



**HAL**  
open science

# Intérêt d'un entretien de préparation individualisé avant une mission opérationnelle : enquête de satisfaction auprès des marins embarqués

Morgan Graindorge

## ► To cite this version:

Morgan Graindorge. Intérêt d'un entretien de préparation individualisé avant une mission opérationnelle : enquête de satisfaction auprès des marins embarqués. Sciences du Vivant [q-bio]. 2021. dumas-03324962

**HAL Id: dumas-03324962**

**<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-03324962v1>**

Submitted on 24 Aug 2021

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

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



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

# THÈSE DE DOCTORAT EN MÉDECINE GÉNÉRALE

---

## DIPLÔME D'ÉTAT

Année 2021

**Thèse présentée par**

Madame Morgan GRAINDORGE  
Née le 18/05/1994 à Quimper  
Élève de l'Ecole du Val-de-Grâce – Paris  
Ancienne élève de l'Ecole de Santé des Armées – Lyon-Bron

Présentée et soutenue publiquement le 10/06/2021

*Intérêt d'un entretien de préparation individualisé  
avant une mission opérationnelle :  
enquête de satisfaction auprès de marins embarqués*

**Président**

Mr le Professeur DULOU Renaud

**Membres du jury**

Mr le Professeur DEWITTE Jean-Dominique

Mme la Médecin en chef LE COAT Anne

Mme la Médecin en chef FERRATY Christelle

Mr le Médecin principal FOUILLAND Xavier



**UNIVERSITÉ DE BRETAGNE OCCIDENTALE**  
**FACULTÉ DE MÉDECINE ET DES SCIENCES DE LA SANTÉ DE BREST**  
**Février 2021**

---

**Doyens honoraires**

---

**FLOCH** Hervé (†)  
**LE MENN** Gabriel (†)  
**SENECAIL** Bernard  
**BOLES** Jean-Michel  
**BIZAIS** Yves (†)  
**DE BRAEKELEER** Marc (†)

**Doyen**

---

**BERTHOU** Christian

**Professeurs émérites**

---

<b>BOLES</b> Jean-Michel	Réanimation
<b>BOTBOL</b> Michel	Pédopsychiatrie
<b>CENAC</b> Arnaud	Médecine interne
<b>COLLET</b> Michel	Gynécologie obstétrique
<b>JOUQUAN</b> Jean	Médecine interne
<b>LEFEVRE</b> Christian	Anatomie
<b>LEHN</b> Pierre	Biologie cellulaire
<b>MOTTIER</b> Dominique	Thérapeutique
<b>OZIER</b> Yves	Anesthésiologie-réanimation
<b>YOUINOU</b> Pierre	Immunologie

**Professeurs des Universités – Praticiens Hospitaliers de Classe Exceptionnelle**

---

<b>BERTHOU</b> Christian	Hématologie
<b>BRESSOLLETTE</b> Luc	Médecine vasculaire
<b>COCHENER-LAMARD</b> Béatrice	Ophthalmologie
<b>DEWITTE</b> Jean-Dominique	Médecine et santé au travail
<b>DUBRANA</b> Frédéric	Chirurgie orthopédique et traumatologique
<b>FEREC</b> Claude	Génétique
<b>FOURNIER</b> Georges	Urologie
<b>GENTRIC</b> Armelle	Gériatrie et biologie du vieillissement
<b>GILARD</b> Martine	Cardiologie
<b>GOUNY</b> Pierre	Chirurgie vasculaire
<b>KERLAN</b> Véronique	Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques
<b>LE MEUR</b> Yannick	Néphrologie
<b>LE NEN</b> Dominique	Chirurgie orthopédique et traumatologique
<b>LEROYER</b> Christophe	Pneumologie
<b>MANSOURATI</b> Jacques	Cardiologie
<b>MERVIEL</b> Philippe	Gynécologie obstétrique
<b>MISERY</b> Laurent	Dermato-vénérologie
<b>NONENT</b> Michel	Radiologie et imagerie médicale

<b>REMY-NERIS</b> Olivier	Médecine physique et réadaptation
<b>ROBASZKIEWICZ</b> Michel	Gastroentérologie
<b>SALAUN</b> Pierre-Yves	Biophysique et médecine nucléaire
<b>SARAUX</b> Alain	Rhumatologie
<b>TIMSIT</b> Serge	Neurologie
<b>WALTER</b> Michel	Psychiatrie d'adultes

### **Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers de 1<sup>ère</sup> Classe**

---

<b>AUBRON</b> Cécile	Réanimation
<b>BAIL</b> Jean-Pierre	Chirurgie digestive
<b>BEN SALEM</b> Douraïed	Radiologie et imagerie médicale
<b>BERNARD-MARCORELLES</b> Pascale	Anatomie et cytologie pathologiques
<b>BEZON</b> Éric	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire
<b>BLONDEL</b> Marc	Biologie cellulaire
<b>CARRE</b> Jean-Luc	Biochimie et biologie moléculaire
<b>COUTURAUD</b> Francis	Pneumologie
<b>DE PARSCAU DU PLESSIX</b> Loïc	Pédiatrie
<b>DELARUE</b> Jacques	Nutrition
<b>DEVAUCHELLE-PENSEC</b> Valérie	Rhumatologie
<b>DUEYMES</b> Maryvonne	Immunologie
<b>GIROUX-METGES</b> Marie-Agnès	Physiologie
<b>HU</b> Weiguo	Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique
<b>HUET</b> Olivier	Anesthésiologie-réanimation
<b>L'HER</b> Erwan	Réanimation
<b>LACUT</b> Karine	Thérapeutique
<b>MARIANOWSKI</b> Rémi	Oto-rhino-laryngologie
<b>MONTIER</b> Tristan	Biologie cellulaire
<b>NOUSBAUM</b> Jean-Baptiste	Gastroentérologie
<b>NEVEZ</b> Gilles	Parasitologie et mycologie
<b>PAYAN</b> Christopher	Bactériologie-virologie
<b>PRADIER</b> Olivier	Cancérologie
<b>SEIZEUR</b> Romuald	Anatomie
<b>STINDEL</b> Éric	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication
<b>VALERI</b> Antoine	Urologie

### **Professeurs des Universités - Praticiens Hospitaliers de 2<sup>ème</sup> Classe**

---

<b>ABGRAL</b> Ronan	Biophysique et médecine nucléaire
<b>ANSART</b> Séverine	Maladies infectieuses
<b>BROCHARD</b> Sylvain	Médecine physique et réadaptation
<b>BRONSARD</b> Guillaume	Pédopsychiatrie
<b>CORNEC</b> Divi	Rhumatologie
<b>CORNEC-LE GALL</b> Emilie	Néphrologie
<b>GENTRIC</b> Jean-Christophe	Radiologie et imagerie médicale
<b>HERY-ARNAUD</b> Geneviève	Bactériologie-virologie
<b>IANOTTO</b> Jean-Christophe	Hématologie
<b>LE GAC</b> Gérald	Génétique

<b>LE MARECHAL</b> Cédric	Génétique
<b>LE ROUX</b> Pierre-Yves	Biophysique et médecine nucléaire
<b>LE VEN</b> Florent	Cardiologie
<b>LIPPERT</b> Éric	Hématologie
<b>THEREAUX</b> Jérémie	Chirurgie digestive
<b>TROADEC</b> Marie-Bérengère	Génétique

---

### **Maîtres de Conférences des Universités – Praticiens Hospitaliers Hors Classe**

<b>JAMIN</b> Christophe	Immunologie
<b>MOREL</b> Frédéric	Biologie et médecine du développement et de la reproduction

---

### **Maîtres de Conférences des Universités - Praticiens Hospitaliers de 1ère Classe**

<b>BERROUGUET</b> Sofian	Psychiatrie d'adultes
<b>BRENAUT</b> Emilie	Dermato-vénérologie
<b>DE VRIES</b> Philine	Chirurgie infantile
<b>DOUET-GUILBERT</b> Nathalie	Génétique
<b>GUILLOU</b> Morgane	Addictologie
<b>HILLION</b> Sophie	Immunologie
<b>LE BERRE</b> Rozenn	Maladies infectieuses
<b>LE GAL</b> Solène	Parasitologie et mycologie
<b>LODDE</b> Brice	Médecine et santé au travail
<b>MAGRO</b> Elsa	Neurochirurgie
<b>MIALON</b> Philippe	Physiologie
<b>PERRIN</b> Aurore	Biologie et médecine du développement et de la reproduction
<b>PLEE-GAUTIER</b> Emmanuelle	Biochimie et biologie moléculaire
<b>QUERELLOU</b> Solène	Biophysique et médecine nucléaire
<b>ROBIN</b> Philippe	Biophysique et médecine nucléaire
<b>SCHICK</b> Ulrike	Cancérologie
<b>TALAGAS</b> Matthieu	Histologie, embryologie et cytogénétique
<b>UGUEN</b> Arnaud	Anatomie et cytologie pathologiques
<b>VALLET</b> Sophie	Bactériologie-virologie

---

### **Maîtres de Conférences des Universités - Praticiens Hospitaliers de 2<sup>ème</sup> Classe**

<b>ROUE</b> Jean-Michel	Pédiatrie
<b>SALIOU</b> Philippe	Epidémiologie, économie de la santé et prévention
<b>TROMEUR</b> Cécile	Pneumologie

---

### **Professeurs des Universités de Médecine Générale**

<b>LE FLOC'H</b> Bernard
<b>LE RESTE</b> Jean-Yves

## **Maîtres de Conférences de Médecine Générale**

---

**BARAIS** Marie

**NABBE** Patrice

## **Praticiens Hospitaliers Universitaires**

---

**BEAURUELLE** Clémence

Bactériologie virologie

**BAGACEAN** Cristina

Hématologie

**KERFANT** Nathalie

Chirurgie plastique

**ROPARS** Juliette

Pédiatrie

**THULLIER** Philippe

Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques

## **Professeur des Universités Associé**

---

**METGES** Jean-Philippe

Cancérologie

## **Maître de Conférences des Universités Associé**

---

**GURIEC** Nathalie

Nutrition

## **Professeurs des Universités Associés de Médecine Générale**

---

**BARRAINE** Pierre

**CHIRON** Benoît

## **Maîtres de Conférences Associés de Médecine Générale**

---

**BEURTON-COURAUD** Lucas

**DERRIENNIC** Jérémy

**VIALA** Jeanlin

## **Professeur des Universités**

---

**BORDRON** Anne

Biologie cellulaire

## **Maîtres de Conférences des Universités**

---

**BERNARD** Delphine

Biochimie et biologie moléculaire

**BOUSSE** Alexandre

Génie informatique, automatique et traitement du signal

**DANY** Antoine

Epidémiologie et santé publique

**LE CORNEC** Anne-Hélène

Psychologie

**LANCIEN** Frédéric

Physiologie

**LE CORRE** Rozenn

Biologie cellulaire

**MIGNEN** Olivier

Physiologie

**MORIN** Vincent

Electronique et informatique

## **Maîtres de Conférences des Universités Contractuels LRU**

---

**GHS MALFILATRE** Marie  
**MERCADIE** Lolita

Sociologie démographique  
Psychologie

## **Attachée Temporaire d'Enseignement et de Recherche**

---

**GHANEM** Rosy

Biochimie et biologie moléculaire

## **Professeurs Certifiés / Agrégés du second degré**

---

**MONOT** Alain  
**RIOU** Morgan

Français  
Anglais

## **Professeurs Agrégés du Val-de-Grâce (Ministère des Armées)**

---

**DULOU** Renaud

Neurochirurgie

## **Maîtres de Stages Universitaires - Référents (Ministère des Armées)**

---

**LE COAT** Anne  
**SCELLOS** Olivia

Médecine Générale / Urgence  
Médecine Générale

**HOPITAL D'INSTRUCTION DES ARMEES  
CLERMONT-TONNERRE**

À Monsieur le Médecin Général Renaud DULOU

Médecin-chef de l'Hôpital d'Instruction des Armées Clermont-  
Tonnerre

Professeur agrégé de l'Ecole du Val de Grâce

Chevalier de la légion d'honneur

Chevalier dans l'Ordre National du Mérite

\*\*\*

À Madame le Médecin en chef Barbara AUPY

Médecin-chef adjoint de l'Hôpital d'instruction des Armées  
Clermont-Tonnerre

Chevalier dans l'Ordre National du Mérite



# REMERCIEMENTS

À **Monsieur le Médecin Chef des Services de classe normale Renaud DULOU**, pour l'honneur que vous nous faites de présider cette thèse et pour avoir accepté de juger notre travail. Nous vous remercions également pour la bienveillance que vous avez manifesté durant notre internat.

À **Monsieur le Professeur Jean-Dominique DEWITTE**, d'avoir accepté de juger notre travail. Merci de vous intéresser à notre projet et de nous consacrer de votre temps.

À **Madame la Médecin en chef Anne LE COAT**, d'avoir accepté de juger notre travail. Merci de votre accompagnement au cours de ces 3 dernières années, ainsi que des démarches que vous avez mises en œuvre pour nous permettre de réaliser nos différents projets.

À **Madame la Médecin en chef Christelle FERRATY**, d'avoir accepté d'être notre directrice de thèse et de juger notre travail. Merci d'avoir rendu ce projet possible, de l'avoir appuyé auprès du commandement lors des différents blocages. Merci enfin pour votre patience et pour les corrections que vous avez bien voulu apporter.

À **Monsieur le Médecin principal Xavier FOUILLAND**, d'avoir accepté d'être notre directeur de thèse et notre maître de stage. Merci Papa Doc de m'avoir fait découvrir le milieu de la médecine embarquée, de m'avoir accompagnée dans mes débuts balbutiants de bébé docteur, de ta patience, de tes encouragements et de tes petits rappels motivationnels.

À **Monsieur le Médecin Chef des services MARTINEZ, à Messieurs les Médecins en chef GRANDMONTAGNE et LOUIS**, d'avoir montré de l'intérêt pour ce projet et de l'avoir rendu possible.

Au **Capitaine de corvette Florentin DHELEMMES**, pour son accueil sur son bâtiment, son intérêt pour ce projet et l'importance qu'il accorde au bien-être de ses personnels. Merci également à tous les marins du PHM Birot qui ont accepté de participer à l'entretien et de répondre au questionnaire de satisfaction par la suite.

Au **Médecin principal Philippe ARIES**, merci de votre aide précieuse, vos explications claires et vos conseils sur la partie statistique de ce projet.

Merci à tous les chefs qui m'ont motivée et aidée à progresser en médecine, à tous mes co-internes qui ont rendu mes stages aussi agréables et à toutes les équipes infirmières qui m'ont accompagnée sur cette période d'apprentissage (avec mention spéciale pour les équipes des urgences de l'HIA et de la pédiatrie du CHIC, internes comme équipes médicales et paramédicales, vous êtes au top, ne changez rien !)

#### **À ma famille :**

Merci de m'avoir supportée pendant 27 ans, et à plus forte raison ces 3 dernières années malgré mes (rares) accès de mauvais caractère. Merci de votre soutien permanent, de vos attentions répétées et simplement d'être là. Je vous aime.

- ❖ Papa, merci d'avoir toujours été et de continuer à être un soutien infaillible ! Merci pour tes conseils (toujours pertinents même si pas toujours appréciés... Voir commentaire sur le mauvais caractère plus haut !).
- ❖ Maman, merci pour ton soutien et ta réassurance permanente ! Merci aussi pour les heures passées à relire ce travail et à traquer les fautes d'orthographe (même si je persiste à croire qu'accorder les participes passés c'est très surfait !)
- ❖ Maiouiou, qui me supporte de près depuis 27 ans + quelques mois. Merci de ne jamais (trop) m'en vouloir après mes quelques accès de mauvaise humeur, de toujours te lever pour préparer le petit déjeuner et de m'éviter les intoxications alimentaires en me nourrissant (lorsque Pokémon te le permet). Merci enfin de ta patience pendant ce travail de thèse, de ta contribution non négligeable à la rédaction (RIP les personnels et les déploiements, bonjour les expéditions et les pingouins !).
- ❖ Bleunou, ma colloc des débuts d'internat ! Merci pour ta présence, ta bonne idée de faire la vaisselle directement après le repas (habitude malheureusement oubliée depuis que tu es partie... Reviens !!!) et pour avoir pallié à mes lacunes culinaires (même si mes tentatives valaient vraiment le coup ! Je citerai pour exemple le fameux risotto à l'oignon et à l'ail [j'ai oublié l'intitulé exacte de la recette, mais est-il vraiment

nécessaire de s'en souvenir ?] !). Avec pleins de pensées pour toi dans le grand froid/la canicule Nancéiens !

- ❖ À grand-mère et à toute la famille pour avoir toujours cru en moi. Grosse pensée pour grand-père et Doudouce, qui ont grandement contribué à me faire arriver là où j'en suis !

À toute la **CTR** pour avoir rendu ces années exceptionnelles (on peut aussi rajouter les +\* dans l'équation) !!!

- ❖ Merci à ma coth **Ophélie** d'avoir été avec moi depuis la P1, soutien indéfectible dans les moments de découragement comme dans les bons moments ! En espérant pouvoir te rappeler au téléphone pour te demander un scanner très bientôt (et en profiter évidemment pour planifier la prochaine soirée sushi) !
- ❖ Merci à **Bidette, Chacha, Chloé** et **Juju** pour les soirées sur Lyon, les pauses thés (et les séances de potins associées). En espérant une reprise des soirées jusqu'à 7h du matin avant le plat de pâtes devant les films romantiques du midi !
- ❖ Merci à **Moumou** et **Greg** pour tous les moments de torture que vous m'avez fait subir (au nombre desquels on peut citer les douches froides en Ecosse et le fait de se retrouver enfermée en serviette de bain dans le couloir) : bon, après coup c'était marrant !
- ❖ Merci **Hélène, Elo, Claire** et **Blandine** d'avoir toujours été là pour moi, dans toutes les circonstances ! En espérant toutes vous revoir très bientôt, et régulièrement dans les années à venir !

Merci **Mégane** pour nos sorties bar et nos super soirée jeux ! À refaire sans faute le plus rapidement possible, afin de pouvoir espérer supplanter Ophélie dans son expertise des petits trains (on y arrivera !) !

Merci **Mathilde** pour nos super soirées : Crabe Marteau à réitérer dès que possible !

# RÉSUMÉ

## Introduction :

Le métier de marin embarqué expose à des contraintes potentiellement génératrices de stress, susceptibles d'altérer le vécu d'une mission et à terme d'entraîner l'apparition de pathologies. Elles expliqueraient en partie les difficultés de la Marine à fidéliser son personnel, malgré la mise en place de plans dédiés à son bien-être. L'anticipation d'un événement stressant, ayant déjà fait ses preuves dans d'autres circonstances, pourrait permettre d'améliorer ce vécu.

## Méthode :

Dans cette étude, nous avons réalisé une enquête de satisfaction anonymisée auprès de marins, auxquels nous avons proposé des entretiens préparatoires individuels un mois avant un départ en mission. Nous leur avons au préalable fait remplir un questionnaire afin de cerner la population étudiée et de faire un premier classement de leurs appréhensions.

À leur retour, nous avons diffusé des questionnaires permettant d'évaluer leur satisfaction ainsi que leur ressenti des différentes contraintes pendant la mission, et de recueillir certains éléments biographiques. Une étude en sous-catégories a été réalisée à l'aide d'un test de Wilcoxon pour déterminer si l'utilité ressentie de l'entretien était plus importante pour certaines catégories de la population embarquée.

À l'aide de nos deux questionnaires, nous avons pu suivre l'évolution de la population au cours de l'étude à l'aide de statistiques descriptives. Nous avons également analysé si certaines catégories de personnels étaient plus concernées par des difficultés particulières en utilisant des tests de Fischer. Enfin, une éventuelle modification des perceptions des contraintes durant la mission a été recherchée à l'aide de statistiques descriptives.

## Résultats :

Parmi la population ayant répondu au questionnaire, 64% estiment que l'entretien leur a été utile ou très utile. La satisfaction serait plus importante chez les personnels les plus âgés, l'expérience de l'embarquant n'entraînerait pas de différence sur l'utilité ressentie. Notre étude n'a cependant pas mis en évidence d'amélioration de leur vécu de la mission, 90% estimant que celle-ci ne s'était pas mieux déroulée que les autres. Elle semble cependant avoir modifié la perception de certaines contraintes.

Ces résultats sont toutefois à interpréter avec prudence, 49% de la population ayant bénéficié de l'entretien n'ayant pas répondu au questionnaire.

## Conclusion :

La réalisation d'entretiens préparatoires à une mission embarquée semble présenter une utilité pour les marins en bénéficiant. Devant un taux de perdus de vue important, il serait souhaitable de réaliser une étude similaire à plus grande échelle, dans des conditions plus proches de celles initialement prévues, pour mesurer l'utilité ressentie avec plus de puissance.

# SOMMAIRE

<b>ABRÉVIATIONS</b> .....	p. 1
<b>INTRODUCTION</b> .....	p. 3
<b>DONNÉES CONTEXTUELLES</b> .....	p. 4
<b>I) L'environnement et la population concernée</b> .....	p. 4
<b>A. Présentation de la Force d'Action Navale</b> .....	p. 4
<b>B. Population embarquée sur les bâtiments de la FAN</b> .....	p. 5
<b>C. Grades et spécialités dans la Marine nationale</b> .....	p. 6
1. Les grades .....	p. 6
2. Les spécialités .....	p. 8
<b>II) Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : un enjeu important pour les forces armées des pays occidentaux</b> .....	p. 9
<b>A. Les contraintes inhérentes au métier</b> .....	p. 9
1. Contraintes liées à la vie militaire .....	p. 10
2. Contraintes liées à la vie embarquée.....	p. 10
3. Contraintes liées à la mission .....	p. 11
4. Contraintes propres à chaque poste de travail .....	p. 12
5. Difficultés liées à l'éloignement affectif .....	p. 12
<b>B. Prise en compte de ces contraintes par l'institution</b> .....	p. 15
1. Une société en mutation .....	p. 15
2. Le recrutement et la fidélisation : un défi pour les armées .....	p. 16
3. La mise en place de mesures de soutien aux militaires .....	p. 17
a. Le Plan Famille .....	p. 17
b. Le Plan Mercator .....	p. 17
c. Des mesures d'accompagnement psychologique et social .....	p. 18
<b>III) Prise en compte des conséquences du travail sur la santé</b> .....	p. 20
<b>A. Les risques psychosociaux</b> .....	p. 20
<b>B. Le stress</b> .....	p. 21
1. Définition du stress .....	p. 21
2. Les facteurs de stress .....	p. 21
3. Physiopathologie .....	p. 22
4. Mécanismes d'ajustement .....	p. 23
<b>C. Les troubles de l'adaptation</b> .....	p. 23
1. Définition .....	p. 23
2. Clinique du trouble de l'adaptation .....	p. 24
3. Une problématique majeure dans les armées.....	p. 24

<b>D. Le rôle du Service de Santé des Armées</b> -----	p. 25
1. La prévention -----	p. 25
2. Le dépistage -----	p. 26
3. Le traitement -----	p. 27

<b>IV) L'anticipation et la préparation mentale : une aide pour les missions ?</b> -----	p. 27
--	-------

## **MATÉRIEL ET MÉTHODE**..... p. 29

<b>I) Population concernée</b> -----	p. 29
--------------------------------------	-------

<b>II) Schéma de l'étude</b> -----	p. 29
------------------------------------	-------

A. Mise en œuvre de l'expérimentation -----	p. 29
---	-------

B. Objectifs de l'étude -----	p. 30
-------------------------------	-------

C. Critères de jugement -----	p. 31
-------------------------------	-------

1. Principal -----	p. 31
--------------------	-------

2. Secondaire -----	p. 31
---------------------	-------

D. Type d'analyse réalisée -----	p. 31
----------------------------------	-------

E. Démarches réglementaires -----	p. 32
-----------------------------------	-------

## **RÉSULTATS**..... p. 33

<b>I) Analyse de la population initiale</b> -----	p. 33
---	-------

<b>II) Évolution de la population étudiée</b> -----	p. 37
---	-------

<b>III) Résultats de l'étude de satisfaction</b> -----	p. 38
--	-------

## **DISCUSSION**..... p. 47

<b>I) Modalités de réalisation de l'entretien</b> -----	p. 47
---	-------

A. Type de soignant réalisant l'entretien -----	p. 47
---	-------

B. Sélection des personnels participant aux entretiens-----	p. 47
---	-------

C. Trame et réalisation de l'entretien -----	p. 48
--	-------

D. Anonymisation des entretiens -----	p. 48
---------------------------------------	-------

E. Choix des contraintes évoquées -----	p. 49
---	-------

1. Marin militaire : un métier exposé à des risques psycho-sociaux ---	p. 49
--	-------

2. Sélection de contraintes modulables-----	p. 49
---	-------

<b>II) Analyse du déroulement de l'étude</b> -----	p. 51
--	-------

A. Différents biais -----	p. 51
---------------------------	-------

1. Manque de puissance de l'étude -----	p. 51
---	-------

2. Biais de sélection -----	p. 51
-----------------------------	-------

3. Biais de mesure	-----	p. 52
4. Biais de confusion	-----	p. 52
B. Évolution de la population	-----	p. 53

III) Analyse des résultats	-----	p. 53
A. Analyse de l'utilité ressentie	-----	p. 53
B. Analyse des contraintes appréhendées et ressenties	-----	p. 54

IV) Intérêt des entretiens	-----	p. 56
A. Prise en charge de la santé du militaire	-----	p. 56
B. Accompagnement et fidélisation du marin	-----	p. 57
C. Lien avec le commandement	-----	p. 57

CONCLUSION	.....	p. 58
------------	-------	-------

BIBLIOGRAPHIE	.....	p. 60
---------------	-------	-------

**Annexe 1 : Questionnaire préalable à la mission**

**Annexe 2 : Présentation du projet et guide d'entretien**

**Annexe 3 : Questionnaire de satisfaction**

**Annexe 4 : Liste des démarches administratives pouvant être réalisées avant le départ en mission**

**Annexe 5 : Hygiène de sommeil : quelques rappels**

**Annexe 6 : Règles hygiéno-diététiques : quelques rappels**

# ABRÉVIATIONS

**ASCOM** : Assistant de commandement

**BURLOG** : Personnel en charge du bureau logistique

**CC** : Capitaine de Corvette

**CNMSS** : Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale

**COMMI** : Commis aux vivres

**CDT** : Commandant

**CPP** : Comité de Protection de la Personne

**CSD** : Commandant en second

**CSS** : Chefferie Service de Santé

**CUISI** : Cuisinier

**DET** : Officier détecteur

**DETEC** : Détecteur

**DSM-V** : *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 5<sup>ème</sup> édition – Désigne l'ouvrage de référence décrivant et classifiant les troubles mentaux.

