

FEMMES DU SECTEUR MARITIME

ENQUÊTE 2024

Rapport sur la participation des
femmes dans les secteurs maritimes
public et privé



Femmes du Secteur Maritime Enquête 2024

Rapport sur la participation des femmes
dans les secteurs maritimes public et privé

Coordonnée par



ABRÉVIATIONS

CSW	ONU
Commission de la condition de la femme	Organisation des Nations Unies
Comité FAL	SAR
Comité de la simplification des formalités	Recherche et sauvetage
Comité TC	STIM
Comité de la coopération technique	Science, technologie, ingénierie et mathématiques
CIPD	WIMAs
The Chartered Institute of Professional Development	Association des femmes du secteur maritime
ESG	WISTA
Questions d'environnement, de société et de gouvernance	Women's International Shipping and Trading Association
GNL	WMU
Gaz naturel liquéfié	Université maritime mondiale
ICS	
Chambre internationale de la marine marchande	
INTERTANKO	
Association internationale des armateurs pétroliers indépendants	
ISWAN	
International Seafarers’ Welfare and Assistance Network	
ITF	
Fédération internationale des ouvriers du transport	
LGBTIQ+	
Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et queers	
MARAD	
Administration maritime des États-Unis	
MEPC	
Comité de la protection du milieu marin	
MSC	
Comité de la sécurité maritime	
NSMV	
National Security Multi-Mission Vessel	
OIT	
Organisation internationale du Travail	
OMI	
Organisation maritime internationale	

LISTE DES FIGURES

Figure 01: Part des femmes dans la main-d'œuvre maritime des entités qui ont participé à l'Enquête, par région	14	Figure 17: Part et répartition des femmes employées dans le secteur privé	88
Figure 02: : Focus régional : Les femmes dans la main-20 d'œuvre du secteur public	20	Figure 18: Pourcentage de femmes employées dans les sous-secteurs privés en 2021 et 2024	92
Figure 03: Les femmes au sein des autorités maritimes	22	Figure 19: Part des femmes dans des conseils d'administration, par pays du siège de l'entreprise/de l'organisation	98
Figure 04: Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées, et des fonctions d'appui	30	Figure 20: Part et répartition des femmes dans les conseils d'administration d'organisations maritimes du secteur privé	100
Figure 05: Représentation des genres à la tête des administrations maritimes	36	Figure 21: Organisations avec des femmes aux postes de direction, par sous-secteur	102
Figure 06: Représentation des genres à la tête du Ministère chargé du secteur maritime	38	Figure 22: Nombre d'organisations qui emploient des femmes par groupe d'âge et sous-secteur	106
Figure 07: Les femmes dans l'enseignement maritime	40	Figure 23: Votre entreprise/organisation a-t-elle une politique officielle de promotion de l'égalité des sexes ?	110
Figure 08: Représentation des femmes aux réunions de l'OMI	46	Figure 24: Égalité des sexes dans les procédures de recrutement et d'avancement	111
Figure 09: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes	52	Figure 25: Part des femmes marins par pays du siège de l'entreprise/de l'organisation	114
Figure 10: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes – autres politiques/initiatives	58	Figure 26: Répartition géographique : Dans quel pays se trouve le groupe le plus important de femmes marins de votre organisation du secteur privé ?	116
Figure 11: Votre État Membre dispose-t-il de réseaux ou d’associations de femmes des secteurs maritime, portuaire ou de la pêche?	66	Figure 27: Rang des femmes marins dans les organisations qui ont répondu à l'Enquête	118
Figure 12: Votre État Membre a-t-il établi une section nationale de l'une des huit associations des femmes du secteur maritime (WIMA) de l'OMI ?	68	Figure 28: Enseignants dans les académies maritimes/départements maritimes d'universités	121
Figure 13: SAperçu du type d'entreprise/ d'organisation	82	Figure 29: Établissements d'enseignement, de recherche ou de formation qui dispensent des cours destinés aux gens de mer	121
Figure 14: Sous-secteur dans lequel l'entreprise/ l'organisation exerce ses activités	83	Figure 30: Formation élargie des étudiants	121
Figure 15: Répartition géographique des organisations du secteur privé qui ont répondu à l'Enquête, par lieu du siège	84	Figure 31: Les employées de votre entreprise/organisation sont-elles membres de réseaux ou d'associations consacrés aux femmes travaillant dans le secteur maritime, le secteur portuaire ou le secteur de la pêche ?	122
Figure 16: Focus régional : Les femmes dans la main-d'œuvre du secteur privé	86		

TABLE DES MATIÈRES

	Message de M. Arsenio Dominguez, Secrétaire général de l'OMI	08
	Message de Mme Elpi Petraki, Présidente de WISTA International	09
I	Résumé analytique	10
II	Enquête sur les États Membres	17
	01 Introduction à l'analyse de l'Enquête sur les États Membres	18
	02 Les femmes dans les administrations maritimes et d'autres institutions	22
	03 Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions essentielles et des fonctions d'appui	30
	04 Les femmes dans l'enseignement maritime	40
	05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes	46
	06 Les femmes dans les associations du secteur maritime (WIMA) et d'autres réseaux	66
	07 Conclusion et perspectives	72
III	Industry Survey	79
	01 Introduction à l'analyse de l'Enquête sur le secteur privé	80
	02 Les femmes dans le secteur maritime privé	88
	03 Fonctions de cadre intermédiaire, fonctions essentielles et fonctions d'appui	92
	04 Les femmes aux postes à responsabilité	98
	05 Recrutement et rétention dans les entreprises du secteur maritime	106
	06 Les femmes en mer	112
	07 Établissements d'enseignement maritime privés	120
	08 Réseaux et associations maritimes	122
	09 Conclusion et perspectives	124
IV	Réflexions finales	128
V	Appendice A : Méthodologie	130



Une pierre angulaire de notre avenir

“Parvenir à l’égalité des sexes, comme indiqué dans l’objectif de développement durable 5 de l’ONU, n’est pas juste une aspiration, il s’agit d’une responsabilité collective qui incombe à tous les acteurs du secteur maritime”

Des millions d’emplois dans les transports, les administrations et les industries maritimes reposent sur nos océans. Pour que l’ensemble du secteur maritime prospère, il doit continuellement attirer et retenir des professionnels compétents qui assureront sa réussite future. Il faut donc investir dans des talents, en veillant à ce que chacun, en particulier les femmes et les filles, ait toutes les chances de bâtir une carrière épanouissante dans le secteur maritime. La diversité n’est pas juste un objectif, il s’agit d’une nécessité pour l’innovation, la durabilité et la prospérité à long terme.

La présente deuxième Enquête sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA fournit de précieux renseignements sur les progrès du secteur depuis la série de données de référence collectée dans le cadre de l’Enquête de 2021. La participation accrue à l’Enquête des États Membres et des acteurs du secteur privé constitue un signe encourageant de l’engagement croissant à l’égard des questions de genre. Les résultats montrent des améliorations non uniformes de la participation des femmes aux différents niveaux du secteur maritime. Au sein des États Membres de l’OMI, les femmes représentent à présent 19 % de la main-d’œuvre employée dans le secteur maritime.

Toutefois, il reste du chemin à parcourir. Les femmes ne représentent toujours qu’une faible proportion du personnel navigant, ce qui met en évidence la nécessité urgente de s’engager et d’agir de façon continue. Nous devons redoubler nos efforts pour favoriser un secteur maritime véritablement diversifié et inclusif, où le talent est reconnu et cultivé, quel que soit le genre, afin de nous faire entrer dans une nouvelle ère maritime numérique et décarbonée.

Notre responsabilité est claire : mettre en œuvre des

politiques qui conduisent à un véritable changement, créer des possibilités de mentorat, de formation et de réseaux, et favoriser un environnement où les femmes du secteur maritime peuvent prospérer. Dans le présent rapport, des recommandations concrètes sont formulées en vue d’accélérer les progrès et de veiller à ce que la diversité devienne une pierre angulaire de l’avenir de notre secteur.

À l’OMI, nous poursuivrons nos efforts dans ce sens, au moyen de notre programme phare sur les femmes du secteur maritime, à présent dans sa quatrième décennie, et en intégrant les questions de genre dans l’ensemble des projets et des activités de renforcement des capacités. Nous reconnaissons que la réalisation de véritables progrès nécessite une action soutenue, des investissements stratégiques et un suivi continu. En conséquence, nous renforçons activement les partenariats avec les États Membres, les responsables du secteur privé et les organisations internationales afin de promouvoir les meilleures pratiques et d’élaborer des politiques ciblées. Nous nous employons à suivre tous les investissements financiers en lien avec des questions de genre dans le cadre de nos efforts de coopération technique, afin que l’obligation de rendre des comptes soit respectée et que des effets mesurables soient produits.

Parvenir à l’égalité des sexes, comme indiqué dans l’objectif de développement durable 5 de l’ONU, n’est pas juste une aspiration, il s’agit d’une responsabilité collective qui incombe à tous les acteurs du secteur maritime. J’appelle donc tous ces acteurs à monter à bord – travaillons tous ensemble en s’appuyant sur les progrès accomplis à ce jour afin de saisir les occasions de mettre en place un secteur maritime plus inclusif, dynamique et tourné vers l’avenir pour les générations futures.



Un engagement en faveur du changement

“L’Enquête sur les femmes du secteur maritime est destinée à fournir des données réelles, formuler des recommandations dans des domaines qui nécessitent une attention accrue et servir d’appel collectif à l’action.”

Alors que les politiques de diversité et d’inclusion sont actuellement remises en question, l’importance d’initiatives comme l’Enquête sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA et des renseignements essentiels que celles-ci offrent ne peut être sous-estimée. Je souhaiterais donc remercier tous ceux qui ont participé à l’Enquête. Vos réponses, qui sont grandement appréciées et fondamentales, appuient nos efforts continus visant à comprendre et mesurer avec précision la diversité de genre dans le secteur maritime afin de conduire à un changement concret.

La première Enquête sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA a permis de poser des bases solides et il est encourageant de voir que de réels efforts ont été déployés pour améliorer la diversité de genre dans plusieurs branches au cours des trois dernières années. Toutefois, les résultats sont inégaux : certaines parties du secteur maritime ont connu un accroissement de la représentation des femmes, mais d’autres ont fait l’objet d’un déclin.

Néanmoins, il me paraît encourageant que des domaines plus récents de notre secteur, comme les questions d’environnement, de société et de gouvernance et les services de décarbonation ainsi que la technologie maritime, ont connu une croissance particulièrement importante. Ces domaines sont directement liés à certains de nos défis majeurs et leur croissance met en évidence le rôle essentiel de la diversité et la manière dont les femmes contribuent à l’avenir du secteur.

L’Enquête sur les femmes du secteur maritime est destinée à fournir des données réelles, formuler des recommandations dans des domaines qui nécessitent une attention accrue et servir d’appel collectif à l’action.

Dans cette optique, les résultats montrent que le recrutement, la rétention et l’avancement des femmes, tant à terre qu’en mer, demeurent des enjeux majeurs. Les femmes ne représentent que 1 % des gens de mer en activité employés par les entreprises qui ont répondu à l’Enquête et engagent directement des marins, et seulement 5 % des étudiants dans le domaine maritime. Nous devons corriger cette disparité de genre en mer.

Les données indiquent la présence continue d’obstacles tels que des stéréotypes sexistes, des préoccupations liées à la sécurité sur le lieu de travail, un manque de politiques favorables à la famille et l’écart de rémunération qui persiste entre les femmes et les hommes. Nous avons tous le devoir de rendre le secteur plus accessible et inclusif, non seulement pour les générations futures, mais également pour la main-d’œuvre d’aujourd’hui. J’espère que les résultats de l’Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime orienteront les mesures que nous devons prendre pour provoquer un changement culturel, étant donné que nous avons encore un long chemin à parcourir dans notre mission visant à améliorer la diversité de genre et se débarrasser des préjugés sexistes.

Depuis plus de 50 ans, WISTA International soutient la progression professionnelle des femmes et travaille en collaboration avec le secteur pour aider à faire avancer la diversité et l’inclusion à tous les niveaux. L’engagement de l’OMI à l’égard de notre cause dans le cadre de multiples initiatives a incontestablement appuyé la réalisation des objectifs figurant dans les statuts de WISTA International. Nous restons déterminés à promouvoir l’égalité des sexes et la diversité en tant que vecteurs de changement positif et souhaitons travailler en étroite collaboration avec les parties prenantes du secteur pour créer un avenir plus durable pour tous.

I

Résumé analytique

L'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA apporte une analyse approfondie de la représentation des genres et met en évidence les changements qui ont eu lieu depuis la première Enquête en 2021. Le rapport présente l'analyse des données de différents États Membres de l'OMI et du secteur maritime privé (provenant de deux questionnaires distincts), et fournit des renseignements concernant les responsables, la présence dans les effectifs, les politiques ainsi que l'enseignement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Les derniers résultats montrent une sensibilisation accrue et un engagement en faveur d'une plus grande diversité de genre dans la main-d'œuvre maritime, comme en témoigne la participation plus élevée à l'Enquête.

Au total, 88 États Membres de l'OMI et 608 organisations du secteur privé ont répondu au dernier questionnaire, ce qui est supérieur aux 45 États Membres et 513 organisations qui nous ont transmis des renseignements en 2021.

Tendances mondiales dans la participation des femmes

Les données dressent un tableau complexe. Le nombre de femmes dans les secteurs maritimes public et privé augmente au regard du nombre des employées déclarées, qui atteint 176 820 femmes en 2024. Toutefois, ce chiffre représente un peu moins de 19 % de la main-d'œuvre totale, en comparaison avec les 151 979 femmes en 2021, qui représentaient 26 % de la main-d'œuvre. En conséquence, bien que le nombre total des femmes recensées dans le présent rapport ait augmenté, les données additionnelles, en particulier celles provenant d'États Membres dont le nombre de répondants s'est fortement accru, montrent une tendance à la baisse du ratio femmes/hommes dans la main-d'œuvre maritime.

Les organisations des Caraïbes, de l'Europe et du Pacifique ont toutes notifié les niveaux les plus élevés de travailleuses, qui représentaient plus de 20 % de la main-d'œuvre totale dans les États Membres de l'OMI ainsi que dans le secteur privé. Le Pacifique était la région qui présentait le ratio le plus élevé de femmes dans la main-d'œuvre du secteur public, à un peu plus de 26 % (pour un total de

1 375 femmes), tandis que la région des Caraïbes a montré la voie dans le secteur privé, atteignant 63 %, ce qui, en termes réels, représentait seulement 197 femmes. La majorité des femmes dans le secteur privé se situent en Europe, avec 15 457 femmes sur un total de 71 470 dans la main-d'œuvre déclarée par les entreprises du secteur privé qui ont répondu à l'Enquête, soit un peu plus de 21 % des effectifs.

S'agissant du nombre total, les répondants d'Amérique du Nord ont notifié le nombre le plus important de travailleuses de manière globale, avec 68 133 employées déclarées, dont la majorité se trouve dans le secteur public (66 942 femmes). Toutefois, étant donné les effectifs régionaux s'élevant à 372 366 individus, les femmes représentent à peine plus de 18 % du nombre total des travailleurs en Amérique du Nord.

Parmi les autres régions notables figurent l'Amérique latine, où le chiffre considéré (3 954 femmes au total) reste supérieur à 18 % tant dans le secteur public que dans le secteur privé, ainsi que l'Asie, où les femmes représentent 16 % des effectifs des répondants du secteur privé (5 855 femmes) et 19 % (17 321 femmes) de la main-d'œuvre des États Membres qui ont répondu à l'Enquête.

Certains pays ou organisations des différentes régions afficheront bien évidemment des écarts.

Données concernant les États Membres

Les femmes représentent un peu plus de 19 % de la main-d'œuvre totale des États Membres de l'OMI, avec 148 828 employées déclarées sur un effectif total de 772 470. Depuis la première Enquête, des augmentations notables ont été enregistrées. Le pourcentage des femmes qui travaillent dans des

ports et des terminaux publics est passé de 19 % à 25 %, et les femmes constituent à présent 25 % du personnel des secrétariats des mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port. La représentation des femmes dans les délégations de l'OMI a atteint 28 %, en comparaison avec les 21 % de 2021. En outre, le nombre de femmes responsables d'administrations maritimes est passé de 6 en 2021 à 14 en 2024. Cela signifie que 15 % de l'ensemble des États Membres qui ont répondu à la présente Enquête ont une femme à la tête de leur administration maritime.

Il ressort de l'Enquête que la représentation des femmes aux fonctions essentielles et d'appui au sein des administrations maritimes varie selon les régions, avec l'Argentine, l'Australie et la Suède qui font état d'une augmentation, tandis que le Chili, le Costa Rica et la Norvège font apparaître des baisses. Les fonctions opérationnelles et techniques spécialisées (essentielles) occupées par des femmes font l'objet de hausses.

La mise en œuvre de politiques joue également un rôle crucial dans la représentation des genres. Sur les 88 États Membres qui ont répondu, 73 ont transmis des renseignements sur des politiques/initiatives mises en place sur le lieu de travail qui tiennent compte des questions de genre au sein de leurs administrations maritimes. Si 17 des 73 répondants ne disposaient pas de cadre formel, 35 États Membres ont mis en place au moins cinq politiques/initiatives. Au total, 55 États Membres disposaient de politiques en matière de harcèlement sexuel, et 28 d'entre eux ont mis en place des formations concernant le genre et la diversité. Trente-neuf proposaient un aménagement des modalités de travail, et 35 d'entre eux ont adopté

Résumé analytique

des politiques favorables en matière de garde d'enfants à l'intention des employés.

Il convient de renforcer davantage les mesures visant à encourager les jeunes femmes à embrasser des carrières maritimes. Une ventilation démographique montre que la plupart des femmes au sein des administrations maritimes sont âgées de 25 à 44 ans, sans représentation significative des femmes âgées de 18 à 24 ans, sauf en Argentine.

La représentation des femmes aux réunions de l'OMI n'est pas uniforme, avec 22 États Membres qui font état d'une forte présence féminine. Le Canada et la Norvège ont indiqué que plus de 50 % des membres de leurs délégations qui ont assisté aux réunions de l'OMI étaient des femmes. Par contre, 24 États Membres n'avaient aucune représentante aux réunions de l'OMI.

Dans l'Enquête, une attention particulière a été portée à l'enseignement maritime, avec des nouvelles séries de données utilisées pour établir une distinction entre les diplômés d'académies maritimes nationales (destinées à former les gens de mer) et ceux des universités maritimes (qui proposent des diplômes dans des domaines tels que l'architecture navale, le droit maritime, l'ingénierie maritime, l'océanographie, etc.). Certains États Membres ont notifié une augmentation importante du nombre de femmes diplômées.

Les réseaux et les associations de femmes ont également été examinés dans l'Enquête. À l'heure actuelle, 59 administrations maritimes disposent de réseaux de femmes spécialisés, y compris 49 sections nationales d'associations régionales de femmes du secteur maritime (WIMA) fondées par l'OMI.

Données concernant le secteur privé

En comparaison avec les États Membres de l'OMI, la part des femmes dans le secteur maritime privé est inférieure, et même inférieure à celle enregistrée dans la première Enquête. Les employées représentaient un peu plus de 16 % de la main-d'œuvre maritime totale déclarée, à savoir seulement 27 992 femmes pour 172 691 individus. Ce chiffre est nettement inférieur aux 29 % notifiés en 2021. Le nombre de femmes était alors de 107 023 sur un total de 367 858 employés.

Étant donné que la participation à l'Enquête en ligne était volontaire, il n'y a eu qu'un chevauchement partiel avec la précédente série de répondants. Par conséquent, bien que le tableau dressé par l'Enquête 2024 donne un aperçu précis du secteur tel qu'il se trouve aujourd'hui, la série de données présentée n'est pas complètement comparable à la précédente.

Sur la base des réponses de 2024, la branche des opérations et des services portuaires représentait le nombre le plus important de femmes dans une sous-catégorie (4 499), et comptait également le plus d'organisations qui ont répondu à l'Enquête (66). Parmi les autres branches dont les organisations ont contribué de manière significative aux données figuraient les propriétaires de navires (60), les gestionnaires des navires et des équipages (53) ainsi que les associations/organisations/ONG maritimes (44).

Une augmentation de la représentation des femmes a été enregistrée dans des branches telles que la publicité, le marketing et les relations publiques, les agences de recrutement des équipages ainsi que les agents maritimes. Toutefois, des baisses ont été

observées dans le soutage et les services juridiques. Les nouveaux domaines, comme les questions d'environnement, de société et de gouvernance et les services de décarbonation, les organismes financiers/bancaires ainsi que les services de renseignements météorologiques, font tous apparaître un nombre de travailleuses supérieur à la moyenne.

La présence de femmes dans des conseils d'administration/exécutifs varie fortement d'un pays à l'autre. La Malaisie se distinguait par une représentation de 71 % de femmes aux conseils d'administration, qui étaient au nombre de 13, tandis que la Grèce possédait le chiffre le plus élevé, avec 56 femmes, mais qui ne représentaient que 35 % des membres des conseils. Parmi les branches présentant la part la plus importante de femmes aux postes de direction figurent les associations/organisations/ONG maritimes, les gestionnaires des navires et des équipages ainsi que les opérations portuaires.

Malgré certains progrès, les femmes restent sous-représentées aux postes de cadre intermédiaire, passant de 39 % en 2021 à 20 % en 2024. Des baisses ont également été observées aux fonctions opérationnelles et techniques spécialisées ainsi qu'aux fonctions d'appui. Toutefois, certains secteurs, notamment les agences de recrutement et la formation des équipages, l'offshore ainsi que les établissements d'enseignement et de formation maritimes, ont tous vu augmenter de manière significative la présence des femmes à des postes à responsabilité.

Les données mettent en évidence une certaine homogénéité entre les répondants en ce qui

concerne l'adoption et/ou la mise en œuvre de politiques en matière d'égalité des sexes. Le nombre d'entreprises/d'organisations qui ont mis en place des mesures quantitatives spécifiques pour améliorer la diversité est passé de 59 en 2021 à 67 en 2024. Par ailleurs, 157 organisations ont indiqué ne pas avoir de politique d'égalité entre les sexes pour le recrutement et l'avancement, ce qui souligne la nécessité d'apporter des améliorations supplémentaires.

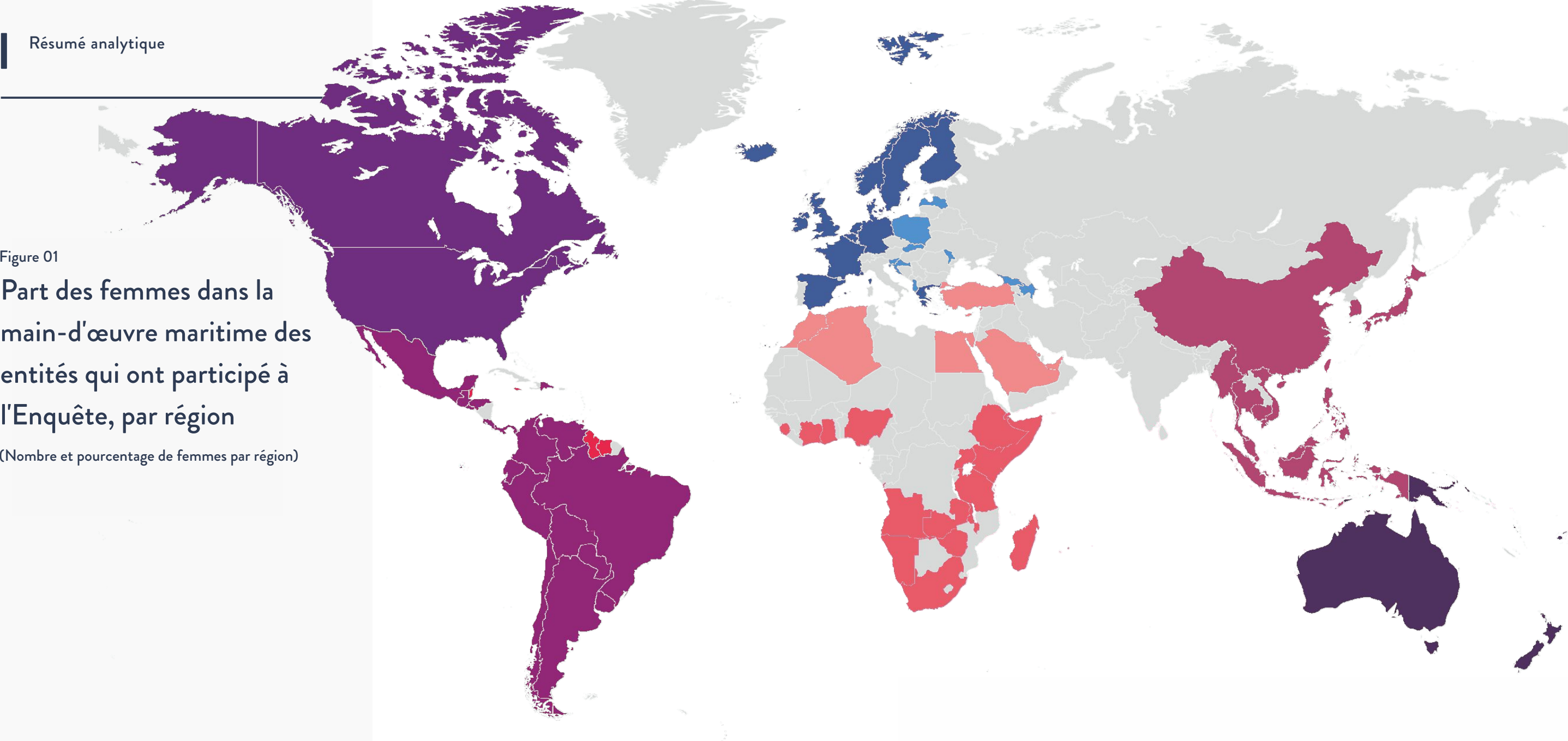
Les femmes marins restent largement sous-représentées, constituant seulement 1 % (2 223) des gens de mer actifs (211 750) repris dans les données de l'Enquête de 2024. La majorité des femmes marins employées dans les entreprises qui ont répondu à l'Enquête venaient des Philippines, puis de Grèce, d'Argentine, du Canada, d'Inde, du Nigéria, de Türkiye et des États-Unis. La proportion la plus élevée de femmes marins travaillait sur des vraquiers et des pétroliers.

Conclusion

Il est clairement nécessaire de déployer des efforts soutenus pour améliorer la diversité de genre dans le secteur maritime. En s'intéressant à des questions telles que le recrutement et l'évolution professionnelle et en s'appuyant sur les données fournies dans le présent rapport, les organisations peuvent élaborer des stratégies plus efficaces pour favoriser la diversité de genre et créer un secteur maritime plus inclusif. Des efforts de collaboration entre les parties prenantes seront essentiels pour conduire à un changement concret dans l'ensemble du secteur.

Résumé analytique

Figure 01
Part des femmes dans la main-d'œuvre maritime des entités qui ont participé à l'Enquête, par région
(Nombre et pourcentage de femmes par région)



*Les données sont fondées sur les réponses des entités qui ont participé à l'Enquête de 2024 et peuvent ne pas être représentatives du secteur entier.

Clause de non-responsabilité :
Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.



