

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*PLACE DES FEMMES
DANS LA
PROFESSIONNALISATION
DES ARMÉES*

2004
Etude présentée par
Mme Michèle Monrique

MANDATURE 1999-2004

Séance du Bureau du 22 juin 2004

**PLACE DES FEMMES DANS
LA PROFESSIONNALISATION
DES ARMÉES**

**Etude du Conseil économique et social
présentée par Mme Michèle Monrique
au nom de la délégation aux droits des femmes
et à l'égalité des chances entre hommes et femmes**

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION.....	3
CHAPITRE I - LA PROFESSIONNALISATION, ACCÉLÉRATEUR DE LA FÉMINISATION DES ARMÉES ?.....	5
I - RAPPEL HISTORIQUE : LA FÉMINISATION A CONSTITUÉ UN PHÉNOMÈNE ANTÉRIEUR À LA PROFESSIONNALISATION DES ARMÉES.....	5
A - LES ANNÉES SOIXANTE-DIX : DES PROGRÈS SURTOUT QUANTITATIFS	5
1. 1972-1973, un statut transitoire	5
2. 1975-1979, la fin d'un particularisme statutaire	6
B - 1980-1997, UNE DIVERSIFICATION DES MÉTIERS ACCESSIBLES.....	7
C - L'INSTITUTIONNALISATION DE L'EMBARQUEMENT DES FEMMES DANS LA MARINE (1987-1993) : LA FIN D'UN TABOU ?	8
II - LA PROFESSIONNALISATION, À LA FIN DES ANNÉES QUATRE-VINGT-DIX, A SENSIBLEMENT ACCÉLÉRÉ LA FÉMINISATION.....	10
A - UN CONTEXTE GÉNÉRAL FAVORABLE À LA FÉMINISATION.....	10
1. Une nouvelle place pour les femmes au sein de la société	10
2. Un nouveau type de conflits	10
3. Suspension de la conscription et expériences des armées étrangères.....	11
B - LA PROFESSIONNALISATION, UN « APPEL D'AIR » IMPORTANT.....	11
C - LA SUPPRESSION DES QUOTAS (1998).....	12
D - L'ÉVOLUTION DEPUIS 1998.....	13
III - LES DONNÉES STATISTIQUES MARQUENT UNE FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DES FEMMES MILITAIRES DEPUIS LA PROFESSIONNALISATION.....	14
A - UNE FÉMINISATION QUI S'EST ACCÉLÉRÉE APRÈS 1998	14

IV

B - UNE FÉMINISATION DES EFFECTIFS INÉGALE SELON LES ARMÉES.....	15
C - L'ANALYSE DES RECRUTEMENTS DES DIFFÉRENTES ARMÉES CONFIRME LES PROGRÈS DE LA FÉMINISATION..	16
IV - LA PLACE DES FEMMES DANS LE RECRUTEMENT ET LA HIÉRARCHIE MILITAIRES	19
A - LES ARMÉES : UN UNIVERS PROFESSIONNEL HIÉRARCHISÉ ET DIFFÉRENCIÉ	19
B - UNE MOINDRE PRÉSENCE DES FEMMES À MESURE QUE L'ON S'ÉLÈVE DANS LA HIÉRARCHIE	20
1. Une représentation encore insuffisante des femmes parmi les officiers	20
2. Une féminisation trop récente et des départs précoces des femmes en cours de carrière trop importants pour un accès en nombre des femmes au sommet de la hiérarchie.....	24
3. La faible représentation des femmes parmi les élèves des grandes écoles militaires traduit-elle une sélectivité plus grande à leur égard ?.....	25
4. Un pourcentage particulièrement élevé de femmes recrutées sous contrat	27
C - UNE CONCENTRATION ENCORE FORTE DANS DES DOMAINES D'ACTIVITÉ RESTREINTS.....	28
1. Des femmes traditionnellement concentrées dans un nombre de secteurs limités.....	28
2. Une situation qui tend à évoluer	29
CHAPITRE II - QUELLE CARRIÈRE POUR LES FEMMES DANS LES ARMÉES ?.....	33
I - LA FORMATION MILITAIRE INITIALE ET LA PREMIÈRE AFFECTATION.....	33
A - LA FORMATION MILITAIRE INITIALE	33
1. L'intégration des élèves féminins au sein des écoles d'officiers	33
2. Les écoles de sous-officiers.....	36
B - LA PREMIÈRE AFFECTATION	40
1. Un choix « encadré » et des appréhensions à surmonter	40
2. Un cas d'école : l'exemple de la féminisation du Montcalm.....	41
II - POSITION HIÉRARCHIQUE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES FEMMES	43
A - POSITION HIÉRARCHIQUE, AVANCEMENT ET MOBILITÉ SOCIALE	43

1. Position hiérarchique, avancement et « plafond de verre »	43
2. Accès aux responsabilités d'encadrement	44
B - UN ACCÈS PLUS DIFFICILE DES FEMMES À L'AVANCEMENT ET AUX RESPONSABILITÉS ?	44
C - UN UNIVERS DE TRAVAIL COMPORTANT EN GÉNÉRAL D'AUTRES FEMMES	46
III - DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES LIÉES À LA VIE MILITAIRE.....	47
A - DES CONTRAINTES VARIABLES QUANT À L'EXIGENCE DE DISPONIBILITÉ	47
B - LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE	48
1. La mobilité : une contrainte qui atteint au sein des armées un degré particulier	48
2. Les résultats de l'enquête de 1999.....	49
C - TEMPS D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUES ET VOLONTARIAT	50
D - AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU CASERNEMENT	52
IV - QUELLE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?	53
A - QUI SONT LES FEMMES MILITAIRES ?	53
1. Âge, ancienneté moyenne et origine familiale des femmes militaires	53
2. Structures matrimoniales et familiales.....	55
B - RÉGIME DE TRAVAIL ET VIE PRIVÉE	55
C - DES STRATÉGIES INDIVIDUELLES DIVERSIFIÉES FACE À CES CONTRAINTES	56
D - LE TEMPS DE NON ACTIVITÉ	57
E - LA GARDE DES ENFANTS	58
F - LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE	58
G - UNE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE QUI NE CONCERNE PLUS SEULEMENT LES FEMMES	59
V - QUELLE RECONVERSION POUR LES FEMMES APRÈS LA CARRIÈRE MILITAIRE ?	60
1. Un nombre de femmes à reconvertir limité, mais qui devrait s'élever rapidement.....	60

2. Une reconversion qui ne devrait pas soulever de difficultés particulières.....	61
CHAPITRE III - QUELLE INTÉGRATION POUR LES FEMMES DANS LES ARMÉES ?	63
I - REGARDS ET PERCEPTION DES FEMMES DANS UN MONDE D'HOMMES.....	63
A - UNE MAJORITÉ MASCULINE DIVISÉE.....	63
1. La féminisation, une nouvelle dimension à appréhender pour la majorité masculine.....	63
2. Un clivage de générations.....	64
3. Les conclusions du rapport sur « L'évolution des comportements liés à la mixité dans l'armée de terre ».....	65
4. Le temps particulier des Opérations extérieures.....	65
B - DES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES	66
1. La formation et l'information des personnels.....	66
2. La mise en place d'un dispositif de recours.....	67
3. L'adaptation de la vie en garnison et en opérations.....	67
4. La prise en compte des spécificités féminines et de la parentalité..	68
II - LES FEMMES APPORTENT-ELLES UN PLUS AU SEIN DES ARMÉES ?	68
A - UN APPORT QUANTITATIF.....	68
B - UN APPORT QUALITATIF.....	69
C - DES QUALITÉS FÉMININES SPÉCIFIQUES ?.....	70
III - UN CAS PARTICULIER : LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES.....	70
A - UN TAUX DE FÉMINISATION PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ	71
B - RESTRICTIONS D'EMPLOIS, RESTRICTIONS D'AFFECTATIONS ET OPÉRATIONS EXTÉRIEURES	72
C - AVANCEMENT DES PERSONNELS FÉMININS AU SSA ET ACCÈS AUX FORMATIONS SPÉCIALISÉES	73
IV - COMPARAISONS INTERNATIONALES.....	74
A - LA FÉMINISATION DES ARMÉES AU ROYAUME-UNI.....	75
1. Une armée d'une importance assez proche de la nôtre.....	76
2. De graves problèmes de recrutement, voire de fidélisation des effectifs	76

3. Ces difficultés ont plaidé pour un recours accru à la féminisation .	76
4. Des évolutions inégalement acceptées.....	78
B - LA FÉMINISATION DES ARMÉES AUX ÉTATS-UNIS	78
C - LA FÉMINISATION DANS LA BUNDESWEHR	79
1. Une évolution progressive.....	80
2. Fondement juridique de la féminisation dans la Bundeswehr	81
3. Perspectives de la féminisation dans la Bundeswehr.....	82
D - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES SUÉDOISES	82
E - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES DE DÉFENSE ISRAÉLIENNES.....	84
CONCLUSION.....	87
ANNEXES.....	91
Annexe 1 : vote par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, le 26 mai 2004.....	93
Annexe 2 : chapitre I.....	95
Annexe 3 : chapitre II	105
Annexe 4 : chapitre III	107
LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	109
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	111
TABLE DES SIGLES	113

Par décision du Bureau, en date du 27 janvier 2004, le Conseil économique et social s'est saisi d'une étude intitulée « *Quelle place pour les femmes dans la professionnalisation des armées ?* »¹. L'élaboration de cette étude a été confiée à la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, qui a désigné Madame Michèle Monrique comme rapporteur.

Afin de parfaire son information, la délégation a entendu :

- Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de la Défense ;
- la contre-amirale Chantal Desbordes, de la direction du personnel militaire de la marine ;
- le colonel Philippe Roisin, de la division organisation et ressources humaines de l'état-major de l'armée de terre ;
- Mme Katia Sorin, docteur en sociologie ;
- Mme Hedva Almog, ancien général de brigade de l'armée israélienne.

Le rapporteur a, en outre, rencontré de nombreuses personnalités, qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions sur le sujet. Il remercie particulièrement, à cet égard :

- le général de corps d'armée Alain Gilles, directeur du personnel militaire de l'armée de terre ;
- le général de division aérienne Patrick Felten, directeur du personnel de l'armée de l'air ;
- le général de division Henri Puyou, chef du service des ressources humaines de la Direction de la gendarmerie nationale ;
- le médecin général Michel Meyran, directeur du service de santé des armées ;
- le général de brigade Jean-Claude Godart, commandant de l'École militaire des sous-officiers d'active de l'armée de terre (Saint-Maixent) ;
- le colonel Alain Clerc, vice-président de la Confédération nationale des retraités militaires ;
- le colonel Claude Mathey, de l'état-major des armées ;
- le colonel Richard Pernod, secrétaire général du Comité de liaison Défense-Medef ;
- le lieutenant de vaisseau Anne-Florence Chandèze, correspondant du personnel officier à l'état-major de la marine.

¹ Le résultat du vote de l'étude au sein de la délégation figure en annexe 1.

INTRODUCTION

À l'heure où nous célébrons le sixantième anniversaire de l'ordonnance du 21 avril 1944, signée par le général de Gaulle, qui accordait le droit de vote aux femmes et réparait ainsi une injustice en reconnaissant que chaque citoyenne est un citoyen à part entière, il semblait intéressant de mesurer la progression de la féminisation dans ce bastion symbolique de la masculinité qu'a longtemps été l'armée française.

La place réservée aux femmes au sein de la Défense nationale était, en effet, traditionnellement limitée dans notre pays. Le service militaire (puis le service national), « vécu comme un rite d'initiation qui devait permettre aux jeunes hommes d'accéder au monde des adultes et au monde des hommes »², qui fournissait une part importante des effectifs militaires, concernait ainsi essentiellement la partie masculine d'une génération, même s'il a été ouvert aux femmes dans les années soixante-dix.

La loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national a entraîné une évolution importante par rapport à cette tradition. Outre un renouvellement sensible des effectifs militaires, traduit dans la loi de programmation militaire pour la période 1997-2002, elle a en effet marqué l'engagement de la France dans la professionnalisation de ses armées.

Le Conseil économique et social a souhaité analyser dans quelle mesure cette mutation s'est accompagnée d'une accélération de la féminisation des armées, et comment se déroule l'insertion des femmes en leur sein.

Cette étude a souligné un certain nombre de difficultés :

D'une part, les armées constituent un ensemble très vaste³, très diversifié (armée de terre, armée de l'air, marine et gendarmerie possédant chacune des caractéristiques différentes, et présentant certaines spécificités, notamment au regard de la féminisation de leurs effectifs).

D'autre part, il s'agit d'un secteur dont la situation est originale dans l'ensemble du champ professionnel en ce que la représentation des militaires qui y travaillent est assurée par des instances de concertation spécifiques, et non par les organisations syndicales représentatives sur le plan national. En effet, la question reste posée du fait de la professionnalisation, au regard des normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des évolutions au sein des armées dans certains pays européens.

Par ailleurs, des statistiques récentes n'étaient pas toujours établies, car les données chiffrées produites par les services statistiques de la Défense ne sont généralement pas sexuées.

² Katia Sorin, « Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises », L'Harmattan, 2003.

³ Elles comptaient près de 350 000 militaires dans leurs effectifs au 31 décembre 2003.

Pour approcher cette « révolution culturelle » que constituait, pour les armées, l'augmentation de la féminisation de leurs effectifs et l'ouverture aux spécialités opérationnelles, jusque là peu, ou pas, concernées, il a donc été fait appel à l'ensemble des travaux consacrés à ce sujet depuis le milieu des années quatre-vingt dix par des organismes militaires ou des chercheurs civils sous l'impulsion du C2SD⁴, complété par de nombreux entretiens, notamment pour les aspects plus qualitatifs.

Au milieu des années quatre-vingt dix, notre assemblée a consacré plusieurs saisines à la question du service national⁵. Qu'elle veuille réaliser, une dizaine d'années plus tard, cette étude sur la place des femmes dans la professionnalisation des armées, traduit son souci de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mais aussi celui du maintien du lien Nation-armée, rendu d'autant plus essentiel par la professionnalisation.

Une triple approche a pour ce faire été adoptée :

- un examen de l'impact de la professionnalisation sur la féminisation des armées françaises et du degré d'ouverture aux femmes des différents emplois militaires ;
- une analyse de la manière dont se déroule l'insertion des femmes au sein des armées et s'opère, dans ce secteur où les contraintes du métier sont particulièrement exigeantes, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- un approfondissement de quelques points particuliers, ayant trait à l'apport spécifique des femmes aux armées.

⁴ Centre d'études en sciences sociales de la Défense.

⁵ Rapport et avis « *Les formes civiles du service national* », rapporté par M. Jean Bastide au nom de la section des affaires sociales, septembre 1995 ; avis « *Contribution du Conseil économique et social au débat sur le devenir du service national* », rapporté par M. Jean Bastide au nom de la section des affaires sociales, juillet 1996.

CHAPITRE I

LA PROFESSIONNALISATION, ACCÉLÉRATEUR DE LA FÉMINISATION DES ARMÉES ?

I - RAPPEL HISTORIQUE : LA FÉMINISATION A CONSTITUÉ UN PHÉNOMÈNE ANTÉRIEUR À LA PROFESSIONNALISATION DES ARMÉES

La loi du 11 juillet 1938, relative à l'organisation de la Nation en temps de guerre prévoit, en temps de guerre, l'appel aux femmes, tant par engagement, mobilisation que réquisition. De nombreuses femmes ont ainsi participé à la Seconde Guerre mondiale. Le premier statut militaire permettant aux femmes de s'enrôler dans les armées françaises en temps de paix date de 1951⁶. Mais ce statut n'ouvrait qu'un nombre d'emplois restreint à un très faible nombre de femmes⁷.

La première impulsion décisive à la féminisation des armées a été donnée dans les années soixante-dix et quatre-vingt. Aussi a-t-il semblé pertinent, dans cette étude, d'analyser brièvement ces deux étapes⁸ pour rendre compte du processus historique de féminisation des armées françaises.

A - LES ANNÉES SOIXANTE-DIX : DES PROGRÈS SURTOUT QUANTITATIFS

Michel Debré, ministre d'État chargé de la Défense nationale, impose notamment un statut équivalent pour les femmes et les hommes, et le service national volontaire est ouvert aux femmes à titre expérimental.

1. 1972-1973, un statut transitoire

La loi du 13 juillet 1972, portant statut général des militaires, supprime les distinctions statutaires entre militaires des deux sexes : ceux-ci servent désormais sous le même régime, avec les mêmes obligations et garanties, les femmes pouvant accéder à tous les grades de la hiérarchie et intégrer les réserves.

Le décret du 23 mars 1973 portant statuts particuliers des corps féminins des armées crée des corps distincts d'officiers, sous-officiers et officiers mariniers féminins. Les convoyeuses de l'air sont intégrées dans le corps des officiers féminins navigants.

⁶ Décret du 15 octobre 1951, portant statut du personnel des cadres militaires féminins ; le Corps des volontaires françaises libres, premier statut militaire pour les femmes, avait toutefois déjà été créé en novembre 1940.

⁷ « *La femme militaire des origines à nos jours* », Raymond Caire, Lavauzelle, Paris-Limoges, 1981.

⁸ Outre les documents fournis par les services du personnel des différentes armées rencontrées, ce point historique se fonde principalement sur le livre « *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises* », par Katia Sorin (L'harmattan 2003), et, à moindre titre, sur « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », de Zakia Belmokhtar, sur « *Les femmes dans les armées en France : 1914-1979* », de O. Ducret Schaeffer (rapport FNSPP/CDSN, octobre 1980).

En 1973, l'École interarmées du personnel militaire féminin (EIPMF) est créée pour assurer aux élèves féminins appartenant aux trois armées une formation militaire commune de six mois pour les officiers et de trois mois pour les sous-officiers distincte de celle des hommes. Les officiers féminins sont admis à l'enseignement militaire supérieur du deuxième degré, et accèdent ainsi à l'École de guerre et au brevet supérieur technique.

2. 1975-1979, la fin d'un particularisme statutaire

Les décrets du 22 décembre 1975 portant statut des sous-officiers des différentes armées et le décret du 18 février 1977, relatif aux dispositions statutaires applicables aux corps des officiers féminins des armées, mettent fin au statut de 1973. Les anciens corps spécifiquement féminins, illégaux au regard de la sphère professionnelle, sont mis en extinction à partir de 1976.

Dans l'armée de terre, les femmes ne peuvent servir dans les armes (infanterie, artillerie, etc.), mais le Corps technique et administratif (CTA) et l'intendance leurs sont ouverts dans la limite respectivement de 40 % et 15 % des postes offerts.

Le principe est le même pour les sous-officiers. Les femmes servent principalement dans le Groupe de spécialités état-major (administration, recrutement, transmissions et matériel) et dans les services de l'intendance et du génie.

Par ailleurs, dès 1971, les femmes ont la possibilité de faire leur service national, au terme duquel elles pouvaient s'engager comme militaires du rang en tant qu'engagées volontaires sédentaires (EVS).

Dans la marine, interdiction est faite aux femmes d'embarquer. À partir de 1977, les officiers féminins sont formés comme les hommes à l'École du corps technique et administratif, à Cherbourg.

Les officiers marinières féminins sont intégrés dans la branche mobile du corps des marins des ports⁹, au sein du groupe des spécialités d'états-majors et des services.

Elles sont affectées dans des organismes à terre et peuvent exercer des fonctions de secrétaires, mécanographes d'aéronautique, transmetteurs, programmeurs sur ordinateur ou contrôleurs aériens.

Dans l'armée de l'air, les femmes ont accès aux différents corps statutaires jusqu'ici réservés aux hommes, à l'exception de celui des officiers de l'air¹⁰, dans la limite d'un quota annuel de 15 %. Seules les convoyeuses de l'air sont intégrées dans le corps du personnel navigant, (les femmes n'accéderont à la profession de pilote que bien plus tard).

⁹ C'est un corps militaire particulier puisque les individus appartenant à ce corps n'embarquent pas et ont une carrière sédentaire.

¹⁰ Leur restent également interdites les fonctions d'officier et fusilier-commando de l'air, les travaux d'infrastructure, le service de la météorologie, les mécaniciens avion et l'armement.

Les femmes peuvent également devenir sous-officiers de carrière¹¹, ce qui leur ouvre les spécialités du contrôle aérien, de l'équipement électronique, de la radio et du radar, du secrétariat, de la gestion, de l'informatique, des transmissions et de l'hôtellerie¹². À partir de cette période, toutes les écoles de formation s'ouvrent à la féminisation.

Dans la gendarmerie, par le décret du 22 mars 1975, la carrière de gendarme est interdite aux femmes. Ce n'est qu'en 1979 qu'est créé le corps des emplois administratifs et d'état-major (EAEM), dont la spécialité « Emplois administratifs et de soutien de la gendarmerie » (EASG) est féminisée. Les femmes peuvent, en 1972, effectuer leur service national dans la gendarmerie.

B - 1980-1997, UNE DIVERSIFICATION DES MÉTIERS ACCESSIBLES¹³

Créée en 1982 par Charles Hernu, ministre de la Défense, la Commission d'étude prospective de la femme militaire propose notamment de former ensemble hommes et femmes, d'ouvrir les grandes écoles militaires et la majorité des spécialités dans les différentes armées, de supprimer le « F »¹⁴ accolé au nom, et d'ouvrir des structures de garde pour enfants.

Avec la fermeture, le 31 août 1983, de l'École interarmées du personnel militaire féminin (EIPMF), la formation des sous-officiers devient mixte dans chaque armée et du ressort de chacune d'entre elles. Les élèves féminins sont intégrés dans les écoles de formation initiale de chaque armée.

Au sein de l'armée de terre, toutes les armes sont ouvertes aux sous-officiers féminins, mais leur recrutement est soumis à des quotas annuels fixés à 3,5 % pour l'infanterie, l'arme blindée-cavalerie, l'artillerie et le génie, à 7 % pour les armes d'appui (matériel, train), et à 25 % pour les transmissions. Ouvert aux femmes en 1984, le corps des officiers des armes est également soumis à des quotas (de 3,5 % à 7 % selon les spécialités). Les sous-officiers féminins sont toutefois le plus souvent recrutés pour une spécialité administrative.

En 1983, l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, ainsi que l'École militaire interarmes, s'ouvrent aux femmes dans la limite de 5 % des recrutements annuels.

Dans l'armée de l'air, à partir de 1984, des femmes sont recrutées dans le personnel navigant sous contrat, comme pilotes de transport logistique ou de liaison. Les quotas annuels de recrutement varient de 10 % à 20 % selon la spécialité. En 1986, le premier officier féminin intègre l'École de guerre aérienne. Enfin, ce sera seulement en 1996 que les femmes pourront devenir pilote de chasse¹⁵.

¹¹ Décret initial du 22 décembre 1975 portant statuts particuliers des corps des sous-officiers de carrière de l'armée de l'air.

¹² À la fin des années 70, plus des deux tiers des femmes ont une spécialité administrative. O. Ducret-Schaeffer, « *Les femmes dans les armées en France. 1914-1979* », rapport, FNSPP/CSDN, octobre 1980, p. 2.

¹³ Audition de l'amirale Desbordes par la délégation, le 3 mars 2004.

¹⁴ « Lettre que l'on met après le nom des femmes dans tous les types de papier, administratifs ou non », Katia Sorin, *op cit*, p. 47.

¹⁵ La première femme pilote de chasse reçoit son brevet en 1999.

Les sous-officiers voient s'élargir le nombre de spécialités techniques ouvertes¹⁶.

Dans la marine, la majorité des officiers féminins sont recrutés sous contrat, plus particulièrement dans les spécialités des transmissions, du contrôle aéronautique, de l'informatique et de l'administration. Les écoles étant mixtes, les critères de sélection pour le recrutement et l'avancement, ainsi que les processus de formation sont identiques. En 1987, le premier officier féminin¹⁷ intègre l'École de guerre navale.

Les autres corps leur étant ouverts (corps des ingénieurs des études et des techniques de travaux maritimes, corps des administrateurs des affaires maritimes, corps technique et administratif des affaires maritimes), concernent une minorité des marins et ont un recrutement, une formation et un déroulement de carrière spécifiques. En 1986, les femmes accèdent au corps des officiers marinières de maîtrise des ports, et au corps des majors des équipages de la flotte.

Pour la gendarmerie, le décret du 10 février 1983, portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie permet aux femmes de postuler pour une carrière de gendarme, avec des quotas (fixés d'abord à 5 %, puis à 7,5 % en 1994), et ce, uniquement dans la gendarmerie départementale. En 1987, les deux premiers élèves officiers féminins intègrent l'École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN) de Melun, et l'école des sous-officiers de gendarmerie de Montluçon devient mixte.

Avant même la professionnalisation, ces réformes successives ont favorisé une augmentation sensible, mais lente, du nombre des femmes dans les armées : du début des années soixante-dix à la fin des années quatre-vingt, les effectifs de femmes militaires sont ainsi passés de moins de 10 000 en 1972 à 14 000 en 1980 et à 18 000 en 1987.

C - L'INSTITUTIONNALISATION DE L'EMBARQUEMENT DES FEMMES DANS LA MARINE (1987-1993)¹⁸ : LA FIN D'UN TABOU ?

Après une période d'expérimentation entre 1983 et 1987, l'embarquement des femmes est institutionnalisé en 1993, ouvrant aux femmes d'autres spécialités, telles que manœuvrier, timonier, mécanicien naval ou électronicien d'armes.

Il a paru intéressant de rendre compte de la manière dont a été conduite cette institutionnalisation de l'embarquement des femmes.

¹⁶ Certaines (fusiliers-commandos, maîtres-chiens, mécaniciens d'armement) leur restent toutefois fermées.

¹⁷ Il s'agit de la contre-amirale Chantal Desbordes, reçue en audition par la délégation, qui devient le 1^{er} janvier 2002, la première femme amirale en France.

¹⁸ Ce point est fondé sur les éléments communiqués par l'amirale Desbordes lors de son audition par la délégation, ainsi que sur l'étude « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », Pascale Trompette, Jean Saglio et Serge Dufoulon, les documents du Centre d'études en sciences sociales de la Défense (C2SD), novembre 1998.

Au début des années quatre-vingt, l'expérimentation de l'embarquement de femmes sur les navires militaires imposée par Charles Hernu s'était bien déroulée, mais était restée très limitée (quarante femmes volontaires embarquées au total sur une période de cinq ans)¹⁹ et n'avait débouché sur aucune décision. Les femmes étaient autorisées, en 1988, à embarquer sur la base du volontariat, mais le nombre de femmes effectivement embarquées restait très faible.

Sur proposition d'un groupe de travail mixte, l'École navale et l'École du Commissariat²⁰ ont été ouvertes aux femmes en 1993. Par ailleurs, le principe de l'embarquement est institutionnalisé pour les femmes, seules les mères de famille continuant d'être désignées sur la base du volontariat.

Afin d'assurer son succès, l'ouverture de l'embarquement aux femmes fut entourée de précautions²¹, une enquête préalable auprès des marines américaine, néerlandaise et britannique ayant permis de tirer les leçons de leur expérience : des « locaux vie » séparés (logement, sanitaires), réservés aux femmes, furent aménagés sur les bateaux, afin que celles-ci puissent se retrouver entre elles après leur journée ; une étude de la marine américaine ayant montré qu'une minorité devait représenter de 10 à 25 % des effectifs embarqués pour pouvoir s'intégrer dans de bonnes conditions, le taux de féminisation des bateaux retenu dans la marine française fut fixé à 10 % ; les problèmes intervenus dans la marine anglaise lors d'expériences similaires ayant montré la nécessité de cette mesure, il fut par ailleurs décidé que le personnel féminin embarqué serait représenté dans l'ensemble des grades et des spécialités du bord. Enfin, fut retenu un principe d'égalité de traitement pour l'emploi et le service à bord, les femmes étant susceptibles de remplir toutes les fonctions techniques et militaires²².

L'étude « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », de Pascale Trompette, Jean Saglio et Serge Dufoulon²³ montre que, la décision prise, tout a été mis en œuvre pour que cette innovation soit réussie ; lors du premier embarquement féminin sur la frégate Montcalm, à l'automne 1993, le « pacha » (commandant du navire) énonce clairement les règles du jeu : la féminisation est désormais un fait établi, avec lequel il faudra composer ; il est dès lors préférable pour tous que la cohabitation entre hommes et femmes se passe le mieux possible. Les réunions de la commission participative d'unité (CPU) peuvent être l'occasion d'évoquer la question, et fournissent si nécessaire

¹⁹ Le faible nombre de femmes volontaires étant principalement dû, selon Katia Sorin, au fait que le volontariat n'était ouvert qu'aux officiers et aux officiers marinières supérieurs, dont le vivier était très limité.

²⁰ L'École du Commissariat forme les commissaires de la marine. À la sortie de l'école, les commissaires, hommes ou femmes, sont chefs de service à bord d'un bâtiment de guerre, responsables devant le commandant de la fonction administration et gestion du personnel, de l'administration financière du personnel, de la fonction logistique (gestion du matériel, ravitaillement en vives), et chargés du conseil juridique et de communication.

²¹ Instruction du 16 avril 1993, relative à l'adaptation de l'organisation du service à bord sur les bâtiments de la marine nationale à équipage mixte.

²² Audition de l'amirale Desbordes devant la délégation, le 3 mars 2004.

²³ Étude « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », *op. cit.*

une « soupape » en permettant à l'équipage d'exprimer ses interrogations, et d'apporter les réponses souhaitées.

L'opération semble s'être soldée par un succès, puisque, quelques années après, « la mémoire des marins du Montcalm ne garde pas trace d'évènements majeurs ou de problèmes récurrents qui auraient pu conforter cette appréhension première de la féminisation »²⁴.

Au fil du renouvellement des équipages et de son extension à un nombre croissant de bâtiments, la féminisation tend à se banaliser, signe que « les femmes se (sont intégrées) progressivement dans la mémoire du bateau »²⁵.

En janvier 2004, douze bâtiments de la marine²⁶, dont le Charles de Gaulle, sont ouverts à l'embarquement des femmes ; 445 femmes au total (soit 4,4 % des effectifs embarqués) peuvent ainsi naviguer en même temps. Pour un effectif global de presque 5 000 femmes marins, ce chiffre reste insuffisant pour assurer un bon déroulement de leur carrière ; aussi, il est prévu de porter d'ici à 2005 à plus de 700 le total des postes embarqués ouverts aux femmes, grâce à un accroissement du nombre des bateaux accessibles aux personnels féminins et à une augmentation du pourcentage de femmes embarquées (qui passerait de 10 à 15 % sur les bateaux déjà féminisés²⁷).

II - LA PROFESSIONNALISATION, À LA FIN DES ANNÉES QUATRE-VINGT-DIX, A SENSIBLEMENT ACCÉLÉRÉ LA FÉMINISATION

Divers phénomènes, dont la professionnalisation est, avec la suppression des quotas, une composante majeure, ont, à la fin des années quatre-vingt-dix, influé en faveur du processus de féminisation.

A - UN CONTEXTE GÉNÉRAL FAVORABLE À LA FÉMINISATION

1. Une nouvelle place pour les femmes au sein de la société

La place croissante prise par les femmes sur le marché de l'emploi (leur part dans la population active passant de 37 % en 1973 à 44,7 % en 1994) a constitué l'une des dimensions de ce phénomène, la progression du travail féminin, y compris s'agissant des mères de famille, ayant entraîné les prémices d'une redéfinition des rôles sociaux traditionnellement assignés aux femmes.

2. Un nouveau type de conflits

La nature des guerres s'est sensiblement modifiée au cours des dernières décennies. Même si la Guerre du Golfe ou la première phase de l'intervention militaire américaine en Irak s'en rapprochent à certains égards, la plupart des conflits armés contemporains n'obéissent plus au modèle des guerres traditionnelles. Les militaires doivent désormais fréquemment faire face à des situations où il s'agit moins de combattre que de prévenir la guerre.

²⁴ Étude « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », *op. cit.*

²⁵ Étude « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », *op. cit.*

²⁶ La liste des principaux bâtiments accueillant des femmes figure en annexe.

²⁷ Audition de l'amirale Desbordes devant la délégation.

Une autre évolution majeure du contexte est constituée par la technicité croissante de la guerre, concrétisée par le recours à des technologies de pointe de plus en plus sophistiquées. Dans la marine et dans l'aviation, en particulier, le « combat » prend la forme d'une action à distance, et dépend plus de la qualité des armes et de la formation technique de celui ou celle qui les utilise que de la force physique et de l'agressivité collective des soldats concernés.

Certes, les militaires d'aujourd'hui peuvent toujours être amenés à devoir combattre, y compris lors d'opérations de maintien de la paix, et « dans un conflit terrestre, tuer un ennemi dans un combat rapproché et les conséquences (psychologiques) qui en découlent restent au cœur de l'action guerrière, en dépit des avancées technologiques »²⁸.

3. Suspension de la conscription et expériences des armées étrangères

Une nouvelle doctrine de défense a remis en cause le modèle de l'armée de masse, en donnant la priorité aux capacités de projection²⁹ ; elle aboutit, en février 1996, à l'annonce par le Président de la République de la fin du service national à partir de 1997, et à l'avènement progressif d'une nouvelle armée, composée de militaires professionnels.