**EDA-R** : Engin de Débarquement Amphibie Rapide

**EDA-S** : Engin de Débarquement Amphibie Standard

**ELARM** : Électronicien d'arme

**ELEC** : Électronicien

**ENERG** : Officier en charge des systèmes d'énergie et de propulsion

**EQUIV** : Matelot affecté aux vivres

**EV** : Enseigne de Vaisseau

**FAC** : Forces Armées Canadiennes

**FAN** : Force d'Action Navale – Désigne l'ensemble de la flotte de surface dans la Marine nationale française.

**FSM** : Forces Sous-Marines – Désignent l'ensemble des sous-marins de la Marine nationale française.

**FUS** : Fusilier-Marin

**GESTRH** : Gestionnaire des ressources humaines

**HMS** : *Her Majesty's Ship* – Préfixe des navires de guerre du Royaume-Uni

**HCECM** : Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire

**INFOG** : Officier en charge avec l'informatique général

**LPM** : Loi de Programmation Militaire

**LSM** : Officier chargé de la lutte sous-marine

**LV** : Lieutenant de Vaisseau

**MANEU** : Manœuvrier

**MARPO** : Marin-pompier

**MEARM** : Mécanicien d'armes

**MECAN** : Mécanicien naval

**MISART** : Officier missilier-artilleurs

**MJR** : Major

**MP** : Maître principal

**MOMACH** : Matelot-machines



**MOOPS-SDC** : Matelot opérateur en bureau de piste  
**MOT** : Matelot  
**MOTEL** : Maître d'hôtel  
**MT** : Maître  
**NAVIT** : Navigateur-timonier  
**PAN** : Porte-Avions Nucléaire  
**PHA** : Porte-Hélicoptère Amphibie  
**PHM** : Patrouilleur de Haute Mer  
**PONT** : Officier en charge des activités de navigation  
**PM** : Premier maître  
**QM** : Quartier-Maître  
**QMF** : Quartier-Maître de la Flotte  
**RPS** : Risque psycho-social  
**SIC** : Officier s'occupant des systèmes d'informations et de communication  
**SITEL** : Technicien des systèmes d'information, des réseaux et des télécommunications  
**SLPA** : Services Locaux de Psychologie Appliquée  
**SMR** : Service de recrutement de la Marine  
**SPM** : Service de Psychologie de la Marine  
**SSA** : Service de santé des armées  
**SM** : Second-Maître  
**TOP** : Techniques d'Optimisation du Potentiel – Techniques de préparation mentale ayant pour objectif d'aider un individu à se préparer ou à faire face à une situation. Peut également favoriser la récupération.  
**USS** : *United States Ship* – Préfixe des navires de guerre de l'US Navy  
**VLT** : Volontaire

# INTRODUCTION

La Marine nationale joue un rôle majeur dans la défense du territoire français de par l'importance stratégique des océans. En effet, ils représentent 70% de la surface du globe et permettent le transit de 95% des échanges mondiaux. La Force d'Action Navale, qui regroupe l'ensemble des bâtiments de surface, se trouve au cœur de la majorité des missions de la Marine nationale.

Le métier de marin embarqué implique une dimension d'engagement et de mise au service des autres. Ce choix professionnel est pourvoyeur d'aventures et de voyages, mais expose également à de nombreuses contraintes, inhérentes au métier de militaire et de marin. Celles-ci sont susceptibles d'affecter la vie personnelle. Génératrices de stress, elles peuvent engendrer des processus pathologiques à même d'impacter l'opérationnalité des individus concernés. En effet, une mission embarquée représente un changement radical dans le rythme habituel du marin, et nécessite des adaptations sur les plans personnels et familiaux, que chaque militaire prépare et vit différemment.

Afin de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et dans un but de fidélisation, les autorités militaires ont placé depuis quelques années le bien-être de leurs personnels et de leurs familles en tête de leurs priorités. L'adoption du plan Famille par le ministère des armées et du plan Mercator par l'État-major de la Marine en est la traduction concrète. Des services et initiatives pour l'accompagnement du marin ont également été mis en place dans ce but. Cependant, à l'heure actuelle, la préparation psychologique n'est pas intégrée de manière systématique aux préparatifs du déploiement, alors qu'il est prouvé que celle-ci peut améliorer la gestion du stress : elle pourrait donc permettre aux militaires de mieux s'adapter aux contraintes liées à la mission. Des études démontrent également un impact positif de la préparation psychologique sur le vécu d'un événement. Son efficacité est notamment prouvée lors d'événements sportifs ou d'opérations chirurgicales. Dès lors, ne pourrait-elle pas être opérante pour un événement tel qu'un déploiement ? Sous quelle forme la présenter aux marins pour qu'elle leur soit le plus bénéfique possible ?

Notre hypothèse dans ce travail est qu'un entretien préparatoire préalable à une mission embarquée serait profitable au marin et l'amènerait à mieux s'y préparer sur les plans personnel et familial. Cette entrevue pourrait être bénéfique de deux façons : d'une part, elle serait susceptible d'aider le marin à prendre conscience de la nécessité d'anticiper le départ. D'autre part, elle pourrait lui permettre de réfléchir aux aménagements à mettre en place, afin de s'y préparer de manière optimale.

Nous proposons dans ce travail de thèse de réaliser sur une population donnée, un mois avant le départ en mission, un entretien de ce type qui sera mené par un personnel soignant. Celui-ci va échanger avec le participant au sujet de ses rapports aux éléments contraignants inhérents à l'opération. En retour de mission, une enquête de satisfaction sera effectuée auprès des marins en ayant bénéficié afin d'évaluer leur ressenti sur l'utilité d'une telle entrevue.

# DONNÉES CONTEXTUELLES

## I) L'environnement et la population concernée

### A. Présentation de la Force d'Action Navale

Les missions de la Marine nationale sont multiples (1) :

- Renseignement ;
- Prévention des crises pouvant concerner la France ;
- Intervention en zones de conflit ;
- Protection (de la mer, des autres navires, de la pollution...) ;
- Dissuasion.

Pour remplir ces missions, les forces de la Marine de guerre française sont réparties en différentes entités : la Force d'Action Navale (FAN), les Forces Sous-Marines (FSM), les fusiliers marins et commandos, l'aéronautique navale et la gendarmerie maritime.

Parmi ces entités, la Force d'Action Navale, dont nous choisirons de cibler spécifiquement la population dans cette étude, désigne l'ensemble des bâtiments de surface de la Marine nationale. Elle est composée de 90 bâtiments de combat et de soutien, classés en différents groupements fonctionnels selon la mission attribuée (2) :

- Le groupe aéronaval : il désigne un ensemble de bâtiments évoluant autour du Porte-Avions Nucléaire (PAN). Il s'agit d'un acteur majeur de la projection de puissance et de la dissuasion nucléaire. Il comprend, en plus du PAN, une frégate anti-aérienne et un bâtiment de ravitaillement. En fonction des missions, le groupement peut être renforcé par d'autres types de frégates, un sous-marin nucléaire d'attaque et un détachement aéronaval.
- La force amphibie : le groupement amphibie désigne un ensemble intégrant au moins un Porte-Hélicoptères Amphibie (PHA), renforcé par des Engins de Débarquement Amphibie Standard (EDA-S) ou des Engin de Débarquement Amphibie Rapide (EDA-R). Ces structures peuvent être accompagnées selon les besoins de bâtiments de soutien logistique et de protection. Le groupement amphibie est utilisé pour les opérations de projection des forces, pendant lesquelles il appuie les unités déjà en place en débarquant des hommes, du matériel ou des véhicules terriens ou aériens de combat. Les PHA possédant d'importantes installations médicales, ils peuvent être amenés à participer à des missions sanitaires de grande ampleur.
- La composante « Frégates » : il existe différents types de frégates, ayant principalement pour mission de garantir la liberté d'action en mer ou à partir de la mer (alliant les missions de renseignements, d'intervention et de protection). Elles peuvent aussi être attachées à la protection des autres groupements de force ou de navires de commerce. Il en existe plusieurs types : multi-missions, légères, furtives, de défense aérienne ou encore anti-sous-marines.

- Les bâtiments de souveraineté sont principalement dédiés aux missions de sauvegarde maritime outre-mer. Il s'agit des bâtiments multi-missions, des frégates de surveillance, des patrouilleurs P400, des patrouilleurs de haute mer et des bâtiments de transport légers.
- Les bâtiments de guerre des mines ont pour mission la sécurisation des voies maritimes sous-marines et de surface. Ils neutralisent les engins explosifs disséminés en mer. La Marine possède pour ce faire des bâtiments chasseurs de mines et des unités de plongeurs-démineurs.
- Les bâtiments de soutien nécessaires à la permanence d'une force navale à la mer sont chargés du ravitaillement des autres bâtiments. Ils leur fournissent toute denrée nécessaire à leur bon fonctionnement (combustible, vivres, eau, médicaments, matériels de rechange...).
- Les bâtiments de service public mènent des missions générales d'action de l'État en mer (sécurité maritime et sauvetage en mer, sûreté maritime et portuaire, lutte contre les trafics illicites, lutte contre la pollution marine volontaire, lutte contre l'immigration illégale par la voie maritime, surveillance et contrôle des pêches).
- Les bâtiments hydrographiques et océanographiques remplissent des missions d'hydrographie générale et d'information nautique, ainsi que des missions de recueil de données nécessaires au déploiement des forces navales et de leurs armes.

## **B. Population embarquée sur les bâtiments de la FAN**

En 2019, la Marine comptait 38 800 marins, dont 5 000 officiers, 25 400 officiers mariniers, 7 600 quartier-maitres de la flotte et équipages et 800 volontaires. 40% des personnels engagés étaient des militaires de carrière, tandis que 60% d'entre eux étaient sous contrat. Parmi ces effectifs, 9 800 personnels constituaient les rangs de la force d'action navale (FAN), dont 8227 embarqués sur des bâtiments (3,4). Les femmes représentaient environ 10% des équipages embarqués, contre 14% des effectifs de la Marine. Parmi ces forces embarquées, la moyenne d'âge était de 28 ans. En moyenne, les marins ont passé entre 91 et 104 jours en mer en 2017 (5). D'une manière générale, 70% des personnels étaient en couple. Parmi eux, 13% l'étaient avec d'autres militaires, et 6% étaient en situation de célibat géographique.

## C. Grades et spécialités dans la Marine nationale

### 1. Les grades

Comme dans les autres corps de l'armée française, les personnels de la Marine nationale sont répartis en différents grades. Les appellations diffèrent cependant de celles employées dans les autres armées (6).

Les grades de contre-amiral, vice-amiral, vice-amiral d'escadre et amiral correspondent aux grades d'officiers généraux. Ils bénéficient de l'appellation « Amiral ».

Officiers généraux			
			
<b>Amiral</b>	<b>Vice-amiral d'escadre</b>	<b>Vice-amiral</b>	<b>Contre-amiral</b>
"Amiral"	"Amiral"	"Amiral"	"Amiral"
Général d'armée	Général de corps d'armée	Général de division	Général de brigade

Les officiers se distinguent en « officiers supérieurs » et « officiers subalternes ». Parmi les officiers supérieurs, on retrouve le grade de capitaine de vaisseau, équivalent à celui de colonel dans l'armée de terre et de l'air, le grade de capitaine de frégate, équivalent à celui de lieutenant-colonel, et le grade de capitaine de corvette, équivalent à celui de commandant ou chef de bataillon. On les désigne par l'appellation « Commandant ».

Officiers supérieurs		
		
<b>Capitaine de vaisseau</b>	<b>Capitaine de frégate</b>	<b>Capitaine de corvette</b>
"Commandant"	"Commandant"	"Commandant"
Colonel	Lieutenant-colonel	Chef de bataillon

La catégorie des officiers subalternes comporte les lieutenants de vaisseau, équivalents des capitaines de l'armée de terre. Ils bénéficient de l'appellation « Capitaine ». On trouve également les enseignes de vaisseau de 1<sup>ère</sup> classe, correspondant aux lieutenants, et les enseignes de vaisseau de 2<sup>ème</sup> classe, correspondant aux sous-lieutenants. Au même titre que dans l'armée de terre, les officiers en cours de formation portent le grade d'aspirant. Enseignes de vaisseau et lieutenants sont désignés par l'appellation « Lieutenant ».

Officiers subalternes			
			
<b>Lieutenant de vaisseau</b>	<b>Enseigne de vaisseau de 1ère classe</b>	<b>Enseigne de vaisseau de 2ème classe</b>	<b>Aspirant</b>
<i>"Capitaine"</i>	<i>"Lieutenant"</i>	<i>"Lieutenant"</i>	<i>"Lieutenant"</i>
Capitaine	Lieutenant	Sous-lieutenant	Aspirant

Les sous-officiers sont désignés par les termes d'« officiers mariners supérieurs » et « officiers mariners ». Le groupe des officiers mariners supérieurs inclut les grades de major, de maître principal (équivalent au grade d'adjudant-chef) et de premier maître (équivalent au grade d'adjudant).

Officiers mariners supérieurs		
		
<b>Major</b>	<b>Maître principal</b>	<b>Premier maître</b>
<i>"Major"</i>	<i>"Maître principal"</i>	<i>"Premier maître"</i>
Major	Adjudant-chef	Adjudant

Parmi les officiers mariners, on compte les grades de maître, équivalent au grade de sergent-chef, et de second-maître, équivalent au grade de sergent. Les élèves maistranciers sont appelés quartiers-maîtres.

Officiers mariners		
		
<b>Maître</b>	<b>Second maître</b>	<b>Maistrancier</b>
<i>"Maître"</i>	<i>"Second maître"</i>	<i>"Quartier-maître"</i>
Sergent-chef	Sergent	

Enfin, l'équipage correspond aux militaires du rang. Il se compose des quartiers-maîtres de 1ère classe (équivalent des caporaux-chefs), des quartiers-maîtres de 2ème classe (équivalent des caporaux) et des matelots.

Équipage		
		
<b>Quartier-maître de première classe</b>	<b>Quartier-maître de deuxième classe</b>	<b>Matelot</b>
"Quartier-maître"	"Quartier-maître"	"Matelot"
Caporal-chef	Caporal	Militaire du rang

## 2. Les spécialités

En entrant dans la Marine, chaque personnel reçoit une formation générale, puis spécialisée, pour lui permettre de répondre au mieux aux attentes opérationnelles. Sept domaines d'activités peuvent être proposés (7) :

- Les techniques maritimes : il concerne l'ensemble des personnels affectés à la conduite des bâtiments. Dans ce secteur, on trouve les manœuvriers (MANEU), chargés de s'assurer du bon déroulement des manœuvres entreprises et de l'entretien du matériel de navigation et des annexes, ainsi que les navigateurs-timoniers (NAVIT), chargés de gérer la navigation en passerelle (8,9). Les spécialités de guetteur de la flotte, météorologiste-océanographe et hydrographes sont également intégrés à ce domaine d'activité.
- Les réseaux et télécommunications : ce domaine d'activité désigne les personnels en charge de l'installation et de la maintenance des moyens de télécommunications, du réseau et des ordinateurs de leur unité. Ce travail est effectué par les techniciens des systèmes d'information, des réseaux et des télécommunications (SITEL) (10).
- Les spécialités dans le domaine de l'électronique-électrotechnique : parmi elles, le détecteur (DETEC) a pour mission d'analyser et d'évaluer à l'aide des outils de détection électro-magnétiques les menaces auxquelles peut être exposé le bâtiment. Il s'occupe également des systèmes de combats et des systèmes de guerre électronique (11). L'électronicien (ELEC) s'occupe de la maintenance des systèmes de production et de distribution d'électricité à bord (12). L'électronicien d'armes (ELARM) s'occupe de la mise en œuvre, de l'entretien et du dépannage de la partie électronique des systèmes d'armements embarqués (13).
- La mécanique : ce domaine concerne l'entretien de tout matériel nécessaire au bon fonctionnement du navire. Les mécaniciens navals (MECAN) ont la charge des installations mécaniques à bord (systèmes de propulsions et de production d'énergie). Le mécanicien d'armes (MEARM) s'occupe de la mise en œuvre, de l'entretien et du dépannage de la partie mécanique des systèmes d'armements embarqués (13).
- La sécurité et défense : ce domaine regroupe les spécialités de fusilier-marin (FUS) et de marin-pompier (MARPO). Les fusiliers marins sont responsables de l'organisation

interne, de la discipline du bord et de l'entraînement du personnel (14). Les marins-pompier ont pour mission la prévention et la prise en charge des sinistres (15).

- Le secteur administratif : dans ce domaine, le personnel de spécialité GESTRH (gestionnaire des ressources humaines) et ASCOM (assistant de commandement) s'occupe du secrétariat, de la gestion des personnels et de la gestion financière des unités.
- Les métiers de bouche : dans le secteur de la restauration, les personnels peuvent avoir la spécialité de commis aux vivres (COMMI), de cuisinier (CUI SI) et de maître d'hôtel (MOTEL).

À savoir que les marins affectés dans ces différents domaines ont des appellations différentes s'ils sont quartiers-mâtres de la flotte (QMF) ou volontaires (VLT). Par exemple, les QMF mécaniciens sont appelés MOMACH, ceux affectés aux opérations navales MOOPS-SDC et les VLT travaillant dans les métiers de bouche EQUIV.

Les officiers bénéficient de leur côté de formations leur permettant d'occuper des postes de commandement, de planification ou d'expertise en lien avec la direction des opérations ou le soutien opérationnel (16). Parmi les spécialités occupées par les officiers, certaines sont en lien avec la conduite des opérations maritimes, telles que missilier-artilleur (MISART), détecteur (DET), spécialiste de la lutte sous la mer (LSM) ou des systèmes d'informations et de communication (SIC). D'autres sont en lien avec la gestion des systèmes d'énergie et de propulsion (ENERG) ou encore avec l'informatique général (INFOG).

Les personnels du service de santé médecins et infirmiers sont affectés au sein des unités de la Marine pour prendre en charge les problèmes de santé que pourraient présenter le personnel.

## **II) Conciliation vie personnelle et vie professionnelle : un enjeu important pour les forces armées des pays occidentaux**

### **A. Les contraintes inhérentes au métier**

La vie et l'engagement militaire sont des choix qui sortent de l'ordinaire. Ils répondent à des attentes tout aussi originales et parfois extrêmes : engagement, aventure, voyage, service des autres, vie en collectivité...

À ces vies particulières correspondent un certain nombre de contraintes que nous allons tenter de décrire ci-dessous.



## **1. Contraintes liées à la vie militaire**

L'exercice du métier de militaire est caractérisé par l'application de règles de vie et de discipline communes. Celles-ci doivent être mises en œuvre dans la vie quotidienne, ce qui nécessite que chacun dispose de capacités d'adaptation suffisantes (17,18).

Cela concerne tout d'abord les capacités d'intégration sociale. En effet, le fonctionnement de l'institution militaire s'appuie sur la reconnaissance d'un chef pour assurer la cohésion du groupe : l'acceptation par le militaire de ce contrôle, qui pourrait être qualifié d'un point de vue psychologique de « contrôle surmoïque », peut s'avérer complexe pour des individus présentant un refus de l'autorité ou une intolérance à la frustration (19,20).

Le travail en équipe représente également une part importante des activités du militaire. La relation avec autrui occupe donc une place cruciale dans le travail, les militaires étant amenés à vivre en collectivité (19). Pour les individus présentant des personnalités manquant de souplesse dans la relation à l'autre, ces contacts humains peuvent devenir un phénomène d'autant plus pesant et anxiogène qu'ils sont inévitables (20).

Cet engagement impose également des adaptations du mode de vie, qui sont propres à chaque personnel. En effet, la mobilité et la disponibilité sont des aspects inhérents et essentiels du métier de militaire (21). Dans la Marine, un bâtiment est parfois amené à partir de manière fréquente ou sur de longues périodes pour réaliser ses missions. Les capacités d'anticipation dont dispose le marin sont nécessaires à un départ dans de bonnes conditions.

## **2. Contraintes liées à la vie embarquée**

Le militaire peut être amené à évoluer en milieu hostile. Dans le cas du marin, une mission embarquée se déroule dans un environnement potentiellement générateur de stress.

Lorsqu'un bâtiment évolue en pleine mer, il existe un risque de catastrophes (naufrages, collisions, accidents graves, décès à bord, actes de piraterie, conditions climatiques non maîtrisables, faits de guerre...). Celles-ci sont susceptibles de provoquer des stress majeurs avec parfois un risque pour les survivants de développer par la suite un syndrome de stress post-traumatique (22,23). Parmi les exemples de grandes catastrophes maritimes, on peut citer le naufrage du bâtiment britannique HMS Sheffield lors de la guerre des Malouines, le naufrage du destroyer américain USS Cole après un attentat en 2000, ou encore l'accident du sous-marin français Émeraude en 1994.

La survenue éventuelle d'une naupathie, réponse de l'organisme aux mouvements du navire plus connue sous le nom de « mal de mer », peut être à l'origine d'un surplus de fatigue physique et mentale.

En outre, le bâtiment en perpétuelle activité et les bruits permanents des installations en marche peuvent avoir un impact sur la récupération de certains personnels : ceux-ci peuvent être exposés à une privation de repos, due au rythme de travail, ou encore à un sommeil ponctuellement non réparateur (en raison des conditions climatiques par exemple), qui demandent une adaptation de l'hygiène de vie.

D'une façon plus générale, il existe un stress lié à la promiscuité entre les différents personnels, imposée par l'évolution de l'effectif du bâtiment dans un espace réduit (24). Elle entraîne une adaptation nécessaire des habitudes de vie de chacun.

Enfin, la situation particulière du bateau peut également être la cause d'un mal-être, provoqué par une hygiène de vie dégradée. En effet, un bâtiment en mer bénéficie habituellement de ravitaillements espacés. Les repas servis sont donc majoritairement constitués à base de nourriture pouvant être stockée et conservée. L'alimentation en découlant est parfois riche et peu diversifiée, ce qui peut modifier les habitudes diététiques. De plus, la place étant limitée à bord, il peut être compliqué d'embarquer tout le matériel nécessaire à l'exercice d'une activité physique, indispensable à un bon état de santé. Combinées, ces deux contraintes peuvent aboutir à une prise de poids.

### **3. Contraintes liées à la mission**

Dans sa vie professionnelle, le militaire est périodiquement exposé à des périodes de fortes contraintes découlant des missions qu'il effectue. Chez certains d'entre eux, ces éléments astreignants peuvent engendrer du stress et avoir un impact psychique (25,26).

Lors d'un déploiement, les exigences découlant des opérations sont ponctuellement amenées à modifier le rythme habituel et l'hygiène de vie des personnels. En effet, les périodes de fortes activités exposent les marins à une majoration de la privation de repos et de sommeil. Cela peut également contribuer à restreindre davantage l'activité physique, accentuant alors une potentielle baisse de l'état général.

Sur un plan psychologique, certaines missions se caractérisent par un isolement important. Poussé à l'extrême, celui-ci peut être responsable de ce que Jean Rivolier décrit en 1954 comme le syndrome mental d'isolement : « la monotonie de la vie, les interactions conflictuelles, les difficultés dans le travail... entraînent une intrusion répétitive de pensées pénibles ou revendicatrices, un sentiment de frustration d'autant plus mal supporté qu'associé à l'idée d'irréversibilité, de ne pouvoir échapper à une situation de stress qui pèse et pourtant est le résultat d'un choix volontaire ». Ce syndrome est observé chez certains marins à partir de trois mois de mer et peut avoir des répercussions psychiques (27).

## **4. Contraintes propres à chaque poste de travail**

Sur un même bâtiment, les emplois sont très diversifiés, et pour certains personnels, le travail en lui-même peut s'avérer être un facteur de stress.

À bord, la plupart des marins font du « quart ». Le « quart » représente la fraction de temps prédéfinie pendant laquelle une équipe est de service ou de faction afin de veiller au bon fonctionnement du bâtiment. Leur mission peut consister à gérer les commandes, les manœuvres, ou encore à veiller à la sécurité d'un navire à quai. Les personnels ont l'obligation de stationner dans un endroit précis, pendant un temps défini (en général trois ou quatre heures), et dans un milieu physiquement limité. Cet emploi peut être perçu comme monotone, tout en restant ponctué de séquences de fortes contraintes (mauvais temps, navigation en zone difficile...) qui peuvent être génératrices d'une certaine forme de stress (28).

À certains postes, les marins sont exposés à une importante charge informationnelle, pouvant être génératrice de fatigue et parfois de stress. D'autre part, le manque de latitude décisionnelle dans la mise en œuvre d'actions majoritairement régies par des procédures peut également être un facteur de majoration du stress (29).

Les marins peuvent aussi être confrontés au « syndrome de l'attente de l'alarme », qui se rencontre essentiellement dans les spécialités devant gérer des incidents techniques (métiers de surveillance et de maintenance). Dans cette situation, les marins, bien que peu actifs quand ils sont dans une position d'attente et de surveillance de systèmes qui fonctionnent correctement, peuvent ressentir du stress lié à l'appréhension de l'obligation absolue de performance qu'ils doivent avoir dans les situations d'avaries (30,31). Ce syndrome peut entraîner de l'inquiétude, des insomnies, ou encore de l'anxiété (25).

## **5. Difficultés liées à l'éloignement affectif**

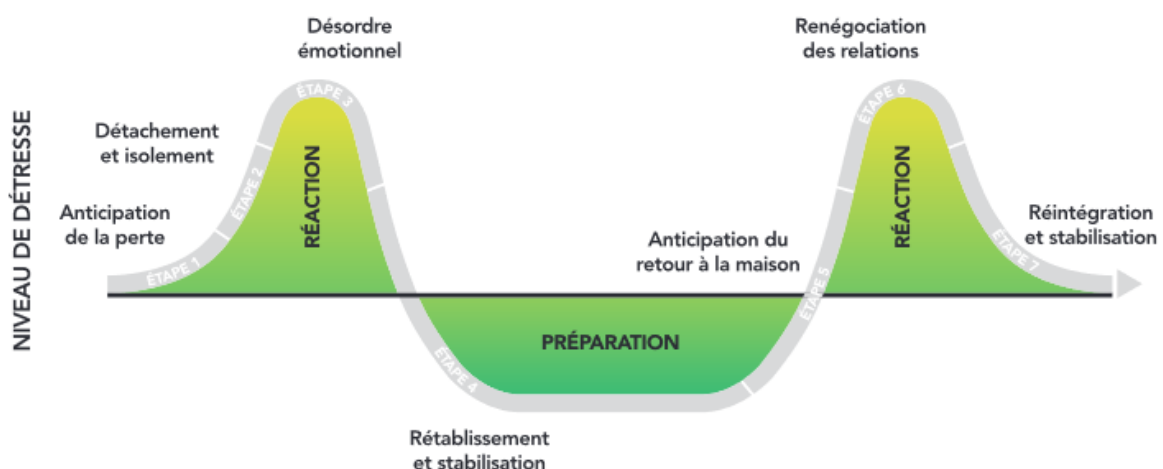
Comme le formule Michel Delage, « être marin, c'est appartenir à un groupe culturellement déterminé par la tradition et les voyages, incluant une forme de mise à distance de la terre et de tous ses signifiants : la famille, les amis, un certain confort affectif et sexuel [...] C'est également renoncer à un mode de vie sédentaire qui permet d'être chez soi tous les soirs et de se ressourcer dans le domaine des mers, un mode de vie qui autorise un certain contrôle sur sa propre destinée et sur ceux qui en font partie. À partir de là, on peut comprendre qu'être marin, c'est devoir gérer des incertitudes majeures au niveau familial » (32).