Enquête sur les États Membres

01 Introduction

L'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime a été entreprise dans le but d'obtenir des données de référence sur le nombre de femmes qui travaillent dans les domaines maritimes et océaniques, et de mieux comprendre leurs rôles. L'Enquête, destinée à être menée tous les trois ans, permet de faire une comparaison avec les données collectées dans le cadre de la première Enquête réalisée par l'OMI et WISTA International en 2021. Ces travaux appuient la mise en œuvre des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU¹, en fournissant des données comparables qui aideront toutes les parties prenantes à créer des programmes et à proposer des politiques visant à accroître la participation des femmes dans le secteur maritime.

Pour cette deuxième Enquête sur les femmes du secteur maritime, des données ont été collectées auprès des États Membres durant 2024. Au total, sur 176 États Membres de l'OMI, 94 ont répondu aux questions de l'Enquête, et 88 d'entre eux ont fourni une série complète de données.

Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à l'Enquête de 2021, pour laquelle 45 séries complètes de données avaient été fournies.

Des personnes référentes désignées par chaque État Membre ont collecté des données auprès de tous les organismes maritimes compétents de leurs gouvernements nationaux afin d'appuyer l'analyse approfondie des tendances en matière de diversité de genre. Ces données portaient sur des initiatives qui ont donné des résultats positifs, des lacunes en matière d'égalité des sexes et des possibilités de progrès dans la main-d'œuvre du secteur maritime des États Membres.

Si l'augmentation significative de la participation à l'Enquête témoigne d'une volonté accrue de parvenir à un meilleur équilibre femmes/hommes dans la main-d'œuvre du secteur maritime public, les données révèlent que les progrès accomplis en vue de réaliser cet objectif important sont variables.

Une des principales lacunes recensées était la disponibilité limitée d'un aménagement des modalités de travail, qui touche non seulement les femmes, mais également les hommes qui souhaitent assumer des responsabilités familiales, ce qui crée des obstacles à l'avancement professionnel et à la rétention. Résoudre ce problème sera fondamental pour favoriser un milieu de travail inclusif et propice dans le secteur maritime. Un aménagement des

modalités de travail pour les femmes, et pour les hommes, nécessite une planification et une préparation minutieuses de la part de toutes les personnes concernées, mais une note utile a été établie par ONU-Femmes² concernant les avantages qu'une telle possibilité peut apporter à une organisation.

L'enseignement et la formation restent des composantes essentielles des efforts en matière de diversité de genre, permettant l'émergence d'une nouvelle génération de travailleurs talentueux. Pour l'Enquête de 2024, un questionnaire plus détaillé a été utilisé concernant les femmes diplômées d'établissements d'enseignement maritime pour établir une distinction entre les diplômés d'académies maritimes nationales (formation spécifiquement destinée aux gens de mer) et ceux d'universités maritimes.

La participation des femmes aux réunions de l'OMI et à la gouvernance maritime internationale a également été examinée. Si certains pays ont rendu compte d'une forte représentation des femmes dans des instances de décision mondiales, d'autres ont affiché un certain retard, ce qui met en évidence le fait que des améliorations sur le plan de l'égalité des sexes peuvent être apportées à la diplomatie et au leadership au niveau international.

Au regard des objectifs de l'Enquête, les États Membres de l'OMI sont encouragés à accorder une haute priorité à la collecte de données précises ventilées par sexe, qui sont fondamentales pour déterminer les disparités de genre, éclairer les prises de décisions et assurer des interventions ciblées. Comme l'a souligné ONU-Femmes, ces données sont essentielles pour suivre les progrès et évaluer

les incidences des investissements dans l'égalité des sexes. Les gouvernements sont également invités à renforcer les mécanismes de suivi des moyens financiers alloués aux initiatives liées aux questions de genre et de diversité, en s'appuyant sur les mesures déjà prises par l'ONU et l'OMI. Malgré des engagements mondiaux, les investissements dans l'ODD 5 sont toujours largement insuffisants. Il est indispensable de combler ce déficit de financement et de mettre en place de meilleurs systèmes de données pour permettre une budgétisation tenant dûment compte des questions de genre et une communication efficace des données au niveau international.

RÉFÉRENCES

1. <https://sdgs.un.org/goals>
2. [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How We Work/Gender-parity/Brief-Benefits-of-flexible-working-arrangements-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Brief-Benefits-of-flexible-working-arrangements-en.pdf)

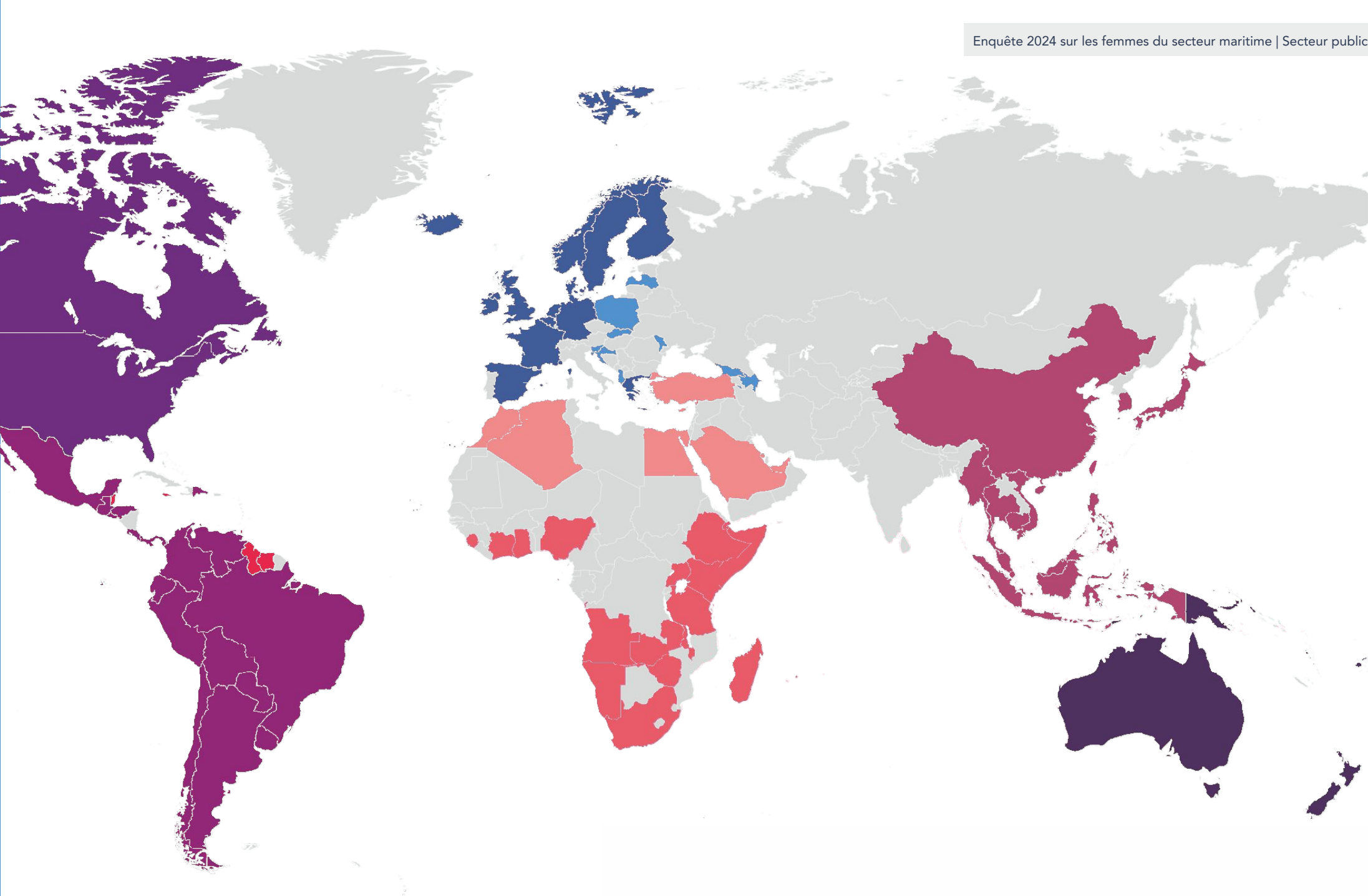
01 Introduction à l'analyse de l'Enquête sur les États Membres

Figure 02
Focus régional:
Les femmes dans la main-
d'œuvre du secteur public

(Nombre et pourcentage de femmes dans la main-
d'œuvre du secteur maritime des États Membres de
l'OMI, par région)

*Les données sont uniquement fondées sur les réponses
des États Membres qui ont participé à l'Enquête de 2024
et peuvent ne pas être pleinement représentatives du
secteur entier.

Clause de non-responsabilité :
Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur
ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation
officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.



Région	Nombre total d'employés dans le secteur maritime public (hommes + femmes)*	Nombre total de femmes employées dans le secteur maritime public	Pourcentage de femmes employées le dans le secteur maritime public
Afrique	38 152	5 930	15,54%
États arabes et région de la Méditerranée	23 411	4 856	20,74%
Asie	89 406	17 321	19,37%
Caraïbes	6 817	1 533	22,49%
Europe orientale	2 589	434	16,76%
Europe	59 179	13 886	23,46%
Amérique latine	193 086	36 551	18,93%
Amérique du Nord	354 258	66 942	18,90%
Pacifique	5 572	1 375	24,68%
Total général	772 470	148 828	19,27%

02

Les femmes dans les administrations maritimes et d'autres institutions

La représentation des femmes au sein des autorités maritimes a évolué de manière significative entre 2021 et 2024, faisant apparaître d'importants changements au niveau de la diversité de genre dans les principales branches. Il convient de noter qu'une modification notable a été apportée à la méthodologie utilisée pour communiquer les données. En effet, la catégorie « représentantes chargées de promouvoir le commerce maritime » a été remplacée par « femmes dans le personnel de mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port » afin d'améliorer la clarté sur la base des observations concernant l'Enquête de 2021. Les mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port sont des accords entre des autorités maritimes visant à mettre en place un système harmonisé de contrôle par l'État du port en vue de respecter les normes.



02 Les femmes dans les administrations maritimes et d'autres institutions

De manière générale, la représentation des femmes tend à la hausse dans les principaux domaines. Le nombre de femmes dans le personnel diplomatique des 88 États qui ont transmis des séries complètes de données est passé de 771 en 2021 à 1 029 en 2024. La proportion de femmes dans les représentants auprès de l'OMI est passée de 21 % à 28 %. La présence de femmes dans les services de recherche et de sauvetage (SAR) s'est renforcée, passant de 10 % à 15 %, ce qui démontre une plus grande inclusion dans les fonctions liée à la sécurité maritime opérationnelle. De manière similaire, les ports et terminaux publics ont connu une augmentation de la représentation des femmes, qui est passée de 19 % à 25 %, et la catégorie mise à jour des mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port affiche une participation des femmes de 25 %.

Toutefois, les catégories ne présentent pas toutes une hausse. La part des femmes dans le personnel des douanes a légèrement baissé, passant de 20 % (13 578 sur un total de 63 920) à 16 % (67 538 sur un total de 298 284), mais cela tient largement au fait que le groupe de répondants est bien plus important. Les chiffres du présent rapport devraient évoluer non seulement en raison des tendances dans la main-d'œuvre du secteur maritime public, mais également du fait de l'augmentation du nombre des États Membres qui rassemblent et transmettent leurs données pour aider à dresser un tableau exhaustif.

Le recrutement et la rétention de femmes à des postes de cadres supérieurs constituent des éléments fondamentaux pour améliorer la parité entre les genres dans une organisation. Ainsi, les données sur la répartition par âge des femmes au

Figure 03: Les femmes au sein des autorités maritimes (cont.)



02 Les femmes dans les administrations maritimes et d'autres institutions

sein des autorités maritimes sont extrêmement utiles, en ce qu'elles permettent d'établir le parcours professionnel ouvert aux femmes à mesure qu'elles acquièrent plus de compétences dans leur travail. Il est intéressant de constater qu'aucune femme n'est indiquée dans la catégorie d'âge des 18-25 ans en 2024, sauf pour l'Argentine, où ce groupe forme la deuxième main-d'œuvre féminine la plus importante. L'absence de jeunes femmes dans les effectifs du secteur public pourrait être révélatrice de problèmes systémiques au niveau du recrutement des jeunes femmes dans les organismes maritimes des gouvernements nationaux.

Ces résultats correspondent aux observations du rapport « Women in the Workplace 2024: The 10th-anniversary report »¹ de Mckinsey & Company, selon lequel les femmes continuent d'être confrontées à des obstacles sur la ligne de départ et ont moins de chances que les hommes d'être engagées à des postes de début de carrière, ce qui les amène à être sous-représentées dès le commencement. À moins que les États Membres s'emploient à accroître le recrutement de jeunes femmes au cours de la période de trois ans à venir, cette tendance pourrait avoir des incidences sur le nombre de femmes dans le groupe d'âge des 25-34 ans au moment où la prochaine Enquête sera réalisée en 2027.

La majorité du personnel féminin dans le secteur public appartient à la catégorie des 25–44 ans, avec 63 États Membres qui l'identifie comme le groupe le plus important, ce qui constitue un changement par rapport à l'Enquête précédente. La proportion des femmes âgées de 45 à 54 ans a également augmenté, avec 17 États Membres qui indique cette tranche d'âge comme la plus représentative, alors qu'ils étaient au nombre de cinq en 2021.

Figure 03: Les femmes au sein des autorités maritimes (cont.)



*Membre associé de l'OMI

02 Les femmes dans les administrations maritimes et d'autres institutions

Les données montrent que Chypre et le Nigéria ont maintenu la même répartition femmes-hommes dans leur main-d'œuvre que celle de 2021. Certains États Membres, notamment l'Azerbaïdjan, Monaco, la Norvège, le Panama, la Somalie, l'Espagne et le Royaume-Uni, disposent globalement d'une main-d'œuvre féminine plus âgée en comparaison avec d'autres États Membres. Alors que l'Azerbaïdjan et la Somalie ont notifié leur deuxième main-d'œuvre féminine la plus importante dans le groupe d'âge des 25–34 ans, la Norvège, le Panama, l'Espagne et le Royaume-Uni ont indiqué la classe d'âge des 45–54 ans comme leur deuxième catégorie de personnel féminin la plus importante. En 2021, Chypre, Saint-Vincent-et-les Grenadines, la Grenade, le Nigéria et les États-Unis avaient cité la classe d'âge des 45-54 ans comme étant le groupe le plus important de travailleuses.

Ces variations dans la représentation des genres et des âges soulignent qu'il est important d'analyser les facteurs sous-jacents du changement, en particulier concernant le recrutement des jeunes femmes dans la main-d'œuvre. Dans un article publié par le Forum économique mondial², il est indiqué que les jeunes de certaines régions et de nombreuses jeunes femmes ne bénéficient pas des avantages de la reprise économique. De plus, le rapport intitulé « Changing face of the youth labour market »³, publié en décembre 2024 par le Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), étudie les modes de recrutement des employeurs et les perceptions que ces derniers ont des jeunes travailleurs au Royaume-Uni. Il ressort de ce rapport que, bien que de nombreux individus entrent sur le marché du travail avec un niveau de qualification universitaire élevé, ils peuvent éprouver des difficultés concernant les compétences nécessaires

pour les emplois et auraient avantage à entrer sur le marché du travail plus tôt (peut-être dans le cadre d'apprentissages). Ces deux travaux de recherche mettent en évidence les défis auxquels sont confrontés les jeunes âgés de 16 à 24 ans qui entrent sur le marché du travail, notamment un déclin des filières professionnelles, de la participation à des apprentissages et de la perception que les employeurs ont de la volonté des jeunes travailleurs. Ces travaux soulignent la nécessité d'un appui renforcé et d'options structurées visant à mieux préparer les jeunes au travail.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>
2. <https://www.weforum.org/stories/2024/08/global-youth-employment-future-jobs/>
3. <https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/2024-pdfs/8735-changing-face-of-the-youth-labour-market-web.pdf>



Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions essentielles et des fonctions d'appui

Au total, 146 460 personnes travaillent dans des administrations maritimes et les femmes représentent 24 % de la main-d'œuvre (34 629 femmes). Sur ces 34 629 femmes, 28 374 occupent des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions essentielles et des fonctions d'appui.

Il existe des défis bien connus concernant le recrutement des femmes dans le secteur maritime et d'autres secteurs des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). Selon des recherches réalisées par l'Institution of Engineering and Technology (IET)¹, les femmes ne sont pas

Figure 04: Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées, et des fonctions d'appui



03 Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions essentielles et des fonctions d'appui

encouragées à envisager des carrières STIM à l'école et un grand nombre d'entre elles sont dissuadées par le fait que les secteurs STIM sont dominés par les hommes. En conséquence, les femmes ne seraient pas en position favorable pour acquérir les compétences techniques nécessaires à l'obtention de postes dans des secteurs de niche comme le secteur maritime.

Il n'est donc pas surprenant que le groupe le plus important de femmes se trouve à des fonctions d'appui, qui nécessitent le moins de compétences techniques. Les données montrent que le pourcentage de femmes dans la main-d'œuvre baisse avec le niveau hiérarchique ainsi qu'avec le niveau de compétence requis, avec les fonctions de cadre intermédiaire qui continuent d'afficher les chiffres les plus bas pour cette partie de la main-d'œuvre.

Sur l'ensemble de cette main-d'œuvre du secteur public, il est estimé que 3 300 femmes occupent des postes de cadre intermédiaire. Cela signifie que les femmes exercent environ 17 % de l'ensemble des fonctions de cadre dans les administrations maritimes. Bien que ce pourcentage soit en augmentation, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour accroître la représentation des femmes à des postes à responsabilité, étant donné que les femmes sont bien moins nombreuses que leurs homologues masculins. Il convient de noter que ce chiffre n'était pas mesuré dans l'Enquête de 2021. Par conséquent, les données collectées au moyen du questionnaire de 2024 constituent le niveau de référence pour les mesures qui seront effectuées dans le futur.

Les fonctions essentielles du secteur maritime, qui comprennent le personnel essentiel, le personnel

Figure 04: Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées, et des fonctions d'appui (cont.)



03 Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions essentielles et des fonctions d'appui

technique spécialisé et les fonctions opérationnelles, forment l'ossature des administrations maritimes. La main-d'œuvre totale regroupant ces fonctions compte 43 773 personnes, dont 9 048 femmes. Ces chiffres indiquent que les femmes exercent près de 21 % des fonctions essentielles du secteur maritimes.

Les fonctions d'appui, qui comprennent les fonctions administratives et techniques non opérationnelles, les divisions des finances et le personnel prestataire de services, jouent un rôle fondamental dans un grand nombre des activités administratives du secteur public. La main-d'œuvre totale des fonctions d'appui est estimée à 55 650 personnes, dont 16 035 femmes. Ce chiffre équivaut à environ 29 % du total de la main-d'œuvre d'appui, ce qui met en évidence une représentation des femmes relativement plus élevée qu'aux fonctions de cadre et aux fonctions essentielles du secteur maritime.

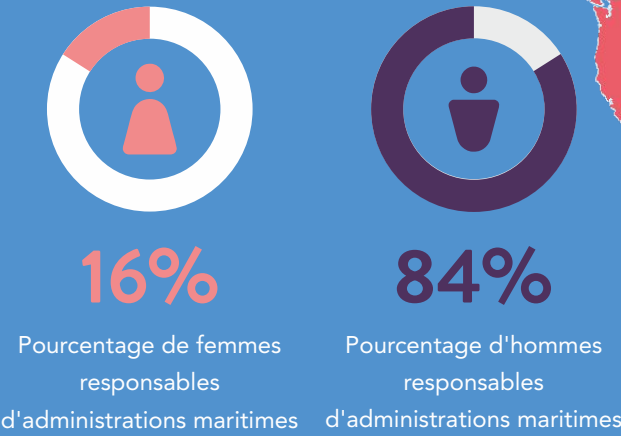
Si les femmes sont de plus en plus représentées aux fonctions de cadre intermédiaire, aux fonctions essentielles et aux fonctions d'appui dans les administrations maritimes, des disparités persistent, en particulier aux postes à responsabilité et aux postes techniques. Pour remédier à cette situation, des efforts spécifiques seront nécessaires, notamment le recrutement actif de jeunes femmes dans des filières STIM, l'organisation de formations pour renforcer les compétences techniques et un changement culturel visant à créer un environnement dans lequel les femmes peuvent prospérer.

Des voies d'accès à des postes à responsabilité pour les femmes sont fondamentales pour qu'un secteur puisse retenir des employées qualifiées. Le fait que des dirigeantes soient visibles est également crucial

Figure 04: Les femmes dans les administrations maritimes à des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées, et des fonctions d'appui (cont.)



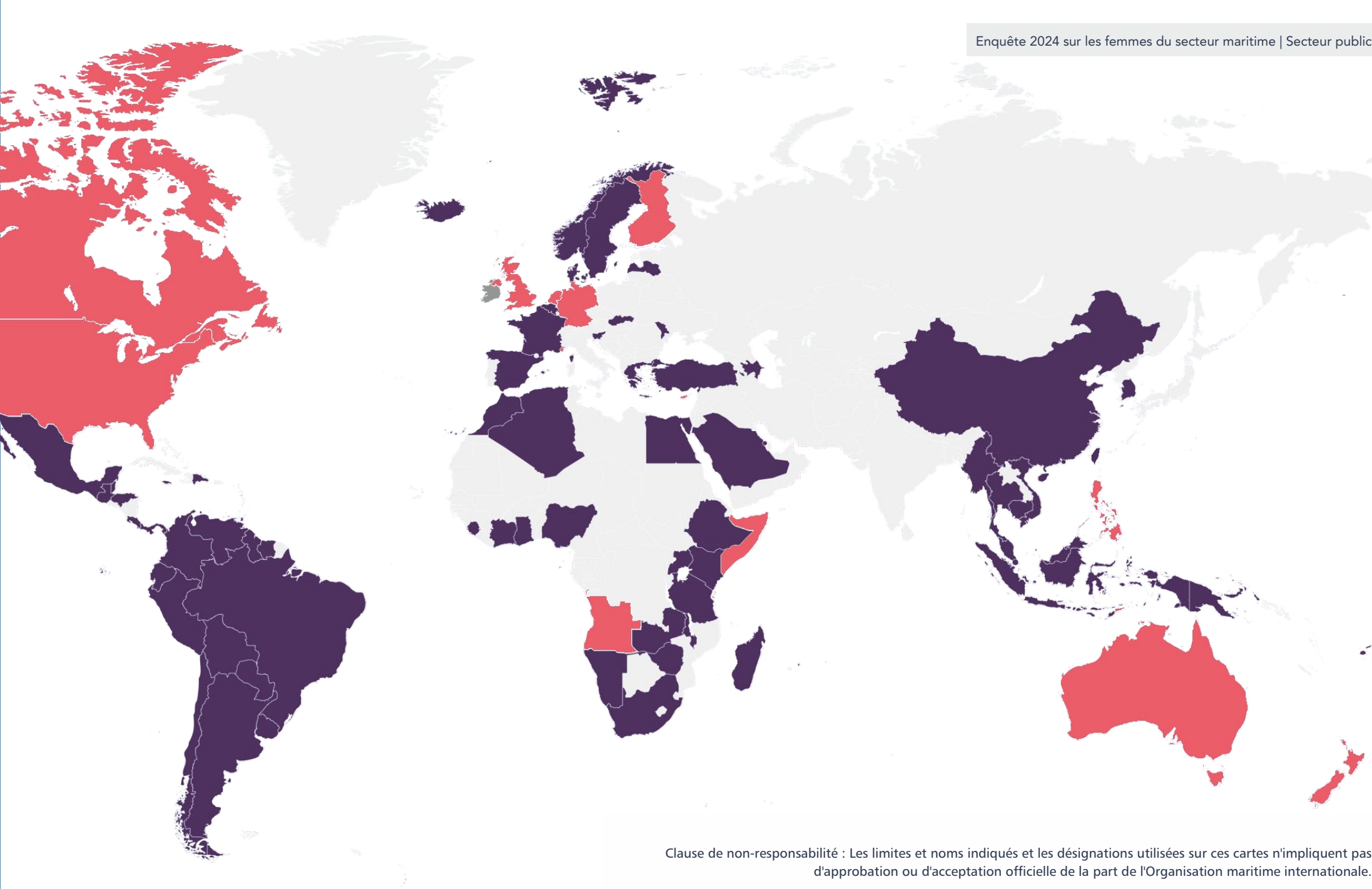
*Membre associé de l'OMI



pour montrer l'exemple et promouvoir des cultures favorisant l'équité entre les sexes, en particulier dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, comme le secteur maritime.

Les données de l'Enquête de 2024 montrent une augmentation de 2 % du nombre de femmes responsables d'administrations maritimes par rapport au niveau de référence de 2021. À l'heure actuelle, les femmes représentent 16 % de cette main-d'œuvre et la concentration la plus importante de femmes responsables d'administrations maritimes se trouve dans les pays du Nord. Il convient de noter que certains des pays qui ont actuellement des hommes à ces postes peuvent avoir eu des femmes qui occupaient ces fonctions par le passé, ce qui signifie que c'est la tendance générale qui est intéressante plutôt que les différents pays cités.

Au total, 18 États Membres avaient une femme à la fonction de ministre responsable du secteur maritime en 2024, ce qui signifie que les femmes représentaient à peine 19 % de la main-d'œuvre de cette catégorie. Toutefois, la répartition mondiale



Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

Figure 05: Représentation des genres à la tête des administrations maritimes

FEMME RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION MARITIME

Allemagne; Angola; Australie; Canada; Chypre; États-Unis d'Amérique; Finlande; Monaco; Nouvelle-Zélande; Philippines; Royaume des Pays-Bas; Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord; Somalie; Timor-Leste.

AUTRE GENRE RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION MARITIME

Irlande (dans ce pays, deux personnes sont responsables de l'administration maritime – au moment de l'Enquête de 2024, l'un des postes était occupé par un homme et l'autre par une femme).

HOMME RESPONSABLE DE L'ADMINISTRATION MARITIME

Afrique du Sud, Algérie; Antigua-et-Barbuda; Arabie saoudite; Argentine; Azerbaïdjan; Bahreïn; Belgique; Belize; Bolivie (État plurinational de); Brésil; Brunéi Darussalam; Cambodge; Chili; Chine; Colombie; Costa Rica; Côte d'Ivoire; Dominique; Égypte; Équateur; Espagne; Éthiopie; Fidji; France; Ghana; Grèce; Grenade; Guatemala; Guyana; Honduras; Indonésie; Islande; Jamaïque; Kenya; Lettonie; Madagascar; Malawi; Maroc; Malaisie; Maurice; Mexique; Myanmar;

Namibie; Nigéria; Norvège; Ouganda; Panama; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Paraguay; Pérou; République de Corée; République de Moldova; République dominicaine; République-Unie de Tanzanie; Saint-Kitts-et-Nevis; Saint-Marin; Saint-Vincent-et-les Grenadines; Sao Tomé-et-Principe; Sierra Leone; Singapour; Slovaquie; Slovénie; Suriname; Suède; Thaïlande; Trinité-et-Tobago; Türkiye; Uruguay; Venezuela (République bolivarienne du); Viet Nam; Zambie; Zimbabwe. Îles Féroé *; Hong Kong (Chine)*.