Cette nouvelle donne aura une influence notable sur la féminisation des armées.

La perspective du « papy boom », à partir de 2005, plaide enfin dans le sens de cet élargissement du vivier de recrutement des armées.

B - LA PROFESSIONNALISATION, UN « APPEL D'AIR » IMPORTANT

En 1997, par la loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, la France s'engageait dans la professionnalisation de ses armées.

Pour réaliser cet objectif, une loi de programmation militaire pour la période 1997-2002 est votée.

Cette loi prévoit sur la période :

- une quasi-stabilité du nombre des officiers (- 267) ;
- une réduction du nombre des postes de sous-officiers ou officiers mariniers (- 15 532) ;
- une forte augmentation du nombre des militaires du rang engagés (+ 47 975) ;
- la disparition des appelés (- 201 498).

²⁸ « Femmes combattantes : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique », Christopher Dandeker, *Revue française de sociologie*, 44-4, 2003, pp. 735-758.

²⁹ Capacité pour un pays d'envoyer des forces armées sur un théâtre extérieur.

Conjointement, pour pallier la disparition progressive des conscrits, les armées font appel au volontariat ouvert à tous, pour une durée d'un an, renouvelable quatre fois.

Des contrats d'engagement spécifiques à chaque armée permettent le recrutement des engagés nécessaires.

Un repyramidage hiérarchique est réalisé et des mesures d'incitation au départ appliquées au profit des cadres dès 1997.

L'ensemble de ces dispositions a pour conséquence d'ouvrir, par nécessité, des milliers d'emplois militaires, jusqu'ici occupés principalement par des hommes, aux femmes qui souhaitent servir dans les armées.

C - LA SUPPRESSION DES QUOTAS (1998)

Le décret n°98-86 du 16 février 1998 modifiant seize décrets portant statuts particuliers de certains corps d'officiers et de sous-officiers³⁰ supprime les quotas de recrutement. « Désormais, le principe retenu au sein des armées est celui de l'égalité entre hommes et femmes pour l'accès aux différents corps militaires, et ce n'est qu'à titre d'exception que la nature des emplois ou leurs conditions d'exercice peuvent justifier d'en exclure l'affectation de militaires féminins »³¹.

L'arrêté inter-armées du 29 avril 1998, modifié par l'arrêté du 10 novembre 1999, fixe les emplois qui ne peuvent, dans les armées et la gendarmerie nationale, être tenus que par des officiers, sous-officiers et officiers mariniers masculins.

Les emplois concernés par ces restrictions d'accès, énumérés limitativement, peuvent être classés en deux groupes :

- les emplois qui impliquent la possibilité d'un contact direct et prolongé avec des forces hostiles ;
- les emplois s'exerçant dans des conditions particulières, notamment de promiscuité.

Était également prévu un réexamen périodique de cette liste, afin d'apprécier si, compte tenu des évolutions de la société, le maintien des exclusions en cause est justifié. M. Alain Richard, ministre de la Défense, demandait à cette fin aux armées, pour le 1^{er} juillet 2000, une étude précisant l'étendue de l'exclusion des femmes « de certains emplois caractérisés par la possibilité d'un contact direct avec des forces hostiles ».

³⁰ Jusqu'en 1998, les décrets portant statuts particuliers des différents corps d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniers en réglementaient l'accès, soit en instaurant des quotas, soit en laissant aux arrêtés annuels de recrutement le soin d'établir la proportion d'hommes et de femmes admis à intégrer les différents corps.

³¹ *Les femmes militaires, repères socio-démographiques*, de Zakia Belmokhtar, sous la direction de Jean-François Léger, Observatoire social de la défense (OSD), 2000.

D - L'ÉVOLUTION DEPUIS 1998

Aujourd'hui, la situation a évolué dans le sens d'une ouverture quasi totale. En effet, la restriction d'emploi des femmes dans les équipages d'avion embarqués et dans l'ensemble de la garde républicaine a été supprimée en 1999. Les années 2000 et 2001 ont marqué l'ouverture des postes administratifs de la Légion étrangère, dans l'armée de terre ; de la spécialité « pilote de chasse embarqué » et « fusilier commando », dans la marine.

Dans l'armée de terre comme dans l'armée de l'air, tous les métiers sont désormais *a priori* accessibles aux femmes. En 1999, pour la première fois, une femme est devenue pilote de chasse, et neuf femmes commandos de l'air.³²

Les femmes entrant dans la marine après le 1er janvier 1999 sont désormais susceptibles d'embarquer, comme les hommes, quelle que soit leur situation de famille (fin du volontariat à l'embarquement pour les mères de famille).

À l'exception des spécialités impliquant un embarquement sur un sous-marin, tous les métiers de la marine sont donc désormais accessibles aux femmes : il y a ainsi aujourd'hui 10 femmes fusiliers marins et quelques femmes pilotes d'avion « Atlantique » et d'hélicoptères ; et la future première femme pilote de chasse embarquée est en cours de formation.

Dans la gendarmerie, les sous-officiers féminins ont accès, depuis 1999, à la Garde républicaine et au groupe de surveillance et d'intervention de la gendarmerie nationale (qui comprend, outre le Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN), l'Escadron parachutiste d'intervention de la gendarmerie nationale et le Groupe de sécurité de la Présidence de la République), depuis août 2000, aux emplois concernant les unités navigantes de la gendarmerie maritime, et, depuis décembre 2002, à la musique de la gendarmerie mobile. Seuls les emplois de sous-officiers de la gendarmerie mobile demeurent donc interdits aux femmes.

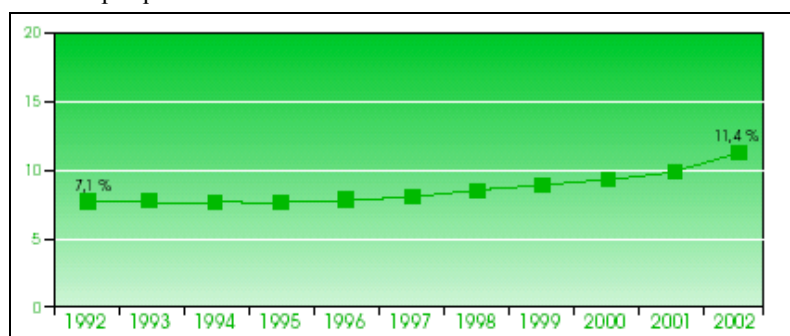
³² *Les femmes militaires, repères socio-démographiques*, p. 13, *op.cit.*

III - LES DONNÉES STATISTIQUES MARQUENT UNE FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DES FEMMES MILITAIRES DEPUIS LA PROFESSIONNALISATION

A - UNE FÉMINISATION QUI S'EST ACCÉLÉRÉE APRÈS 1998

Si le taux de féminisation des armées reste encore limité, il a sensiblement progressé dans les dix dernières années, passant de 7,1 % en 1992 à 11,4 % en 2002³³.

Graphique 1 : Évolution du taux de féminisation dans les armées



Source : OSD.

Le tableau ci-dessous permet de mettre en évidence le rôle de la professionnalisation à cet égard : deux sous-périodes apparaissent en effet nettement au cours des dix dernières années.

De 1992 à 1998, le taux de féminisation avait très peu augmenté, passant seulement de 7,1 à 7,8 % (soit une augmentation de 0,1 point par an).

La féminisation s'est accélérée à partir de 1999, année au cours de laquelle les effets de la loi de programmation militaire 1997-2002 ont commencé de se faire sentir ; l'augmentation a atteint en moyenne 0,9 point par an entre 1999 et 2002.

Tableau 1 : Taux de féminisation des militaires de carrière, sous contrat et des volontaires par grande catégorie

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Officiers	4,0	3,6	3,9	3,9	4,1	4,3	4,4	4,9	5,1	5,9	6,7
Sous-officiers	7,5	7,9	8,0	8,1	8,2	8,4	8,4	8,7	9,1	9,6	10,2
Militaires du rang	7,9	7,9	8,2	8,2	7,9	7,4	8,1	9,1	10,6	11,4	13,0
Volontaires	-	-	-	-	-	-	-	2,0	12,7	20,8	26,6
Total	7,1	7,4	7,5	7,5	7,6	7,7	7,8	8,3	9,1	10,1	11,4

Source : *Bilan social 2001* et *Bilan social 2002*, publiés par la Direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense

³³ Les données 2003, consolidées, ne sont pas utilisables à des fins de comparaison avec les données OSD.

Cette évolution est commune aux différents niveaux hiérarchiques : entre 1992 et 1998, l'augmentation du taux de féminisation avait été très lente pour les officiers (augmentation de 0,4 point en 6 ans), les sous-officiers (augmentation de 0,9 point en 6 ans) et les militaires du rang (augmentation de 0,2 point en 6 ans).

À partir de 1999, une accélération sensible intervient en revanche dans chacune de ces catégories : augmentation de 2,3 points, entre 1998 et 2002, pour les « officiers » (soit + 0,6 point par an) ; augmentation, mais plus limitée, sur la même période pour les « sous-officiers » (+1,2 points, soit 0,3 point par an) ; augmentation la plus forte (+ 4,9 points, soit 1,2 points par an) pour les « militaires du rang ». Contribue par ailleurs à accroître dans des proportions importantes la féminisation, à partir de 1999, la mise en place de la catégorie des « volontaires », cette dernière catégorie étant, de loin, la plus féminisée (26,6 % en 2002).

On voit alors le rôle majeur joué, au cours des années quatre-vingt-dix, par la professionnalisation et la suppression des quotas dans l'accélération de la féminisation des armées.

L'augmentation de la féminisation a été logiquement la plus forte dans les catégories « militaires du rang » et « volontaires » ; ceci s'explique par la nécessité de remplacer les appelés (dont le nombre a diminué rapidement à partir de 1999 du fait de la suspension du service national).

L'augmentation a été logiquement la plus faible dans la catégorie « sous-officiers », où la professionnalisation s'est accompagnée d'une réduction des effectifs. L'augmentation a enfin été importante dans la catégorie « officiers » ; en effet, si les effectifs de cette catégorie sont restés pratiquement stables, la nécessité de remplacer un certain nombre d'appelés, la féminisation du corps des officiers sous contrat appelés à remplacer les officiers du contingent dans des « spécialités » non militaires (juristes, par exemple, ou communication) et le repyramidage, suite au changement de format des effectifs professionnels opéré à l'occasion de la professionnalisation, ont accru le renouvellement des effectifs au-delà de son taux habituel (lié aux départs en retraite et aux fins de contrat).

B - UNE FÉMINISATION DES EFFECTIFS INÉGALE SELON LES ARMÉES

Les effectifs des militaires de carrière, sous contrat et volontaires dans les armées françaises atteignaient 349 496 personnes au 31 décembre 2003, en données consolidées selon la Direction de la fonction personnel (DFP).

Sur ce total, environ 12,7 %, soit près de 44 500 en 2003 (contre 18 000 en 1987), étaient des femmes.

Parmi celles ci, l'armée de terre en accueillait 29 %, la gendarmerie 25,1 %, l'armée de l'air 24,9 %, la marine 11,75 % et le Service de santé des armées 8,25 %³⁴.

Tableau 2 : Répartition des femmes militaires entre les différentes armées

	Effectifs féminins	Pourcentage
Armée de Terre	12 854	29 %
Gendarmerie	11 159	25,1 %
Armée de l'Air	11 055	24,9 %
Marine	5 216	11,75 %
Santé	3 663	8,25 %
Autres	430	1 %
Total	44 377	100 %

Source : DFP

Compte tenu de l'inégalité de leurs effectifs respectifs, les taux de féminisation les plus élevés étaient toutefois observés, au 31 décembre 2003, dans le service de santé des armées, avec 46,3 %, devant l'armée de l'air, avec 18,2 %, la marine (12,1 %), la gendarmerie (11,4 %) et l'armée de terre (9,5 %).

C - L'ANALYSE DES RECRUTEMENTS DES DIFFÉRENTES ARMÉES CONFIRME LES PROGRÈS DE LA FÉMINISATION

Si la part des femmes dans les effectifs militaires reste encore limitée, cette situation traduit pour partie le reflet du passé : en effet, même si le renouvellement de ces effectifs a été accéléré par la professionnalisation, il ne porte naturellement, chaque année, que sur une part limitée des personnels.

L'analyse des recrutements directs des personnels militaires des armées, répertoriés dans le tableau ci après, montre que **la part des femmes parmi les nouveaux recrutés est sensiblement plus importante**, puisqu'elle atteignait, en 2002, environ **24 % pour l'ensemble des catégories**. Une analyse par armée montre que la féminisation du recrutement est particulièrement élevée dans l'armée de l'air et la gendarmerie (32 %), le record en la matière étant détenu par le service de santé des armées, avec 65 %. L'armée de terre (17 %) et la marine (16,5 %) apparaissent à cet égard en retrait³⁵.

³⁴ Le reste des services (Délégation générale pour l'armement (DGA), Service des essences des armées, administrations centrales, contrôle général, affaires pénales et services divers) en accueillant 1 %.

³⁵ La marine a toutefois connu en 2003 une nouvelle progression de la féminisation de son taux de recrutement, passé à 17,1 % (source : Direction du personnel militaire de la marine).

Tableau 3 : Nombre et pourcentage de femmes dans le recrutement direct des personnels militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie hiérarchique et par armée ou service, en 2002³⁶

Armées	Officiers			Sous-officiers			Militaires du rang			Volontaires			Total		
	Total	Nombre de femmes	% de femmes	Total	Nombre de femmes	% de femmes	Total	Nombre de femmes	% de femmes	Total	Nombre de femmes	% de femmes	Total	Nombre de femmes	% de femmes
Terre	526	108	20,53	1744	293	16,80	9699	1400	14,43	3278	808	24,65	15247	2609	17,11
Marine	197	57	28,93	681 ³⁷	160 ²	23,49	2449	291	11,88	1099	223	20,29	4426	731	16,52
Air	261	80	30,65	1352	330	24,41	2539	752	29,62	683	387	56,66	4835	1549	32,04
Gendarmerie	74	26	35,14	1844	427	23,16	0	0	0	6960	2389	34,32	8878	2842	32,01
DGA	86	18	20,93	0	0	0	0	0	0	0	0	0	86	18	20,93
Santé	70	27	38,57	485	419	86,39	0	0	0	141	9	6,38	696	455	65,37
Essences	3	0	0	0	0	0	97	10	10,31	0	0	0	100	10	10
Total	1217	316	25,97	6106	1629	26,68	14784	2453	16,59	12161	3816	31,38	34268	8214	23,97
<i>Rappel 2001</i>	<i>1382</i>	<i>352</i>	<i>25,47</i>	<i>7041</i>	<i>1586</i>	<i>22,53</i>	<i>22368</i>	<i>3945</i>	<i>17,64</i>	<i>8931</i>	<i>2783</i>	<i>31,16</i>	<i>39722</i>	<i>8666</i>	<i>21,82</i>
<i>Rappel 2000</i>	<i>1239</i>	<i>263</i>	<i>21,23</i>	<i>5872</i>	<i>1306</i>	<i>22,24</i>	<i>17288</i>	<i>2601</i>	<i>15,05</i>	<i>8989</i>	<i>2209</i>	<i>24,57</i>	<i>33388</i>	<i>6379</i>	<i>19,11</i>

Source : délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances du Conseil économique et social, à partir des données du *Bilan social 2002* publié par la Direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense, chapitre 2 « Les mouvements de personnels », 1 – Les recrutements, page 30.

³⁶ Les recrutements intervenus dans les catégories d'officiers et de sous-officiers à la suite du succès d'un militaire à un concours ou d'une autre forme de promotion interne ne sont pas pris en compte dans ce tableau, qui ne concernent que les seuls recrutements directs.

³⁷ Élèves de l'école de maistrance qui ont vocation à devenir sous-officiers.

Une composante importante de ce phénomène est constituée par la féminisation croissante des recrutements d'officiers et de sous officiers (environ 26 % en 2002).

Divers éléments conduisent toutefois à nuancer ce constat.

Actuellement, le taux de féminisation des recrutements est élevé (en flux) ; mais la question se pose de savoir si, lorsque les armées auront estimé que le retard cumulé en matière de féminisation est résorbé (en stock), le recrutement féminin se ralentira ou non.

Par ailleurs, on constate **que le taux de départ des femmes de l'institution militaire est plus important que celui des hommes.**

Cette donnée tient à divers facteurs : d'abord, comme le montrent les tableaux précédents, la catégorie dans laquelle le taux de féminisation des recrutements directs est le plus élevé est en 2002 celle des « volontaires » (avec 31,4 %) ; or il s'agit par définition des personnels dont la situation est la plus précaire, puisqu'ils sont recrutés sur des contrats annuels, renouvelables quatre fois. Leur taux de départ est donc particulièrement élevé.

Par ailleurs, même lorsqu'elles sont militaires de carrière, les femmes interrompent, en moyenne, leur carrière plus tôt que leurs homologues masculins, pour bénéficier d'une retraite à jouissance immédiate, dès quinze ans de service pour les sous-officiers et les militaires du rang, et après vingt-cinq ans de service pour les officiers³⁸.

Ainsi, si l'on voulait atteindre en moyenne période dans les effectifs militaires (en stocks) un nombre égal d'hommes et de femmes, il faudrait recruter chaque année, en flux, plus de femmes que d'hommes.

Même s'il convient ainsi d'y apporter quelques nuances, le niveau actuel et la progression des taux de féminisation des recrutements des armées laissent présager que la place des femmes dans les armées devrait continuer de s'accroître au cours des prochaines années.

Dans sa contribution à la Charte de l'égalité, le ministère de la Défense prévoyait ainsi que, compte tenu de la féminisation croissante de ses taux de recrutement, « la place des femmes dans les armées ne cessera de progresser au cours des prochaines années pour atteindre un taux de féminisation a priori proche des 20 %, voire supérieur si ce recrutement continue à croître ».

L'évolution, au cours des deux dernières années, du nombre des femmes au sein des armées, passé de 39 000 (soit un taux de 11,4 %) en 2002, à 44 377 femmes au 31 décembre 2003 (soit un taux de féminisation moyen de 12,70 %) rend ces projections crédibles, car la féminisation se poursuit à un rythme soutenu au sein de la gendarmerie, de l'armée de l'air et de la marine, notamment.

³⁸ Entretiens du rapporteur avec le général Felten, directeur du personnel militaire de l'armée de l'air, le 18 mars 2004, et avec le général Gilles, directeur du personnel militaire de l'armée de terre, le 18 mars 2004.

IV - LA PLACE DES FEMMES DANS LE RECRUTEMENT ET LA HIÉRARCHIE MILITAIRES

A - LES ARMÉES : UN UNIVERS PROFESSIONNEL HIÉRARCHISÉ ET DIFFÉRENCIÉ

Ainsi qu'indiqué précédemment, parmi les 349 496 militaires employés en 2003 par les armées, 37 252 étaient officiers, 197 471 sous-officiers, 94 103 militaires du rang et 20 670 volontaires.

La division entre officiers, sous-officiers, militaires du rang et volontaires joue un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'ensemble professionnel profondément hiérarchisé et différencié que constituent les armées. Selon que l'on est officier, sous-officier ou militaire du rang, les attentes et les conditions d'exercice de la fonction militaire diffèrent en effet dans des proportions considérables, et pas seulement pour ce qui est le plus évident, c'est-à-dire en termes d'exercice des responsabilités : à titre d'exemple, aucun militaire du rang n'a le bénéfice du statut « de carrière », alors que la majorité des officiers et deux-tiers des sous-officiers servent sous ce statut.

D'autres facteurs (notamment l'origine du recrutement, l'âge auquel un grade est atteint et le niveau d'études...) influent sur le statut et la carrière des militaires.

Le mode de recrutement constitue aussi une différenciation importante, les officiers de carrière se distinguant des officiers sous contrat³⁹, ces derniers étant recrutés selon les cas sur des contrats courts (entre 3 et 5 ans) ou longs (suite de contrats pouvant aller jusqu'à 20 ans de service) ; le grade maximum atteignable par les officiers sous contrat est celui de commandant ou équivalent ; certains, à leur demande et au choix, suivant les besoins, peuvent toutefois devenir officiers de carrière et accéder aux grades supérieurs.

Les sous-officiers débutent tous leur carrière en tant que contractuels (le premier contrat varie entre 5 et 8 ans en fonction de la spécialité) ; seuls une partie d'entre eux obtient le statut de carrière, conditionné notamment par des examens et une bonne notation. Ils proviennent, soit directement du civil, soit du corps des militaires du rang engagés.

Leur formation militaire, qui dure plusieurs mois, se déroule dans des écoles de formation des sous-officiers propres à chaque armée : l'École nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent pour l'armée de terre, l'École de Maistrance (Brest) pour la marine, l'École de formation initiale des sous-officiers de l'armée de l'air (Rochefort) et les écoles de sous-officiers de gendarmerie de Châtellerauld, Chaumont, Le Mans et Montluçon.

Tous les militaires du rang servent sous contrat. Leur formation militaire dure quelques semaines. Des possibilités leur sont offertes d'intégrer le corps des sous-officiers dans l'armée de terre et la marine.

³⁹ Plus communément appelés OSC (Officiers sous contrat).

B - UNE MOINDRE PRÉSENCE DES FEMMES À MESURE QUE L'ON S'ÉLÈVE DANS LA HIÉRARCHIE

1. Une représentation encore insuffisante des femmes parmi les officiers

Les femmes représentaient, au 31 décembre 2003, 12,7 % des effectifs militaires des armées, mais seulement 8,07 % des officiers (contre 11,2 % des sous-officiers, 13,11 % des militaires du rang et 33,42 % des volontaires).

Ainsi, plus l'on s'élève dans la hiérarchie militaire, plus le pourcentage de femmes est faible.

Ce phénomène concerne toutes les armées.

Au 31 décembre 2003, le taux de femmes parmi les officiers était ainsi de 21,57 % dans le Service de santé des armées, de 9,39 % dans l'armement⁴⁰, de 9,08 % dans la marine, de 8,15 % dans l'armée de l'air, de 6,63 % dans l'armée de terre et de 2,80 % dans la gendarmerie. Le tableau suivant permet de le mettre en évidence.

⁴⁰ Hors comptes de commerce.

Tableau 4 : La féminisation des armées au 31 décembre 2003, par corps d'armée et par grade

Synthèse du 31 décembre 2003															
	Officiers			Sous-officiers			Militaires du rang engagés ⁴¹			Volontaires			TOTAL MILITAIRES		
	Effectif réalisé	Dont effectif féminin	%	Effectif réalisé	Dont effectif féminin	%	Effectif réalisé	Dont effectif féminin	%	Effectif réalisé	Dont effectif féminin	%	Effectif réalisé	Dont effectif féminin	%
Terre	15 729	1 043	6,63	49 202	5 350	10,87	68 084	5 949	8,74	2 403	512	21,31	135 418	12 854	9,49
Air	6 862	559	8,15	35 589	4 917	13,82	17 046	4 941	28,99	1 214	638	52,55	60 711	11 055	18,21
Marine	4 770	433	9,08	28 759	2 964	10,31	7 903	1 319	16,69	1 566	500	31,93	42 998	5 216	12,13
Gendarmerie	4 070	114	2,80	78 477	5 992	7,64	0	0	0	15 076	5 051	33,50	97 625	11 159	11,43
Armement⁴²	1 896	178	9,39	143	18	12,59	41	0	0	175	48	27,43	2 255	244	10,82
Santé	2 985	644	21,57	4 448	2 774	62,37	243	87	35,80	236	158	66,95	7 912	3 663	46,30
Essences	209	15	7,18	308	24	7,79	784	43	5,48	0	0	0	1 301	82	6,30
Autres services⁴³	731	21	2,87	545	83	15,23	0	0	0	0	0	0	1 276	104	8,15
TOTAL	37 252	3 007	8,07	197 471	22 122	11,20	94 103	12 341	13,11	20 670	6 907	33,42	349 496	44 377	12,70

Source : Direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense.

⁴¹ Les chiffres au 31 décembre 2003 sont des données consolidées, c'est pourquoi un écart est constaté entre ces derniers et les données arrêtées au 1^{er} décembre. En effet, les situations d'effectifs infra-annuelles ne tiennent pas compte, en particulier, des mouvements rétroactifs et des régularisations de situation.

⁴² Hors comptes de commerce.

⁴³ Administration centrale, contrôle général, affaires pénales, PPE, PIA.

La situation des femmes apparaît à cet égard inégalitaire par rapport à celle des hommes : au 31 décembre 2003, les officiers représentaient, en moyenne, 10,66 % des effectifs militaires⁴⁴ ; mais, alors que ce taux s'élevait à 11,22 % pour les hommes militaire, il n'atteignait que 6,78 % pour les femmes⁴⁵.

Tableau 5 : Hommes et femmes militaires en 2003 selon la catégorie hiérarchique : comparaison (en %)⁴⁶

Catégorie hiérarchique	Ensemble	Hommes	Femmes
Officiers	10,66	11,22	6,78
Sous-officiers	56,5	57,47	49,85
Militaires du rang engagés	26,92	26,80	27,81
Volontaires	5,92	4,51	15,56
Total	100	100	100

Champs : personnels sous contrat et de carrière ; hors comptes de commerce.

Source : DFP/OSD – Directions des personnels militaires – au 31 décembre 2003, en données consolidées.

La situation est plus défavorable encore pour les femmes si l'on considère les sommets de la hiérarchie militaires, constitués par les généraux et les officiers supérieurs.

Peu de femmes accèdent au généralat, et il faut attendre 1981 pour le service de santé des armées, 1988 pour l'armée de terre, 1998 pour l'armée de l'air et 2002 pour la marine, pour voir la première femme accéder au sommet de la hiérarchie. Aucun général de gendarmerie féminin n'a, à ce jour, été nommé.

Mais, même si ces nominations marquent une évolution positive, ces pionnières restent relativement isolées au sein des armées.

L'exemple de la marine montre tout à la fois les progrès importants accomplis en quelques années en ce domaine et leurs limites persistantes.

La marine est celle des quatre armées où, au 31 décembre 2003, le pourcentage d'officiers féminins était le plus élevé. Ce résultat est le fruit d'une progression relativement rapide de la féminisation des officiers, après la professionnalisation et la suppression des quotas, puisque le pourcentage de femmes parmi les officiers est passé de 3,3 % en 1997 à 9,1 % en 2003.

⁴⁴ Données consolidées, hors comptes de commerce (DFP/OSD).

⁴⁵ Des éléments sur le recrutement d'officiers féminins dans les différentes armées figurent en annexe.

⁴⁶ Lire ce tableau ainsi : au 31 décembre 2003, parmi les personnels militaires féminins, 6,78 % étaient officiers, 49,85% sous-officiers, 27,81% militaires du rang engagés...

Tableau 6 : Féminisation des officiers de la Marine⁴⁷

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Officier	Effectif	4871	4831	4843	4830	4704	4572	4770
	Dont femmes	163	183	211	236	283	348	433
	% femmes	3,3 %	3,8 %	4,4 %	4,9 %	6,0 %	7,6 %	9,1 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine (2004).

Pourtant, le pourcentage de femmes parmi les officiers généraux et supérieurs y reste, au 1^{er} janvier 2004, extrêmement faible, comme le montre le tableau ci dessous.

Tableau 7 : Effectifs des officiers de la marine au 1er janvier 2004

		Effectif total	Dont femmes	% de femmes
Officiers	Officiers généraux	46	1	2,2 %
	Officiers supérieurs	1723	25	1,5 %
	Officiers subalternes	2762	349	12,6 %
	Aspirants, élèves officiers	479	101	21,1 %
	Total officiers	5010	476	9,5 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine (2004)⁴⁸

L'armée de terre a connu une évolution assez semblable, puisque, si le nombre des officiers y a plus que doublé en six ans, passant de 503 en 1998 à 1010 en 2003, ce dernier chiffre ne représente, en pourcentage, qu'un taux de féminisation de 6,44 %.

Le taux de féminisation des officiers, tous corps statutaires confondus (hors Légion étrangère), était ainsi en 2003 de 27,6 % pour les sous-lieutenants, de 12,6 % pour les lieutenants, de 3,3 % pour les capitaines, de 3,7 % pour les commandants, de 1,7 % pour les lieutenants-colonels et de 0,6 % pour les colonels. Ainsi, 86 % des officiers féminins étaient, en 2003, des officiers subalternes⁴⁹, l'armée de terre ne comptant aucun officier général féminin en activité.

La part des femmes parmi les officiers de gendarmerie restait de même limitée à 2,8 % au 31 décembre 2003, malgré un accroissement de ses effectifs en officiers féminins. Elle comptait ainsi, au 1er juillet 2003, 100 femmes officiers : 4 lieutenants-colonels, 2 commandants, 8 chefs d'escadron et 19 capitaines, ainsi que 67 lieutenants et sous-lieutenants.

⁴⁷ Ces données n'incluent que les effectifs réalisés de la section marine ; sont inclus les commissaires, les gendarmes maritimes, les officiers du corps technique et administratif de la marine (OCTAM) et les ingénieurs des études et techniques des travaux maritimes (IETTM) ; sont exclus les effectifs hors budget et les services détachés.

⁴⁸ Ces effectifs prennent en compte les personnels directement gérés par la direction du personnel de la marine, mais pas les autres corps de la marine, (commissaires, officiers du corps technique et administratif, IETTM, gendarmes maritimes).

⁴⁹ Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 31 mars 2004.

Tableau 8 : Officiers de gendarmerie au 1^{er} juillet 2003

	de carrière	sous contrat ⁵⁰	CTAGN
Lieutenants-colonels	2	--	2
Commandants	--	--	2
Chef d'escadrons	3	5	--
Capitaines	8	5	6
Lieutenants	17	22	6
Sous-lieutenants	8 (en formation)	14	--
TOTAL	38	46	16

Source : éléments communiqués par la Direction du personnel de la gendarmerie.

La situation à cet égard dans **l'ensemble des armées** n'est guère plus favorable, puisque, selon la DFP, au 31 décembre 2003, seules 2 femmes détenaient le grade de général ou assimilé sur un effectif réalisé de 688 (soit 0,29 %), et 118 femmes le grade de colonel ou assimilé sur un effectif réalisé de 3357 (soit 3,52 %).

Pourtant, le pourcentage de femmes dans les recrutements d'officiers s'est fortement accru depuis la professionnalisation : il était ainsi, en 2002, pour l'ensemble des armées, de près de 26 % en moyenne (pour les seuls recrutements directs⁵¹) : ce taux variait de 20,53 % pour l'armée de terre et 20,93 % pour la Délégation générale pour l'armement (DGA), à 28,93 % pour la marine, 30,65 % pour l'armée de l'air, 35,14 % pour la gendarmerie et enfin 38,57 % pour le Service de santé des armées.

La faible traduction de ces importants recrutements dans les sommets de la hiérarchie militaire s'explique par un ensemble de phénomènes, qu'il convient d'analyser.

2. Une féminisation trop récente et des départs précoces des femmes en cours de carrière trop importants pour un accès en nombre des femmes au sommet de la hiérarchie

Le premier facteur, qui explique en bonne part cette situation, tient au **caractère récent de l'augmentation de la féminisation**⁵² : la progression de carrière au sein des armées, qui se fait par étape, au fil d'un cursus combinant temps de responsabilités ou de commandement, ancienneté et passage de concours ou d'examens professionnels assortis de formations, est nécessairement relativement lente, en particulier dans des corps qui ont de 5 à 8 grades. Les femmes, dont l'entrée en nombre dans le corps des officiers de carrière est largement liée à la féminisation, et donc relativement récente, n'ont donc pas encore eu le temps nécessaire à l'atteinte des grades les plus élevés.

⁵⁰ Sont intégrés dans la colonne « Officiers sous contrat » : les officiers 98-1 et les officiers des Corps techniques et administratifs de la gendarmerie nationale (CTAGN) sous contrat.

⁵¹ Hors recrutements intervenus dans les catégories d'officiers et de sous-officiers à la suite du succès d'un militaire à un concours ou d'une autre forme de promotion interne Source : *Bilan social 2002*, publié par la direction de la fonction militaire et du personnel civil du ^{ministère} de la Défense, chapitre 2 « Les mouvements de personnels », 1 – Les recrutements, page 30.

⁵² Des éléments sur les effectifs des officiers et sous-officiers féminins de l'armée de terre par ancienneté de service et de grade figurent en annexe.

Un autre facteur est constitué par **un taux de départ en cours de carrière plus élevé** pour les officiers féminins que pour leurs homologues masculins : dans l'armée de terre⁵³, le pic des départs en retraite se situe pour les officiers masculins entre la 25^{ème} et la 30^{ème} année de carrière ; il semble qu'il se produise de manière sensiblement plus précoce chez les femmes, les départs après 15 ans de carrière étant pour elles presque aussi importants que ceux intervenant après 25 ans de carrière, ce qui n'est pas le cas chez les hommes.