En 2017, 7 marins sur 10 étaient en couple, et plus de la moitié étaient parents. Parmi les enfants de marins, la moitié avaient moins de 6 ans. 5% des marins parents vivaient seuls (33).

Un départ en mission entraîne une séparation familiale, modifiant le fonctionnement habituellement établi lorsque le marin est à la maison. Selon une étude réalisée par Marc Oldenburg auprès de marins et de passagers de navires allemands en 2006, l'éloignement familial représenterait 36% des causes de stress à bord (34).

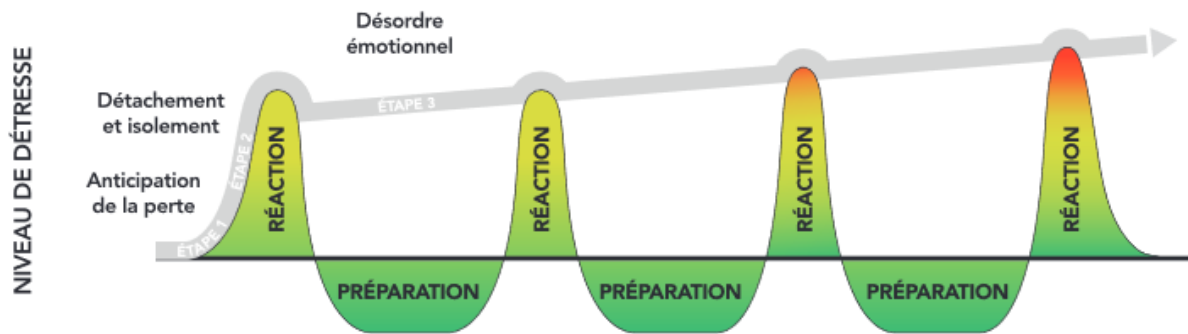
Des recherches canadiennes, européennes et américaines se sont intéressées au retentissement des départs de militaires sur les familles, principalement pour de longues missions. Elles montrent que ces périodes impliquant un éloignement familial sont rythmées par le « cycle émotionnel du déploiement », qui se déroule en plusieurs phases :

- en pré-déploiement :
  - L'anticipation d'un sentiment de perte commence 1 à 6 semaines avant le départ ;
  - Une semaine avant le départ, les relations entre les membres de la famille sont marquées par un détachement et un isolement.
- durant le déploiement :
  - Les 6 premières semaines de déploiement sont marquées par un désordre émotionnel du marin ;
  - Le rétablissement et la stabilisation de ce désordre surviennent après une durée de temps variable ;
  - L'anticipation du retour à la maison commence 6 semaines avant la fin du déploiement.
- en post-déploiement :
  - Dans la famille, on observe une phase de renégociation de la relation dans les 6 premières semaines après le retour de mission ;
  - La réintégration de la dynamique familiale par le marin et la stabilisation des habitudes de vie survient en 6 à 12 semaines (35).



**Figure 1 : Le cycle émotionnel du déploiement (séparation de longue durée) d'après le Centre de ressources pour les familles des militaires de Yellowknife (36)**

Ce phénomène serait également retrouvé pour des missions plus courtes, avec un niveau de détresse d'autant plus important que les séparations seraient fréquentes.



**Figure 2 : Le cycle émotionnel du déploiement (séparation de courte durée/séparations fréquentes) d'après le Centre de ressources pour les familles des militaires de Yellowknife (36)**

Chez certaines personnalités dépendantes affectives, la séparation peut être vécue sur un mode très douloureux et engendrer des troubles anxieux voire anxiodépressifs qui touchent aussi bien le marin que sa famille : les épouses de marins présenteraient ainsi pour 20% d'entre elles des symptômes dépressifs pendant l'absence de leur mari, pouvant se maintenir au retour de celui-ci pour la moitié d'entre elles. Les enfants seraient également impactés, notamment par l'apparition de troubles du sommeil et de difficultés scolaires apparaissant au retour du marin (37,38).

Au contraire, si l'on se réfère à une étude réalisée par Hans Selye en 1986, la rupture des relations affectives est mieux acceptée par les membres de l'équipage si celui-ci présente une forte cohésion et un bon niveau de communication entre ses membres et avec la hiérarchie (39).

Au-delà des conséquences sur le plan affectif, l'absence prolongée lors d'une mission peut compliquer la réalisation de toutes les démarches concernant la famille, qu'elles soient par exemple administratives ou financières, ce qui peut également constituer un facteur de stress pour le marin.

## **B. Prise en compte de ces contraintes par l'institution**

### **1. Une société en mutation**

Les évolutions sociétales semblent rendre plus difficiles l'acceptation par les militaires d'un certain nombre des contraintes liées à leur métier. Dans la société actuelle où les changements d'emplois sont fréquents au cours d'une carrière, l'armée représente de nos jours pour la plupart des personnels engagés une simple étape dans leur parcours professionnel, qui en comportera d'autres dans des environnements différents (40).

Dans un « Rapport sur la fonction militaire dans la société française » réalisé en 2017, le Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire (HCECM) a rapporté les difficultés de l'institution à fidéliser ses soldats (41). En effet, malgré une bonne image conservée dans l'opinion publique, 62% des militaires interrogés à l'occasion de ce rapport ont déclaré envisager de quitter l'institution si l'occasion se présentait.

Parmi les principaux critères incitant à ce départ figuraient :

- la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, pouvant être rendue difficile par le principe de disponibilité.
- la mobilité, considérée plutôt comme un élément attractif en début de carrière, mais qui devient une contrainte pour le militaire en couple, car :
  - o de nombreux militaires sont amenés à vivre loin de leur conjoint ou conjointe (situation de célibat géographique) ;
  - o les parcours professionnels des conjoints de militaires sont parfois impactés par cette contrainte, ceux-ci présentant un taux de chômage plus important que dans le reste de la population car ils font souvent le choix de cesser de travailler pour suivre leur conjoint.
- le peu de moyens mis à disposition des militaires pour remplir leur mission : la faible disponibilité de certains équipements, principalement déployés sur les théâtres d'opérations extérieures, et le manque de temps réduisant les occasions d'entraînement, font craindre aux militaires une baisse de leurs capacités opérationnelles.
- une lassitude face à un manque de soutien de proximité de la part de l'administration et aux difficultés rencontrées en matière d'infrastructure et d'hébergement.

Si les attentes et les motivations des jeunes générations sont actuellement en mutation, c'est également le cas de la Marine. Dans les dernières années, celle-ci a en effet pris un certain nombre de mesures pour s'adapter aux évolutions de la société. Parmi les changements récents, on peut notamment citer le passage en double équipage des bateaux, actuellement effectif pour une dizaine de bâtiments (dont nous reparlerons par la suite) : cette mesure a pour but de limiter l'activité et de permettre aux marins et à leurs familles de se projeter plus facilement dans leur vie personnelle (42).

## **2. Le recrutement et la fidélisation : un défi pour les armées**

Comme évoqué dans le paragraphe précédent, les armées occidentales peinent à recruter et à fidéliser leurs personnels.

Le recrutement représente actuellement une mission importante dans l'armée française, qui a vu ses effectifs décroître de manière considérable ces dix dernières années. Or, l'armée a besoin d'un flux de recrutement satisfaisant pour conserver des personnels jeunes et en bonne condition physique. La Loi de Programmation Militaire (LPM) 2019-2025 prévoit une augmentation du nombre de personnels recrutés, mais cette perspective est rendue plus difficile par une concurrence importante sur le marché de l'emploi, avec un secteur civil proposant des métiers moins pourvoyeurs de contraintes. Certains services ont connu ces dernières années des grandes difficultés de recrutement, comme par exemple le Service des essences des Armées, qui n'aurait vu que 25% de ses besoins en effectifs honorés en 2016 (43).

La Marine rencontre également des difficultés : en 2018, il manquait 400 jeunes recrues pour atteindre les objectifs fixés. Les efforts développés par le Service de Recrutement de la Marine ont cependant permis d'atteindre les objectifs de recrutement en 2019 (44).

Certaines spécialités présentent malgré tout un nombre de postes non pourvus important : plongeurs-démineurs, techniciens aéronautiques-avioniques, techniciens de maintenance navale-mécanique... Elles souffrent de la concurrence du marché de l'emploi, le secteur civil étant jugé moins contraignant et plus rémunérateur. Afin de pallier cette concurrence, l'armée mise sur la mise en place de parcours professionnels évolutifs avec des missions attractives.

La sélectivité du recrutement, qui est liée au nombre de candidats par emploi proposé, constitue un autre point d'attention rapporté par le HCECM : son taux est actuellement en baisse, sans que toutefois cela ne devienne alarmant. Le maintien d'un haut niveau de sélectivité reste cependant essentiel pour conserver un haut niveau de qualification au sein de la Marine.

La fidélisation des militaires inquiète également le HCECM, car, chaque année, l'Armée renouvelle 10% de ses effectifs (40,44). Ce turn-over important est dû à plusieurs facteurs, en particulier à la grande quantité de départs de l'institution. Nombre d'entre eux sont consécutifs à la difficulté à supporter les contraintes évoquées précédemment, et à l'usure du personnel dans certaines spécialités. La volonté de fidélisation concerne essentiellement les militaires exerçant une spécialité rare, et dont la formation est longue et onéreuse.

### **3. La mise en place de mesures de soutien aux militaires**

Ces dernières années, de nombreux travaux portant sur les conditions d'exercice des militaires ont été menés dans les armées, aboutissant à la création de mesures d'accompagnement.

#### **a. Le Plan Famille**

Depuis 2018, le ministère des armées place les conditions d'exercice des militaires au premier plan, avec l'idée que le soldat est plus fort avec une famille heureuse. Pour ce faire, des mesures ont été mises en place, entrant dans le cadre du Plan Famille, avec trois lignes directrices (45) :

- mieux prendre en compte les absences opérationnelles (avec l'objectif de proposer des aides financières et logistiques au conjoint du militaire en mission et de faciliter les contacts avec les familles) ;
- alléger les contraintes de la mobilité du militaire (visibilité sur les prochaines mutations, accompagnements lors des déménagements) ;
- ancrage de la garnison dans la vie familiale, sociale et culturelle (divulgarion d'informations, mise en place d'activités de cohésion, prise en charge des militaires blessés...).

#### **b. Le Plan Mercator**

S'appuyant sur la LPM 2019-2025, le Plan Mercator dresse les principaux axes d'effort à suivre pour la Marine dans la décennie à venir (42). Parmi les quatre vecteurs d'amélioration choisis dans ce plan stratégique, apparaissent une Marine d'emploi qui doit être moderne, prête, crédible et aguerrie, une Marine de combat, opérationnelle, entraînée et capable de commander et conduire des opérations, seule ou avec des alliés, une Marine de pointe, possédant des technologies et un armement adéquat et performant, et enfin une Marine où chaque marin compte. Ce dernier axe dégagé par l'état-major a pour objectif d'optimiser le recrutement, de favoriser l'acquisition de compétences et la fidélisation du marin.

Afin de gagner cette bataille, certaines mesures ont été progressivement mises en place :

- tout d'abord, la réorganisation des forces de la Marine, avec le passage au double équipage pour une dizaine de bâtiments. Cette évolution a pour but de limiter l'activité, de la rendre plus prévisible pour les marins et leur famille et donc d'améliorer la conciliation vie professionnelle et vie privée.
- la mise en place d'une rémunération incitative, avec l'instauration d'une prime de lien au service en 2019.
- l'amélioration du soutien des unités de la Marine.



## c. Des mesures d'accompagnement psychologique et social

La Marine nationale fournit à ses personnels des dispositifs pour tenter d'alléger les contraintes liées au métier de militaire :

- des supports au profit du marin lui-même :
  - le guide « Mieux vivre le déploiement » : il a été élaboré de manière conjointe par les différentes armées, la CNMSS et d'autres partenaires. Ce guide renseigne le marin et lui fournit quelques conseils sur un certain nombre d'éléments pouvant affecter le vécu d'une mission (hygiène de vie, préparation à l'éloignement familial, présentation des différents organismes de soutien, mise en condition opérationnelle, démarches administratives et financières...) (46).
- des supports ont été créés pour aider les familles à anticiper et préparer l'éloignement familial :
  - des guides pour les proches et les enfants ;
  - la création récente d'un kit pour les enfants, dans le but d'améliorer leur vécu pendant la mission du parent absent (47).
- des services destinés à accompagner et soutenir les familles, comme l'action sociale des armées, et les bureaux de liaison des familles, ont été renforcés (48).
- des dispositifs de soutien psychologique, proposés par des Services Locaux de Psychologie Appliquée (SLPA) sous la coordination du Service de Psychologie de la Marine (SPM), peuvent être proposés aux marins et aux familles en cas de besoin (26,49).
- des dispositifs de soutien spirituel sont également proposés.

Photographies du kit spécial enfants de militaire (46)



Outre les dispositifs institutionnels, il existe dans le commerce des ouvrages permettant d'expliquer aux enfants les raisons des absences de leur parent, dont voici quelques exemples :

- *Papa Ours part en voyage*, de Chih-Yuan Chen (50) ;
- *Je t'aime tous les jours*, de Malika Doray (51) ;
- *Loin de moi, avec moi ! Papa est militaire*, de Valérie Pottier et Marguerite Le Bouteiller (52) ;
- *Le Papa de Paul*, de Odile Dufant et Anouk Ricard (53).

Outre-Atlantique, l'armée canadienne a réalisé des recherches sur le soutien psychologique du militaire en déploiement, et propose d'autres types de mesures, plus axées sur le stress et les émotions, qui s'ajoutent aux structures de soutien aux militaires et à leurs proches (arrière-garde de l'unité, centre de ressources à la famille militaire...) (36). Ainsi, avant un départ en mission, chaque militaire déployé reçoit un guide du « Déploiement moins stressant », axé sur la communication entre le militaire et sa famille (54).

Ce guide s'appuie sur le principe qu'il existe un « stress du déploiement », représentant un fardeau physique et émotionnel dû à la séparation puis aux retrouvailles. Ce stress serait influencé par certains facteurs :

- individuels : la santé personnelle, la capacité à faire face à une situation, les expériences antérieures de déploiement, l'attitude reliée à l'assignation, la confiance en soi et en l'unité, le sentiment de sécurité envers les relations familiales ;
- liés à la séparation : les temps disponibles à la préparation, l'expérience d'une séparation familiale antérieure, l'attitude de la famille vis-à-vis de l'assignation, les événements familiaux durant la séparation, la confiance envers le support disponible pour la famille ;
- liés au déploiement : la nature, la durée et géographie de la mission, les moyens de communication disponibles, les conditions de vie et de travail, la confiance en son entraînement et ses chefs.

Afin d'accompagner le marin, le guide prend pour point de départ les émotions ressenties dans chaque étape du cycle émotionnel du déploiement et propose des conseils pour y faire face. Il insiste particulièrement sur l'implication du conjoint et des enfants dans le bon déroulement du déploiement. Une liste méthodique pré-déploiement est également fournie, avec pour but de favoriser le passage de la vie en famille à la vie en opération.

### **III) Prise en compte des conséquences du travail sur la santé**

#### **A. Les risques psychosociaux**

Le travail est généralement considéré comme un facteur protecteur pour la santé mentale (55). Cependant, certaines interactions entre un individu et des contraintes professionnelles peuvent être génératrices de souffrance, et aboutir à une détérioration de l'état de santé du travailleur : c'est ce qu'on nomme les risques psychosociaux.

Dans le rapport de 2011 établi par le comité d'expertise de la Direction de l'animation et de la recherche, des études et des statistiques, les risques psychosociaux sont définis par des « risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi ». Ils désignent les « facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (56). Cette définition reste toutefois complexe : en effet, l'impact de chacun de ses facteurs peut s'avérer différent en fonction de la façon dont l'individu les appréhende et de sa situation personnelle. De nombreux mécanismes subjectifs sont en cause, freinant une définition universelle de ces risques (57).

La littérature décrit 6 grandes familles de facteurs de risques psycho-sociaux :

- dans la première, on retrouve les notions d'intensité et de temps de travail. Cela englobe également les horaires atypiques, les contraintes de rythme, la répétition des interruptions ou encore la complexité de la tâche.
- les exigences émotionnelles sont au centre de la seconde grande catégorie. Elles concernent principalement les métiers de services, pour lesquels il est nécessaire de maîtriser et façonner ses émotions et celles de ses interlocuteurs (on peut par exemple citer les métiers de la santé, de la vente ou encore liés à l'accueil du public).
- les différents degrés d'autonomie et de latitude dont dispose le travailleur pour réaliser ses tâches, qui peuvent constituer des facteurs de risques.
- les rapports sociaux au travail représentent la 4<sup>ème</sup> famille : s'ils peuvent représenter un facteur protecteur en cas de bonne entente des personnels, l'apparition de conflits dans un collectif est susceptible d'entraîner une importante souffrance au travail.
- viennent ensuite les conflits de valeurs, portant sur une adéquation entre les valeurs personnelles du travailleur et la réalité découlant des conditions de travail. On trouve dans cette catégorie les conflits éthiques, les atteintes à la représentation d'un métier, ou encore le fait de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité optimale en raison de matériels ou de conditions de travail défectueux.
- les contraintes liées à l'insécurité de la situation de travail (insécurité socio-économique et risque de changements non maîtrisés dans l'emploi) composent la dernière famille de risques.

L'existence d'un de ces facteurs n'a pas forcément de retentissement sur le fonctionnement mental du travailleur. En revanche, leur accumulation peut parfois engendrer une souffrance psychique voir somatique.

## **B. Le stress**

### **1. Définition du stress**

Le stress désigne un état étudié pour la première fois par Hans Selye à partir de 1936, caractérisé par un « ensemble des moyens physiologiques et psychologiques mis en œuvre par une personne pour s'adapter à un événement donné ». En somme, il s'agit d'un « syndrome général d'adaptation », permettant de préparer un organisme vivant à l'action (58).

Ce phénomène d'adaptation reste identique quelle que soit la nature du stimulus auquel il répond : il découle en effet de modifications biochimiques non spécifiques, devant permettre de répondre à toute sollicitation de l'organisme par le maintien d'un état d'homéostasie. Lorsque l'évènement stressant est trop important pour les capacités d'adaptation de l'organisme, celui-ci s'épuise.

Dans ces travaux, Hans Selye démontre que le stress correspond à un dispositif de vigilance salvatrice, mais qu'une « survigilance » peut s'avérer préjudiciable lorsque la quantité de demandes excède la capacité de réponse de l'individu soumis à un stress. Il développe ainsi les concepts d'« eustress » (désignant le « bon stress », favorable) et de stress négatif (défavorable), et laisse entrevoir que par le développement des compétences individuelles et collectives, il est possible de transformer un stress négatif en stress positif.

### **2. Les facteurs de stress**

La situation activant la réponse de stress (aussi qualifiée d'élément stresseur), peut varier par sa nature, son intensité, sa durée ou sa répétition. Il peut s'agir d'éléments extérieurs (imposés par l'environnement), ou générés par l'organisme (pensées, souvenirs en lien avec la perception et la représentation interne du sujet). L'impact d'un évènement stressant diffère selon les personnes, leur âge, leur vécu, leur soutien social ressenti (59)...

Parmi les causes de stress, on distingue les évènements stresseurs aigus ou courts, les stress chroniques, mais également les situations de deuils ou de traumatismes, pouvant être suivies par un état de stress post-traumatique.

Une réaction de stress peut être améliorée par la répétition de l'évènement stresseur (celle-ci provoquant un phénomène d'habituation). La répétition d'une contrainte ne provoquerait donc pas nécessairement le même stress que celui vécu la première fois.

### 3. Physiopathologie

D'un point de vue physiologique, lorsqu'il est soumis à un stress, le corps subit une activation hormonale (avec notamment une sécrétion de cortisol) et nerveuse (par l'activation du système nerveux sympathique et l'inhibition du système nerveux parasympathique) (59). Le corps se prépare en se concentrant sur l'effort à fournir, sollicitant ou inhibant les différents appareils corporels en fonction des besoins. Cela se traduit sur le plan fonctionnel par une activation des différents systèmes : cérébral (tension, insomnie, défaut d'attention...), cardiovasculaire (hypertension, tachycardie), ventilatoire (apport d'oxygène)...

Dans ces travaux, Hans Selye dépeint un syndrome réactionnel endocrinien comportant trois phases consécutives dans la réponse au stress (58) :

- la « phase d'alarme »,
- la « phase de réaction »,
- la « phase d'épuisement ».

Durant la première phase, l'organisme active les systèmes cités ci-dessus. Cela se produit en deux étapes, dénommées choc et contre-choc par l'auteur : la période de choc, durant généralement entre quelques minutes et 24 heures, correspond à un état de surprise découlant de l'exposition au stress. On observe pendant cette étape une souffrance de l'organisme, se traduisant sur le plan fonctionnel par l'apparition des symptômes précédemment décrits. S'ensuit ensuite une phase de contre-choc, durant laquelle l'adénohypophyse et le cortex surrénal entrent en activité, permettant une régression des symptômes de la période de choc.

Si les stimuli responsables du stress se prolongent dans le temps, on observe une phase de résistance, pendant laquelle l'organisme arrive à produire une énergie d'adaptation suffisante (superficielle ou profonde) pour fournir une réponse adéquate à la situation.

En cas de stress prolongé ou très intense, le sujet peut entrer dans la phase d'épuisement. Lors de celle-ci, les capacités de l'individu ne sont plus suffisantes pour faire face à la situation, entraînant une réapparition des symptômes notables durant la phase de choc. En plus d'impacter ses performances et sa mémoire, cet état d'équilibre pathologique peut engendrer des maladies, métaboliques (obésité, pathologies cardio-vasculaires...) comme psychiatriques (dépression, anxiété, addiction, troubles du comportement...).

Dans ses travaux, Henri Laborit développe quant à lui le concept de l'inhibition de l'action lors de situations stressantes. À l'aide d'expérimentations sur des rongeurs, il met en évidence l'importance pour un organisme de réagir à un stress (que ce soit par la fuite ou par l'attaque). C'est lorsque ce besoin d'action motrice est inhibé qu'un individu est amené à présenter des perturbations pathologiques, dont découlent l'apparition de symptômes plus ou moins importants en fonction de son état de santé antérieur (60,61).

## 4. Mécanismes d'ajustement

Lorsqu'il est soumis à un stress, l'organisme réagit selon une composante cognitive, lui permettant d'évaluer la menace et ses capacités à y faire face. Le potentiel émotionnel et la personnalité du sujet viennent ensuite moduler la réponse, permettant d'élaborer une réaction comportementale adaptée à la situation.

La capacité personnelle à répondre à un stress fait également intervenir des mécanismes psychiques. Pour évoquer les stratégies de contrôle du stress, les scientifiques ont instauré la notion de *coping* : cela désigne l'ensemble des processus qu'un individu aménage entre lui et l'évènement perçu comme menaçant, pour maîtriser, tolérer ou diminuer l'impact de celui-ci sur son bien-être physique et psychologique (62). Chaque individu utilise ses propres stratégies de *coping*. Il en existe différents types (centrés sur le problème, l'émotion ou l'évitement), aboutissant à des réactions différentes, plus ou moins adaptées suivant la situation. Ils peuvent également être employés simultanément. Certains *copings*, élaborés, se rapprochent de stratégies conscientes.

Plusieurs auteurs mettent également en évidence l'impact du soutien social et de l'estime de soi sur la gestion du stress, les individus présentant peu de soutien social et une confiance en eux faible étant plus à risque de développer des troubles psychologiques et somatiques (63).

## C. Les troubles de l'adaptation

### 1. Définition

L'adaptation désigne une conception subjective, propre à chaque être. En psychiatrie, cette notion décrit une adéquation harmonieuse entre une personne et son environnement, grâce à un état d'équilibre entre les motions internes à la fois conscientes et inconscientes du sujet et les contraintes externes auxquelles il est soumis.

Cependant, l'acclimatation à certaines situations peut parfois s'avérer difficile. Lorsque les capacités d'adaptation d'un individu sont dépassées, cela peut avoir des conséquences psychopathologiques et, dans le cadre de l'armée, avoir des répercussions sur le vécu du militaire, aussi bien dans le cadre de son travail qu'au plan médical.

Dans le DSM-V, le trouble de l'adaptation est défini par :

- l'apparition de symptômes cliniquement significatifs, dans les registres émotionnels ou comportementaux, en réponse à un ou plusieurs facteurs de stress venant déborder les capacités d'adaptation du sujet et apparaissant dans les 3 mois suivants leur apparition.
- le patient doit présenter des symptômes ou des comportements cliniquement significatifs :

- une souffrance marquée, plus importante que ce qui était attendu, en réaction à ce facteur de stress ;
  - une altération significative du fonctionnement social ou professionnel.
- pour conclure au diagnostic de trouble de l'adaptation, il est nécessaire d'éliminer l'apparition d'un autre trouble mental, l'exacerbation de trouble mental préexistant, ou encore un deuil normal.

Une fois le facteur de stress éliminé, les symptômes doivent disparaître dans les 6 mois (on parle sinon de trouble de l'adaptation chronique) (64).

Au plan épidémiologique, la prévalence du trouble de l'adaptation était estimée en 2003 à 10% chez l'adulte, et 4 à 7% chez l'adolescent. Cette pathologie était diagnostiquée dans 2/3 des cas chez des femmes, et pouvait concerner toutes les tranches d'âges. L'existence d'un trouble de la personnalité associé était le principal facteur de risque (65).

Au plan psychopathologique, on peut envisager le trouble dans deux champs conceptuels différents :

- dans l'approche cognitivo-comportementale : la création du trouble découle de stratégies de *coping* inefficaces.
- l'approche psycho-dynamique prend en compte l'histoire du sujet et de la tension suscitée par la confrontation entre sa réalité psychique et la réalité externe.

## **2. Clinique du trouble de l'adaptation**

Lorsqu'il devient symptomatique, le trouble de l'adaptation peut être à l'origine d'une anxiété marquée (on parle alors de trouble anxieux de l'adaptation, qui représentaient en 2007 4,5% des consultations pour motifs psychologiques en médecine générale), de symptômes dépressifs, ou encore de troubles comportementaux (agressivité, impulsivité, addictions...).