*Membre associé de l'OMI

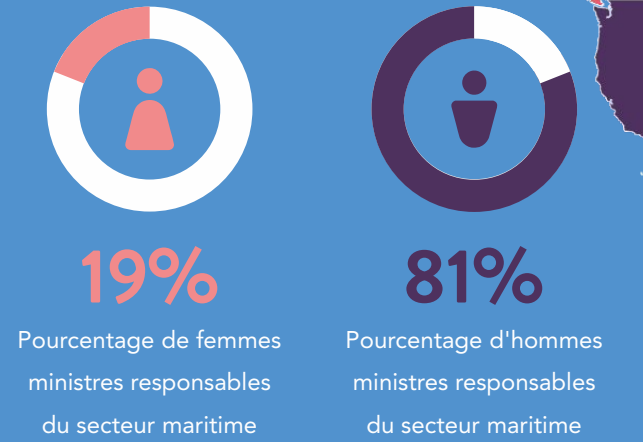


Figure 07: Les femmes dans l'enseignement maritime

04

Les femmes dans l'enseignement maritime

Les résultats de l'Enquête fournissent un aperçu détaillé des établissements de formation maritime publics ainsi que de la participation des femmes à l'enseignement maritime et aux fonctions connexes. Sur l'ensemble des États Membres qui ont répondu à l'Enquête, une majorité (58 %) a confirmé l'existence d'académies publiques pour gens de mer, tandis que les 42 % restants ne disposaient pas de telles institutions. Ces académies jouent un rôle crucial pour doter les individus des compétences et qualifications nécessaires pour accéder à des carrières dans le secteur maritime.

Selon les données, un total de 9 544 personnes étaient employées dans des académies maritimes



04 Les femmes dans l'enseignement maritime

nationales spécifiquement destinées à la formation des gens de mer, dont 3 199 femmes, soit environ 34 % de la main-d'œuvre. Représentant près d'un tiers des effectifs, les femmes ont plus de chances de se trouver à des fonctions éducatives que dans certains des autres sous-secteurs, même si leur représentation pourrait encore être accrue. Il convient de noter que certains États Membres n'ont pas soumis les données requises au titre de cette section de l'Enquête.

En 2023, un total de 68 821 individus ont été diplômés d'académies maritimes nationales destinées à la formation des gens de mer. Le nombre total de femmes diplômées était de 10 459 (15 %). De plus, la même année, 10 252 individus ont obtenu un diplôme universitaire en lien avec le secteur maritime, dont 2 304 femmes (22 %).

Dans le cadre de l'Enquête, une université maritime est définie comme une université publique qui propose des cours liés au secteur maritime dans des domaines tels que l'architecture navale, le droit maritime, l'ingénierie maritime, l'océanographie, etc. Cela signifie que, si des femmes suivent des cours d'enseignement maritime à un niveau universitaire, elles restent sous-représentées par rapport à leurs homologues masculins, tout comme dans les filières STIM¹ qui sont examinées plus haut dans le présent rapport.

Il est essentiel que la main-d'œuvre augmente en parallèle avec la demande. Il ressort d'un rapport de l'équipe spéciale sur la transition juste dans le secteur maritime (Maritime Just Transition Task Force)² que jusqu'à 800 000 gens de mer pourraient avoir besoin d'une formation complémentaire d'ici le milieu des années 2030 pour manipuler les

Figure 07: Les femmes dans l'enseignement maritime (cont.)



04 Les femmes dans l'enseignement maritime

combustibles à faible teneur en carbone. Il s'agit d'un des nombreux défis auxquels le secteur maritime est confronté, avec la transition numérique et l'automatisation qui figurent également parmi les priorités et nécessitent du personnel qualifié ainsi qu'une filière reconnue de recrutement et de formation.

Si certains gens de mer peuvent bénéficier de formations par l'intermédiaire de leur employeur dans le secteur privé, il est essentiel que les gouvernements, en particulier ceux qui cherchent à créer des emplois équitables et décents pour leurs citoyens, soutiennent un grand nombre d'initiatives de formation et veillent à ce que les femmes soient encouragées à se lancer dans des carrières en mer.

EN BREF

Diplômés d'académies nationales

Nombre total de diplômés	68 821
Femmes diplômées	10 459
Pourcentage de femmes diplômées	15%

Diplômés d'universités maritimes

Nombre total de diplômés	10 252
Femmes diplômées	2 304
Pourcentage de femmes diplômées	22%

RÉFÉRENCES

- [1. https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges](https://www.stemwomen.com/women-in-stem-statistics-progress-and-challenges)
- [2. https://www.dnv.com/Publications/seafarer-training-and-skills-for-decarbonized-shipping-235124](https://www.dnv.com/Publications/seafarer-training-and-skills-for-decarbonized-shipping-235124)

Figure 07: Les femmes dans l'enseignement maritime (cont.)



*Membre associé de l'OMI

05

Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

La promotion de l'égalité des sexes au sein des États Membres de l'ONU a occupé une place importante ces dernières années, comme en témoigne l'adoption d'une déclaration politique sur l'égalité des sexes¹ en mars 2025. Dans la Déclaration, les États Membres s'engagent à nouveau à éliminer toutes les formes de violence à l'encontre des femmes et des filles, y compris de nouvelles formes telles que la violence numérique, le harcèlement en ligne et la cyberintimidation. En outre, les États Membres sont conscients que l'accomplissement de progrès dans ces domaines nécessite des ressources et des moyens financiers importants. Mme Lopa Banerjee, Directrice de la Division de la société civile d'ONU-Femmes, a déclaré que, 30 ans après Beijing, au vu de tous les éléments de preuve dont nous disposons, les ressources dont ont besoin les organisations œuvrant pour les droits des femmes et les organisations de la société civile leur font cruellement défaut. Les données les plus récentes de l'Enquête permettent également de mieux comprendre la mesure dans laquelle les États

Figure 08: Représentation des femmes aux réunions de l'OMI



05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

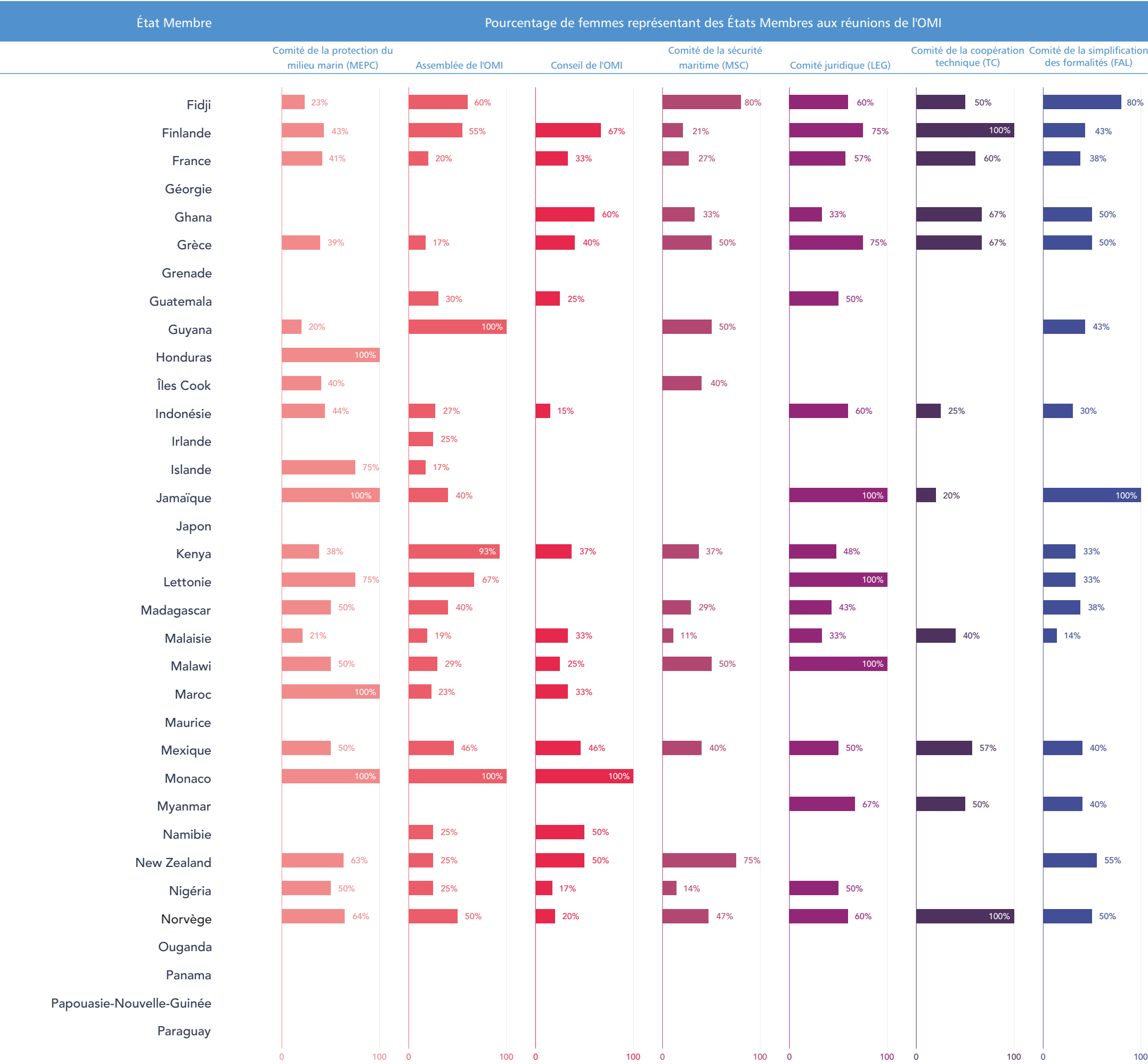
Membres mettent en œuvre des politiques et des initiatives visant à accroître la représentation des femmes et le soutien apporté à ces dernières au sein des administrations maritimes.

Les États Membres envoient des représentantes et représentants pour assister à des rassemblements qui sont organisés à l'OMI tout au long de l'année. Les personnes désignées pour assister à ces évènements sont souvent choisies sur la base de leurs compétences techniques, étant donné qu'une grande partie de ces réunions et groupes de travail offrent la possibilité d'orienter la législation. Des spécialistes en la matière assistent souvent à des réunions de comités spécifiques, mais certains États Membres peuvent opter pour l'envoi de quelques représentantes et représentants qui assistent à de multiples réunions de comités et groupes de travail.

Le fait d'assister à ces réunions en personne offre aux représentantes et représentants des occasions de tisser des liens diplomatiques entre eux ainsi qu'avec des parties prenantes concernées, notamment des ONG et des OIG. Parmi les rassemblements auxquels ces représentantes et représentants peuvent assister figurent les suivants:

- Réunions de l'Assemblée de l'OMI, qui est composée de tous les États Membres et constitue l'organe directeur suprême de l'Organisation. L'Assemblée est chargée d'approuver le programme de travail, de voter le budget et de déterminer le fonctionnement financier de l'OMI.
- Réunions du Conseil de l'OMI. Tous les États Membres sont invités à assister aux réunions du Conseil, mais seuls les membres du Conseil

Figure 08: Représentation des femmes aux réunions de l'OMI (cont.)



05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

peuvent participer aux prises de décisions. Le Conseil est l'organe exécutif de l'OMI et est chargé, sous l'autorité de l'Assemblée, de superviser les travaux de l'Organisation.

L'OMI a cinq Comités:

- Le Comité de la sécurité maritime (MSC)
- Le Comité de la protection du milieu marin (MEPC)
- Le Comité juridique (LEG)
- Le Comité de la coopération technique (TC)
- Le Comité de la simplification des formalités (FAL)

Le Comité TC affiche la proportion la plus importante de femmes présentes dans les délégations, représentant 40% du total des membres des délégations des États Membres qui ont répondu à l'Enquête. Le MEPC ainsi que le Comité juridique comptent environ 38% de femmes qui assistent à leurs réunions, et sont suivis par le Conseil. Le MSC est le Comité avec le plus de représentants masculins, avec seulement 23 % des participants qui sont des femmes. Toutefois, il convient de noter que ce Comité est présidé par Mme Mayte Medina des États-Unis d'Amérique, qui était la première femme à exercer cette fonction.

EN BREF

Pourcentage de femmes représentant des États Membres aux réunions de l'OMI

Comité de la protection du milieu marin (MEPC)	38%
Assemblée de l'OMI	33%
Conseil de l'OMI	37%
Comité de la sécurité maritime (MSC)	23%
Comité juridique (LEG)	38%
Comité de la coopération technique (TC)	40%
Comité de la simplification des formalités (FAL)	33%

Figure 08: Représentation des femmes aux réunions de l'OMI (cont.)



*Membre associé de l'OMI

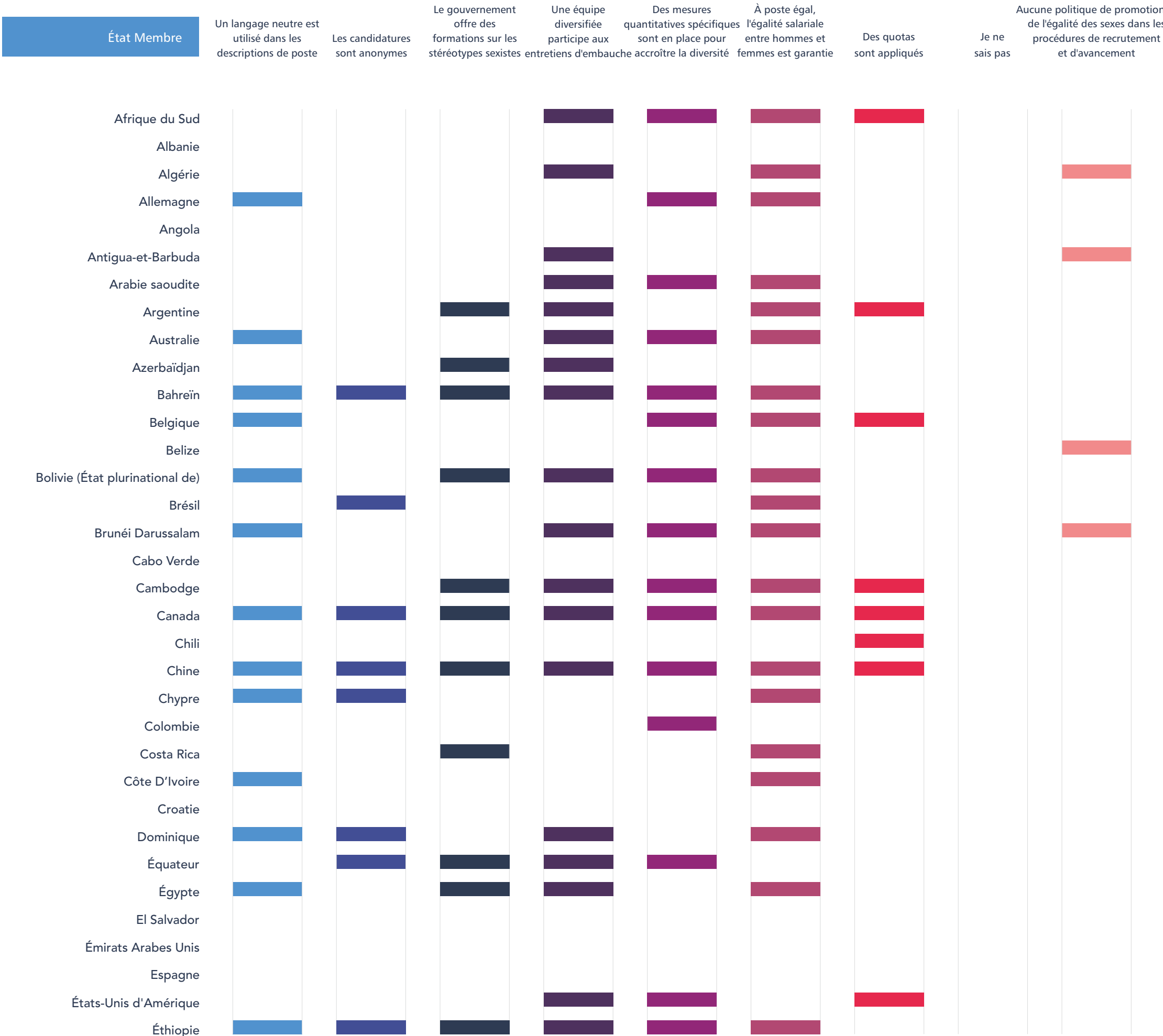
05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

L'Enquête de 2024 contient des données fournies par près de deux fois plus de répondants que l'édition de 2021, ce qui nous donne une vue plus large de la représentation des femmes et de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes dans les États Membres. Au total, 73 États Membres ont fourni des renseignements concernant leurs politiques et initiatives en faveur de l'égalité des sexes, offrant des données comparables utiles sur la manière dont les diverses politiques sont corrélées avec la participation des femmes dans le secteur.

Ces politiques comprennent des mesures telles que l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre dans les descriptions de poste, l'anonymat des candidats évalués, des évaluations anonymes des candidats, des équipes diversifiées pour les entretiens d'embauche et d'autres pratiques inclusives. Certains des États ont notifié l'application de quotas pour recruter activement des femmes dans leurs effectifs ainsi que la mise en œuvre de politiques spécifiques visant à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par une harmonisation des salaires sur la base du poste occupé.

Les résultats du secteur maritime font apparaître des disparités entre les États Membres de l'OMI, avec certains qui ont accompli d'importants progrès sur le plan de la prise en compte des questions de genre dans leurs politiques, tandis que d'autres accusent un certain retard. Parmi les États Membres qui ont communiqué des données, 35 ont mis en œuvre au moins cinq politiques qui portaient sur l'égalité des sexes dans leur main-d'œuvre, ce qui témoigne d'une reconnaissance accrue de l'importance de mesures institutionnelles à l'appui des femmes dans le secteur.

Figure 09: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes



05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

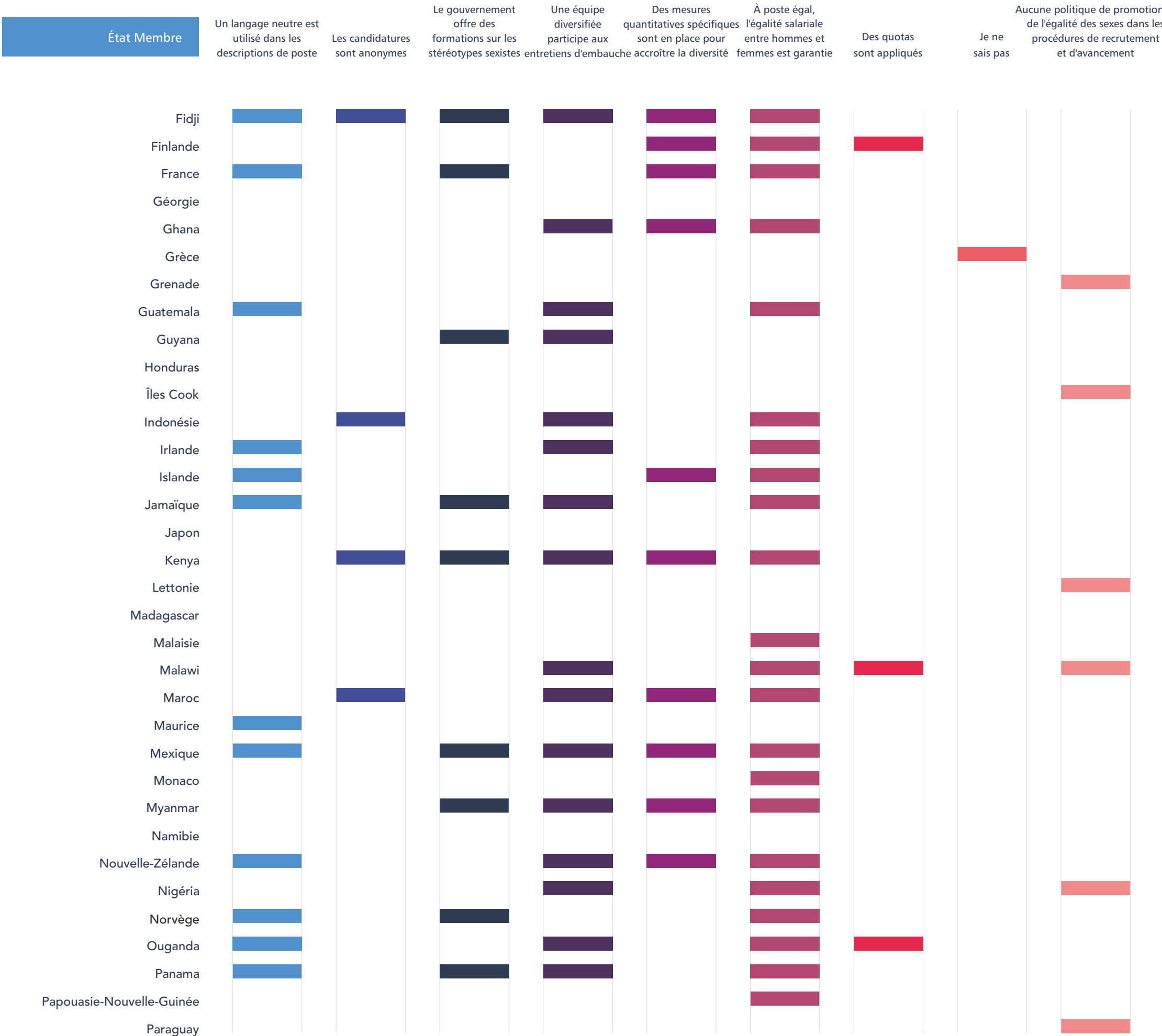
En revanche, 17 ont indiqué ne pas avoir mis en place de politique ni d'initiative liée au genre. Un nombre similaire (15) d'États Membres ne disposent pas de politiques de recrutement tenant compte du genre. Les résultats globaux indiquent que la majorité des États Membres qui ont répondu à la présente Enquête s'emploient activement à améliorer la parité hommes-femmes dans le cadre de leur recrutement. Il est crucial que les États Membres collectent des données pour évaluer l'efficacité de leurs politiques et qu'ils les actualisent à mesure que de nouvelles meilleures pratiques voient le jour.

EN BREF

Un langage neutre est utilisé dans les descriptions de poste	36
Les candidatures sont anonymes	17
Le gouvernement offre des formations sur les stéréotypes sexistes	30
Une équipe diversifiée participe aux entretiens d'embauche	49
Des mesures quantitatives spécifiques sont en place pour accroître la diversité	31
À poste égal, l'égalité salariale entre hommes et femmes est garantie	61
Des quotas sont appliqués	16
Je ne sais pas	3
Aucune politique de promotion de l'égalité des sexes dans les procédures de recrutement et d'avancement	15

Outre les politiques de recrutement et de rétention mises en évidence dans la figure 9, un certain nombre des États Membres qui ont répondu à l'Enquête ont également mis en place d'autres

Figure 09: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes (cont.)



05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

politiques liées au genre. Les graphiques figurant aux pages 58 à 63 fournissent un aperçu de ces politiques, dont l'une consiste à désigner une personne référente en matière d'égalité des sexes. Le concept de personne référente s'est avéré utile dans divers contextes, comme indiqué par ONU-Femmes². Ces personnes référentes jouent un rôle clé dans la promotion de l'égalité des sexes au sein des organisations, en veillant à ce que les questions de genre soient intégrées dans les processus décisionnels. Ainsi, l'ONU a mis en place des personnes référentes pour mener son programme interne en matière d'égalité des sexes. De manière similaire, il peut être avantageux pour les États Membres de désigner des personnes référentes en matière d'égalité des sexes au sein de leurs administrations nationales. Ces désignations contribueraient à faire avancer la parité et à favoriser des environnements plus inclusifs.

Il est encourageant de constater que 34 États Membres ont déjà désigné des personnes référentes en matière d'égalité des sexes/de diversité, tandis que 32 des 94 répondants ont mis en œuvre des programmes de formation en matière d'égalité des sexes/de diversité.

De plus, 24 des 94 répondants ont lancé des campagnes de sensibilisation aux questions sexistes en vue de promouvoir l'inclusivité. Au total, 18 États Membres ont adopté des programmes de mentorat, ce qui témoigne d'un effort visant à offrir des possibilités de carrière structurées aux femmes dans les administrations maritimes. En outre, 55 États Membres ont mis en place des politiques en matière de harcèlement sexuel, ce qui met en évidence une prise de conscience de la nécessité d'assurer la sécurité sur le lieu de travail.

Figure 09: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes (cont.)