Dans l'armée de l'air, cette tendance à des départs précoces serait également plus développée dans le cas des femmes. Le général Gilles⁵⁴, directeur du personnel militaire de l'armée de terre, et le général Felten⁵⁵, directeur du personnel militaire de l'armée de l'air, citaient ainsi, lors de leur entretien avec le rapporteur, des exemples d'officiers féminins promis à un bel avenir qui avaient fait valoir leur droit à la retraite alors qu'elles avaient une forte probabilité de pouvoir accéder dans les deux ou trois années suivantes à une promotion au grade de général.

Le médecin général, directeur du service de santé des armées, mentionnait de même, au cours de son entretien avec le rapporteur⁵⁶, une étude effectuée sur la promotion 1973 montrant que le taux de départ des femmes après 25 ans de carrière était deux fois plus important que celui des hommes.

3. La faible représentation des femmes parmi les élèves des grandes écoles militaires traduit-elle une sélectivité plus grande à leur égard ?

Le très faible taux de femmes parmi les officiers supérieurs tient pour partie au faible nombre de femmes parmi les anciens élèves des grandes écoles militaires, qui sont appelés à occuper la grande majorité des emplois supérieurs.

Certes, toutes les grandes écoles militaires sont aujourd'hui accessibles aux femmes, mais l'ouverture de certaines d'entre elles est encore relativement récente⁵⁷ : si l'École polytechnique fut la première à s'ouvrir à des élèves féminins, en 1970, et si l'École spéciale militaire de Saint-Cyr leur est accessible depuis 1983, l'École navale ne l'est que depuis 1993 (l'institutionnalisation cette année là de l'embarquement des femmes ayant permis cette ouverture), et l'École de l'air depuis 1977 pour ce qui concerne le corps des officiers mécaniciens et des officiers de base, mais depuis 1996 seulement s'agissant de l'accession au corps des officiers de l'air.

⁵³ Entretien du rapporteur avec le général Gilles, le 18 mars 2004.

⁵⁴ Entretien du rapporteur avec le général Gilles, le 18 mars 2004.

⁵⁵ Entretien du rapporteur avec le général Felten, le 18 mars 2004.

⁵⁶ Entretien du rapporteur avec le général Meyran, le 19 mars 2004.

⁵⁷ Les éléments concernant ce point sont notamment issus du livre « *La féminisation des écoles d'officiers : École de l'air, École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale* », de Marie-Amélie Bouchard, les rapports du C2SD, novembre 1996.

Par ailleurs, si l'ensemble des formations proposées dans les trois écoles sont depuis ces dates ouvertes à tous sans distinction de sexe, les recrutements féminins sont, jusqu'à une date récente, restés encadrés de manière à « garder le contrôle des effectifs féminins dans (les diverses armes ou fonctions) et d'éviter ainsi une trop forte féminisation de certaines spécialités »⁵⁸.

À l'École navale, cet encadrement prenait la forme d'un quota de 10 % appliqué au recrutement du personnel féminin.

À Saint-Cyr, le nombre maximum de places offertes aux candidates aux différents concours d'accès à l'école était fixé tous les ans par arrêté ministériel sur une base de 5 %.

À l'École de l'air, le nombre des places offertes aux femmes, qui était défini par un quota, a été, à partir de 1996, établi chaque année par arrêté ministériel.

Ces restrictions ont été levées par la suppression des quotas, en 1998.

Tableau 9 : Nombre et pourcentage de femmes parmi les élèves de l'École navale depuis 1993

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
École navale	Effectif	75	75	80	75	77	80	80	75	75	75	75
	Dont femmes	7	4	0	5	2	8	9	6	12	6	7
	% femmes	9 %	5 %	0 %	7 %	3 %	10 %	11 %	8 %	16 %	8 %	9 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine, 2004.

Toutefois, le nombre de jeunes filles parmi les élèves des grandes écoles militaires est resté relativement faible, leur pourcentage n'ayant par exemple, à l'École navale, dépassé 10 % qu'à deux reprises depuis 1998, comme le montre le tableau de la page précédente.

La plupart des officiers féminins issues de ces écoles n'ont donc pas encore eu le temps nécessaire pour parvenir au sommet de la hiérarchie.

On peut s'interroger sur la persistance de cette faible représentation féminine, qui tient sans doute pour partie au caractère scientifique des concours d'entrée à ces écoles. La totalité des élèves de l'École navale et de l'École de l'air sont en effet issus des classes préparatoires scientifiques où, même si la proportion de jeunes filles tend à augmenter, elle reste sensiblement inférieure à celle des élèves masculins.

Cette explication vaut dans une moindre mesure, s'agissant de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr. En effet, si une partie des élèves de cette école est également recrutée à l'issue des classes préparatoires scientifiques, une majorité provient des filières Lettres et Économie, ainsi que du concours ouvert aux diplômés de l'Université, où les filles ne sont pas en proportion moindre que les garçons.

⁵⁸ Marie-Amélie Bouchard, *op. cit.*, p. 10.

S'agissant des officiers de gendarmerie⁵⁹, une évolution sensible a été amorcée : certes, une partie d'entre eux proviennent d'un recrutement externe (grandes écoles militaires, officiers des armées ou de réserve, sous contrat) ou interne intervenant dans les conditions prévues par le décret portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie, où la part des femmes reste très limitée : mais le recrutement par concours externe dit « universitaire », ouvert, pour la première fois en 2002, (sortie EOGN en 2004), aux étudiants titulaires d'une maîtrise ou d'un titre équivalent, témoigne d'un degré relativement élevé de féminisation : la première promotion comptait ainsi 12 femmes pour 36 candidats reçus ; quant à la seconde, en 2003, 16 femmes ont été reçues sur 45 candidats, soit un taux de 35,6 %. Le recrutement des officiers sous contrat pour l'année 2003 comportait par ailleurs 8 femmes sur 27 personnes retenues, soit un taux de féminisation de 29,6 %.

4. Un pourcentage particulièrement élevé de femmes recrutées sous contrat

Une autre explication de cette faible présence des femmes dans la haute hiérarchie militaire tient au fait qu'une part importante des officiers féminins est recrutée sous contrat.

La loi de 1997, si elle a favorisé un accroissement des recrutements d'officiers féminins, a eu en effet une conséquence indirecte sur le recrutement des femmes : la suspension du service national a laissé vacantes un certain nombre de fonctions jusque là tenues par des appelés.

Des postes sous contrat ont alors souvent été créés pour les remplacer, ceux-ci étant pourvus en proportion importante par des femmes.

L'armée de terre, comme la marine ou la gendarmerie, recrutent de plus en plus d'officiers féminins, mais cela concerne surtout les recrutements d'officiers sous contrat.

Le général Gilles, directeur du personnel militaire de l'armée de terre, soulignait ainsi, lors de son entretien avec le rapporteur, la forte augmentation du pourcentage de femmes parmi les officiers, passé de 2,56 % en 1997 à 6,44 % en 2003, soit 1010 officiers féminins, la moitié d'entre eux étant des officiers sous contrat. Dans la Marine, de même, plus de la moitié des officiers sous contrats courts recrutés sont des femmes.

Cette forte représentation des femmes dans les recrutements opérés sous contrat était également constatée dans les autres catégories hiérarchiques.

Dans les catégories « militaires du rang » et « volontaires », les femmes représentent respectivement 13,11 % et 33,42 % des effectifs au 31 décembre 2003. Or ces deux catégories sont, par définition les plus précaires, puisque tous les militaires du rang servent sous contrat, et que les volontaires sont engagés sur des contrats d'un an, renouvelables quatre fois.

⁵⁹ Des éléments statistiques sur les recrutements d'officiers de gendarmerie masculins et féminins figurent en annexe.

Cette sur-représentation relative des femmes dans les catégories dont la situation est la plus précaire se vérifie *a fortiori*, si l'on considère non plus les effectifs (en stocks), mais les recrutements (en flux), en tout cas s'agissant de la catégorie des volontaires. Les femmes représentaient en effet, en 2002, près du tiers de l'ensemble des volontaires recrutés (31,38 % des recrutements directs, hors promotions internes), ces pourcentages étant respectivement de 20 % dans la marine, de 24,6 % dans l'armée de terre, de 34,3 % dans la gendarmerie, et de 56,6 % dans l'armée de l'air⁶⁰.

C - UNE CONCENTRATION ENCORE FORTE DANS DES DOMAINES D'ACTIVITÉ RESTREINTS

1. Des femmes traditionnellement concentrées dans un nombre de secteurs limités

L'étude « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* », de Mme Zakia Belmokhtar, montrait que, en 1999, 56 % des femmes militaires exerçaient leur activité dans le domaine de la gestion et de l'administration, et les trois autres postes où travaillaient le plus de femmes étaient, par ordre décroissant, la santé (11 % des femmes militaires), l'électronique, les réseaux et l'informatique (10 %) ainsi que la gendarmerie (9 %). A eux seuls, ces quatre groupes d'activité concentraient 86 % des femmes militaires.

Les différentes armées présentaient néanmoins sur ce plan des spécificités : ainsi, les activités de gestion et d'administration occupaient respectivement 81 % et 61 % des personnels militaires féminins de l'armée de terre et de l'armée de l'air, mais 41 % de ceux de la marine, et seulement 31 % dans la gendarmerie et 21 % dans le service de santé.

Hors la gestion et l'administration, la majorité des femmes militaires travaillaient, au sein de chacune des trois armées, dans un nombre limité de secteurs d'activité : « Il s'agit essentiellement, pour l'armée de terre et l'armée de l'air, du domaine de l'électronique, des réseaux et de l'informatique (12 %). Dans la marine, outre ce même secteur qui occupe 20 % des femmes, deux autres tiennent aussi une place assez importante : la mécanique et l'électricité (14 %), d'une part, et les activités aéronautiques (13 %), d'autre part »⁶¹.

Quant à la gendarmerie, 66 % des femmes y exercent des activités spécifiques de gendarmerie, et au service de santé des armées, 79 % des femmes exercent des activités sanitaires.

⁶⁰ En revanche, elles ne représentaient que 16,6 % des recrutements pour la catégorie militaires du rang, soit un pourcentage moindre que ceux valant dans les catégories sous-officiers et officiers.

⁶¹ « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », de Mme Zakia Belmokhtar, sous la direction de Jean François Léger, OSD, 2000, p 28.

Tableau 10 : Domaine d'activité des femmes selon l'armée d'appartenance (en %)

Domaine d'activité	Ensemble	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie	Services de santé
Gestion et administration	56,2	80,5	40,5	61,4	31,2	20,6
Santé	11,1	1,7	5,6	1,3	0,2	79,4
Électronique, réseaux et informatique	10,0	11,5	20,2	11,7	0,0	0,0
Activités de gendarmerie	8,9	0,0	0,0	0,0	65,9	0,0
Activités aéronautiques	4,4	1,7	12,7	7,7	0,0	0,0
Mécanique et électricité	3,5	0,8	13,5	5,0	1,6	0,0
Services	2,5	0,4	1,2	8,2	0,0	0,0
Activités militaires spécifiques	1,3	1,0	2,6	2,1	0,3	0,0
Activités maritimes	0,3	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0
Autres domaines	1,8	2,4	1,7	2,6	0,8	0,0
Total	100	100	100	100	100	100

Source : DFP/OSD – Enquête 1999 sur les femmes militaires in « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », de Zakia Belmokhtar p. 29.

Cette sur-représentation des femmes dans un nombre limité de secteurs d'activité se traduisait par ailleurs par une concentration géographique des femmes militaires en zone urbaine : en 1999, près de la moitié des militaires féminins exerçait leur activité dans les états-majors, directions, écoles et unités de type médical, très souvent localisés en milieu urbain. Notamment, 23 % des effectifs militaires féminins se concentraient à Paris et en Ile de France, contre 12 % des effectifs masculins⁶².

2. Une situation qui tend à évoluer

Cette situation aurait toutefois commencé d'évoluer : ainsi, parmi les femmes âgées de 35 ans et plus en 1999, 64 % occupaient un poste de type administratif, alors que celles âgées de moins de 35 ans à cette date n'étaient plus « que » 52 % dans ce cas.

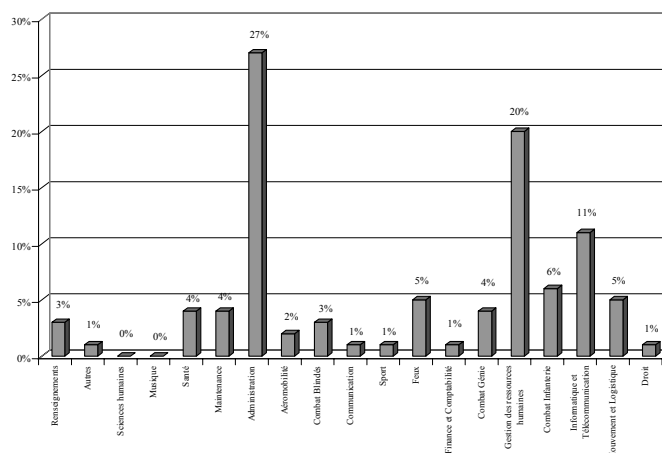
Au sein de l'armée de terre, l'ouverture de l'ensemble des métiers aux femmes, à laquelle a contribué la professionnalisation, commence de même à être perceptible, comme le montre le graphique de la page suivante.

Ce diagramme en secteur montre clairement que les femmes restaient encore en majorité, en 2003, concentrées dans un nombre limité de spécialités : l'administration, la gestion des ressources humaines, ainsi que l'informatique et les télécommunications, concentrent ainsi encore 58 % des personnels féminins de l'armée de terre. Mais elles commencent à accéder à des spécialités opérationnelles plus diversifiées, telles que le combat infanterie (6 %), les feux (5 %), le mouvement et la logistique (5 %), le combat génie (4 %), le combat blindé (3 %) ou l'aéromobilité (2 %) qui accueillent désormais 25 % des femmes, alors que l'arrêté stipulant que les « postes en contact direct et prolongé avec les forces adverses » ne pouvaient être tenus que par du personnel masculin n'a été abrogé qu'en 2000.

⁶² « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », de Mme Zakia Belmokhtar, p. 24.

On trouve ainsi aujourd'hui de jeunes femmes en unité d'infanterie ou dans des chars, par exemple, où elles occupent généralement des emplois de pilote d'engin blindé, de tireur canon de 20 millimètres, de tireur de missile anti-char, ou de conducteurs de camion de ravitaillement.

Graphique 2 : Répartition du personnel féminin par domaine de spécialité en 2003



Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre.

Le poids du personnel féminin reste cependant très variable dans l'armée de terre selon les domaines de spécialité : s'il dépasse 20 % dans six spécialités (gestion des ressources humaines 45 % ; droit et communication 28 % ; administration et finances-comptabilité 23 % ; sciences humaines 22 %), il reste relativement faible dans les spécialités opérationnelles, auxquelles les femmes n'ont eu accès que récemment (renseignement 10 %, aéromobilité 9 %, feux 6 %, combat blindé et combat génie 5 %, combat infanterie 4 %) ⁶³.

Témoigne également de ce début de diversification des fonctions exercées par les femmes militaires, **l'accès d'un certain nombre de celles-ci aux fonctions de pilote au sein des armées**, comme le signalait un récent article paru dans une revue d'aviation ⁶⁴ :

Dans l'armée de l'air, 42 pilotes féminins, en majorité des officiers sous contrat, sont en activité (soit 2,07 % des pilotes au 31 décembre 2003) et 23 autres en formation. Toutes les spécialités de l'aviation de combat sont concernées, avec 7 pilotes et 3 Navigateurs officiers systèmes d'armes (NOSA) ; la Force aérienne de projection (FAP) emploie de même 21 pilotes féminins, et la spécialité hélicoptère 9.

⁶³ Des éléments plus détaillés sur le poids du personnel féminin selon le domaine de spécialité figurent en annexe.

⁶⁴ « Les militaires français ont gagné leurs ailes », de Jean-Marc Tanguy, *Air & Cosmos*, n° 1928, 19 mars 2004.

L'aéronavale compte 12 femmes pilotes, dont 10 Officiers sous contrat (OSC) et 2 anciennes élèves de l'École navale, la future première pilote de chasse de l'aéronavale achevant actuellement sa formation.

L'Aviation légère de l'armée de terre (ALAT) emploie pour sa part 3 officiers pilotes féminins (sur 556) et 23 sous-officiers féminins (sur 556). Quant à la gendarmerie, elle compte dans ses rangs deux pilotes féminins et une mécanicienne.

Au terme de cette première partie, il semble possible de dresser un premier constat sur l'incidence de la professionnalisation sur la place des femmes au sein des armées : la professionnalisation et la suppression des quotas appliqués aux femmes ont ainsi accéléré de manière très sensible la féminisation des armées françaises, ce phénomène concernant toutes les armées, toutes les catégories et, dans une certaine mesure, toutes les spécialités.

Pour autant, la présence des femmes au sein des armées reste particulièrement marquée dans les emplois les moins stables et les moins prestigieux, et son augmentation à une cadence accélérée n'a pas remis fondamentalement en cause la sur-représentation des femmes dans un petit nombre d'activités, et notamment les emplois de type administratif.

En cela, la place des femmes au sein des armées ne diffère guère de celle qu'elles occupent dans l'ensemble de la société : malgré la féminisation de la population active intervenue au cours des quarante dernières années, les femmes accèdent en effet encore très peu dans notre pays aux lieux de décision, restent sur-représentées dans les emplois les moins prestigieux, et concentrées dans un petit nombre de secteurs.

CHAPITRE II

QUELLE CARRIÈRE POUR LES FEMMES DANS LES ARMÉES ?

Les armées françaises constituent un univers professionnel particulièrement vaste - le ministère de la Défense, avec des effectifs d'environ 350 000 militaires, est le troisième employeur public après l'Éducation nationale et le secteur hospitalier - marqué par de fortes spécificités selon les armées.

Mieux connaître la Défense nationale et l'ouverture de ses métiers aux femmes, à travers les auditions de nombreuses personnalités et à la lumière des travaux universitaires et sociologiques civils et militaires menés sur ce thème, a été notre but dans ce laps de temps extrêmement restreint qui nous était imparti.

La professionnalisation et la féminisation des armées ont en effet suscité un intérêt nouveau pour les femmes souhaitant accéder à un emploi en leur sein.

Ces travaux et enquêtes⁶⁵, par la complémentarité de leur champ d'investigation et les regards croisés qu'ils portent depuis sept à huit ans sur l'institution militaire, constituent un moyen privilégié pour appréhender la nouvelle place que celle-ci fait aux femmes.

I - LA FORMATION MILITAIRE INITIALE ET LA PREMIÈRE AFFECTATION

A - LA FORMATION MILITAIRE INITIALE

À leur entrée dans les armées, les nouveaux engagés reçoivent une formation qui peut avoir lieu en école (pour tous les officiers et sous-officiers) ou en unité.

Il semble, au vu des rapports traitant de la formation de base, que cette première expérience concrète du milieu militaire laisse en général une bonne impression aux sous-officiers féminins. Tel n'est pas nécessairement le cas pour les élèves officiers féminins, dans certaines écoles.

1. L'intégration des élèves féminins au sein des écoles d'officiers

Le rapport « *La féminisation des écoles d'officiers : École de l'air, École spéciale militaire, École navale* », publié à la fin de 1996 (avant la professionnalisation) par Marie-Amélie Bouchard dans le cadre du Centre d'études en sciences sociales de la Défense (C2SD), a traité plus particulièrement la question de l'intégration des élèves officiers féminins dans les écoles militaires.

⁶⁵ Un rapport intitulé : « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques et aspects sociologiques* », publié par l'Observatoire social de la Défense (OSD), donne en particulier une photographie précise et relativement complète des caractéristiques professionnelles des femmes militaires des différentes armées en octobre 1999.

Marie-Amélie Bouchard rappelle une présence permanente des femmes sur le campus des écoles militaires, que ce soit dans les services ou comme élèves stagiaires d'autres écoles qui y séjournent au moins une partie de l'année (élèves du commissariat à l'École de l'air et de l'École militaire de la flotte pour l'École navale, ainsi que de l'École militaire du corps technique et administratif).

Se trouvent ainsi juxtaposées la culture qui se voudrait masculine, référencée par la force, et la culture dite « féminine », qui serait plus pragmatique, intuitive et sociale.

L'insertion d'élèves féminins pourrait être perçue comme susceptible d'affaiblir une cohésion de promotion. L'étude nous prouvera à terme le contraire.

Clotilde Caraire, dans « *Les femmes militaires : aspects sociologiques* », publié en juillet 2000 par l'Observatoire social de la Défense (OSD), souligne que le rôle joué par la concurrence naturelle entre élèves, entretenue par la perspective d'un classement final déterminant pour la poursuite de la carrière, se trouve exacerbé par la mixité.

La réaction des élèves masculins serait particulièrement nette quand l'enjeu est important et les élèves féminins peu nombreux. « *Des jeunes femmes interrogées notaient ainsi que, lors des exercices spécifiquement militaires, les garçons les laissaient se débrouiller toutes seules, alors qu'entre eux, ils se montraient solidaires*⁶⁶ ».

La mise en lumière systématique par la presse écrite et télévisée des élèves féminins, en particulier dans les premiers temps de l'ouverture des écoles aux femmes, a créé de part et d'autre quelques difficultés. Pour les femmes, cette surmédiation a été autant une gêne qu'une valorisation, car elle a suscité des rivalités tant masculines que féminines.

Il peut exister une hostilité des élèves masculins envers les élèves féminins, se traduisant par des formes plus ou moins accentuées : plaisanteries répétées à caractère sexiste, mise à l'écart par une ignorance délibérée, railleries systématiques, voire agressions verbales à leur endroit (ces attitudes étant semble-t-il particulièrement marquées au sein des classes préparatoires aux concours d'entrée dans les écoles militaires).

En 1996, dans son étude, Marie-Amélie Bouchard souligne toutefois que la situation à cet égard différerait sensiblement selon les écoles militaires⁶⁷ : à l'École de l'air, les élèves féminins interrogés au cours de son enquête affirmaient ne pas avoir eu à subir ces tensions, leur présence au sein de l'école n'étant pas contestée par la plupart de leurs camarades masculins, ceux-ci soutenant par exemple les jeunes femmes de leur brigade, lors du stage de formation militaire

⁶⁶ In Clotilde Caraire : « *Les femmes militaires : aspects sociologiques* », juillet 2000.

⁶⁷ Son étude, ainsi que les deux autres consultées sur ce sujet portent essentiellement sur l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM), l'École navale et l'École de l'air ; le choix a donc été fait de s'en tenir pour cette partie à un éclairage sur ces trois écoles, mais il semble, d'après les quelques éléments disponibles, que l'intégration des élèves féminins à l'École des officiers de la gendarmerie nationale se déroule également dans de bonnes conditions.

effectué au cours de la première année. Il convient de rappeler qu'à l'époque, les femmes ne concouraient pas pour les mêmes postes.

Des exemples identiques auraient été relevés à l'École navale, où la situation, parfois difficile dans les premières promotions, se serait améliorée depuis.

Il semblerait, en revanche, selon Amélie Bouchard, que « les jeunes femmes (soient) moins bien acceptées par l'ensemble des promotions à l'École spéciale militaire de Saint-Cyr (ESM) ».

Sans doute la culture de chaque école, fruit de son histoire et des armées auxquelles elle prépare, explique-t-elle pour partie cette différence. L'existence de figures historiques de femmes pilotes civiles (telle par exemple Hélène Boucher) favoriserait ainsi probablement une intégration plus facile à l'École de l'air. Comme le rappelle Annette Wieviorka dans son étude⁶⁸, l'existence de modèles féminins favorise en effet une identification professionnelle.

La formation comprend des cours académiques, du sport et la formation militaire. Les capacités des élèves féminins sont évaluées par leurs pairs masculins à l'aune de leurs résultats dans ces deux dernières matières.

Si la question des barèmes sportifs différenciés selon le sexe est parfois soulevée pour contester l'équité des règles du jeu, « l'exigence des élèves masculins sur les résultats et (surtout) sur l'expression de la motivation des jeunes femmes dans le cadre de la formation physique est, selon les élèves féminins, récurrente dans les trois écoles⁶⁹ ».

Ces attitudes tendraient toutefois à s'atténuer au fil de la scolarité, chacun apprenant à connaître l'autre et à accepter ses différences, source d'enrichissement mutuel.

Le rôle de l'encadrement, conscient du caractère irréversible de la présence féminine, est extrêmement important pour l'intégration des femmes au cours de leur formation.

Les officiers des trois écoles auditionnés⁷⁰ (Saint-Cyr, École navale, École de l'air) notent que, même si une attention particulière a pu être accordée à leur cas dans les premiers temps, la présence d'élèves féminins n'avait en rien modifié les objectifs, la manière d'appréhender la formation des élèves féminins ou masculins, ni affecté les programmes d'enseignement.

Clotilde Caraire souligne également le rôle, positif ou négatif, joué par les instructeurs. Certains, habitués à commander des troupes exclusivement masculines, peuvent se sentir désarçonnés par la présence d'élèves féminins. D'autres s'appliquent au contraire à réguler les phénomènes de rejet et à désamorcer les tensions, en relativisant les faiblesses des uns et des autres et en

⁶⁸ « *Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?* », étude du Conseil économique et social, rapportée par Madame Annette Wieviorka, au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes - Journal officiel n° 5 du 27 février 2004.

⁶⁹ Marie-Amélie Bouchard, *op. cit.*, p. 32.

⁷⁰ Marie-Amélie Bouchard, *op. cit.*

créant des liens d'interdépendance entre élèves dans le cadre d'activités requérant la coopération de tous.

Katia Sorin notait pour sa part, dans son livre⁷¹, l'absence de tout cadre instructeur féminin lors de son enquête à l'École spéciale militaire. Elle soulignait que les jeunes élèves officiers féminins se trouvaient de ce fait isolés, dépourvus de modèle d'officier féminin auquel elles auraient pu se référer, et dans l'incapacité de se confier.

L'armée de terre a entrepris de remédier à cette situation : le représentant du chef de la division « Organisation ressources humaines » de l'armée de terre⁷² notait ainsi au cours de son audition que onze officiers féminins sont aujourd'hui en postes d'instructeur dans les écoles de Coëtquidan, dont trois en postes d'encadrement direct (un officier féminin, chef de section, à l'ESM ; une autre femme commandant de compagnie, à l'École militaire interarmes (EMIA) ; une troisième commandant la promotion de l'École militaire du corps technique et administratif), les huit autres étant en postes d'instructeurs spécialisés. Il observait par ailleurs que l'augmentation du nombre des élèves officiers féminins dans les dernières promotions en formation à Saint-Cyr (18 en 2001, 18 en 2002 et 15 en 2003, contre un peu moins de 4 en moyenne par promotion entre 1991 et 1996) devrait également contribuer à favoriser leur intégration au sein de cette école.

2. Les écoles de sous-officiers

Le nombre important d'élèves féminins dans les écoles de sous-officiers constitue un élément favorisant l'intégration des femmes. Selon Clotilde Caraire⁷³, celle-ci serait également facilitée par la solidarité exigée pour assurer les activités réclamées par l'encadrement, qui contribuerait à souder le groupe des élèves et empêcherait les phénomènes de marginalisation.

Deux études, portant l'une sur l'École de Saint-Maixent, qui forme les élèves sous-officiers de l'armée de terre, l'autre sur le Centre de Querqueville, où sont notamment formés les futurs officiers mariniers, tendent à confirmer cette analyse.

Un déplacement du rapporteur à l'École de Saint-Maixent, le 13 mai 2004⁷⁴, au cours duquel ont été rencontrés le général Jean-Claude Godard, commandant de l'École, des officiers de l'encadrement, féminins et masculins, ainsi que des élèves, a également permis de valider ce constat.

2.1. L'École nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent (ENSOA)

Elle forme l'ensemble des sous-officiers de l'armée de terre (à l'exception de ceux de la Légion étrangère et de la Brigade des sapeurs-pompiers de Paris en raison de leur spécificité).

⁷¹ Katia Sorin, *op. cit.*, p. 105.

⁷² Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social le 31 mars 2004.

⁷³ Clotilde Caraire, « *Les femmes militaires : aspects sociologiques* », *op. cit.*, p. 30.

⁷⁴ Entretien avec le général Godard, le 13 mai 2004.

Deux voies de formation distinctes existent dans l'école :

- la voie « corps de troupe » (recrutement semi-direct) permet à des militaires du rang, âgés en moyenne de 24 ans et 2 mois, de devenir sous-officiers ; elle représente environ 45 % des élèves formés à l'école ;
- la voie externe (recrutement direct parmi les jeunes titulaires du baccalauréat ou plus) représente environ 55 % des élèves de l'école. Leur âge moyen est de 21 ans.

Le nombre d'élèves formés annuellement par l'école a fortement augmenté depuis la professionnalisation, passant de 800 élèves en 1996 à près de 3 500 aujourd'hui. Cette montée en puissance paraît toutefois terminée.

La proportion de jeunes femmes parmi les élèves s'est également accrue ; elle atteint 15 % parmi ceux issus du recrutement semi-direct, et 18 % du recrutement direct.

La formation initiale dure huit mois (1330 heures) pour les élèves issus du recrutement direct ; elle est concentrée sur trois mois (458 heures) pour la voie semi-directe, dont les élèves possèdent déjà une expérience militaire.

Visant, pour les deux catégories d'élèves sous-officiers, à l'obtention du Certificat militaire du premier degré (CM1), elle comporte cinq composantes : formation au comportement militaire, formation à la mission opérationnelle, formation physique et sportive, formation académique, information administrative et technique. Les barèmes de sport sont adaptés pour les élèves féminins, tout en restant à un seuil suffisamment élevé pour rester compatibles avec l'exercice des missions qu'elles seraient amenées à exercer. La formation des élèves issus du recrutement direct comprend également deux semaines de stage commando et trois semaines de stage en corps de troupe.

La mixité prévaut pour la formation semi-directe, les élèves étant formés dans le cadre de sections de 30 élèves, comprenant trois groupes de dix élèves, dont un groupe de dix élèves féminins ; l'instruction est mixte, même si, pour l'hébergement, les élèves féminins sont regroupées entre eux.

La formation n'est en revanche pas mixte pour les élèves issus du recrutement direct ; les élèves féminins sont formées dans le cadre de sections de trente à trente-cinq élèves, leur instruction étant séparée de celle des garçons.

L'encadrement des sections de sous-officiers féminins associe deux formateurs masculins et un formateur féminin, l'école éprouvant des difficultés à trouver des officiers féminins volontaires pour effectuer cet encadrement, difficulté notamment due à la très grande disponibilité exigée pour encadrer les élèves sur une amplitude horaire très étendue.

Les résultats obtenus par les élèves au certificat militaire du 1^{er} degré sont en moyenne neutres selon le sexe ; il convient de noter que, chaque année, des filles sont majors de promotion.

Les taux d'abandon en cours de formation sont de même sensiblement égaux pour les élèves féminins et masculins (les filles représentant selon les années 15 à 18 % des abandons, ce qui est conforme à leur présence dans les promotions).

Dans son livre « *Femmes en armes, une place introuvable ?* », Katia Sorin rend compte d'entretiens réalisés pour le compte de son étude à Saint-Maixent, en 1998 et 1999, auprès d'élèves féminins et de l'encadrement de cette école.

Son propos est principalement centré sur deux aspects : d'une part, les élèves féminins, en arrivant à Saint-Maixent, se retrouvaient dans une section composée exclusivement de femmes, et cette situation était vécue par la plupart d'entre elles de manière plutôt négative. En effet, beaucoup provenaient d'un milieu où l'entourage familial, social et/ou scolaire était caractérisé par une dominante masculine, et la recherche d'un milieu professionnel masculin figurait souvent parmi les motivations avancées pour expliquer leur choix d'entrer dans l'armée.

Par ailleurs, la majorité des élèves pensaient que ne pas pouvoir intégrer des sections mixtes risquait de renforcer le fossé existant entre les hommes et les femmes, et ne constituait pas de ce fait la meilleure préparation à leur vie professionnelle future où, ayant toutes chances de se retrouver dans un environnement militaire à majorité masculine, savoir nouer des relations avec des collègues hommes et, le cas échéant, apprendre à les commander, leur serait nécessaire.

Le fait de pouvoir bénéficier, au sein de cette école, d'un encadrement mixte semblait par ailleurs positif pour les jeunes élèves sous-officiers. Les cadres féminins constituaient alors, dans la diversité de leur personnalité et de leur parcours militaire, autant de référents possibles.

Cela leur donnait également l'occasion d'obtenir des réponses et des conseils sur la manière de concilier vie militaire et vie privée, ainsi que maternité, et plus particulièrement de gérer la mobilité. Globalement, les élèves interrogées soulignaient que ces femmes leur renvoyaient une image plutôt positive des cadres militaires, tant du point de vue professionnel que du point de vue personnel.

Si cette présence féminine dans l'encadrement n'avait pas pour but, au départ, de rassurer, elle a eu pour effet d'être un support psychologique dans un milieu peu habitué à la mixité.

Il est évident que les femmes chefs de section présentent l'avantage de mieux connaître et comprendre les jeunes femmes qui abordent la carrière militaire.

