 2006. *Au nom de la norme : Les dispositifs de gestion entre normes organisationnelles et normes professionnelles*. Paris: Editions L'Harmattan.

B. TRAVEN. 2004. *Le Vaisseau des morts - B. Traven*. Paris: La Découverte.

BURAWOY, Michael. 1979. *Manufacturing Consent : Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

BUREAU, Marie-Christine, et CORSANI, Antonella. 2012. « La maîtrise du temps comme enjeu de lutte. » *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines* [en ligne], n° 16 (décembre).

CALMBACH, Marc. 2007. *More than Music: Einblicke in die Jugendkultur Hardcore*. 1. Aufl. Bielefeld.

CASSAGNOU, Bernard. 2003. *Les grandes mutations de la Marine marchande française (1945-1995) : Tome 1*. Paris: Comité pour l'Histoire économique et financière.

CASTELLS, Manuel. 2001. *La Société en réseaux*. Paris: Fayard.

CASTEL, Robert. 1999. *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. 1 vol. 349. Paris: Gallimard.

CERTEAU, Michel de. 1990. *L'invention du quotidien, tome 1 : Arts de faire*. Paris. Gallimard.

CHALINE, Olivier, LE BOUËDEC, Gérard, et POUSSOU, Jean-Pierre. 2014. *Travail et travailleurs maritimes, XVIIIe-XXe siècle: du métier aux représentations. Revue d'histoire maritime*. Vol. 18. Paris: PUPS.

CHARBONNEAU, Alexandre. 2008. « Marché international du travail maritime : un cadre juridique en formation. ». Thèse de Droit privé. Université de Nantes.

CHARCOSSEY, Boris. 2014. « Être marin à la grande pêche en france et en espagne. etude comparée des mutations contemporaines du métier de marin pêcheur. » (Thèse en cours).

CHATEAURAYNAUD, F. 1997. « Vigilance et transformation. Présence corporelle et responsabilité dans la conduite des dispositifs techniques. » *Réseaux*, n° 85: 101‑27.

CHAUMETTE, Patrick. 1993. *Le contrat d'engagement maritime*. Paris : CNRS éditions.

———. 2003. « La dimension internationale du contrat d'engagement maritime dans le projet de registre international français. » présenté aux Journées Rippert, Sénat.

———. 2007. « La Convention du Travail Maritime, OIT, 2006. » *Neptunus, revue électronique* 13 (1).

———. 2009. « De l'évolution du droit social des gens de mer Les marins sont-ils des salariés comme les autres ? Spécificités, banalisation et imbrication des sources. » *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, n° XXVII: 471‑99.

CHAUVIN, Sébastien. 2010. *Les agences de la précarité : Journaliers à Chicago*. Paris: Seuil.

CHAUVIN, Sébastien, et JOUNIN, Nicolas. 2010. « L'externalisation des illégalités. Ethnographie des usages du travail « temporaire » à Paris et Chicago. » In *Les paradoxes de l'économie informelle : à qui profitent les règles ?*, édité par Noël Barbe et Florence Weber. Paris: Editions Karthala.

CILIENTO, François. 2000. « L'immobilisation du navire dans les ports maritimes. » *Neptunus, revue électronique* 6 (1).

CINGOLANI (Dir.), Patrick. 2012. *Un travail sans limites ? Subordination, tensions, résistances*. Toulouse: Erès.

CINGOLANI, Patrick. 2012. *Le temps fractionné: Multiactivité et création de soi*. Paris: Armand Colin.

CLOT, Yves. 2008a. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

———. 2008b. *Le travail sans l'homme ?* Paris: La Découverte.

COCHARD, Nicolas. 2013. « Les marins dans la ville : les gens de mer et société urbaine au havre 1830-1914. » Université de Caen.

CONRAD, Joseph. 2008. *Le Miroir de la mer*. Paris: Folio.

CONTI, Anita. 1998. *Racleurs d'océans*. Paris: Payot.

COUTANSAIS, Cyrille P. 2010. « Transport maritime. » *Études* 412 (3): 307‑18.

CREAC'H, Cécile, et SEBILEAU, Arnaud. 2004. « La formation des "habitus de navigateurs". » In *Dispositions et pratiques sportives*, L'Harmattan, 397. Sports en société. Paris.

DE BOISSIEU, Arnaud. 2009. « Mercenaires du commerce mondialisé » *Revue Projet* 2009 (1), n°308: 4-11.

DELABAN, Marie-Pierre. 2006. « La marine marchande française face à l'émergence des pavillons de complaisance dans la décennie 1950-1960. » *Revue d'histoire maritime*, PUPS, n° 5: 149‑67.

DELANOË, Anne, GOSSEAUME, Valérie et PODEVIN, Gérard. 2012. « Analyse statistique de l'emploi et des caractéristiques démographiques du personnel navigant du transport maritime (années 2009-2010). » Cereq.

DELCAMBRE, Pierre. 2002. « Un salarié a-t-il un "rapport à l'écriture"? Quelques réflexions sur une activité des officiers de la marine marchande: remplir le journal de passerelle ». *Pratiques*, n° 113-114: 68‑82.

DELEUZE, Gilles. 1990. *Pourparlers 1972-1990*. Paris: Minuit.

DELEUZE, Gilles, et GUATTARI., Félix 1980. *Capitalisme et Schizophrénie, tome 2 : Mille Plateaux*. Paris: Editions de Minuit.

DENIS, Jérôme, et PONTILLE, David. 2010. « Performativité de l'écrit et travail de maintenance. » *Réseaux* 5 (163): 105‑30.

DESJOURS, Christophe. 1992. « Pathologie de la communication. Situation de travail et espace public: le cas du nucléaire. » In *Pouvoir et légitimité. Figures de l'espace public*, Paris : Editions de l'EHESS, 3:177‑203.

DODIER, Nicolas. 1995. *Les hommes et les machines: la conscience collective dans les sociétés technicisées*. Paris: Métailié.

DUFOULON, Serge. 1998. *Les gars de la marine ethnologie d'un navire de guerre*. Paris: Métailié.

DUFOULON, Serge, SAGLIO, Jean et TROMPETTE, Pascale. 1999. « Marins et sociologues à bord du Georges Leygues: interactions de recherche. » *Sociologie du Travail* 41 (1): 5‑22.

DUMEURGER, Marine. 2013. « Kalaw Street, le "Pôle emploi" des marins philippins ». *Journal de la Marine Marchande*, 4 octobre.

———. 2014. « Marins philippins. L'exil en mer. » *Chasse-Marée*, septembre 1.

DURAND, Jean-Pierre. 2012. *La Chaîne invisible : Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.

DUVAL, Maurice. 1992. « Paroles de marins: Gestion de la parole à bord d'un cargo long-courrier. » *Ethnologie française*, 22 (3): 368‑80.

———. 1998. *Ni morts, ni vivants: marins! : pour une ethnologie du huis-clos*. Paris: Presses universitaires de France.

EHRENBERG, Alain. 2010. *La société du malaise*. Paris: Editions Odile Jacob.

Ehrenreich, Barbara, et Arlie Russell Hochschild, éd. 2004. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. 1st edition. New York, NY: Holt Paperbacks.

ELIAS, Norbert. 1997. *Du temps*. Édition : Fayard. Paris: Fayard.

———. 1998. *La Société des individus*. Paris: Pocket.

EMERSON, Robert. 2003. « Le travail de terrain comme activité d'observation. Perspectives ethnométhodologistes et interactionnistes. » In *L'enquête de terrain*, 398‑424. Paris: La Découverte.

EWALD, François. 1986. *L'État providence.* Paris: B. Grasset.

FINK, Leon. 2011. *Sweatshops at Sea Merchant Seamen in the World's First Globalized Industry, from 1812 to the Present*. Chapel Hill: University of North Carolina.

FISCHER, Gustave Nicolas. 1989. *Psychologie des espaces de travail*. Paris: Armand Colin.

FLECHER, Claire. 2014. « Écrire l'incertitude. Le travail à bord des navires de commerce entre stabilisations, prises de risques et responsabilisations. » *Sociologie du Travail* 56 (1): 40‑63.

FOUCAULT, Michel. 1975. *Surveiller et punir*. Paris: Gallimard.

———. 1977. « Pouvoirs et stratégies. » *Révoltes Logiques*, n° 4.

———. 2001 (1984). *Dits et Ecrits*. Gallimard.

FOURNIER, Pierre. 2001. « Attention dangers ! » *Ethnologie française* 31 (1): 69‑80.