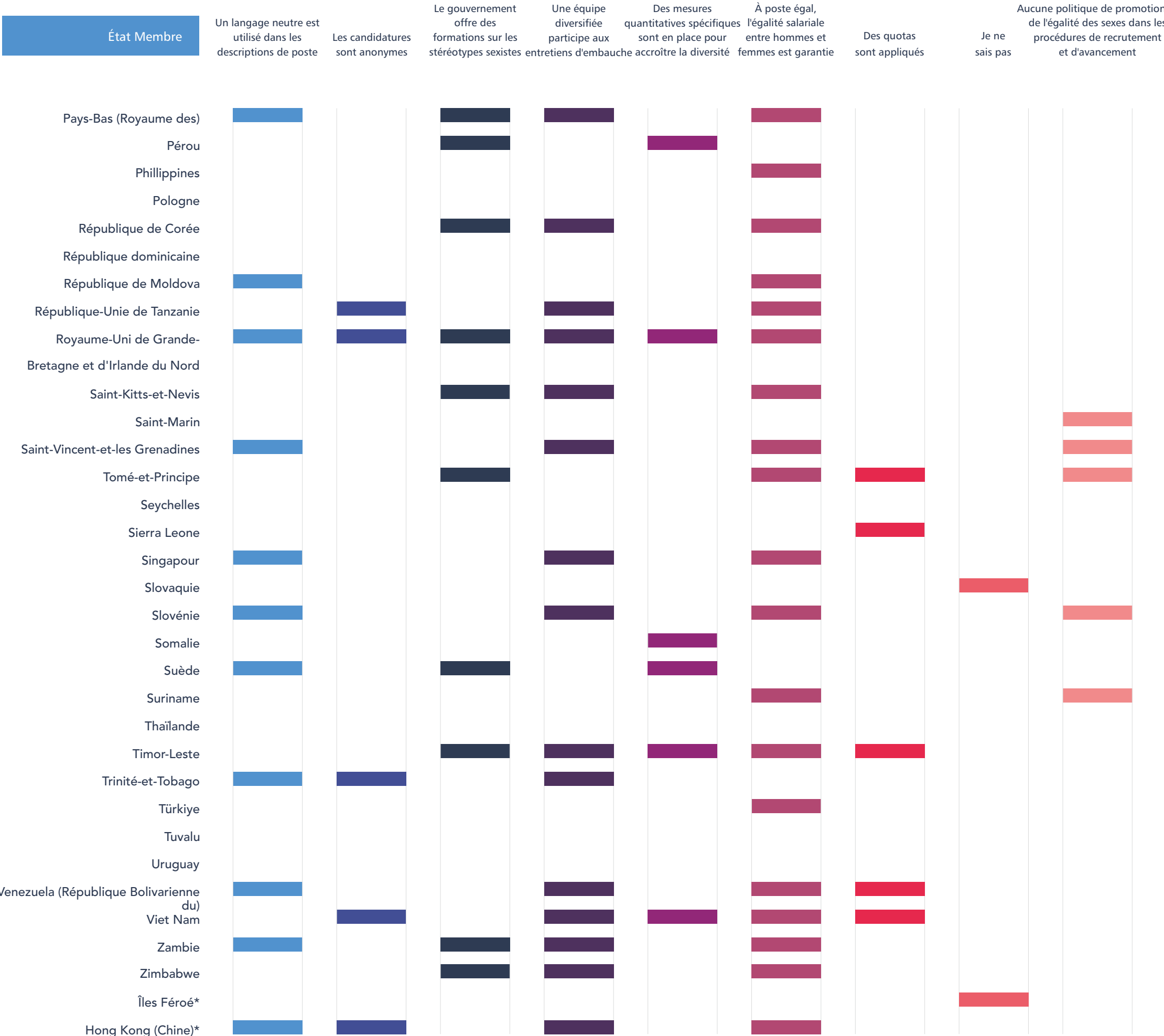


Figure 10: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes – autres politiques/initiatives

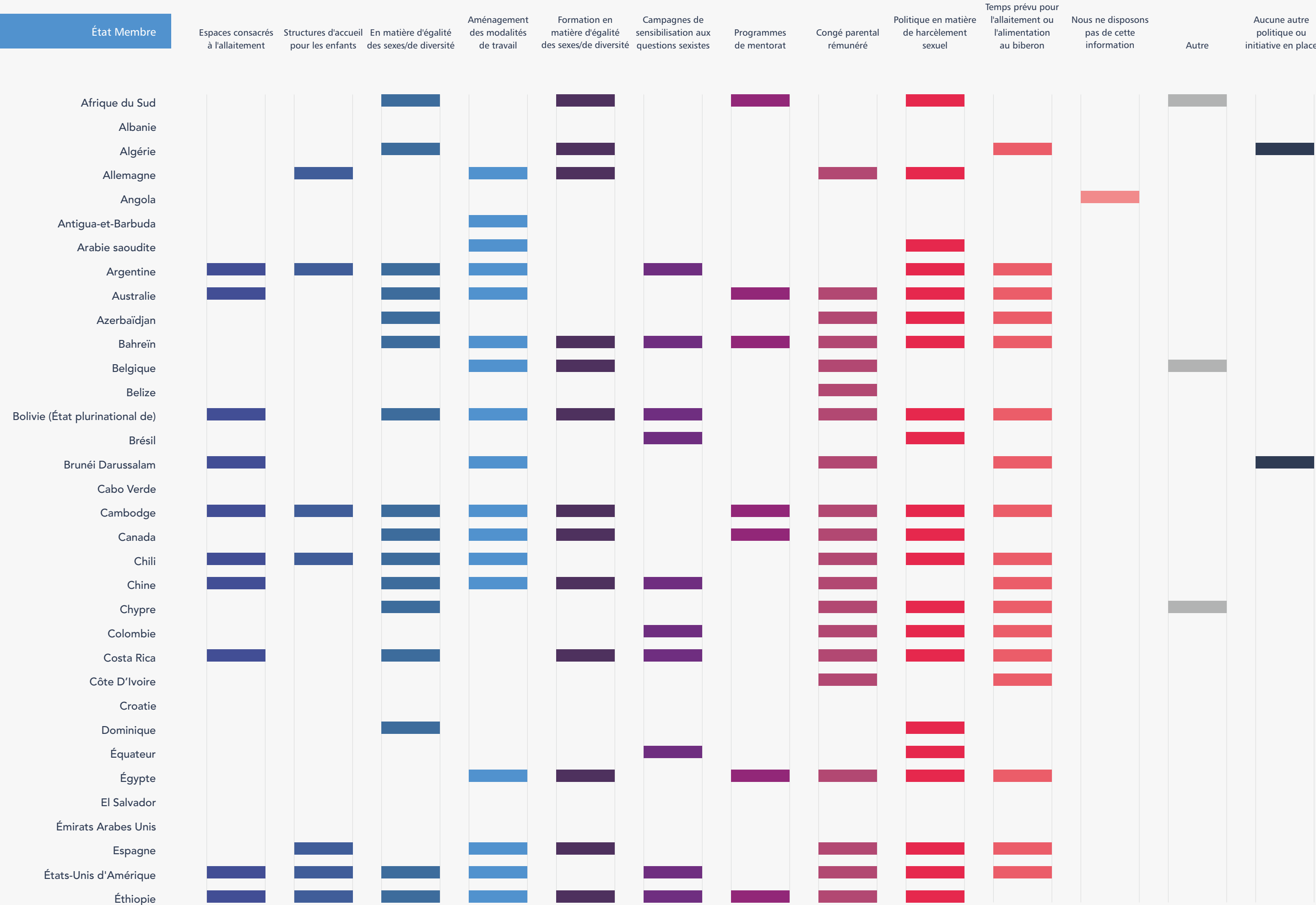


Figure 10: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes – autres politiques/initiatives (cont.)

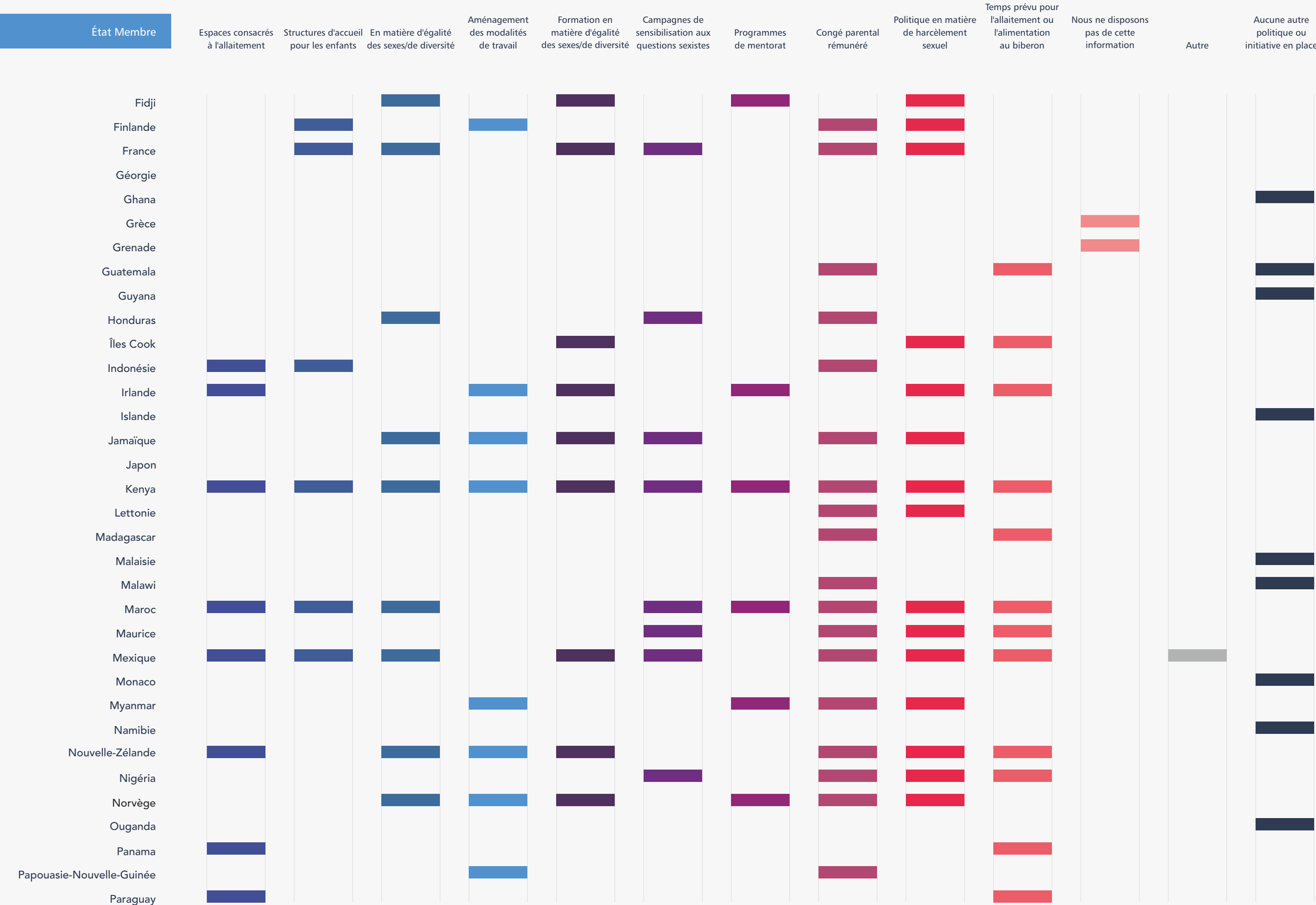
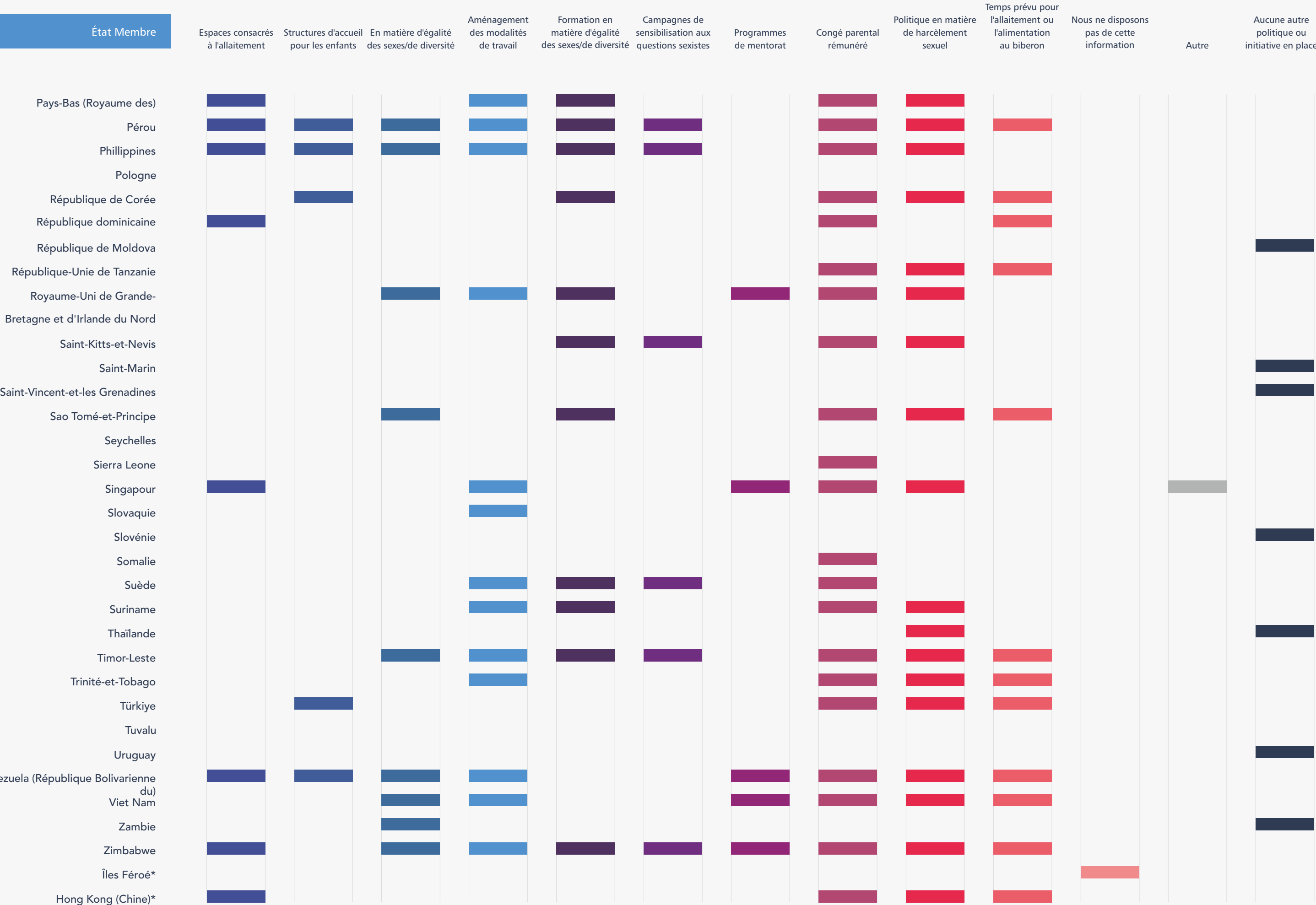


Figure 10: Promotion des femmes au sein des autorités maritimes – autres politiques/initiatives (cont.)



05 Mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes

Le graphique qui précède fournit un aperçu détaillé des politiques et initiatives spécifiques visant à favoriser l'égalité des sexes, qui ont été mises en œuvre par les États Membres qui ont répondu à l'Enquête. Il convient de noter que les congés parentaux rémunérés et les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel font partie des politiques les plus largement mises en œuvre à travers le monde.

Au-delà de ces mesures structurées, divers États Membres ont adopté des politiques spécifiques afin de renforcer l'égalité des sexes dans les administrations maritimes. Parmi les exemples notables, on peut citer les suivants :

- Politiques anti-discrimination : certains États Membres ont mis en place des politiques anti-discrimination plus larges, qui visent spécifiquement des questions concernant les personnes LGBTQ+, afin d'assurer un environnement inclusif pour tous les employés.
- Initiatives de reconnaissance et de sensibilisation : le Ministère délégué des transports maritimes de Chypre a lancé un Prix annuel pour l'égalité femmes-hommes dans le secteur chypriote des transports maritimes. Ce prix récompense les personnes et les initiatives qui font la promotion de l'égalité des sexes et de la place des femmes dans le secteur des transports maritimes par divers moyens de communication, comme des affiches, des brochures, des journaux et des médias sociaux.

Certains États Membres qui ne disposent pas de politique spécifique en faveur de l'égalité des sexes au sein des administrations maritimes exercent leurs activités dans le cadre de politiques nationales en

faveur des femmes. Par exemple :

- À Saint-Vincent-et-les-Grenadines, il n'existe pas d'initiative spécifique en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur maritime, mais des prestations de maternité sont offertes en vertu de la réglementation nationale en matière d'assurance (National Insurance (Benefits) Regulations 1994 (as amended, Cap 296)), qui apportent à toutes les femmes un soutien à la maternité.
- En Afrique du Sud, des dispositions relatives au congé de maternité sont prévues dans le cadre des conditions essentielles d'emploi (Basic Conditions of Employment), qui assurent que les travailleuses du secteur maritime ont accès au soutien parental dont elles ont besoin.

Les données élargies de l'Enquête montrent une volonté accrue de la part des États Membres de promouvoir l'égalité des sexes au sein de leurs effectifs maritimes. Bien qu'un certain nombre de pays aient mis en œuvre de multiples initiatives en faveur des femmes, des disparités manifestes subsistent, en particulier dans les États Membres qui n'ont pas mis en place de politique ciblée. Le renforcement des politiques en faveur de l'égalité des sexes, des possibilités de développement professionnel et des environnements de travail sûrs et inclusifs seront des éléments essentiels pour accroître la participation des femmes dans le secteur maritime. Un environnement de travail inclusif favorise une répartition équitable des responsabilités familiales, ce qui améliore l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le bien-être mental ainsi que la motivation et la productivité des deux parents qui travaillent, pas uniquement des femmes.

EN BREF

Espaces consacrés à l'allaitement	26
Structures d'accueil pour les enfants	18
Personne référente en matière d'égalité des sexes/de diversité	34
Aménagement des modalités de travail	39
Formation en matière d'égalité des sexes/de diversité	32
Campagnes de sensibilisation aux questions sexistes	24
Programmes de mentorat	18
Congé parental rémunéré	60
Politique en matière de harcèlement sexuel	55
Temps prévu pour l'allaitement ou l'alimentation au biberon	40
Nous ne disposons pas de cette information	4
Autre	5
Aucune autre politique ou initiative en place	17

RÉFÉRENCES

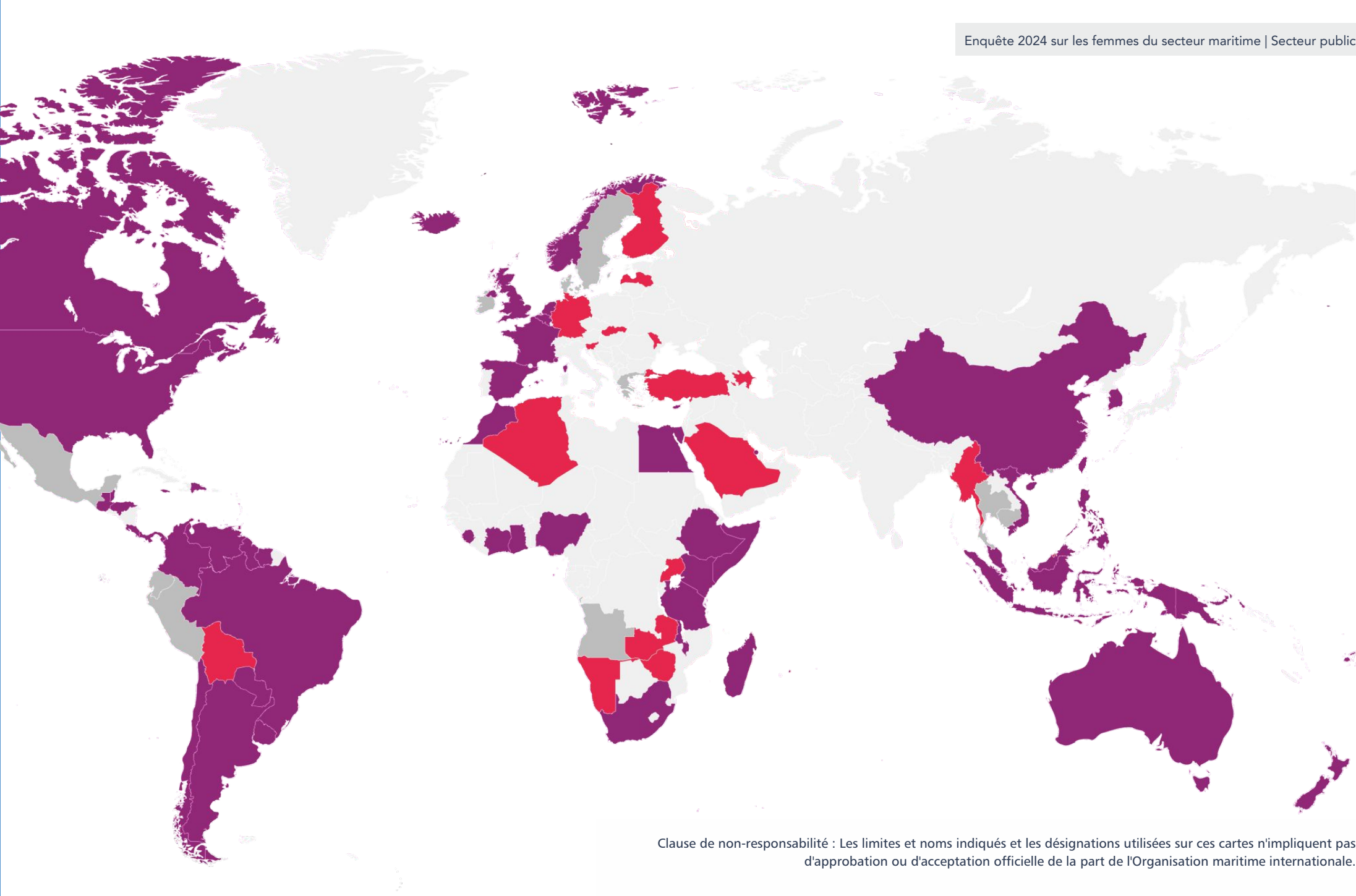
1. <https://news.un.org/en/story/2025/03/1161001>
2. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/focal-points-for-women>



06

Les femmes dans les associations du secteur maritime (WIMA) et d'autres réseaux

Les réseaux et les associations de femmes dans le secteur maritime, qui jouent un rôle essentiel dans l'appui fourni aux professionnelles et favorisent une plus grande inclusivité des genres, continuent de s'étendre. Toutefois, ces initiatives ont besoin d'un soutien continu et d'une reconnaissance officielle des États Membres.



Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

Figure 11: Votre État Membre dispose-t-il de réseaux ou d'associations de femmes des secteurs maritime, portuaire ou de la pêche?

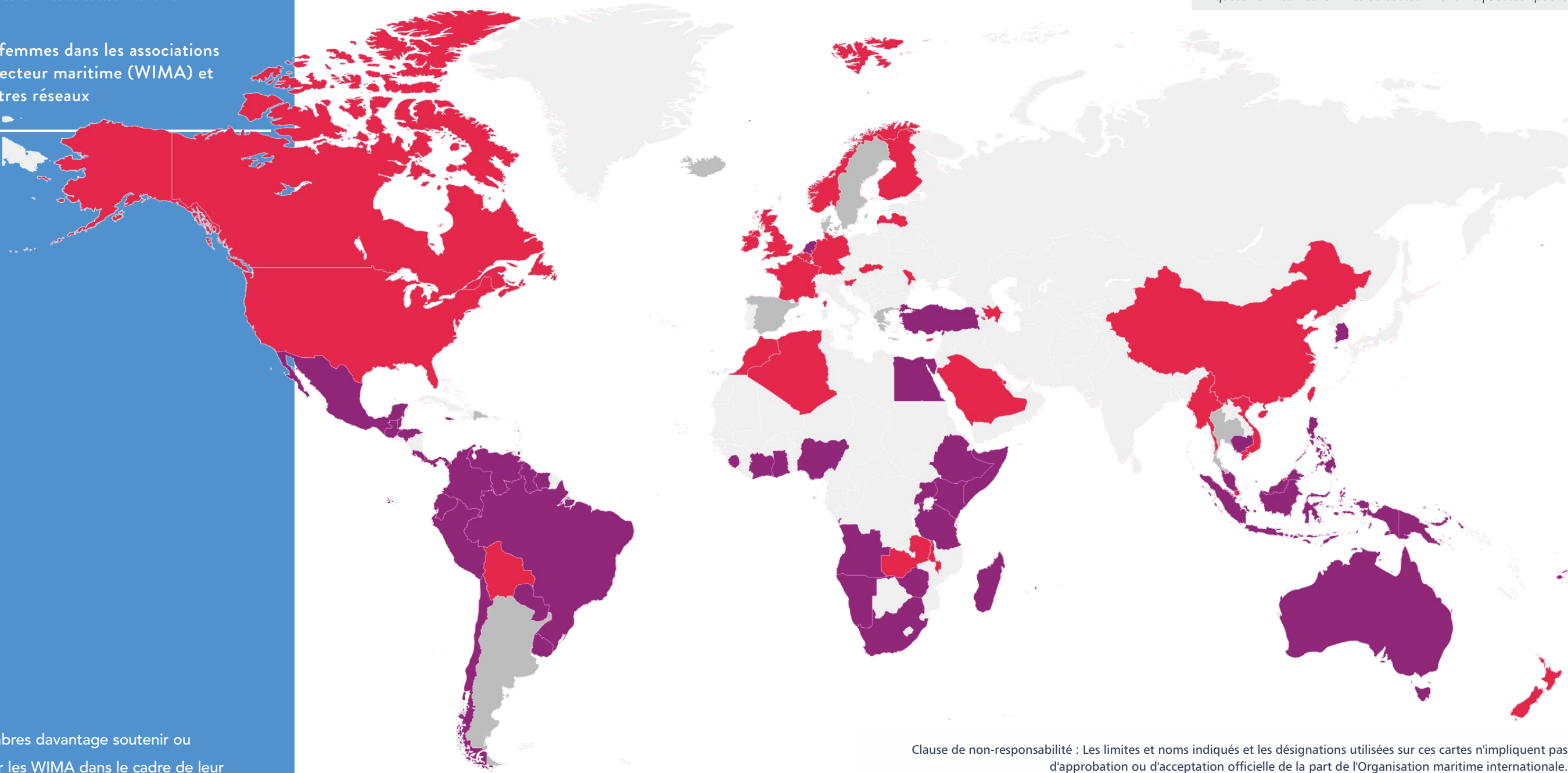


*Membre associé de l'OMI

06 Les femmes dans les associations du secteur maritime (WIMA) et d'autres réseaux

Les États Membres davantage soutenir ou institutionaliser les WIMA dans le cadre de leur politique nationale en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur maritime. Cela donnerait aux sections nationales des WIMA une plus grande légitimité, un accès à des ressources et une assise plus solide pour influencer les politiques, promouvoir la participation des femmes et mener des initiatives tenant compte des questions de genre dans le secteur maritime.

Il ressort de la dernière Enquête que 59 États Membres ont mis en place des réseaux ou des associations de femmes spécialisés, ce qui témoigne d'un engagement accru à assurer l'égalité entre les sexes. Si 21 États Membres ont indiqué ne pas avoir de telles associations, ils peuvent disposer d'autres systèmes visant à soutenir les employées qui



Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

Figure 12: Votre État Membre a-t-il établi une section nationale de l'une des huit associations des femmes du secteur maritime (WIMA) de l'OMI ?

OUI	NON	CHAMP NOUS NE DISPOSONS PAS DE CETTE INFORMATION	TOTAL : 94
Afrique du Sud; Angola; Antigua-et-Barbuda; Australie; Bahreïn; Belize; Brésil; Cambodge; Chili; Colombie; Costa Rica; Côte d'Ivoire; Dominique; Équateur; Égypte; Éthiopie; Fidji; Ghana; Guatemala; Guyana; Honduras; Îles Cook; Indonésie; Jamaïque; Kenya; Madagascar; Malaisie; Maurice; Mexique; Namibie; Nigéria;	Ouganda; Panama; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Paraguay; Pérou; Philippines; République de Corée; République Unie de Tanzanie; Royaume des Pays-Bas; Sao Tomé-et-Principe; Sierra Leone; Somalie; Suriname; Timor-Leste; Trinité-et-Tobago; Türkiye; Uruguay; Venezuela (République bolivarienne du); Zimbabwe.	Algérie; Allemagne; Arabie saoudite; Azerbaïdjan; Bahreïn; Belgique; Bolivie (État plurinational de); Brunéi Darussalam; Canada; Chine; Chypre; États-Unis d'Amérique; Finlande; France; Grenade; Irlande; Lettonie; Malawi; Maroc; Monaco; Myanmar; Nouvelle-Zélande; Norvège; République de Moldova; Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord; Saint-Kitts-et-Nevis; Saint-Marin; Saint-Vincent-et-les-Grenadines; Singapour; Slovaquie; Slovénie; Viet Nam; Zambie. Hong Kong (Chine)*.	
		Argentine; Grèce; Islande; Espagne; République dominicaine; Suède; Thaïlande. Îles Féroé*	
03	8	34	49

*Membre associé de l'OMI

06 Les femmes dans les associations
du secteur maritime (WIMA) et
d'autres réseaux

souhaitent établir leurs réseaux, alors que 14 États Membres n'ont fourni aucune information à ce sujet.