Mais la nécessaire présence dans l'encadrement d'hommes arrivant d'unités opérationnelles où les femmes étaient quasi-absentes, permettait à ces élèves sous-officiers féminins de se préparer à leur vie professionnelle future, où elles seraient très fréquemment confrontées à cette situation, et, par ricochet, à ces militaires masculins d'appréhender les attitudes à adopter dans un commandement s'adressant plus particulièrement aux femmes.

Interrogés, lors du déplacement du rapporteur à Saint-Maixent, le 13 mai 2004, sur l'opportunité de mettre en place la mixité pour la formation des élèves issues du recrutement direct, les membres de l'encadrement de l'école étaient partagés à cet égard :

- certains estimaient préférable de continuer à former les élèves issus du recrutement direct dans le cadre des sections sexuées, mettant en avant le fait que ceux-ci doivent déjà s'habituer aux particularités du métier militaire et de la vie en casernement ;
- d'autres rappelaient, au contraire, que l'expérience de la mixité, quand elle avait été tentée, s'était avérée un succès, même si celui-ci avait été attribué à la personnalité exceptionnelle de la personne responsable de l'encadrement de la section considérée ; ils observaient également que les élèves féminins étaient de ce fait mal préparés à l'accueil parfois très rude que leur réservaient leurs collègues masculins en régiment, dès la sortie de l'école.

Les élèves semi-directs interrogés soulignaient, pour leur part, que l'intégration des élèves féminins au sein de l'école se déroule dans des conditions très satisfaisantes et que la mixité tendait à favoriser une grande solidarité entre élèves masculins et féminins. Elles observaient également qu'elles avaient précisément choisi de servir dans l'armée parce qu'il s'agissait d'un milieu viril.

Les trois élèves issus du recrutement direct avec lesquels nous avons échangé, deux filles et un garçon, même s'ils étaient satisfaits de leur formation à Saint-Maixent, regrettaient la non-mixité des sections auxquelles ils appartenaient. Ils estimaient que celle-ci favorisait parfois des attitudes d'incompréhension entre élèves masculins et féminins, faute de connaissance mutuelle, et que cette séparation les préparait mal aux réalités de leur futur métier militaire. D'autant qu'ils étaient tous issus de structures de l'Éducation nationale où ils vivaient le plus naturellement du monde la mixité au quotidien depuis la maternelle.

2.2. Le Centre de Querqueville

Dans leur rapport « *La différence perdue, la féminisation de l'équipage du Montcalm* », publié en 1999 dans le cadre des documents du C2SD, Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette évoquent le passage par le Centre de Querqueville à travers le regard rétrospectif porté sur cette école par les officiers mariniers féminins embarqués sur le Montcalm.

Ce passage à l'école de formation militaire initiale, moment où, pour beaucoup, s'effectue l'apprentissage de la vie collective et de ses contraintes, est apparu rude à la plupart des militaires féminins interrogés dans le cadre de l'enquête. Les hommes qui avaient été confrontés à la même situation n'avaient pas une perception différente à cet égard.

Les femmes insistaient sur la concurrence les ayant opposé aux hommes. Dans leur grande majorité, elles expliquaient qu'elles avaient pris à cœur leur réussite scolaire, d'une part pour défendre leurs chances de carrière, mais, d'autre part, pour faire reconnaître collectivement la présence des femmes et leur capacité à réussir dans ce milieu masculin.

Elles notaient également qu'il leur était souvent arrivé de se trouver en butte aux remarques sexistes des marins masculins, peu habitués à cette concurrence nouvelle.

Une différence apparaissait enfin dans l'étude entre les élèves entrées dans la marine avant la généralisation de l'embarquement pour les femmes et celles entrées après.

Pour les plus anciennes, celles qui souhaitaient un embarquement gardaient le souvenir d'avoir dû « se battre » pour en obtenir un⁷⁵. La situation des plus jeunes en la matière n'est plus la même : embarquer est devenu la norme, au moins pour une partie d'entre elles, car elles participent normalement au tour d'embarquement.

2.3. Les écoles de sous-officiers de gendarmerie

Dans la gendarmerie, l'École des sous-officiers de gendarmerie (ESOG) de Montpellier forme des élèves sous-officiers féminins depuis 1983. La formation, initialement organisée dans le cadre d'une compagnie entièrement féminisée, intervient désormais dans un cadre mixte. Les élèves des deux sexes évoluent ensemble comme ils le feront tout naturellement dans le reste de leur carrière en unité. Un tiers des élèves sous-officiers au sein de l'école de Montluçon sont aujourd'hui des filles, et il semble que l'accueil qui leur est réservé par leurs camarades masculins soit relativement favorable : « Même s'il nous arrive encore d'avoir affaire à certains « mâles » qui considèrent que les femmes n'ont pas leur place en gendarmerie et se montrent détestables avec les filles, c'est tout de même à la marge⁷⁶ ».

L'École des sous-officiers de gendarmerie (ESOG) de Chaumont (Haute-Marne) a reçu ses premiers élèves féminins au cours de l'été 2000, et celle de Libourne (Gironde), en 2002.

B - LA PREMIÈRE AFFECTATION

1. Un choix « encadré » et des appréhensions à surmonter

Pour les femmes comme pour les hommes, le choix de la première affectation est généralement déterminé par le rang de classement à la sortie des écoles de formation initiale, la latitude de choix de l'élève entre les affectations proposées étant d'autant plus grande que meilleur est le classement.

⁷⁵ Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « *La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm* », publié en 1999, dans le cadre des documents du C2SD.

⁷⁶ Cité par l'article « Et la gendarmerie se féminisa », aspirant Sandra Terrier, *Gend'info*, n°265, mars 2004, p. 19.

L'arrivée d'une personne qui vient d'être recrutée est le plus souvent suivie, dans la sphère professionnelle, d'une phase d'observation, au cours de laquelle ses collègues s'efforcent d'observer les qualités professionnelles et la capacité de l'arrivant à s'intégrer dans la collectivité. « Dans le cas des femmes militaires, il semble que l'identité féminine masque, au moins dans un premier temps, toute autre considération », et suscite en général, plus qu'une simple expectative, un « sentiment de méfiance⁷⁷ ».

Dans son étude, Clotilde Caraire mettait en avant trois facteurs principaux, constituant autant de préjugés, contribuant à nourrir cette défiance : tout d'abord, les aptitudes professionnelles des femmes seraient perçues a priori, dans le monde militaire, comme inférieures à celles des hommes, en particulier pour les postes traditionnellement occupés par des hommes (postes embarqués dans la marine, hier ; postes en unités combattantes ou à fort contenu technique, aujourd'hui...). Une autre source d'appréhension proviendrait de la peur que l'établissement de relations de séduction entre hommes et femmes remette en cause l'équilibre relationnel antérieur et menace la cohésion du groupe, voire entraîne des traitements de faveur dont bénéficieraient les femmes. Enfin, est souvent anticipée une moindre disponibilité des femmes liée à leurs responsabilités familiales (qu'elles soient réelles ou potentielles), susceptible d'engendrer un accroissement de la charge de travail ou une moindre efficacité de l'équipe au sein de laquelle elles sont nommées.

La plupart des témoignages mentionnés dans les divers travaux déjà cités (études de Jean Saglio, de Katia Sorin, de Clotilde Caraire) font de ce fait état d'une nécessité accrue, pour des femmes placées « sous le feu des projecteurs », à tous les échelons de la hiérarchie, de « faire leurs preuves », avec la crainte que le moindre problème, qui, s'agissant d'un homme, serait attribué à un accident fortuit ou à une défaillance individuelle, ne soit les concernant imputé à leur féminité.

L'importance d'être nommée dès leur arrivée pour une première affectation dans une unité déjà féminisée est souvent mentionnée par les femmes, comme le souligne Katia Sorin dans son livre : d'une part, les hommes de l'unité ont dès lors davantage de chances d'être déjà plus ou moins accoutumés à travailler avec des femmes, et de les accepter un peu plus facilement. D'autre part, les femmes déjà présentes pourront, dans nombre de cas, jouer en quelque sorte le rôle de « marraines », facilitant ainsi leur intégration au sein du groupe.

2. Un cas d'école : l'exemple de la féminisation du Montcalm

Pour illustrer de manière concrète l'expérience vécue par les femmes militaires lors d'une première affectation, il a paru intéressant de se référer à l'exemple de la féminisation de la frégate Montcalm et à l'analyse qu'en ont faite Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette dans le cadre du rapport déjà cité : « *La différence perdue, la féminisation de l'équipage du Montcalm* », publié en 1999⁷⁸.

⁷⁷ In Clotilde Caraire : « *Les femmes militaires : aspects sociologiques* », p. 33.

⁷⁸ Les développements suivants constituent une synthèse des éléments tirés de cette étude.

Ce travail remonte certes déjà à près de cinq ans, mais il présente l'avantage d'être contemporain de la professionnalisation ; par ailleurs, la féminisation de ce navire ayant été engagée dès 1993, l'enquête effectuée, fondée sur une série d'entretiens individuels et collectifs réalisés auprès des hommes et des femmes de l'équipage en 1997 et 1998, permet d'appréhender la manière dont a été ressentie, dans la durée, la féminisation par l'équipage qui la vivait ; enfin, le fait qu'elle ait portée sur la féminisation d'un navire de combat, des femmes étant présentes aux différents niveaux de la hiérarchie à bord, est riche d'enseignement en ce qu'elle portait *a priori* sur un interdit professionnel fort⁷⁹.

Dans la marine, tout marin embarqué connaît une période de « mise à l'épreuve », mêlant apprentissages pratiques et techniques de la fonction occupée et contrôle des « dispositions morales » du nouvel arrivant. La socialisation traditionnelle joue surtout, pour les plus jeunes dans la carrière embarquée, sur « l'acquisition de dispositions physiques et morales permettant d'assumer l'austérité des conditions de vie, l'épreuve de la mer, le rythme de travail à la fois irrégulier et intense (...). C'est à travers ces épreuves que, aux yeux de ses pairs (...), le jeune marin naît à l'honneur viril »⁸⁰.

Pour les femmes, à la fois novices dans la condition de marin embarqué et « symboliquement illégitimes » dans un espace professionnel fondé sur des valeurs « viriles », ce temps initiatique promettait d'être particulièrement difficile.

Pour les pionnières de la féminisation, relever ce défi signifiait en premier lieu conquérir en « mettant les bouchées doubles », face à une communauté alors rétive, leur reconnaissance professionnelle dans l'acceptation des contraintes du métier de marin. Lors des premières expériences de féminisation, menées en 1986, un certain nombre de ces pionnières avaient, du reste, craqué, et l'une de celles interrogées lors de l'enquête, une dizaine d'années après ce qui avait été son premier embarquement, rappelait que, sur les quatre femmes qu'elles étaient à l'époque au départ, elle a « fini toute seule ».

En 1993, avec l'appui de l'institution, la voie avait déjà été en partie ouverte, et l'expérience de ces pionnières, dont quelques-unes étaient présentes à bord, pouvait être mise à profit. Pour autant, à bord du Montcalm, la féminisation n'en restait pas moins une expérience entièrement nouvelle, et la plupart des femmes vivaient à cette occasion leur première expérience de l'embarquement.

Interrogés lors des entretiens, les marins, hommes et femmes, reconnaissaient que les jeunes femmes nouvellement arrivées avaient fait, pendant environ six mois, l'objet de plus d'attention que leurs collègues masculins dans les mêmes circonstances, non seulement dans le travail proprement dit, mais également au regard des diverses corvées du bord. Sous le feu des regards, les femmes se sont fait une place au sein de l'équipage.

⁷⁹ L'embarquement de femmes sur des navires de combat était décrite par l'amirale Desbordes, au cours de son audition, comme « inconcevable dix à vingt ans plus tôt », un peu comme pourrait l'être, aujourd'hui, pour l'armée de terre, la féminisation de la Légion étrangère.

⁸⁰ Serge Dufoulon, Jean Saggio et Pascale Trompette, *op. cit.*, p 20.

Cette vigilance particulière des hommes à l'égard de leurs collègues féminines allait d'ailleurs se répéter pour les nouvelles embarquées et à chaque renouvellement de l'équipage.

La plupart des femmes volontaires embarquées ont montré, même dans les spécialités réputées physiques (missilier, manœuvrier...), qu'elles étaient capables de tenir leur poste avec les mêmes qualités techniques et professionnelles que les hommes.

Du fait de la motivation dont les femmes ont fait preuve, les appréhensions seraient peu à peu tombées. Il est couramment reconnu que « les femmes embarquées ont tendance à manifester une plus grande implication professionnelle que leurs collègues masculins⁸¹ ». Le bilan est quasi-unanime : elles assument parfaitement leur rôle et leur fonction technique. « Pas de femmes, seulement des marins », disait-on à bord pour saluer leur intégration.

Mais l'assise de cette légitimité restait toutefois encore fragile, en 1998, « tout se passant comme si la non-conformité originelle pouvait à tout moment leur être rappelée et remettre en question la légitimité de leur appartenance à bord. Pour nombre d'entre elles, tenir leur place embarquée s'inscrivait encore dans (la) conquête d'un territoire (...) loin de leur être définitivement acquis »⁸².

II - POSITION HIÉRARCHIQUE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DES FEMMES

A - POSITION HIÉRARCHIQUE, AVANCEMENT ET MOBILITÉ SOCIALE

1. Position hiérarchique, avancement et « plafond de verre »

Au 31 décembre 2003, les 44 377 femmes militaires se répartissaient ainsi entre les différentes catégories hiérarchiques⁸³ :

- 6,8 % d'entre elles étaient officiers (contre 11,2 % des hommes) ;
- 50 % d'entre elles étaient sous-officiers (ce taux étant de 57,5 % pour les hommes) ;
- 27,8 % étaient militaires du rang engagées (contre 26,8 % parmi les hommes) ;
- 15,6 % étaient sous contrat de volontaires (contre 4,5 % des hommes).

Ces chiffres de décembre 2003 montrent clairement que, si la professionnalisation s'est traduite par une forte augmentation du nombre de femmes militaires, elle ne s'est pas accompagnée pour l'instant, comme cela avait déjà été souligné en première partie, d'un véritable rééquilibrage de leur présence entre les différentes catégories hiérarchiques.

⁸¹ Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, *op. cit.*

⁸² Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, *op. cit.*

⁸³ Calcul effectué par la délégation aux droits des femmes du Conseil économique et social à partir de données DFP.

2. Accès aux responsabilités d'encadrement

Une femme sur trois interrogées dans le cadre de l'enquête⁸⁴ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, encadrait du personnel, qu'il soit militaire ou civil ; la proportion de femmes qui déclaraient ainsi avoir une responsabilité hiérarchique variait de 39 % dans l'armée de terre à 29 % dans l'armée de l'air. Seule la gendarmerie se distinguait nettement à cet égard, la proportion de femmes gendarmes encadrant du personnel étant inférieure à 14 %⁸⁵, celle-ci ayant commencé sa féminisation plus tard que les autres armées.

Une femme militaire encadrait en moyenne onze personnes, dont sept hommes.

Environ deux tiers des femmes militaires interrogées déclaraient ne rencontrer aucune difficulté à encadrer des hommes du seul fait d'être une femme, un tiers faisant en revanche état de difficultés.

Qu'elles aient ou non une responsabilité hiérarchique, les femmes militaires ont plutôt le sentiment qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes quant à la difficulté à encadrer des hommes (45 %). Quelques-unes (4 %) estiment même cela plus facile pour une femme militaire que pour un homme militaire. Toutefois, 39 % des femmes militaires pensent que l'encadrement d'hommes est un exercice plus difficile pour les femmes.

B - UN ACCÈS PLUS DIFFICILE DES FEMMES À L'AVANCEMENT ET AUX RESPONSABILITÉS ?

Lors de son audition par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de la Défense, soulignait le rôle de promotion sociale joué par les armées.

En effet, un nombre important de militaires sont, chaque année, promus au grade supérieur, voire dans une catégorie hiérarchique supérieure, après avoir passé un examen professionnel et bénéficié d'une formation.

Elle faisait valoir, par ailleurs, que les règles à cet égard étaient les mêmes pour tous, hommes et femmes, et qu'il ne devait y avoir aucune discrimination en la matière, ni positive, ni négative.

Les responsables des services des personnels militaires des différentes armées rencontrés dans le cadre de l'étude⁸⁶ indiquaient de même que, à leur sens, il n'y avait pas lieu de supposer qu'il puisse y avoir des discriminations entre hommes et femmes au regard de l'avancement.

⁸⁴ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, sous la direction de Jean-François Léger, Observatoire social de la Défense, juillet 2000, p. 34.

⁸⁵ Un tableau reprenant ces différents éléments est fourni en annexe.

⁸⁶ L'amirale Desbordes pour la marine, auditionnée par la délégation ; le général Felten, pour l'armée de l'air, le général Puyou, pour la gendarmerie, et le général Gilles, pour l'armée de terre, rencontrés par le rapporteur.

Le directeur du service de santé des armées⁸⁷ rappelait que, dans son service, les éléments pris en considération sont les mêmes pour tous : « nature des fonctions occupées et résultats obtenus, absence de réserve dans la notation, disponibilité observée, participation aux opérations extérieures (Opex), attribution de diplômes universitaires ou militaires ou de titres de guerre ». Le déroulement de carrière d'un homme et d'une femme est alors semblable dans la mesure où ils font preuve de la même disponibilité et efficacité.

Le directeur des personnels militaires de l'armée de terre⁸⁸ indiquait que les courbes comparatives de l'avancement des officiers montrent, pour les différents choix d'avancement, une parfaite similitude de trajectoires de carrière entre hommes et femmes. Les courbes de carrière des sous-officiers⁸⁹ affichent de même une exacte similarité pour le choix moyen ; pour le choix lent, le retard constaté pour les femmes dans les grades intermédiaires est affecté par la maternité. À l'inverse, pour le choix rapide, les personnels féminins sont en avance d'un an sur les hommes. Cette différence en leur faveur s'explique par un meilleur niveau de formation initiale (scolaire et universitaire), d'une part, et par la présence relativement forte des sous-officiers féminins parmi les personnels servant en État-major ; d'autre part, la proximité quotidienne avec les décideurs peut constituer un avantage non négligeable en matière de notation, qui se traduit ultérieurement dans l'avancement.

Les 2 572 femmes militaires interrogées dans le cadre de l'enquête « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », déjà citée, semblaient plus partagées : 90 % d'entre elles se déclaraient globalement satisfaites de leur vie professionnelle. Mais 80 % considéraient néanmoins qu'il leur était plus difficile qu'aux hommes d'accéder aux postes de commandement ; seules 19 % d'entre elles estimaient qu'il n'existait pas de discrimination sexuelle en la matière (armée de l'air 29 %, gendarmerie 22 %, armée de terre 15,5 %, marine 13,9 %, enfin service de santé des armées 10,3 %).

Plus de 80 % des femmes officiers et sous-officiers estimaient que l'accès aux responsabilités de commandement est plus difficile pour les femmes que pour les hommes. Il est à noter que les jeunes engagées de moins de cinq ans d'ancienneté étaient 23 % à être convaincues de l'absence d'inégalité à cet égard. Cette timide évolution de l'opinion pourrait s'expliquer parce qu'elles ont commencé leur carrière à un moment où la variété des emplois offerts aux femmes était plus grande que pour leurs aînées⁹⁰.

Il est évidemment difficile de se prononcer en la matière : les règles statutaires relatives à l'avancement dans la fonction militaire constituent en effet, *a priori*, une certaine protection face à l'arbitraire ; il est par ailleurs vraisemblable que l'augmentation sensible du nombre des femmes au sein des armées et la levée de la plupart des interdictions qui limitaient encore l'accès des

⁸⁷ Entretien du rapporteur avec le général Meyran, médecin général du service de santé des armées, le 19 mars 2004.

⁸⁸ Entretien du général Gilles, directeur des personnels militaires de l'armée de terre, avec le rapporteur, le 19 mars 2004.

⁸⁹ Ce document figure en annexe.

⁹⁰ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, *op. cit.*, p. 78.

femmes à certains emplois depuis la date auquel le sondage a été effectué (en octobre 1999), tendent à banaliser leur présence, et, par là, à améliorer leur situation.

L'engagement des femmes dans les armées s'effectue plus tardivement que pour les hommes (l'âge moyen à l'entrée dans les armées est de 21,4 ans en 1999, et de 20 ans pour les hommes⁹¹).

L'âge des personnels militaires féminins (en 2002, la moyenne d'âge des femmes militaires était de 28,5 ans⁹²) s'inscrit dans une période de procréation suivie d'interruption de carrière liée à la parentalité. Cette phase de la carrière où les personnels militaires sont susceptibles de partir en opérations extérieures (Opex) et qui devient valorisante pour leur avenir et leur avancement contraint les femmes à faire des choix difficiles entre la maternité et la carrière. De nombreuses femmes s'en trouvent alors pénalisées, ce qui ne diffère guère avec le civil. L'absence nécessaire au congé de maternité devient un handicap vis-à-vis des collègues masculins restant actifs pendant cette absence. Or le retard pris en début de carrière se rattrape rarement en termes de promotion.

C - UN UNIVERS DE TRAVAIL COMPORTANT EN GÉNÉRAL D'AUTRES FEMMES

Du fait du nombre croissant de femmes au sein des armées et de leur concentration encore forte dans un nombre limité de spécialités, les femmes militaires sont rarement isolées dans un univers totalement masculin : on ne dispose pas en la matière de chiffres très récents, mais plus de neuf sur dix de celles interrogées dans le cadre de l'enquête « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques*⁹³ » de Zakia Belmokhtar, travaillaient dans des unités comptant d'autres femmes. Par ailleurs, près de huit femmes militaires sur dix côtoyaient dans le cadre de leur activité des femmes civiles.

Ces caractéristiques varient cependant selon les affectations, les postes occupés et le taux de féminisation de chaque armée ou service : 8 % des femmes militaires interrogées déclaraient ainsi être la seule femme de leur unité, sans autre femme (civile ni militaire) pour collègue. Ces femmes exerçant seules dans un univers masculin sont, le plus souvent, affectées dans des unités de gendarmerie départementale.

Le chef du service des ressources humaines de la gendarmerie⁹⁴ indique que, dans les premiers temps de la féminisation de cette arme, les gendarmes féminins étaient de préférence affectés dans les unités importantes de la gendarmerie départementale. Elles le sont désormais également dans les petites brigades, qui ne comptent que six membres, et où la probabilité qu'elles se retrouvent seule femme de l'unité est donc plus forte. À mesure que le taux élevé de féminisation constaté dans les recrutements (en « flux ») se diffusera dans les

⁹¹ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* », *op. cit.*, p. 1.

⁹² « *Bilan social 2002* » de l'Observatoire social de la Défense, p. 17.

⁹³ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, sous la direction de Jean-François Léger, Observatoire social de la Défense, juillet 2000.

⁹⁴ Entretien du général Puyou avec le rapporteur, le 18 mars 2004.

unités (en « stock »), ce problème devrait toutefois tendre à se résoudre de lui-même.

Au contraire, dans les unités médicales, fortement féminisées, dans les unités de soutien administratif ou technique, dans les états-majors, directions et services ou écoles, la presque totalité des femmes militaires travaillaient avec d'autres femmes, civiles ou militaires. De même, les femmes présentes dans les unités de combat ou opérationnelles avaient quasiment toutes des collègues féminins, civiles ou militaires.

Avec l'accroissement du nombre de femmes au sein des armées, cette tendance devrait se conforter, même si, temporairement, le fait que les femmes accèdent à des spécialités ou à des unités où elles n'étaient jusque-là pas représentées peut temporairement entraîner, pour les « pionnières », une situation d'isolement dans un univers masculin.

III - DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES LIÉES À LA VIE MILITAIRE

La fonction militaire comprend diverses obligations dont Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de la Défense, rappelait, au cours de son audition par la délégation, qu'elles sont partie intégrante de la condition militaire.

Le statut général des militaires prévoit ainsi, dans ses principes, une disponibilité pour servir en tout temps et en tout lieu (titre I, chapitre 1, article 12), ce qui génère des incidences importantes en termes de disponibilité, de mobilité géographique et, le cas échéant, de contraintes de lieu de résidence. Il a paru nécessaire, dans le cadre de cette étude sur la place des femmes au sein des armées, d'analyser la situation des femmes au regard de ces contraintes.

A - DES CONTRAINTES VARIABLES QUANT À L'EXIGENCE DE DISPONIBILITÉ

La disponibilité exigée des femmes militaires est identique à celle de leurs camarades masculins.

Toutefois, du fait de la prédominance des activités de type « gestion-administration » parmi les spécialités exercées par les femmes militaires, une part importante de celles-ci ont un régime de travail avec des horaires réguliers. C'était, selon l'enquête « *Les femmes militaires, repères socio-démographiques* », de Zakia Belmokhtar, le cas de plus de sept femmes militaires sur dix en 1999, environ deux femmes sur dix ayant des horaires variables d'un jour à l'autre et une sur dix un régime de travail alterné (quart, brigade, équipe...).

Ce schéma se retrouve, avec de faibles variations, dans l'armée de terre, l'armée de l'air et le service de santé des armées. La marine et la gendarmerie se distinguent en revanche nettement : les femmes gendarmes ayant des horaires atypiques sont quasiment aussi nombreuses (42 %) que celles ayant des horaires réguliers (45 %) ; la marine compte la plus forte proportion de femmes avec des horaires alternés (17 %) et la plus faible proportion de celles ayant des horaires variables (11 %).

La répartition des femmes selon leur régime de travail dépend donc surtout du domaine d'activité et du type d'unité d'affectation⁹⁵. Dans les unités de soutien administratif et technique, dans les états-majors, direction et écoles, où le domaine d'activité est principalement la gestion et l'administration, le régime de travail est le plus souvent régulier : il concerne plus de 80 % des femmes militaires qui travaillent dans ce type d'unité.

Ce régime de travail est aussi celui auquel est soumise une proportion non négligeable de femmes affectées dans les unités de combat ou opérationnelles (environ 61 %), essentiellement dans les armées de l'air et de terre, ainsi que la marine.

Dans les unités médicales, 92 % des personnels de type administratif ont des horaires réguliers, tandis que les personnels ayant des activités spécifiquement médicales ne sont que 58 % dans ce cas.

B - LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

1. La mobilité : une contrainte qui atteint au sein des armées un degré particulier

Au cours de son entretien avec le rapporteur⁹⁶, le directeur des personnels militaires de l'armée de terre soulignait l'importance de la mobilité dans les armées, et notamment dans l'armée de terre, celle-ci comptant de 400 à 500 implantations sur le territoire national.

Outre l'affectation initiale après formation, les militaires de l'armée de terre sont conduits à changer régulièrement d'affectation : à l'occasion des formations qu'ils reçoivent périodiquement en cours de carrière, notamment dans le cadre de leur avancement, lorsqu'ils bénéficient d'une évolution statutaire, ou quand ils prennent un nouveau commandement ; la mobilité peut être également liée à un changement d'emploi, les officiers étant astreints à un tour de service hors métropole qui concerne 20 % des officiers ; peuvent également y contribuer les mutations pour rapprochement de conjoint, l'armée, même si elle s'efforce de prendre en compte cette dimension, ne pouvant pas nécessairement muter toujours en même temps et au même endroit deux conjoints militaires, et s'efforçant dans ce cas de les rapprocher ultérieurement, lorsqu'un emploi devient vacant.

Notre interlocuteur estimait ainsi que les mutations avec changement de résidence avaient concerné en 2003 au sein de l'armée de terre un militaire du rang sur dix, un sous-officier sur six et un officier sur quatre.

Les mutations après sortie d'école en représentent environ un quart, les mutations liées à une formation complémentaire 15 %. Certaines mutations sont par ailleurs liées à l'exercice d'une fonction par nature temporaire : ainsi, un militaire, après une période de quatre ans, maximum, comme instructeur dans

⁹⁵ Un tableau détaillant le régime de travail des femmes selon leur armée d'appartenance se trouve en annexe.

⁹⁶ Entretien du général Gilles avec le rapporteur, le 19 mars 2004.

une école, doit repartir en unité pour conserver une connaissance suffisante de son métier.

Le directeur des personnels militaires de l'armée de terre souligne que cette mobilité, à laquelle s'ajoute la mobilité opérationnelle liée aux Opex pour une partie importante des effectifs (certains militaires partant chaque année pour une Opex de quatre mois) fait partie intégrante des missions assignées à l'armée de terre.

La mobilité est également très importante dans la marine, du fait des périodes d'embarquement, qui concernent une grande partie des effectifs, y compris les femmes, depuis la généralisation de l'embarquement.

L'amirale Chantal Desbordes⁹⁷ note, du reste, que cette généralisation était devenue indispensable compte tenu de l'augmentation du nombre des femmes au sein de la marine : faute de cela, les postes à terre étant de plus en plus accaparés par les femmes, il n'aurait en effet plus été possible d'assurer l'alternance entre périodes d'embarquement et périodes à terre pour les marins masculins, alors que celle-ci est indispensable pour leur équilibre personnel et familial.

La mobilité (hors Opex) est, comparativement, moins développée au sein de la gendarmerie, du service de santé des armées et surtout de l'armée de l'air, où le cadre professionnel prédominant est constitué par les bases aériennes, entre lesquelles les personnels ne tournent pas forcément beaucoup.

2. Les résultats de l'enquête de 1999

Les résultats de l'enquête de 1999 sur les femmes militaires rendent compte de cette mobilité moyenne relativement forte des femmes militaires, ainsi que des différences selon les armées d'appartenance : ainsi, sept femmes militaires sur dix en exercice en 1999 avaient vécu au moins un changement d'affectation. Il intervient tôt dans le parcours professionnel, puisqu'un tiers des femmes ayant moins de cinq années d'expérience militaire ont déjà eu au moins un changement d'affectation.

Cette mobilité professionnelle est plus marquée au sein de la marine et, dans une moindre mesure, dans l'armée de terre. Dans ces deux armées, les femmes dont l'ancienneté n'excédait pas cinq années étaient respectivement 53 % et 36 % à avoir eu au moins une mutation. Les plus anciennes (au moins 15 ans d'expérience) avaient toutes vécu un changement d'affectation. Comparativement, les personnels féminins de la gendarmerie, du service de santé des armées et de l'armée de l'air semblaient moins touchés par la mobilité professionnelle. Elles étaient respectivement 28 %, 26 % et 19 % à avoir changé d'affectation durant leurs cinq premières années de service⁹⁸.

⁹⁷ Audition de la contre-amirale Desbordes par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 3 mars 2004.

⁹⁸ Un tableau sur les changements d'affectation des femmes militaires selon leur ancienneté dans leur armée d'appartenance se trouve en annexe.

Ces affectations étaient le plus souvent accompagnées de changements de résidence dont le nombre augmentait en fonction de la durée d'exercice dans les armées. Ainsi, le nombre moyen de changements de résidence s'élevait à 1,5 pour les femmes militaires ayant moins de cinq années d'ancienneté. Parmi ces dernières, 42 % avaient changé de résidence au moins deux fois. Les femmes ayant entre 5 et 15 ans d'ancienneté avaient vécu en moyenne deux changements de résidence.

Les deux tiers des femmes militaires déclarent avoir vécu ces changements de résidence de façon globalement positive.

C - TEMPS D'ACTIVITÉ SPÉCIFIQUES ET VOLONTARIAT

Près d'une femme sur cinq a effectué une mission extérieure, dans le cadre d'une Opex, d'une unité tournante, ou d'un embarquement (17 %). Les femmes appartenant à l'armée de l'air étaient proportionnellement les plus nombreuses à être parties pour au moins une de ces missions (23 %).

Elles étaient 13 % à avoir effectué une opération extérieure (Opex). Exception faite de la gendarmerie, où 2 % des effectifs féminins sont partis en Opex, les proportions de femmes ayant effectué ce type de mission variaient entre 12 et 16 % selon l'institution militaire de rattachement. Par ailleurs, 7 % des femmes militaires en exercice en 1999 avaient effectué au moins une mission à l'étranger ou dans les départements et territoires d'Outre-Mer (DOM-TOM), dans le cadre d'une unité tournante ou d'un embarquement.

Si les femmes partent peu en mission extérieure, elles sont plus des deux tiers à être volontaires. La situation familiale n'est pas sans incidence sur le volontariat. La présence d'enfants apparaît comme un frein important, puisque les femmes sans enfant étaient 80 % à être volontaires, cette proportion passant à 60 % pour les mères de famille. Dans chacun de ces groupes, la présence d'un conjoint joue plutôt en défaveur du volontariat⁹⁹.

Une étude intitulée : « *Être une femme en opération extérieure : maux et remèdes* », réalisée en 2000 sous la direction de Christian Raphel, médecin général des armées, inspecteur général du service de santé des armées, permet d'affiner ce constat.

Elle se fonde sur les résultats d'entretiens effectués auprès de 188 militaires féminins, représentatives en termes d'arme, de grade, d'âge et de situation familiale, des 1992 femmes recensées par l'étude ayant participé à une ou à des opérations extérieures entre 1994 et 1999.

⁹⁹ Un tableau sur le pourcentage des femmes militaires parties en mission extérieure selon l'armée d'appartenance se trouve en annexe.