FREMONT, Antoine. 1998. « Conteneurisation et Tiers-Monde à travers l'exemple de la compagnie générale maritime. 1965-1995. » *Cahiers Scientifiques du Transport*, n° 34: 31‑52.

———. 2007. *Le monde en boîtes. Conteneurisation et mondialisation.* Les collections de l'Inrets.

FRIOT, Bernard. 1998. *Puissances du salariat: emploi et protection sociale à la française*. Paris: La Dispute.

———. 2012. *L'enjeu du salaire*. Paris: La Dispute.

FRIOT, Bernard, et ZECH, Patrick. 2014. *Emanciper le travail : Entretiens avec Patrick Zech*. Paris: La Dispute.

GADEA, Charles, et BOUFFARTIGUE, Paul. 2000. *Sociologie des cadres*. Repères. Paris: La Découverte.

GALLAIS BOUCHET, Anne. 2012. « La gestion de l'emploi des navigants: des stratégies multiples. » *Isemar*, avril.

GALLIOZ, Stéphanie. 2008. « Être femme et entrer dans le secteur du bâtiment : recherche de l'exception ou acte de folie ? » In *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjugent au féminin... et réciproquement*, 325‑39. Rennes: PUR.

GODECHOT, Olivier. 2005. *Les traders*. Paris: La Découverte.

GOFFMAN, Erving. 1968. *Asiles. Etude sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Paris: Les Editions de Minuit.

———. 1973. *La mise en scène de la vie quotidienne.* Paris: Editions de Minuit.

GRAS, Alain. 1998. *Les macro-systèmes techniques*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

———. 2001. « Approche phénoménologique et anthropologique des grands systèmes techniques. » In *Organiser la fiabilité*, 143‑60. Paris: L'Harmattan.

GRAS, Pierre. 2010. *Le Temps des ports : Déclin et renaissance des villes portuaires*. Paris: Editions Tallandier.

GREGOIRE, Mathieu. 2009. « Un siècle d'intermittence et de salariat. Corporation, emploi et socialisation: sociologie historique de trois horizons d'émancipation des artistes du spectacle (191-2007). » Thèse de sociologie. Université de Nanterre Paris 10.

GRÖVEL, Angèle. 2013. « Les Officiers de la Marine Marchande : un groupe professionnel dans la tempête ? Accès au métier, socialisations et carrières des élèves des écoles supérieures maritimes au début du XXIème Siècle. » Thèse de sociologie. Université Paris Ouest Nanterre la Défense.

GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne. 1996. « Identités de femmes de marins. Le poids du statut d'épouse. » *Kreiz*, Etudes sur la Bretagne et les Pays Celtiques, , n° 5: 93‑107.

———. 2006. « Homme en mer, femme à terre. » *Cahiers du Genre* 2 (41): 23‑47.

HABER, Stéphane. 2009. « L'autonomie sociale comme forme d'action. Le paradigme du travail. » In *Comment penser l'autonomie?*. Paris: Presses Universitaires de France.

HEIN, Fabien. 2012. « Le DIY comme dynamique contre-culturelle ? L'exemple de la scène punk rock. » *Volume !* 9:1 (1): 105‑26.

HELY, Mathieu. 2009. *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris: PUF.

HIRSCHMAN, Albert O. 1995. *Défection et prise de parole: théorie et applications*. Paris: Fayard.

HOLLOWAY. 2012. *Crack capitalism: 33 thèses contre le capital*. Paris: Editions Libertalia.

HONORÉ, Lionel. 2008. « Mission en mer du nord : le management à l'abordage. » *Annales des Mines - Gérer et comprendre* 93 (3): 42‑52.

———. 2009. « L'ombre portée des outils de gestion des ressources humaines (GRH) : le cas de la mise en place d'entretiens annuels dans une entreprise maritime. » *Annales des Mines - Gérer et comprendre* 97 (3): 39‑48.

HUGHES, Everett Cherrington. 1956. « Division du travail et rôle social. » In *Le regard sociologique*. Paris: Editions de l'EHESS.

———. 1996. *Le regard sociologique: essais choisis*. 1 vol. Recherches d'histoire et de sciences sociales, ISSN 0249-5619 70. Paris: Éditions de l'EHESS.

HUPPERT-LAUFER, Jacqueline. 1992. *La Féminité neutralisée ? : Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris: Flammarion.

HUTCHINS, Edwin. 1996. *Cognition in the Wild*. Cambridge, Mass.: A Bradford BoOK.

JAMBU-MERLIN, Roger. 1978. *Les gens de mer*. Dalloz.

JAUNAIT, Alexandre, et CHAUVIN, Sébastien. 2012. « Représenter l'intersection. » *Revue française de science politique* Vol. 62 (1): 5‑20.

JOLY, Nathalie. 2004. « Écrire l'événement : le travail agricole mis en mémoire. » *Sociologie du Travail* 46 (4): 511‑27.

JOSEPH, Isaac. 1998. *Erving Goffman et la microsociologie*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.

JOUNIN, Nicolas. 2006. « Loyautés incertaines. Les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité. » Thèse de sociologie. Université Paris 7 - Denis Diderot.

JOUNIN, Nicolas, PALOMARES, Élise et RABAUD, Aude. 2008. « Ethnicisations ordinaires, voix minoritaires. » *Sociétés contemporaines* n° 70 (2): 7‑23.

KALDOR, Nicholas. 1987. « Spéculation et stabilité économique (1939). » *Revue française d'économie* 2 (3): 115‑64.

KAVVADIAS, Nikos. 2008. (1954). *Le quart*. Paris: Gallimard.

KERGOAT, Danièle, GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, et VILBROD, Alain. 2008. *L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires Rennes.

LACOSTE, Romuald. 2008. « Les marins dans le monde des années 1950 à aujourd'hui : résonances autour de l'influence maritime de Europe. » In *Les transports maritimes dans la mondialisation*, L'Harmattan. Paris.

LALLEMENT, Michel. 2015. *L'âge du faire : Hacking, travail, anarchie*. Paris: Seuil.

LAUFER, Jacqueline, MARRY, Catherine et MARUANI, Margaret. 2003. *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe.* Paris: La Découverte.

LEFEBVRE, Henri. 1997. *Critique de la vie quotidienne. Introduction, tome 1*. Paris: L'Arche.

LEFEBVRE, Henri, et REGULIER, Catherine. 1985. « Le projet rythmanalitique. » *Communications*, n° 41.

LEHANIER-REUTER, Dominique. 2010. « Livrets de bord et travail des enseignants du second degré. » *Langage et Société* 4 (134): 55‑78.

LEIGH STAR, Susan, et R. GRIESEMER, James. 1989. « Institutional Ecology, "Translations" and Boundery Objects: Amateurs and Professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39. » *Social Studies of Science* 19 (3): 387‑420.

Le Marin. 2014. *L'atlas 2014 des enjeux maritimes*.

LENHOF, Jean-Louis. 2005. *Les hommes en mer: de Trafalgar au Vendée Globe*. Paris: Armand Colin.

———. 2006. « Voile ou vapeur. Étude sur le travail à bord des cargos long-courriers français de la fin du XIXe siècle (1880-1920). » *Revue d'Histoire Maritime*, n°5 (mai): 59‑102.

LEONG, Priscilla. 2012. « Understanding the Seafarer Global Labour Market in the Context of a Seafarer "Shortage". » PhD in Philosophy. Cardiff University.

LEROY, Arnaud. 2013. « Rapport sur la compétitivité des transports et services maritimes français. » Paris: Assemblée Nationale.

LEVARAY, Jean-Pierre. 2005. *Putain d'usine*. Paris: Agone.

LEVI-STRAUSS, Claude. 1990. *La pensée sauvage*. Paris: Presses Universitaires de France.

LINEBAUGH, Peter, et REDIKER, Marcus. 2008. *L'hydre aux mille têtes: l'histoire cachée de l'Atlantique révolutionnaire*. Paris: Amsterdam.

LINHART, Robert. 1981. *L'établi*. Paris: Editions de Minuit.

LOACH, Ken. 1997. *Les Dockers de Liverpool*. Couleurs. Documentaire.

LUCIANI, Jean. 1990. « Logiques du placement ouvrier au XIXe siècle et construction du marché du travail. » *Sociétés contemporaines* 3 (1): 5‑18.

MARUANI, Margaret, et REYNAUD, Emmanuèle. 2004. *Sociologie de l'emploi*. Paris: la Découverte.