Dans ce domaine, la croissance continue des sections nationales des WIMA constitue une démarche importante. À l'heure actuelle, 49 des 59 États Membres susmentionnés ont des WIMA actives. Il est encourageant de constater un fort intérêt pour le développement de telles initiatives. En effet, 34 États Membres ont indiqué qu'ils souhaitaient mettre en place une section nationale des WIMA dans le futur. Au niveau régional, des WIMA appuyées par l'OMI ont été lancées principalement dans des régions en développement. Cette stratégie ciblée met en évidence l'accent mis par l'OMI sur ces régions en vue de renforcer leurs efforts de coopération technique. Toutefois, certaines nations développées, comme la République de Corée, ont récemment mis en place ou sont en train de mettre en place leur propre section nationale des WIMA afin de combler les lacunes en matière de représentation dans le secteur public.

Afin d'assurer la croissance continue et l'efficacité des réseaux de femmes et des sections nationales des WIMA, il est recommandé que les États Membres reconnaissent officiellement ces initiatives et fournissent un soutien et un financement spécifiques. Il s'agit notamment d'allouer des ressources financières afin de soutenir et d'étendre les réseaux, ainsi que de reconnaître les contributions apportées par les personnes qui mènent ces efforts. En favorisant un environnement dans lequel de telles initiatives sont valorisées et soutenues, les États Membres peuvent contribuer à la rétention et à l'avancement des talents féminins dans le secteur maritime.



07

Conclusion et perspectives

La partie de l'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime portant sur les États Membres présente une image claire des progrès accomplis ainsi que des défis qui subsistent en vue de l'égalité des sexes dans le secteur maritime. La participation accrue des États Membres à l'Enquête, conjuguée à l'élargissement de la portée de la collecte de données, a permis de connaître plus en détail la représentation des femmes dans les administrations maritimes, les postes à responsabilité, les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre, l'enseignement et l'engagement international.

Parmi les améliorations notables figurent une hausse de la représentation des femmes à des fonctions essentielles du secteur maritime, une augmentation des postes à responsabilité occupés par des femmes ainsi qu'une présence accrue des réseaux et des associations de femmes. Ces tendances positives mettent en évidence les efforts déployés par les gouvernements, les parties prenantes du secteur et les organisations internationales pour faire progresser l'égalité des sexes.

Toutefois, l'Enquête fait apparaître des domaines dans lesquels des travaux supplémentaires sont nécessaires. Malgré des améliorations dans la

représentation à des postes à responsabilité, les femmes occupent toujours une très faible proportion des postes de décision au plus haut niveau et restent largement sous-représentées en début de carrière. L'absence de politiques cohérentes en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble des États Membres reste un obstacle important au progrès.

De plus, la présence limitée des jeunes femmes dans les carrières maritimes, en particulier à des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées, indique qu'il est nécessaire de renforcer les programmes d'information, d'enseignement et de mentorat. Les politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme les congés parentaux, l'aménagement des modalités de travail et les services d'accueil pour les enfants, ne sont pas mises en œuvre de manière uniforme au niveau mondial, ce qui constitue des obstacles supplémentaires pour les femmes dans le secteur.

L'un des principaux points à retenir de l'analyse des données sur la main-d'œuvre du secteur maritime public est l'importance d'un soutien structuré et institutionnalisé aux initiatives en faveur de l'égalité des sexes. Les réseaux de femmes, y compris les sections nationales des WIMA, jouent un rôle fondamental dans la promotion et l'évolution professionnelle des femmes. Il sera essentiel de renforcer ces initiatives et de veiller à ce que les personnes qualifiées aient accès aux ressources dont elles ont besoin pour que leur incidence soit durable.

Dans une perspective d'avenir, plusieurs mesures stratégiques peuvent être prises sur la base des progrès observés dans l'Enquête de 2024. La collecte systématique de données liées au genre est essentielle pour évaluer l'efficacité des politiques en

faveur de l'égalité des sexes et pour déterminer les domaines qui nécessitent une attention accrue. Un certain nombre d'États Membres n'ont pas été en mesure de répondre à l'Enquête sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA en 2021 et en 2024 parce qu'ils n'avaient pas recueilli de données de manière systématique et n'ont pas été capables de le faire dans les délais fixés. Le Secrétaire général de l'OMI, M. Arsenio Dominguez, a régulièrement souligné qu'il est important de collecter des données ventilées par sexe¹ afin d'assurer un avenir plus inclusif pour les femmes dans le secteur.

L'amélioration de la mise en œuvre des politiques sera cruciale pour soutenir les progrès en cours sur la voie de la parité de genre. Le renforcement des politiques en faveur de l'égalité des sexes, des possibilités de développement professionnel et des environnements de travail sûrs et inclusifs seront des éléments essentiels pour accroître la participation des femmes dans le secteur maritime. La Commission de la condition de la femme (CSW)² est le principal organe intergouvernemental mondial exclusivement chargé de promouvoir l'égalité des sexes, de défendre les droits des femmes et de favoriser l'autonomisation de ces dernières. La CSW joue un rôle essentiel dans la défense des droits des femmes et des filles, en documentant la réalité de leurs vies dans le monde entier et en élaborant des normes mondiales relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

Il ressort des travaux de recherche cités dans le présent rapport qu'il est nécessaire de mettre un accent continu sur **les stratégies de rétention et de recrutement**. À cet égard, les « *Guidance on Creating Inclusive Vacancy Announcements* »³ (Orientations relatives à l'élaboration d'avis de

Recommandations à l'intention des États Membres

01 Collecter et analyser des données ventilées par sexe



02 Renforcer la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des sexes et l'obligation de rendre des comptes à cet égard



03 Améliorer les stratégies de rétention et de recrutement ciblées



04 Reconnaître et financer les réseaux de femmes



05 Soutenir l'accès des femmes qualifiées aux postes à responsabilité



07 Conclusion et perspectives

vacance de poste inclusifs) constituent une des meilleures pratiques fournies par l'ONU afin de soutenir de telles initiatives.

Il est également essentiel d'encourager davantage de femmes à entrer dans l'enseignement maritime et dans des domaines techniques. Des bourses d'étude, des campagnes de recrutement ciblées et des partenariat secteur-université peuvent soutenir ces efforts. Le fait de favoriser des programmes de mentorat et de mettre en avant des modèles aidera à accroître la visibilité de ceux qui œuvrent au changement et à assurer une main-d'œuvre future solide pour le secteur maritime.

La reconnaissance et le financement des personnes référentes en matière d'égalité des sexes ainsi que des associations de femmes du secteur maritime (WIMA) et des réseaux similaires sont fondamentaux pour faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur maritime, étant donné que ceux-ci jouent un rôle moteur essentiel pour le changement institutionnel. Le renforcement de la transparence par le suivi systématique des allocations financières liées aux questions de genre et de diversité aidera à collecter des données ventilées par sexe exhaustives dans les futures enquêtes. Cela permettra d'améliorer la qualité des informations disponibles pour la prise de décisions et aidera à orienter la mise en œuvre de futurs investissements et initiatives stratégiques fondés sur des données probantes, qui visent à atteindre la parité des genres. Si la représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur maritime laisse apparaître de légers progrès, des inégalités importantes subsistent. Les données sont claires : un leadership diversifié sur le plan du genre améliore la performance de l'organisation, favorise une

gouvernance inclusive et renforce la capacité du secteur maritime de relever des défis mondiaux complexes. Comme souligné par ONU-Femmes et confirmé par des travaux de recherche académique⁴, la présence de femmes à des postes à responsabilité va de pair avec un investissement plus important dans le capital humain et dans la bonne intendance de l'environnement, deux éléments essentiels à la transformation durable du secteur. Par exemple, dans le rapport d'ONU-Femmes intitulé « Empowering women to conserve our oceans »⁵ (Donner aux femmes les moyens de conserver nos océans), il est indiqué la manière dont les femmes ont joué des rôles de premier plan dans des pays comme les Seychelles, en tant que moteurs de la conservation du milieu marin et de l'exploitation durable des océans.

De manière similaire, dans la publication de la même entité intitulée « Les dividendes du genre : les bénéfices de l'égalité des sexes »⁶, il est souligné que la participation des femmes à la gouvernance est étroitement liée à des investissements à long terme dans des personnes et des facteurs clés de la durabilité des transitions vertes et numériques en cours dans le secteur maritime.

Afin d'éliminer les disparités entre les sexes, des stratégies ciblées, comme des programmes de perfectionnement des cadres, des programmes de mentorat et une réforme des politiques inclusives, doivent être mises en œuvre en priorité. Même si des progrès ont été accomplis eu égard à l'augmentation de la participation des femmes aux réunions de l'OMI, une action systémique et soutenue est essentielle. L'intégration de l'inclusivité de genre au cœur de la gouvernance maritime n'est pas seulement une question d'équité, il s'agit d'un

impératif stratégique pour construire un avenir maritime résilient, innovant et durable.

L'objectif 5 des objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU⁷ établit une mission claire : parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles. Parmi les cibles clés de cet objectif figurent les suivantes : mettre fin à la discrimination, éliminer toutes les formes de violence faites aux femmes, veiller à ce que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité aux postes à responsabilité et aux postes décisionnels, et adopter des politiques en faveur de la promotion de l'égalité des sexes à tous les niveaux. Les femmes doivent non seulement être présentes, mais également participer activement au façonne-ment de l'avenir de la gouvernance maritime. Leur pleine participation à la prise de décisions n'est pas juste une question d'équité, il s'agit d'un impératif stratégique pour un secteur plus durable et inclusif.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/Pages/WhatsNew-2231.aspx>
2. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women>
3. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Gender-parity-Vacancy-announcements-good-practices-en.pdf>
4. <https://www.apa.org/topics/women-girls/female-leaders-make-work-better>
5. https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/in-focus/empowering-women-to-conserve-our-oceans?utm_source=chatgpt.com
6. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2011/12/the-gender-dividend-a-business-case-for-gender-equality>
7. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>







Enquête sur le secteur privé

01

Introduction

Le secteur maritime privé a traditionnellement été dominé par les hommes, mais des progrès significatifs sont en cours, notamment grâce à des initiatives mises en œuvre par l'OMI¹, WISTA International², l'Agence européenne pour la sécurité maritime³, la Fédération internationale des ouvriers du transport⁴ et d'autres qui créent des vagues de changement. Les femmes sont maintenant visibles aux commandes d'organisations, à des postes à responsabilité dans diverses branches et également en mer, mais pas en parité avec leurs collègues masculins.

Les données collectées au cours de l'année 2024 pour la partie de l'Enquête sur les femmes du

secteur maritime OMI-WISTA portant sur le secteur privé montrent que les femmes ne représentaient que 16 % (27 992) du total de la main d'œuvre maritime (172 691) prise en compte dans l'Enquête. Il s'agit d'une diminution par rapport aux chiffres de l'Enquête de 2021, dans laquelle les femmes représentaient 29 % de la main d'œuvre maritime. Si la tendance est à la baisse, une partie de cette évolution peut être expliquée par le fait que les séries de données de l'Enquête la plus récente et de celle de 2021 ne coïncident pas parfaitement. Seulement un petit sous-ensemble d'environ 40 entreprises/organisations ont fourni des données pour les deux éditions de l'Enquête à participation volontaire.

En conséquence, il est probable que les données de 2024 ne reflètent pas pleinement le nombre total d'employées dans la main d'œuvre maritime du secteur privé. Le nombre de répondants devrait continuer d'augmenter pour l'Enquête de 2027, ce qui aboutirait à une série de données plus complète.

Il convient également de noter que le déséquilibre entre les sexes est un problème commun à l'ensemble du secteur des transports. Dans le 2024 EU transport in figures - Statistical pocketbook⁵ (Le transport européen en chiffres – Manuel statistique 2024), les données montrent que les femmes ne représentent que 22,7 % de la main d'œuvre du secteur du transport européen, et seulement 21,1 % de la main d'œuvre maritime. Ces chiffres sont pratiquement restés inchangés au cours des dernières années.

Possibilités d'emploi

L'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime ainsi que d'autres travaux ont permis de déterminer

les domaines dans lesquels les parties prenantes du secteur maritime et du secteur des transports dans son ensemble doivent déployer des efforts supplémentaires⁶ afin d'attirer les talents nécessaires pour que le secteur maritime privé reste compétitif, tout en réalisant l'objectif de développement durable de l'ONU relatif à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et les filles (ODD 5)⁷. La représentation des femmes à des fonctions de cadre intermédiaire ainsi qu'à des fonctions opérationnelles et techniques spécialisées a diminué depuis l'Enquête précédente, ce qui indique que le parcours professionnel à long terme des femmes reste fragmenté, rendant difficile la rétention et la promotion de talents divers.

En mer, la situation est particulièrement peu réjouissante. Les femmes marins ne représentent toujours qu'une faible part de la main d'œuvre, concentrée dans quelques pays clés, comme les Philippines, la Grèce, l'Argentine, le Canada et les États-Unis (voir la Section 5 : Les femmes en mer). La dernière Enquête a permis de mieux comprendre la main d'œuvre marine et de mettre en évidence les défis auxquels les femmes sont confrontées dans le secteur Selon un rapport du Global Maritime Forum intitulé « Employability in maritime »⁸. (Employabilité dans le secteur maritime), les stéréotypes et les préjugés systémiques empêchent souvent les femmes d'avancer dans leurs carrières, accentuent les écarts de rémunération et limitent la progression professionnelle. Des travaux de diverses organisations caritatives, telles que la Seafarer's Charity⁹, Safer Waves¹⁰, et l'International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN)¹¹, ainsi que des organisations comme l'OMI et son Programme sur les femmes du secteur maritime¹², ont permis de fournir aux femmes une formation, un soutien, une

visibilité et une reconnaissance, ce qui a contribué à réduire ces disparités.

Relever les défis

Une série de facteurs complexes et variables¹³ ont une influence sur le nombre de femmes dans le secteur maritime. Des travaux de recherche scientifique effectués par l'American Journal of Industrial and Business Management¹⁴ ont mis en évidence une forte influence des stéréotypes sexistes sur la capacité des femmes de progresser dans des secteurs dominés par les hommes et la prévalence d'une affectation à des postes fondée sur le genre dans le secteur maritime, où les femmes étaient encore principalement reléguées à des fonctions d'appui et des postes subalternes, malgré l'engagement dont elles font preuve dans leur travail.

Ces résultats, combinés à des préjugés culturels profondément ancrés et des statistiques à l'appui, soulignent les défis mondiaux auxquels les femmes sont confrontées ainsi que les obstacles systématiques qui continuent de limiter leur entrée dans les effectifs et leur avancement professionnel dans le secteur maritime.

Les informations recueillies dans le cadre de la présente Enquête peuvent orienter le déploiement d'un soutien et de ressources supplémentaires, y compris des programmes visant à relever les défis relatifs au recrutement et à la rétention, ainsi qu'au bien-être général des gens de mer. Ces informations mettent également en lumière des possibilités pour les organisations qui souhaitent tirer parti des compétences apportées par les femmes au secteur maritime. Étant donné les défis auxquels le secteur est confronté, notamment la décarbonation,

01 Introduction à l'analyse de l'Enquête sur le secteur privé

l'adoption rapide de l'intelligence artificielles (IA), les pénuries généralisées de main-d'œuvre qualifiée et la nécessité d'une bien plus grande résilience dans la chaîne d'approvisionnement, le recrutement des meilleurs talents, quel que soit le sexe, est à présent un impératif stratégique.

RÉFÉRENCES

1. <https://euagenda.eu/publications/eu-transport-in-figures-statistical-pocketbook-2024>
2. <https://www.wistainternational.com>
3. <https://www.emsa.europa.eu/women-in-maritime.html>
4. <https://www.itfglobal.org/en/sector/women/women-in-transport>
5. https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en
6. <https://www.itfglobal.org/en/sector/women/women-in-transport/drivers-change>
7. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>
8. https://assets.ctfassets.net/gk3lrmlph5v/7DIIVrPzXhAOq2mwscRKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf
9. <https://www.theseafarerscharity.org/>
10. <https://www.saferwaves.org/>
11. <https://www.iswan.org.uk/>
12. <https://www.imo.org/en/ourwork/technicalcooperation/pages/womeninmaritime.aspx>
13. Grimett, L. (2024) The Status of Women within the Maritime Sector. American Journal of Industrial and Business Management, 14, 1-35. doi: 10.4236/ajibm.2024.141001.
<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=130682>
14. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=130682>

Figure 13: Aperçu du type d'entreprise/d'organisation

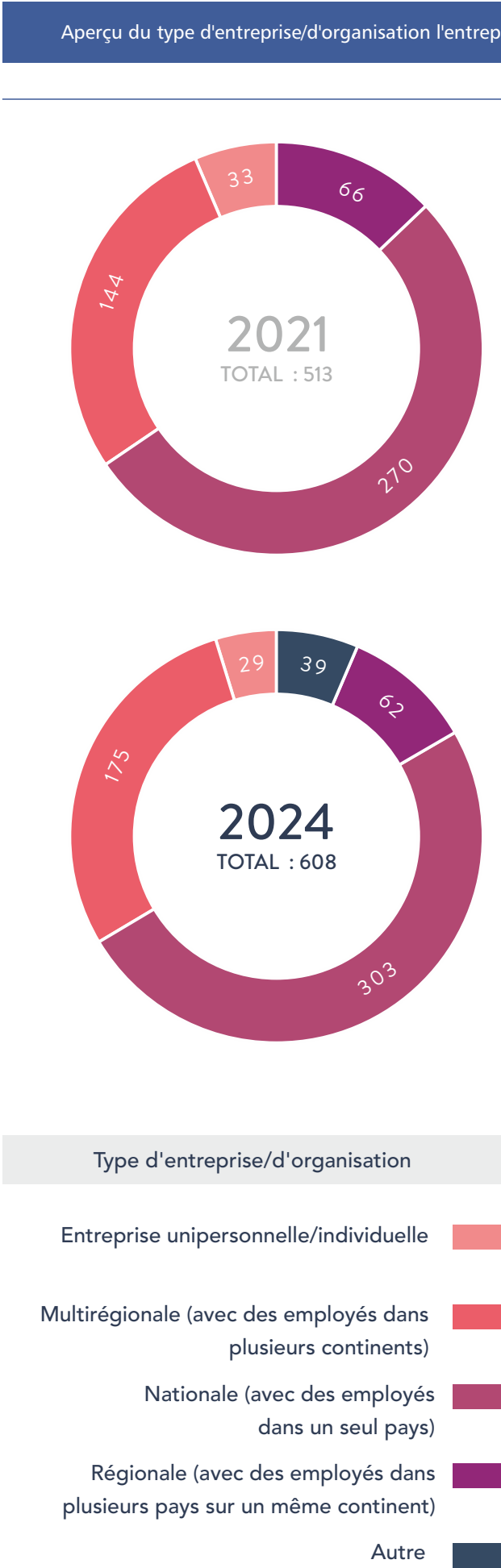


Figure 14: : Sous-secteur dans lequel l'entreprise/ l'organisation exerce ses activités

Aperçu du type d'entreprise/d'organisation l'entreprise	Sous-secteur dans lequel l'entreprise/ l'organisation exerce ses activités		Nombre d'organisations		Sous-secteur dans lequel l'entreprise/ l'organisation exerce ses activités	Nombre d'organisations	
			2021	2024		2021	2024
Aperçu du type d'entreprise/d'organisation l'entreprise	Agences de recrutement et services de formation des équipages		7	14	Organismes financiers/bancaires		0 1
	Agents maritimes		26	24	Organismes publics/réglementaires/ de police		21 10
	Associations/organisations/ONG maritimes		53	44	Propriétaires de navires		61 60
	Assurance maritime et P&I		25	15	Publicité, marketing, relations publiques		8 7
	Autre		17	79	Recrutement (à terre)		1 2
	Combustibles et lubrifiants		3	2	Registres maritimes		4 4
	Courtiers maritimes et affréteurs		25	18	Remorquage/assistance/dragage		10 6
	Écotechnologie		1	4	Services de consultants/spécialistes		28 26
	ESG et services de décarbonation		0	2	Services de renseignements météorologiques		0 1
	Établissements d'enseignement et de formation maritimes/universités maritimes/académies pour gens de mer/Instituts de recherche		30	40	Secteur des navires de croisière		1 7
	Fournisseurs de matériel et prestataires de services		14	14	Services médicaux		0 2
	Gestion des navires et des équipages		50	53	Sociétés de classification		7 6
	Industrie de la pêche		2	-	Soutage		7 7
	Juridique		15	33	Sûreté et sécurité		6 6
	Matériel informatique, logiciels et/ ou matériel électronique (y compris programmation et IA)		2	1	Systèmes et services de cyberprotection		1 1
Type d'entreprise/d'organisation	Mécanique navale/réparation de navires/ chantiers navals		17	6	Technologie maritime		5 11
	Offshore		11	6	Télécommunications, informatique et systèmes de données		1 2
	Opérations et services portuaires		36	66	Transitaires		16 24
					Transporteurs non exploitants de navires /opérateurs de terminaux à conteneurs		2 4

01 Introduction à l'analyse de l'Enquête sur le secteur privé

Figure 15: Répartition géographique des organisations du secteur privé qui ont répondu à l'Enquête, par lieu du siège



Clause de non-responsabilité :
Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

- Augmentation du nombre d'organisations qui ont répondu à l'Enquête entre 2021 et 2024
- Diminution du nombre d'organisations qui ont répondu à l'Enquête entre 2021 et 2024
- Diminution du nombre d'organisations qui ont répondu à l'Enquête entre 2021 et 2024 / informations partielles

01

Introduction à l'analyse
de l'Enquête sur le secteur privé

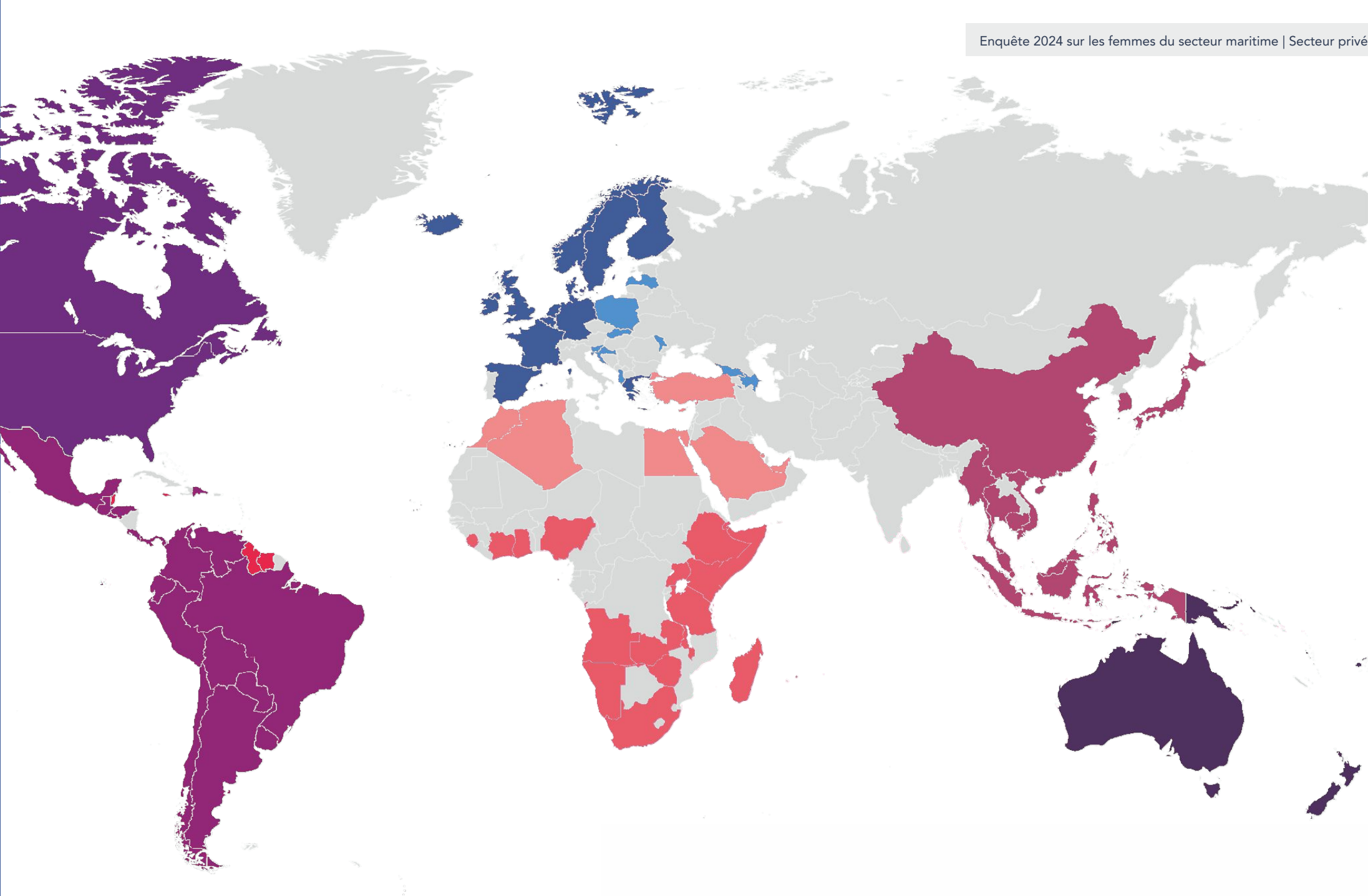
Figure 16

Focus régional :
Les femmes dans la main-
d'œuvre du secteur privé

(Nombre et pourcentage de femmes dans le secteur
maritime privé, par région)

*Les données sont uniquement fondées sur les réponses
des organisations du secteur privé qui ont participé à
l'Enquête de 2024 et peuvent ne pas être pleinement
représentatives de la région entière.

Clause de non-responsabilité :
Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées
sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou
d'acceptation officielle de la part de l'Organisation
maritime internationale.



Région	Nombre total d'employés dans le secteur maritime privé (hommes + femmes)*	Nombre total de femmes employées dans le secteur maritime privé	Pourcentage de femmes employées dans le secteur maritime privé	
Afrique	9 151	923	10,09%	
États arabes et Région de la Méditerranée	22 220	1 062	4,78%	
Asie	34 755	5 748	16,54%	
Caraïbes	311	197	63,34%	
Europe orientale	139	66	47,48%	
Europe	71 402	15 411	21,58%	
Amérique latine	15 404	2 989	19,40%	
Amérique du Nord	18 108	1 191	6,58%	
Pacifique	1 201	405	33,72%	
Total général	172 691	27 992	16,21%	

02

Les femmes dans le secteur maritime privé

La représentation des femmes dans le secteur maritime privé continue d'évoluer, en écho à des tendances plus générales en matière de diversité et d'inclusion dans l'ensemble du secteur. Au total, 172 691 employés travaillent dans les 608 entreprises du secteur maritime privé qui ont participé à l'Enquête la plus récente. Si l'on exclut les gens de mer, les données indiquent que 27 992 du total des employés sont des femmes, ce qui correspond à une part globale de la main-d'œuvre féminine de 16 %. Cette part de la main-d'œuvre est nettement moins élevée que les 29 % notifiés en 2021. Le nombre de femmes s'élevait alors à 107 023 sur un total de 367 858 employés.