Il peut également être à l'origine de certaines complications, la principale étant la tentative de suicide. Parmi les autres, on trouve les troubles thymiques, les troubles anxieux caractérisés, le mésusage de substances...

## **3. Une problématique majeure dans les armées**

La fréquence des troubles de l'adaptation représente une réelle problématique pour les armées. Survenant majoritairement après environ trois ans de service, il est statistiquement lié à la survenue de difficultés professionnelles, notamment relationnelles avec la hiérarchie ou les collègues, mais aussi au vécu difficile des contraintes du métier (20). Dans certains cas, la souffrance psychique découlant de ce trouble est incompatible avec les attentes opérationnelles, par exemple dans le cas d'addiction aux substances psychoactives (notamment cannabis et alcool). Les taux d'inaptitudes temporaires chez les patients

concernés sont importants, et le trouble de l'adaptation serait le motif de réforme médicale le plus fréquent.

Les motifs de motivation à l'engagement impacteraient également grandement l'intégration et l'adaptation au milieu militaire, car le vécu quotidien dans l'armée s'avère souvent bien différent des attentes et fantasmes initiaux. Parmi les motivations à l'enrôlement, sont plus fréquemment citées les raisons économiques ou sociales, qu'un engagement pour un idéal (17,66). Ainsi, dans une étude réalisée sur les troubles de l'adaptation en milieu militaire, pour 62% des EVA (engagés volontaires des armées) adressés en psychiatrie pour trouble de l'adaptation, les OPEX (opérations extérieures) ou l'envie de voyager ne faisaient pas partie de leurs motivations initiales pour le métier (20).

Il faut cependant demeurer vigilant à ce que le trouble de l'adaptation ne soit pas un diagnostic par excès : un patient semblant présenter un tel trouble peut en réalité souffrir de pathologies psychiatriques préexistantes, non décelées, ou des comorbidités ayant favorisé le développement de ses difficultés d'adaptation.

## **D. Le rôle du Service de Santé des Armées**

Le Service de Santé des Armées (SSA) a pour mission principale le soutien en santé des militaires dans les différentes armées, en opérations extérieures comme sur le territoire national. À ce titre, le médecin des forces joue un rôle important dans l'accompagnement du militaire et participe aux tentatives d'amélioration portant sur la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

### **1. La prévention**

Le SSA a pour mission de prévenir l'apparition de pathologies dans le milieu du travail. Pour cela, il joue auprès du commandement un rôle de conseiller concernant les risques sanitaires (19).

Dans le cadre de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, le Service de Santé des Armées prend part à la construction des plans d'amélioration de la condition du personnel. Il a notamment participé à l'élaboration du plan Famille, au côté des autres services du ministère des armées (45).

Enfin, et dans son rôle principal, le médecin d'unité a pour mission de veiller au bien-être du militaire, à l'hygiène sur son lieu d'activité et à la sécurité des conditions de travail dans leur ensemble. Il est un interlocuteur de référence pour le personnel, capable d'évaluer son moral et d'en référer au besoin au commandement, s'il juge que des mesures nécessaires doivent



être prises (adaptations de poste, améliorations des conditions de travail, changements de service, mutation...).

C'est dans le cadre de cet effort de prévention que s'inscrit notre recherche.

## **2. Le dépistage**

Le médecin des forces assure le suivi médical des personnels durant toute la durée de leur carrière. Ainsi, le dépistage d'une souffrance psychologique ou psychiatrique, découlant de difficultés à concilier vie de famille et vie professionnelle, peut s'effectuer à tout moment : lors de l'engagement, avant ou après une mission, pendant un déploiement...

Le médecin militaire a un rôle essentiel dans le dépistage des facteurs favorisant le trouble de l'adaptation, dès la période d'incorporation, mais aussi lors de chaque consultation (chacune d'entre elles devant permettre une appréhension du militaire dans sa globalité, professionnelle et personnelle). Cette mission de dépistage revêt son importance dès l'entrée dans l'institution, période pouvant mettre en évidence des inaptitudes physiques mais également psychiques chez le candidat à l'engagement (19). En effet, si l'on se réfère à l'étude précédemment citée, les fragilités intrinsèques de chaque individu joueraient un rôle important dans la formation ultérieure de troubles de l'adaptation (20).

Depuis 2011, le SSA a mis en œuvre des mesures importantes dans le but de prendre en charge les troubles psychiques post-traumatiques, aigus ou chroniques (alors appelés syndromes de stress post-traumatique) (67). Ceux-ci peuvent impacter grandement l'état de santé et la qualité de vie du militaire, mais également son entourage familial et professionnel. La précocité et la qualité de la prise en charge de ce trouble permettent de limiter son évolution vers la chronicisation (avec les difficultés personnelles, professionnelles et familiales en résultant) et donc son éventuel impact sur l'aptitude opérationnelle des militaires.

Le dépistage de ces pathologies se fait même en l'absence de manifestation de stress, chez tous les militaires ayant été exposés à des situations de combat. Pour cela, ceux-ci sont vus de manière systématique dans les 3 à 6 mois suivant le retour de mission. Les blessés corporels évacués des théâtres d'opérations extérieures bénéficient aussi d'un entretien psychiatrique systématique.

### 3. Le traitement

Lorsque les capacités d'adaptation du militaire sont dépassées et que celui-ci en vient à souffrir d'une pathologie, le SSA assure une prise en charge sur le plan médico-psychologique.

Le médecin d'unité peut alors être amené à travailler avec les hôpitaux d'instruction des armées (HIA) ou les services de soutien psychologique mis en place par les armées en fonction des troubles présentés par son patient.

## IV) L'anticipation et la préparation mentale : une aide pour les missions ?

Pour prévenir les troubles de l'adaptation et diminuer l'intensité du stress liée à certains événements, plusieurs domaines se sont tournés vers les bénéfices de la préparation mentale. Celle-ci est notamment déjà utilisée dans certaines situations, dont voici quelques exemples :

- la mise en place de programmes de préparation psychologique avant les opérations pédiatriques, permettant une réduction de l'anxiété de l'enfant de manière aussi efficace que l'administration d'un traitement anxiolytique (Midazolam). Elle permet également un meilleur vécu du réveil (diminution du nombre de « *emergence delirium* », comportement caractérisé par des pleurs importants et une agitation pouvant rendre une contention nécessaire), une sortie de la salle de réveil plus rapide et une diminution de la quantité d'analgésiques en post-opératoire (68).
- la préparation psychologique chez le sportif, employée pour développer ses ressources émotionnelles, cognitives et comportementales. Pour cela, plusieurs techniques de gestion du stress sont proposées (relaxation, imagerie mentale, dialogue interne, gestion des objectifs...). Si la gestion du stress avant une compétition ne permet pas d'augmenter de manière significative la performance du sportif, elle jouerait sur son vécu émotionnel, avec un meilleur ressenti de l'épreuve (69).
- la préparation mentale peut s'avérer utile lors du déploiement des militaires. C'est en tout cas l'avis des Forces Armées Canadiennes (FAC), qui intègrent depuis 2007 des cours de résilience et de gestion du stress à la formation de tous leurs personnels actifs. Ces cours s'intègrent dans le programme *Road to Mental Readiness*(70), ayant trois objectifs : augmenter les connaissances des militaires sur les troubles mentaux, réduire la stigmatisation envers ce type de pathologie et leur prise en charge, et enfin apprendre aux participants à gérer leur stress (70). Ils visent à préparer mentalement les membres des FAC à surmonter les difficultés rencontrées à chaque stade de leur carrière et en cours de déploiement. Ce programme a cependant ses limites : s'il permet une amélioration initiale du recours aux services de santé mentale, il n'y aurait toutefois pas

d'amélioration statistiquement significative du fonctionnement psychologique, de la résilience ni de la performance militaire (71).

S'appuyant sur ces exemples, il pourrait selon nous être judicieux de mettre en place une préparation mentale chez le militaire avant son départ. Cette démarche aurait pour but de permettre une appréhension de la mission plus sereine avec une diminution du stress ressenti. Trois axes de développement pourraient être envisagés pour l'armée française :

- la pratique de techniques de gestion du stress avant le déploiement voire pendant la mission ;
  
- la mise en place d'un sas de décompression en retour d'opération. Déjà employé dans l'armée de terre depuis 2009, son application après un déploiement pourrait faciliter le retour du militaire, et ainsi limiter son appréhension envers un nouveau départ.
  
- la préparation aux évènements potentiellement facteurs de stress pouvant survenir pendant la mission. Celle-ci passerait par une identification avant le départ des sources potentielles de stress. En réfléchissant aux solutions envisageables, voire en les anticipant, le marin s'expose à un effet de surprise moins important lors de la survenue de l'évènement stressant. Ce dernier est alors accompagné de moins d'émotions et de cognitions négatives, ce qui diminue la quantité de stress ressentie, comme le laisserait penser le modèle du stress de Selye (58).

Nous avons fait le choix dans ce travail de nous orienter vers ce dernier modèle et de mettre en œuvre une démarche consistant à proposer aux marins partant en mission un questionnaire ainsi qu'un entretien dédié aux éléments contraignants auxquels ils pensent être confrontés pendant la mission.

# **MATÉRIEL ET MÉTHODE**

## **I) Population concernée**

Notre étude a porté sur une population de marins embarqués dans la Force d'Action Navale (FAN).

Pour sélectionner les équipages auxquels proposer l'entretien, nous nous sommes appuyés sur la planification annuelle des départs en mission des unités de la FAN. Le choix s'est porté sur des bâtiments embarquant pour une durée supérieure à 2 mois, avec un départ entre septembre 2020 et janvier 2021.

Devant le risque de se trouver confronté à des situations personnelles délicates lors des entretiens, nous n'avons sélectionné que des bâtiments comportant dans leur équipage un personnel soignant, médecin ou infirmier. Cela permettait, si besoin, de mettre en place des mesures de suivi pendant la mission.

Nous souhaitions initialement sélectionner les marins bénéficiant de l'entretien sur la base du volontariat. Cependant, peu de participants se sont spontanément manifestés. Une désignation des personnels a donc été réalisée par les chefs du bâtiment, par sélection au hasard dans le listing des marins affectés à bord. Après avoir expliqué les objectifs et le déroulement de notre étude, nous avons demandé et obtenu le consentement de presque tous les individus désignés. Un seul a refusé de participer à l'entretien, avançant une masse de travail importante ce jour-là.

Les critères d'inclusion retenus ont été le statut de marin embarqué sur un bâtiment de surface de la Marine nationale. Celui-ci devait disposer d'une équipe médicale et réaliser une mission de plus de 2 mois.

Nous n'avons pas retenu de critère de non-inclusion ou de critère d'exclusion, en dehors du refus du marin sollicité de participer à l'étude.

## **II) Schéma de l'étude**

### **A. Mise en œuvre de l'expérimentation**

Dans le cadre de cette étude, nous souhaitions réaliser une enquête de satisfaction auprès de marins partant en mission embarquée sur un bâtiment de surface, ces derniers ayant bénéficié d'un entretien de préparation avant le départ.

Pour cela, des entretiens individuels ont été réalisés un mois avant le déploiement, sur une période fixée de novembre 2020 à janvier 2021. Afin de les mener à bien, les praticiens

disposaient d'une trame d'entretien semi-dirigé. Celle-ci a été élaborée à partir d'informations provenant d'un site de préparation aux départs en mission établi de manière conjointe par la CNMSS, les différents organismes de l'armée française et d'autres partenaires (Annexe 2).

Avant toute chose, il était bien spécifié que les informations délivrées par le marin lors de l'échange resteraient strictement confidentielles, sauf demande explicite de sa part. L'identité des différents participants était relevée à l'issue d'une demi-journée d'entretien. Les personnels bénéficiant de l'entrevue étaient ainsi assurés que leurs propos n'auraient, par la suite et hors volonté contraire, aucune répercussion de la part du service de santé ou du commandement.

Au cours des échanges, les différents éléments identifiés durant nos recherches bibliographiques comme potentiellement générateurs de contraintes ont été abordés. Lorsque des appréhensions étaient exprimées, des solutions ou pistes d'anticipation permettant de répondre à ces questionnements leur étaient proposées.

Les données ont été recueillies par le biais de deux questionnaires. Tout d'abord, les marins sollicités ont été invités à remplir le premier avant l'entretien. Celui-ci, anonymisé, avait pour objectif de rechercher des données biographiques et les points de difficultés et d'intérêts appréhendés par chacun (Annexe 1).

Au retour de la mission, les marins ont reçu un second questionnaire, transmis via leur adresse mail professionnelle Intradef. Celui-là leur permettait d'évaluer l'utilité ressentie de l'entretien. Une série de questions complémentaires recherchait également les données biographiques ainsi que les points de difficultés et d'intérêts ressentis par chacun (Annexe 3).

## **B. Objectifs de l'étude**

L'objectif principal de notre étude était de déterminer l'utilité ressentie par les marins d'un entretien médical de préparation mentale individualisé, réalisé avant une mission.

En objectifs secondaires, nous souhaitons évaluer les points de difficultés rencontrés par les marins durant le déploiement. Pour cela, nous avons demandé aux personnels d'effectuer une cotation de leur niveau d'inquiétude envers les différentes contraintes.

La comparaison des appréhensions rapportées avant et après la mission avait pour but d'apprécier une éventuelle modification des perceptions après une période de déploiement.

Nous souhaitons également réaliser une analyse en sous-catégories, afin de déterminer si cet entretien bénéficiait davantage à certaines classes de la population embarquée.

## **C. Critères de jugement**

### **1. Principal**

Notre critère de jugement principal a reposé sur la cotation de l'utilité ressentie, évaluée par une échelle de 1 à 3 sur le questionnaire de retour de mission.

### **2. Secondaire**

Nos critères de jugement secondaires ont porté sur l'attribution par les marins, pour chaque contrainte, d'une note exprimant leur ressenti. Afin de réaliser un classement, nous leur avons demandé de hiérarchiser les différents éléments de la trame d'entretien, du plus au moins contraignant. Si les points de difficultés appréhendés ou ressentis n'étaient pas présents dans le questionnaire, ils pouvaient les ajouter dans un encart prévu à cet effet.

Pour l'étude des résultats en sous-catégories, le critère de jugement a été constitué par les réponses obtenues dans la partie biographique du questionnaire.

## **D. Type d'analyse réalisée**

La description de l'échantillon a été réalisée par des statistiques descriptives complètes :

- fréquence et pourcentage pour les variables qualitatives ;
- effectifs, moyennes, écart-type, médiane, quartiles, minimum et maximum pour les variables quantitatives.

La description du critère de jugement principal a été réalisée de la même façon. Elle se présente sous la forme d'un score de satisfaction après la mission allant de 1 à 3, attribué par les marins à la fin de la période d'embarquement.

Compte-tenu de la distribution non-normale des résultats, une analyse stratifiée en fonction des différents niveaux d'expérience professionnelle a été réalisée par un test non paramétrique, le test de Wilcoxon.

Nous avons également essayé de déterminer si certaines populations étaient plus concernées par certaines difficultés à l'aide de tests de Fischer.

S'agissant d'une étude observationnelle exploratoire sans donnée préliminaire quant à l'impact de ces entretiens sur le critère de jugement principal, il n'a pas été calculé de nombre de sujets nécessaires à inclure, il n'y a donc pas de calcul de puissance à priori.

## **E. Démarches réglementaires**

Notre projet était de réaliser une enquête de satisfaction, sans but diagnostique. D'après les articles R1121-1 et L1121-1 du Code de la Santé Publique, elle ne rentrait donc pas dans le cadre des Recherches Impliquant la Personne Humaine (72,73).

Il s'agissait d'une étude de recherche interne (les données étant recueillies dans le cadre du suivi des patients du SSA, par des personnels soignants du SSA, avec un usage exclusif pour le service). Dans ces conditions, il n'y avait pas de formalité à remplir vis-à-vis du Comité de Protection de la Personne.

Pour réaliser les entretiens, nous avons demandé et obtenu une autorisation de la Chefferie Santé du Service de Santé pour la Force d'Action Navale.

Les bâtiments sur lesquels ont été réalisés les entretiens ont été sélectionnés en fonction de leurs disponibilités et après accord de leurs commandants.

Avant de participer à l'étude, les marins interrogés ont été informés de ses objectifs et de son déroulement, et leur consentement oral a été obtenu. Les entretiens ont été réalisés sous couvert du secret médical, et le traitement statistique a été réalisé après anonymisation des données.

Aucun financement n'a été demandé.

# RÉSULTATS

## I) Analyse de la population initiale

Durant la période donnée pour mener à bien les entretiens, deux bâtiments répondaient aux critères d'inclusion. Un seul d'entre eux présentait des disponibilités opérationnelles compatibles avec la réalisation des entretiens, le PHM (Patrouilleur de Haute Mer) Commandant Birot. Au total, 43 marins ont bénéficié d'un entretien sur les 89 personnels affectés sur le bâtiment (soit 48% de l'équipage). Ils ont été réalisés sur une période de 3 jours, au cours de la 4ème semaine avant le départ en mission.

La population des marins ayant bénéficié de l'entretien était entièrement masculine et jeune : l'âge moyen était de 26,6 ans avec un âge médian de 25 ans, un âge minimal de 19 ans et un âge maximal de 43 ans. Des personnels de différents grades et de spécialités distinctes ont participé (voir Tableau 1).

Parmi les personnels interrogés, seuls 6 n'avaient jamais embarqué auparavant (14% de la population). 37 marins (soit 86%) avaient déjà plusieurs missions à leur actif, 17 d'entre eux en ayant même déjà effectué plus de 5 (40%).

Concernant la situation familiale, on observe que la majorité des marins ayant bénéficié de l'entretien étaient célibataires à un mois du départ en mission (23 personnels, soit 53%). Parmi les autres, 10 étaient en couple (23%), 2 étaient pacsés (5%) et 8 étaient mariés (19%). 8 personnels étaient pères de famille (19%).

À la question « pensez-vous qu'anticiper la mission à venir soit préférable ? », 17 personnels (40%) ont répondu par l'affirmative, 13 autres (30%) ont dit préférer ne pas y penser, tandis que les 13 marins restants ont rapporté ne pas avoir d'avis sur la question (30%).



Figure 3 : Répartition des différents avis sur l'intérêt d'anticiper une mission embarquée avant la mission



<u>Variable étudiée</u>	Population étudiée (n = 43)	Population affectée sur le bâtiment au moment des entretiens (n = 89)	Données dans la Marine nationale
<b><u>Age</u></b>			
< 20 ans	9 (21%)		
Entre 20 et 25 ans	12 (28%)		
Entre 25 et 30 ans	8 (19%)		
Entre 30 et 35 ans	8 (19%)		
Entre 35 et 40 ans	4 (9%)		
> 40 ans	1 (2%)		
Sans réponse	1 (2%)		
Moyenne (années)	26,6		28
<b><u>Sexe</u></b>			
Masculin	43 (100%)	89 (100%)	90%
<b><u>Grades</u></b>			
Officiers	2%	8%	13%
<i>CC</i>	0 (0%)	1 (1%)	
<i>LV</i>	1 (2%)	3 (3%)	
<i>EV</i>	0 (0%)	3 (3%)	
Officiers Mariniers	45%	49%	65%
<i>MJR</i>	0 (0%)	1 (1%)	
<i>MP</i>	0 (0%)	3 (3%)	
<i>PM</i>	2 (5%)	4 (4%)	
<i>MT</i>	6 (14%)	14 (16%)	
<i>SM</i>	11 (26%)	22 (25%)	
Militaires du rang	53%	43%	22%
<i>QM</i>	7 (16%)	14 (16%)	
<i>MOT</i>	16 (37%)	24 (27%)	
<b><u>Spécialité</u></b>			
<b>CMA</b>			
<i>EQUIV</i>	2 (5%)	4 (4%)	
<i>GESTRH</i>	1 (2%)	4 (4%)	
<i>BURLOG</i>	0 (0%)	1 (1%)	
<i>SANTE</i>	0 (0%)	1 (1%)	
<b>Electronique et électrotechnique</b>			
<i>DETEC</i>	8 (19%)	14 (16%)	
<i>ELEC</i>	2 (5%)	5 (6%)	
<i>ELARM</i>	1 (2%)	4 (4%)	
<b>Mécanique</b>			
<i>MOMACH</i>	6 (14%)	9 (10%)	
<i>MECAN</i>	7 (16%)	9 (10%)	

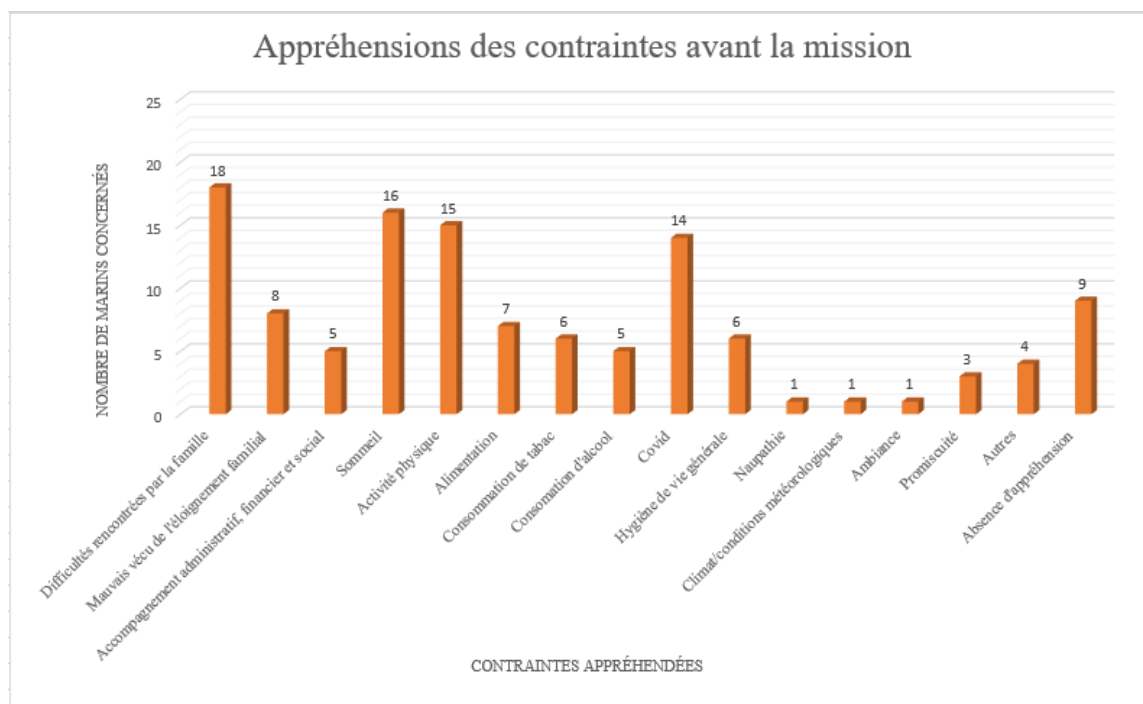
<i>MEARM</i>	3 (7%)	5 (6%)
<b>Réseaux et télécommunication</b>		
<i>SITEL</i>	2 (4%)	5 (6%)
<b>Sécurité et protection</b>		
<i>MARPO</i>	3 (7%)	2 (2%)
<i>FUSIL</i>	1 (2%)	6 (7%)
<b>Techniques maritimes</b>		
<i>NAVIT</i>	2 (5%)	6 (7%)
<i>MANEU</i>	4 (9%)	7 (8%)
<b>Conduite des opérations aéromaritimes</b>		
<i>CDT/CSD</i>	0 (0%)	2 (2%)
<i>MISART</i>	1 (5%)	2 (2%)
<i>ENERG</i>	0 (0%)	1 (1%)
<i>INFOPS</i>	0 (0%)	1 (1%)
<i>PONT</i>	0 (0%)	1 (1%)
<b><u>Ancienneté dans la Marine (années)</u></b>		
< 1 an	7 (16%)	
Entre 1 et 5 ans	19 (44%)	
Entre 5 et 10 ans	10 (23%)	
> 10 ans	7 (16%)	
Moyenne (années)	6	
<b><u>Nombre de missions antérieures</u></b>		
0 (Primo-embarquant)	6 (14%)	
Entre 1 et 5	20 (47%)	
> 5 missions	17 (40%)	
<b><u>Statut familial</u></b>		
Célibataire	23 (53%)	
En couple	20 (47%)	70%
<i>Concubinage</i>	10 (23%)	
<i>Pacsé</i>	2 (5%)	
<i>Marié</i>	8 (19%)	
Avec enfants	8 (19%)	

Tableau 1 : Caractéristiques de la population reçue en entretien

Avant la mission, 34 personnels (79% de la population) ont répondu redouter une ou plusieurs contraintes. Parmi eux, seuls 6 ont ressenti le besoin de hiérarchiser leurs degrés d'appréhension, sans que cela ne modifie le classement à suivre. 9 marins n'ont pas rapporté d'inquiétude particulière (21%).

Parmi les principales contraintes appréhendées avant le départ en mission, on retrouve en première position l'éloignement familial, et notamment la crainte des difficultés que

pourraient rencontrer les proches des marins pendant leur absence. Celle-ci a été rapportée par 18 individus, soit 42% de la population vue en entretien. Les perturbations du sommeil et le manque d'activité physique se situent en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> places dans les préoccupations des marins, mentionnées par respectivement 37 et 35% des individus sollicités. La situation sanitaire actuelle ainsi que ses retentissements sur le déroulement de la mission, bien que non proposés dans le questionnaire initial, représentaient également un motif d'appréhension important, rapporté spontanément par 33% de la population. Venait ensuite l'appréhension d'un mauvais vécu de l'éloignement familial (ressentie par 19% des marins interrogés), l'alimentation (16%), la consommation de tabac et l'hygiène de vie (14%), l'accompagnement administratif et social et la consommation d'alcool (12%), puis la promiscuité (7%).



**Figure 4 : Appréhension des contraintes avant la mission**

A l'aide des données obtenues, nous avons tenté de déterminer s'il existait des classes de la population plus concernées que d'autres par certaines difficultés. Les résultats, obtenus par la réalisation de tests de Fischer, sont à considérer avec prudence en raison du faible effectif sur lequel ils sont réalisés. Tout d'abord, on observe une association statistiquement significative entre le fait d'être parent et l'appréhension concernant le vécu de la famille ( $p=0,005$ , avec un intervalle de confiance compris entre 1,15-713). De la même manière, le fait d'être en couple (concubinage, pacs ou mariage) serait associé à la crainte des difficultés rencontrées par les proches ( $p=0,005$ , avec un intervalle de confiance compris entre 1,46 et 32). Il ne semble toutefois pas exister, dans cet échantillon, d'association entre l'appréhension d'un mauvais vécu propre de la mission et le fait d'être père ( $p=0,629$ ) ou en couple ( $p=0,44$ ).