Tableau 11 : Nombre de femmes ayant participé à une ou des Opex entre 1994 et 1999

	SSA	Gendarmerie	Terre	Air	Mer	Total
Officiers	45	4	56	92	23	220
Sous-officiers	263	38	472	293	149	1215
MDR	0	0	515	16	26	557
Total	308	42	1043	401	198	1992

Source : « Être une femme en opération extérieure : maux et remèdes ».

Cette enquête a permis à ces femmes de s'exprimer sur les difficultés rencontrées avant, pendant et après les Opex. Selon les femmes interrogées, un seuil de présence féminine - de l'ordre de 10 à 20 % des effectifs - serait nécessaire pour permettre une bonne intégration des femmes en Opex. En effet, lorsque le nombre de femmes concernées est très faible, leur présence serait paradoxalement ressentie par les hommes comme posant problème, alors que ce ne serait plus le cas au-delà d'un certain pourcentage.

Les femmes interrogées disaient éprouver beaucoup de difficultés à faire prendre en compte leur volontariat pour partir en Opex ; certaines ont dû attendre plusieurs années avant d'obtenir leur départ au seul motif qu'elles sont des femmes. La mobilité étant statutaire, d'autres avaient été, à l'inverse, désignées d'office alors qu'elles n'étaient pas volontaires pour partir. Le volontariat constituait enfin un critère important de la notation et de l'avancement.

Étaient également notées des insuffisances dans la prise en compte des questions de santé propres aux femmes ou de l'hygiène (WC et douches individuels et fermés).

Était souhaité un meilleur accompagnement de la part de l'institution militaire dans les démarches à accomplir pour organiser l'absence avant le départ, notamment sur le plan familial (préparation psychologique des enfants à l'absence de leur mère, garde des enfants...).

Les services qui ne sont pas des unités opérationnelles Opex, c'est-à-dire qui ne mettent pas sur pied une unité constituée, ont une attitude négative vis-à-vis de leurs personnels désignés pour partir en « isolé », dont il leur faut se priver le temps de la mission Opex. Ce problème serait particulièrement marqué dans les petites unités. Avant la mission, le temps passé à l'organisation de leur départ n'est, en général, pas pris en compte dans la charge de travail des femmes qui en relèvent et, à leur retour, celles-ci doivent en quelque sorte « dédommager » leur unité de leur absence pendant plusieurs mois, notamment en assurant les gardes qu'elles n'ont pas effectuées. Ce point n'est toutefois pas spécifique aux femmes.

Est également évoquée la non prise en compte de la déstabilisation de la sphère familiale engendrée par un départ en Opex. La garde des enfants constitue logiquement le point essentiel des contraintes imposées par les Opex aux personnels militaires féminins ayant des enfants en bas âge, même s'il ne s'agit pas d'un problème exclusivement féminin. Le soutien et l'information des conjoints masculins restant au foyer sont quasiment nuls. Traditionnellement, les cellules de soutien familial dans les unités étaient essentiellement destinées aux épouses de militaires.

Sur la base des entretiens effectués, une liste de mesures à prévoir a été élaborée par les auteurs de l'étude, fondées sur trois principes : la reconnaissance des interrelations étroites entre vie familiale et vie professionnelle ; la prise de conscience par l'ensemble des unités du caractère prioritaire des Opex dans les missions de défense ; le fait que la nécessité de ces mesures résulte non de la seule participation de femmes aux Opex, mais de l'évolution de l'ensemble de la société, au sein de laquelle les pères assument un rôle familial croissant.

D - AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DU CASERNEMENT

Certains militaires sont amenés, notamment dans la gendarmerie, et les militaires du rang dans le cadre de leur fonction, à résider dans des casernements où l'ensemble de l'unité, ou en tout cas sa grande majorité, est rassemblée. Ce regroupement en un même lieu de la vie professionnelle et de la vie privée est certes loin de constituer le lot commun, mais se révèle assez fréquent.

Une enquête intitulée : « *La féminisation de la gendarmerie : bilan et perspectives de la mixité au sein de la gendarmerie nationale* », réalisée par le Laboratoire d'économie et de sociologie des organismes de Défense (LESOD) de l'Université Paris IX Dauphine, sous la direction de Christian Schmidt, traite notamment de cet aspect.

Elle montre, à partir des réponses à un questionnaire sur le métier de gendarme renseigné en octobre et novembre 2002 par 826 gendarmes masculins et féminins, que le « casernement » apparaissait plus ou moins problématique pour deux tiers des gendarmes interrogés. Toutefois, les gendarmes féminins étaient un peu moins nombreux (62 %) que leurs homologues masculins (68 %) à ressentir cet aspect comme une contrainte.

Le chef du service des ressources humaines de la gendarmerie nationale¹⁰⁰, interrogé sur cette question, observait que le casernement, s'il comporte des inconvénients, présente également des avantages. Si la caserne est un lieu clos, où tout se sait rapidement, c'est aussi un lieu totalement sécurisé, où il est possible de laisser ses enfants jouer dans la cour, ou sa voiture porte ouverte, etc., en toute sécurité.

Le fait d'habiter sur place constitue également un avantage pour les personnels lorsqu'ils sont rappelés de nuit au cours des astreintes, ceux qui n'y résident pas devant au contraire gagner d'abord la caserne avant de repartir là où leur mission les appelle.

Il notait du reste que quand, faute de logement disponible, la gendarmerie est amenée à louer pour ses personnels des appartements situés hors de la caserne, les personnes qui y sont logées demandent en général à la réintégrer le plus tôt possible.

Il indiquait enfin que, dans les nouveaux programmes immobiliers, la gendarmerie s'efforce désormais de bien séparer locaux de service et locaux de résidence, même si ceux-ci restent situés au sein de la même enceinte.

¹⁰⁰ Entretien du général Puyou avec le rapporteur, le 18 mars 2004.

IV - QUELLE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ?

A - QUI SONT LES FEMMES MILITAIRES ?

Les données statistiques permettant de connaître les femmes militaires sont limitées, et ne sont pas toujours très récentes, car les éléments chiffrés produits par les services statistiques des armées ne sont pas toujours sexués. Il a donc été largement fait appel, pour ce point consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, aux données issues du rapport « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* »¹⁰¹ de Zakia Belmokhtar, publié en juillet 2000 pour l'Observatoire social de la Défense.

Certes, les résultats fournis par cette intéressante étude remontent à octobre 1999, période de peu postérieure à l'engagement de la professionnalisation, où le taux de féminisation des effectifs militaires était de l'ordre de 8,5 %, contre 12,7 % au 31 décembre 2003, et des évolutions non négligeables sont donc probablement intervenues depuis dans la composition sociologique des femmes militaires.

Il a néanmoins été fait usage des résultats de ce rapport dans la mesure où, sur cet aspect, ils étaient souvent les seuls disponibles, dans l'attente d'une nouvelle enquête comparable à celle conduite en 1999. Celle-ci serait d'autant plus urgente du fait de l'accélération de la féminisation au cours des cinq dernières années.

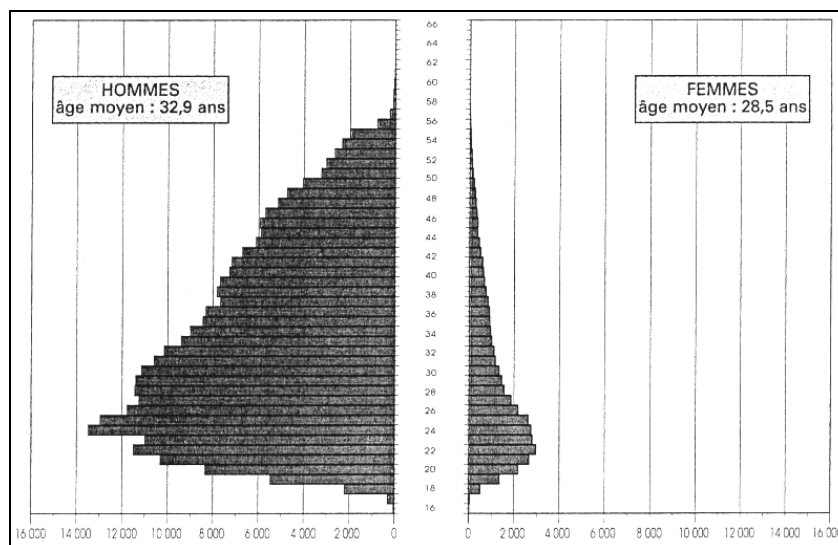
1. Âge, ancienneté moyenne et origine familiale des femmes militaires

À la fin de l'année 2002, l'âge moyen des femmes militaires de carrière, sous contrat et volontaires, était, selon le « *Bilan social 2002* » de l'Observatoire social de la Défense, de 28,5 ans (contre 32,9 ans pour les hommes), et leur ancienneté moyenne de 6,9 ans¹⁰².

¹⁰¹ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, sous la direction de Jean-François Léger, Observatoire social de la Défense, juillet 2000.

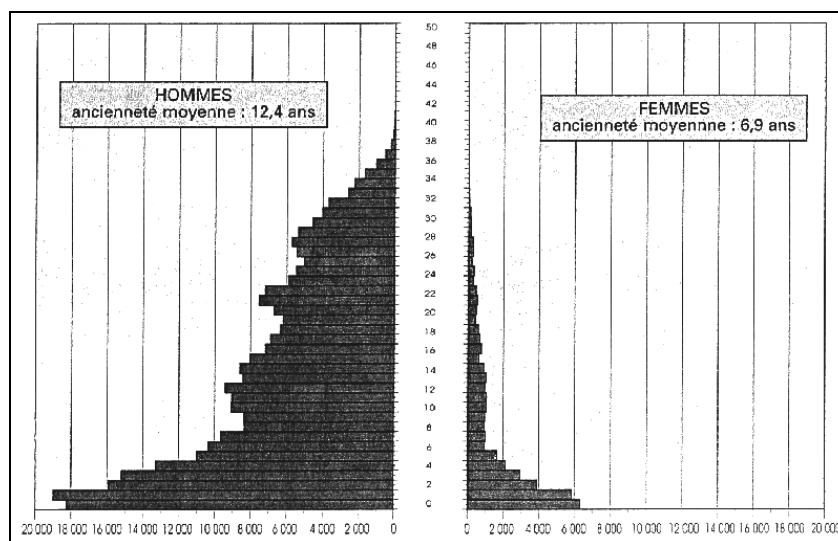
¹⁰² Calculés à partir des effectifs présents fin 2002.

Graphique 3 : Histogramme des âges de l'ensemble du personnel militaire de carrière, sous contrat et volontaires



Source : « Bilan social 2002 » de l'Observatoire social de la Défense, p. 17.

Graphique 4 : Histogramme des anciennetés de service militaire de l'ensemble du personnel militaire de carrière, sous contrat et volontaires¹⁰³



Source : « Bilan social 2002 » de l'Observatoire social de la Défense, p. 17.

¹⁰³ Non compris les effectifs de DCN. Les périodes de suspension de service n'ont pas été prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Le rapport « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » permet de compléter ces quelques données à partir d'une enquête sur un échantillon qu'ont renseigné, en octobre 1999, 2600 femmes militaires sur les 27 516 que comptaient à l'époque les armées (rappelons qu'elles sont 44 377 au 31 décembre 2003, soit une augmentation de 61 %).

Les femmes militaires, dont l'âge moyen était alors de 31,7 ans (contre, cela a été dit, 28,5 ans en 2002), avaient, en 1999, une forte proximité avec le monde militaire, puisqu'une sur quatre avait au moins un de ses parents militaires, et une sur deux comptait un militaire parmi ses parents ou au sein de sa famille proche. Ce lien était toutefois moins prononcé pour les plus jeunes, les relations extra-familiales, et plus particulièrement les amis et connaissances, prenant le relais.

2. Structures matrimoniales et familiales

2.1. Une forte proportion de femmes vivant en couple avec au moins un enfant

Les trois quart des femmes militaires, dans le cadre de l'enquête de 1999¹⁰⁴, avaient un conjoint et/ou des enfants. Seule une sur quatre était célibataire et sans enfant. Les deux tiers des femmes militaires vivaient en couple. Par ailleurs, un peu plus de la moitié des femmes avaient au moins un enfant. Enfin, près de 8 % des femmes militaires élevaient seules leur(s) enfant(s).

Toutefois, au moment de l'enquête, 55 % des femmes exerçant dans les unités de combat ou opérationnelles, et 52 % des gendarmes affectées dans les unités de gendarmerie départementale n'avaient pas d'enfant. Dans ces deux types d'unités, les femmes étaient les plus jeunes. Dans les autres unités, la proportion de femmes sans enfant était d'environ 45 %¹⁰⁵.

2.2. Une très forte endogamie

La même enquête mettait en évidence l'importance de l'endogamie dans les armées, celle-ci n'étant pas un phénomène à négliger dans le cadre d'une armée professionnalisée, dans la mesure où elle peut tendre à favoriser le repliement des armées sur elles-mêmes.

Les trois quarts (74 %) des conjoints des femmes militaires interrogées lors de l'enquête de 1999 étaient ou avaient été militaires. Relativement moins élevée au sein de la gendarmerie (57 %), cette endogamie était particulièrement forte dans l'armée de l'air et la marine (respectivement 81 et 78 %).

B - RÉGIME DE TRAVAIL ET VIE PRIVÉE

Plus de 80 % des femmes interrogées déclarent ne pas avoir de difficultés à concilier quotidiennement leur vie professionnelle et leur vie privée. Ce résultat

¹⁰⁴ Zakia Belmokhtar, *op. cit.*

¹⁰⁵ Un tableau de la situation conjugale et/ou familiale, en 1999, des femmes militaires selon l'armée d'appartenance (en %) se trouve en annexe.

s'expliquait notamment par la forte proportion (72 %) de femmes ayant, lors de l'enquête de 1999, des horaires réguliers et une vie de travail plus administrative.

À l'inverse, les femmes militaires exerçant dans les unités de gendarmerie départementale et dans les unités médicales étaient respectivement 45 % et 22 % à déclarer gérer difficilement l'articulation entre sphères privée et professionnelle. Ces deux types d'unités sont en effet celles où la proportion de femmes ayant des horaires réguliers était la plus faible. Les contraintes professionnelles entraînant une plus forte disponibilité (astreintes à domicile, missions hors garnison en semaine, permanences de 24 h à 48 h ou d'une semaine, travail de nuit, etc.) sont les plus fréquentes dans ces unités.

Cette imprévisibilité est naturellement plus difficile à gérer pour les femmes qui ont des enfants. Par contre, les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgées (au-delà de 40 ans), concilient vie personnelle et vie professionnelle de manière plus aisée, car n'ayant pas ou plus d'enfant à charge¹⁰⁶.

C - DES STRATÉGIES INDIVIDUELLES DIVERSIFIÉES FACE À CES CONTRAINTES

Si la gestion des sphères privée et professionnelle est, aux dires des femmes militaires interrogées dans le cadre de l'étude de juillet 2000, relativement facile au quotidien pour la majorité d'entre elles, elle semble plus délicate dans la durée. En effet, la progression de carrière passe notamment par la réussite à certains examens et la participation à des stages ou formations. Ces impératifs nécessitent une réelle mobilité et une grande disponibilité. Il apparaît alors difficile d'investir simultanément dans une vie professionnelle particulièrement dynamique et dans une vie personnelle créative. Face à ces difficultés, les femmes adoptent des stratégies différentes, à partir desquelles l'enquête identifie trois groupes de femmes :

- un premier groupe semble avoir privilégié la vie professionnelle aux dépens de la vie privée. Cette stratégie a été adoptée par près d'une femme militaire sur deux (47 %). Pour ces femmes, il s'agit avant tout d'assurer une assise professionnelle, d'atteindre une certaine stabilité pour ensuite envisager la construction d'une vie familiale. Leur carrière se construit dans cette optique¹⁰⁷.
- au contraire, 14 % des femmes militaires déclarent avoir subordonné leur vie professionnelle aux impératifs de leur vie personnelle et familiale.
- enfin, 39 % des femmes militaires interrogées déclarent s'être investies de manière égale dans leur vie professionnelle et leur vie familiale.

¹⁰⁶ Un tableau sur la proportion de femmes estimant, en 1999, que la gestion de certaines contraintes professionnelles est plutôt facile, selon le domaine d'activité, se trouve en annexe.

¹⁰⁷ Le colonel Roisin indiquait au cours de son audition qu'un certain nombre de femmes attendent d'avoir obtenu le brevet supérieur technique de l'armée de terre, qui se passe vers 28 ans, c'est-à-dire environ sept à huit ans après leur sortie de l'école de formation des sous-officiers, pour envisager une première maternité. Ce brevet, qui permet de passer de carrière et de devenir sous-officier supérieur, peut être obtenu après six ans passés au grade de sergent, un an de préparation et un examen.

Des différences apparaissent toutefois selon l'armée ou le service d'appartenance. Ainsi, alors que cette dernière trajectoire était celle de près de 50 % des femmes dans l'armée de l'air (où, cela a déjà été évoqué, les contraintes en terme de mobilité et de disponibilité sont, en moyenne, plutôt plus faibles que dans les autres armées), elle a été adoptée par moins de 30 % des femmes gendarmes.

Les femmes gendarmes avaient souvent commencé par s'investir fortement dans leur travail avant de prendre du recul et de privilégier leur vie familiale. Puis, elles ont pu de nouveau se polariser sur leur travail lorsque l'investissement auprès des enfants s'était avéré moins important. Nombre de femmes interrogées dans le cadre de l'enquête évoquent le rôle du conjoint, souvent militaire lui aussi, qui fait partie intégrante de la stratégie développée.

Les femmes de l'armée de l'air se distinguent des autres sur la stratégie adoptée. Elles sont une sur deux (49 %) à déclarer avoir concilié vie personnelle et vie professionnelle en même temps. Elles sont les plus nombreuses à avoir des enfants (44 % parmi celles âgées de moins de 35 ans). Pour les femmes relevant des autres armées, les proportions sont plus faibles (de 34 à 41 %). Il n'est pas exclu que le choix, par certaines d'entre elles, de l'armée de l'air ait été en partie lié avec l'idée selon laquelle il y serait plus facile de concilier vie personnelle et vie professionnelle.

D - LE TEMPS DE NON ACTIVITÉ

Près de 14 % des femmes présentes dans les armées en 1999 déclarent lors de l'enquête avoir eu une interruption de carrière par la voie du congé parental, de disponibilité ou de congé pour convenances personnelles. Cette proportion varie peu d'une armée à l'autre. Deux motifs principaux interviennent dans le recours à ces dispositions statutaires : assurer l'éducation des enfants, d'une part, et suivre le conjoint muté à l'étranger ou outre-mer, d'autre part.

La disponibilité ou le congé pour convenances personnelles est en effet parfois le seul recours pour les femmes qui n'ont pu être mutées en même temps que leur conjoint, situation qui, même si elle reste marginale, traduit les difficultés qu'entraîne la gestion des carrières des conjoints civils et militaires, avec une sensibilité plus particulière lorsque les deux conjoints sont militaires et soumis l'un et l'autre à mutation fréquente.

Les différents responsables du personnel affirment cependant prêter une grande attention à cette dimension, dans la mesure où les contraintes de gestion le permettent.

E - LA GARDE DES ENFANTS

La garde des enfants reste la problématique essentielle pour toutes les femmes actives, et un tiers des femmes militaires déclarent rencontrer des difficultés pour faire garder leurs enfants, en particulier lorsque ceux-ci ne sont pas encore scolarisés¹⁰⁸. Ainsi, les femmes ayant au moins un enfant d'âge préscolaire sont 46 % à faire part de problèmes liés à leur garde, cette proportion tombant à 17 % pour celles dont les enfants sont scolarisés.

Face aux contraintes professionnelles représentées par le travail de nuit, par exemple, le nombre des places proposées dans des structures adaptées, lorsqu'elles existent, apparaît insuffisant face à la demande.

Certes, ces problèmes de garde sont amoindris lorsque des relais peuvent être trouvés auprès de la famille, mais l'importance de la mobilité, au moins pour une partie des femmes militaires, rend ce recours souvent aléatoire.

Les femmes affectées dans les unités de gendarmerie, les unités médicales et les unités de combat ou opérationnelles, qui supportent en plus forte proportion des contraintes de travail spécifiques (heures supplémentaires, permanences, travail de nuit, missions durant le week-end ou les jours fériés) étaient respectivement 54 %, 45 % et 38 % à connaître des difficultés de garde de leurs enfants.

Depuis cette étude, conduite en 1999, des primes destinées à compenser le surcoût de la garde des enfants lors des horaires atypiques ont été mises en place.

F - LE CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Le célibat géographique caractérise toute personne, mariée ou vivant en couple, qui ne peut rejoindre chaque soir son domicile conjugal. Par convention, l'étude de l'Observatoire social de la Défense (OSD) déjà citée ne s'intéresse qu'aux situations de célibat géographique liées à des raisons professionnelles et appelées à durer plus de six mois.

En 1999, près de huit femmes sur cent ayant un conjoint étaient dans cette situation. Le célibat géographique, moins souvent vécu par les femmes de l'armée de l'air (4 %) était plus fréquent dans la marine (13 %). A ces femmes célibataires géographiques, il convenait d'ajouter celles dont le conjoint était célibataire géographique (4 %). Au total, 12 % des femmes militaires se trouvaient donc confrontées à une situation de célibat géographique.

Près de 20 % des couples sans enfant étaient confrontés à cette situation, contre 8 % parmi ceux ayant des enfants. Près des deux tiers des femmes déclaraient vivre assez mal le fait d'être séparées (en moyenne depuis deux ans) de leur conjoint et/ou de leur famille.

Pour certaines femmes militaires, le fait d'être mariée à un militaire peut être une contrainte supplémentaire dans la gestion de l'éloignement géographique, les longues séparations aboutissant souvent à la rupture du couple si l'un des deux (et, dans les faits, le plus souvent la femme) ne choisit pas de

¹⁰⁸ « *Les femmes militaires : repères socio-démographiques* » de Zakia Belmokhtar, OSD, *op. cit.*

mettre sa carrière entre parenthèse au moins pendant quelques années, voire définitivement.

Cette dimension constitue sans doute l'une des explications pour lesquelles les femmes militaires tendent en moyenne, lorsqu'elles le peuvent, à prendre leur retraite militaire avec jouissance immédiate, après 15 ans de carrière, plus tôt que les hommes militaires.

Pour certaines femmes militaires interrogées au cours de l'enquête de 1999, il semble toutefois qu'avoir un conjoint militaire leur permettait d'une certaine façon d'atténuer les difficultés ressenties à cause de la séparation. Elles évoluent en effet alors dans un environnement où leurs collègues masculins peuvent être amenés à vivre, ou ont déjà vécu, le célibat géographique. C'est alors une solidarité entre pairs qui est mise en œuvre, et quand l'environnement résidentiel est également militaire, ce qui est particulièrement vrai pour les gendarmes, les femmes bénéficient d'un réseau de proximité qui peut aider à concilier charges familiales et contraintes professionnelles en l'absence du conjoint.

Ceci est particulièrement sensible lorsque les militaires partent en Opex vers des destinations parfois dangereuses, le conjoint restant « à quai » se trouvant souvent soutenu par un environnement fait de solidarité et de convivialité.

G - UNE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE QUI NE CONCERNE PLUS SEULEMENT LES FEMMES

À l'automne 2001, le Centre de prospective de la gendarmerie nationale (CPGN) a confié au laboratoire d'économie et de sociologie des organisations de l'Université de Paris IX Dauphine, dirigée par M. Christian Schmidt, une enquête, déjà citée, sur la féminisation de la gendarmerie¹⁰⁹.

Cette enquête se fonde sur l'exploitation des réponses à un questionnaire renseigné par un échantillon de 523 femmes et 303 hommes gendarmes. Elle montre que, si les personnes interrogées mettaient en avant un certain nombre de problèmes auxquels elles étaient confrontées dans l'exercice de leur métier, ceux-ci n'étaient, pour la grande majorité des problèmes étudiés, pas ou peu liés à la mixité.

Cette forte similitude dans la perception par les hommes et par les femmes des problèmes rencontrés dans leur vie professionnelle était constatée y compris lorsqu'il s'agit de concilier carrière et vie familiale.

Le modèle familial militaire traditionnel, dans lequel le conjoint offrait sa disponibilité à son mari pour qu'il puisse assurer pleinement sa mission, semble ainsi de plus en plus faire place, comme le soulignait la note de synthèse de cette étude, à un nouveau modèle où « le couple est perçu comme composé de deux entités autonomes ayant chacune leur travail, les conjoints désirant une double réussite, à la fois personnelle et professionnelle ».

¹⁰⁹ Enquête « *La féminisation de la gendarmerie - Bilan et perspectives de la mixité au sein de la gendarmerie nationale* ». Direction générale de la gendarmerie nationale, n° 231, 4 mars 2004.

Ce constat rejoint celui du correspondant des officiers à l'état-major de la marine¹¹⁰, qui notait que la féminisation a accéléré la prise en compte, au sein des armées, des évolutions sociales en cours au regard de l'équilibre recherché par les nouvelles générations entre vie personnelle et vie professionnelle.

V - QUELLE RECONVERSION POUR LES FEMMES APRÈS LA CARRIÈRE MILITAIRE ?

1. Un nombre de femmes à reconvertir limité, mais qui devrait s'élever rapidement

1.1. Un pourcentage de femmes à reconvertir pour l'instant limité

De par l'accélération très récente de la féminisation des armées, due en partie à la professionnalisation, le pourcentage de femmes susceptibles de bénéficier chaque année de mesures de reconversion n'est pour l'instant pas très élevé.

Par ailleurs, nombre de femmes militaires ayant des enfants choisissent de faire valoir leur droit à la retraite avec bénéfice immédiat après quinze ans de service. Même si elles souhaitent obtenir un autre emploi dans le civil, elles effectuent d'abord une pause pour se consacrer à leurs enfants et/ou suivre un conjoint militaire.

1.2. Une situation qui devrait évoluer rapidement

Toutefois, les femmes devraient, à moyen terme, représenter un pourcentage non négligeable des personnels dont les armées se trouveront contraintes d'assurer la reconversion.

Le colonel Pernod¹¹¹ rappelle que, depuis la professionnalisation, les effectifs des armées sont composés à 75 % de contractuels ; or les femmes représentent une partie importante des emplois dont le recrutement est opéré sous ce statut, qu'il s'agisse des emplois d'officier contractuel (plus de la moitié des officiers recrutés sous contrat court, dans la marine, et environ la moitié des officiers recrutés sous contrat, dans l'armée de terre, sont par exemple des femmes), ou des emplois relevant des autres catégories (les femmes représentant en 2003, faut-il le rappeler, 11,2 % des effectifs de sous-officiers, 13,1 % des militaires du rang engagés et 33,4 % des volontaires). La durée minimale d'activité pour bénéficier d'une reconversion, au sein des armées, étant de quatre ans, une partie importante de ces militaires féminins à statut contractuel recrutés depuis la professionnalisation vont donc progressivement demander à bénéficier des dispositifs de reconversion offerts par les armées.

¹¹⁰ Entretien du lieutenant de vaisseau Chandèze avec le rapporteur, le 7 avril 2004.

¹¹¹ Entretien du colonel Pernod avec le rapporteur, le 18 mars 2004.

2. Une reconversion qui ne devrait pas soulever de difficultés particulières

Les armées disposent traditionnellement d'un dispositif de reconversion. Toutefois, celui-ci n'est mis en œuvre qu'à partir du moment où l'individu a effectué quatre ans de service révolu, ce qui n'est le cas que d'une partie des personnels contractuels, et notamment, les militaires du rang, où les femmes sont en proportion importante.

Parmi les 14 528 militaires du rang ayant quitté le service en 2002¹¹², 9 632 n'avaient pas droit au dispositif de reconversion car ils n'avaient pas effectué quatre ans de service. La situation est, en revanche, nettement meilleure pour les officiers ou sous-officiers, pour lesquels le pourcentage de contractuels est moins important et la durée de service sous contrat plus longue.

Le fait d'avoir passé quatre à cinq ans au sein des armées constituait pour la plupart des employeurs un gage de la capacité à être structuré et à savoir s'insérer au sein d'une collectivité.

Le fait que les femmes occupent pour l'instant encore en très forte proportion des emplois de type administratif, de gestion des ressources humaines ou liés à l'informatique ou aux télécommunications, constitue à cet égard un atout considérable pour leur reconversion, car ce même type d'emploi existe dans le civil.

Elles y sont donc, en moyenne, relativement mieux préparées que ne le sont des militaires masculins qui occupent, en plus forte proportion, des emplois à fort caractère combattant (fusiliers marins ou parachutistes, par exemple) qui n'ont pas de correspondance dans le civil.

Le directeur des personnels militaires de l'armée de terre¹¹³ indiquait du reste, s'agissant des personnels sous contrat employés dans des spécialités combattantes, hommes ou femmes, que les armées s'efforcent de prendre en compte cette dimension dans la gestion de leur parcours professionnel au sein de l'armée de terre ; il leur est ainsi proposé, dans la mesure du possible, après un passage de cinq à dix ans dans une spécialité combattante, d'intégrer pour la dernière période de leur contrat un emploi pour lequel existent des correspondances dans le secteur civil, facilitant ainsi leur reconversion et nécessitant une simple formation d'appoint.

Pour aider à la reconversion des militaires à statut contractuel, il conviendrait d'élargir la composition de l'actuel « Comité de liaison Défense-MEDEF » et de l'ouvrir à l'ensemble des organismes représentatifs des employeurs, notamment ceux de l'artisanat, des PME et ceux des entreprises de l'économie sociale (ces dernières étant rassemblées dans le Conseil des entreprises, employeurs et groupements de l'économie sociale - CEGES).

¹¹² *Bilan de la reconversion 2002*, direction de la Fonction militaire et du personnel civil, septembre 2003.

¹¹³ Entretien du général Gilles avec le rapporteur, le 19 mars 2004.

L'amirale Desbordes citait pour sa part le cas, *a priori* difficile, des emplois très peu qualifiés et qualifiant autrefois pourvus par les appelés du contingent. Dans la mesure où il n'était pas possible de confier durablement ce type d'emplois à des jeunes qualifiés, a été créée la catégorie dite des « engagés initiaux de courte durée », qui offre des contrats de trois ans à des jeunes sans aucune formation et souvent très désocialisés. Après une formation de resocialisation, ces jeunes, filles ou garçons, travaillent au sein de la marine pendant une période variable, la majorité d'entre eux n'effectuant toutefois qu'un contrat de trois ans qui ne leur donne pas droit à la reconversion ; pour ceux dont le contrat est prolongé, à son terme, une reconversion leur est proposée, avec, grâce à des accords passés avec diverses branches professionnelles, un taux de succès de 80 %, alors qu'il s'agissait souvent au départ de jeunes en difficulté.

CHAPITRE III

QUELLE INTÉGRATION POUR LES FEMMES DANS LES ARMÉES ?

I - REGARDS ET PERCEPTION DES FEMMES DANS UN MONDE D'HOMMES

L'armée reste encore aujourd'hui un milieu profondément masculin. L'image de la femme est complémentaire, dans les traditions, du rôle du militaire dans son espace social. La femme, l'enfant et la famille restent l'élément fort de l'assise sociale, indispensable à la stabilité des militaires « externalisés » par leur parcours professionnel.

Le taux de féminisation moyen des armées (12,7 % au 31 décembre 2003) reste encore relativement éloigné d'un seuil de banalisation, qui se situerait, pour le ministère de la Défense, sans doute plus près des 20 %. Les militaires féminins sont alors, de ce fait, « placés sous le feu des projecteurs », lorsqu'elles investissent progressivement les nouveaux domaines de spécialités, considérés comme « chasse gardée » de l'élément masculin.

L'adjoint au chef de la division « Organisation ressources humaines » de l'armée de terre¹¹⁴ a évoqué la manière dont les femmes sont perçues par leurs homologues masculins, les problèmes particuliers posés par la mixité en Opérations extérieures et les mesures mises en place par le commandement de l'armée de terre pour faciliter l'intégration des militaires féminins.

Dans la mesure où l'armée de terre rassemble près de 40 % des effectifs militaires des armées, et où elle gère près de 30 % des femmes employées en leur sein, il a paru intéressant de reprendre les principaux termes de son analyse qui, s'ils s'appliquent en l'espèce plus particulièrement à l'armée de terre, ne sont pas radicalement différents des réalités pouvant exister dans les autres armées.

A - UNE MAJORITÉ MASCULINE DIVISÉE

1. La féminisation, une nouvelle dimension à appréhender pour la majorité masculine

L'accélération de la féminisation a été au départ imposée aux armées par le politique, cette contrainte s'étant accompagnée, dans les premiers temps, d'une médiatisation parfois excessive.

Les candidates à l'engagement arrivent avec un niveau scolaire généralement plus élevé, parce que les filles ont en moyenne un niveau d'étude plus élevé que les garçons à la sortie du système scolaire, et ce pour l'ensemble de la société française. Mieux formées et bien informées, les plus déterminées

¹¹⁴ Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 31 mars 2004.

d'entre elles sont alors à même de se construire un cursus de carrière conciliant au mieux de leurs intérêts vie familiale et vie professionnelle.