Si l'on peut s'attendre à certaines variations en raison de modifications de la main-d'œuvre au cours d'une période de trois ans ainsi que d'un groupe différent de répondants par rapport à la première Enquête, le tableau que les nouvelles données dressent est préoccupant. La part des femmes, à savoir moins d'un quart de la main-d'œuvre des répondants, montre qu'il est urgent d'agir pour accroître le recrutement et la rétention des femmes dans le secteur, même si certains segments ont affiché des améliorations au niveau de l'équilibre femmes-hommes.

Figure 17: Part et répartition des femmes employées dans le secteur privé



02 Les femmes dans le secteur maritime privé

Avancées et reculs

Parmi les sous-secteurs qui ont enregistré des progrès positifs en matière de représentation accrue des femmes figurent la publicité, le marketing et les relations publiques (de 54 % à 60 %), les agences de recrutement des équipages (de 55 % à 60%) et les agents maritimes (de 40 % à 43 %). L'augmentation régulière dans ces segments semble indiquer une tendance croissante pour ce qui est de l'entrée des femmes dans le secteur maritime privé. La présence de telles compétences dans d'autres segments fournit une série de possibilités permettant d'attirer davantage de femmes dans le secteur maritime.

À l'inverse, plusieurs sous-secteurs ont connu une diminution de la proportion d'employées. Il s'agit notamment du soutage (de 10 % en 2021 à 6% en 2024) et des services juridiques (de 49 % en 2021 à 23 % en 2024). Si l'on peut s'attendre à des différences au niveau des données, compte tenu du fait que seulement 40 entreprises/organisations ont participé aux Enquêtes de 2021 et de 2024, les chiffres les plus récents sont extrêmement bas, indépendamment de toute comparaison, ce qui met en évidence la nécessité d'une intervention.

Cette tendance à la baisse soulève d'autres préoccupations concernant les obstacles potentiels à l'entrée et à la rétention des femmes dans ces segments, et souligne la nécessité de mettre en œuvre des politiques et des initiatives ciblées afin de lutter contre les disparités de genre.

Emerging sectors

L'Enquête de 2024 contient des données sur de nouveaux sous-secteurs, qui aident à mieux comprendre les nouvelles possibilités qui s'offrent aux travailleurs maritimes. Les nombres de

répondants de ces sous-secteurs font partie des plus faibles, mais l'on s'attend à une collecte de données accrue, étant donné que ces sous-secteurs sont en croissance.

Les questions d'environnement, de société et de gouvernance (ESG) et les services de décarbonation ont affiché une part élevée d'employées (67 %), ce qui témoigne d'un lien accru entre la durabilité et les opérations maritimes. De manière similaire, les organismes financiers et bancaires ont notifié une représentation des femmes de 43 %, tandis que les services médicaux et les services de renseignements météorologiques ont enregistré des pourcentages de 61 % et 46 %, respectivement.

Dans le programme intitulé *Future of Work*¹ de l'Université maritime mondiale (UMM), il est souligné que les nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle, la robotique, l'automatisation et la transition numérique de l'économie, ainsi que les changements dans les modèles sociopolitiques et les changements climatiques modifient la nature du travail. Cela signifie que de nouveaux domaines spécialisés du secteur privé peuvent conduire à une évolution des priorités et créer de nouvelles possibilités qui seraient plus accessibles aux femmes, en comparaison avec les domaines traditionnellement dominés par les hommes, ce qui nécessiterait des changements correspondants sur le plan de l'enseignement et de la formation.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.wmu.se/research/future-of-work>



03

Fonctions de cadre intermédiaire, fonctions essentielles et fonctions d'appui

Les femmes aux fonctions de cadre intermédiaire

S'agissant des fonctions de cadre intermédiaire dans les entreprises et les organisations qui ont répondu à l'Enquête, les femmes occupent 20 % des postes, à savoir 3 528 employées sur une total de 17 639. Toutefois, ce chiffre masque des différences notables entre les sous-secteurs. Sur les 32 sous-secteurs comparables, 17 ont connu une baisse de la part globale des femmes aux fonctions de cadre intermédiaire. Les chutes les plus importantes ont été enregistrées dans le soutage (de 42 % en 2021 à 7 % en 2024), le secteur des navires de croisière (de 50 % en 2021 à 18 % en 2024) ainsi que le matériel informatique, les logiciels et le matériel électronique (de 50 % en 2021 à 20 % en 2024).



03 Fonctions de cadre intermédiaire, fonctions essentielles et fonctions d'appui

À l'inverse, 15 sous-secteurs ont fait apparaître une augmentation du nombre de femmes à des fonctions de cadre intermédiaire. Aux fins du présent rapport, la présente section a été axée sur les sous-secteurs pour lesquels il est possible de réaliser une comparaison valable des données entre 2024 et 2021. Parmi les exemples notables figurent les agences de recrutement et les services de formation des équipages (de 35 % en 2021 à 57 % en 2024), l'offshore (de 9 % en 2021 à 28 % en 2024) ainsi que les établissements d'enseignement et de formation maritimes (de 40 % en 2021 à 57 % en 2024). Au total, 15 sous-secteurs, notamment la cybersécurité, les transporteurs non exploitants de navires/opérateurs de terminaux à conteneurs ainsi que les ESG et les services de décarbonation, ont enregistré une amélioration, mais, compte tenu du faible nombre de répondants de ces sous-secteurs, il pourrait s'agir de cas particuliers.

La prise en compte de nouveaux sous-secteurs en 2024, y compris les ESG et les services de décarbonation, les organismes financiers, les services médicaux et les renseignements météorologiques, a conduit à une diversification du paysage sectoriel et créé des possibilités pour les nouveaux venus dans le secteur. En conséquence, étant donné que les hommes exercent 80 % des fonctions de cadre intermédiaire, il y a clairement des défis à relever pour atteindre les objectifs de parité entre les sexes.

Les femmes aux fonctions essentielles

Les fonctions opérationnelles et techniques spécialisées (essentielles) ont fait apparaître une répartition similaire, avec 20 % de ces postes occupés par des femmes, soit 10 246 employées sur un total de 51 230. Cette part globale des femmes aux

Figure 18: Pourcentage de femmes employées dans les sous-secteurs privés en 2021 et 2024 (cont.)



03 Fonctions de cadre intermédiaire, fonctions essentielles et fonctions d'appui

fonctions opérationnelles et techniques spécialisées a baissé, passant de 28 % en 2021 à 20 % en 2024.

Parmi les 32 sous-secteurs comparables, 20 ont enregistré une diminution de la représentation des femmes. Les baisses les plus importantes ont été observées dans l'assurance maritime et la P&I (protection et indemnisation) (de 70 % en 2021 à 9 % en 2024) ainsi que dans les services juridiques (de 47 % en 2021 à 19 % en 2024). Certaines de ces baisses pourraient être expliquées par le fait qu'un plus grand nombre d'entreprises des différents sous-secteurs ont fourni des données précises concernant leurs effectifs, ce qui a corrigé le tableau dressé par les données de 2021. Toutefois, les faibles pourcentages indiquent clairement que ces sous-secteurs peinent soit à recruter soit à retenir des travailleuses.

Au total, 13 sous-secteurs ont montré une augmentation de la participation des femmes, notamment la gestion des navires et des équipages (de 11 % en 2021 à 34 % en 2024) ainsi que la technologie maritime (de 3 % en 2021 à 21 % en 2024). Bien que ces résultats soient fondés sur un échantillon de petite taille, les écotechnologies ont affiché une hausse, passant de 0 % en 2021 à 84 % en 2024, tandis que les télécommunications, l'informatique et les systèmes de données sont passés de 3 % en 2021 à 41 % en 2024.

Les femmes aux fonctions d'appui

Des études ont permis de mettre en évidence une tendance persistante selon laquelle les femmes sont concentrées aux fonctions d'appui¹ et confrontées à d'importants obstacles les empêchant d'accéder à des postes à responsabilité, ce qui s'apparente à un

« échelon cassé » dans l'échelle de leurs carrières. Selon certains travaux de recherche, les femmes de couleur sont particulièrement confrontées² à cette « échelle cassée ».

La représentation des femmes continue d'être la plus élevée aux fonctions d'appui au sein des organisations maritimes, celles-ci occupant 9 208 postes sur un total de 30 693, ce qui équivaut à environ 30 % de la main-d'œuvre. Cependant, ce chiffre constitue une baisse de 18 % par rapport au chiffre de 2021. Sur les 32 sous-secteurs comparables, 21 ont affiché une diminution de la représentation des femmes aux fonctions d'appui, avec les baisses les plus marquées enregistrées dans le secteur des navires de croisière (de 100 % en 2021 à 37 % en 2024) ainsi que de l'assurance maritime et de la P&I (de 83 % en 2021 à 27 % en 2024). À l'inverse, 15 sous-secteurs ont connu des augmentations, avec les améliorations les plus notables dans le matériel informatique, les logiciels et le matériel électronique (de 0 % en 2021 à 50 % en 2024) ainsi que la technologie maritime (de 15 % en 2021 à 40 % en 2024).

Il est important de noter que la distinction entre fonctions essentielles et fonctions d'appui n'est pas nécessairement liée au niveau hiérarchique de ces postes, mais permet plutôt de souligner leurs répartitions hommes-femmes traditionnelles. Par exemple, l'assistant exécutif/l'assistante exécutive du directeur général/de la directrice générale ferait toujours partie de la catégorie des fonctions d'appui, malgré le fait qu'il s'agisse d'un poste de haut niveau hiérarchique dans la structure organisationnelle.

Si les femmes maintiennent une présence notable

aux fonctions d'appui, leur sous-représentation aux fonctions de cadre intermédiaire et aux fonctions essentielles met en évidence des défis structurels persistants dans le secteur maritime. Des travaux de recherche effectués par le Global Maritime Forum³ en 2024 ont montré que des stéréotypes et des préjugés systémiques continuent de confiner les femmes à des fonctions d'appui et de limiter ainsi leur progression professionnelle. Les nouveaux résultats confirment malheureusement cette constatation. La diminution globale de la représentation des femmes à ces fonctions souligne la nécessité de renforcer les efforts visant à attirer, retenir et promouvoir les femmes dans le secteur maritime privé.

Eu égard à l'évolution du secteur maritime privé, en particulier avec l'arrivée de nouveaux sous-secteurs, il est crucial de mettre en œuvre des stratégies qui favorisent une main-d'œuvre plus inclusive, de sorte que les femmes bénéficient d'une égalité des chances tant aux postes à responsabilité qu'aux fonctions techniques.

RÉFÉRENCES

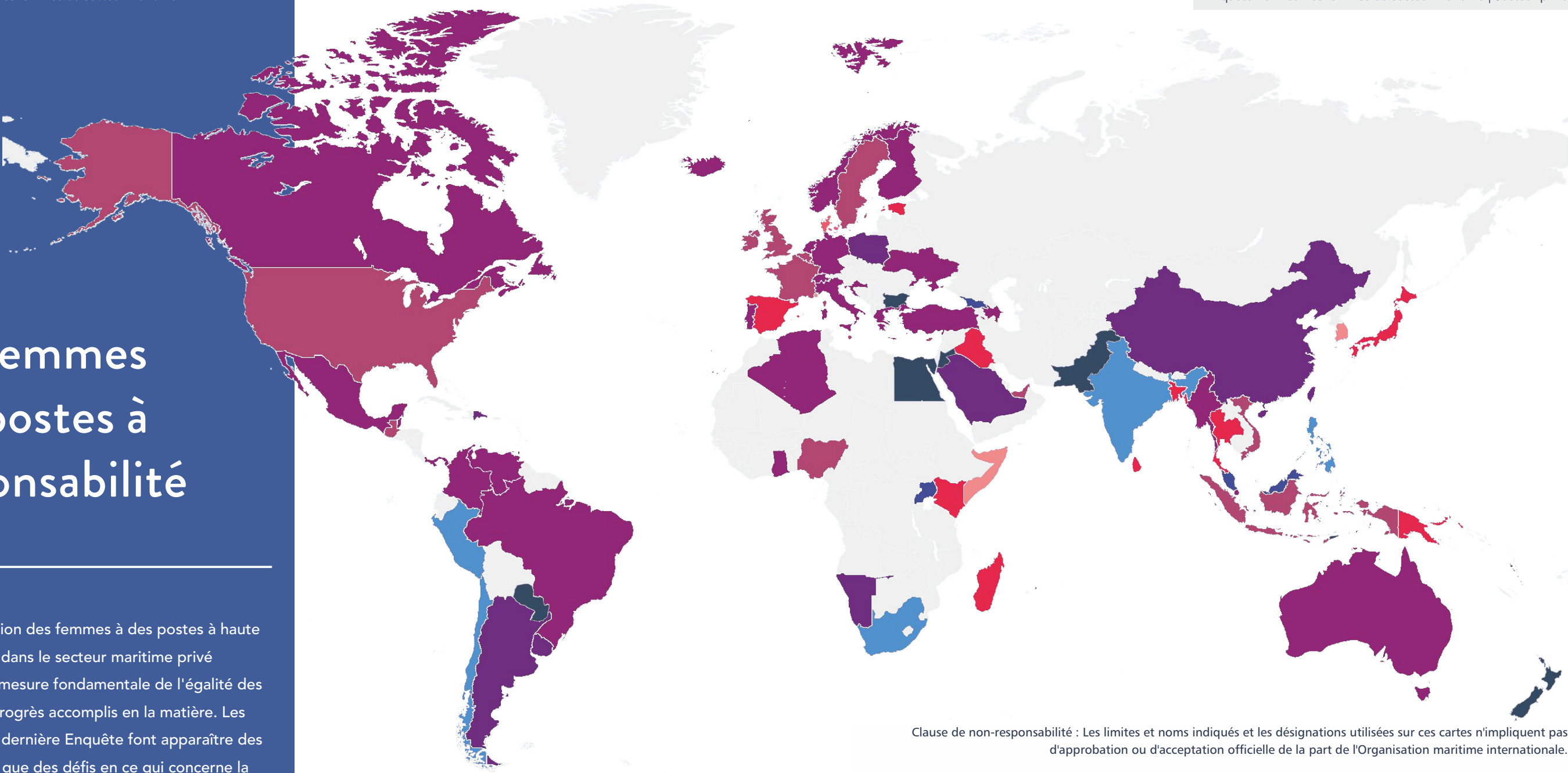
1. Title: Women in leadership: What's the holdup? Website title: S&P Global
<https://www.spglobal.com/esg/insights/featured/special-editorial/women-in-leadership-what-s-the-holdup>
2. Title: Broken Ladders: The Myth of Meritocracy for Women of Colour in the Workplace. Website title: The Fawcett Society
<https://www.fawcettsociety.org.uk/broken-ladders>
3. https://globalmaritimeforum.org/report/employability-in-maritime-four-key-challenges-facing-women-seafarers/?utm_source=chatgpt.com



04 Les femmes aux postes à responsabilité

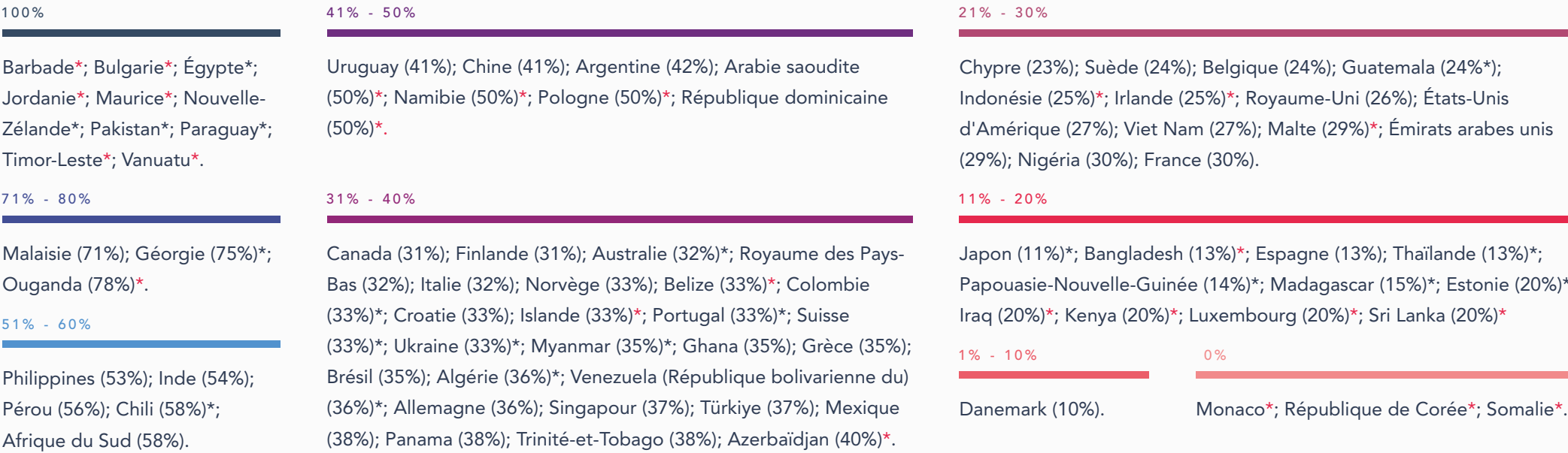
La représentation des femmes à des postes à haute responsabilité dans le secteur maritime privé constitue une mesure fondamentale de l'égalité des sexes et des progrès accomplis en la matière. Les données de la dernière Enquête font apparaître des avancées ainsi que des défis en ce qui concerne la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les conseils exécutifs. Des efforts spécifiques et des ressources importantes seront nécessaires pour surmonter les obstacles qui entravent l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

Plusieurs programmes de perfectionnement des cadres destinés aux femmes dans différentes branches ont été mis en œuvre, dont certains visaient spécifiquement le secteur maritime. Parmi les initiatives récentes figure la formation inaugurale intitulée « Maritime Women's Leadership and Empowerment »¹ (Leadership et avancement des femmes dans le secteur maritime) proposée par



Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

Figure 19: Part des femmes dans des conseils d'administration, par pays du siège de l'entreprise/de l'organisation



Les données reçues contenaient moins de 5 répondants (*) / (*) 1 seul répondant

04 Les femmes aux postes à responsabilité

L'OMI et WISTA International, en collaboration avec l'Université maritime mondiale (UMM). Lancée en 2025, la formation est destinée à promouvoir l'égalité des sexes, en s'attaquant aux obstacles existants et en dotant les participantes de compétences avancées en matière de gestion stratégique. Cette formation vise à favoriser la confiance, la conscience de soi et le développement professionnel, tout en promouvant le partage de connaissances, l'établissement de réseaux et la collaboration entre les femmes du secteur.

Les femmes dans les conseils d'administration

Au total, 1 206 femmes siègent aux conseils d'administration des organisations maritimes qui ont répondu à l'Enquête, ce qui représente 34 % des administrateurs. Néanmoins, la représentation des femmes a fortement baissé dans plusieurs sous-secteurs. Il s'agit notamment du soutage (de 33 % en 2021 à 9 % en 2024), du matériel informatique, des logiciels et/ou du matériel électronique (de 20 % en 2021 à 0 % en 2024) ainsi que de la mécanique navale/de la réparation de navires/des chantiers navals (de 35 % en 2021 à 14 % en 2024).

Le trio de tête des sous-secteurs qui ont enregistré une représentation fortement accrue des femmes dans les conseils d'administration est composé de la publicité, du marketing et des relations publiques (de 29 % en 2021 à 63 % en 2024), des opérations et des services portuaires (de 21 % en 2021 à 53 % en 2024) ainsi que des courtiers maritimes et des affréteurs (de 18 % en 2021 à 47 % en 2024).

Sur le plan géographique, la représentation des femmes varie fortement. Parmi les pays présentant la part la plus faible de femmes dans les conseils

Figure 20: Part et répartition des femmes dans les conseils d'administration d'organisations maritimes du secteur privé



04 Les femmes aux postes à responsabilité

d'administration (moins de 20 %) figurent le Danemark et l'Espagne, entre autres. Les pays qui se situent dans la fourchette allant de 41 à 60 % comprennent la Chine, l'Afrique du Sud et les Philippines, tandis qu'un certain nombre de nations, notamment la Malaisie, font partie de la catégorie des 61-80%. Quelques pays, comme la Bulgarie, l'Égypte, la Jordanie et la Nouvelle-Zélande, ont affiché une représentation exceptionnellement élevée (81-100%), mais chacun avait un nombre de répondants inférieur à cinq, ce qui peut limiter la fiabilité de ces chiffres.

Les femmes aux postes de direction

Au niveau de la direction, le secteur maritime privé continue de reproduire les disparités de genre traditionnelles, même si certains sous-secteurs montrent la voie en favorisant l'accès des femmes à des postes à responsabilité. Le top cinq des sous-secteurs avec la part la plus élevée de femmes à des postes de direction est constitué des associations/organisations/ONG maritimes, de la gestion des navires et des équipages, des propriétaires de navires, des opérations et des services portuaires ainsi que des services juridiques.

Il est important de noter que des lacunes dans la collecte des données peuvent avoir eu des incidences sur ces résultats, étant donné que certaines organisations ont uniquement communiqué des données sur les gens de mer, sans tenir compte des professionnelles à terre, en particulier celles chargées de la transformation alimentaire dans l'industrie de la pêche et celles travaillant dans les services de renseignements météorologiques, qui n'ont pas été notifiées par les répondants. Ces lacunes soulignent la nécessité d'une démarche plus globale pour suivre l'évolution de la représentation

Figure 21: Organisations avec des femmes aux postes de direction, par sous-secteur



04 Les femmes aux postes à responsabilité

des genres aux postes à haute responsabilité dans le secteur maritime privé. En outre, si les entreprises et les organisations qui emploient des femmes et ont des femmes dans leurs conseils d'administration font apparaître une forte corrélation avec la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des sexes, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour soutenir et renforcer les filières permettant aux femmes d'accéder aux postes à haute responsabilité.

EN BREF

Sous-secteurs avec le plus de femmes à des postes de direction (2021)

- 1. Propriétaires de navires
- 2. Associations/organisations/ONG maritimes
- 3. Opérations et services portuaires
- 4. Gestion des navires et des équipages
- 5. Établissements d'enseignement et de formation maritimes/instituts de recherche

Sous-secteurs avec le plus de femmes à des postes de direction (2024)

- 1. Opérations et services portuaires
- 2. Propriétaires de navires
- 3. Gestion des navires et des équipages
- 4. Associations/organisations/ONG maritimes
- 5. Établissements d'enseignement et de formation maritimes/universités maritimes/académies pour gens de mer/instituts de recherche

RÉFÉRENCES

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/Pages/WhatsNew-2246.aspx>

Figure 21: Organisations avec des femmes aux postes de direction, par sous-secteur (cont.)



05

Recrutement et
rétention dans
les entreprises du
secteur maritime

Même si les données les plus récentes montrent que des avancées mesurables ont été réalisées dans le secteur maritime privé en ce qui concerne l'égalité des sexes dans certaines branches et certains sous-secteurs, les femmes restent sous-représentées aux principales fonctions opérationnelles et aux postes à responsabilité clés, ce qui met en évidence des obstacles persistants qui nécessitent une attention accrue et une intervention stratégique.

La majorité des entreprises et des organisations qui ont répondu à l'Enquête affichent les représentations de femmes les plus importantes dans le groupe d'âge des 35-44 ans, ce qui correspond à des travailleuses expérimentées. Toutefois, la classe d'âge des 18-24 ans enregistre un pourcentage inférieur à 3 %, ce qui indique que le secteur maritime privé peine encore à attirer les jeunes femmes.

Politiques axées sur les questions de genre

Les politiques de recrutement ont évolué. En effet, un nombre accru d'entreprises prennent des mesures pour réduire les disparités de genre et

Figure 22: Nombre d'organisations qui emploient des femmes par groupe d'âge et sous-secteur



05 Recrutement et rétention dans les entreprises du secteur maritime

mettent en œuvre des pratiques soucieuses de parité ainsi que des politiques officielles qui favorisent l'égalité des sexes. Sur les 608 répondants, 498 ont fourni des informations détaillées concernant les politiques en matière d'égalité des sexes en place au sein de leurs organisations. Parmi ces 498 organisations:

- 248 proposent un aménagement des modalités de travail;
- 190 offrent des congés parentaux rémunérés;
- 91 mènent des programmes de formation en matière d'égalité des sexes/de diversité; et
- 228 disposent de politiques en matière de harcèlement sexuel.

Près de 235 répondants ont également confirmé qu'ils s'efforçaient d'assurer une égalité salariale entre hommes et femmes, ce qui témoigne d'une volonté accrue de mettre en place une rémunération équitable. Parmi les mesures les plus largement adoptées figurent l'utilisation d'un langage neutre et inclusif dans les descriptions de poste, des équipes diversifiées pour les entretiens d'embauche ainsi que des candidatures anonymes.

Des quotas de genre, des formations sur les préjugés et des objectifs de diversité mesurables ont également été de plus en plus mis en œuvre. Toutefois, 157 répondants ont indiqué que leurs entreprises ne disposaient pas de politique officielle en matière d'égalité des sexes pour le recrutement et l'avancement, ce qui met en évidence le fait que des améliorations peuvent être apportées. De plus, seulement 11 % des répondants ont déclaré avoir des objectifs de diversité mesurables, ce qui laisse supposer qu'il pourrait y avoir une certaine hésitation à adopter des démarches plus structurées, peut-être en raison des avis partagés concernant les quotas¹.

Figure 22: Nombre d'organisations qui emploient des femmes par groupe d'âge et sous-secteur (cont.)



05 Recrutement et rétention dans les entreprises du secteur maritime

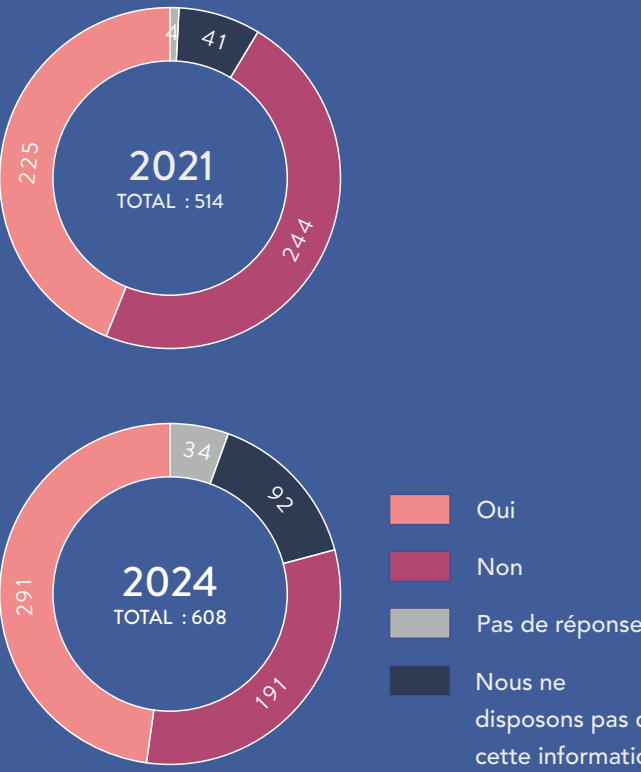
Les répondants de 53 entreprises et organisations ont indiqué que celles-ci proposaient de programmes de mentorat, une tendance positive pour le secteur dans son ensemble. Les programmes de mentorat ont contribué à faire progresser les carrières des femmes dans le secteur des transports en facilitant le partage de connaissances, en fournissant des modèles et en favorisant des réseaux professionnels. Plusieurs sections des WIMA ont mis en œuvre des initiatives de mentorat spécifiques au secteur maritime afin de soutenir les femmes dans ce secteur. Des initiatives comme le programme de mentorat australien *Women in Transport (WiT)*² qui est destiné aux femmes, aux personnes non binaires et aux personnes de genre variant dans le secteur des transports de l'État du Victoria, constituent des exemples majeurs d'efforts déployés pour favoriser l'inclusion dans le domaine des transports.