Notre étude ne nous permet pas de mettre en évidence d'association entre l'expérience de l'embarquement et le nombre d'appréhensions rapportées ( $p=1$ ).

Durant les entretiens, les situations personnelles des participants ont été abordées. Cela a permis de révéler des situations sociales compliquées, notamment chez un marin présentant des problèmes familiaux importants. Un autre a également rapporté des symptômes évocateurs de deuil pathologique, pour lequel il s'est formellement opposé à toute évaluation ou prise en charge. Dans la mesure où son discours ne présentait pas de signe de gravité, nous avons dû accéder à sa requête de ne pas en informer le service de santé.

## II) Évolution de la population étudiée

Parmi les marins reçus en entretien, l'un d'eux n'a pas participé à la mission, ayant été muté avant le départ sur un poste à quai.

De retour à terre, 4 personnels (9% de la population) n'ont pas pu être contactés, leurs adresses mails Intradef étant invalides. 6 marins ont quitté le bâtiment en raison de mutations ou de formations (14%). Parmi eux, seul 1 individu a répondu au questionnaire de satisfaction. Il nous est impossible de déterminer si les 5 personnels perdus de vue ont eu accès à leur mail Intradef pendant la période de recueil des données.

Enfin, parmi les personnels restant, 11 (soit 26%) n'ont pas souhaité répondre à l'enquête de satisfaction.

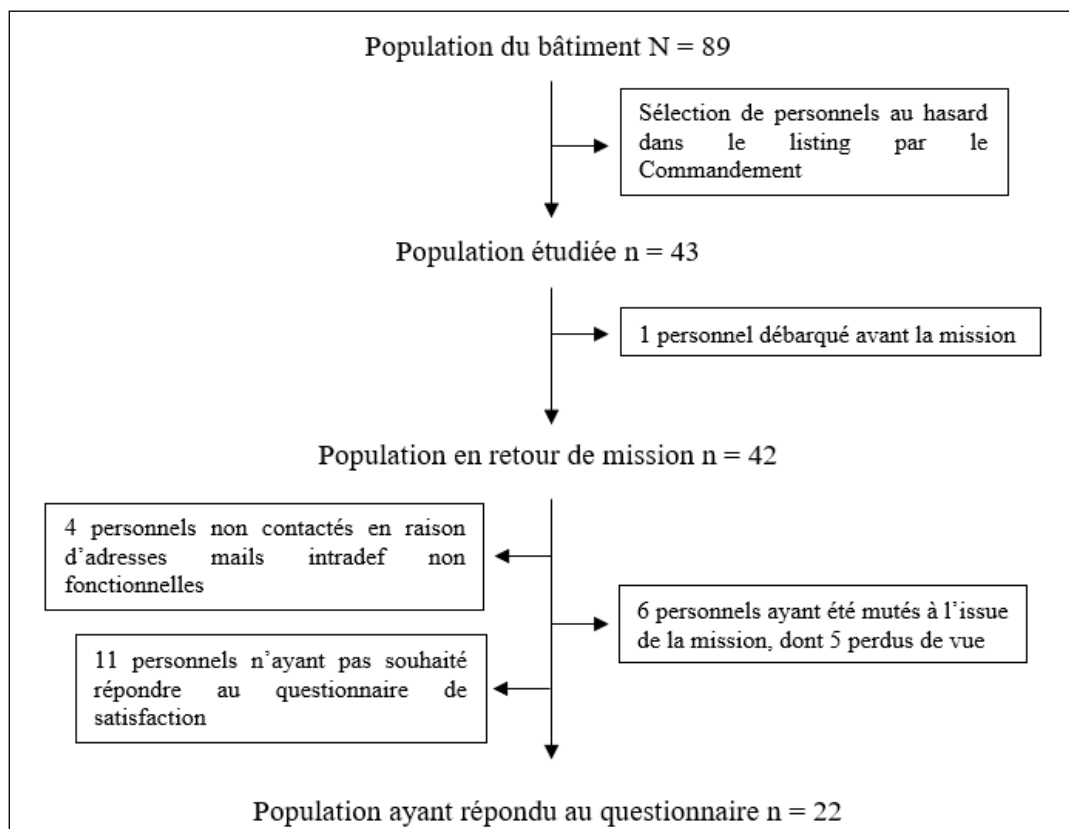


Figure 5 : Evolution de la population étudiée

### III) Résultats de l'étude de satisfaction

Sur les 43 personnels ayant bénéficié de l'entretien, 22 ont répondu au questionnaire de satisfaction. On observe des changements dans le profil d'âge de la population finale : l'âge moyen est calculé à 29 ans, avec un âge minimum de 19 ans, un âge maximum de 43 ans et une médiane de 27 ans. La totalité des individus est toujours de sexe masculin.

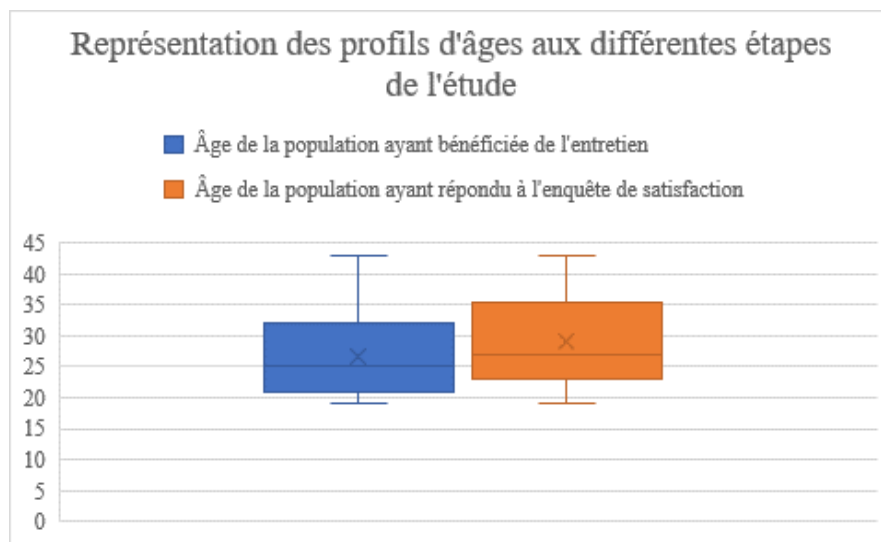


Figure 6 : Représentation des profils d'âges aux différentes étapes de l'étude

On observe également une différence de taux de participation en fonction des grades : sur 16 matelots ayant bénéficié d'un entretien (ils représentaient alors 37% de la population), 4 d'entre eux ont répondu au questionnaire (soit 18% de la population ayant participé à l'enquête). Parmi les autres personnels ayant répondu, on retrouve 5 quartiers-maîtres (23% des participants à l'enquête), 5 seconds-maîtres (23%), 5 maîtres (23%), 2 premiers-maîtres (9%) et 1 lieutenant de vaisseau (5%).

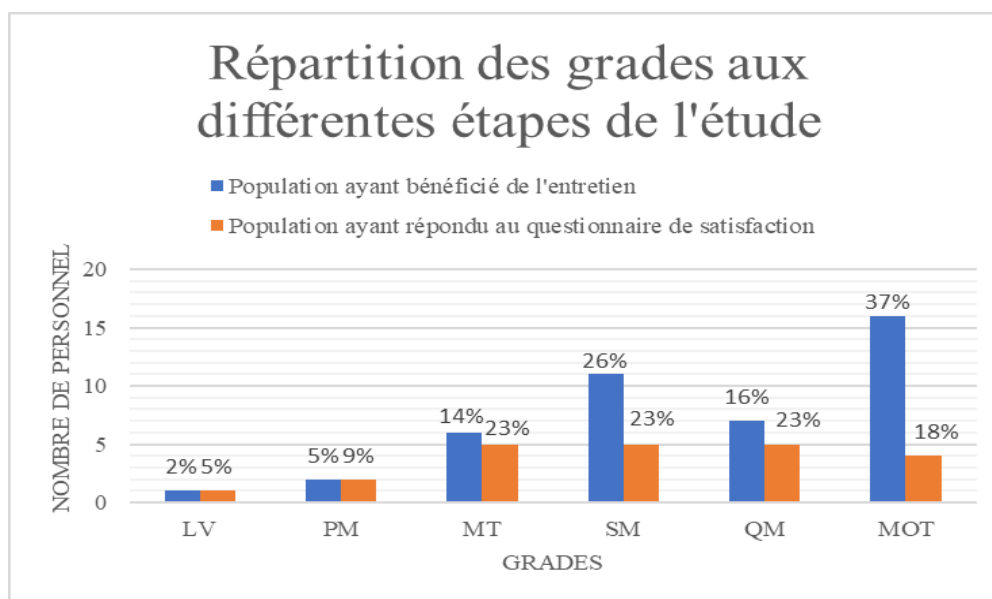
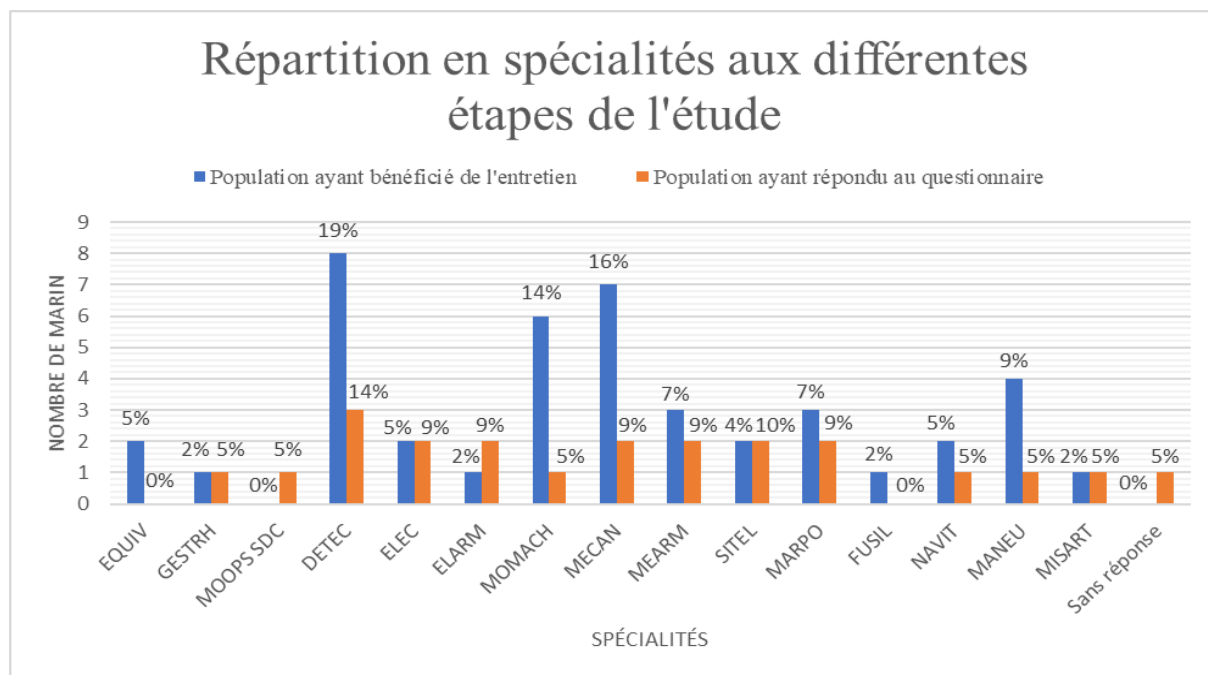


Figure 7 : Répartition des différents grades au cours de l'étude

En examinant les spécialités des différents personnels, on remarque un plus faible taux de retour de questionnaires chez les marins affectés dans la spécialité MOMACH. En effet, seul un individu présentant cette spécialité a répondu à l'enquête (5% des participants), alors que 6 matelots affectés aux machines ont bénéficié de l'entretien. C'est également le cas des DETEC (3 réponses de personnels, soit 14% des participants, pour les 8 initialement vus), des MECAN (2 réponses, soit 9%, parmi les 7 marins ayant bénéficié de l'entretien) et des MANEU (1 réponse, soit 5%, sur les 4 personnels ayant participé à la première phase). Nous n'avons pas reçu de questionnaire mentionnant les spécialités EQUIV et FUSIL, alors que respectivement 2 et 1 personnels étaient affectés à ce poste durant les entretiens.

Tous les marins affectés aux spécialités suivantes et ayant participé aux entrevues ont répondu à l'enquête de satisfaction : MISART, GESTRH, SITEL et ELEC. Parmi ces 5 spécialités, les 2 premières étaient chacune représentées par 1 personnel, soit 5% des participants à l'enquête, et les 2 dernières par 2 marins, soit 9% des répondants. Il existe également une faible perte de données dans les spécialités MEARM et MARPO, où 2 personnels sur les 3 ayant bénéficié de l'entretien ont également répondu à l'enquête de satisfaction. On retrouve le même phénomène dans la spécialité de NAVIT, où 1 personnel sur les 2 ayant bénéficié de l'entretien a répondu.

On observe en revanche l'apparition d'une spécialité, non recensée dans les entretiens préliminaires, celle de MOOPS SDC (concernant 1 personnel, soit 5%). De plus, on peut constater que 2 personnels de la spécialité ELARM ont répondu au questionnaire (9%), alors qu'il n'y en avait qu'un seul parmi les marins initialement interrogés.



**Figure 8 : Evolution des profils de spécialités au cours de l'étude**

Sur les 22 personnels ayant répondu au questionnaire, 9 d'entre eux possédaient une certaine expérience de l'embarquement, ayant déjà participé à au moins 6 missions (soit 41%). Sur les 6 primo-embarquants ayant bénéficié de l'entretien, un seul a répondu à l'enquête (représentant 5% de la population finale). 11 personnels avaient à leur actif entre 2 et 5 missions (50%). Le dernier participant n'a pas répondu à la question.

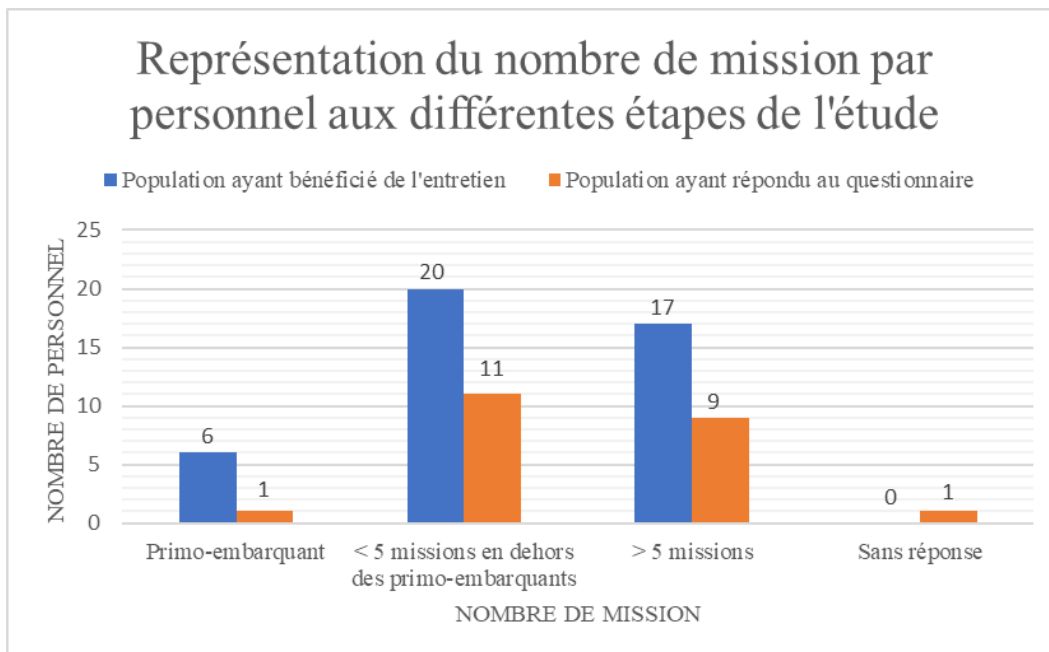


Figure 9 : Représentation des antécédents d'embarquement aux différentes étapes de l'étude

Au plan du statut familial, seulement 8 des personnels ayant renvoyé leur questionnaire sont célibataires (soit 36% de la population ayant répondu, contre 53% de la population initiale). Parmi les autres, 8 sont en couple (36%) et 6 sont mariés (27%). Dans cet échantillon, 6 sont pères de famille (27%).

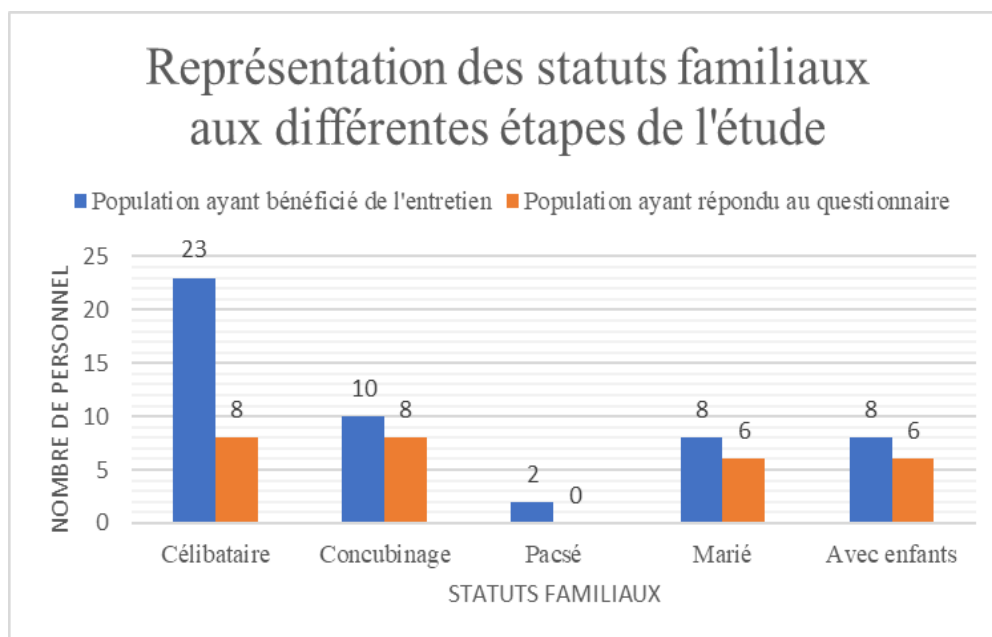


Figure 10 : Représentation des différents statuts familiaux aux différentes étapes de l'étude

<b><u>Variable étudiée</u></b>	<b>Population ayant répondu à l'enquête de satisfaction (n = 22)</b>
<b><u>Age</u></b>	
< 20 ans	2 (9%)
Entre 21 et 25 ans	8 (36%)
Entre 26 et 30 ans	2 (9%)
Entre 31 et 35 ans	5 (23%)
Entre 36 et 40 ans	4 (18%)
> 41 ans	1 (5%)
Moyenne (années)	29
<b><u>Sexe</u></b>	
Masculin	22 (100%)
<b><u>Grades</u></b>	
Officiers	
<i>LV</i>	1 (5%)
Officiers Mariniers	
<i>PM</i>	2 (9%)
<i>MT</i>	5 (23%)
<i>SM</i>	5 (23%)
Militaires du rang	
<i>QM</i>	5 (23%)
<i>MOT</i>	4 (18%)
<b><u>Spécialité</u></b>	
CMA	5%
<i>GESTRH</i>	1 (5%)
Electronique et électrotechnique	
<i>MOOPS SDC</i>	1 (5%)
<i>DETEC</i>	3 (14%)
<i>ELEC</i>	2 (9%)
<i>ELARM</i>	2 (9%)
Mécanique	
<i>MOMACH</i>	1 (5%)
<i>MECAN</i>	2 (9%)
<i>MEARM</i>	2 (9%)
Réseaux et télécommunication	
<i>SITEL</i>	2 (9%)
Sécurité et protection	
<i>MARPO</i>	2 (9%)



<i>FUSIL</i>	0 (0%)
Techniques maritimes	
<i>NAVIT</i>	1 (5%)
<i>MANEU</i>	1 (5%)
Conduite des opérations aéromaritimes	
<i>MISART</i>	1 (5%)
Sans réponse	1 (5%)
<b><u>Ancienneté dans la Marine (années)</u></b>	
< 1 an	1 (5%)
Entre 1 et 5 ans	9 (41%)
Entre 5 et 10 ans	3 (14%)
> 10 ans	7 (32%)
Sans réponse	2 (9%)
Moyenne (années)	8,3
<b><u>Nombre de missions antérieures</u></b>	
1 (Primo-embarquant)	1 (5%)
Entre 2 et 5 missions	11 (50%)
> 5 missions	9 (41%)
Sans réponse	1 (5%)
<b><u>Statut familial</u></b>	
Célibataire	8 (36%)
En couple	14 (64%)
<i>Concubinage</i>	8 (36%)
<i>Marié</i>	6 (27%)
Avec enfants	6 (27%)

**Tableau 2 : Caractéristiques des populations aux différentes étapes de l'étude**

Au retour de mission, quand leur est de nouveau posée la question « Pensez-vous qu'anticiper une mission embarquée soit préférable ? », 14 personnels (64%) répondent par l'affirmative, les 8 autres (36%) préférant quant à eux ne pas y penser.



**Figure 11 : Répartition des différents avis sur l'intérêt d'anticiper une mission embarquée au retour de mission**

	OUI	NON	NSP
Avant la mission et l'entretien	40 %	30 %	30 %
Après la mission et l'entretien	64 %	36 %	0%

Figure 12 : Intérêt d'anticiper une mission - Avis des marins avant et après la mission

Durant la mission, la plupart des personnels interrogés ont été exposés aux différentes contraintes évoquées lors des entretiens : ainsi, 19 marins (86%) rapportent avoir été confrontés à plusieurs d'entre elles durant la période d'embarquement. Pour les 3 personnels restant (14%), elles n'ont pas eu d'impact sur leur ressenti de la mission.

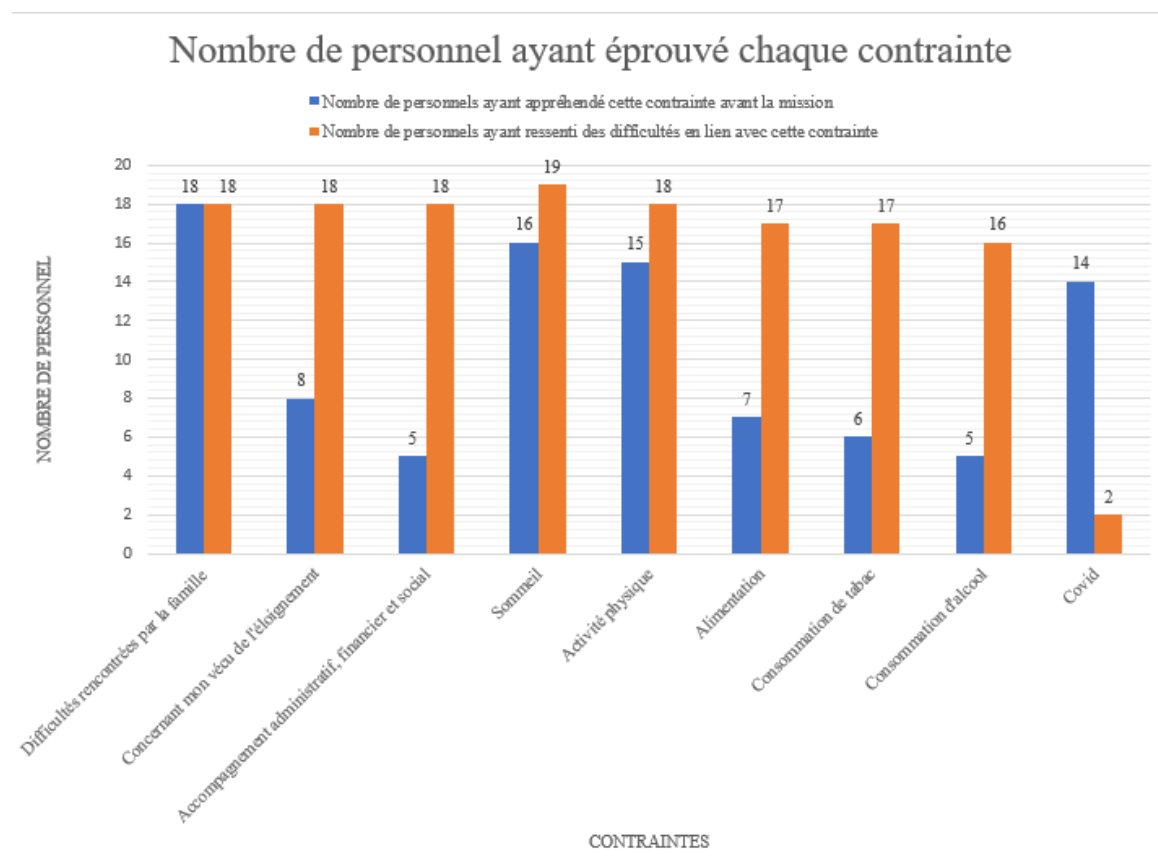
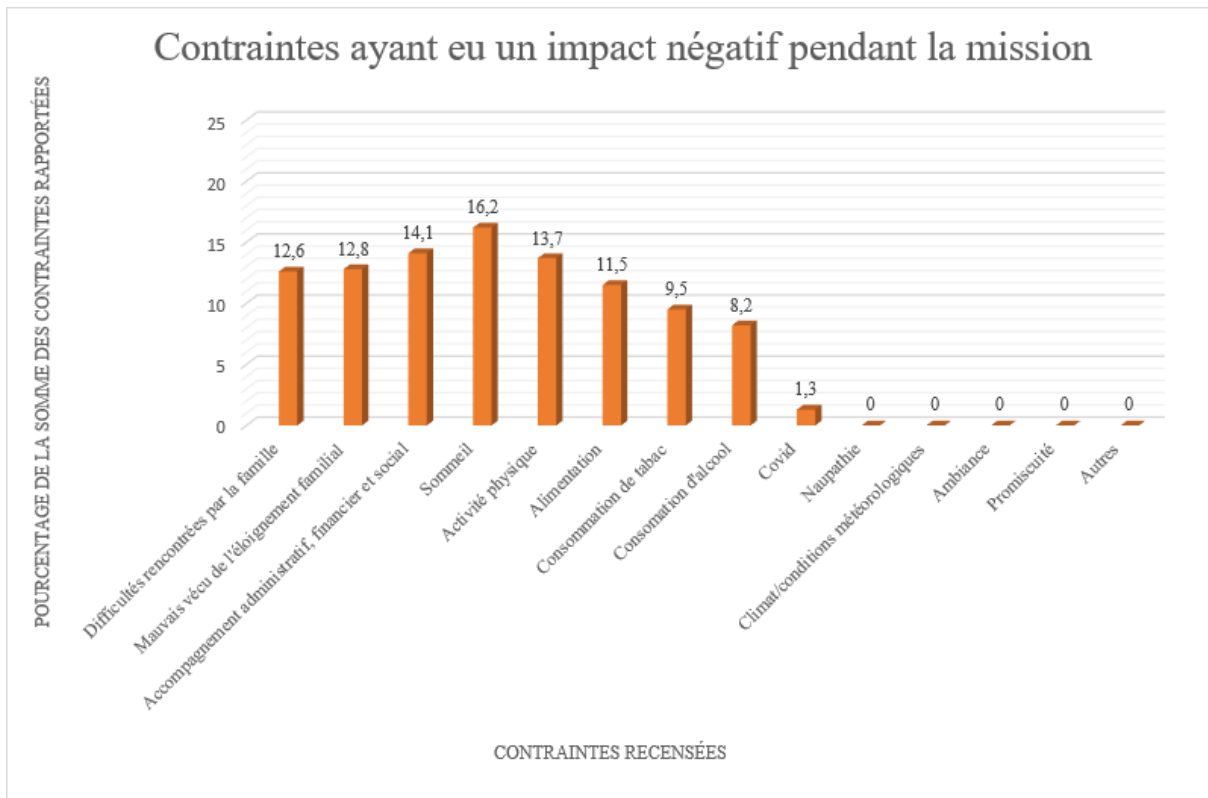


Figure 13 : Difficultés rencontrées pendant la mission

Certaines contraintes rencontrées ayant eu un retentissement plus important que d'autres sur les différents vécus, nous nous sommes appuyés sur leur hiérarchisation par les marins afin de les pondérer : le manque de sommeil semble être l'élément le plus problématique, rapporté par 19 personnels et représentant 16,2% de l'ensemble des préoccupations recensées. Les contraintes administratives, financières et sociales sont rapportées par 18 participants, de

même que l'activité physique, le mauvais vécu de l'éloignement et les difficultés rencontrées par leurs proches. Elles représentent respectivement 14,1%, 13,7%, 12,8%, et 12,6% des préoccupations ressenties. Viennent ensuite les problématiques alimentaires et de la consommation de tabac, évoquées par 17 personnels et correspondant à 11,5% et 9,5% des contraintes dénombrées. Enfin, la consommation d'alcool est évoquée par 16 personnels, représentant 8,2% des difficultés éprouvées. La situation sanitaire actuelle n'est évoquée que par 2 personnels, et correspond à environ 1,3% des préoccupations.