MAUSS, Marcel. 1936. « Les techniques du corps. » *Journal de Psychologie* XXXII (3-4).

MERLE, Ivanne. 2010. « La fiabilité à l'épreuve du feu : la prévention des risques d'accidents majeurs dans une usine Seveso II. » Paris, Institut d'études politiques.

MICHON, François. 2003. « Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels: la disparition des divisions de genre. » In *Le travail du genre*, 238‑58. Paris: La Découverte.

MOLINIER, Pascale, Lise GAIGNARD, et Marie-Anne DUJARIER. 2011. « Sale boulot, boulot sale. Introduction au dossier. » *Travailler* 24 (2): 9‑20.

MONGIN, Olivier. 2013. « Le flux tendu du fret maritime. » *Esprit* Juin (6): 55‑68.

MONTREDON, René. 1993. « Opérateur : process, indéfinition et « petit carnet. » *Publication numérique Société Française* 48 (4): 37‑45.

MORICE, Alain. 2004. « Le travail sans le travailleur. » *Plein droit* n° 61 (2): 2‑7.

MORICOT, Caroline. 2001. « La maintenance des avions : une face cachée du macro-système aéronautique. » In *Organiser la fiabilité*, 183‑200. Paris: L'Harmattan.

MOULIER-BOUTANG, Yann. 1998. *De l'esclavage au salariat: économie historique du salariat bridé*. Paris: Presses Universitaires de France.

NAVEL, Georges. 1979. *Travaux*. Éditions Stock, 1945. Paris: Folio.

NAVILLE, Pierre. 1960. « Vers l'automatisme social. » *Revue française de sociologie* 1 (3): 275‑85.

NEGT, Oskar. 2007. *L'espace public oppositionnel*. Paris: Payot.

NORDHOFF, Charles, et HALL, James Norman. 2002. *Les Révoltés de la « Bounty »*. Paris: Phébus.

NORMAN, Donald. 1993. « Les artefacts cognitifs. » *Raisons Pratiques* 4 (4): 15‑34.

PALOMARES, Elise, et Armelle TESTENOIRE. 2011. « Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe. » *L'Homme et la société* 176-177 (2): 15‑26.

PANOV, Sergueï. 2004. « Discours nationaliste et politique linguistique en Lettonie indépendante. » *Mots. Les langages du politique*, n° 74 (mars): 125‑35.

PARADEISE, Catherine. 1985. « La vie des marchés fermés. L'exemple de la marine marchande française. » Thèse de Sociologie, Université de Nanterre Paris 10.

PARADEISE, Catherine et VOURC'H, François. 1982. « Problèmes de régulation d'un marché du travail corporatiste : la marine marchande, Vol.1. » Rapport pour la DGRST/ Ministère des transports. GTM Université de Nanterre Paris 10.

PASSERON, Jean-Claude, et BOURDIEU Pierre. 1964. *Les héritiers : Les étudiants et la culture*. Les Editions de Minuit. Paris: Les Editions de Minuit.

PERROW, Charles. 1984. *Normal Accidents - Living With High-Risk Technologies*. New York: Basic BoOKs.

PIGENET, Michel. 2001. « Les dockers. Retour sur le long processus de construction d'une identité collective en France, XIX-XXe siècles. » *Genèses* 42 (1): 5‑25.

PILLON, Thierry. 2014. « Le corps ouvrier au travail. » *Travailler* 32 (2): 151‑69.

Pillon, Thierry, et VATIN, François. 2007. *Traité de sociologie du travail*. Seconde édition actualisée. Toulouse: Octarès Editions.

PINÇON, Michel, et PINÇON-CHARLOT, Monique. 2007. *Les Ghettos du Gotha : Comment la bourgeoisie défend ses espaces*. Paris: Seuil.

POIRET, Christian. 2005. « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. » *Revue européenne des migrations internationales* 21 (1): 195‑226.

PONNET, Marie. 2011. « Les relations de sous-traitance et leurs effets sur la sûreté et la sécurité dans deux entreprises : SNCF et GrDF. ». Thèse de sociologie, Université de Nantes.

PONTAVICE, Emmanuel, et RODIERE, René. 2000. *Droit maritime*. Édition : 12e édition. Paris: Dalloz-Sirey.

POTOT, Swanie. 2012. « Mondialisation et construction d'un marché du travail multi-ethnique. Enquêtes dans le maraîchage européen. » In *Travail, compétences et mondialisation. Les dynamiques sociales en question.*, 169‑180. Paris: Armand Colin.

POULOT, Denis. 1980. *Le Sublime ou le Travailleur comme il est en 1870 et ce qu'il peut être (1870).* Paris: Maspero.

POUTIGNAT, Philippe, et Jocelyne STREIFF-FENART. 2008. *Théories de l'ethnicité : Suivi de Les groupes ethniques et leurs frontières*. Paris: Presses Universitaires de France.

REASON, James. 1993. *L'erreur humaine*. Paris: PUF.

REDIKER, Marcus. 2010. *Les forçats de la mer: marins, marchands et pirates dans le monde anglo-américain (1700-1750)*. Paris: Libertalia.

REYNAUD, Jean-Daniel. 1997. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. Paris: Armand Colin.

ROBERT, Jean. 1973. *Éléments d'une Politique des Transports Maritimes.* Paris : Editions Eyrolles..

ROSA, Hartmut. 2013. *Accélération*. Paris : La Découverte.

ROT, Gwenaële. 1998. « Autocontrôle, traçabilité, responsabilité. » *Sociologie du Travail* 40 (1): 5‑20.

———. 2006. *Sociologie de l'atelier : Renault, le travail ouvrier et le sociologue*. Toulouse: Octarès Editions.

ROY, Donald. 2005. *Un sociologue à l'usine : Textes essentiels pour la sociologie du travail*. Paris: La Découverte.

RUDDER, Véronique, POIRET, Christian, et VOURC'H, François. 2000. *L'inégalité raciste : L'universalité républicaine à l'épreuve*. Paris: Presses universitaires de France.

SAYAD, Abdelmalek. 2006. *L'immigration, ou les paradoxes de l'altérité*. Paris: Raisons d'agir.

SCOTT, James C. 2008. *La Domination et les arts de la résistance: Fragments du discours subalterne*. Éd. Amsterdam.

SEGRESTIN, Denis. 1997. « L'entreprise à l'épreuve des normes de marché. Les paradoxes des nouveaux standards de gestion dans l'industrie. » *Revue française de sociologie* 38 (3): 553‑85.

SEILLER, Pauline. 2014. « Sous-traitance et segmentations ouvrières dans la construction navale : la recomposition d'une « aristocratie ouvrière » ? » *Sociologie* Vol. 5 (4): 387‑403.

SENNEGON, Bastien. 2009. « Etude ergonomique des processus de fatigue en milieu maritime : analyse comparée de situations professionnelles distinctes. ». Thèse de Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives. Université d'Orléans.

SENNETT, Richard. 2010. *Ce que sait la main : La culture de l'artisanat*. Paris: Editions Albin Michel.

SIMMEL, Georg. 1999. *Sociologies : Etudes sur les formes de la socialisation*. Paris: Presses Universitaires de France.

SIMONDON, Gilbert. 2014. *Sur la technique*. Paris: Presses Universitaires de France.

SIMONET, Maud. 2010. *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* Paris: La Dispute.

STANZIANI, Alessandro. 2006. « Qualité des produits et règles de droit dans une perspective historique. » In *L'économie des conventions. Méthodes et résultats*. Paris: La Découverte.

STAR, Susan. 2010. « Ceci n'est pas un objet-frontière ! » *Revue d'anthropologie des connaissances* Vol 4,1 (1): 18‑35.

STEVANOVIC, Jasmina. 2014a. « La longue traversée des officières de la marine marchande. Ethnographie d'un monde professionnel au prisme du genre. » Thèse de sociologie. Université Paris Descartes.

STOESSEL, Charles. 2010. « Décisions risquées et organisations à risques : autonomie au travail et reconnaissance sociale dans la conduite d'une industrie de process. » Paris: CNAM.

THEBAUD-MONY, Annie. 2008. *Travailler peut nuire gravement à votre santé*. Paris: La Découverte.

THOEMMES, Jens. 2012. « La mesure des temps des cadres : une solution pour sortir des difficultés professionnelles ? » *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*,[en ligne] n° 16 .

THOMAS, Florian. 2013. « Réflexions sur la descente à terre des gens de mer (escale et transit) dans l'Union européenne », *Neptunus*, 19 (1).