Recruter des femmes à des postes à responsabilité

Si la représentation à des fonctions de cadre intermédiaire et à des fonctions essentielles a connu des fluctuations, les femmes restent largement sous-représentées dans les conseils d'administration. Il existe une forte corrélation entre les entreprises qui ont une représentation féminine dans les conseils d'administration et celles qui ont mis en place des initiatives en faveur de l'égalité des sexes.

La présence de femmes aux postes décisionnels constitue un indicateur de progrès clé³ sur le plan de l'égalité des sexes. Parmi les entreprises du secteur maritime qui ont répondu à l'Enquête, 80 % ont indiqué avoir au moins une femme membre de leurs conseils d'administration. Les données transmises montrent que les organisations qui ont une représentation féminine dans leurs conseils d'administration

Figure 23
Votre entreprise/organisation a-t-elle une politique officielle de promotion de l'égalité des sexes ?



sont plus susceptibles d'avoir des politiques structurées en faveur de l'égalité des sexes.

Si des progrès ont été accomplis, des défis subsistent, en particulier concernant l'accroissement de la représentation des femmes aux fonctions essentielles. Le secteur privé est encouragé à suivre les investissements réalisés dans les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et à renforcer la collecte des données afin d'améliorer les stratégies visant à favoriser une main-d'œuvre maritime inclusive.

RÉFÉRENCES

1. Title: "The Debate About Quotas" Website: Gender and the Economy <https://www.gendereconomy.org/the-debate-about-quotas/>
2. <https://bigbuild.vic.gov.au/jobs/inclusion-programs/women-in-transport-mentoring-program>
3. Title: Women in the Workplace 2024 report Website title: McKinsey <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Figure 24: Égalité des sexes dans les procédures de recrutement et d'avancement

Politiques de recrutement		Organisations qui mettent en œuvre ces politiques	
		Nombre	Pourcentage
	Un langage neutre est utilisé dans les descriptions de poste	183	30,10%
	L'égalité salariale entre hommes et femmes est garantie	235	38,65%
	Une équipe diversifiée participe aux entretiens d'embauche	143	23,52%
	L'entreprise/l'organisation offre des formations sur les stéréotypes sexistes	80	13,16%
	Des mesures quantitatives spécifiques sont en place pour accroître la diversité	67	11,02%
	Candidatures anonymes	33	5,43%
	Je ne sais pas	60	9,87%
	Des quotas sont appliqués	15	2,47%
	Il n'existe aucune politique de promotion de l'égalité des sexes dans les procédures de recrutement et d'avancement	157	25,82%

Autres politiques visant à promouvoir l'égalité des sexes		Organisations qui mettent en œuvre ces politiques	
		Nombre	Pourcentage
	Congé parental rémunéré	190	31,25%
	Temps prévu pour l'allaitement ou l'alimentation au biberon	109	17,93%
	Structures d'accueil pour les enfants	34	5,59%
	Espaces consacrés à l'allaitement	60	9,87%
	Formation en matière d'égalité des sexes/de diversité	91	14,97%
	Aménagement des modalités de travail	248	40,79%
	Programmes de mentorat	53	8,72%
	Politique en matière de harcèlement sexuel	228	37,50%
	Désignation d'une personne référente en matière d'égalité des sexes/de diversité	35	5,76%
	Campagnes de sensibilisation aux questions sexistes	51	8,39%
	Nous ne disposons pas de cette information	44	7,24%
	Autre	14	2,30%
	Il n'existe aucune autre politique/initiative	168	27,63%

06

Les femmes en mer

Le secteur maritime continue d'être largement dominé par les hommes, les femmes représentant seulement 1 % de la main-d'œuvre active en mer, selon les données transmises par des organisations qui engagent directement des gens de mer. Sur les 211 750 marins employés par les 179 organisations qui ont répondu à la présente section du questionnaire, seulement 2 223 étaient des femmes. Ce déséquilibre flagrant met en évidence la persistance des disparités de genre dans le secteur privé. S'agissant du niveau hiérarchique, 22 % des femmes marins sont des matelots de rang, viennent juste après les postes de deuxième officier à hauteur de 21 % et ensuite les élèves officiers des services pont qui comptent pour 15 % de la main-d'œuvre.

Les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des fonctions à bord des navires dans le secteur maritime restent manifestes. Notamment, une entreprise a explicitement indiqué dans la zone de texte libre de l'Enquête qu'elle n'engageait pas de femmes sur les navires de servitude au large. Cette déclaration met en lumière la persistance de pratiques d'embauche discriminatoires dans certaines branches du secteur, ce qui continue de limiter les possibilités pour les femmes marins. Les données de l'Enquête mettent également en évidence les disparités au niveau de l'emploi des femmes marins entre les pays.

Les concentrations les plus élevées de marins étaient enregistrées dans les Philippines (35%), au Viet Nam (7%) et en Inde (7%). S'agissant en particulier des femmes marins, les représentations les plus élevées se trouvaient aux Philippines (23%) et en Grèce (10%).

Au total, 179 organisations ont répondu « oui » à la question leur demandant si elles exploitaient des navires. La majorité d'entre elles exploitaient des vraquiers (31%), des pétroliers (14%), des navires spéciaux (12%) et des navires pour marchandises diverses (8%). Sur ces 179 organisations, 85 emploient activement des femmes marins sur les types de navires suivants : pétroliers (25%), navires à passagers (23%), navires pour marchandises diverses (19%), vraquiers (13%) et navires spéciaux (13%). Les femmes marins du deuxième groupe (en importance) étaient employées sur des vraquiers (26%), des pétroliers (22%), des navires pour marchandises diverses (19%), des navires à passagers (18%) et des navires spéciaux (15%).

Future demande de gens de mer

Le secteur maritime est confronté à une grave pénurie d'individus qualifiés, comme il ressort de plusieurs rapports qui mettent en évidence le manque croissant de main-d'œuvre et de compétences L'équipe spéciale sur la transition juste dans le secteur maritime (Maritime Just Transition Task Force)¹, une initiative menée par le Pacte mondial des Nations Unies, en collaboration avec l'OMI, l'Organisation internationale du Travail (OIT), la Chambre internationale de la marine marchande (ICS) et la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), a établi une feuille de route en vue de développer les compétences maritimes nécessaires pour une transition juste et verte.



06 Les femmes en mer

Ces travaux sont essentiels pour les efforts actuellement déployés par l'OMI en vue de préparer la future main-d'œuvre

maritime à un monde en évolution. D'ici 2050, entre 300 000 et 750 000 marins² auront besoin d'une formation supplémentaire sur les combustibles de substitution et les nouveaux moteurs.

Environnement difficile

En novembre 2024, le rapport de l'All Aboard Alliance du Global Maritime Forum intitulé « Employability in maritime »³ a mis en lumière les défis importants auxquels sont confrontées les femmes dans le secteur maritime privé. Il en est ressorti que 29 % des femmes considéraient la discrimination de genre comme un obstacle majeur à leur progression professionnelle. Elles ont également indiqué que les transitions vers des fonctions à terre étaient particulièrement problématiques, avec des difficultés supplémentaires aggravées par la discrimination et les responsabilités familiales. Les données transmises par l'intermédiaire du questionnaire destiné au secteur privé de l'Enquête sur les femmes du secteur maritime font écho à ces résultats, ce qui renforce l'urgence de supprimer les obstacles qui empêchent les femmes d'entrer et de rester dans le secteur. Malgré cette constatation, seulement 13 % des répondants, le même nombre qu'en 2021, dispensent des formations sur les préjugés.

Figure 25: : Part des femmes marins par pays du siège de l'entreprise/de l'organisations



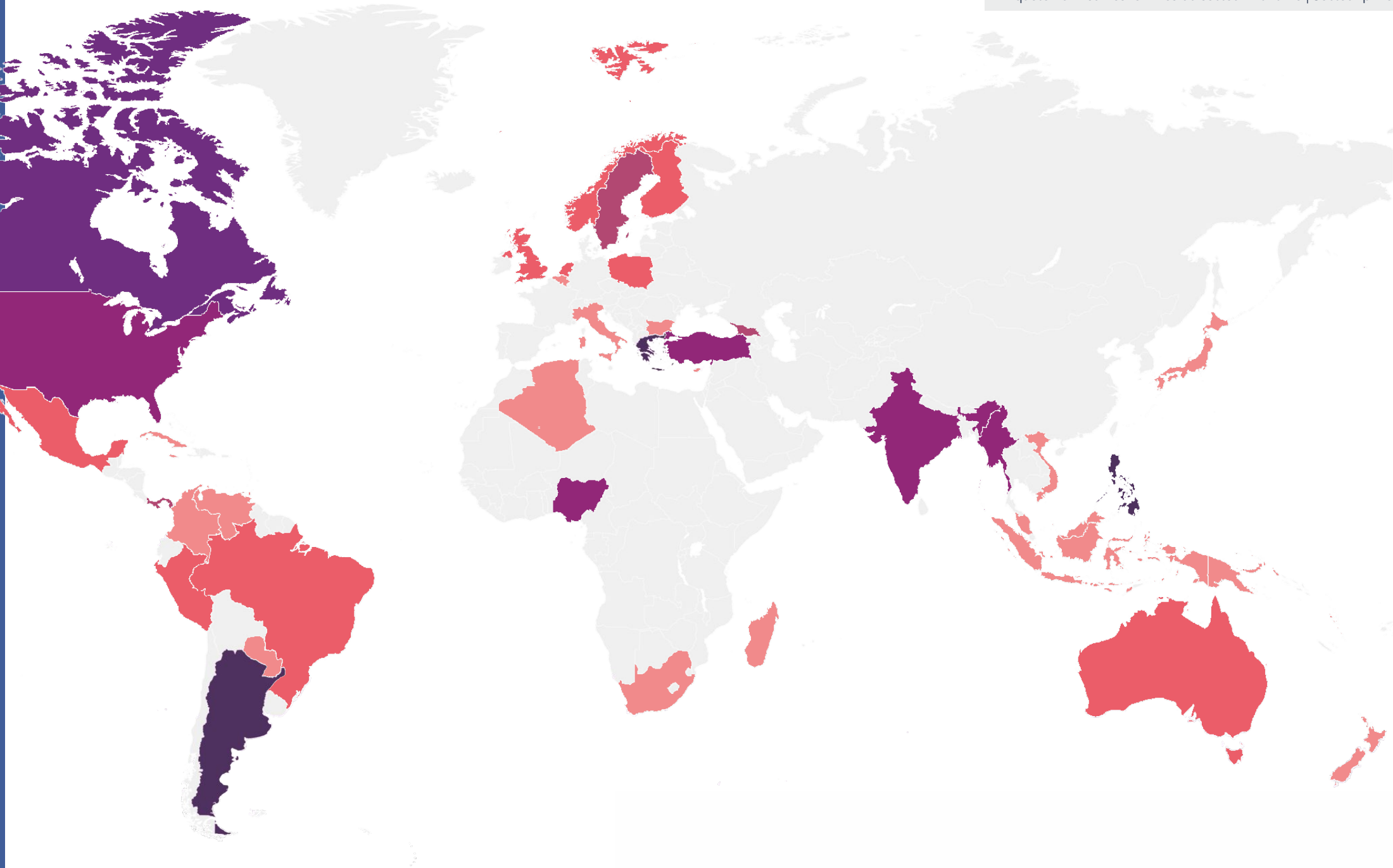
- Nombre d'organisations dont la part des femmes marins a augmenté entre 2021 et 2024
- Nombre d'organisations dont la part des femmes marins a diminué entre 2021 et 2024
- Nombre d'organisations dont la part des femmes marins est restée inchangée entre 2021 et 2024/informations partielles

Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

06 Les femmes en mer

De manière similaire, la proportion des entreprises et des organisations qui ont des politiques officielles en matière d'égalité des sexes n'a que légèrement augmenté, passant de 44 % en 2021 à 48 % en 2024. Tandis que ces chiffres mettent en évidence les progrès limités dans la lutte contre les préjugés, comme en témoignent les faibles taux de formation et la croissance minime des politiques en matière d'égalité des sexes, la publication d'INTERTANKO de 2024 intitulée « *Seafarers Survey* »⁴ a révélé un écart de perception important : seulement 54 % des femmes avaient le sentiment de pouvoir bénéficier de possibilités d'avancement, alors que 46 % ont indiqué « quelques possibilités » ou « aucune possibilité ». En revanche, 70 % des hommes pensaient que de telles possibilités existaient, ce qui illustre la façon dont des obstacles systémiques continuent de nuire à la progression professionnelle des femmes dans le secteur.

Les résultats du Q4 2024 *Seafarer Happiness Index*⁵ qui ne sont pas spécifiques aux femmes en mer, ont également fait apparaître une chute des niveaux globaux de bonheur, les gens de mer faisant état de difficultés, notamment un manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un isolement systémique, un manque d'autorisations de descendre à terre, des charges de travail accrues (en particulier durant les escales portuaires), la stagnation des salaires et des frais cachés. Ces facteurs contribuent à mettre en place un environnement de travail difficile pour de nombreux individus, un environnement rendu encore plus difficile pour les femmes marins en raison de



Clause de non-responsabilité : Les limites et noms indiqués et les désignations utilisées sur ces cartes n'impliquent pas d'approbation ou d'acceptation officielle de la part de l'Organisation maritime internationale.

Figure 26: Répartition géographique : Dans quel pays se trouve le groupe le plus important de femmes marins de votre organisation du secteur privé ?

TOP DES PAYS MENTIONNÉS		5 MENTIONS DANS L'ENQUÊTE	3 MENTIONS DANS L'ENQUÊTE	1 MENTION DANS L'ENQUÊTE
Philippines	27	Canada.	Géorgie; Panama; Suède.	Afrique du Sud; Algérie; Belgique; Bulgarie; Chypre; Colombie; Cuba; Indonésie; Italie; Jamaïque; Japon; Madagascar; Malaisie; Nouvelle-Zélande; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Paraguay; Trinité-et-Tobago; Vanuatu; Venezuela (République bolivarienne du); Viet Nam.
Grèce	12	4 MENTIONS DANS L'ENQUÊTE	2 MENTIONS DANS L'ENQUÊTE	
Argentine	06	Inde; Myanmar; Nigéria; Türkiye; États-Unis d'Amérique.	Australie; Brési; Finlande; Mexique; Norvège; Pérou; Pologne; Royaume des Pays-Bas; Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.	

06 Les femmes en mer

problèmes sexospécifiques, comme des équipements de protection individuelle⁶ mal ajustés, le harcèlement sexuel⁷, la marginalisation professionnelle⁸ et d'autres formes de discrimination. Même si de légers progrès ont été accomplis au fil du temps, les résultats de la présente Enquête et d'autres travaux de référence concernant le secteur mettent en évidence la nécessité de poursuivre les efforts visant à accroître la représentation des femmes, à améliorer les conditions de travail et à lutter contre les pratiques d'embauche discriminatoires dans le secteur maritime. L'élimination de ces obstacles est essentielle et contribuerait à l'essor à long terme du secteur.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.imo.org/en/OurWork/HumanElement/Pages/Maritime-Just-Transition.aspx>
2. Title: Mapping a Maritime Just Transition for Seafarers
Website title: International Chamber of Shipping
<https://www.ics-shipping.org/wp-content/uploads/2022/11/Position-Paper-Mapping-a-Maritime-Just-Transition-for-Seafarers-%E2%80%9393-Maritime-Just-Transition-Task-Force-2022-OFFICIAL.pdf>
3. https://assets.ctfassets.net/gk3lrimlph5v/7DIIVrPzXhAQq2mwscRKEp/6e386ce8df1e29a341feb606c98317bc/All_Aboard_Alliance_Employability_in_maritime_Four_key_challenges_facing_women_seafarers.pdf
4. https://www.intertanko.com/images/downloads/Seafarers_Survey_2023_web_2.pdf
5. https://www.seafarershappinessindex.org/wp-content/uploads/Seafarers_Happiness_Index_Q4_2024-2.pdf
6. Confidential Human Factors Incident Reporting Programme <https://chirp.co.uk/report/unsuitable-ppe-for-female-seafarers/>
7. <https://www.saferwaves.org/stories>
8. Acejo, I.L. and Abila, S.S. (2016), "Rubbing out gender: women and merchant ships", Journal of Organizational Ethnography, Vol. 5 No. 2, pp. 123-138. <https://doi.org/10.1108/JOE-01-2016-0004>

Figure 27: Rang des femmes marins dans les organisations qui ont répondu à l'Enquête



07

Établissements d'enseignement maritime privés

Le secteur maritime privé a connu une hausse modeste de la présence des femmes dans les établissements d'enseignement et de formation maritimes privés, les universités maritimes, les académies pour gens de mer et les instituts de recherche. Au total, 76 répondants qui ont participé à l'Enquête sur le secteur privé ont déclaré que leur principale activité était l'enseignement et la formation maritimes, ce qui témoigne d'une reconnaissance croissante de l'importance de programmes de formation structurés et d'avancées fondées sur la recherche dans le secteur maritime.

Au sein de ces établissements, la représentation des femmes à des postes d'enseignant varie en fonction du niveau (débutant ou expérimenté). Sur les 1 519 enseignants expérimentés (professeur titulaire, professeur associé et maître de conférences), 582 étaient des femmes (38 %). De manière similaire, parmi les 921 enseignants débutants (chargés de

cours à temps plein ou à temps partiel), 299 étaient des femmes (32 %). Si ces chiffres indiquent des progrès, ils mettent également en évidence la nécessité d'améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les académies liées au secteur maritime

Formation des gens de mer

Selon les données rapportées, le nombre d'étudiants qui ont suivi des cours de formation pour gens de mer s'élevait à 84 388, dont seulement 3 830 femmes, ce qui représentait juste 5 % du total. Toutefois, la proportion des femmes était légèrement plus élevée (756) parmi les 8 709 étudiants qui ont suivi une formation de 12 mois à bord. Ces chiffres tendent à indiquer que, si la participation des femmes reste faible de manière générale, celles qui s'inscrivent font preuve de persistance pour achever la formation maritime requise.

Les infrastructures jouent également un rôle crucial pour favoriser un environnement de formation inclusif. Seulement neuf établissements ont indiqué qu'ils disposaient d'un navire-école pour la formation des gens de mer, les types de navires allant de transporteurs de gaz naturel liquéfié à des navires pour marchandises diverses, en passant par l'utilisation d'un navire de formation appelé National Security Multi-Mission Vessel (NSMV) en coopération l'Administration maritime (MARAD) et le Département des transports (DOT) des États-Unis. Six de ces établissements ont confirmé qu'ils disposaient d'installations adaptées aux femmes. Toutefois, parmi les répondants de l'Enquête de 2024 qui exploitent des navires et emploient des femmes marins en activité, seulement 28 % proposaient des vestiaires/salles d'eau à bord réservés aux femmes. Par ailleurs, des femmes marins peuvent obtenir des couchettes réservées

aux élèves en formation sur des navires marchands et acquérir ainsi de l'expérience en dehors de navires-écoles.

Formation élargie

Outre les cours de formation destinés aux gens de mer, des établissements d'enseignement maritime privés accueillent également des professionnels du secteur maritime hors navigation. En 2023, 5 970 étudiants des établissements qui ont participé à l'Enquête étaient inscrits dans des cursus liés au domaine nautique/maritime hors navigation, comme la logistique, le droit et l'économie, les femmes constituant 28 % de ce groupe (1 655 femmes). Par ailleurs, les cursus STIM, notamment l'architecture navale, ont attiré 1 609 étudiants, dont 297 étaient des femmes, à savoir 19 %. Au total, 10 établissements (13 %) ont indiqué qu'ils ne proposaient pas de cursus STIM et 49 (64%) n'ont pas fourni de réponse concernant la participation aux cursus STIM.

Afin d'accroître davantage la représentation des femmes dans l'enseignement maritime, les organisations peuvent exploiter des outils, notamment des initiatives de recrutement ciblées ainsi que des programmes de transition et de mentorat. Un renforcement des investissements dans la formation en matière d'égalité des sexes, l'amélioration des infrastructures et des méthodes d'apprentissage numérique pourraient également améliorer l'accessibilité et soutenir les efforts de diversité. Une collaboration entre les universités maritimes, les organismes du secteur et les autorités de réglementation permettrait d'adopter une démarche holistique qui pourrait donner forme à une main-d'œuvre maritime plus inclusive et compétitive pour l'avenir.

Figure 28 : Enseignants dans les académies maritimes/départements maritimes d'universités

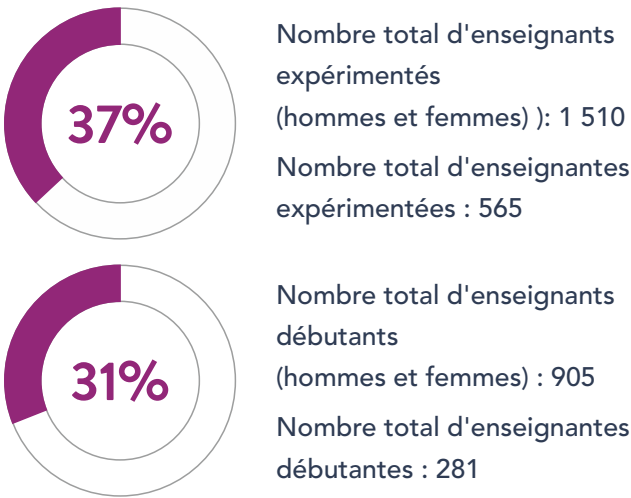


Figure 29 : Établissements d'enseignement, de recherche ou de formation qui dispensent des cours destinés aux gens de mer

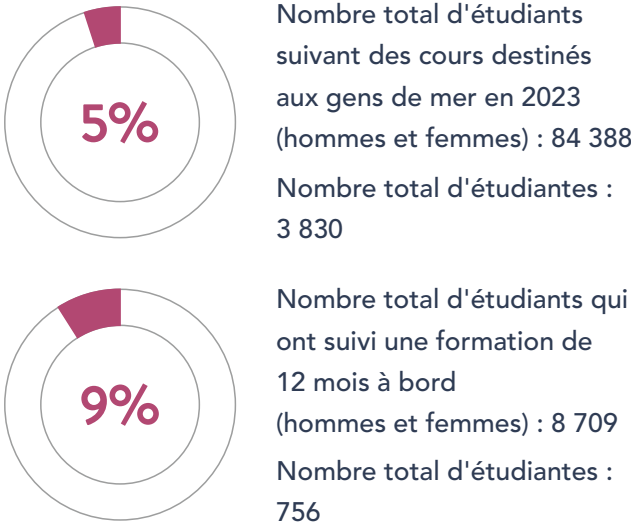
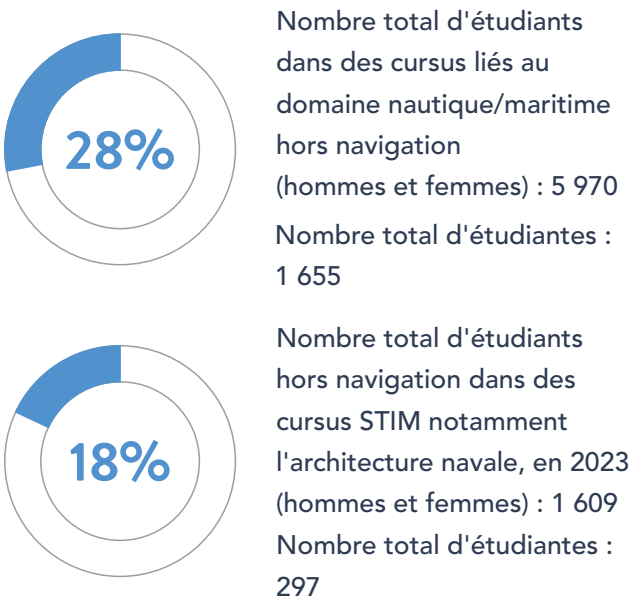


Figure 30 : Formation élargie des étudiants



08

Réseaux et associations maritimes

On ne saurait trop insister sur l'importance des réseaux dans le secteur maritime étant donné la dispersion géographique de la main-d'œuvre mondiale. Les réseaux et les associations maritimes fournissent des plateformes de collaboration, de défense des intérêts et de développement professionnel, ce qui permet aux femmes d'accéder à des débouchés et de surmonter des obstacles auxquels elles sont traditionnellement confrontées dans le secteur. En 2023, l'OMI a choisi comme thème « Mobiliser les réseaux pour l'égalité entre les hommes et les femmes »¹ pour célébrer la Journée internationale des femmes du secteur maritime. À cet égard, le Secrétaire général de l'époque, M. Kitack Lim, a déclaré : « Le thème de cette année souligne l'importance de la collaboration et de la mise en réseau pour parvenir à l'égalité des sexes dans le secteur maritime. Les associations de femmes dans le secteur maritime créées par l'OMI sont un exemple de ces réseaux. Elles ouvrent la voie en soutenant les femmes dans le secteur maritime à travers le monde et en encourageant la prochaine génération à entrer dans l'industrie maritime. »

En plus de pouvoir rejoindre des associations de femmes du secteur maritime reconnues par des États Membres de l'OMI, les femmes – et leurs alliés masculins – peuvent rejoindre une des 62 sections nationales de WISTA International, dont la première a été créée en 1974.

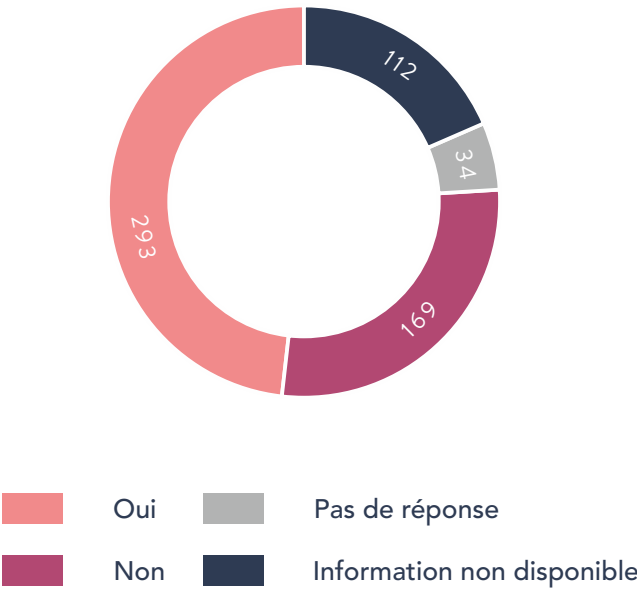
Les données de l'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime révèlent que 48 % des entreprises et des organisations qui ont participé à ladite Enquête ont des employées qui sont engagées dans des réseaux ou des associations maritimes. Ces plateformes aident à répondre à des préoccupations majeures dans le secteur et à s'attaquer aux obstacles institutionnels ainsi qu'aux préjugés culturels auxquels les femmes sont confrontées dans le secteur maritime. Sur les 293 répondants qui ont des employées membres de réseaux dans les secteurs maritime, portuaire, de la logistique et de la pêche, 217 ont indiqué que leurs employées étaient membres de WISTA International. En outre, 15 des 293 organisations qui ont répondu à l'Enquête ont déclaré que leurs employées faisaient partie de l'une des WIMA de l'OMI.