Le monde militaire a dû s'adapter à « l'irruption du jeu de séduction masculin féminin dans les relations professionnelles¹¹⁵ », donnée qui lui était étrangère.

L'étude déjà citée sur la « *Féminisation de la gendarmerie : bilan et perspectives de la mixité au sein de la gendarmerie nationale* » montre également que la misogynie reste un problème ressenti par une proportion importante de femmes au sein des armées ; ce problème était du reste le seul, parmi la liste des items proposés dans le questionnaire ayant servi de base à l'étude, pour lequel existait un écart de réponses important entre les hommes et les femmes : 68 % des femmes interrogées estiment en effet que la misogynie est un problème plus ou moins important rencontré dans leur métier, contre 34 % des hommes qui, s'ils n'en sont pas les victimes, y sont manifestement sensibles.

La gendarmerie, même si c'est dans cette armée que cette question a été posée, n'est en cela en rien une exception : Katia Sorin, au cours de son audition indiquait ainsi qu'un certain nombre de militaires féminins qu'elle avait interviewés faisait état de pressions de leurs supérieurs pour effectuer le travail administratif de leur service, alors qu'elles étaient techniciennes de formation ; d'autres se plaignaient d'être assignées à certaines tâches de représentation traditionnellement dévolues aux femmes¹¹⁶.

Ces réalités sont malheureusement tout autant constatées ailleurs que dans les armées.

2. Un clivage de générations

Les rapports professionnels entre hommes et femmes au sein des armées sont pour partie marqués par un clivage de générations.

La majorité masculine qui avait débuté sa carrière souvent bien avant l'accélération de la féminisation n'est pas impliquée dans cette compétition professionnelle avec les militaires féminins. Elle vit la mixité comme une évolution sociétale ne pénalisant ni leur cursus de carrière, ni leur emploi, et exerce dans bon nombre de cas une sorte de « parrainage » bienveillant au sein de l'institution à l'égard de la minorité féminine, en particulier dans le microcosme individualisé des états majors ou des services à petits effectifs.

À l'inverse, les jeunes officiers, sous-officiers et Engagés volontaires masculins de l'armée de terre (EVAT) issus des recrutements récents sont plus impliqués dans une logique de concurrence.

Venus d'un monde scolaire entièrement mixte, ils sont sensibles aux notions d'égalité dans l'emploi, la formation et l'avancement. Partageant cursus de carrière et statut, les personnels des deux sexes entrent alors en compétition professionnelle au sein de l'institution.

¹¹⁵ Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 31 mars 2004.

¹¹⁶ Audition de Madame Katia Sorin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 19 février 2004.

Dans ce contexte, tout traitement ou attitude discriminatoire, notamment quant aux barèmes sportifs ou aux tolérances de la hiérarchie sur la tenue, est perçu de manière très négative.

Par ailleurs, certains tendent à revendiquer l'interdiction faite aux femmes de certains postes spécifiques relevant du domaine opérationnel (essentiellement dans les disciplines de combattant, « noyau dur des prérogatives masculines »), en arguant de la nécessité de « protéger » les personnels féminins, ou en la justifiant par leur handicap physique ou par la différenciation morphologique.

3. Les conclusions du rapport sur « L'évolution des comportements liés à la mixité dans l'armée de terre ».

Le groupe de travail mixte sur « L'évolution des comportements liés à la mixité dans l'armée de terre », présidé en 2001 par le général Anne-Marie Meunier, souligne, dans son rapport, combien « le doute quant aux capacités physiques des femmes à exercer un métier militaire, ou bien encore l'argument d'une nécessaire force physique qui leur ferait défaut ne résistent plus à l'épreuve des faits. C'est plutôt la crainte d'une concurrence qui suscite chez certains cadres masculins une réaction de rejet ou de méfiance. Pourtant, la peur d'un envahissement féminin dans le domaine opérationnel, souvent invoqué, ne résiste pas davantage à l'expérience : les personnels féminins, en effet, préfèrent, et continueront, selon toute probabilité, à préférer s'orienter assez tôt vers des fonctions mieux compatibles avec leurs obligations familiales. »

Était également soulignée l'inquiétude éprouvée par beaucoup de militaires masculins que « (le) nombre accru (des militaires féminins) ne risque (...) d'encombrer, précisément, ces mêmes fonctions auxquelles (ils) aspirent, eux aussi, (...) désireux de poser la besace et d'effectuer une seconde partie de carrière plus stable¹¹⁷ ? » Le rapport notait alors que ces préoccupations étaient de nature à entretenir un climat peu propice à une bonne intégration des femmes, voire à engendrer une hostilité latente à leur égard.

4. Le temps particulier des Opérations extérieures

La projection à l'extérieur du territoire national constitue aujourd'hui un temps fort pour les armées, marqué par l'éloignement (souvent plusieurs milliers de kilomètres), la durée (de quatre à six mois), le changement de rythme (disponibilité 24 heures sur 24), le contexte de menace et donc de tension opérationnelle, la promiscuité permanente imposée par des conditions de logement souvent précaires.

Ces facteurs peuvent provoquer des comportements différents de ceux constatés en métropole. La mixité induit alors dans ce temps particulier la recherche d'un nouvel équilibre.

¹¹⁷ « Enquête sur l'évolution des comportements liés à la mixité dans l'armée de terre », in *Lettre du G25*, n°37, avril 2002.

L'adjoint au chef de la division « Organisation ressources humaines » de l'armée de terre¹¹⁸ souligne, lors de son intervention, que les personnels féminins doivent, plus que ce n'est le cas pour leurs camarades masculins, gérer leur image ; leur comportement ou leur tenue ne doivent, notamment dans les activités de détente ou de tradition, comporter aucune faille.

Les personnels masculins, pour leur part, tendent à vivre de manière ambivalente la mixité en opérations extérieures, celle-ci étant ressentie comme une contrainte physique dans la répartition des installations (des hébergements et des sanitaires séparés devant être installés pour les femmes), mais aussi comme un élément modérateur des comportements et apaisant, au niveau relationnel.

Certains militaires masculins éprouvent toutefois des difficultés à faire la part des choses entre une condition féminine souvent victime dans un contexte humanitaire où l'un des objectifs prioritaires est de protéger les femmes et les enfants, et la présence de militaires féminins exposées à des risques physiques réels au sein du dispositif militaire dont ils sont partie prenante. D'où parfois des attitudes excessivement protectrices, qui sont compréhensibles en ce qu'elles relèvent d'une responsabilité naturelle dédiée à l'homme : celle de protéger sa tribu et sa progéniture (...), mais qui créent une réaction ambivalente chez les intéressées. Il est naturel que la vigilance et la protection s'exercent de manière identique envers ses camarades (qu'ils soient hommes ou femmes).

B - DES MESURES PRISES POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES

Un ensemble de mesures visant à favoriser l'intégration des femmes a récemment été pris par le commandement de l'armée de terre.

1. La formation et l'information des personnels

Un volet de mesures est articulé autour d'actions de formation et d'information des personnels.

Une information réaliste des candidates sur le mode de vie et de travail en milieu militaire a été mise en place dans les centres de recrutement, afin d'éviter que celles-ci ne fassent le choix de ce métier en se fondant sur des images inexactes, exaltantes ou spectaculaires, souvent véhiculées par les médias.

La question de la mixité est abordée dans le cadre de la formation individuelle pour toutes les catégories de personnels dès leur arrivée au sein de l'institution. A cet effet, un renforcement de l'encadrement féminin a été entrepris dans les écoles de formation et leur participation au jury d'examen est devenue quasi-systématique.

Des orientations pédagogiques en matière de mixité dans les relations humaines ont été intégrées dans la plupart des supports de formation. Les lycées militaires sont inclus dans cet effort d'information.

¹¹⁸ Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 31 mars 2004.

Cette sensibilisation se poursuit tout au long de la carrière, pendant les stages de formation des cadres appelés à commander des unités, ou lors des journées annuelles d'information des présidents de catégorie d'officiers, de sous-officiers et d'engagés volontaires.

Or il convient de signaler qu'outre la mise en valeur des femmes qui se sont distinguées lors des dernières guerres ou dans le cadre de la Résistance, les personnels féminins peuvent être intégrés dans les gardes au drapeau. Des enquêtes sont régulièrement organisées par le centre de relations humaines de l'état major de l'armée de terre, organisme chargé de conduire des études à caractère sociologique.

2. La mise en place d'un dispositif de recours

Un dispositif de recours a été créé pour prendre en compte certains cas individuels en privilégiant l'écoute et le dialogue.

En dehors du rôle traditionnellement joué par les présidents de catégorie (dont l'adjoint est le plus souvent un militaire féminin), les assistantes sociales et les médecins des formations, une cellule écoute-médiation, confiée, au niveau central, à l'inspection de l'armée de terre, a été mise en place pour gérer les situations particulièrement difficiles. Sa création, en mai 2002, a fait l'objet d'une campagne de communication interne.

Le bon déroulement de la mixité dans les formations est par ailleurs contrôlé par l'inspection de manière systématique.

Un cadre féminin, plus particulièrement orienté vers les questions relatives à la mixité, a également été affecté au niveau des états majors des cinq régions terre en juin 2003.

Enfin, un groupe de travail permanent intitulé « groupe mixité », créé en 2002, se réunit deux fois par an pour suivre et impulser la mise en œuvre de mesures d'amélioration du savoir-vivre et travailler ensemble entre hommes et femmes au quotidien, et ce en complément de l'observatoire de la féminisation existant au ministère de la Défense.

3. L'adaptation de la vie en garnison et en opérations.

Un autre volet porte sur la vie en garnison et en opérations.

Pour tenir compte de la présence d'un personnel féminin de plus en plus nombreux, le règlement de discipline générale a été adapté dans un esprit de respect mutuel : appellation des personnels des deux sexes par leur grade, rejet de toute familiarité intempestive, prise en compte du harcèlement sexuel ou moral, rappel des sanctions en cas de comportements déviants.

L'habillement a subi quelques évolutions, parfois confiées à de grands couturiers français ; les femmes ayant été consultées, les vêtements seront adaptés à leurs morphologies. Pour le logement, la féminisation s'est accompagnée d'une adaptation des infrastructures par l'aménagement d'espaces spécifiques au personnel féminin.

Les personnels, sans discrimination de sexe, sont mis en garde contre des pratiques dites « de tradition » susceptibles de heurter les militaires féminins. Celles-ci ont la possibilité d'en appeler à une instance indépendante en cas d'atteinte grave à leur personne ou à leur dignité. Les dérives éventuelles sont sévèrement sanctionnées.

4. La prise en compte des spécificités féminines et de la parentalité

Le dernier volet vise à une meilleure prise en compte de la vie des femmes, notamment en matière de maternité.

Le recours à des réservistes qualifiés est envisagé pour remplacer ces personnels pendant les congés résultant de la maternité (1600 dossiers pour congés de maternité ont été déposés au sein de l'armée de terre en 2003).

La création de réseaux d'assistantes maternelles au sein des formations et la prise en compte des contraintes dues aux horaires atypiques sont également à l'étude ; une expérimentation est en cours dans deux formations pour évaluer leur pertinence.

Par ailleurs, tous les personnels de la défense peuvent bénéficier d'une prestation de garde d'enfants complémentaire pendant ces horaires, sans condition de ressources. Des aménagements de service sont développés au profit des jeunes parents.

Des aménagements des barèmes sportifs et des programmes spécifiques d'entraînement adaptés ont été mis en place.

II - LES FEMMES APPORTENT-ELLES UN PLUS AU SEIN DES ARMÉES ?

L'apport représenté pour les armées, depuis la professionnalisation, par l'arrivée d'une proportion croissante de femmes peut être analysé selon des approches différentes, quantitatives et qualitatives.

A - UN APPORT QUANTITATIF

Depuis la suspension du service national, les armées recrutent chaque année plus de 30 000 personnes, sur un marché de l'emploi qui, malgré le niveau élevé du chômage, et en particulier du chômage des jeunes, est déjà concurrentiel pour les employeurs. En effet, certaines professions éprouvent déjà de sérieuses difficultés à recruter et font œuvre de séduction envers les potentiels de main d'œuvre féminine.

Cette concurrence devrait s'accroître considérablement dans les prochaines années, après le départ à la retraite des générations issues du baby-boom, qui constituera un véritable retournement démographique.

C'est donc très clairement l'apport de la féminisation qui, en tout cas pour l'armée de terre, dont les besoins sont les plus importants (elle a recruté à elle seule 19 000 personnes en 2003), permet aux armées d'espérer atteindre leurs objectifs annuels de recrutement.

B - UN APPORT QUALITATIF

Comme cela a déjà été évoqué, ce phénomène comporte également un aspect qualitatif, notamment pour le recrutement des militaires du rang et des volontaires. Les jeunes filles recrutées ont en effet un niveau d'étude sensiblement plus élevé que les garçons dans ces catégories.

Cette richesse du vivier féminin est également manifeste pour l'engagement des officiers sous contrat, recrutées à la sortie des universités et des écoles dans des spécialités identiques à celles du civil.

La politique des armées depuis la professionnalisation consiste en effet à n'assurer elles-mêmes que les formations n'existant pas dans le civil, c'est-à-dire essentiellement les spécialités combattantes, et, à recruter, pour les autres spécialités, « sur étagère » des personnes déjà formées, qui font leur première expérience au sein des armées. Cette solution présente un double avantage pour les armées : d'une part, de limiter les coûts de formation qu'elles ont à supporter ; d'autre part, d'assurer un volume de recrutement plus important. Ces personnels ne sont en effet, dans leur grande majorité, pas appelés à rester sous l'uniforme plus de quelques années. Dans le contexte de la professionnalisation, cet apport annuel que n'assurent plus les appelés du service national, depuis la suspension de la conscription, peut participer au maintien du lien entre la Nation et ses armées.

L'adjoint au chef de la division « Organisation ressources humaines » de l'armée de terre¹¹⁹ note également, au cours de son audition par la délégation, que l'un des enjeux de la féminisation dans le cadre de la professionnalisation est, pour les armées, d'avoir un recrutement conforme à la réalité de la société française.

Le directeur du service des ressources humaines de la gendarmerie¹²⁰, souligne pour sa part l'intérêt de disposer de personnels féminins pour assurer certaines missions, telles que les missions de filature ou de renseignement dans le cadre des enquêtes conduites par la gendarmerie, la présence d'un couple ou d'une femme étant moins facilement détectable et plus adapté aux missions.

Il observe également que le personnel féminin constitue un plus en matière de protection juvénile. Des unités sont mises en place dans la plupart des départements avec pour mission de nouer les contacts les plus proches possibles avec les populations des quartiers en difficulté.

Ceci constitue une démarche de prévention parfaitement assurée par des femmes qui sont bien perçues sur le terrain.

¹¹⁹ Audition du colonel Roisin par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, le 31 mars 2004.

¹²⁰ Entretien du général Puyou avec le rapporteur, le 19 mars 2004.

C - DES QUALITÉS FÉMININES SPÉCIFIQUES ?

La présence accrue de femmes au sein des armées présente un troisième type d'intérêt, lié aux qualités particulières traditionnellement reconnues aux femmes, même si cela peut faire l'objet de débats philosophiques.

Les adeptes de l'approche universaliste tendent, en effet, à nier qu'il existe des qualités sexuées, pour mettre l'accent sur les caractéristiques individuelles des personnes, qui transcenderaient les sexes.

Dans une autre approche, au contraire, faisant une plus grande part aux incidences de la différence sexuelle sur les caractères et les comportements, si les femmes ont une capacité de force physique, en moyenne, inférieures à celles des hommes, elles possèderaient en revanche des qualités différentes. Parmi les atouts qui leur seraient spécifiques¹²¹, sont traditionnellement mis en avant par les tenants de l'approche sexuée, la vivacité intellectuelle, le sérieux, le sens de la précision et de l'organisation, le pragmatisme. Elles seraient plus volontaristes, plus déterminées, plus persévérantes et courageuses. Enfin, en matière de gestion des relations humaines, le sens de la diplomatie, le sang-froid, une certaine intuition est souvent reconnue aux femmes.

Le correspondant des officiers de l'état-major de la marine¹²² estimait ainsi lors d'un entretien avec le rapporteur que la qualité de la perception des non-dits et des « émotions » ressenties par leur interlocuteur, *a priori* plus développée chez les femmes, peut constituer un atout pour « manager » au quotidien les militaires placés sous leurs ordres et dans l'exécution de certaines missions.

III - UN CAS PARTICULIER : LE SERVICE DE SANTÉ DES ARMÉES

La position du Service de santé des armées (SSA) au sein des armées est singulière au regard de la féminisation.

Alors que le taux de féminisation des personnels militaires de l'armée de l'air (armée la plus féminisée) était de 18,2 %, celui du SSA atteignait 45,3 % au 31 décembre 2003.

Les raisons de cette situation sont d'abord historiques. La féminisation de ce service est l'héritage d'une fonction paramédicale autrefois principalement dévolue à certaines congrégations religieuses.

Le statut des Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) a été créé en 1980 pour pouvoir intégrer des militaires masculins qui ne pouvaient l'être dans le statut des sous-officiers féminins du SSA.

Si la féminisation du service était donc déjà importante avant 1998 et la suppression des quotas, elle continue à se poursuivre depuis, avec des variations selon les catégories de personnels.

¹²¹ Cette approche est notamment développée dans le livre de N. Gadrey : *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*, publié chez L'Harmattan, dans la collection « Logiques sociales », 1992.

¹²² Entretien du lieutenant de vaisseau Anne-Florence Chandèze avec le rapporteur, le 7 avril 2004.

A - UN TAUX DE FÉMINISATION PARTICULIÈREMENT ÉLEVÉ

Le taux de féminisation du personnel militaire du SSA est passé de 39 % en 1998 à 45,3 % au 31 décembre 2003.

Tableau 12 : Comparaison de l'évolution du taux de féminisation par catégorie du service de santé des armées entre 1998 et 2003

	1998			2003		
	Effectifs réalisés	dont femmes	%	Effectifs réalisés	dont femmes	%
Officiers	3277	554	16,91	3157	644	20,40
Sous-officiers	3143	2059	65,51	3439	2302	66,94
Élèves	752	201	26,73	1015	472	46,50
MDR	87	15	17,24	243	87	35,80
Volontaires	---	---	---	236	158	66,95
Total militaires	7259	2829	38,97	8090	3663	45,28

Source : service de santé des armées – Direction du personnel du SSA

Cette progression est particulièrement sensible pour les élèves des écoles du SSA, où ces taux sont passés de 26,73 % en 1998 à 46,5 % en 2003. À cette date, les femmes ayant réussi les concours d'entrée aux écoles du SSA représentaient 57 % en médecine, 80 % en pharmacie et 33 % pour les vétérinaires biologistes.

L'accès au corps des officiers (composé des médecins des armées, pharmaciens chimistes des armées, vétérinaires biologistes des armées, chirurgiens dentistes des armées et officiers du corps technique et administratif) étant jusqu'à 1998 soumis à des quotas.

Le taux de féminisation de ce corps était traditionnellement faible (16,9 % en 1998). Il progresse depuis lors (il est de 20,4% au 31 décembre 2003, soit + 3,5 points en 5 ans), avec un délai de latence, dû à la durée des études (9 ans pour celles de médecin militaire, 6 pour celles de pharmaciens chimistes, de vétérinaires biologistes ou de chirurgiens dentistes des armées), entre le moment où les élèves entrent en école et où s'effectue leur nomination au premier grade de la hiérarchie militaire. L'évolution de la féminisation des promotions de médecins illustre ce phénomène : elle était en moyenne de 16,4 % pour les élèves aujourd'hui en 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} années de médecine (qui ont commencé leurs études avant la suppression des quotas) ; elle atteint en moyenne 53,6 % pour ceux qui sont aujourd'hui entre la 1^{ère} et la 6^{ème} année. La première promotion fortement féminisée sortira de l'école en 2008.

Pour les sous-officiers, la féminisation, déjà très importante en 1998 (65,5 %) n'a presque pas évolué depuis (66,9 % en 2003, soit + 1,4 point en 5 ans). Cela s'explique par la proportion de MITHA (Militaires infirmiers techniciens des hôpitaux des armées) dans ce corps, dont ils constituent 84,5 % des effectifs, avec un taux de féminisation de 75,7 %.

Les métiers paramédicaux qu'ils exercent (infirmières, infirmières spécialisées, techniciennes de laboratoires, sage-femmes, manipulateurs radio, secrétaires médicales) sont, comme dans le civil, traditionnellement très féminisés.

Par la promotion interne, ils peuvent accéder au grade d'officier (les femmes représentent 86,6 % de la population MITHA officier).

Pour les militaires du rang, les taux sont passés de 17,24 % en 1998 à 35,8 % en 2003, et pour les volontaires, de 47,1 % en 1999 à 66,9 % en 2003.

B - RESTRICTIONS D'EMPLOIS, RESTRICTIONS D'AFFECTATIONS ET OPÉRATIONS EXTÉRIEURES

Pour le service de santé, il n'existe pas de restriction d'emploi pour les femmes. Les seules pouvant exister sont celles fixées par chaque état-major et par la direction générale de la gendarmerie. Elles concernent par exemple des postes de médecins embarqués à bord des sous-marins.

Pour les postes opérationnels ouverts dans les Formations sanitaires de campagne (FSC), il n'existe pas de restriction d'affectation, même au sein des antennes chirurgicales aéro transportables.

Les personnels appelés à participer aux opérations extérieures au sein des FSC sont désignés en fonction de leur volontariat ou des besoins du service. Toutefois, selon les contraintes opérationnelles ou géographiques déterminées par l'état-major des armées ou par les états-majors d'armées, certains postes peuvent être occupés uniquement par des personnels masculins.

Le personnel féminin participe régulièrement aux opérations extérieures. Dans la grande majorité des cas, les désignations tiennent compte de la spécialité et du volontariat.

Tableau 13 : Taux de féminisation et opérations extérieures depuis le 1^{er} janvier 2004

Depuis le 1 ^{er} janvier 2004	SSA
Effectifs en Opex ou embarqués	779
Dont femmes *	198 25 %
Proportion d'effectifs en Opex ou embarqués par rapport à l'effectif total	10 %
Proportion d'effectifs féminins en Opex ou embarqués par rapport à l'effectif féminin total	5 %

Source : service de santé des armées.

* en valeur absolue et en pourcentage

Le directeur du service de santé des armées¹²³ souligne que le niveau traditionnellement élevé de la féminisation au sein du service de santé des armées n'avait, jusque là, pas posé de problème, les personnels féminins ayant la même compétence que les hommes, et étant comme eux envoyés en Opérations extérieures (Opex), y compris sur les théâtres d'opération les plus sensibles tels que l'Afghanistan.

La principale difficulté tenait à la nécessité de gérer les affectations de manière coordonnée dans le cas de couples militaires, les problèmes posés par certains postes difficiles, comme ceux du médecin ou de l'infirmier qui

¹²³ Entretien du médecin général Meyran, directeur du service de santé des armées, avec le rapporteur, le 19 mars 2004.

accompagnent des formations du Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale (GIGN) ou de la Légion étrangère en forêt profonde, et qui doivent de surcroît porter chacun 30 kilos de matériel pendant trois semaines, restant dans les faits gérables.

Il observe pour autant que le service de santé des armées suit avec attention l'accélération importante de la féminisation, et notamment des médecins des armées. Celle-ci pourrait en effet à terme poser des problèmes de gestion et avoir des incidences sur la disponibilité des personnels quant au départ en Opex, notamment pendant les congés maternité.

Le service de santé des armées s'interroge alors sur la possibilité de prévoir, à terme, de s'orienter, pour une période limitée, vers un service civil (réversible) qui pourrait permettre aux femmes intéressées d'exercer un temps partiel en unité, et ainsi, de concilier momentanément vie familiale et vie professionnelle.

Faute d'imaginer des solutions adaptées, le risque existe qu'un nombre croissant de médecins féminins choisissent de quitter le service de santé des armées.

D'autant que la disponibilité pour convenance personnelle est loin d'être attractive sur le plan financier et a de lourdes conséquences pour l'ensemble de la carrière. La pénurie de médecins et d'infirmières est telle que les professionnels issus du service de santé des armées n'ont aucune difficulté à retrouver un emploi s'ils choisissent de le quitter.

Leur niveau de formation, leur technicité, leur rigueur acquise sur les théâtres extérieurs en font des candidats de choix pour le retour à la vie civile.

C - AVANCEMENT DES PERSONNELS FÉMININS AU SSA ET ACCÈS AUX FORMATIONS SPÉCIALISÉES

Aucune discrimination n'est faite pour l'accès à l'avancement des femmes, les critères pris en compte, sont identiques pour tous :

- nature des fonctions exercées,
- résultats obtenus,
- absence de réserve dans la notation,
- disponibilité observée,
- participation aux Opex,
- attribution de diplômes universitaires, militaires ou de titres de guerre.

Au 31 décembre 2003, les femmes représentaient 9,75 % des médecins du SSA, 36,4 % des pharmaciens chimistes, 11,8 % des vétérinaires biologistes et 24,5 % des Officiers du corps technique et administratif, soit, au total, 11,93 % des officiers supérieurs.

En 2004, un médecin-chef féminin est inscrit au tableau d'avancement pour le grade de médecin-chef des services de classe normale, correspondant au grade de général.

Il ne s'agit pas de la première femme général dans ce service, puisque la première femme nommée général pour l'ensemble des armées fut, en 1981, le médecin général inspecteur Valérie André, du SSA.

Les femmes occupent des postes à responsabilité, tels que chefs de service et de département, chef de bureau à l'administration centrale, ou de conseiller auprès des chefs d'état major.

Pour autant, peu de femmes ont encore accès aux grades et aux fonctions les plus élevés. Cela tient pour une part à la féminisation tardive du corps des officiers du SSA et aux quotas, qui ont perduré jusqu'en 1998 (ceci étant général à l'ensemble des armées).

Un facteur déterminant est toutefois constitué par les critères intervenant pour l'avancement : nombre de femmes prennent du retard dans leur carrière en raison des interruptions de service liées aux congés parentaux et aux congés pour convenances personnelles (pris notamment pour suivre le conjoint dans le cadre d'une mutation).

Sur l'ensemble de la période 1997-2003, les femmes ont, à titre d'exemple, représenté 96 % des personnels du SSA en situation de congé parental.

Bien que les concours de formation spécialisée des médecins, pharmaciens chimistes, vétérinaires biologistes et dentistes des armées (assistantat, spécialité, troisième degré) soient ouverts à l'ensemble du personnel, et qu'il n'existe pas de quotas, les femmes représentent une part encore limitée (7,3 %) de l'effectif titulaire d'une qualification. Le taux de féminisation est de 12,7 % pour la qualification d'assistant, de 4,7 % pour celle de spécialiste et de 4,1 % pour celle de professeur agrégé du SSA. Si l'on rapporte ces chiffres à l'effectif global de ces catégories, il apparaît que les femmes se spécialisent environ deux fois moins que les hommes.

IV - COMPARAISONS INTERNATIONALES

La France détenait en 2003 le record de féminisation (11,2 %) parmi les douze pays européens appartenant à l'OTAN, devant l'Espagne (10 %) et le Royaume-Uni (8,6 %). L'intégration des femmes se fait de façon variée d'un pays à l'autre.

En Espagne, la loi du 18 mai 1999 a mis fin aux limitations d'accès des femmes à tous les emplois militaires, sauf à bord des sous-marins. En janvier 2002, le Conseil des ministres a approuvé un décret éliminant « les limitations d'accès de la femme aux forces armées », et le 5 décembre 2001, le ministère de la défense a signé une convention avec « l'institut de la femme » afin d'évaluer le processus d'intégration des femmes dans les forces armées.

Au Royaume-Uni, les femmes n'ont toujours pas le droit de servir chez les Royal Marines, dans l'infanterie, l'arme blindée ou encore les unités de plongeurs. Cette décision a été confirmée en mai 2002.

Au Danemark et en Norvège, les deux pays prônent un accès total des femmes à toutes les spécialités, mais leur taux de féminisation est encore assez faible (respectivement 5 % et 3 %).

En Allemagne, sous réserve de leur aptitude, les femmes peuvent désormais accéder à l'ensemble des postes. L'objectif est d'atteindre un taux de féminisation de 8 à 10 % contre 4,4 % aujourd'hui.

En Italie, seules 1 700 femmes servent aujourd'hui dans les forces italiennes, dans l'ensemble des forces et à tous les niveaux.

En Belgique, la possibilité de travail à temps partiel a été introduite en 1997, suivie en 2000 par le principe de l'horaire flottant, subordonné aux besoins opérationnels des unités.

Les armées françaises sont donc bien situées sur le plan européen en matière d'intégration des femmes. Le seul point perfectible reste peut-être la condition de vie et de travail du personnel militaire. Mais les solutions ne sont pas encore clairement identifiées : certaines expériences européennes (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni) montrent par exemple qu'une politique de travail à temps partiel ne séduit pas toujours les femmes (moins de responsabilités, salaire réduit).

Plusieurs armées européennes ont lancé des réflexions sur l'égalité hommes/femmes.

Des services rattachés au ministère de la défense ont été créés en Belgique (« Bureau sur l'égalité des chances »), au Danemark (« Conseil de lutte contre la discrimination »), au Royaume-Uni (« Tri-Service Equal Opportunities Center ») ou encore en Grèce (« étude sur la coexistence des hommes et des femmes »).

Il a semblé intéressant, pour cette étude, de pousser un peu plus avant cette comparaison, soit parce qu'il s'agit de pays ayant engagé depuis déjà longtemps la professionnalisation de leurs armées (Royaume-Uni, États-Unis), soit parce qu'il s'agit de pays réputés accorder une importance particulière à l'égalité entre hommes et femmes, de manière générale (Suède), ou au sein des armées (Israël).

A - LA FÉMINISATION DES ARMÉES AU ROYAUME-UNI¹²⁴

La comparaison de la professionnalisation et de la féminisation des armées du Royaume-Uni avec la situation française est d'autant plus intéressante qu'il s'agit d'un pays proche du nôtre par son poids démographique et économique et par l'importance de son budget de Défense.

Il dispose également de la puissance nucléaire et d'un siège permanent au Conseil de sécurité des Nations Unies.

¹²⁴Ce point sur la professionnalisation et la féminisation des armées au Royaume-Uni se fonde sur l'étude « *Les armées professionnelles et les liens armées - État - Société au Royaume-Uni* », de Bernard Boëne, Christopher Dandeker et John Ross (commanditée à l'association rennaise d'études sociologiques de l'université de Rennes II par le Centre d'études en sciences sociales de la Défense), sur l'article « Femmes combattantes : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique », de Christopher Dandeker, publié dans la *Revue française des Affaires sociales*, 44/4 2003, ainsi que sur le rapport « *Women in the Armed forces* », de mai 2002.

Par ailleurs, traditionnellement assez éloignées, les situations militaires britanniques et françaises se sont sensiblement rapprochées depuis une dizaine d'années, qu'il s'agisse de l'accent mis sur la projection des forces, de la professionnalisation intégrale du recrutement ou de l'introduction de la féminisation.

1. Une armée d'une importance assez proche de la nôtre

En 2000, les effectifs des militaires d'active dépendant du ministère de la Défense s'élevaient au Royaume Uni à 211 700 personnes, (auxquelles s'ajoutent 115 100 civils). La répartition de ces militaires d'active entre les armées était la suivante : l'armée de terre en comptait 110 100 (dont 13 600 en formation), l'armée de l'air 54 700 (dont 3 700 en formation) et la marine 42 800 (dont 4 600 en formation). S'y ajoutent des réserves de près de 300 000 hommes, formées notamment des anciens militaires d'active (Regular Reserve).

En 1999-2000, les forces armées ont recruté 25 533 nouveaux militaires d'active (dont 22 374 hommes et 3 159 femmes) : 16 483 dans l'armée de terre, 4 953 dans la marine, et 4 097 dans l'armée de l'air. Au cours de la même période, 26 506 militaires ont quitté le service actif : (23 767 hommes et 2 739 femmes).

2. De graves problèmes de recrutement, voire de fidélisation des effectifs

En dépit de la réduction de leur format d'un tiers opérée au début des années 90, les armées du Royaume-Uni connaissent des problèmes de recrutement, certes chroniques dans leur histoire militaire, mais aujourd'hui aggravés car le nombre de jeunes gens âgés de 17 et 18 ans a diminué avec la baisse de la démographie.

Un jeune sur trois accède aujourd'hui à l'enseignement supérieur (au lieu d'un sur huit il y a 20 ans), réduisant de moitié le vivier dans lequel la Marine puisait traditionnellement ses jeunes gradés non-spécialistes et ses fusiliers marins du rang.

Dans l'armée de terre, les sous-effectifs atteignaient plus de 6 000 hommes et femmes en 2000, et les nouvelles recrues suffisaient tout juste à compenser le nombre de départs. La marine connaît pour sa part un déficit de 1 400 hommes (soit 5 % sur les navires et 13 % à terre), et les services médicaux des armées fonctionnent en grande partie grâce à des réservistes.

Cette surchauffe se traduit par des difficultés croissantes des armées à retenir leurs personnels qualifiés qui tendent à les quitter au profit du secteur civil.