THOMPSON, E. P. 2004. *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*. Paris: La Fabrique Éditions.

TILLEMENT, Stephanie. 2011. « La sécurité en action dans les projets de modernisation d'installations ferroviaires : étude du rôle des dynamiques intra et inter - Groupes professionnels dans la maîtrise des risques. » Grenoble.

TORNY, Didier. 1998. « La traçabilité comme technique de gouvernement des hommes et des choses. » *Politix* 11 (44): 51‑75.

VATIN, François. 1987. *La Fluidité industrielle*. Paris: Meridiens-Klincksieck.

VATIN, François, et BERNARD, Sophie. 2007. *Le salariat : théorie, histoire et formes*. Paris: La Dispute.

VIAUD, Ronan. 2002. « Le syndicalisme maritime français : de ses origines à 1950. ». Thèse d'histoire. Université de Rennes 2.

VINCENT, Fanny. 2014. « Travailler pour son « temps de repos » ? » *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 20 (décembre).

VIRILIO, Paul. 1977. *Vitesse et politique : Essai de dromologie*. Paris: Editions Galilée.

WEBER, Florence. 2009. *Le travail à-côté : Une ethnographie des perceptions*. Édition : édition revue et augmentée. Paris: Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.

WEBER, Max. 1971. *Economie et société, tome 1 : Les Catégories de la sociologie*. Nouvelle. Paris: Plon.

———. 1991. *Histoire économique : esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*. Bibliothèque des sciences humaines. Paris: Gallimard.

ZARIFIAN, Philippe. 1998. *Le travail et l'événement*. Paris: Editions L'Harmattan.

ANNEXES

Annexe n°1: Lexique

A

Accoster – venir se mettre à quai.

Agent – correspond local pour l'armateur et les marins pendant l'escale.

Allure – vitesse du navire.

Assiette – Manière dont le navire est assis dans l'eau.

Amarre – Chaînes ou cordages servant à tenir le navire le long du quai.

B

Ballast / Ballastage – Compartiments situés dans les fonds du navire et servant à prendre du lest, eau ou combustible. L'opération qui consiste à transvaser, remplir ou vider les ballasts s'appelle le ballastage.

Bateaux de service : navires opérant en mer dont le rôle premier est de fournir un service et non de transporter des marchandises (exemple : remorqueurs, releveurs d'ancre, câbliers, sismiques, etc)

Beaufort – échelle de mesure permettant de mesurer le vent

Bosco (Bosun) – Maître d'équipage

Bouilleur – Appareil destiné à extraire de l'eau douce à partir d'eau salée.

C

Cabotage – Navigation entre deux ports d'une même côte ou d'un même pays.

Câbliers – Voir bateau de service

Capitaine d'armement – Equivalent du responsable des ressources humaines.

Carré – Salle où les marins se retrouvent lors de leurs temps de repos.

Château – Désigne la partie du navire où se trouvent les aménagements et la passerelle.

Chargeur – Personne (propriétaire ou non de la marchandise) qui conclut le contrat de transport et, le plus souvent, remets la marchandise au transporteur.

Charte-partie – Contrat commercial.

Chief Mate – Second capitaine.

Coupée – Echelle permettant de monter à bord.

D

Dérive – Désigne la configuration du navire en attente en mer.

Docker – Ouvrier qui charge et décharge le navire.

Dry Dock – Cale sèche.

E

Evp – Equivalent vingt pieds, unité de mesure des conteneurs, fondée sur une taille « standard ».

F

Fitter – Ouvrier mécanicien.

Feeder – Navires de petites tailles pouvant alimenter les ports reculés.

G

Gîte – Inclinaison transversale du navire.

Guindeau – Appareil servant à virer les chaînes, à mouiller et à relever les ancres à bord d'un navire. Son axe de rotation est horizontal.

H

Hydro – Ecole d'hydrographie.

J

Jauge brute ou nette – Volume de la cale avec les aménagements (brute) ou sans (nette). Se mesure en tonneaux de jauge brute (tjb) ou tonneaux de jauge nette (tjn).

L

Lamaneur – Ouvrier portuaire chargé de récupérer les amarres lancés par les matelots.

Long Court – Navigation sur de longues distances.

Liner – Navire de ligne, effectuant toujours les mêmes routes.

M

Mar-mar – Diminutif de marine marchande.

Manifold – Collecteur (de pression, d'admission, etc.).

Marchandises diverses – Marchandises composées de colis divers par opposition au vrac liquide et solide.

Minéralier – Vraquier

Mouillage/ Mouiller – Endroit où l'on jette l'ancre / Jeter l'ancre.

N

Nœuds – Echelle mesure la force du vent et la vitesse des navires.

Personne Désignée – DPA.

P

Pilot - Nouveaux élèves arrivés à l'école de formation des élèves officiers. Vendus aux enchères lors des épreuves de bizutage.

Pilote – Marin embarquant à bord pour fournir une assistance maritime temporaire dans les ports, les détroits, les canaux, etc.

Pomme de touline – Lance-amarre.

Port en lourd – Poids maximum de cargaison qu'un navire peut charger.

R

Rampe – Sur les rouliers, partie du navire qui s'ouvre pour charger les marchandises roulantes.

Rangée maritime/*Range* – Suite de ports rapprochés qui ont souvent une partie de leur hinterland en commun.

Remorqueur – Navire de service assistant les navires dans leurs manœuvre à l'entrée des ports.

Roulier : Navire disposant de rampes afin de charger des marchandises roulantes (véhicules…).

Roulis – Balancement du navire dans le sens transversal.

Route libre – Configuration du navire où il est en mer et sous pilote automatique.

S

Saisissage – A bord des rouliers, opération consistant à « saisir », fixer les marchandises chargées.

Sédentaire : Personne travaillant à terre, généralement salariée de l'armateur.

Séparateur – Machine annexe permettant de produire du fioul léger à partir de fioul lourd.

Sister ships – Navires similaires.

Shipping – Expression pour désigner le « macro-système-technique » maritime.

Sludge – Compartiments récupérant les boues du moteur, c'est-à-dire les rejets de fioul et d'huile.

Soutage – Operation de remplissage des soutes à gasoil.

Suite – Document rempli par les marins lorsqu'ils s'apprêtent à débarquer et à destination de leur relève.

Superintendant – Sédentaire* chargé du suivi technique des navires.

Surestaries – Indemnités payées par l'affréteur à l'armateur lorsque le temps d'utilisation du navire dans le terminal portuaire dépasse le temps prévu par le contrat d'affrètement.

Surveyor – Inspecteur chargé de surveiller la conformité des opérations de chargement / déchargement (contrôle quantités, nature, qualité...).

T

Terminal – Espace constitué d'un quai et d'un terre-plein d'où partent et où aboutissent les voyageurs et les marchandises. Le terminal est spécialisé en fonction de la marchandise et du navire : terminal pétrolier, terminal vraquier, terminal à conteneurs, terminal passager…

Terminal dédié – Terminal dont l'activité est dédiée à un seul armateur.

Tirant d'eau – Hauteur de la partie immergée du navire qui varie selon la charge transportée.

Tramping – Type d'exploitation des navires à la demande.

V

Volute – Système rotatif installé à l'intérieur d'une pompe.

Vrac – Marchandises transportées à même la cale du navire. Elles se décomposent en vracs liquides comme le pétrole et solides comme le charbon ou les grains.

Vraquier – Navire transportant du vrac.

W

Waypoint – Points remarquables où le navire doit changer de cap.

Z

Zef/Zefette – Elève.