**Figure 14 : Hiérarchisation des différentes contraintes ressenties pendant la mission**

A l'issue de la mission, 3 personnels estiment que l'entretien leur a été très utile (14%). 11 (50%) le considèrent comme utile, tandis que 8 (36%) le considèrent comme inutile.

Pour 6 personnels (27%), l'entretien a incité à s'investir davantage dans la préparation du départ. 6 d'entre eux (27%) estiment y avoir trouvé de nouvelles ressources pour anticiper le déploiement. 4 personnels auraient entrepris des démarches leur permettant de préparer leur départ après l'entrevue.

La comparaison entre la population satisfaite (jugant l'entretien utile ou très utile) et la population non satisfaite (jugant l'entretien inutile) a été réalisée à l'aide d'un test de Wilcoxon. Elle permet de mettre en évidence un lien statistiquement significatif entre l'âge des personnels et le fait de juger l'entretien utile : le fait d'être plus âgé serait corrélé à la satisfaction ( $p = 0,003$ ). On peut toutefois souligner une association statistique à la limite de la significativité entre le statut familial et la satisfaction ressentie ( $p = 0,055$ ).

Tableau 3 : Comparaison des populations en fonction de l'utilité ressentie

Variables étudiées	Personnels non satisfaits (n = 8)	Personnels satisfaits (n = 14)	"p"
<b>Nombre de missions antérieures</b>	3.75 (2.43)	8.36 (7.43)	0.107
<b>Grades</b>			0.281
MOT	2	2	
QM2	2	1	
QM1	1	1	
SM	3	2	
MT	0	5	
PM	0	2	
LV	0	1	
<b>Age</b>	23.00 [21.25, 25.00]	34.00 [27.25, 37.00]	0.003
<b>Spécialités</b>			0.781
Non renseignée	0	1	
DETEC	1	2	
ELARM	2	0	
ELEC	1	1	
GESTRH	0	1	
MANEU	0	1	
MARPO	0	1	
MEARM	1	1	
MECAN	0	2	
MISART	0	1	
MOMACH	1	0	
MOOPS SDC	1	0	
MOPOMPI	0	1	
OPNAV	0	1	
SITEL	1	1	
<b>Années dans la Marine</b>	3.00 [2.50, 4.50]	10.50 [3.50, 16.75]	0.061
<b>Statut familial</b>			0.055
Célibataires	5	3	
En couple	3	5	
Mariés	0	6	
<b>Paternité</b>			0.095
Sans enfant	8	8	
Avec un ou plusieurs enfants	0	6	
<b>Vécu de la mission</b>			0.311
Aurait pu mieux vivre la mission	1	2	
À moyennement bien vécu la mission	1	7	
À bien vécu la mission	5	4	
À très bien vécu la mission	1	1	

Cette mission paraît avoir été vécue de façon mitigée : en effet, 8 marins estiment l'avoir moyennement bien vécue (36%), et 3 rapportent qu'ils auraient pu mieux la vivre (14%). Au contraire, 9 autres ont bien vécu la mission (41%), et 2 déclarent l'avoir très bien vécue (9%).

On ne note pas de nette amélioration sur le ressenti du déploiement par l'équipage : effectivement, 20 personnels (90%) estiment que la mission ne s'est pas mieux déroulée qu'une autre. Au contraire, un des marins (5%) déclare avoir mieux vécu sa mission que lors de ses précédentes expériences, sans que l'entretien ne lui ait été utile. Le dernier (5%), quant à lui, n'a pas d'avis sur la question.

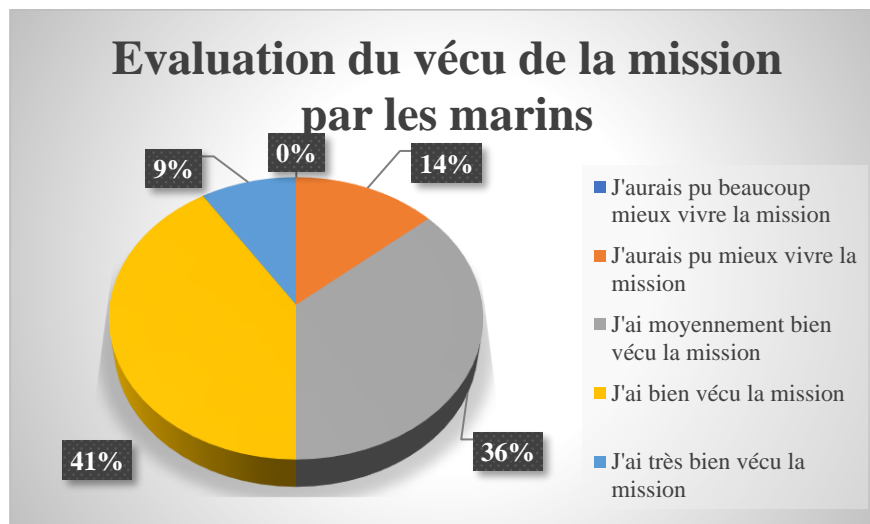


Figure 15 : Diagramme circulaire représentant l'évaluation du vécu de la mission par les marins

Parmi les différents commentaires libres, il ressort 2 grandes lignes : premièrement, il est évoqué par 3 personnels que ce type d'entretien serait principalement pertinent auprès d'une population jeune, avec une faible expérience de l'embarquement.

4 marins soulignent l'intérêt de ce type d'entrevue, qui permettrait de contribuer au soutien psychologique des militaires embarqués et au besoin d'établir un lien supplémentaire entre l'équipage et son commandement.

# DISCUSSION

## I) Modalités de réalisation de l'entretien

### A. Type de soignant réalisant l'entretien

Pour améliorer la représentativité de l'étude et également augmenter le recrutement, nous souhaitions initialement faire réaliser les entretiens par les personnels du service de santé affectés dans les unités étudiées. Cela aurait permis d'évaluer s'il existait des variations de ressenti en fonction du soignant réalisant l'entretien. Il aurait également été intéressant d'avoir un retour des personnels du SSA sur l'utilité et la praticabilité de ce type d'entretien. Cependant, en raison du contexte sanitaire, de nouvelles dispositions ont été mises en place pour lutter contre l'épidémie, entraînant une charge de travail accrue pour les personnels soignants actuellement affectés sur les bâtiments. Dans ce contexte, nous avons renoncé à les solliciter pour réaliser les entretiens.

Ces entrevues pourraient permettre de mettre en évidence des situations sociales et médicales nécessitant la mise en place d'un accompagnement. Il est intéressant de constater que les marins ayant bénéficié de l'entrevue n'ont pas hésité à se confier à un soignant extérieur à l'équipage. Il est difficile de déterminer s'ils auraient évoqué ces problématiques avec un personnel soignant du bord ou si la certitude d'un entretien anonymisé par un élément extérieur au bâtiment a entraîné des confidences.

### B. Sélection des personnels participant aux entretiens

Comme expliqué dans la partie Matériel et Méthode, nous avons dû en cours d'étude modifier le mode de recrutement devant des difficultés à trouver des volontaires pour les entretiens.

On peut expliquer en grande partie la faible participation spontanée par une méconnaissance du projet. En effet, lors des entrevues, il n'était pas rare que le marin pense venir voir une psychologue et ne connaisse pas les objectifs de l'étude.

De plus, 30% des marins interrogés ont déclaré ne pas ressentir le besoin d'anticiper la mission, ce qui pourrait également expliquer que ce type d'entretien ne leur paraisse pas utile.

Enfin, il est intéressant de noter que cette étude a été réalisée dans un contexte de préparation de déploiement, mais également en période de confinement. Le bâtiment présentait donc des modifications organisationnelles des taux de présence sur le bord : l'équipage était séparé en 2 parties, tournant en bordée sur la journée. Dans cette période de grande activité associée à une réduction du temps de travail en heures ouvrées pour chaque personnel, on peut imaginer que certains marins aient jugé ne pas avoir le temps d'assister à l'entretien. C'est notamment le cas de celui ayant refusé de participer.

Bien qu'explicable, ce déficit de volontaires peut se traduire dans les résultats de l'enquête. On observe notamment un fort désinvestissement des participants dans l'étude, avec 49% de non réponses à l'enquête de satisfaction. Un travail similaire mériterait d'être réalisé à plus large échelle, sans contrainte géographique ni temporelle, permettant de s'appuyer sur le volontariat.

## **C. Trame et réalisation de l'entretien**

Dans cette étude, nous souhaitons proposer et évaluer un outil pouvant être mis à la disposition des soignants embarqués. Ce travail aurait pour but d'accompagner et d'éventuellement améliorer le vécu de la mission par les marins en ciblant mieux leurs besoins.

Pour cela, il était nécessaire que l'entretien proposé soit opérationnel. Nous avons donc conçu une trame synthétique, abordant uniquement des contraintes pouvant s'anticiper. L'entrevue devait être courte, afin de ne pas représenter une surcharge de travail trop importante pour le soignant et de ne pas prendre trop de temps au marin. Dans notre étude, les entretiens duraient en moyenne 20 minutes, et permettaient d'aborder les différents points en s'adaptant aux réponses des personnels. Cette durée était parfois rallongée lorsque l'un d'entre eux présentait de nombreuses appréhensions ou souhaitait discuter de sujets non inclus dans la trame.

La réalisation d'un questionnaire pré-missions n'ayant d'intérêt que pour les données statistiques nécessaires à notre travail de thèse, il ne serait pas nécessaire de le réaliser de manière systématique s'il était, à terme, mis en place à plus large échelle.

## **D. Anonymisation des entretiens**

Lors du travail préparatoire, nous avons décidé de proposer aux marins une anonymisation des données recueillies, afin que ceux-ci se sentent libres de participer sans craindre d'éventuelles retombées. Cette décision a probablement encouragé certains patients à nous confier des informations personnelles. Nous avons ainsi, durant les entretiens, mis en évidence plusieurs situations complexes.

Cependant, cela a eu des conséquences sur les prises en charges ultérieures des patients dont la situation aurait pu nécessiter un accompagnement : en effet, l'anonymisation des données ayant été strictement appliquée, il n'a pas été possible de les recontacter à l'issue des entretiens. Cela aurait cependant été souhaitable, notamment pour la prise en charge de l'un d'entre eux présentant des symptômes évocateurs de deuil pathologique et refusant toute mise en place d'un suivi.

## **E. Choix des contraintes évoquées**

### **1. Marin militaire : un métier exposé à des risques psycho-sociaux**

Comme vu précédemment, certaines conditions de travail de nos militaires entrent dans les différentes catégories de facteurs de risques psycho-sociaux (57). Ceux-ci sont intrinsèques à la nature même d'une mission embarquée : le départ en mer impose une charge de travail ininterrompue, intense en raison de l'importance vitale qu'elle revêt et des contraintes de rythme qu'elle impose (27,28). Les rapports sociaux sont omniprésents à bord : cela peut être un facteur de protection contre le stress en cas de bonne entente au sein de l'équipage, mais également porteur de risques dus aux conflits pouvant être engendrés entre les différents personnels (17-20). Pour certains, une mission prolongée représente une longue période de faible autonomie avec exposition potentielle à des conflits de valeur (en cas de dysfonctionnement du matériel par exemple) (29,57).

Ces contraintes étant inhérentes au métier de marin et immuables, il est impossible d'agir dessus de manière directe en les supprimant. Toutefois, il est possible de prévenir leur impact sur la santé des personnels en y sensibilisant l'équipage et en adaptant les conditions de travail et de vie, de manière à les rendre le plus supportables possible.

Pour cela, le médecin joue un rôle de conseiller auprès des commandants de bâtiments. Il a pour mission de les informer lorsqu'il met en évidence une exposition importante à des risques psycho-sociaux, et de proposer des mesures permettant de diminuer l'impact de ceux-ci sur la santé mentale du marin : par exemple, le médecin militaire peut proposer de valider les repas sur le plan diététique, d'ajuster les périodes de quart lorsque cela est possible, ou encore d'enrichir l'arsenal de matériel mis à disposition des personnels pour l'activité physique.

### **2. Sélection de contraintes modulables**

Comme précédemment évoqué, certains éléments générateurs de stress sont indissociables du métier de militaire et de la vie embarquée en cours de déploiement. Il est difficile d'avoir une action sur ce type de problématiques lors d'un entretien : on peut notamment citer les impératifs nécessaires au bon fonctionnement de l'institution, les aléas climatiques, les risques d'accidents de navigation et les obligations liées aux postes de travail et aux habitudes de vie embarquée.

Notre projet s'est appuyé sur l'hypothèse qu'une anticipation de la mission permettrait de diminuer le stress engendré par celle-ci. Pour la création de notre trame d'entretien, nous avons décidé de nous limiter aux contraintes citées dans les recherches bibliographiques et pour lesquelles nous pouvions proposer des solutions. Nous avons donc choisi de ne pas



aborder les contraintes liées à la vie militaire, dans la mesure où nous n'avons pas trouvé de solutions individuelles pouvant être mises en place avant le départ. Les difficultés liées à la vie embarquée et propres à chaque poste de travail ont par contre été évoquées avec les marins.

Parmi les différentes contraintes restantes, nous avons tout d'abord décidé d'aborder l'éloignement familial. Celui-ci représenterait, d'après Marc Oldenburg, 36% des causes de stress à bord (34). La séparation aurait des répercussions sur le vécu des marins, mais également sur le vécu de leurs familles, avec apparition de symptômes dépressifs chez 20% de leurs femmes et développement de troubles du sommeil et de difficultés scolaires chez les enfants (37,38). Pour accompagner les familles de militaires, de multiples mesures d'accompagnement psychologique et social sont mises en place. Il paraissait donc judicieux de présenter ces ressources aux marins, afin qu'ils aient connaissance de toutes les aides possibles et soient en mesure de les utiliser.

L'éloignement et l'absence d'accès permanent à un système de communication compliquent également toute démarche administrative. Nous nous sommes donc appuyés sur la liste de préparation fournie par l'armée canadienne à ses troupes afin de proposer un listing des démarches pouvant être entreprises avant le départ (Annexe 4).

Nous avons ensuite choisi d'aborder l'hygiène de vie durant la mission. Nous avons évoqué la problématique du sommeil, certains marins pouvant éprouver des difficultés liées à leur rythme de travail en quart et aux contraintes climatiques.

On observe une tendance à l'augmentation pondérale lors des missions embarquées, en lien avec des emplois majoritairement sédentaires et une alimentation parfois déséquilibrée. Il nous a donc paru utile d'évaluer le positionnement du marin quant à l'importance de surveiller son alimentation et sa vision de l'activité physique lors de la mission. Ce dernier point nous paraissait d'autant plus important que le bâtiment sollicité était un aviso, soit une petite structure offrant peu d'espaces dédiés à la pratique sportive.

Pour le sommeil comme pour l'alimentation, des guides rappelant les règles hygiéno-diététiques étaient proposés aux marins lorsque des appréhensions étaient rapportées.

Face à l'accroissement des consommations de tabac et d'alcool lors des missions militaires décrit dans plusieurs études, nous avons décidé d'aborder également ce point avec les personnels (74-76). En faisant cela, nous souhaitons évaluer leur positionnement par rapport à une éventuelle absorption de toxiques. Nous voulions également proposer un accompagnement du marin dans le cas où celui-ci envisageait de réduire sa consommation.

Enfin, nous avons souhaité informer que certaines mesures de soutien pouvaient être proposées par les armées. L'accompagnement psychologique a également été abordé, d'abord en rappelant la possibilité de mettre en place des séances de TOP pour favoriser le développement personnel, mais aussi par des structures de soutiens (SLPA) en cas de

souffrance importante. Nous avons également invité à réfléchir à des moyens de s'approprier son espace dans le contexte de promiscuité engendré par la mission.

## **II) Analyse du déroulement de l'étude**

### **A. Différents biais**

#### **1. Manque de puissance de l'étude**

Comme dit précédemment, notre étude avait pour objet de tester un nouvel outil pour améliorer l'accompagnement et la préparation au départ en mission du marin. Il paraissait évident avant de commencer que nous ne pourrions pas réaliser un grand nombre d'entretiens. Nous savions donc dès le départ que l'analyse en sous-catégories aurait peu de puissance.

La mise en place de l'étude s'est également vue compliquée par la situation sanitaire. En effet, en raison de l'épidémie de SARS-CoV-2, le nombre de bâtiments déployés pour des missions longues s'est vu restreint. Cela a entraîné des difficultés à recruter des navires rentrant dans les critères de sélection. De plus, comme précédemment évoqué, nous avons renoncé à solliciter les personnels soignants actuellement affectés sur les bâtiments devant une charge travail accrue.

Notre étude présente donc un manque de puissance important, découlant malheureusement en partie de la situation sanitaire.

#### **2. Biais de sélection**

Le contexte sanitaire actuel est également responsable d'un biais de sélection. En effet, notre étude n'a pu être réalisée que sur un seul bâtiment. Il n'est pas étonnant de constater que la population ayant bénéficié des entretiens n'est pas parfaitement représentative de la population embarquée de la FAN. Les entretiens réalisés l'ont été auprès d'une population exclusivement masculine (les personnels de sexe féminin représentant environ 10% des marins embarqués), légèrement plus jeune et comptant un pourcentage de personnels en couple moins important que pour la totalité de la FAN (3,4). On ne compte que 19% de parents parmi eux, alors que plus de la moitié des militaires de la Marine nationale auraient des enfants. Ces différences peuvent découler des spécificités du bâtiment, non féminisé et présentant une opérabilité importante (130 jours de mer en 2019 (5,77)). Il serait donc souhaitable à terme de réaliser ces entretiens à plus grande échelle afin de corriger ce biais de sélection.

Ce dernier découle aussi des modalités de recrutement de la population ayant bénéficié de l'entretien. En effet, nous avons dû modifier celles-ci en cours d'étude devant le faible

nombre de volontaires. La désignation des personnels s'est faite de manière non randomisée par le commandement, prenant en compte les charges de travail de chacun. Certains postes se trouvant plus sollicités à quai que d'autres, c'est sans surprise que nous observons des disparités entre les différents grades et les différentes spécialités. On note particulièrement une faible représentation des grades affectés à des postes à responsabilité élevée, tels que les officiers supérieurs, les officiers subalternes et les officiers marinières supérieurs.

### **3. Biais de mesure**

Les questionnaires de satisfaction ont été transmis par les adresses mails Intradef. Parmi celles-ci, 4 personnels possédaient des adresses mails invalides. En fonction des différents postes, certains marins présentent probablement plus de difficultés que d'autres à y accéder : il est par exemple intéressant de constater que les matelots affectés aux vivres n'ont pas répondu, tandis que tous les personnels affectés au service informatique ont renvoyé leur questionnaire.

Plusieurs marins ayant été mutés, nous ne disposons d'aucun moyen de nous assurer qu'ils bénéficient d'un accès à leur adresse mail.

Il existe donc un biais de mesure.

### **4. Biais de confusion**

La période actuelle induit des ajustements organisationnels majeurs dans le déroulé des missions. Lors de la mission Corymbe à laquelle participait le bâtiment sélectionné pour cette étude, la principale modification était la suppression des escales. Cette mesure a provoqué de nombreuses interrogations et appréhensions chez les marins, 14 d'entre eux l'évoquant spontanément lors des entretiens (soit 33% de la population interrogée).

Bien que peu de personnels ne la mentionne parmi les contraintes ressenties lors de la mission (2 d'entre eux, soit 9%), il paraît difficile de négliger l'impact de ces modifications sur leur perception de ce déploiement.

Cela pourrait en partie expliquer que la moitié de la population n'ait pas rapporté une expérience entièrement positive (pour rappel 50% rapportaient avoir moyennement bien vécu ou sentaient qu'ils auraient pu mieux vivre cette période d'embarquement). Les modifications organisationnelles expliquent sans doute en partie que la grande majorité (95%) n'ait pas présenté un meilleur vécu de la mission que lors de leurs embarquements précédents.

## **B. Évolution de la population**

Comme rapporté plus haut, seul 50% de la population ayant bénéficié de l'entretien a participé à la deuxième partie de l'étude.

Dans le groupe des perdus de vue, il est intéressant de constater que l'un des personnels n'a pas pris part à la mission, ayant demandé et obtenu une mutation à terre en raison de difficultés familiales majeures provoquées par les embarquements répétés. Cette situation constitue un bon exemple de l'usure des marins précédemment évoquée.

Dans la population ayant bénéficié de l'entretien, on observe que 8 d'entre eux (soit 19%) sont montés en grade. On note également des modifications dans les spécialités, avec l'apparition de nouvelles qualifications (par exemple la spécialité de MOOPS SDC), résultant probablement d'une spécialisation du matelot concerné. Les changements de grades et de spécialités illustrent bien les parcours évolutifs des marins, ainsi que les nombreux profils de carrières distincts qui peuvent leur être proposés. Ils rendent cependant difficile l'analyse des différentes catégories, le manque de réponse de certains grades (par exemple les matelots) ou de certaines spécialités (notamment les MOMACH) pouvant s'expliquer par un désinvestissement de cette catégorie pour l'étude, mais également par une perte de personnels au profit d'un autre groupe. En cas de réalisation d'une nouvelle étude de ce type, il serait intéressant de mettre en place un suivi des différents participants, permettant ainsi de faire la part des choses entre ceux perdus de vue et ceux ayant vu leur carrière évoluer.

Enfin, il est intéressant de noter que certaines sous-catégories de la population ont mieux investi l'étude que d'autres. On note par exemple une faible perte de participation chez les personnels en couples (mariés ou en concubinage), 70% de cette catégorie ayant répondu. À l'inverse, seul 35% des célibataires ont jugé nécessaire de participer à l'enquête.

Cela se voit encore plus chez les pères de famille qui, pour 75% d'entre eux, ont renvoyé leurs questionnaires.

## **III) Analyse des résultats**

### **A. Analyse de l'utilité ressentie**

Parmi les personnels ayant répondu au questionnaire de satisfaction, la plupart l'ont jugé utile (50%) ou très utile (14%). Malgré ces données, il paraît difficile de statuer avec certitude sur l'utilité ressentie de ces entretiens. En effet, il nous est impossible de déterminer ce qu'ont pensé les 21 marins n'ayant pas participé à la dernière étape. Il est fort possible qu'une grande partie des perdus de vue n'ait pas souhaité répondre parce qu'ils estimaient ce type d'entrevue inutile (cet inintérêt s'étant traduit par un très faible nombre de volontaires suivi de peu de réponses).

Instinctivement, il nous semblait logique que cet entretien entraîne plus de bénéfiques chez les marins jeunes, avec peu d'expérience de la navigation. Ce ressenti semblait également partagé par la plupart des personnels expérimentés, qui nous en ont fait part oralement lors de la première partie de l'étude et à 3 reprises en commentaires libres dans le questionnaire de satisfaction. Cela ne s'est malheureusement pas confirmé dans nos résultats : à l'inverse de ce que nous attendions, les analyses statistiques réalisées montrent que ce type d'entretien serait plus jugé utile par les marins d'un âge élevé. Dans le but d'expliquer ce résultat, on peut souligner que peu des marins inexpérimentés ayant bénéficié de l'entretien se sont sentis concernés par l'étude. Ainsi, sur les 6 primo-embarquants de la population initiale, un seul a répondu à l'enquête, jugeant la démarche inutile. Sur les 11 personnels présentant entre 2 et 5 missions à leur actif, seuls 5 l'ont trouvée utile (45%). Les marins plus âgés ont quant à eux bien investi l'étude, avec un taux de réponse important. Leurs expositions antérieures aux contraintes évoquées lors de cette étude les poussent peut-être à favoriser ce type d'initiative.

Comme nous le supposions initialement, l'entretien a poussé plusieurs marins à s'investir dans la préparation du départ (27%). Dans une moindre mesure, il en a incité à entreprendre de nouvelles démarches leur permettant d'anticiper (14%). Il a également permis à certains de découvrir des ressources qu'ils ne connaissaient pas, déjà proposées par les armées (27%). En revanche, contrairement à ce que nos recherches sur l'impact bénéfique de l'anticipation nous laissaient penser, cela n'a pas entraîné d'amélioration du vécu de la mission par rapport aux expériences précédentes. Comme développé plus haut, certains biais de confusion ont probablement participé à l'obtention de ces résultats. Il serait donc souhaitable de réitérer l'expérience dans un contexte moins perturbé.