3. Ces difficultés ont plaidé pour un recours accru à la féminisation

Confrontées à ces déficits dans leurs viviers de recrutement traditionnels, les armées ont entrepris d'élargir leur champ de prospection aux femmes, mais aussi aux immigrés de la seconde ou de la troisième génération.

S'agissant des femmes, l'institution a, en 1997, pris des mesures pour lutter contre la discrimination ; la proportion des postes ouverts aux femmes est aujourd'hui de 70 %. (et de quelque 20 % dans les académies militaires) et les perspectives de carrière des femmes ont été élargies.

Tableau 14 : Répartition des effectifs par grade et par sexe des officiers de carrière (hors réservistes activés et Gurkhas), en 2000

Officiers équivalents Terre	Hommes	%	Femmes	%	Total	% ¹²⁵
≥ Généraux de division	150	0,5	0	0	150	0,07
Généraux de brigade	371	1,1		0,006	373	0,18
Colonels	1 078	3,3	24	0,07	1 102	0,53
Lieutenants-Colonels	3 798	11,7	115	0,3	3 913	1,8
Commandants	9 439	29,0	497	1,5	9 936	4,7
Capitaines	10 468	32,2	1 332	4,1	11 800	5,6
Lieutenants	4 321	13,3	921	2,8	5 242	2,5
Total Officiers	29 625	91,1	2 891	8,9	32 516	15,7

Source : « *Les armées professionnelles et les liens armées-État-société au Royaume-Uni* », *op. cit.*

Tableau 15 : Répartition des effectifs par grade et par sexe des sous-officiers et militaires du rang de carrière (hors réservistes activés et Gurkhas), en 2000

Sous-officiers et rang (idem)	Hommes	%	Femmes	%	Total	% ¹²⁶
Adjutants-Adj. Chefs	8 472	4,8	218	0,1	8 690	4,2
Sergents-Chefs	15 759	9,0	431	0,2	16 190	7,8
Sergents	22 644	12,9	1 200	0,7	23 844	11,5
Caporaux	31 383	17,9	2 357	1,3	33 740	16,2
Soldats de 1 ^{ère} classe	14 385	8,2	1 347	0,8	15 732	7,6
Soldats	68 800	39,3	8 103	4,6	76 903	37,0
Total	161 443	9,1	13 656	7,8	175 099	84,3

Source : « *Les armées professionnelles et les liens armées-État-société au Royaume-Uni* », *op. cit.*

De ce fait, les effectifs féminins, longtemps voisins de 2 %, étaient en 2000 proches de 8 %. Les femmes représentent alors, en terme de « stocks », 8,9 % des officiers et 7,8 % des personnels non-officiers. Ces taux ont atteint, en 2002, 9,3 % pour le corps des officiers et 7,9 % pour les soldats des autres grades.

En termes de « flux », la proportion de femmes dans l'armée augmente depuis quelques années, et 12,7 % des nouveaux entrants étaient en 2000 de sexe féminin (20 % chez les officiers, 11,7 % pour les autres personnels). Toutefois, les femmes restent peu nombreuses chez les officiers supérieurs.

En juillet 2001, on comptait seulement une contre-amirale dans la marine, trois générales de brigade dans l'armée de terre et aucune dans l'armée de l'air.

La participation féminine est la plus élevée dans la Royal Air Force qui, du fait de son caractère technologique affirmé, a ouvert 96 % de ses emplois aux femmes (à l'exception d'unités qui, comme le RAF régiment, accomplissent des missions identiques à celles de l'infanterie).

¹²⁵ Pourcentage calculé par rapport aux effectifs totaux des personnels militaires d'active.

¹²⁶ Pourcentage calculé par rapport aux effectifs totaux des personnels militaires d'active.

Dans la Royal Navy, 73 % des emplois sont ouverts aux femmes (les Royal Marines et les forces sous-marines leur restant fermées).

L'armée de terre reste celle qui restreint le plus l'accès aux femmes, les postes qui leur sont ouverts, en augmentation depuis le début des années 1990, atteignant 70 %. Les 30 % de postes qui leur restent inaccessibles concernent notamment les régiments d'infanterie et de cavalerie blindée. Ces restrictions sont justifiées, dans le rapport « *Women in the armed forces* » de mai 2002, par les différences de capacités physiques entre hommes et femmes, « seules 1 % des femmes environ pouvant atteindre les performances de la moyenne des hommes »¹²⁷.

4. Des évolutions inégalement acceptées

Selon l'étude « *Les armées professionnelles et les liens armées - État - société au Royaume-Uni* », déjà citée, « la perception extérieure est qu'il y a dans les armées beaucoup de préjugés contre les femmes : les élites militaires britanniques éprouveraient en effet des difficultés à accepter les aménagements de la culture militaire opérés pour faire leur place aux femmes, (ainsi qu'aux minorités ethniques ou aux homosexuels). Tel serait en particulier le cas des officiers et sous-officiers supérieurs »¹²⁸.

En 1996, les femmes militaires étaient ainsi 16 % à déclarer avoir subi personnellement des discriminations diverses, et 85 % à estimer la discrimination sexuelle très présente dans les forces terrestres.

S'il y a peu de cas connus de harcèlement des militaires féminins, un sondage récent montrait que plus de 40 % des répondantes y avaient été exposées à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle militaire.

Pour remédier à cette situation, un programme de formation initiale et continue a été mis en place à l'intention de tous les militaires, de la nouvelle recrue aux officiers généraux, pour les sensibiliser aux problèmes soulevés par les diverses formes de discrimination.

B - LA FÉMINISATION DES ARMÉES AUX ÉTATS-UNIS¹²⁹

Le rôle des femmes dans l'armée américaine s'est considérablement accru à partir des années soixante-dix sous l'effet de la professionnalisation des armées et des mutations sociales.

¹²⁷ Ce rapport « *Women in the armed forces* » a été transmis au Conseil économique et social par l'attaché de Défense de l'ambassade de France au Royaume-Uni, le contre-amiral Jean-Pierre Tiffou.

¹²⁸ Des critiques portant notamment sur le rôle des femmes au combat ont été émises au travers de lettres adressées à la presse et dans un pamphlet intitulé « *Inaptes au combat : la subversion culturelle dans les forces armées en Grande-Bretagne et aux États-Unis* » publié par des officiers en retraite.

¹²⁹ Source : « La féminisation des forces armées » de Pascale Combelles Siegel, in *État des lieux de la sociologie militaire 30 ans après la mise en œuvre de l'All Volunteer Force aux États-Unis*, documents du C2SD, décembre 2000.

Jusque-là, les femmes représentaient une faible minorité des personnels militaires (2 % en 1972), leur rôle était limité aux activités de soutien (médecine, tâches administratives) et le grade le plus élevé auxquelles elles pouvaient prétendre était celui de colonel.

Sous les effets combinés des difficultés de recrutement (insuffisance des candidatures masculines)¹³⁰ et des mutations sociales, l'armée américaine a fait d'importants efforts de recrutement et de promotion des femmes.

Des programmes de discrimination positive visant à attirer plus de femmes vers la carrière militaire ont ainsi été mis en place, reposant notamment sur des quotas de recrutement et de promotion, sur l'ouverture de spécialités plus nombreuses aux femmes et sur l'organisation d'entraînement mixte (sauf dans le corps des Marines).

Les résultats de ces politiques ont été significatifs.

À la fin des années soixante-dix, les femmes représentaient 10 % du personnel militaire aux États-Unis. En 1997, elles fournissaient 13 % des militaires du rang et 14 % du corps des officiers et, à la fin des années quatre-vingt dix, 20 % des nouveaux recrutements. En 2003, le taux de féminisation des armées américaines atteignait 14 %. En 1996, deux femmes ont obtenu le rang de général de corps d'armée.

Si une part plus que proportionnelle d'entre elles continue de servir dans les unités de soutien (en particulier les services administratifs et médicaux), de plus en plus de femmes servent dans des spécialités de moins en moins traditionnelles. Alors qu'en 1972, la proportion de femmes remplissant des fonctions non-traditionnelles était de 10 % (personnels non-officiers), cette proportion était passée à 55 % en 1981.

Les postes de combat étaient fermés aux femmes jusqu'en 1992. Cette année-là, il fut décidé de leur ouvrir un certain nombre de spécialités de combat, notamment la marine de surface et les fonctions de pilote.

Les spécialités leur restant fermées sont les armes de mêlée (infanterie, arme blindée et forces spéciales pour des raisons essentiellement physiques) et les sous-marins (pour des raisons de promiscuité).

C - LA FÉMINISATION DANS LA BUNDESWEHR¹³¹

La féminisation des armées allemandes est récente, puisque les Allemandes n'ont eu la possibilité d'accéder à certaines carrières militaires qu'à partir de 1975 et à l'ensemble des postes en janvier 2001.

Actuellement, environ 9 800 femmes, dont 700 officiers et 4 900 sous-officiers, servent dans les armées.

¹³⁰ L'appel à la main d'œuvre féminine a d'abord été conçu dans les années soixante-dix comme un complément en raison de l'incapacité des armées américaines, et notamment de l'armée de terre, à attirer une main d'œuvre masculine qualifiée suffisante.

¹³¹ Ce point est fondé sur une note transmise par le général de brigade Gilles Mantel, attaché de défense près de l'Ambassade de France en Allemagne.

1. Une évolution progressive

Cette évolution s'est opérée en deux étapes principales.

D'abord, en 1975, les femmes ont vu s'ouvrir progressivement les emplois médicaux relevant du service de santé. En 1989, s'ouvre à elles la carrière d'officier non spécialisé du service de santé, puis, en 1991, l'ensemble des emplois du service de santé et de la musique militaire (y compris ceux tenus par les hommes du rang et les sous-officiers) pour les femmes souhaitant effectuer un service civil. Enfin, en 1992, les unités sportives de la Bundeswehr deviennent accessibles aux athlètes féminins de haut niveau (formation militaire spécialisée pour exercer des activités dans le service de santé).

Le 11 janvier 2000, un jugement de la Cour européenne de justice condamne l'existence d'une discrimination en raison du sexe et rappelle qu'hommes et femmes doivent être traités en toute équité dans les forces armées. Le 7 juin 2000, le Conseil des ministres allemand décide que les femmes doivent pouvoir accéder sans restriction à toutes les carrières et tous les emplois dans la Bundeswehr.

Le 18 juillet 2000 sont mis en œuvre les premiers tests d'aptitude applicables aux candidates à un service dans les armées (en dehors du recrutement pour le service de santé ou la musique militaire qui l'était déjà).

Le premier recrutement de femmes intervient le 2 janvier 2001 pour les carrières de sous-officiers et de militaires du rang et le 2 juillet 2001 pour la carrière d'officier.

Depuis 2001, le nombre total de soldats féminins dans les armées a doublé. Il se situe actuellement à environ 5 % de toutes les catégories militaires. Toutefois, si le nombre de femmes présentes dans les carrières militaires en arme continue d'augmenter, celui du personnel féminin du service de santé, qui constitue le quart des effectifs de ce service, s'est stabilisé autour de 5 000.

Tableau 16 : Recrutement des femmes dans la Bundeswehr

Année	Officiers				Sous-officiers et militaires du rang			
	Candidatures		Recrutées		Candidatures		Recrutées	
	Corps de troupe	Service de santé	Corps de troupe	Service de santé	Corps de troupe	Service de santé	Corps de troupe	Service de santé
2001	1106	959	224	131	4869	2247	1774	667
2002	1185	829	216	114	1090	2134	1323	555
2003	1108	734	228	97	4292	2780	1969	525

Source : documents transmis par l'ambassade de France en Allemagne.

Tableau 17 : Évolution de la féminisation des forces armées depuis 1993

Année	1993	2001	2002	2003
Effectifs totaux des soldats	399216	306087	296768	286075
Effectifs féminins	1537	5793	7520	9002
Pourcentage	0,39	1,89	2,53	3,15

Source : documents transmis par l'ambassade de France en Allemagne.

Tableau 18 : Évolution des effectifs militaires féminins

	12/2000	12/2001	12/2002	12/2003
Effectifs féminins totaux	4648	6721	8170	9594
dont Service de santé	4648	4961	5008	5173

Source : documents transmis par l'ambassade de France en Allemagne.

2. Fondement juridique de la féminisation dans la Bundeswehr

2.1. Accès aux emplois militaires et égalité entre les hommes et les femmes

Le refus initial opposé aux femmes allemandes de participer à un service en armes dans la Bundeswehr était lié à l'engagement de femmes au combat durant la Seconde guerre mondiale. La loi fondamentale avait prévu, en réaction, une interdiction constitutionnelle formelle dans ce domaine, l'article 12a §4 alinéa 2 de la constitution allemande étant initialement rédigé comme suit : « (Les femmes) *n'ont en aucun cas le droit d'effectuer un service armé* ». C'est pourquoi dans les débuts de la Bundeswehr les femmes ne pouvaient servir en son sein qu'en qualité d'agents publics civils, de fonctionnaires ou d'employées de droit privé.

En 1968, l'interdiction de recruter du personnel militaire féminin a été assouplie, permettant l'accès des femmes à des carrières militaires pour des emplois spécialisés dans le domaine de la santé ; celui-ci n'était pas considéré comme anticonstitutionnel, puisque la loi fondamentale n'interdisait que l'engagement armé des femmes.

Le jugement de la Cour européenne de justice du 11 janvier 2000, répondant à une question préjudicielle posée par une juridiction administrative allemande, a entraîné la condamnation de l'Allemagne pour législation discriminatoire envers les femmes imposant, de facto, une modification de la loi fondamentale. Aussi le Bundestag a-t-il procédé, le 27 octobre 2000, à une modification de l'article 12a de la loi fondamentale ; celui-ci prévoit désormais que « *les femmes ne peuvent être en aucun cas astreintes à un service en arme* », le service national obligatoire restant par conséquent réservé aux hommes.

2.2. Représentation des femmes dans la Bundeswehr

Un des aspects les plus importants de la féminisation et de la promotion des femmes au sein de l'administration et des armées correspond à la création d'instances sociales représentatives spécifiques, chargées de la défense des femmes et de leurs intérêts.

À partir de 1995, le recrutement important de soldats féminins dans le service de santé et la musique militaire a imposé au ministère fédéral de la défense de mettre en place, à l'instar de ce qui se pratiquait dans l'administration civile, un « point de contact pour traiter les problèmes spécifiques des soldats féminins » rattaché, à l'origine, à l'état-major du service de santé. Depuis avril 1999, cette instance, réorganisée, comporte désormais deux points de contacts, l'un au commandement opérationnel logistique de l'armée de terre, responsable pour les soldats féminins de cette armée, l'autre à l'office du service de santé,

pour les soldats féminins de la marine, de l'armée de l'air, du service central de la santé de la Bundeswehr et des services centraux militaires de la Bundeswehr. Les deux soldats féminins choisis pour remplir ce rôle dans les armées allemandes sont chargés de centraliser la collecte des questions et des problèmes posés et d'assurer l'information et le conseil des soldats féminins. Enfin, depuis 1997, elles servent de points de contact et de conseil pour accueillir les soldats féminins qui estiment avoir fait l'objet d'un harcèlement sexuel dans le service.

2.3. La protection des soldats féminins dans les armées allemandes

L'accès des femmes aux carrières militaires dans la Bundeswehr soulevait la question des relations hommes/femmes dans le service. En effet, la promiscuité dans la vie en caserne et les dures conditions de travail et d'emploi, en opération notamment, pouvaient comporter un risque de dérives comportementales chez les soldats. Afin de limiter ce risque, les autorités de la défense ont réglementé strictement les relations entre hommes et femmes dans le service, un décret définissait notamment clairement la notion de harcèlement sexuel, en faisant référence à la loi fédérale sur la protection des employés sur le lieu de travail.

3. Perspectives de la féminisation dans la Bundeswehr

Les autorités militaires allemandes estiment que la féminisation des armées va se poursuivre et s'attendent à voir le pourcentage global de participation féminine dans les carrières militaires atteindre environ 8 %. En ce qui concerne le déroulement des carrières d'officiers féminins, les premières chefs de compagnie sont attendues pour l'année 2010 et les premières chefs de corps ou de bataillon pour l'année 2017.

L'intégration des femmes dans la Bundeswehr est considérée comme un succès. Le processus d'intégration des femmes continue à faire l'objet d'une attention particulière de la part des autorités militaires et politiques. Un travail intensif, sous forme de séminaires et de formations, est mis en œuvre, afin de développer de nouveaux comportements individuels et collectifs visant à créer un véritable partenariat dans le travail entre soldats hommes et femmes.

D - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES SUÉDOISES¹³²

Les effectifs militaires des **forces armées suédoises** atteignaient en 2003 environ 30 000 personnes, dont 10 559 militaires de carrière, tous officiers, et 18 400 appelés, tous soldats. L'armée suédoise reste en effet fondé sur le système de conscription, le service militaire étant obligatoire pour les hommes, et facultatif pour les femmes.

Les forces armées suédoises présentent la particularité de ne pas posséder de corps de sous-officiers : les soldats, constitués d'appelés, peuvent s'engager au terme de leur service militaire pour devenir officiers.

¹³² Ce point se fonde sur une note transmise par le lieutenant-colonel Franck Leyt, attaché de Défense à l'ambassade de France en Suède.

La féminisation des armées suédoises était de 3,5 % en mars 2003, l'armée de l'air comptant 199 officiers féminins sur 2 756, la marine 92 officiers féminins sur 2 559, et l'armée de terre 128 officiers féminins sur 5 244.

Avant 1980, les femmes, exclues du service en uniforme, étaient principalement présentes dans les forces armées suédoises comme civiles et comme volontaires.

Depuis 1980, elles peuvent s'engager dans un nombre restreint de postes, et, à partir de 1983, postuler pour la majorité des emplois des forces armées, hormis les postes de combat. Les dernières restrictions ont disparu en 1989 : aujourd'hui, marquée par une forte volonté d'égalité entre hommes et femmes, la Suède n'a pas de conditions d'admission différentes pour hommes et femmes au sein de ses armées : des femmes commandent des compagnies de chars, des bâtiments de la marine et sont entraînées comme pilotes de chasse.

La Défense est concernée par le nouveau plan d'égalité des sexes, qui interviendra le 1er juillet 2004. Partie intégrante de la loi sur l'égalité, ce plan prévoit diverses mesures pour favoriser la féminisation des forces armées :

- augmenter le nombre de femmes officiers, appelées et chefs, pour obtenir une répartition plus équilibrée des deux sexes, dès le recrutement et la formation ;
- prévenir et combattre le harcèlement sexuel :
une forte proportion des appelés, des civils et des officiers de sexe féminin s'étant plaints de harcèlement sexuel en 1999, une étude a été engagée en 2002, et la Défense a établi un document visant à prévenir discrimination et harcèlement sexuel ;
- faciliter l'harmonie entre vie professionnelle et responsabilités familiales :
 - par des possibilités de travail à distance, planning du personnel, horaires à la carte ou personnalisés, temps partiel, poste partagé de responsabilité ; en cas de grossesse pour une élève officier, possibilité d'achever la formation dans un délai de trois ans après la naissance ;
 - objectifs principaux : augmenter le nombre d'hommes prenant un congé parental, créer des conditions d'équilibre entre travail et vie privée, veiller à ce que le congé parental ne soit pas un frein à l'évolution du salaire et de la carrière ;
 - découvrir et prévenir les discriminations salariales entre hommes et femmes ;
 - fournir des conditions de travail adéquates aux hommes et aux femmes : sanitaires et vestiaires doivent être conçus afin de ne présenter aucun obstacle à l'intégrité personnelle ; uniformes, outils et équipements doivent prendre en compte les aptitudes des hommes et des femmes.

Il est toutefois difficile de prévoir l'évolution de la féminisation des armées suédoises dans les années à venir, les incertitudes liées aux fortes réductions budgétaires prévues et aux processus de restructuration en cours risquant de ne pas inciter les jeunes à s'engager, quel que soit leur sexe.

E - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES DE DÉFENSE ISRAÉLIENNES¹³³

La présence des femmes dans les forces armées israéliennes est ancienne, puisque, avant même la reconnaissance d'Israël par l'ONU, en 1948, les femmes étaient déjà intégrées au sein des forces paramilitaires israéliennes combattant pour l'indépendance. À sa création, l'État hébreu a institué un service militaire obligatoire à partir de 18 ans, dont la durée est, encore aujourd'hui, fixée à trois ans pour les hommes et deux pour les femmes. Israël est le seul État où existe ainsi un service militaire féminin obligatoire.

Un certain nombre d'exemptions sont néanmoins prévues : les femmes enceintes, ainsi que les femmes mariées avant dix-huit ans, ne sont ainsi pas astreintes au service militaire. En sont également dispensés les ultra orthodoxes, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, ainsi que les femmes non juives. Toutefois, depuis quelques années, des orthodoxes font le choix de s'engager volontairement. Effectuer son service militaire est considéré comme un acte civique important en Israël.

Malgré l'ancienneté du service militaire féminin, les femmes, pendant longtemps, ne pouvaient occuper au sein de Tsahal que des postes subalternes administratifs. Cette situation s'expliquait notamment parce que la durée de leur service militaire était réduite à deux ans au lieu de trois pour les hommes, et qu'elles n'étaient pas intégrées dans la réserve après leur service militaire. L'armée considérait qu'il n'était pas rationnel d'investir pour elles dans des formations militaires longues. De plus, les femmes n'avaient pas accès aux postes de combat.

Cette situation a progressivement évolué au cours des vingt dernières années, sous l'effet de plusieurs facteurs convergents : après la Guerre de Kippour, les armées ont en effet eu besoin d'effectifs accrus, pour combler les pertes subies, importantes chez les militaires du rang et les officiers, mais aussi pour faire face à l'occupation du Golan et du Sinaï, qui nécessitait des troupes supplémentaires. Les chefs du « corps féminin »¹³⁴ (qui assure la gestion de l'ensemble des personnels féminins des armées) se sont efforcés de convaincre les femmes que, pour avoir les mêmes droits que les hommes en termes de formation, il leur fallait s'engager, comme eux, pour un service militaire de trois ans. Très impliquées dans une revendication d'égalité, elles ont réussi à faire évoluer l'état d'esprit du commandement, d'abord campé sur ses positions, qu'elles qualifiaient de « machistes ». Celui-ci a compris les avantages apportés par la féminisation. Le mouvement fut lent, mais net.

¹³³ Les éléments de ce point sur la place des femmes dans les Forces de défense israéliennes sont issus de l'audition de Madame Hedva Almog, général de brigade de réserve, ancien chef du corps féminin de l'armée israélienne.

¹³⁴ Women corps.

Des femmes ont alors eu accès aux formations réservées aux unités de combat, et certaines y sont devenues formatrices, enseignant à des unités d'une trentaine de soldats masculins les métiers de conducteurs de chars ou de parachutistes, mais sans pouvoir elles-mêmes combattre : elles pouvaient former des pilotes, mais n'étaient pas autorisées à piloter sur les théâtres d'opérations.

Ce changement des mentalités est passé par plusieurs stades : il a fallu convaincre l'opinion publique et la Knesset, et changer la loi.

Une école d'officiers a été ouverte pour les femmes. Pour que certaines d'entre elles puissent accéder aux postes d'officiers supérieurs, il a toutefois fallu agir sur plusieurs plans : d'une part, pour faire cesser les discriminations, d'autre part, pour convaincre les femmes elles-mêmes de leur capacité à occuper ces postes et les aider à concilier vie militaire et vie privée ; et enfin, pour exercer la solidarité à travers des réseaux féminins au sein de chaque corps d'armée, de telle sorte que, lorsqu'un poste susceptible d'être occupé par une femme se libère, une candidature féminine puisse être efficacement proposée.

Enfin, après un recours gagné devant la Cour suprême d'Israël par une femme pilote qui voulait avoir accès aux formations de pilote de combat, une loi a imposé aux armées, voici quatre ans, que toutes les femmes volontaires puissent accéder aux unités de combat.

Plus de 60 % des femmes effectuent aujourd'hui leur service militaire au sein de l'armée israélienne, dont elles représentent environ le tiers des effectifs (10 % pour les officiers). Si les fonctions qu'elles occupent sont encore à 60 % de type administratif (contre 80 % il y a vingt ans), elles ont désormais accès à l'ensemble des spécialités militaires, ainsi qu'à tous les postes de combat. Enfin, le porte-parole de l'armée est aujourd'hui une femme.

Un travail de fond a également été mené sur la législation dans l'armée, notamment en matière de harcèlement sexuel aujourd'hui sévèrement puni.

Cette évolution de la place des femmes dans l'armée s'est inscrite, en Israël, dans une démarche « quasi-féministe », les aînées expliquant aux nouvelles recrues leurs droits : à l'identique des hommes, les femmes israéliennes ont ainsi constitué des réseaux très forts qui se prolongent dans la vie civile, et considèrent que l'évolution de la place des femmes fait partie des luttes non seulement pour leur pays, pour leur armée mais aussi pour l'égalité des droits.

En conclusion de son intervention devant la délégation, Mme Hedva Almog soulignait que « le respect des autres fait partie des qualités indispensables d'un officier chargé d'être humains ».

CONCLUSION

La professionnalisation totale des armées, conduite de 1997 à 2002, s'est accompagnée d'une accélération sensible de la féminisation de leurs effectifs militaires, qui atteint 12,7 % au 31 décembre 2003.

Cette féminisation devrait se poursuivre : dans sa contribution à la Charte de l'égalité entre hommes et femmes, le ministère de la Défense estime que « la place des femmes dans les armées ne cessera de progresser dans les prochaines années pour atteindre un taux de féminisation *a priori* proche de 20 %, voire supérieur... ». Au vu de la proportion de femmes dans les recrutements (24 % en 2002), cette projection semble réaliste.

Il ne paraît pas opportun de fixer de seuil en la matière : la plupart des personnalités militaires rencontrées pour la réalisation de cette étude, gradées ou non, insistaient en effet sur le rôle essentiel joué par la progressivité dans le succès de la féminisation et de l'intégration des femmes au sein des armées.

Rien en la matière n'est pour autant gagné : il reste au sein des armées un certain nombre de militaires hostiles à la féminisation. Mais le Commandement a pris la mesure de l'enjeu, ce qui laisse espérer que cette évolution se poursuivra, et que l'intégration des femmes continuera de se dérouler dans de bonnes conditions.

Pour le Conseil économique et social, la formation au sein des écoles militaires devrait, de préférence, être opérée au sein de sections mixtes, encadrées par des chefs des deux sexes. La mixité à l'école permet en effet aux élèves officiers et sous-officiers, masculins et féminins, de se préparer à la réalité qui les attend au sortir de l'école, où ils seront de plus en plus amenés à évoluer dans une armée pour partie féminisée. Une attention particulière doit être accordée aux classes préparatoires des lycées militaires où l'insertion des filles est parfois difficile.

La progression du nombre de femmes parmi les officiers, devrait également se poursuivre, et progressivement voir ses effets se traduire aux différents niveaux de la hiérarchie. Un accès plus important des femmes aux grandes écoles militaires reste à cet égard souhaitable. Une campagne de sensibilisation du public féminin aux opportunités de carrières offertes par les armées, y compris dans les postes de haut niveau, pourrait sans doute y contribuer.

Un accès plus important des femmes à des emplois moins précaires au sein des armées - celles-ci étant pour l'instant surreprésentées dans les emplois militaires régis par des contrats de durée plus ou moins courte - est également souhaitable.

La diversification des spécialités dans lesquelles sont présentes les femmes reste toutefois insuffisante. Il est souhaitable que les premiers progrès enregistrés en la matière se poursuivent, et que des possibilités effectives de travailler dans les domaines opérationnels soient données aux femmes, même s'il semble probable qu'une proportion importante des personnels féminins continuera à

préférer s'orienter vers des fonctions davantage compatibles avec leurs charges familiales.

Il n'est pas anodin de constater que, sous ces trois aspects, la situation des femmes au sein des armées ne diffère guère de celle constatée dans le secteur civil : même si leur présence y est plus ancienne et si elles y occupent une part beaucoup plus importante des emplois, les femmes restent, en effet, également surreprésentées dans les postes subalternes, précaires, et concentrées dans un nombre limité de secteurs.

Nombre des personnalités rencontrées dans le cadre de la préparation de cette étude ont par ailleurs souligné que les évolutions sociologiques induites par la professionnalisation dans le recrutement des armées dépassent la seule féminisation ; dans un article¹³⁵ publié par la *Revue française de sociologie*, Vincent Porteret, dressant un bilan des études sociologiques conduites par le Centre d'études en sciences sociales de la Défense, soulignait ainsi que : « l'étude de l'intégration des nouveaux engagés (...) montre qu'il y a un avant et un après la réforme des armées. Leur profil, leurs exigences en matière de conditions de vie, leurs motivations apparemment plus matérielles montrent que leur engagement est plus contractuel et professionnel... ».

Au-delà du clivage traditionnel entre hommes et femmes, apparaîtrait en effet un clivage de génération. Les nouveaux recrutés seraient plus soucieux que ceux des générations précédentes de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'une des clés du succès de la professionnalisation des armées tient alors sans doute à la manière dont celles-ci parviendront à mettre en place les conditions permettant de trouver un équilibre satisfaisant à cet égard.

Cela ne signifie pas, comme le soulignait Mme Michèle Alliot-Marie, ministre de la Défense, lors de son audition par la délégation, qu'il faille remettre en cause les exigences traditionnelles des armées en termes de disponibilité et de mobilité : celles-ci sont en effet inhérentes au métier des armes.

Pourtant, sur certains points, des aménagements peuvent être trouvés :

- participe de cette évolution la limitation à quatre mois de la plupart des Opex qui a été mise en place dans les différentes armées, une trop longue séparation de la famille étant mal supportée par les jeunes militaires et leurs conjoints, qu'ils soient hommes ou femmes ;
- un plus grand soutien apporté à la prise en charge des enfants lors de l'absence d'un des parents en constitue sans doute un autre élément.

Il ne s'agit pas seulement, en la matière, de mieux prendre en compte les contraintes qui découleraient de la féminisation des effectifs militaires, ou même du développement de la bi-activité au sein des couples, mais plus largement de la capacité d'armées professionnalisées à fidéliser leurs personnels, ce qui est une des conditions de leur efficacité.

¹³⁵Vincent Porteret, « À la recherche du nouveau visage des armées et des militaires français », *Revue française de sociologie*, 44-4, 2003, 799-822.

Curieusement, nous aurions pu penser que l'armée n'était pas une « affaire de femmes ». Il n'en est rien, tant notre étude nous a appris que la féminisation des armées est devenue non seulement naturelle mais aussi génératrice de dynamisme et de partage. La plupart des hommes s'accordent à dire que la féminisation génère une ambiance différente faite de respect et d'écoute et renvoie au placard les « plaisanteries de caserne ».

La prise de conscience de cette nécessité de féminiser les armées est en voie de devenir un modèle, tant dans la volonté que dans la méthode, notamment au regard des autres armées européennes. Reste encore à neutraliser les effets négatifs induits par la maternité sur la carrière des femmes.

La féminisation relève d'un véritable enjeu démocratique. Le président de la République, M. Jacques Chirac, rappelait d'ailleurs récemment : « le degré de civilisation d'une société se mesure d'abord à la place qu'y occupent les femmes ».

Si ce combat semble bien engagé, le défi reste encore à relever.