Annexe n°2 : Les personnes interviewées

Tableau 7 : Liste des personnes interviewées

Fonction	Age	Nationalité	Situation matrimoniale	Lieu de réalisation de l'entretien	Langue de l'entretien
Maître d'équipage	50 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Second capitaine	31 ans	Français	Marié	A bord	Français
Second mécanicien	26 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Troisième mécanicien	27 ans	Français	Marié	A bord	Français
Lieutenant navigation	27 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Lieutenant navigation	27 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Officier électricien	25 ans	Philippin	Célibataire	A bord	Anglais
Matelot pont (AB)	30 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Matelot pont (AB)	29 ans	Philippin	Célibataire	A bord	Anglais
Matelot pont (OS)	29 ans	Philippin	Célibataire	A bord	Anglais
Commandant	48 ans	Français	Marié	A bord	Français
Chef mécanicien	51 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Pompiste	La cinquantaine	Letton		A bord	Anglais (pas d'entretien formel)
Second capitaine	33 ans	Français	Marié	A bord	Français

Lieutenant navigation	29 ans	Bulgare	Marié	A bord	Anglais
Troisième mécanicien	26 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Chef mécanicien	37 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Matelot pont (AB)	32 ans	Letton	Marié	A bord	Anglais
Lieutenant navigation	26 ans	Philippin	Célibataire	A bord	Anglais
Second capitaine	34 ans	Français	Marié	A bord	Français
Chef mécanicien	38 ans	Français	Marié	A bord	Français
Matelot pont (AB)	40 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Matelot pont (AB)	47 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Ouvrier mécanicien (Fitter)	43 ans	Philippin	Marié	A bord	Anglais
Second mécanicien	27 ans	Français	Célibataire	A bord	Français
Troisième mécanicienne	24 ans	Française	Célibataire	A bord	Français
Elève	25 ans	Français	Célibataire	Marseille	Français
Elève	24 ans	Français	Célibataire	Marseille	Français
Lieutenant	31 ans	Français	Célibataire	Paris	Français
Troisième mécanicien	31 ans	Français		Marseille	Français
Second capitaine	30 ans	Français	Célibataire	Paris	Français
Personne Désignée	33 ans	Français	Célibataire	Finistère	Français
Commandant	45 ans	Français		Marseille	Français
Second capitaine	33 ans	Français	Célibataire	Marseille	Français

Chef mécanicienne	Environ 38 ans	Française		Marseille	Français
Personne désignée	La cinquantaine	Français		Marseille	Français
Capitaine d'armement	La cinquantaine	Français		Marseille	Français
Affréteur (courtier	35 ans	Français		Paris	Français
Affréteur (courtier)	37 ans	Belge		Paris	Français
Directeur général	La cinquantaine	Français		Paris	Français
QHSE	Environ 45 ans	Français		Paris	Français
Service commercial	45 ans	Français		Paris	Français
Commandant retraité	65 ans	Français	Célibataire	Côtes d'Armor	Français
Commandant retraité	67 ans	Français	Marié	Côtes d'Armor	Français
Second capitaine	31 ans	Indien	Célibataire	Malmö	Anglais
Ouvrier mécanicien (Fitter)	30 ans	Néo-Zélandais	Célibataire	Le Havre	Anglais
Lieutenant navigation	41 ans	Kenyan	Marié	Malmö	Anglais
Second capitaine	35 ans	Coréen		Malmö	Anglair

Annexe n°3: Résultats du questionnaire

Tableau 8 : Formation des marins philippins – Février 2013

Fonction	Age	Durée des études	Année d'obtention du diplôme/ âge à cette période	Certificats obtenus / école fréquentée	Année du premier embarquement	Nombre de compagnies effectuées	Pavillons les plus fréquentés	Durée des contrats
Lieutenant navigation	34	4 ans	1999 / 20 ans	Officier pont de 2ème classe / Philippine merchant Marine Academy, San Narciso	1999	Plus de 10 compagnies	Panama, Iles Marshall, Grèce, Malaisie, Libéria, Singapour, Danemark, France	4 ou 5 mois
AB 1	42	3 ans	1992 / 21 ans	Maritime training / MATS college of technology, Davao	1992	6 compagnies	Pays Bas	Entre 6 et 10 mois
AB 2	46	4 ans (3 ans à l'école, 1 an embarqué)	1986 / 19 ans	Bachelor of science and marine transportation (BSMT) + 3d mate licence certificate/ university of the Visayas – Nautical scool, Cebu	1989	3 compagnies	Pays Bas	6 mois

Fonction	Age	Durée des études	Année d'obtention du diplôme/ âge à cette période	Certificats obtenus / école fréquentée	Année du premier embarquement	Nombre de compagnies effectuées	Pavillons les plus fréquentés	Durée des contrats
AB 3	32	4 ans	Octobre 2003/ 22 ans	BSMT/ Philippines Maritime Institute College, Manille	Janvier 2004	2 compagnies	Libéria	9 mois
OS	25	4 ans	2008/ 20 ans	"Basic Training, advance training, all about requirement to be a seafarer"/ school of our lady Fatima university, Valenzuela	Février 2010	2 compagnies	Malaisie, Singapour, Danemark, France	Entre 4 et 10 mois
Nettoyeur	37	4 ans	1998/ 22 ans	« Maritime trainee »/ Philippine Nautical Training Institute (PNTI), Manille	2010	2 compagnies	Philippines	Un an
Chef cuisinier	40	3 ans	1997/ 24 ans	PMI, Tagbilaran	2003	3 compagnies	Philippines, France	7 mois
Messman	39	3 ans		Maritime Polytechnic College (MPCF)	1999	2 compagnies	Danemark	6 mois

Tableau 9 : : Attrait pour ce métier et projections professionnelles

Fonction	« Pourquoi et comment es-tu devenu marin ? »	« Quelles sont tes projections professionnelles ? »
Lieutenant navigation	Influence de la famille et des amis.	Devenir capitaine de navire/ avoir mon propre business
AB 1	Pour voir le monde gratuitement.	De donner à ma famille un futur meilleur
AB 2	Pour voir le monde et gagner suffisamment pour aider ma famille.	
AB 3	Quand j'étais enfant, je voulais devenir marin parce que c'est facile de gagner beaucoup d'argent contrairement à un job situé à terre. Pour voir le monde gratuitement.	Devenir officier un jour et donner un meilleur futur à ma famille
OS	Pour moi il y a deux raisons : la première c'est l'argent, et deuxièmement je veux voyager autour du monde gratuitement.	Pour moi c'est compliqué d'être marin donc je pense que je ne vais pas rester longtemps dans cette profession, parce que ma famille a son propre business et a besoin de moi pour le reprendre.
Nettoyeur	Pour voir le monde gratuitement.	Pour donner une bonne éducation à ma famille.
Chef cuisinier	Parce que je veux vois le monde gratuitement, et gagner des dollars, de l'argent.	Pour donner à ma famille un futur.
Messman	Devenir officier.	

Tableau 10 : Situation personnelle actuelle et origines sociales

Fonction	Professions des parents (père/mère)	Présence ou non de marins dans la famille	Lieu de résidence	Marié	Enfants	Frères et sœurs
Lieutenant navigation	Officier militaire/ éducatrice	Oui. Un chef mécanicien et un second capitaine	Manille	Oui	Oui	Oui. Un ingénieur et un docteur
AB 1	Mécanicien de marine/ NC	Oui. Deux.	Davao	Oui	Oui	Un frère travaillant dans une usine à Taïwan, une sœur travaillant sur un navire de croisière.
AB 2	Retraité des forces armées (Air force)/ au foyer	Non	Tarlac	Oui	Oui	Deux sœurs
AB 3	Agriculteur/ enseignante	Oui, deux. « Je voudrais qu'ils rejoignent cette compagnie »	Libo Panakulan	Non	Non	Oui
OS	Retraité de l'armée, lieutenant-colonel / ancienne femme d'affaire	Oui. Cinq. Tous officiers, pont ou machine.	Makati, banlieue de Manille	Non	Oui, un garçon de trois ans	Oui, deux sœurs aînées, une travaillant dans un hôpital privé aux philippines, l'autre au Koweit comme aide-soignante et vendeuse dans une boulangerie.
Nettoyeur		Non		Non	Deux enfants	
Chef cuisinier	Agriculteur/ Au foyer	Oui. Trois en plus de moi.	Manille	Oui	Deux enfants	Un frère marin également, et une sœur enseignante.
Messman	Ont un business	Non	Camaligan	Divorcé	Trois enfants	Un frère superviseur dans un call center, une sœur enseignante à l'école maritime.

Tableau 11 : Temporalités des marins

Fonction	**Dates d'embarquement**
Lieutenant navigation	Décembre 2012
AB 1	6 octobre 2012
AB 2	28 juin 2012
AB 3	18 janvier 2013
OS	13 décembre 2012
Nettoyeur	6 novembre 2012
Chef cuisinier	25 novembre 2012
Messman	18 janvier 2013

Réponses au questionnaire mis en circulation à bord. 16 questionnaires remplis sur 23. N'ont pas répondu au questionnaire, par manque de temps, par négligence, ou par refus clair de participer à l'enquête, le second mécanicien, français, le lieutenant navigation, roumain, le troisième mécanicien, lituanien, le lieutenant navigation, ukrainien, le bosco et les deux fitters machines, tous trois philippins.