## **B. Analyse des contraintes appréhendées et ressenties**

Durant la mission, un grand nombre des marins ont été exposés à la plupart des difficultés évoquées lors de l'entretien. Certaines contraintes, peu appréhendées avant le départ, ont eu un retentissement important sur le vécu du déploiement par les marins. À l'inverse, des éléments jugés anxiogènes avant l'embarquement semblent avoir eu un impact moindre.

Tout d'abord, on observe un retentissement de l'éloignement familial plus faible qu'attendu. L'appréhension des difficultés que pourraient rencontrer les familles pendant la période d'absence, initialement prédominante, ne se positionne qu'en 5<sup>ème</sup> position dans le classement final des préoccupations du marin. Cette rétrogradation est d'autant plus surprenante au vu de la population ayant permis d'établir ce classement : en effet, celle-ci est composée à 64% de personnels en couple, et à 27% de pères de famille (cette contrainte étant statistiquement associée à ces 2 catégories). Le vécu de l'éloignement par le marin, à la 5<sup>ème</sup> place des appréhensions dans le classement initial, représente la 4<sup>ème</sup> difficulté éprouvée durant la période d'embarquement.

<b>Classement par les marins</b>	<b>Avant la mission</b>	<b>Après la mission</b>
1	Difficultés rencontrées par la famille pendant l'absence	Sommeil
2	Sommeil	Accompagnement administratif, financier et social
3	Activité physique	Activité physique
4	COVID	Propre vécu de l'éloignement
5	Propre vécu de l'éloignement	Difficultés rencontrées par la famille pendant l'absence
6	Alimentation	Alimentation
7	Consommation de tabac	Consommation de tabac
8	Hygiène de vie	Consommation d'alcool
9	Accompagnement administratif, financier et social	COVID
10	Consommation d'alcool	
11	Promiscuité	
12	Naupathie/climat/ambiance/autre	

**Tableau 4 : Tableau comparatif des classements des différentes contraintes par les marins, avant et après la mission**

Dans la littérature, il est décrit que l'éloignement familial représenterait 36% des causes de stress à bord. Cependant, d'après nos recherches sur le « cycle émotionnel du déploiement », le désordre émotionnel causé par une séparation de longue durée (supérieure à 12 semaines) se stabiliserait et se rétablirait progressivement durant la période d'éloignement (35). Le bâtiment étudié étant parti environ 13 semaines, ce schéma pourrait expliquer pourquoi la séparation est jugée plus problématique avant le départ qu'en retour de mission.

Les perturbations du sommeil représentaient initialement la 2<sup>ème</sup> appréhension des marins. L'impact de cette contrainte semble s'être confirmé pendant la mission : en effet, elle représenterait la première difficulté ressentie pendant la période d'embarquement. Elle découle malheureusement des impératifs opérationnels, la gestion du bâtiment devant se poursuivre sans interruption de jour comme de nuit. Malgré une prise de conscience de cet élément par les marins et un rappel des différentes règles hygiéno-diététiques, l'entretien ne semble pas avoir permis d'en améliorer le vécu. La recherche de solutions alternatives pour améliorer le sommeil de nos marins pourrait s'avérer souhaitable dans l'avenir.

En comparant les classements des contraintes appréhendées et ressenties durant la mission, on observe que l'entretien ne semble pas avoir eu d'impact sur les difficultés présentées par l'activité physique, l'alimentation et la consommation de tabac. Ces éléments se trouvent respectivement à la 3<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> places dans les deux classements.

Lors des différents entretiens, la majorité des marins ne considéraient pas que la mission soit le moment idéal pour un sevrage tabagique. À l'inverse, quelques personnels ont déclaré envisager une réduction de leur consommation de tabac, la plupart ne souhaitant pas d'accompagnement médical pour cette démarche. Les questionnaires transmis ne nous ont pas permis de savoir si la mission avait entraîné des modifications de la consommation.

Concernant l'absorption d'alcool, la plupart des personnels reconnaissent majorer leur consommation de manière estimée raisonnable (une unité d'alcool par jour). 2 autres exprimaient une prise minimum de 2 unités d'alcool par jour, sans que cela ne constitue un motif d'alarme à leurs yeux. À l'inverse, 1 dernier rapportait une appréhension importante de la mission en raison d'une probable majoration de consommation alcoolique de ses camarades et des conséquences qu'elle pourrait engendrer (lui ne consommant pas d'alcool). Tout comme le tabac, il nous est difficile d'évaluer le retentissement de la mission sur cette consommation.

Parmi les autres principales appréhensions liées à la mission, l'épidémie de SARS-CoV-2 actuelle et les modifications organisationnelles en découlant se situaient avant la mission en 4<sup>ème</sup> position, rapportée par 33% de la population vue en entretien. Il est à noter que les stratégies de défense adoptées pour lutter contre cette situation sanitaire ont connu de multiples modifications au cours de l'année passée, en raison de la découverte de nouvelles données sur le virus en cause, inconnu jusqu'alors. Devant l'absence de visibilité sur la situation et le manque de piste à soumettre au marin pour anticiper l'imprévisible, l'épidémie de SARS-CoV-2 n'a pas été intégrée à la trame ni au questionnaire. Cette absence de proposition dédiée dans la recherche d'éléments contraignants peut expliquer que seuls 2 personnels (9%) ne l'aient rapporté comme tel lors du retour de mission. En effet, seuls 2 marins ont jugé utile de mentionner d'autres difficultés que celles déjà intégrées dans le questionnaire.

## **IV) Intérêt des entretiens**

### **A. Prise en charge de la santé du militaire**

Une mission embarquée entraîne une exposition à des nombreuses contraintes, sources de risques psycho-sociaux. En incitant le marin à préparer son départ, cet entretien l'invite à prendre conscience des différentes difficultés auxquelles il pourrait être confronté. Il lui permet également de découvrir des ressources préexistantes, dont il n'aurait pas conscience, et de prévoir des dispositions lui permettant de gérer son stress. Cette façon de procéder s'apparente à la mise en place de stratégies de  *coping* , avec pour objectif d'appréhender de façon positive l'élément stressant qu'est la mission. Cet accompagnement permettrait d'être exposé à une charge mentale moins importante, diminuant ainsi l'exposition au stress et le risque de développer un trouble de l'adaptation.

Durant toute la carrière du militaire, celui-ci bénéficie d'un suivi médical régulier, avec au minimum une visite médicale périodique tous les 2 ans. Le dépistage d'un trouble de l'adaptation doit être réalisé systématiquement, afin de le prendre en charge de manière précoce. La réalisation de ces entretiens permettrait de rajouter un contact supplémentaire avec le personnel soignant, et donc de dépister plus efficacement une pathologie débutante.

Enfin, nous constatons que, au cours des entretiens, plusieurs problèmes de santé nous ont été communiqués, volontairement ou non. Cela pouvait aller de la simple entorse de cheville en cours de consolidation, à l'expression d'une pathologie psychiatrique en refus de soins (sans signe de gravité retrouvé). Le recueil de ce type d'informations durant les entretiens pourrait aboutir à la mise en place d'un suivi médical renforcé de ces personnels.

## **B. Accompagnement et fidélisation du marin**

Certains marins envisageraient de quitter l'institution en raison d'un manque de soutien de proximité, engendrant une lassitude. C'est notamment le cas du personnel ayant quitté le bâtiment : il rapportait que les difficultés présentées lors des embarquements, associées à un ressenti d'absence de soutien, ont grandement participé à sa volonté de débarquer. Cette fatigue se traduit également dans les commentaires libres par des remerciements des patients pour ce type d'initiatives, leur montrant que le SSA s'intéresse à leur bien-être. Plusieurs personnels ont également souligné au cours de l'étude l'importance de se sentir écouté et accompagné, avant et après un déploiement.

Proposer ce type d'entretien au long cours contribuerait à fidéliser le marin en renforçant l'accompagnement proposé, dans la continuité des différents plans adoptés récemment par la Marine (Plan Famille et Plan Mercator).

## **C. Lien avec le commandement**

Durant la réalisation des entretiens, plusieurs individus se sont confiés à nous pour évoquer des situations personnelles complexes. On note notamment une situation sociale précaire, dont le commandement du bâtiment n'était pas informé. À l'interrogatoire, le personnel concerné déclarait ne pas souhaiter importuner ses chefs avec ses soucis personnels.

Dans les commentaires libres, 2 participants soulignaient l'intérêt que pouvait présenter ce type d'entretien afin d'établir un lien avec le commandement : les marins se sentiraient parfois plus à l'aise pour communiquer des difficultés par l'intermédiaire d'un personnel soignant que de manière directe à leur chef. Il est à noter que malgré ces commentaires, aucun personnel ayant bénéficié de l'entrevue ne voulait alerter le commandement sur sa situation.



# CONCLUSION

Le statut de marin embarqué dans la Marine nationale expose à de nombreuses contraintes, pouvant s'avérer génératrices de stress. Celles-ci peuvent impacter la vie personnelle du militaire et à terme s'avérer responsables d'éventuelles pathologies. Cela explique en partie les difficultés de l'institution à fidéliser ses personnels, malgré la mise en place de plans visant à favoriser une conciliation entre leurs vies privée et professionnelle.

Notre étude avait pour but de tester un nouvel outil permettant d'optimiser l'accompagnement du marin et d'améliorer son vécu d'un déploiement. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur l'hypothèse que l'anticipation d'une mission favoriserait un meilleur ressenti de celle-ci.

Nous avons réalisé une enquête de satisfaction auprès des individus ayant bénéficié d'entretiens préparatoires individuels un mois avant un déploiement. Les résultats obtenus montrent une bonne utilité ressentie chez la plupart des personnels ayant participé. Ils doivent cependant être considérés avec prudence, 49% de la population ayant bénéficié de l'entretien n'ayant pas répondu au questionnaire. On observe notamment un taux de non-réponse important chez les marins les plus jeunes, célibataires et sans enfants.

Dans la population ayant répondu, 64% estiment que celui-ci leur a été utile ou très utile. La satisfaction serait plus importante chez les personnels les plus âgés. Contrairement à nos attentes, l'expérience de l'embarquant n'aurait pas d'impact sur l'utilité ressentie.

Les entretiens réalisés auraient incité 27% des marins ayant répondu à l'enquête à s'investir davantage dans la préparation du départ et 18% à entreprendre des démarches pour s'y préparer. Pour 27% des répondants, il aurait permis de trouver de nouvelles ressources permettant d'anticiper le déploiement. 90% de la population finale ne rapportait cependant pas de nette amélioration du vécu de la mission par rapport à des expériences antérieures.

Nos résultats semblent en accord avec les données contextuelles recueillies avant l'étude, qui indiquent que l'anticipation d'un évènement stressant permettrait de mieux l'appréhender. Proposer ce type d'entretien de manière plus généralisée avant une période d'embarquement longue pourrait aider les militaires à optimiser les préparatifs de leur départ. Cela contribuerait également à améliorer l'accompagnement médical du marin grâce au rajout d'un contact avec un soignant.

Ce type d'initiative est également bénéfique par le message de soutien qu'elle envoie : le renforcement du sentiment d'être écouté et accompagné contribuerait à fidéliser le personnel, dans la continuité des différents plans mis en place par les armées françaises.

En dernier point, ces entretiens pourraient favoriser la communication entre le marin et le commandement.

Toutefois, il est à noter que les conditions de réalisation de notre étude ont dues être modifiées en raison de plusieurs facteurs, découlant pour la plupart de la situation sanitaire actuelle. Afin de pallier les biais méthodologiques en résultant, il serait souhaitable de reproduire cette étude au sein d'une plus large population, dans des conditions plus proches de la réalité opérationnelle.

# BIBLIOGRAPHIE

1. Marine nationale, Ministère de la défense. Être marin - Missions et organisation [en ligne]. Sans date [cité le 6 mai 2020]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/qui-sommes-nous/missions-et-organisation>
2. Ministère des armées. Forces de surface [en ligne]. 2016 [cité le 11 octobre 2019]. Disponible sur : <https://www.defense.gouv.fr/marine/organisation/forces/force-d-action-navale/forces-de-surface/forces-de-surface>
3. Ministère des Armées, Marine Nationale. 2019 - Dossier d'information. Cols bleus [en ligne]. 2019 [cité le 11 octobre 2019] ; hors-série : 15. Disponible sur : <https://www.defense.gouv.fr/content/download/551333/9391932/DIM%202019.pdf>
4. ALFAN. La FAN en chiffres [en ligne]. 2019 [cité le 23 mai 2020]. Disponible sur : [portail-alfan.intradef.gouv.fr/doc/Espace\\_collaboratif/CG/portail\\_joomla/Page\\_contrôle\\_de\\_gestion/FAN\\_en\\_chiffre\\_octobre.JPG](http://portail-alfan.intradef.gouv.fr/doc/Espace_collaboratif/CG/portail_joomla/Page_contrôle_de_gestion/FAN_en_chiffre_octobre.JPG)
5. Tanguy J-M. Force d'action navale : une activité soutenue en 2017 [en ligne]. Le marin. 2017 [cité le 11 oct 2019].
6. Ministère des Armées, SIRPA Marine. Les grades de la Marine [en ligne]. 2010 [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <http://aorp-idf.org/Tenues/grade%20marine.pdf>
7. Ministère des Armées, SIRPA Marine. Domaines et spécialités [en ligne]. 2011 [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.defense.gouv.fr/marine/ressources-humaines/ecoles-et-formations/formations-initiales/ecole-de-maistrance/ecole-de-maistrance/domaines-et-specialites>
8. Ministère des armées, Marine Nationale. Technicien pont navire - Manœuvrier [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/technicien-pont-navire-manoeuvrier>
9. Ministère des armées, Marine Nationale. Navigateur Timonier [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/navigateur-timonier>
10. Ministère des armées, Marine Nationale. Technicien systèmes d'information, réseaux et télécommunications [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/technicien-systemes-d-information-reseaux-et>
11. Ministère des armées, Marine nationale. Détecteur [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/detecteur>
12. Ministère des armées, Marine Nationale. Mécanicien et électrotechnicien naval [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/mecanicien-et-electrotechnicien-naval>
13. Ministère des armées, Marine Nationale. Technicien systèmes d'armes H/F [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/rejoignez-l-equipage/offres-d-emploi/technicien-systemes-d-armes-hf>
14. Ministère des armées, Marine Nationale. Fusilier marin [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/fusilier-marine>
15. Ministère des armées, Marine Nationale. Marin pompier [en ligne]. Sans date [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/tous-les-metiers/marin-pompier>
16. Ministère des armées, Marine nationale. Être officier [en ligne]. Sans date [cité le 21 mai 2021]. Disponible sur : <https://www.etremarin.fr/metiers-et-formations/filieres-et-niveau-d-etudes/etre-officier>

17. Rousseau P.- F, Nicolas F. Psychiatrie et armée. EMC Psychiatrie. 2018 ; 15 (175) : 1-9.
18. Ministère des armées. Vie militaire : le quotidien du soldat - Sengager.fr [en ligne]. Sans date [cité le 25 avril 2020]. Disponible sur : <https://www.sengager.fr/etre-soldat/le-quotidien-de-soldat>
19. Boisseaux H. Le stress au sein de la population militaire : du stress opérationnel à l'état de stress post-traumatique. Stress et trauma. 2010 ; 10 (2) : 79-88.
20. Cartigny A, Auxéméry Y, Carnio C, Fidelle G. Trouble de l'adaptation au milieu militaire : une étude prospective réalisée chez les engagés volontaires des armées. Médecine et armées. 2012 ; 40 (4) 373-378.
21. Haut Comité d'Evaluation de la condition militaire. Revue annuelle de la condition militaire. Octobre 2016. Rapport N°10.
22. Nicolas JD, Lassagne M, Payen A. Les troubles psychiques chez les rescapés d'une fortune de mer. Revue francophone du stress et du trauma. 2004 ; 4 (4) : 283-289.
23. Hoiberg A, Mc Caughey BG. The traumatic after-effects of a collision at sea. The American Journal of Psychiatry. 1984 ; 141(1) : 70-73 [PMID 6691466].
24. Brasher KS, Dew ABC, Kilminster SG, Bridger RS. Occupational stress in submariners: The impact of isolated and confined work on psychological well-being. Ergonomics. 2010 ; 53 (3) : 305-313.
25. Jégaden D. Le stress et l'ennui chez les marins. La Revue maritime. 2010 ; (489) : 48-55.
26. Clervoy P. Soutien psychologique d'une force navale en opération. Médecine et armées. 2005 ; 33 (5) : 1-8.
27. Rivolier J. Stress en rapport avec l'environnement physique et social. Colloque Space and sea ; 1987 ; Marseille.
28. Nicolas J-D, Bruge-Ansel T. Contraintes subies par les équipages de sous-marins et troubles psychiatriques. Médecine et armées. 2011 ; 39 (2) : 151-156.
29. Karasek RA. Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implications for Job Redesign. Administrative Science Quarterly. 1979 ; 24 (2) : 285-308.
30. Agterberg G, Passchier J. Stress among Seamen. Psychol Rep. 1998 ; 83 (2) : 708-710.
31. Bainbridge L. Ironies of automation. Analysis, Design and Evaluation of Man-Machine Systems [en ligne]. 1983 [cité le 24 mai 2020] ; 129-135.  
Disponible sur : <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080293486500269>
32. Delage M. Les débuts de la vie en couple, ou vivre séparé quand on est marin. Médecine et armées. 2002 ; 30 (6) : 617-625.
33. Delacourt B. Accompagner le marin et sa famille. Cols bleus. 2017 ; (3058) : 38-39.
34. Oldenburg M, Jensen H-J, Latza U, Baur X. Seafaring stressors aboard merchant and passenger ships. Int J Public Health. 2009 ; 54 (2) : 96-105.
35. Centre de ressource pour les familles de militaire de Montréal. La gamme des émotions reliées au déploiement [en ligne]. 2017 [cité le 18 juillet 2019]. Disponible sur : <https://www.connexionfac.ca/getmedia/829e847d-59e2-402f-9518-54d3f4b23f28/cycle-emotionnel.aspx>.
36. Services aux familles des militaires, Gouvernement canadien. L'expérience militaire : guide pour la famille [en ligne]. 2015 [cité le 18 juillet 2019]. Disponible sur : [https://www.cfmws.com/fr/AboutUs/MFS/Resources/MFRCs/Documents/MFS\\_FamilyHandbookFRE-Web.pdf](https://www.cfmws.com/fr/AboutUs/MFS/Resources/MFRCs/Documents/MFS_FamilyHandbookFRE-Web.pdf)

37. Esquivié D, Arvers P, Leifflen D. Soutien médico-psychologique des personnels en opération. Médecine et armées. 2006 ; 34 (1) : 51-56
38. Selye H, Veron G. Psychologie et commandement : Mémoire pour l'obtention du titre de maître de recherche du Service de Santé des Armées. 1986.
39. Avé A-S. Transformation numérique, fidélisation, carrière : quels défis pour le ministère des armées en matière de ressources humaines ? Commission de la défense nationale et des forces armées ; 21 février 2018 ; Paris.
40. Haut Comité d'Evaluation de la condition militaire. La fonction militaire dans la société française. Septembre 2017. Rapport N° 11.
41. Ministère des armées, SIRPA Marine. Plan Mercator - Projection vers 2030. 2018.
42. Lagneau L. Les Armées risquent d'avoir de gros problèmes en matière d'effectifs [en ligne]. Zone Militaire. 2017 [cité le 26 avril 2020]. Disponible sur : <http://www.opex360.com/2017/11/19/les-armees-risquent-davoir-de-gros-problemes-en-matiere-deffectifs/>
43. Lagneau L. Pour gagner la bataille du recrutement, la Marine nationale veut mettre tous ses marins sur le pont [en ligne]. Zone Militaire. 2020 [cité le 26 avril 2020]. Disponible sur : <http://www.opex360.com/2020/03/15/pour-gagner-la-bataille-du-recrutement-la-marine-nationale-veut-mettre-tous-ses-marins-sur-le-pont/>
44. Ministère des armées. Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires - 2018-2022. 2017.
45. CNMSS, Ministère des armées. Mieux vivre le déploiement [en ligne]. 2015 [cité le 13 janvier 2020]. Disponible sur : <https://deploiement.cnmss.fr/mieux-vivre-le-deploiement-3.html>
46. D'Avout-Lallemand F, Boiteau-Rabaud H. Kit spécial Absence pour les enfants de mili. 2017.
47. Ministère des armées. E-social des armées : Accueil [en ligne]. 2018 [cité le 13 janvier 2020]. Disponible sur : <https://www.e-socialdesarmees.fr>
48. Andruetan Y, Violanti S. Service de psychologie de la Marine [en ligne]. Colsbleus.fr : le magazine de la Marine nationale. 2016 [cité le 24 mai 2020]. Disponible sur : <https://www.colsbleus.fr/articles/8958>
49. Chen C-Y. Papa ours part en voyage. 1<sup>ère</sup> édition. Casterman ; 2012. 36 p. (Les Albums Casterman).
50. Doray M. Je t'aime tous les jours. 1<sup>ère</sup> édition. Didier Jeunesse ; 2006. 32 p. (Hors collection).
51. Pottier V, Le Bouteiller M. Loin de moi, avec moi ! Papa est militaire. 1<sup>ère</sup> édition. Prividef Sas ; 2013. (Jeune et citoyen).
52. Dufant O, Ricard A. Le papa de Paul. 1<sup>ère</sup> édition. Bayard Jeunesse ; 2015. (Les Belles Histoires des tout-petits).
53. Forces armées canadiennes, Gouvernement canadien. Déploiement moins stressant [en ligne]. 2000 [cité le 18 juillet 2019]. Disponible sur : [https://www.connexionfac.ca/getmedia/fc306ef5-a6ba-4d64-9e1d-49668af7f80f/deploiement\\_moins\\_stressant.aspx](https://www.connexionfac.ca/getmedia/fc306ef5-a6ba-4d64-9e1d-49668af7f80f/deploiement_moins_stressant.aspx)
54. Organisation Mondiale de la Santé. World Health Organization - La santé mentale au travail [en ligne]. 2019 [cité le 16 mai 2021]. Disponible sur : [http://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/fr/](http://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/fr/)
55. Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. 2011. Rapport N°1. 223 p.
56. Lesage F-X. Risques psychosociaux et souffrance au travail. La revue du praticien. 2017 ; 67 : 1071-1074.
57. Selye H. Le stress de la vie. 1<sup>ère</sup> édition. Gallimard ; 1962. (Les Essais).

58. Thurin J-M. Stress et mécanismes d'ajustements biopsychosociaux. EMC Psychiatrie. 2016 ; 13 (3) : 13 p.
59. Laborit H. Eloge de la fuite. 2<sup>ème</sup> édition. Gallimard ; 1985. 192 p.
60. Laborit H. L'inhibition de l'action : biologie comportementale et physio-pathologique. 2<sup>ème</sup> édition. Masson ; 1985 : 332 p.
61. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Co Inc ; 1984. 456 p.
62. DeLongis A, Folkman S, Lazarus RS. The impact of daily stress on health and mood: Psychological and social resources as mediators. Journal of Personality and Social Psychology. 1988 ; 54 (3) : 486-495.
63. American Psychiatric Association. DSM-5 - Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux. 5<sup>ème</sup> édition. Elsevier Masson ; 2015.
64. Boulenger J-P, Piquet C, Hermès A, Aussilloux C. Troubles anxieux et troubles de l'adaptation. La revue du praticien. 2003 ; 53 : 1715-1722.
65. Le Page C, Bensoussan J. Les militaires et leurs familles [en ligne]. 2010 [cité le 26 avril 2020] : p. 139-42.  
Disponible sur :  
[http://www.defense.gouv.fr/content/download/96612/934432/file/Rapport\\_Famille%20\(def\\_avec\\_signets\).pdf](http://www.defense.gouv.fr/content/download/96612/934432/file/Rapport_Famille%20(def_avec_signets).pdf)
66. Direction centrale du Service de Santé des Armées. Plan d'action 2013-2015 - Troubles psychiques post traumatiques dans les forces armées. Décembre 2013.
67. Kain ZN, Wang S-M. Family-centered Preparation for Surgery Improves Perioperative Outcomes in Children. Anesthesiology. 2007 ; 106 (1) : 65 - 74.
68. Ponnelle S. Relations entre le vécu émotionnel et les stratégies d'ajustement en situation de compétition. Pratiques Psychologiques. 2012 ; 18 (4) : 333-352.
69. Gouvernement du Canada. En route vers la préparation mentale (RVPM) [en ligne]. 2017 [cité le 26 avril 2020]. Disponible sur :  
<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/guide/dgestsb/rvpm.html>
70. Fikretoglu D, Liu A, Nazarov A, Blackler K. A group randomized control trial to test the efficacy of the Road to Mental Readiness (R2MR) program among Canadian military recruits. BMC Psychiatry [en ligne]. 2019 [cité le 26 avril 2020] ; 19 (1) : 14 p.  
Disponible sur : <https://bmcp psychiatry.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12888-019-2287-0>
71. Légifrance. Code de la santé publique - Article R1121-1 [en ligne]. 2017 [cité le 12 janvier 2020].  
Disponible sur :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072665&idArticle=LEGIARTI000006908314&dateTexte=&categorieLien=cid>
72. Légifrance. Code de la santé publique - Article L1121-1 [en ligne]. 2016 [cité le 12 janvier 2020].  
Disponible sur :  
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006685827&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20080129>
73. Casanova C, Berger F, Meynard J-B, Apostolidis T, Michel R. Représentations sociales de l'alcool au sein de la Marine nationale. Santé Publique. 2018 ; 30 (5) : 601-610.
74. de Montleau F. Besoins de prévention des militaires d'active. Les risques liés à l'alcool en milieu militaire. Médecine et armées. 2010 ; 38 (1) : 37 - 48.
75. Ensargueix-Labrousse A-L. Consommation tabagique en opération extérieure : étude d'un contingent français de l'armée de terre en Afghanistan [Thèse de médecine générale]. Brest : Université de Bretagne Occidentale ; 2010. 110 p.

76. Ministère des Armées, Marine Nationale. Un nouveau commandant pour le patrouilleur de haute mer Cdt Birot. Colsbleus.fr : le magazine de la Marine Nationale [en ligne]. 2020 [cité le 19 avril 2021]. Disponible sur : <https://www.colsbleus.fr/articles/12267>

# Annexe 1

## Questionnaire préalable à la mission

Nom du professionnel de santé réalisant l'entretien :

### A/ Caractéristiques de la mission

- 1) Nom du bâtiment :
- 2) Votre bâtiment dispose-t'il d'un double équipage ?
- 3) Type de mission réalisée :
- 4) Dates de la mission :

### B/ Éléments biographiques

- 1) À combien de missions avez-vous participé ?
- 2) Grade :
- 3) Âge :
- 4) Spécialité :
- 5) Nombre d'années dans la Marine :
- 6) Statut familial :

- Marié(e)  En couple  Célibataire  
 Enfants Si oui, indiquez le nombre d'enfants dont vous avez la charge :

- 7) Sexe :

### C/ Vécu de la mission

- 1) Avez-vous des appréhensions pour la mission à venir (merci de classer les éléments ci-dessous du plus problématique au moins contraignant) ?