ANNEXES

Annexe 1 : vote par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, le 26 mai 2004

Ont voté pour : 13

Groupe de l'agriculture	Mme Maryannick Méhaignerie
Groupe de l'artisanat	M. Jean Delmas
Groupe des associations	Mme Monique Mitrani
Groupe de la CFDT	Mme Claude Azéma
Groupe de la CFE-CGC	Mme Michèle Viguié
Groupe de la CFTC	M. Guy Naulin
Groupe de la CGT	Mme Pierrette Crosemarie
Groupe de la CGT-FO	Mme Michèle Monrique
Groupe des français établis hors de France, de l'épargne et du logement	Mme Frédérique Rastoll
Groupe de la mutualité	M. Alain Chauvet
Groupe des personnalités qualifiées	Mme Claudette Brunet-Léchenault
Groupe des professions libérales	Mme Jacqueline Socquet-Clerc Lafont
Groupe de l'UNAF	Mme Marie-Claude Petit

Annexe 2 : chapitre I

Tableau 1 : Les femmes embarquées au 1^{er} janvier 2004
(les femmes embarquées sont essentiellement regroupées sur 12 bâtiments)

Port d'attache	Type de bâtiment	Bâtiments	Équipage total	Femmes à bord	% femmes
Brest	Pétrolier ravitailleur	Somme	157	20	12,7 %
	Frégate anti-sous-marine	Latouche-Tréville	219	26	11,9 %
		Georges Leygues	178	19	10,7 %
		Primauguet	219	22	10,0 %
		Tourville	273	26	9,5 %
		De Grasse	272	12	4,4 %
Toulon	Bâtiment expérimental	Bougainville	92	15	16,5 %
	Frégate type Lafayette	Guépratte	143	23	16,1 %
	Transport de chalands de débarquement	Foudre	223	35	15,7 %
	Porte-avions	Charles de Gaulle	1267	161	12,7 %
	Frégate anti-sous-marine	Montcalm	217	23	10,6 %
		Jean de Vienne	217	21	9,7 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine (CDPMM)

Tableau 2 : Suivi de la féminisation dans la marine par catégorie

		1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Officiers	Effectif	4871	4831	4843	4830	4704	4572	4770
	Dont femmes	163	183	211	236	283	348	433
	% femmes	3,3 %	3,8 %	4,4 %	4,9 %	6,0 %	7,6 %	9,1 %
Non-officiers	Effectif	40372	40363	38957	37666	36853	36382	36662
	Dont femmes	3085	3173	3239	3079	3623	3751	4283
	% femmes	7,6 %	7,9 %	8,3 %	8,2 %	9,8 %	10,3 %	11,7 %
Volontaires	Effectif					1060	1360	1566
	Dont femmes					228	332	500
	% femmes					21,5 %	24,4 %	31,9 %
Total	Effectif	45243	45194	43800	42496	42617	42314	42998
	Dont femmes	3248	3356	3450	3315	4134	4431	5216
	% femmes	7,2 %	7,4 %	7,9 %	7,8 %	9,7 %	10,5 %	12,1 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine (CDPMM)

Tableau 3 : Effectif des officiers de la marine au 1^{er} janvier 2004

		Effectif total	Dont femmes	% de femmes
Officiers	Officiers généraux	46	1	2,2 %
	Officiers supérieurs	1723	25	1,5 %
	Officiers subalternes	2762	349	12,6 %
	Aspirants, élèves officiers	479	101	21,1 %
	Total officiers	5010	476	9,5 %
Non-officiers	Officiers marins supérieurs	9875	467	4,7 %
	Officiers marins subalternes	19755	2374	12,0 %
	Quartier-mâtres et matelots	8413	1308	15,5 %
	Volontaires	1753	368	21,0 %
	Total non officiers	39796	4517	11,4 %
Total marine		44806	4993	11,1 %

Source : Direction du personnel militaire de la marine (CDPMM)

Tableau 4 : Concours d'admission à l'École de l'air

Nature du concours	Places offertes	Inscrits		Classés		Admissibles		Admis, en liste normale		Inscrits en liste complémentaire		Nombre de candidats définitivement intégrés		% d'admis/candidats		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	2002	2003	H	F	
ÉCOLE DE L'AIR																
<i>Officiers de l'air</i>	68															
Dont filière mathématique-physique	28	147 + 5 E ¹³⁶	21 + 1 E	129 + 4 E	15 + 1 E	71 + 1 E	8	27	1	13	3	2	1	18 %	5 %	
Dont filière physique-chimie et physique-sciences de l'ingénieur	40	358 + 1 E	29	301	21	119	8	39	1	28	3	6	2	2 %	3 %	
<i>Officiers mécaniciens de l'air</i>	8															
Dont filière mathématique-physique	3	49	5	32	4	17	3	2	1	5	1	1	0	4 %	20 %	
Dont filière physique-chimie et physique-sciences de l'ingénieur	5	76	10	58	7	22	3	5	0	9	2	1	1	7 %	0 %	
<i>Officiers des bases de l'air</i>	4															
Dont filière mathématique-physique	2	57 + 3 E	6	34	4	21	2	2	0	11	1	1	0	3 %	0 %	
Dont filière physique-chimie et physique-sciences de l'ingénieur	2	66 + 1 E	27	52 + 1 E	24	20	4	2	0	7	0	0	1	3 %	0 %	
TOTAL	80	753 + 10 E	98 + 1 E	606 + 5 E	75 + 1 E	270 + 1 E	28	77	3	73	10	11	5	10 %	3 %	

Source : Direction du personnel militaire de l'armée de l'air

¹³⁶ E : étranger

Tableau 4 bis : Concours d'admission à l'École militaire de l'air

Nature du concours d'admission	Places offertes	Inscrits		Classés		Admissibles		Admis en liste normale		Inscrits en liste complémentaire		Nombre de candidats définitivement intégrés		% d'admis/candidats		
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	2002	2003	H	F	
ÉCOLE MILITAIRE DE L'AIR																
<i>Officiers de l'air</i>	8															
Concours sur épreuves		46	5	20	5	12	2	4	1	/	/	/	/	9 %	20 %	
Concours sur titres		3	1	/	/	/	/	1	/	/	/	/	/	33 %	0 %	
<i>Officiers mécaniciens de l'air</i>	30															
Concours sur épreuves		130	8	118	4	40	1	30	/	1	/	/	/	23 %	0 %	
Concours sur titres		18	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	0 %	0 %	
<i>Officiers des bases de l'air</i>	42															
Concours sur épreuves		183	90	183	72	52	25	30	9	1	/	/	/	16 %	10 %	
Concours sur titres		31	10	/	/	/	/	4	1	/	/	/	/	13 %	10 %	
TOTAL	80															
Concours sur épreuves		359	103	321	81	104	28	64	10	2	/	/	/	18 %	10 %	
Concours sur titres		52	11	/	/	/	/	5	1	/	/	/	/	10 %	9 %	

Source : Direction du personnel militaire de l'armée de l'air

Tableau 5 : Collège interarmées de défense (année 2003)

	Candidats				Admis				Taux de réussite		
	H	F	Total	Taux de féminisation	H	F	Total	Taux de féminisation	H	F	Total
AIR	106		106	0 %	33		33	0 %	31,13 %		31,13 %
MÉCA	73	12	85	14,12 %	6	1	7	14,29 %	8,22 %	8,33 %	8,24 %
BASES	84	13	87	13,40 %	7	1	8	12,5 %	8,33 %	7,69 %	8,25 %
CRE	3	1	4	25 %	1		1	0 %	33,33 %	0 %	25 %
Total	266	26	292	8,90 %	47	2	49	4,08 %	17,67 %	7,69 %	16,78 %

Source : Direction du personnel militaire de l'armée de l'air

Tableau 6 : Recrutement d'officiers de gendarmerie (hors recrutement direct issu des grandes écoles militaires)

	Universitaires ¹³⁷			ORT ¹³⁸			G2 ¹³⁹		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<i>Dossiers déposés</i>	883	932	984	88	169	358	266	257	197
Hommes	600	579	559	61	138	265	261	244	169
Femmes	283	353	425	27	31	93	5	13	28
<i>Candidats admissibles</i>	146	146					63	64	
Hommes	95	91					62	58	
Femmes	51	55					1	6	
<i>Officiers recrutés</i>	37	45		7	8		25	25	
Hommes	25	27		5	7		25	22	
Femmes	12	18		2	1		0	3	

Source : Direction générale de la gendarmerie nationale, service des ressources humaines

¹³⁷ Le recrutement universitaire est un recrutement externe, par voie de concours sur épreuves, ouvert aux titulaires d'un diplôme de fin de deuxième cycle de l'enseignement supérieur.

¹³⁸ Le recrutement « ORT » est un recrutement externe, par voie de concours d'admission sur titre, ouvert aux titulaires d'un titre d'ingénieur ou d'un diplôme de troisième cycle scientifique ou technique.

¹³⁹ Le recrutement « G2 » est un recrutement interne, par voie de concours sur épreuves, ouverts aux sous-officiers de carrière de gendarmerie titulaires du baccalauréat.

Tableau 6 bis : Recrutement d'officiers de gendarmerie (hors recrutement direct issu des grandes écoles militaires)

	OA ¹⁴⁰			G3 ¹⁴¹			OSC ¹⁴²		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
<i>Dossiers déposés</i>	29	29	23	201	193	213	81	150	482
Hommes	29	27	22	190	187	206	65	87	268
Femmes	0	2	1	11	6	7	16	63	214
<i>Candidats admissibles</i>	17	12		75	69				
Hommes	17	11		71	65				
Femmes	0	1		4	4				
<i>Officiers recrutés</i>	11	11		34	34		30	34	28
Hommes	11	10		34	33		15	20	19
Femmes	0	1		0	1		15	14	9

Source : Direction générale de la gendarmerie nationale, service des ressources humaines

¹⁴⁰ Le recrutement « OA » est un recrutement externe, par voie de concours d'admission au cours de formation spécifique ouvert aux officiers subalternes des trois armées et des formations rattachées.

¹⁴¹ Le recrutement « G3 » est un recrutement interne, par voie de concours sur épreuves, ouvert aux sous-officiers de carrière de gendarmerie titulaires du diplôme de qualification supérieur de la gendarmerie.

¹⁴² Le recrutement des Officiers sous contrat (OSC) est un recrutement sur commission, ouvert aux diplômés de fin de deuxième cycle de l'enseignement supérieur ou titre d'un même niveau. La sélection des candidats est faite sur dossier et entretiens.

Tableau 7 : Recrutement d'officiers de gendarmerie du corps technique et administratif (hors recrutement direct issu des grandes écoles militaires)

	CTA semi-direct ¹⁴³		
	2002	2003	2004
<i>Dossiers déposés</i>	85	25	36
Hommes	68	18	12
Femmes	17	7	24
<i>Candidats admissibles</i>	40	20	
Hommes	32	15	
Femmes	8	5	
<i>Officiers recrutés</i>	15	11	
Hommes	13	9	
Femmes	2	2	

Source : Direction générale de la gendarmerie nationale

Tableau 8 : Recrutement de sous-officiers de gendarmerie

	2001	2002	2003
<i>Candidatures déposées</i>	18559	21766	24778
Hommes	14572	16829	19760
Femmes	3987	4937	5018
<i>Candidats agréés¹⁴⁴</i>	4112	4788	4521
Hommes	3470	3906	3612
Femmes	642	882	909
<i>Contrats d'engagement signés</i>	3632	3703	3990
Hommes	3072	3122	3327
Femmes	560	581	663
<i>Sorties d'écoles</i>	-	3471	3824
Hommes	-	2989	3270
Femmes	-	482	554

Source : Direction générale de la gendarmerie nationale

¹⁴³ Le recrutement semi-direct des Officiers du corps technique et administratif de la gendarmerie (CTA) est un recrutement interne, par voie de concours d'admission sur épreuves, ouvert aux personnels en service actif au sein de la gendarmerie en tant que sous-officiers de carrière ou sous contrat du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale, sous-officiers de carrière ou sous contrat de gendarmerie, aspirant et officiers sous contrat.

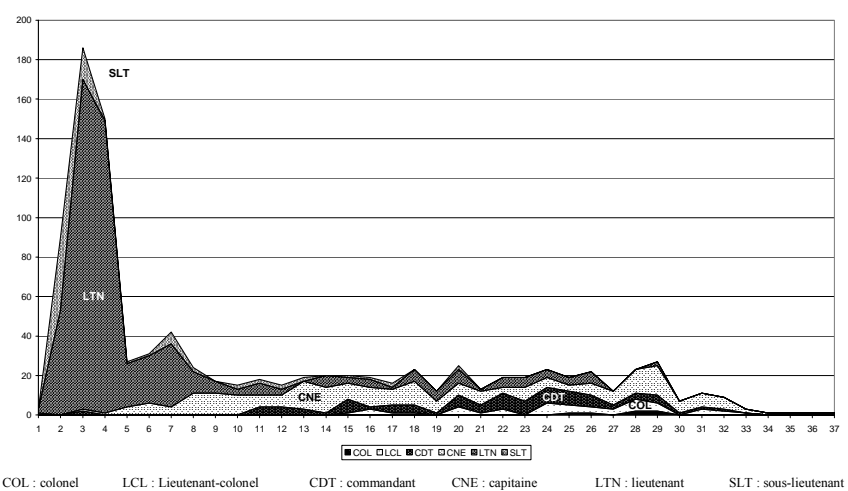
¹⁴⁴ Agréments prononcés dans l'année sur une population ayant déposé une candidature au cours de cette même année ou des années antérieures.

Tableau 9 : Recrutement de gendarmes adjoints volontaires

	2001	2002	2003
<i>Candidatures déposées</i>	16640	18353	21220
Hommes	11122	11939	13632
Femmes	5518	6414	7588
<i>Candidats incorporés en école</i>	5661	6960	7312
Hommes	3911	4571	4684
Femmes	1750	2389	2628

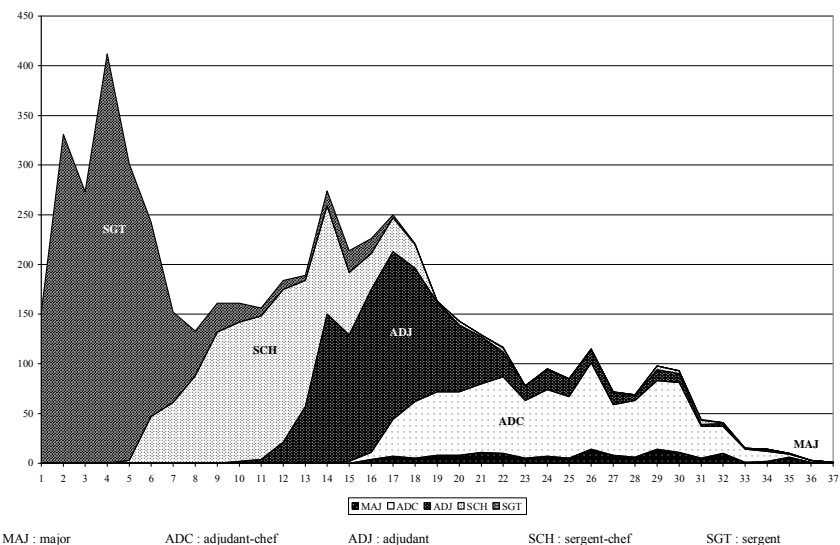
Source : Direction générale de la gendarmerie nationale

Graphique 1 : Officiers féminins de l'armée de terre : effectifs par ancienneté de service et de grade



Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre (2003)

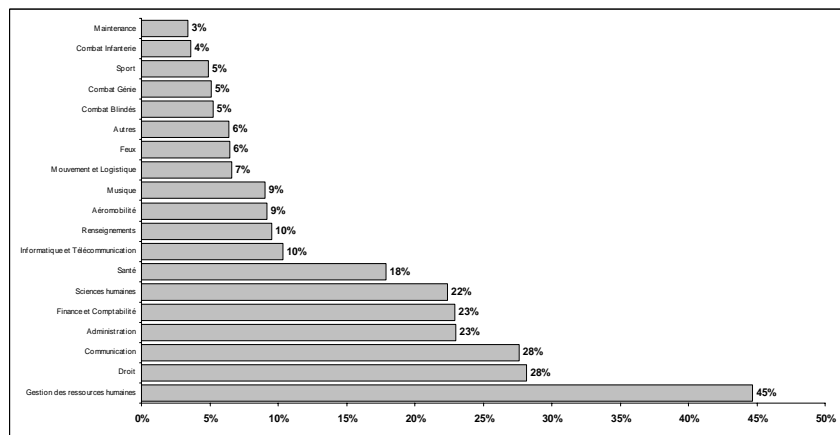
Graphique 2 : Sous-officiers féminins de l'armée de terre : effectifs par ancienneté de service et de grade



MAJ : major ADC : adjudant-chef ADJ : adjudant SCH : sergent-chef SGT : sergent

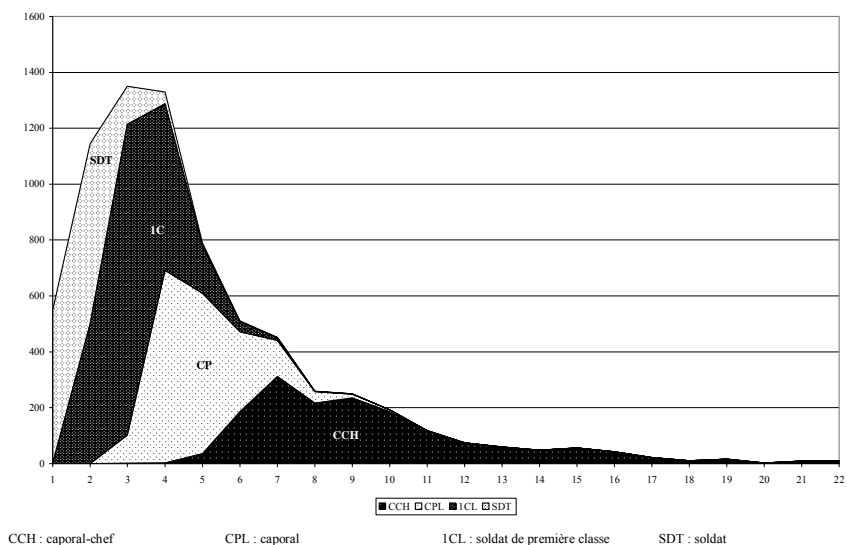
Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre (2003)

Graphique 3 : Poids du personnel féminin par domaine de spécialité dans l'armée de terre



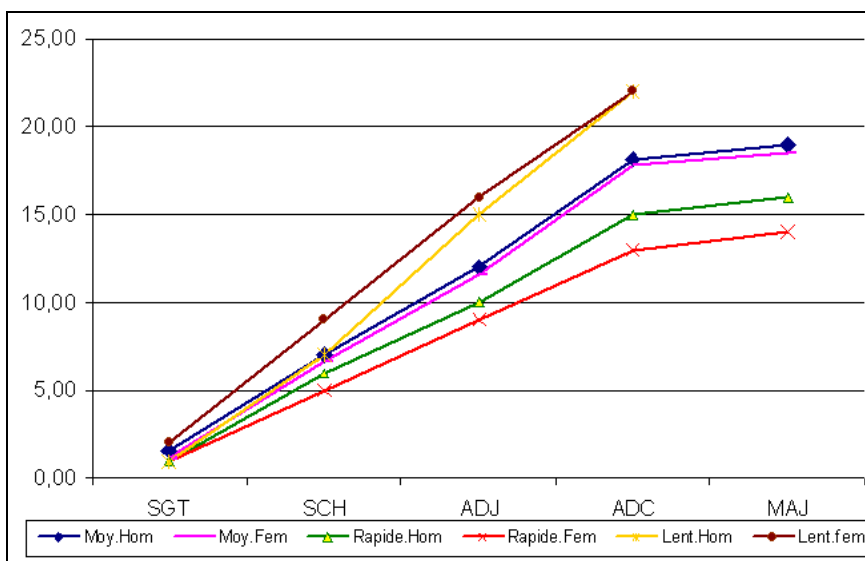
Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre (2003)

Graphique 4 : Engagés volontaires de l'armée de terre : effectifs par ancienneté de service et de grade



Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre (2003)

Graphique 5 : L'avancement des sous-officiers de l'armée de terre



Source : Direction du personnel militaire de l'armée de terre (2003)

Annexe 3 : chapitre II

Tableau 1 : Les femmes militaires et l'encadrement hiérarchique (en %)

	Ensemble	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie	Service de santé
% de femmes déclarant avoir une responsabilité hiérarchique	31,9	39,0	33,8	29,2	13,7	36,4
Nombre moyen de personnes encadrées	11	10	6	12	10	21
<i>dont des hommes</i>	7	7	5	9	8	8

Source : DFP/OSD – Enquête 1999 sur les femmes militaires

Tableau 2 : Régime de travail habituel des femmes selon l'armée d'appartenance(en %)

Régime de travail habituel	Ensemble	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie	Service de santé
régulier	72,1	79,4	71,5	79,2	44,5	66,8
alterné	9,1	4,1	17,4	7,1	13,6	13,3
variable d'un jour à l'autre	18,4	16,2	10,5	13,3	41,9	18,8
autre régime particulier	0,4	0,3	0,6	0,4	0,0	1,1
Total	100	100	100	100	100	100

Source : DFP OSD – Enquête 1999 sur les femmes militaires

Tableau 3 : Les femmes militaires ayant vécu au moins un changement d'affectation selon leur ancienneté dans leur armée d'appartenance (en %)

Armée	Ensemble	Moins de 5 ans d'ancienneté	5 à 15 ans d'ancienneté	Plus de 15 ans d'ancienneté
Armée de terre	76,3	35,7	83,8	97,7
Marine	79,1	52,5	89,9	100,1
Armée de l'air	61,6	19,0	62,0	91,1
Gendarmerie	63,5	27,9	71,1	89,2
Service de santé des armées	70,0	25,8	68,2	88,5
Ensemble	70,3	32,3	75,6	93,7

Lecture : quelle que soit leur ancienneté, 76,3 % des femmes de l'armée de terre ont eu au moins un changement d'affectation.

Parmi les femmes de l'armée de terre ayant moins de cinq années d'ancienneté, cette proportion est de 35,7 %, et de 97,7 % parmi celles ayant plus de 15 années d'ancienneté. Sur l'ensemble des femmes ayant moins de cinq années d'ancienneté, 32,3 % ont déjà vécu au moins un changement d'affectation.

Source : DFP/OSD - Enquête 1999 sur les femmes militaires.

Tableau 4 : Les femmes militaires parties en mission extérieure
(Opex, unité tournante, embarquement...) selon l'armée d'appartenance en %

ARMÉE	Femmes parties en mission extérieure	Femmes jamais parties en mission extérieure	TOTAL
Armée de terre	20,0	80,0	100,0
Marine	16,2	83,8	100,0
Armée de l'air	23,3	76,7	100,0
Gendarmerie	2,8	97,2	100,0
Service de santé des armées	15,4	84,6	100,0
Ensemble	17,0	83,0	100,0

Source : DFP/OSD - Enquête 1999 sur les femmes militaires.

Tableau 5 : Situation conjugale et/ou familiale et armée d'appartenance (en %)

	Ensemble	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie	Service de santé
Âge moyen des femmes ¹⁴⁵	31,7 ans	32,1 ans	28,8 ans	31,4 ans	31,2 ans	35,4 ans
Situation familiale et/ou conjugale						
seule sans enfant	24,3	23,8	29,1	19,7	27,3	28,0
seule avec enfant(s)	7,7	7,6	4,7	8,8	5,4	12,0
avec conjoint et sans enfant	21,6	21,1	29,2	21,1	22,3	15,9
avec conjoint et enfant(s)	46,3	47,5	37,0	50,4	45,0	44,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Proportion de femmes ayant au moins un enfant	54,0	55,1	41,7	59,2	50,4	56,1
Proportion de femmes ayant un conjoint	67,9	68,6	66,2	71,5	67,3	60,0

Source : DFP/OSD - Enquête 1999 sur les femmes militaires.

Tableau 6 : Proportions de femmes qui estiment que la gestion de certaines contraintes professionnelles est plutôt facile selon le domaine d'activité

Principales contraintes	Ensemble	Activités spécifiques de gendarmerie	Activités spécifiques de santé	Autres secteurs d'activités
Astreintes à domicile	84,3	70,4	75,6	89,3
Dépassements d'horaires	62,2	41,3	54,0	66,3
Permanences de 24 à 48 heures	58,3	48,0	44,3	61,2
Travail et missions durant les jours fériés et les week-ends	51,5	46,6	50,8	52,4
Travail de nuit	51,0	41,3	44,8	55,7

Champ : femmes confrontées à certaines contraintes et dont l'effectif est suffisamment grand pour être statistiquement traité.

Lecture : 70,4 % des femmes ayant des activités spécifiques de gendarmerie déclarent qu'il leur est plutôt facile de concilier leur vie privée avec les astreintes à domicile.

Source : DFP/OSD - Enquête 1999 sur les femmes militaires.

¹⁴⁵ Source : Directions des personnels militaires (1999).

Annexe 4 : chapitre III

Tableau 1 : les élèves au 1^{er} janvier 2004

Médecins des armées	Total	Dont femmes	%
1 ^{ère} année	232	135	58,19
2 ^{ème} année	144	71	49,31
3 ^{ème} année	138	68	49,28
4 ^{ème} année	92	54	58,70
5 ^{ème} année	76	45	59,21
6 ^{ème} année	66	28	42,42
7 ^{ème} année	73	12	16,44
8 ^{ème} année	65	10	15,38
9 ^{ème} année	63	11	17,46
	949	434	45,73

Pharmaciens chimistes des armées	Total	Dont femmes	%
1 ^{ère} année	6	5	83,33
2 ^{ème} année	4	3	75
3 ^{ème} année	6	6	100
4 ^{ème} année	5	3	60
5 ^{ème} année	4	3	75
6 ^{ème} année	5	1	20
	30	21	70

Source : service de santé des armées

Tableau 2 : les élèves officiers en formation dans les autres catégories

	Total	Dont femmes	%
Vétérinaires biologistes des armées ¹⁴⁶	5	2	40
Chirurgiens dentistes des armées ¹	6	5	83,3
Élèves officiers du corps technique et administratif	28	10	35,71

Source : service de santé des armées

¹⁴⁶ Les études de vétérinaires biologistes et de chirurgiens dentistes des armées durent 6 ans, mais, en raison de la faiblesse des effectifs en formation, le concours n'est pas organisé tous les ans. Il a donc paru plus simple de faire figurer l'ensemble des élèves en formation de manière regroupée pour ces catégories.

Tableau 3 : Formation spécialisée des médecins, pharmaciens chimistes, vétérinaires biologistes et dentistes des armées

Titres	Nombre de qualifications attribuées en 2002			Nombre de qualifications attribuées en 2003			Effectif total de la qualification au 31/12/2003		
	Total	dont femmes	en %	Total	dont femmes	en %	Total	dont femmes	en %
Assistant	85	12	14,12	55	12	21,82	440	56	12,73
Spécialiste	59	6	10,17	42	4	9,52	687	32	4,66
Professeur agrégé	11	1	9,09	14	3	21,43	170	7	4,12
Total	155	19	12,26	111	19	17,12	1297	95	7,32

	Total	dont hommes	dont personnel spécialisé
MPVD	2553	84,10 %	47,08 %
Femmes MPVD	406	15,90 %	23,40 %

Source : service de santé des armées

LISTE DES RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Belmokhtar Zakia, sous la direction de Jean-François Léger (avec la participation de Clotilde Caraire, Brigitte Cougoule, Marie-Solande Feuillet, EV1 Melle Lecroart)

Les femmes militaires, repères socio-démographiques
Observatoire social de la Défense, 2000

Boène Bernard, Dandeker Christopher et Ross John

Les armées professionnelles et les liens armées - État - Société au Royaume-Uni
Etude commanditée à l'association rennaise d'études sociologiques de l'université de Rennes II par le Centre d'études en sciences sociales de la Défense (C2SD), novembre 2001

Bouchard Marie-Amélie

La féminisation des écoles d'officiers : École de l'air, École spéciale militaire de Saint-Cyr, École navale
Les rapports du C2SD, novembre 1996

Bozee Géraldine, Naudet Jules, Pfirsch Jean-François, sous la direction de Jean-François Pfirsch

La destinée sociale des engagés volontaires de l'armée de terre, pour une analyse longitudinale de l'engagement
Les rapports du C2SD, octobre 2003

Caraire Clotilde, sous la direction de Jean-François Léger (avec le concours d'Alain Jay, Clotilde O'Deye & Hélène Van de Walle, de l'Association Détours)

Les femmes militaires : aspects sociologiques
Observatoire social de la Défense, Juillet 2000

Caire Raymond

La femme militaire des origines à nos jours
Lavauzelle, Paris-Limoges, 1981

Combelles Siegel Pascale

La féminisation des forces armées - État des lieux de la sociologie militaire 30 ans après la mise en œuvre de l'All Volunteer Force aux États-Unis
Documents du C2SD, décembre 2000

Dandeker Christopher

« Femmes combattantes : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique »
Revue française des Affaires sociales, 44/4, 2003

Direction générale de la Gendarmerie nationale
La féminisation de la gendarmerie - Bilan et perspectives de la mixité au sein de la gendarmerie nationale
 Enquête, n° 231, 4 mars 2004

Direction de la Fonction militaire et du personnel civil
Bilan de la reconversion 2002
 Septembre 2003

Ducret-Schaeffer O.
Les femmes dans les armées en France 1914-1979
 Rapport FNSPP/CSDN, octobre 1980

Gadrey N.
Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités
 L'Harmattan, collection « Logiques sociales », 1992

Observatoire social de la Défense (Direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la Défense)
Bilan social 2001 et Bilan social 2002

Sorin Katia
Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises
 L'harmattan 2003

Trompette Pascale, Saglio Jean et Dufoulon Serge
La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm
 Les documents du C2SD, novembre 1998

Wieviorka Annette
Quelle place pour les femmes dans l'histoire enseignée ?
 Étude du Conseil économique et social rapportée au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, Journal officiel n° 5 du 27 février 2004

Article « Et la gendarmerie se féminisa » (aspirant Terrier Sandra)
in Gend'info, n° 265, mars 2004

Article « Les militaires français ont gagné leurs ailes » (Tanguy Jean-Marc)
in Air & Cosmos, n° 1928, 19 mars 2004

Enquête « L'évolution des comportements liés à la mixité dans l'armée de terre »
in Lettre du G25, n°37, avril 2002

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 : Taux de féminisation des militaires de carrière, sous contrat et des volontaires par grande catégorie	14
Tableau 2 : Répartition des femmes militaires entre les différentes armées.....	16
Tableau 3 : Nombre et pourcentage de femmes dans le recrutement direct des personnels militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie hiérarchique et par armée ou service, en 2002...	17
Tableau 4 : La féminisation des armées au 31 décembre 2003, par corps d'armée et par grade.....	21
Tableau 5 : Hommes et femmes militaires en 2003 selon la catégorie hiérarchique : comparaison (en %).....	22
Tableau 6 : Féminisation des officiers de la Marine.....	23
Tableau 7 : Effectifs des officiers de la marine au 1er janvier 2004	23
Tableau 8 : Officiers de gendarmerie au 1 ^{er} juillet 2003	24
Tableau 9 : Nombre et pourcentage de femmes parmi les élèves de l'École navale depuis 1993	26
Tableau 10 : Domaine d'activité des femmes selon l'armée d'appartenance (en %).....	29
Tableau 11 : Nombre de femmes ayant participé à une ou des Opex entre 1994 et 1999.....	51
Tableau 12 : Comparaison de l'évolution du taux de féminisation par catégorie du service de santé des armées entre 1998 et 2003..	71
Tableau 13 : Taux de féminisation et opérations extérieures depuis le 1 ^{er} janvier 2004.....	72
Tableau 14 : Répartition des effectifs par grade et par sexe des officiers de carrière (hors réservistes activés et Gurkhas), en 2000	77
Tableau 15 : Répartition des effectifs par grade et par sexe des sous-officiers et militaires du rang de carrière (hors réservistes activés et Gurkhas), en 2000	77
Tableau 16 : Recrutement des femmes dans la Bundeswehr.....	80
Tableau 17 : Évolution de la féminisation des forces armées depuis 1993	80
Tableau 18 : Évolution des effectifs militaires féminins	81
Graphique 1 : Évolution du taux de féminisation dans les armées	14
Graphique 2 : Répartition du personnel féminin par domaine de spécialité en 2003.....	30
Graphique 3 : Histogramme des âges de l'ensemble du personnel militaire de carrière, sous contrat et volontaires.....	54
Graphique 4 : Histogramme des anciennetés de service militaire de l'ensemble du personnel militaire de carrière, sous contrat et volontaires	54

TABLE DES SIGLES

ALAT	: Aviation légère de l'armée de terre
C2SD	: Centre d'études en sciences sociales de la Défense
CM1	: Certificat militaire du premier degré
CPGN	: Centre de prospective de la gendarmerie nationale
CPU	: Commission participative d'unité
CTA	: Corps technique et administratif
CTAGN	: Corps technique et administratif de la gendarmerie nationale
DFP	: Direction de la fonction personnel
DGA	: Direction générale de l'armement
DOM-TOM	: Départements et territoires d'Outre-Mer
EAEM	: Emplois administratifs et d'état-major
EASG	: Emplois administratifs et de soutien de la gendarmerie
EIPMF	: École interarmées du personnel militaire féminin
EMIA	: École militaire interarmes
ENSOA	: École nationale des sous-officiers d'active de Saint-Maixent
EOGN	: École des officiers de la gendarmerie nationale
ESM	: École spéciale militaire de Saint-Cyr
ESOG	: École des sous-officiers de gendarmerie
EVAT	: Engagés volontaires de l'armée de terre
EVS	: Engagés volontaires sédentaires de l'armée de terre
FAP	: Force aérienne de projection
FSC	: Formations sanitaires de campagne
GIGN	: Groupe d'intervention de la gendarmerie nationale
IETTM	: Ingénieur des études et techniques des travaux maritimes
LESOD	: Laboratoire d'économie et de sociologie des organismes de Défense
MITHA	: Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées
NOSA	: Navigateurs officiers systèmes d'armes
OCTAM	: Officier du corps technique et administratif de la marine
OIT	: Organisation internationale du travail
OPEX	: Opération extérieure
OSC	: Officier sous contrat
OSD	: Observatoire social de la Défense
SSA	: Service de santé des armées

La place des femmes dans la Défense nationale était traditionnellement limitée.

Par la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, la France s'est engagée dans la professionnalisation totale de ses armées.

Le Conseil économique et social analyse dans quelle mesure cette mutation s'est accompagnée d'une accélération de la féminisation et de l'accès des femmes aux différentes spécialités, ainsi que la manière dont se déroule leur insertion dans ce secteur où les contraintes du métier sont particulièrement exigeantes.