INDEX DES ENCADRÉS

Encadré 1 : Établir une convention de stage au tramping 44

Encadré 2 : Avant d'embarquer : l'attente, le taxi, les terminaux 49

Encadré 3 : Le statut d'inscrit maritime, un statut en avance sur son temps 80

Encadré 4 : Normalisation du droit du travail maritime 84

Encadré 5 : Immatriculation des navires, Pavillons de libre immatriculation, Pavillons bis et Pavillons de complaisance 91

Encadré 6 : Formation polyvalente et monovalente 95

Encadré 7 : Quelques Acteurs du Macro-système Technique Maritime 123

Encadré 8 : Sous-traitance et spéculation sur la destruction des navires 132

Encadré 9 : Les différents types de charte-partie 137

Encadré 10 : La Fastidieuse comptabilisation des marins de commerce 177

Encadré 11 : La Précarité du free-lance : un exemple de contrat de travail 186

Encadré 12 : La rémunération des marins en free-lance 188

Encadré 13 Réduire la distance avec la famille 304

Encadré 14 : Quand la terre s'invite à bord : suractivité et business de l'escale 316

Encadré 15 : Le PC Cargo, salle de contrôle des opérations commerciales 319

Encadré 16 : La comptabilisation des heures de travail et de repos 322

Encadré 17 : Le prix de l'incertitude 327

Encadré 18 : Ethnographie au tramping 331

Encadré 19 : Prendre des pincettes, jauger les personnes : la difficile gestion des conflits à bord 341

Encadré 20 : Rôles d'équipage et sécurité du bord 382

Encadré 21 : L'évolution « naturelle » des carrières d'officiers 386

Encadré 22 : Les documents-type de l'ISM 402

Encadré 23 : Le travail comme production de valeur et effort physique 411

Encadré 24 : La manœuvre : Dextérité, Confiance et Questionnements 415

Encadré 25 : Le rapport ambigu des marins aux outils d’aide à la navigation 420

Encadré 26 : Recrutement ethnique, explications culturalistes..... 427

Encadré 27 : La pince à épaissir : intégration et mises à l’épreuve des élèves 483

INDEX DES TABLEAUX ET SCHEMAS

Tableau 1 : récapitulatif des embarquements 53

Tableau 2 : les coûts supportés par l'armateur en fonction du type de charte-partie 138

Tableau 3 : nombre de marins dans le monde et répartition par zone géographique 174

Tableau 4: Formation des marins philippins sur l'un des navires 194

Tableau 5 : Moyennes d'âges de marins philippins 251

Tableau 6 : Organisation et répartition des quarts 381

Tableau 7 : Liste des personnes interviewées 545

Tableau 8 : Formation des marins philippins – Février 2013 549

Tableau 9 : : Attrait pour ce métier et projections professionnelles 551

Tableau 10 : Situation personnelle actuelle et origines sociales 552

Tableau 11 : Temporalités des marins 553

Schéma 1 : Types de contrats, distribution par fonction et nationalité 179

Schéma 2 : Circulation des marins et chemins de la sous-traitance 183

Schéma 3 : Le pont des aménagements des marins d'équipage 347

Schéma 4 : Pont des aménagements des officiers 349

Schéma 5 : Pont des cabines et bureaux du chef mécanicien et du commandant 350

Schéma 6 : Le pont A : les carrés et les salles de restauration 351

TABLE DES MATIERES

Remerciements *5*

SOMMAIRE **7**

Liste des sigles *8*

INTRODUCTION GÉNÉRALE **11**

Créer un espace-temps homogène *14*
Rationaliser, comptabiliser, contrôler *16*
La thèse *17*
Plan de la thèse *19*

CHAPITRE 1 : EMPREINTES BIOGRAPHIQUES, HYPOTHESES DE DEPART ET ENQUETES EMBARQUEES : LES DESSOUS DE LA FABRICATION DE LA THESE **21**

1. Partir du navire, le quitter pour y revenir. Itinéraires de recherche *22*
1.1 Une ethnographie de la profession de marin 22
1.1.1 Un manque à combler 22
1.1.2 Une sociologie de l'activité 24
1.1.3 La fiabilité à l'épreuve des écrits et de la qualité 24
1.1.4 Marin, une profession 26
1.2 Comprendre et retracer la fabrication du flux 28
1.2.1 Les marins acteurs de la fluidité 28
1.2.2 Les « mondes » de la marine marchande 29
1.2.3 Heurts et malheurs de la « fluidité sociale » 31
1.3 L'organisation de la vie sociale dans le huis-clos 33
1.3.1 Interroger les rapports sociaux au travail. L'ethnicisation de la relation d'emploi et des relations de travail 34
1.3.2 Les espaces et les temporalités du navire 36
1.4 En guise de résumé 37
2. Les outils de la recherche – La découverte du « milieu » de la marine marchande *38*
2.1 L'inévitable entrée par « le haut » 39
2.1.1 Avant d'embarquer 39
Travailler à bord 39
Entretiens exploratoires 40
2.1.2 Rencontre avec les armateurs 41
2.2 Deux armateurs différents et quatre embarquements 44
2.2.1 Deux armateurs 44
L'entreprise A : un armateur historique et en bonne santé 44
L'entreprise B : l'armateur multi-sites et international 46
2.2.2 Quatre navires 46
Le roulier – colis lourd 48

Le vraquier – minerai de fer 49
Les pétroliers 51
3. Ethnographie embarquée 53
3.1 Observations simples et participantes 53
3.1.1 Partir des tâches, des temps, des espaces 54
3.1.2 Tenir le journal de terrain et organiser les entretiens 58
3.1.3 S'inscrire dans la routine et l'ordre normatif du bord 60
3.2 Jeux de rôles et expérience de l'étrangéité 61
3.2.1 L'étranger 61
3.2.2 Interférences entre l'ethnographe et « son » terrain 64
3.2.3 Les problèmes et limites de l'enquête en milieu fermé 66
Conclusion : Femme, blanche, française et « sociologue » embarquée 68

PREMIÈRE PARTIE : LE NAVIRE AU CŒUR DE LA CONFIGURATION MARITIME 73

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE 74

CHAPITRE 2 : L'ECLATEMENT DE LA CORPORATION : DE L'« UNITE NATIONALE » A L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU SECTEUR DU TRANSPORT MARITIME 77

1. L'ordre et la régulation corporatiste 79
1.1 Le statut d'inscrit maritime et la naissance du droit du travail maritime : Un outil au service de la protection et de la captation de la main d'œuvre 79
1.1.1 Le statut d'inscrit maritime 80
1.1.2 Un droit du travail autonome 83
1.2 La régulation corporatiste 84
1.2.1 Les objets de la négociation corporatiste 85
1.2.2 La corporation comme garantie de la paix sociale 87
2. La remise en cause de la corporation et la progressive internationalisation de la marine marchande française 89
2.1 Des mutations organisationnelles et technologiques pour maintenir l'ordre corporatiste 89
2.1.1 Décolonisation, Démilitarisation et Pavillons de complaisance 89
2.1.2 Automation, restructuration des armements et élévation du niveau de formation 93
2.2 La mise en place du flux continu 97
2.2.1 Concentration des armements, nouveaux rapports de force et intégration de la logistique 97
2.2.2 L'ouverture du marché du travail 100
1986 - 1988 : Le plan Marine marchande ou Plan Guellec 100
Le Pavillon RIF : le passage d'une politique de l'armement à une politique du pavillon 101
2.2.3 L'exemple de l'entreprise B 104
3. Le nouvel ordre international 107
3.1 La régulation par l'accident 107
3.1.1 Des naufrages contreproductifs 107
3.1.2 Les conventions internationales 109

La convention SOLAS ... 109
La convention MARPOL ... 110
La STCW (Standards of Traning, Certification and Watchkeeping for Seafarers) ... 110
La MLC 2006 ... 111
3.2 Une autorégulation du secteur ? ... 112
3.2.1 Sociétés de classification ... 112
3.2.2 Le contrôle de l'État du port d'escale (Port State Control) ... 113
3.2.3 Le *Vetting* ... 114
3.3 Autocontrôle, Autorégulation et reconfiguration du rôle de l'État ... 117
Conclusion ... *118*