#### **Difficultés avec l'éloignement :**

- Peur des difficultés que pourrait rencontrer ma famille  
 Peur concernant mon vécu de l'éloignement

#### **Difficultés d'ordres administratives et financières liées à l'absence prolongée**

#### **Conséquences de la mission sur mon hygiène de vie :**

- Sommeil  
 Activité physique  
 Alimentation  
 Consommation excessive de tabac  
 Consommation excessive d'alcool

#### **Autres :**

- 2) Pensez-vous que ne pas trop penser à la mission à l'avance et de laisser les choses se faire soit préférable ?



## Annexe 2

### Présentation du projet et guide d'entretien

Cher confrère,

Nous vous remercions de l'attention et du temps que vous prenez pour notre projet de thèse ayant pour objet : « *Intérêt d'un entretien de préparation individualisé avant une mission opérationnelle : enquête de satisfaction auprès des marins embarqués* ».

Le but de cette étude est de déterminer si un entretien de préparation personnelle à une mission embarquée serait jugé utile par ces derniers. Celui-ci serait réalisé un mois avant le départ pour proposer aux marins de réfléchir à certains points contraignants. Il sera au préalable demandé aux participants de remplir un questionnaire médico-biographique.

Concernant l'entretien, nous vous proposons de le réaliser un mois avant un départ en mission de votre bâtiment, auprès de quelques marins. Chacun sera reçu individuellement.

Vous pourrez mener cet entretien de la façon dont vous le souhaitez, le but étant d'évoquer avec le marin la manière dont il se prépare à la mission. Pour cela, il vous sera demandé de balayer avec lui un certain nombre de points (listés ci-dessous), potentiellement sources de difficultés :

- difficultés liées à l'éloignement ;
- difficultés d'ordres administratives et financières liées à l'absence prolongée ;
- conséquences de la mission sur son hygiène de vie.

Ces grands axes nous ont permis d'identifier plusieurs problématiques. Celles-ci peuvent servir de base à l'entretien et seront détaillées dans la suite de ce document. Nous vous proposons par ailleurs un tableau contenant un certain nombre de pistes afin d'alimenter votre échange et d'aborder ces thèmes.

Au retour de mission, un nouveau questionnaire sera délivré aux marins ayant participé, leur permettant d'évaluer l'utilité de ce type d'entretien.

Ce tableau représente une aide, sans se vouloir exhaustif : n'hésitez pas à avoir un entretien libre, et à évoquer d'autres contraintes si vous ou le marin en bénéficiant en ressentez le besoin (il n'y a pas de hors sujet tant que les sujets abordés restent dans le domaine de l'anticipation de la mission).

Cet entretien peut s'avérer être une réelle aide pour le marin, et lui permettre de mieux vivre sa mission. N'hésitez donc pas à le mener dès que vous en avez l'occasion ! Nous vous serions reconnaissants de votre participation.

#### EXEMPLE D'ENTRETIEN :

Lorsque vous recevez le marin, vous pouvez entamer l'entretien avec une phrase d'accroche de ce type-là :

« Dans le questionnaire que vous avez rempli avant l'entretien, vous avez vu que l'on a identifié trois domaines, qui nous semblent de nature à être des difficultés pendant une mission :

- conséquences de la mission sur mon hygiène de vie ;
- difficultés d'ordres administratives et financières liées à l'absence ;
- difficultés liées à l'éloignement.

Je vous propose qu'on les balaie ensemble de façon un peu scolaire et qu'à chaque fois vous me disiez si vous vous sentez concerné et, si oui, que l'on voie ensemble ce que vous pouvez faire pour gérer cette problématique.

Y-a-t'il un domaine que nous avons oublié et que vous identifiez comme une potentielle difficulté ?

Vous pouvez ensuite envisager les différents items proposés dans le questionnaire : à chaque item, si le personnel relève une difficulté, vous trouverez dans le tableau des éléments / pistes dont il pourra s'inspirer.

<b>Accompagnement</b>	Le marin craint de souffrir sur le plan psychologique pendant la mission	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Essayer de déterminer les causes de son angoisse (cause déjà traitée, difficultés relationnelles avec ses supérieurs ou ses collègues, mauvaise expérience lors de sa dernière mission...)</li> <li>❖ Proposer un suivi régulier durant la mission</li> <li>❖ Proposer de s'orienter vers les TOP si moniteur qualifié dans l'équipage</li> </ul>
	Le marin craint de ne pas bénéficier de soutien religieux	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Inviter le marin à se rapprocher des aumôneries militaires</li> </ul>
<b>Démarches administratives et accompagnement social</b>	❖ Proposer une liste des démarches à réaliser avant le départ en mission (annexe 4)	
<b>Préparation de l'éloignement familial</b>	Le marin craint que sa famille ne rencontre des problèmes d'ordre financiers pendant son absence	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Inviter le marin à se rapprocher du service d'action sociale de la défense <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Service social de proximité : permet un accompagnement individuel, organise des réunions d'information sur leurs prestations / les coordonnées utiles.</li> <li>○ Propose des prestations de soutien en cas d'absence prolongée du domicile</li> </ul> </li> </ul>
	Le marin craint que sa famille ne supporte pas l'éloignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proposer au marin de se rapprocher du bureau de liaison des familles, chargé de représenter un intermédiaire entre les familles, le personnel militaire, les services de la Marine et les différentes administrations civiles durant l'absence du militaire. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>Bureau de liaison des familles Brest</b> Rue du colonel Fonferrier CC28 29240 BREST CEDEX 09 Tél : 02 98 22 11 13 et 02 98 22 10 91  Courriel : <a href="mailto:blf.brest@gmail.com">blf.brest@gmail.com</a></li> <li>○ <b>Bureau de liaison des familles Lorient</b> 6 rue de la Cale Ory BP 92 222 56998 LORIENT CEDEX Tél : 02 97 12 40 30</li> </ul> </li> </ul>

- ❖ Rappeler les coordonnées des structures de soutien psychologique aux familles :
  - **Service local de psychologie appliquée (SLPA)**
    - Possibilité pour les familles (conjointes et enfants compris) de bénéficier de consultations auprès de psychologues de la Marine Nationale au Pôle Défense Accueil  
Rue du Colonel Fonferrier  
29240 BREST CEDEX 09
  - Dispositif national ministériel interarmées de soutien psychologique au profit des familles :
    - Ligne téléphonique permettant de contacter en permanence un psychologue clinicien de l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR)
    - 0800 150 207 (métropole) / 04 42 94 90 79 (international – coût d'un appel local)
  - Possibilité de participer à des séances collectives de sensibilisation animées par l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources abordant gestion de l'absence, parentalité et conjugalité, séparation et ses effets sur la famille et les enfants, impact des informations diffusées par les médias, présentation du dispositif de soutien psychologique
  - Écoute défense (autre structure de soutien psychologique pour le militaire et sa famille)
    - Ligne téléphonique permettant de joindre en permanence un psychologue du SSA
    - 08 08 800 321
- ❖ Proposer de consulter les guides fournis par l'institution pour les familles
  - Conjoint :  
[https://deploiement.cnms.fr/fileadmin/publications/guide\\_des\\_familles/Vie\\_de\\_marin\\_vie\\_de\\_famille.pdf](https://deploiement.cnms.fr/fileadmin/publications/guide_des_familles/Vie_de_marin_vie_de_famille.pdf)
  - Enfants : livre « Ils étaient 3 moussaillons »  
[https://deploiement.cnms.fr/fileadmin/publications/Guide\\_des\\_enfants/Ils\\_etaient\\_trois\\_moussaillons.pdf](https://deploiement.cnms.fr/fileadmin/publications/Guide_des_enfants/Ils_etaient_trois_moussaillons.pdf)  
Autres supports disponibles dans le commerce pour accompagner l'enfant dans l'absence du parent
- ❖ Proposer des coordonnées d'associations permettant aux familles militaires de se retrouver :
  - Associations de familles
    - Association nationale des femmes de militaires (ANFEM) - <https://anfem.fr/>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Associations de solidarité et d'entraide <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Association pour le développement des œuvres d'entraides dans l'armée - <a href="https://www.entraide-defense.fr/">https://www.entraide-defense.fr/</a></li> <li>▪ Association pour le développement des œuvres sociales de la Marine - <a href="http://www.entraidemarine.org/">http://www.entraidemarine.org/</a></li> <li>▪ Solidarité Défense - <a href="https://www.solidarite-defense.org/">https://www.solidarite-defense.org/</a></li> </ul> </li> </ul>
	Le marin craint d'être éloigné de son conjoint	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Évoquer la séparation, la mission, les évènements manqués avec son conjoint</li> <li>❖ Administratif : classer ensemble les différents papiers importants, prévoir la mise en place de procuration pour colis/autres évènements</li> <li>❖ Financier : prévoir le budget des mois futurs <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Recettes et dépenses : charges, dépenses courantes, mode de règlement des dépenses importantes</li> <li>○ Important de ne pas anticiper de dépenses sur un éventuel supplément attendu (indemnités OPEX)</li> </ul> </li> </ul>
	Le marin craint d'être éloigné de ses enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Quelques conseils à appliquer par le marin avant le départ : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Préparer votre absence/limiter l'inconnu au maximum</li> <li>○ Discussion avec chaque enfant individuellement : évoquer l'absence, la mission, le temps d'absence, le retour (préciser que la date peut varier) → sécurisation de l'enfant, évite que l'enfant ne culpabilise et permet de dédramatiser le départ</li> <li>○ Rappel des séparations antérieures et des retrouvailles heureuses (retour = fête)</li> <li>○ Promesse de donner des nouvelles</li> <li>○ Expliquer la nouvelle répartition des rôles éducatifs, l'absence</li> <li>○ Rappel à l'enfant : même de loin, l'autorité parentale s'applique</li> </ul> </li> <li>❖ Possibilité d'informer les professeurs / professionnels s'occupant de l'enfant pour rechercher d'éventuels changements de comportement</li> </ul>
<b>Promiscuité</b>	Si le marin craint de souffrir de la promiscuité	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proposer au marin de réfléchir à une façon de personnaliser son espace</li> <li>❖ Lui proposer d'instaurer un emploi du temps dans la chambrée, permettant à chacun de savoir quand ses camarades peuvent être présents</li> </ul>
<b>Hygiène de vie</b>	Si le marin craint de présenter des troubles du sommeil	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proposer au marin de rebalayer ensemble les règles d'hygiène du sommeil</li> <li>❖ Proposer de faire un petit point sur son sommeil et sa capacité à respecter ces règles au bout de quelques semaines de mission</li> <li>❖ Lui remettre les règles d'hygiène du sommeil (Annexe 5)</li> </ul>

Si le marin craint de diminuer son activité physique	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Essayer de déterminer avec lui quels sont ses besoins en activité physique (durée d'entraînement, type d'activité, matériel nécessaire)</li> <li>❖ Proposer de réfléchir à des activités réalisables, qu'il souhaiterait faire seul ou en groupe si les moyens sont disponibles</li> <li>❖ Définir des objectifs à tenir pendant la mission</li> <li>❖ Lui proposer de se fixer un programme d'entraînement, participer à son élaboration si besoin</li> <li>❖ Si le marin craint de ne pas être suffisamment motivé pour faire du sport, l'inviter à trouver des collègues motivés pour réaliser des séances ensemble</li> <li>❖ Inviter à réfléchir à des défis sportifs, à proposer à l'ensemble du bord (par exemple réaliser 100km de rameur par jour à bord...)</li> </ul>	
Si le marin présente des craintes sur le plan diététique	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proposer au marin de rebalayer ensemble les règles hygiéno-diététiques</li> <li>❖ Essayer de définir avec le marin des objectifs : maintien du poids actuel, perte de poids...</li> <li>❖ Proposer un suivi au cours de la mission, avec mesure du poids pendant les escales et entretiens pour faire le point sur sa capacité à respecter les règles hygiéno-diététiques au bout de quelques semaines de mission</li> <li>❖ Encourager le marin à maintenir une activité physique adaptée à son poste : séance de sport si son emploi du temps le permet, sinon augmentation des déplacements dans le bâtiment...</li> <li>❖ Lui remettre les règles hygiéno-diététiques (Annexe 6)</li> </ul>	
Si le marin craint une majoration de ses addictions	Alcool	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Quantifier avec le marin sa consommation d'alcool</li> <li>❖ Essayer de déterminer ce qui l'angoisse : craint-il de consommer plus d'alcool durant la période de mer ? En escale ? Pour quelles raisons ?</li> <li>❖ Proposer au marin de se renseigner auprès de professionnels spécialisés dans l'alcoologie avant le départ <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Site <a href="https://www.alcool-info-service.fr/">https://www.alcool-info-service.fr/</a></li> <li>○ Ligne téléphonique joignable de 8h à 2h du matin : 0 980 980 930</li> <li>○ Centre d'Alcoologie J.-F. et C. Menez (CSAPA) <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Accueil de 9h à 17h du lundi au vendredi, sur rendez-vous.</li> <li>▪ Place du 19<sup>ème</sup> Régiment d'Infanterie, à BREST</li> <li>▪ Contact : 02 29 61 18 70</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>❖ Proposer un suivi pendant la mission</li> </ul>

		Tabac	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Proposer au marin de faire le point sur sa consommation actuelle, ce qu'il attend de la mission (ne pas augmenter sa consommation, la réduire, arrêter complètement le tabac)</li> <li>❖ Lui proposer de se fixer des objectifs, en achetant ses cigarettes en conséquence</li> <li>❖ Lui proposer de se renseigner autour de lui : certains de ses collègues souhaitent peut-être également arrêter de fumer, ils pourraient se motiver ensemble</li> <li>❖ Proposer un suivi pendant la mission</li> <li>❖ Si le marin a la volonté d'arrêter le tabac : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Lui proposer d'assister à des consultations de tabacologie : en groupe sans rendez-vous ou individuelles sur rendez-vous (<a href="https://www.tabac-info-service.fr/L-annuaire-des-consultations-de-tabacologie">https://www.tabac-info-service.fr/L-annuaire-des-consultations-de-tabacologie</a>)</li> <li>○ Lui proposer de bénéficier de traitements de substitution : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nicotiques (TNS = patch, gomme, pastille sublinguale et inhaleur), remboursés</li> <li>▪ Autres thérapeutiques sur prescription médicale, non remboursées</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
--	--	-------	--

## Annexe 3

### Questionnaire de satisfaction

#### A/ Caractéristiques de la mission

- 1) Nom du bâtiment : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
- 2) Votre bâtiment dispose-t-il d'un double équipage ? Choisissez un élément.
- 3) Type de mission réalisée : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
- 4) Dates de la mission : Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date. Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

#### B/ Éléments biographiques

- 1) Âge : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
  - 2) Sexe :  Masculin  Féminin
  - 3) À combien de missions avez-vous participé ? Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
  - 4) Grade : Choisissez un élément.
  - 5) Spécialité : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
  - 6) Nombre d'années passées dans la Marine : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
  - 7) Statut familial :  Marié(e)  En couple  Célibataire
  - 8) Avez-vous des enfants ?  Oui  Non
- Si oui, indiquez le nombre d'enfants dont vous avez la charge : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

#### C/ Vécu de la mission

- 1) Comment avez-vous vécu cette mission ? Pour répondre à cette question, merci d'attribuer une note entre 0 et 5.

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'aurais pu beaucoup mieux vivre la mission	J'aurais pu mieux vivre la mission	J'ai moyennement bien vécu la mission	J'ai bien vécu la mission	J'ai très bien vécu la mission

- 2) Si vous êtes déjà parti en mission, avez-vous l'impression que cette mission s'est mieux déroulée que les précédentes ?  Oui  Non

- 3) L'entretien dont vous avez bénéficié avant la mission vous a-t'il paru utile ?

1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'entretien était inutile	L'entretien était Utile	L'entretien était très utile



4) Si oui (réponse 2 ou 3 à la question précédente) :

•Est-ce parce qu'il vous a incité à plus investir la préparation du départ ?

Oui  Non

•Est-ce parce qu'il vous a aidé à trouver des ressources auxquelles vous n'aviez pas pensé ?

Oui  Non

•Est-ce parce qu'il vous a poussé à entreprendre des démarches particulières ?

Oui  Non

•Est-ce pour une autre raison (précisez) ? Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

5) Les éléments suivants ont-ils eu un impact négatif sur votre vécu de la mission (vous pouvez les numéroter du plus problématique (1) au moins problématique (10) si vous le souhaitez) ?

•**L'éloignement :**

Vécu de l'éloignement par ma famille Choisissez un élément.

Mon propre vécu de l'éloignement Choisissez un élément.

•**Conséquences liées à l'absence prolongée :**

Administratives Choisissez un élément.

Financières Choisissez un élément.

•**Conséquences de la mission sur mon hygiène de vie :**

Sommeil Choisissez un élément.

Activité physique Choisissez un élément.

Alimentation Choisissez un élément.

Consommation de tabac Choisissez un élément.

Consommation d'alcool Choisissez un élément.

**Autres :** Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Choisissez un élément.

6) Pensez-vous que de ne pas trop penser à la mission à l'avance et de ne pas trop anticiper les choses soit préférable ?

Oui  Non

Avez-vous des remarques concernant ce type d'entretien ? Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

## Annexe 4

### Liste des démarches administratives pouvant être réalisées avant le départ en mission

La liste suivante a pour objectif de vous aider à vous préparer pour le déploiement de manière sereine, en vérifiant que chaque point cité soit bien clarifié avec votre conjoint/vos proches.

Libre à vous de rayer les points ne vous concernant pas, et de rajouter ce qui vous paraissent avoir été oubliés.

#### **Points légaux**

- Testament
- Procuration pour les élections
- Procuration pour récupération de colis
- Assurance-vie

#### **Points financiers**

- Prévoir avec son conjoint les grandes lignes du budget pour les mois à venir
- Donner l'accès des comptes en banque au conjoint
- Gérer ses investissements
- Impôts

#### **Points reliés à la santé**

- Demander la carte européenne (si départ dans l'UE)
- Vérifier la validité de sa mutuelle
- Vérifier que son compte de sécurité soit à jour
- Mise à jour de son aptitude dentaire
- Numéros de téléphone des différents professionnels de santé
- Procédures à adopter en cas d'urgences

#### **Points reliés à la propriété**

- Anticiper les paiements à venir (hypothèque/loyer)
- Vérifier la validité de ses assurances
- Services publics
- Sécurité
- Entretien

#### **Points reliés à l'automobile**

- Vérifier la validité des démarches administratives
- Vérifier la validité de ses assurances
- Anticiper l'entretien de son véhicule

#### **Points reliés au voyage**

- Validité de son passeport
- Vaccins à jour

## Annexe 5

### Hygiène de sommeil : quelques rappels

Le sommeil peut être perturbé par certaines habitudes de la journée ou la soirée. Le respect de quelques règles d'hygiène de vie peut permettre de retrouver un meilleur sommeil.



- ❖ **Ne pas trop dormir dans la journée** : il est préférable d'éviter les siestes trop longues. En cas de manque de sommeil, favoriser des périodes de siestes courtes (< 45 minutes).
- ❖ **Éviter les boissons excitantes (café, thé, coca-cola, Red Bull, vitamine C...)** dans les 4 à 6h avant le coucher. La consommation d'une boisson chaude non caféinée peut en revanche favoriser l'endormissement.
- ❖ **Éviter l'alcool au dîner** : l'alcool favorise les éveils nocturnes, et donc une fragmentation du sommeil.
- ❖ **Préférez un repas léger le soir, mais suffisant pour ne pas avoir faim la nuit.** Une alimentation riche en glucides lents favorise le sommeil.
- ❖ **Éviter la consommation de tabac avec le coucher et lors des éveils nocturnes.** La nicotine a un effet stimulant. Fumer lors des éveils nocturnes majore ces éveils.
- ❖ **La pratique d'une activité physique régulière en fin d'après-midi ou en début de soirée** favorise l'endormissement, diminue les éveils nocturnes et augmente le sommeil réparateur. Cependant, il est préférable **d'éviter le sport ou les activités stimulantes dans les 4h avant le coucher.**
- ❖ **Le soir, favoriser la pratique d'activités relaxantes ou d'une activité calme une heure avant le coucher** (lecture, musique).
- ❖ La chambre doit être un espace de confort permettant le sommeil :
  - La température idéale pour favoriser le sommeil se situe entre 18 et 20°C.
  - **Dans le lit, éviter la télévision, les smartphones, la tablette, le travail ou de manger.**

En mission, certaines règles d'hygiène du sommeil ne sont pas toujours applicables (pour le personnel de quart notamment).

- ❖ En cas d'horaires décalés, **privilégier les moments de repos dans la journée** (siestes, repos au calme, TOP...)
  - Micro-siestes (5 à 10 minutes environ) : peuvent se faire en tout lieu. Restaurent les performances pendant 1 heure environ.
  - Courtes siestes (moins de 30 min) : moment de repos, durée idéale pour éviter les réveils difficiles.
  - Siestes d'au moins un cycle (1h15 à 1h45) : moment de récupération (temps de sommeil profond), parfois responsable d'une somnolence au réveil

## Annexe 6

### Règles hygiéno-diététiques : quelques rappels

La prise de poids dépend en grande partie des habitudes alimentaires. Voici quelques règles favorisant une bonne hygiène de vie.

❖ Prendre au moins **3 repas par jour** (petit-déjeuner, déjeuner et dîner). Si besoin, une collation peut être prise dans l'après-midi pour avoir un apport d'énergie suffisant au cours de la journée.

❖ **Éviter de grignoter dans la journée** (en cas de faim, favoriser la consommation de boissons non sucrées)

❖ **Ne pas sauter de repas**

❖ Si possible, **manger à heures régulières.**

❖ La composition des repas a également son importance :

- Manger des **féculents et du pain à chaque repas**. Ces aliments permettront de vous caler jusqu'au prochain repas.
- Manger **5 fruits ou légumes par jour**.
- Manger abondamment des **légumes verts**, riches en fibres.
- Favoriser les **légumes secs** (lentilles, haricots...) dans son alimentation.

❖ Boire au minimum **1,5 l de boisson non alcoolisée** par jour.



❖ Exemple de composition idéale du repas :

- 1 crudité et / ou fruit cru (favoriser entrée à base de crudités)
- 1 part de viande (maigre si possible de type blanc de poulet), ou poisson, ou 2 œufs
- 1 féculent : pommes de terre, pâtes, riz, semoule ou légumes secs associés à un légume vert cuit
- 1 laitage ou une petite part de fromage
- 1 morceau de pain éventuellement pour compléter le repas

➔ **Rappel : il est possible d'adapter le contenu d'un repas pris en collectivité**

## SERMENT D'HIPPOCRATE

Au moment d'être admise à exercer la médecine, je promets et je jure d'être fidèle aux lois de l'honneur et de la probité.

Mon premier souci sera de rétablir, de préserver ou de promouvoir la santé dans tous ses éléments, physiques et mentaux, individuels et sociaux.

Je respecterai toutes les personnes, leur autonomie et leur volonté, sans aucune discrimination selon leur état ou leurs convictions. J'interviendrai pour les protéger si elles sont affaiblies, vulnérables ou menacées dans leur intégrité ou leur dignité. Même sous la contrainte, je ne ferai pas usage de mes connaissances contre les lois de l'humanité.

J'informerai les patients des décisions envisagées, de leurs raisons et de leurs conséquences. Je ne tromperai jamais leur confiance et n'exploiterai pas le pouvoir hérité des circonstances pour forcer les consciences.

Je donnerai mes soins à l'indigent et à quiconque me le demandera. Je ne me laisserai pas influencer par la soif du gain ou la recherche de la gloire.

Admise dans l'intimité des personnes, je tairai les secrets qui me seront confiés. Reçue à l'intérieur des maisons, je respecterai les secrets des foyers et ma conduite ne servira pas à corrompre les mœurs.

Je ferai tout pour soulager les souffrances. Je ne prolongerai pas abusivement les agonies. Je ne provoquerai jamais la mort délibérément.

Je préserverai l'indépendance nécessaire à l'accomplissement de ma mission. Je n'entreprendrai rien qui dépasse mes compétences. Je les entretiendrai et les perfectionnerai pour assurer au mieux les services qui me seront demandés.

J'apporterai mon aide à mes confrères ainsi qu'à leurs familles dans l'adversité.

Que les hommes et mes confrères m'accordent leur estime si je suis fidèle à mes promesses ; que je sois déshonorée et méprisée si j'y manque. »

GRAINDORGE (Morgan) - Intérêt d'un entretien de préparation individualisé avant une mission opérationnelle : enquête de satisfaction auprès des marins embarqués - 91 f., 4 tableaux, 15 figures.

**RESUME** :

Le métier de marin embarqué expose à des contraintes potentiellement génératrices de stress, susceptibles d'altérer le vécu et la santé du personnel, et expliquant en partie les difficultés de la Marine à fidéliser son personnel.

Dans cette étude, l'auteur évalue l'intérêt d'un entretien préparatoire individuel à une mission embarquée, réalisée un mois avant un départ en mission, auprès des marins.

Il entreprend également un bilan des différentes contraintes appréhendées puis ressenties par les marins avant et pendant la période d'embarquement.

Pour cela, il réalise une étude de satisfaction auprès de 43 marins ayant bénéficié d'un tel entretien un mois avant une mission embarquée de 14 semaines. Des questionnaires ont été délivrés pour évaluer le ressenti de certaines contraintes sélectionnées en fonction de la littérature avant et pendant la mission.

Parmi les 22 personnels ayant répondu au questionnaire, 64% estiment que l'entretien leur a été utile ou très utile. La mission a entraîné une modification de la perception de certaines contraintes.

L'auteur discute ensuite des perspectives pouvant découler de cette étude préliminaire, proposant notamment la réalisation d'une étude similaire à plus grande échelle, dans des conditions plus proches de celles pouvant être appliquées en pratique, pour mesurer l'utilité ressentie avec plus de puissance.

**MOTS CLES** :

ANTICIPATION, ENTRETIEN PREPARATOIRE, ENBARQUEMENT, BIEN-ÊTRE, VÉCU DU MARIN, ACCOMPAGNEMENT

**JURY** :

<b>Président</b>	Mr le Professeur DULOU Renaud
<b>Membres du jury</b>	Mr le Professeur DEWITTE Jean-Dominique
	Mme la Médecin en chef LE COAT Anne
	<u>Mme la Médecin en chef FERRATY Christelle</u>
	<u>Mr le Médecin principal FOUILLAND Xavier</u>

**DATE DE SOUTENANCE** : 10 juin 2021