À mesure que ces associations de femmes étendent leur influence dans de nouvelles régions et de nouveaux secteurs, leur rôle dans la mise en place d'un secteur plus inclusif sera essentiel pour la réussite à long terme des efforts en matière de représentation des genres.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2023.aspx>

Figure 31:
Les employées de votre entreprise/organisation sont-elles membres de réseaux ou d'associations consacrés aux femmes travaillant dans le secteur maritime, le secteur portuaire ou le secteur de la pêche ?



Conclusion et perspectives

Les résultats de l'Enquête 2024 sur les femmes du secteur maritime présentent un tableau mitigé des progrès et des défis persistants en vue de parvenir à l'égalité des sexes dans le secteur maritime. Si certains sous-secteurs ont affiché des améliorations notables dans la représentation des femmes, d'autres continuent de stagner ou enregistrent même un déclin. Les données mettent en évidence la nécessité d'une démarche holistique multidimensionnelle pour favoriser un secteur plus inclusif et équitable.

L'un des principaux points à retenir de la présente Enquête de 2024 est que les femmes constituent moins d'un quart de la main-d'œuvre globale des entreprises qui ont participé à l'Enquête, à savoir seulement 16 % de la part totale. Ce chiffre montre à quel point le secteur maritime reste dominé par les hommes. Toutefois, des tendances positives apparaissent clairement dans la publicité, le recrutement, le courtage maritime et de nouveaux domaines tels que les ESG et les services de décarbonation.

En revanche, la diminution, par rapport à l'Enquête précédente, de la présence des femmes dans l'assurance maritime, les services juridiques et la propriété de navires ainsi qu'aux fonctions de cadre intermédiaire, est le signe d'obstacles persistants qui empêchent les femmes d'avancer dans leurs

carrières. Ces disparités laissent entendre que, si la sensibilisation à la diversité de genre s'est accrue, des changements systémiques concrets sont encore nécessaires pour assurer des progrès soutenus.

Les pôles d'activités maritimes, comprenant des branches telles que le transport maritime, la logistique et l'énergie marine, sont essentiels pour la croissance économique mondiale. Néanmoins, malgré leurs importantes contributions, les femmes restent sous-représentées dans ces branches, avec très peu de femmes visibles à des postes à responsabilité ou dans la main-d'œuvre en mer.

Bien que certains sous-secteurs aient accompli des progrès sur le plan de la parité de genre dans les conseils d'administration et aux postes de direction, le secteur maritime privé continue de présenter des déséquilibres significatifs aux postes décisionnels de haut niveau. Les données de l'Enquête de 2024 montrent une corrélation entre la représentation des femmes dans les conseils d'administration et l'existence de politiques officielles en matière d'égalité des sexes, ce qui permet de penser qu'une diversité accrue aux postes à responsabilité peut avoir des répercussions sur l'ensemble d'une organisation. Toutefois, pour parvenir à un meilleur équilibre des genres aux postes à responsabilité, il est nécessaire de déployer des efforts concertés visant à lutter contre les préjugés inconscients, améliorer les possibilités de mentorat et mettre en œuvre des programmes ciblés de perfectionnement des cadres à l'intention des femmes.

Il reste un défi de taille dans le domaine de la navigation, où les femmes en mer représentent à peine plus de 1 % de la main-d'œuvre des entreprises qui ont répondu à l'Enquête. Les

difficultés que rencontrent les femmes pour réussir leur carrière en mer, notamment une dynamique

sociale difficile à bord des navires, des obstacles à l'emploi systémiques et des conditions physiques éprouvantes, sont mises en évidence dans le rapport intitulé « 15 key pain points for women at sea »¹ (15 défis majeurs pour les femmes en mer) établi par l'All Aboard Alliance dans le cadre de l'initiative Diversity@Sea. Pour traiter ces questions, il est nécessaire que les parties prenantes du secteur mettent en place une surveillance réglementaire, améliorent les politiques sur le lieu de travail et prennent des mesures proactives afin de créer des environnements plus sûrs et plus porteurs pour les femmes marins.

Les établissements d'enseignement et de formation jouent un rôle crucial pour donner forme à la future main-d'œuvre du secteur. La participation à l'Enquête des académies maritimes et des instituts de recherche privés a augmenté, ce qui indique une reconnaissance croissante de la nécessité d'investir dans le renforcement des compétences des femmes. Cependant, la sous-représentation continue des femmes dans les programmes de formation technique et opérationnelle destinés aux spécialistes met en évidence l'importance de stratégies d'intervention rapide visant à attirer, dès le début, davantage de femmes aux fonctions essentielles du secteur maritime.


Perspectives

Dans une perspective d'avenir, le secteur maritime privé doit adopter une démarche plus structurée et proactive concernant l'intégration de la problématique femmes-hommes. Parmi les recommandations clés figurent le renforcement de la

Recommandations à l'intention des organisations du secteur


01

Collecter et communiquer des données ventilées par sexe




02

Renforcer la transparence dans le cadre de la communication des données




03

Améliorer les stratégies de recrutement et de rétention ciblées




04

Investir dans des programmes de mentorat et de perfectionnement des cadres




05

Améliorer la mise en œuvre des politiques en matière de genre



06

Créer un environnement de travail sûr et propice



09 Conclusion et perspectives

transparence dans la communication des données liées au genre et le suivi des tendances de la main-d'œuvre, deux éléments essentiels pour respecter l'obligation de rendre des comptes et conduire à un véritable changement.

Il est crucial qu'un nombre plus important d'entreprises et d'organisations collectent et communiquent des données pertinentes concernant leur main-d'œuvre, y compris la représentation des femmes. Le fait de rassembler régulièrement ces informations non seulement aide à vérifier l'efficacité des politiques en matière de diversité de genre, mais également facilite la participation à des initiatives menées à l'échelle du secteur, comme la présente Enquête, ce qui favorise la transparence. Il s'agit d'une question prioritaire, étant donné que certains sous-secteurs, comme la pêche, n'ont soumis aucune donnée, de sorte que la diversité de genre dans ces domaines ne peut pas être correctement examinée ni connue.

Un renforcement des initiatives en matière de recrutement et de rétention est fondamental pour remédier aux pénuries mondiales de main-d'œuvre maritime et pour attirer davantage de femmes dans le secteur. Il est essentiel de mettre en lumière des parcours inspirants de femmes qui ont apporté d'importantes contributions à différents postes maritimes afin de promouvoir le secteur en tant que filière professionnelle viable et gratifiante. De nombreuses campagnes sectorielles sur des médias sociaux, y compris certaines menées par l'OMI et WISTA International, mettent en avant des modèles qui seront source d'inspiration et favoriseront l'attractivité du secteur ainsi que le recrutement des prochaines générations de femmes, ou de femmes d'autres secteurs, dans la main-d'œuvre maritime.

L'établissement d'objectifs en matière de diversité de genre ou l'application de quotas, selon qu'il convient, ainsi que la promotion d'une culture inclusive sur le lieu de travail qui favorise activement la diversité constituent des initiatives qui pourraient renforcer la visibilité et l'attractivité du secteur maritime.

Le renforcement des programmes de mentorat et de perfectionnement des cadres appuiera les efforts visant à retenir les femmes dans la main-d'œuvre et contribuera à augmenter la part des femmes aux postes à haute responsabilité. L'élargissement des possibilités offertes aux employées, le développement des entreprises détenues par des femmes et l'augmentation du nombre de femmes à des postes de gestion permettront d'accroître la parité aux postes de décision.

S'il n'existe, à ce jour, aucune donnée probante à ce sujet dans le secteur maritime, l'Institute of Chartered Accountants du Royaume-Uni a publié un article intitulé « How to reap the benefits of a shadow board »² (Comment bénéficier des avantages d'un comité fantôme). Dans cet article, les auteurs décrivent des possibilités de remédier aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée, tant au niveau des cadres que dans les rangs moins élevés, et d'améliorer la qualité ainsi que l'efficacité des prises de décisions, entre autres avantages.

Le renforcement de la mise en œuvre des politiques est essentiel pour appuyer l'application d'une tolérance zéro à l'égard de la violence, y compris les risques sécuritaires et le harcèlement sur le lieu de travail. Il s'agit d'une mesure particulièrement importante, étant donné que de nombreuses femmes continuent de faire l'objet d'une attention non souhaitée dans des contextes professionnels.

Il convient également d'assurer aux femmes un environnement de travail sûr et propice, dans lequel sont prévus un accès à des équipements de santé et de sécurité appropriés, une protection contre l'intimidation et le harcèlement ainsi qu'une garantie contre la marginalisation professionnelle. Un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également essentiel, d'autant plus que, dans de nombreuses cultures, les femmes sont encore souvent chargées de la majorité des responsabilités familiales. En outre, un accompagnement des carrières qui permet d'établir efficacement des filières claires d'avancement professionnel est fondamental pour assurer une réussite à long terme.

L'évolution du paysage du secteur maritime fait apparaître des possibilités ainsi que des défis en vue de l'égalité des sexes. Si les progrès sont manifestes dans certains domaines, la persistance d'obstacles structurels rend nécessaires une action soutenue ainsi qu'une mobilisation des responsables du secteur, des décideurs et des établissements d'enseignement. En mettant à profit les enseignements tirés de la présente Enquête, le secteur maritime peut œuvrer pour un avenir dans lequel les femmes non seulement sont présentes, mais également prospèrent à tous les niveaux du secteur, des ponts de navires aux conseils d'administration.

RÉFÉRENCES

1. https://assets.ctfassets.net/gk3lrmlph5v/OOIjiJQaiz5CucsfgQAEA/c247d7b38cfb0f035b97d4b59fab8359/All-Aboard-Alliance_Diversity_Sea-report-no.-1_15-key-pain-points-for-women-at-sea.pdf
2. <https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2024/may-2024/how-to-reap-the-benefits-of-a-shadow-board>



IV

Réflexions finales

Insuffler un véritable changement

La diversité de genre et l'intégration de la problématique femmes-hommes dans le contexte professionnel sont essentiels, non seulement pour attirer et retenir les meilleurs talents dans le secteur maritime, mais également pour contribuer à une société plus équitable et juste. La première Enquête sur les femmes du secteur maritime, menée il y a trois ans, était destinée à établir des données de référence sur l'emploi des femmes dans le secteur maritime. La présente édition s'appuie sur cette base pour évaluer les progrès accomplis par les États Membres de l'OMI et le secteur privé en vue de l'égalité des sexes. L'augmentation du nombre des

répondants à la présente Enquête est encourageante et témoigne d'une prise de conscience de l'importance de la lutte contre les disparités de genre dans le secteur.

Mais cette seule prise de conscience n'est pas suffisante. Celle-ci doit s'accompagner de mesures concrètes. Nos progrès doivent aller au-delà d'une reconnaissance publique de l'importance de l'égalité des sexes et d'un renforcement de la visibilité des femmes. Les organisations maritimes des secteurs public et privé doivent prendre des mesures afin de démanteler activement les obstacles systémiques qui entravent la réussite des femmes dans leur travail. Le rôle de leurs alliés masculins dans cette entreprise ne doit pas être sous-estimé.

La culture est essentielle

L'aspect le plus fondamental de cette entreprise est le changement culturel, sans lequel toute initiative mise en œuvre risque d'être superficielle et, au bout du compte, non durable. Les mesures visant à insuffler un changement ne porteront leurs fruits que si elles sont accompagnées d'une véritable évolution des mentalités, qui conduit à lutter activement contre les préjugés inconscients, à s'attaquer aux comportements discriminatoires, à valoriser les possibilités diverses à tous les niveaux et à se conformer à l'esprit des politiques mises en place. Des pratiques d'embauche équitables, des procédures d'avancement transparentes, des audits sur l'égalité des rémunérations et des systèmes de soutien appropriés (y compris des mesures sanitaires et sécuritaires tenant compte de la problématique femmes-hommes) constituent des éléments essentiels.

Un changement culturel durable peut être réalisé par

la combinaison d'un leadership fort, de politiques ciblées, d'objectifs mesurables et d'un suivi régulier de l'efficacité, le tout étayé par une véritable volonté de faire évoluer la situation. La parité de genre nécessite plus que du temps ; des efforts intentionnels et soutenus sont nécessaires. Il s'agit notamment de définir des indicateurs de réussite clairs, d'engager du personnel compétent, de réaliser des examens réguliers de la performance et, point crucial, d'écouter les expériences et les points de vue des femmes qui travaillent dans les organisations maritimes du secteur public et du secteur privé.

Mesurer les progrès

Malgré des efforts accrus visant à soutenir les femmes du secteur maritime, les progrès restent inégaux entre les régions et les sous-secteurs. Les données indiquent que d'importants progrès sont encore nécessaires pour atteindre l'objectif de développement durable 5 de l'ONU relatif à l'égalité de sexes. L'Enquête n'a pas pour objet de critiquer ni de blâmer qui que ce soit, mais plutôt de mobiliser et de servir de base à l'action. Nous encourageons les organisations à évaluer leurs initiatives actuelles liées au genre au regard des recommandations figurant dans le présent rapport, qui peuvent être mises en œuvre quelle que soit la situation géographique ou la taille de la main-d'œuvre. Un certain nombre des répondants à la présente Enquête ont mis en œuvre une partie des recommandations, mais des améliorations peuvent encore être apportées. Les organisations qui ouvrent la voie doivent poursuivre leurs progrès et partager des informations sur les problèmes auxquels elles ont été confrontées ainsi que les solutions qui ont été trouvées. Celles qui sont au début de leur parcours d'inclusivité de la main-d'œuvre devraient

chercher activement les informations et l'appui nécessaires, qui sont accessibles en ligne, auprès de membres de réseaux liés au genre et de spécialistes en la matière. Les meilleures pratiques d'autres secteurs peuvent souvent être adaptées et appliquées au secteur maritime

Perspectives d'avenir

Les résultats de l'Enquête sur les femmes du secteur maritime OMI-WISTA mettent en évidence le fait que le secteur se trouve dans une phase critique. Si des progrès ont été constatés, les disparités persistantes soulignent la nécessité urgente d'aller au-delà du dialogue vers une mise en œuvre décisive. La richesse des données présentées, couplée à des connaissances spécialisées facilement accessibles, fournit une feuille de route claire pour aller de l'avant.

Le secteur maritime et ses différents sous-secteurs doivent mettre en œuvre des mesures concrètes qui conduisent à une culture de travail dans laquelle les femmes sont les bienvenues, sont encouragées et disposent des outils nécessaires à leur réussite. Étant donné les défis environnementaux, numériques et technologiques que le secteur s'efforce de relever, il est impératif que les États Membres et les acteurs du secteur attirent et retiennent les personnes qui ont les compétences requises pour permettre son évolution.

Afin que les femmes s'y sentent réellement les bienvenues, le secteur maritime doit activement entretenir des environnements dans lesquels elles peuvent prospérer. Il ne s'agit pas juste d'une recommandation, mais d'un impératif fondamental pour un avenir équitable et durable pour le secteur dans son ensemble.

V

Appendice A : Méthodologie

L'Organisation maritime internationale (OMI¹), et la Women's International Shipping & Trading Association (WISTA International²) ont lancé la première Enquête sur les femmes du secteur maritime en 2021 afin d'examiner la proportion et la répartition des femmes qui travaillent dans le secteur maritime, des fonctions d'appui aux postes de direction. L'Enquête faisait partie d'une série d'activités visant à établir les bases d'échanges ultérieurs concernant la manière de donner forme à une main-d'œuvre plus diversifiée dans le secteur maritime, essentielle à un avenir durable. Les données obtenues dans le cadre de l'Enquête ont aidé à dresser un tableau de la diversité et de l'égalité des sexes dans le secteur. La première Enquête, dont les résultats peuvent être téléchargés [ici](#)³, a été menée par IHS Markit (à présent S&P Global).

La deuxième Enquête sur les femmes du secteur maritime à l'échelle mondiale a été réalisée par [Intent Communications Ltd](#)⁴, pour le compte de l'OMI et de WISTA International. L'Enquête, qui sera réitérée tous les trois ans, a été menée entre le 2 septembre 2024 et le 31 décembre 2024. Il a été décidé d'étendre l'Enquête jusqu'au 31 janvier 2025 (23 h 59 GMT).

L'Enquête vise à collecter des données de référence essentielles concernant la présence des femmes dans les domaines maritimes et océaniques afin d'offrir un aperçu mondial de leur représentation aux différentes fonctions. Les résultats aideront à mettre en évidence les tendances et à éclairer l'élaboration de politiques et de programmes ciblés en vue d'accroître la diversité de genre dans ces domaines.

En fournissant des données mondiales comparables, l'Enquête permet de faire progresser la réalisation des objectifs de développement durable (ODD⁵) de l'ONU et de soutenir les efforts visant à créer un environnement plus inclusif dans le secteur maritime.

Collecte des informations

La collecte des données pour le rapport a été effectuée au moyen de deux questionnaires en ligne distincts sous la forme de formulaires Google, l'un à l'intention du secteur privé et l'autre à l'intention des États Membres de l'OMI.

Groupe 1 : Questionnaire à l'intention des États Membres de l'OMI

Dans le cadre de l'Enquête sur les femmes du secteur maritime, l'ensemble des 176 États Membres et trois membres associés ont été priés, sous couvert de la Lettre circulaire n° 4842/Add.1, de nommer chacun une personne référente, qui a été chargée de

recueillir les informations nécessaires auprès des différents départements ou entités du gouvernement et de remplir le questionnaire.

Le lien du questionnaire a été directement envoyé par courriel à la personne référente enregistrée pour chaque État Membre. Ces personnes ont pu participer à des séances d'information et des séances de consultation sans inscription pour les aider à soumettre les données requises. Les États Membres ont pu désigner une personne référente à tout moment jusqu'au 13 décembre 2024. Au moment de l'enregistrement, le lien du questionnaire était envoyé à la personne désignée.

Groupe 2 : Questionnaire à l'intention du secteur privé

Le questionnaire à l'intention du secteur privé était destiné à collecter des informations auprès d'entités privées ayant des activités dans le secteur maritime, quelle que soit leur taille, allant de travailleurs indépendants à de grandes sociétés, en passant par de micro-, petites et moyennes entreprises. Il s'agit notamment d'entreprises privées, d'organisations non gouvernementales et intergouvernementales, d'établissements d'enseignement, d'universités et d'instituts/académies de formation maritime privés. Ce questionnaire concernait les employés à terre et en mer. Si une organisation n'employait pas de gens de mer, sa participation était tout de même recommandée.

Les personnes qui étaient responsables des ressources humaines ou du personnel, travaillaient dans ces services ou avaient accès aux données sur l'emploi de leur organisation ont été encouragées à remplir le questionnaire au nom de leur entreprise ou institution. Chaque entité a été priée de

soumettre une seule réponse.

Le questionnaire à l'intention du secteur privé a été visé par un spambot dans la soirée du 8 janvier 2025, mais celui-ci a été détecté à un stade relativement précoce et aucune donnée n'a été compromise. Cet événement à faible risque a été géré au moyen de mesures de cybersécurité supplémentaires, comme Captcha, et le questionnaire a été rouvert en moins de 24 heures, dans la matinée du 9 janvier 2025. Toutes les données reçues par l'intermédiaire du spambot ont été vérifiées et purgées afin de préserver leur intégrité. L'analyse finale des données combinait les informations collectées à l'aide des deux liens.

Nettoyage des données

L'analyse des données pour le rapport a été réalisée sur la base des deux questionnaires (de plus amples détails sont fournis ci-après). Un élément clé pour l'Enquête de 2024, par rapport à celle de 2021, a été le renforcement de la capacité de réaliser des analyses régionales et de comparer des pays au sein de leurs régions respectives. Cette démarche permet aux analystes de déterminer des tendances et d'élaborer des recommandations en vue d'améliorer la performance régionale globale. L'analyse régionale a été réalisée sur la base des deux séries de données, en utilisant la catégorisation régionale établie par l'OMI à des fins de coopération technique.

La série de données des États Membres a d'abord été nettoyée pour détecter et examiner tout questionnaire qui contenait des données ne correspondant pas à la période considérée (entre 2021 et 2024). Lorsque des données étaient soumises par un territoire d'outre-mer, comme

VAppendice A :
Méthodologie

Curaçao, elles étaient incluses dans les données globales des États Membres. Il convient également de noter que le questionnaire à l'intention des États Membres pour l'Enquête de 2024 a fait l'objet d'une modification apportée à la catégorisation des données dans le premier graphe de l'Enquête de 2021. En effet, la section « représentantes chargées de promouvoir le commerce maritime » a été remplacée par « femmes dans le personnel de mémorandums d'entente sur le contrôle des navires par l'État du port ».

La série de données sur le secteur privé a d'abord été nettoyée afin de supprimer les doubles entrées provenant de questionnaires multiples soumis par différents employés d'une même entité. La priorité a été accordée aux employés désignés pour répondre au questionnaire conformément aux directives relatives à la collecte de données. Lorsqu'une même personne a répondu plusieurs fois, l'exhaustivité des données ainsi que l'utilisation d'une adresse électronique officielle et/ou personnelle ont été vérifiées.

Vue d'ensemble des données

Le questionnaire a été rempli par 94 des 176 États Membres, dont 88 ont fourni des séries complètes de données. Il s'agit d'une augmentation significative par rapport à l'Enquête de 2021, qui comptait 45 séries complètes de données.

Au total, 608 réponses complètes au questionnaire à l'intention du secteur privé ont été transmises par des entreprises et des organisations de 37 sous-secteurs différents, allant des propriétaires de navires aux opérations et services portuaires, en passant par des sociétés de classification et des entreprises de technologie maritime. Il s'agit d'une

augmentation par rapport aux 513 réponses reçues en 2021.

Analyse des résultats

Le présent rapport compare des données pertinentes des Enquêtes de 2024 et de 2021, afin de fournir une analyse approfondie des tendances en matière de diversité de genre, et met en évidence des initiatives fructueuses, des inégalités entre les sexes et des possibilités d'avancées au sein de la main-d'œuvre maritime dans les secteurs public et privé.

L'Enquête a permis d'examiner la présence des femmes dans la main-d'œuvre du secteur maritime, en mettant l'accent sur des sujets tels que le recrutement et la rétention, l'enseignement et la formation maritimes ainsi que les réseaux et les associations maritimes. Cet examen portait sur les femmes occupant des postes à responsabilité, notamment des membres de conseils d'administration, des directrices, des ministres et des responsables d'administrations maritimes, ainsi que sur les femmes exerçant des fonctions de cadre intermédiaire, des fonctions techniques et opérationnelles spécialisées (essentiels) et des fonctions d'appui. L'objectif était de suivre les tendances et les évolutions au niveau de la perception de répondants anonymes.

Les questionnaires des Enquêtes sont restés en grande partie les mêmes entre 2024 et 2021, mais certains points de données supplémentaires ont permis d'améliorer les sections existantes et d'inclure de nouvelles sections dans le rapport.

Pour ce qui est du questionnaire à l'intention des États Membres, il s'agit d'améliorations dans les

données sur l'enseignement maritime, en particulier les académies maritimes nationales et les universités qui proposent des cursus liés au domaine maritime. Des données sur le genre des ministres responsables du secteur maritime ainsi qu'une série élargie de données sur les politiques favorisant l'égalité des sexes ont également été collectées.

En ce qui concerne le questionnaire à l'intention du secteur privé, de nouveaux points de données ont été inclus, en lien avec les gens de mer et les femmes en mer ainsi que la participation à des réseaux et des associations maritimes. Une série élargie de données a également été collectée au sujet des politiques qui favorisent l'égalité des sexes, et des modifications ont été apportées à la section sur l'enseignement maritime afin de prendre en compte l'ensemble des programmes de formation privés et publics.

Les données des pays ci-après ont été transmises par moins de cinq répondants. Les réponses des pays marqués d'un astérisque (*) n'ont été fournies que par une entreprise ou une organisation.

Algérie; Arabie saoudite*; Australie; Azerbaïdjan*; Bangladesh*; Barbade*; Belize*; Bulgarie*; Chili; Colombie; Égypte; Estonie; Géorgie; Guatemala; Indonésie*; Iraq*; Irlande*; Islande*; Japon; Jordanie*; Kenya*; Luxembourg*; Madagascar; Malte*; Maurice*; Monaco*; Myanmar; Namibie*; Nouvelle-Zélande; Ouganda*; Pakistan*; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Paraguay; Pologne*; Portugal; République de Corée*; République dominicaine*; Somalie*; Sri Lanka*; Suisse; Thaïlande; Timor-Leste*; Ukraine; Vanuatu*; Venezuela (République bolivarienne du).

La méthode pour générer les graphiques consistait à analyser le nombre de réponses des participants afin de déterminer les nombres relatifs, les pourcentages ainsi que la répartition sur la base de la situation géographique, de l'entreprise/l'organisation et/ou du sous-secteur. Des validations supplémentaires ont été effectuées à mesure que les données étaient visualisées et toute erreur manifeste, comme lorsque le nombre total de femmes dépassait le nombre total d'employés, a conduit à la suppression des données en question.

Des données mondiales et régionales ont été utilisées dans les graphiques, selon qu'il convenait.

Dans le présent rapport, les chiffres représentés sous la forme de pourcentages ont été arrondis, vers le haut ou vers le bas, au chiffre entier le plus proche dans un souci de facilité de lecture. Par exemple, 5,8 % serait arrondi à 6 % et 5,25 % serait arrondi à 5 %. Les données figurant dans les graphiques ont été représentées avec deux décimales, car le fait de les arrondir vers le haut ou vers le bas aurait eu une influence sur les pourcentages totaux.

RÉFÉRENCES

1. <https://www.imo.org/>
2. <https://wistainternational.com/>
3. https://wwwcdn.imo.org/localresources/en/OurWork/TechnicalCooperation/Documents/women%20in%20maritime/Women%20in%20maritime_survey%20report_high%20res.pdf
4. <https://intentcommunications.co.uk/>
5. <https://sdgs.un.org/goals>

Auteurs de l'Enquête et du rapport

Intent Communications Limited
info@intentcommunications.co.uk

Conception et mise en page du rapport

Obsidian Intuitive Design
design@obsidianintuitive.com

Couverture

International Maritime Organization

© Organisation maritime internationale et
Women's International Shipping and Trading
Association, 2025

Réutilisation autorisée moyennant mention de la
source. Il n'est pas permis d'altérer le sens ou le
message original du présent document.

Le contenu de la présente publication ne reflète
pas nécessairement les vues ou les opinions de
l'Organisation maritime internationale et de la
Women's International Shipping and Trading
Association.



Pour de plus amples informations:

Women in Maritime Programme
International Maritime Organization
4 Albert Embankment
London SE1 7SR
United Kingdom
womeninmaritime@imo.org

 **OMI** ORGANISATION
MARITIME
INTERNATIONALE
www.imo.org


WISTA
International
www.wistainternational.com
wista@wistainternational.com