CHAPITRE 3 – ORCHESTRER LA FLUIDITE ET LA SECURITE DU TRANSPORT MARITIME DEPUIS LA TERRE ... 121

1. Construire, détruire et deflager les navires : des stratégies armateuriales en juste-à-temps 124*
1.1 Une activité stratégique opérant à moyen terme ... 124
1.1.1 La construction comme outil pour s'inscrire dans la concurrence ... 124
Introduire de nouveaux procédés techniques ... 124
Se positionner dans les accords de pool ... 125
1.1.2 Le pilier de l'emploi maritime et para-maritime ... 127
1.2 Adapter la flotte à l'aléatoire des marchés ... 128
1.2.1 Les « effets d'annonce »… ... 128
1.2.2 … Et retournements brutaux ... 130
2. Trouver les contrats commerciaux ... *134*
2.1 Les *process* d'affrètement et d'opération ... 134
2.1.1 Le tramping, un idéal de fluidité ? ... 134
2.1.2 Anticipations et coups de bluff dans la négociation ... 139
L'arraisonnement de la mer ... 139
Quand la mer se réinvite à la table des négociations ... 142
2.2 Se prémunir des ruptures de flux du *tramping* ... 143
2.2.1 Fidéliser le client ... 143
2.2.2 Placer ses navires ... 144
2.2.3 Suivre en continu le navire à distance ... 145
3. Armer et assister le navire en continu ... *147*
3.1 La cuisine du service planification ... 147
3.1.1 Recruter à l'aveuglette ... 147
3.1.2 … Et sans interrompre le flux ... 149
3.1.3 Connaître son effectif : la condition pour s'ajuster au flux ... 151
3.2 Assister, arbitrer, homogénéiser le réseau ... 153
3.2.1 *L'assistance sous toutes ses formes* ... 154
Intervenir dans l'instant ... 154
L'assistance immédiate et en continu ... 155

3.2.2 La terre arbitre du conflit entre logique commerciale et logique de fiabilité 157
3.2.3 L'homogénéisation du réseau 159
Un réseau englobant terre et mer 159
Introduire de nouvelles réglementations 160
Conclusion *162*

DEUXIÈME PARTIE : MARCHÉ DU TRAVAIL, EMPLOI ET HORS-TRAVAIL 165

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE 166

CHAPITRE 4 : UN MARCHE INTERNATIONAL DU TRAVAIL AU SERVICE DE LA FLUIDITE DES NAVIRES ? MARCHANDISATION, SEGMENTATION ET ETHNICISATION DE L'EMPLOI MARITIME 167

1. La généralisation des équipages internationaux *171*
1.1 Contournement de la loi du pavillon et ouverture de nouveaux bassins d'emploi 171
1.1.1 Les pavillons de complaisance et le principe d'extraterritorialité 171
1.1.2 Ouverture de nouveaux bassins d'emploi et segmentation du marché du travail 173
Une répartition ethnicisée des postes 175
Des marchés inégalement fournis 175
1.2 Explosions des liens et redéfinition des termes de la relation d'emploi 179
1.2.1 Sous-traitance et agences de *manning* 179
1.2.2 Un encadrement juridique international peu contraignant 180
1.3 La mise en concurrence des marins et l'individualisation de la relation d'emploi 184
1.3.1 Le *free-lance* comme norme d'emploi 184
1.3.2 Des niveaux de rémunération inégaux 188
1.3.3 La concurrence sur le coût global 189
1.3.4 Le retour du marchandage ? 191
2. Les contradictions de cette ouverture du marché du travail *193*
2.1 Une forte mobilité de la main-d'œuvre 193
2.1.1 Une mobilité plus ou moins contrôlée de la main-d'œuvre 193
2.1.2 Les « shiftages » de dernière minute 195
Déplacer des marins pour combler un manque de main-d'œuvre 196
Déplacer des marins pour être en règle 198
Les limites de cette mobilité 199
2.2 Perte de contrôle sur la main-d'œuvre et fuites des savoir-faire 201
2.2.1 « Ne faire que passer… » : La question du suivi de la maintenance 201
2.2.2 Une discipline et une fidélité fragilisées 203
3. Stabiliser la main-d'œuvre et les compétences *204*
3.1 La formation entre investissement fragile et contraintes de sécurité 205
3.1.1 Former une main-d'œuvre volatile : investir à perte ? 205
3.1.2 La STCW, une solution partielle 206
3.2 L'ethnicisation de la relation d'emploi comme outil de stabilisation de la relation d'emploi 208
3.2.1 L'essentialisation des compétences 208

3.2.2 Le bloc coût/compétence/nationalité ... 209
3.3 L'Ethnicisation de la relation de travail ... 211
3.3.1 L'essentialisation des compétences ... 212
3.3.2 Stabiliser le collectif de travail : « Ce coup-ci ils sont là, mais le prochain coup, ils seront où ? » 214
3.3.3 Le prolongement de l'« ordre des choses » ethniques ... 216
Conclusion ... *218*
CHAPITRE 5 – TRAJECTOIRES, ET MISES AU TRAVAIL : L'EMPLOI TOTALISANT ... 221
1. L'engagement vocationnel et la gestion paternaliste comme supports à une flexibilité du temps de travail ... *224*
1.1 Une relation donnant-donnant ? ... 224
1.1.1 Un temps de travail aux frontières floue ... 224
1.1.2 Le compromis paternaliste et sa remise en cause ... 226
1.2 « C'est la particularité de notre métier, c'est qu'on peut pas choisir. » Registre vocationnel et rapport ludique au travail ... 229
1.2.1 « Depuis que je suis petit, et en grandissant, j'ai toujours voulu faire ça ! » ... 229
1.2.2 Héritages familiaux et dynasties de marins ... 230
1.2.3 Acquisition du sens marin : socialisation par les loisirs maritimes et valorisation du « faire » 233
1.2.4 Mobilités et mode de vie non conventionnels: le métier comme continuation des activités du hors-travail 235
2. Attentes, incertitudes et subordinations du free-lance ... *238*
2.1 Un engagement orienté par un registre sacrificiel ... 238
2.1.1 Un engagement au service des autres ... 238
2.1.2 « *To see the world for free* » ... 246
2.1.3 La perspective d'un métier valorisant et valorisé : officier pont ... 247
Entrer par la petite porte ... 247
…Où passer les brevets? ... 250
2.2 L'institutionnalisation de l'incertitude ... 252
2.2.1 Le marché des agences de *manning* : à mi-chemin entre le formel et l'informel ... 252
2.2.2 Le recrutement par cooptation ... 255
2.3 Assignations, convocations, et révocations ... 256
2.3.1 « Si tu dis non, ils ne te rappelleront plus » : le non-choix des propositions ... 257
L'obligation de prendre les propositions ... 257
Le contrôle sur les avancements de carrière ... 258
2.3.2 « Six mois, c'est trop court pour nous ». L'attente comme dispositif disciplinaire ... 260
3. Contre et au-delà cette marchandisation du travail ... *264*
3.1 La rupture radicale entre les sphères du travail et du hors-travail : « *C'est pas une double vie, mais c'est un double rythme* » ... 265
3.1.1 Les congés : du hors-travail rémunéré à temps plein ... 265
Jouir de son temps ... 265
…Tout en étant cadre ... 267

L'enfermement : « On a des vies compliquées, des vies monastiques… ! » 269
3.1.2 Dans la sphère domestique : articulation, réaffirmation et renversement des rôles sociaux 272
L'articulation du travail et du hors-travail entre la stabilisation professionnelle et la stabilisation affective 272
Un foyer vivant au rythme du marin 274
Interchangeabilité, renversement ou cumul des rôles genrés ? 277
3.1.3 Les difficultés à vivre sur la brèche 279
Une frontière pas si hermétique que ça 279
Un décalage avec les autres pas toujours bien vécu 281
3.2 Reprendre le contrôle de ses temps 283
3.2.1 Une activité temporaire ? L'agencement des temps biographiques 283
3.2.2 Sortir du joug des agences, reprendre la main sur la gestion des temps 285
Obtenir l'équivalence temps en mer-temps à terre 285
Devenir officier 287
Court-circuiter les agences 288
Conclusion *289*

TROISIÈME PARTIE : LE TRAVAIL EN CONTINU ENTRE CONTRÔLE À DISTANCE ET AUTONOMIES 291

INTRODUCTION A LA TROISIEME PARTIE 292

CHAPITRE 6 : TEMPS DU FLUX, TEMPS DES INDIVIDUS : RYTHMES ET ARTYHMIES DES ESPACES-TEMPS DU NAVIRE 295

1. Le décloisonnement du navire comme avènement de la « modernité liquide » ? *298*
1.1 Vitesse de circulation et flux tendus 298
1.1.1 Faire du temps un flux continu 298
1.1.2 Informer en temps réel pour assurer la succession des projets et diminuer les temps morts 300
Informer et contrôler en temps réel 300
Joindre plus facilement la terre 302
Conflits de temporalités 305
1.2 Temps du flux, temps chronométré 309
1.2.1 Estimer le temps du voyage 309
Le passage planning 310
L'ETA 311
1.2.2 L'OC 313
Le minutage de toutes les étapes de l'OC 314
« Résister à la pression » 317
1.2.3 Quand le travail se met à l'heure du flux 320
Les heures supplémentaires 320
Arrêter le flux 323

2. Ordres et désordres du bord ... *325*
2.1 Le temps hors du flux ... 325
2.1.1 Le navire mis en attente ... 325
De l'origine de cette attente ... 325
« Y a jamais rien de fixe » : complexification de l'organisation des tâches ... 328
2.1.2 Lassitudes et possibles de l'attente ... 331
Le navire à la dérive ... 331
Prendre le temps d'éprouver le collectif ... 333
2.2 Une mosaïque de temps différents ... 335
2.2.1 Marins et machines ... 336
2.2.2 La « carrière » des navigants embarqués ... 338
2.2.3 Prendre en compte les rapports différenciés au travail ... 340
3. Espaces segmentés, espaces cachés et temps appropriés ... *344*
3.1 Agencements hiérarchiques et ordres symboliques ... 345
3.1.1 Un agencement des espaces temps très codifié ... 345
Un ancrage spatial des temporalités et des rôles ... 345
Spatialisation de la hiérarchie, hiérarchisation des espaces ... 347
3.1.2 Ségrégations spatiales et entre soi : l'exemple des repas ... 353
Les rituels du repas ... 353
Des différences culturelles ... 355
…A l'intersectionalité ... 357
3.2 Espaces cachés, temps appropriés ... 360
3.2.1 « Avoir une vie » ... 361
3.2.2 La vie de bord comme outil de régulation du collectif ... 365
3.2.3 Disciplinarisation et débordements des espaces temps ... 366
Appropriations discrètes ... 368
Les escales ... 371
Conclusion ... *374*
CHAPITRE 7 – CONTROLE ET AUTOCONTROLE DE LA CONTINUITE DE L'ACTIVITE : LA ROUTE LIBRE VUE DU PONT ... 377
1. La passerelle, lieu de commandement et de contrôle ... *380*
1.1 Une organisation hiérarchique fonctionnelle ? ... 380
1.1.1 A chacun sa place et son heure ... 380
1.1.2 Jeunes officiers et vieux matelots : inversement de la pyramide des âges ? ... 385
La jeunesse des officiers français ... 385
Remise en cause de l'ordre hiérarchique traditionnel ... 388
Nouvelles segmentations et conflictualités nouvelles ... 389
1.2 La passerelle, œil de Moscou et objet de tous les contrôles ... 392
1.2.1 Contrôler à distance ou sécuriser le navire ? ... 393
1.2.2 Perte d'autonomie et circulations des contraintes ... 395
2. Continuité, langueur et stress du quart ... *398*

2.1 Les outils de la continuité ... 399
2.1.1 Organiser la suite ... 399
2.1.2 Historiciser l'activité ... 403
Le journal de bord ou le suivi de l'activité ... 403
Au-delà de l'écriture : s'imprégner dans la situation ... 405
2.2 La veille entre vigilance et ennui ... 407
2.2.1 Routines du quart ... 408
Suivre la « ligne rouge » ... 408
Déjouer l'ennui, la routine du quart ... 409
2.2.2 La discontinuité dans la continuité : la veille n'est pas de tout repos ... 414
Les manœuvres : entre check-list et virtuosités ... 414
Les routes de collision ... 416
2.2.3 Navigations cognitives ... 417
3. Réglementations, exigences commerciales et good-loOKing : le travail au pont ... 422
3.1 Un lieu stratégique mais peu valorisé ... 423
3.1.1 Piquer la rouille, repeindre et…recommencer ... 423
"It must just loOK good, then we take pictures and that's it!" ... 423
Un équipage « autonome » ... 425
3.1.2 La polyvalence des matelots ... 428
3.1.3 Réaliser les boulots en temps et en heure ... 432
Le contrôle des heures supplémentaires ... 432
Autogérer son temps de travail ... 433
3.2 Le nettoyage des cales : du sale boulot ? ... 435
3.2.1 Technicité du corps ... 435
3.2.2 Nettoyer ou respecter les réglementations internationales ... 437
4. Contrôle et autocontrôle comme garants de la continuité du flux ? ... 439
4.1.1 Responsabilité opérationnelle et arènes de discussion : le faire avant l'écrit ... 440
4.1.2 Ecrire pour se protéger contre la pression commerciale et hiérarchique ... 444
Faire primer la sécurité ... 445
Faire sortir le problème du face-à-face navire-commerciaux ... 446
Gérer la distance entre les mailles du réseau ... 447
Conclusion ... 450
CHAPITRE 8 : ARRANGEMENTS COLLECTIFS, BRICOLAGES ET MARGES DE MANŒUVRE : L'AUTONOMIE COMME « GENRE PROFESSIONNEL » ... 453
1. Organisation et distribution du travail ... 455
1.1 Le ventre du navire ... 456
1.1.1 Le PC machine, un lieu de passage pour les activités de conduite ... 456
1.1.2 La salle des machines ... 459
1.2 Diversité des tâches, ordre de priorités et aléatoire de la mer ... 464
1.2.1 Le suivi en continu des installations : l'Engine log boOK et les rondes ... 465
La ronde : un suivi sensible des installations ... 465
« Avoir un deuxième regard » : tenir le journal machine ... 467

1.2.2 La planification systématique de la maintenance et ses limites ... 470
La maintenance systématique du logiciel ... 470
Un contexte contraint par l'aléatoire de la mer et du tramping ... 471
1.2.3 S'adapter à l'aléatoire ... 473
Au-delà de la systématicité : établir l'ordre de priorité ... 474
L'interdépendance et la coordination entre la machine et le pont ... 477
1.3 Sales boulots et tâches nobles ... 479
1.3.1 Vrai boulot et « boulot sale » ... 480
1.3.2 Répartir les tâches pour ordonner le bord ... 482
Effectuer le sale boulot pour former ... 482
Se répartir les boulots pour que chacun ait sa place ... 485
1.3.3 Partage du sale boulot et dérogation à la division morale du travail ... 486
2. « Se débrouiller avec les moyens du bord » : possibles et limites de l'autonomie revendiquée 488
2.1 Être tout seul et avoir plusieurs solutions : « *c'est ça la force du marin* » ... 489
2.1.1 Le troubleshooting comme élément constituant du sens mécanique ... 490
2.1.2 « Ici, on fait tout tous seuls » ... 492
2.2 Une gestion collective des savoir-faire ... 494
2.2.1 Gérer le risque de commettre des erreurs ... 494
2.2.2 Mobiliser et consigner les savoir-faire collectifs ... 495
Savoir faire appel aux autres ... 495
Fixer les savoir-faire et les astuces ... 497
2.2.3 Evaluer et resserrer le collectif ... 500
3. Possibles et limites de l'autonomie ... 503
3.1 L'autonomie comme limitations des moyens d'agir ... 503
3.1.1 Le besoin d'aide extérieure ... 503
3.1.2 Une autonomie support à des limitations budgétaires ... 504
3.2 Eprouver le bateau, le tester et le personnaliser ... 508
3.2.1 Les nouvelles techniques et réglementations comme autre challenge ... 508
3.2.2 La reconnaissance de savoirs locaux ... 511
3.3 Arrangements locaux informels : entre illégalité et reconnaissance ... 512
3.3.1 Pratiques illégales… pour être dans les clous ... 513
3.3.2 Customisation des installations : le « DIY » des mécanos ... 514
Conclusion ... 517

CONCLUSION GENERALE ... 519

Le flux à l'épreuve de la concurrence internationale : la tension entre distance et continuité 519
Le flux à l'épreuve de la gestion de la main d'œuvre : la tension entre circulation et contrôle 521
Le flux à l'épreuve du travail à bord : tensions entre isolement et mise en réseau, autonomie et subordination ... 523
L'autonomie des marins comme condition du flux ... 524
Perspectives de recherche ... 526

BIBLIOGRAPHIE **529**

ANNEXES **541**

Annexe n°1: Lexique *541*

Annexe n°2 : Les personnes interviewées *545*

Annexe n°3: Résultats du questionnaire *549*

INDEX DES ENCADRÉS **554**

INDEX DES TABLEAUX ET SCHEMAS **556**

TABLE DES MATIERES **557**