RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

184

NUMÉRO

Lundi 5 juillet 2004

NOTES D'IÉNA

INFORMATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

« PLACE DES FEMMES DANS LA PROFESSIONNALISATION DES ARMEES »

RAPPORTEUR :

MICHÈLE MONRIQUE

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET A L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES

PRÉSIDÉE PAR

CLAUDETTE BRUNET-LECHENAULT

La place des femmes dans la Défense nationale était traditionnellement limitée. Le service militaire, qui fournissait une grande part des effectifs militaires, concernait ainsi essentiellement la moitié masculine d'une génération.

La loi du 28 octobre 1997, qui a marqué l'engagement de la France dans la professionnalisation totale de ses armées, a entraîné à cet égard une évolution importante, en accroissant sensiblement la place des femmes en leur sein.

Etude adoptée par le Bureau du 22 juin 2004

■ Publication 01 44 43 60 47
Service de la communication
■ Diffusion 01 44 43 63 30
Service des archives et de la distribution
■ Service de presse 01 44 43 61 25/21
■ ISSN 1767-8188
■ www.ces.fr

I - LA PROFESSIONNALISATION, ACCELERATEUR DE LA FEMINISATION

1) Une féminisation antérieure à la professionnalisation

Le statut militaire permet aux femmes de s'enrôler en temps de paix depuis 1951. De 1972 à 1987, le nombre de militaires féminins passe de moins de 10 000 à 18 000.

Dans les années 1990, progression du travail féminin, nouveau type de conflits, où il s'agit souvent autant de prévenir la guerre que de combattre, et perspective du « papy boom », qui plaide pour élargir le vivier de recrutement, favorisent la féminisation.

2) Une impulsion décisive : la professionnalisation et la suppression des quotas

La loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, qui engage la **professionnalisation totale** des armées, accélère le processus. La loi de programmation militaire pour 1997-2002 provoque un **« appel d'air »,** les armées recrutant notamment pour pallier la disparition progressive des conscrits.

Le décret du 16 février 1998 supprime les **quotas de recrutement**. C'est désormais « à titre d'exception que la nature des emplois ou leurs conditions d'exercice peuvent justifier d'en exclure l'affectation de militaires féminins ». La situation a depuis évolué vers une **ouverture totale**, sauf pour les postes embarqués sur les sous-marins, les emplois de sous-officiers de la gendarmerie mobile et les emplois opérationnels de la Légion étrangère.

3) Une accélération sensible de la féminisation

Alors que la **féminisation** n'était passée que de 7,1 à 7,8 % entre 1992 et 1998, elle **s'accélère à partir de 1999** : au 31 décembre 2003, sur 349 496 militaires de carrière, sous contrat et volontaires, 44 377 sont des femmes, soit **12,7 %.**

La part des femmes dans les **recrutements directs**, encore supérieure, atteint **24 %** en 2002 (officiers 26 %, sous-officiers 26,7 %, militaires du rang 16,6 %, volontaires 31,4 %).

4) Des disparités importantes

La féminisation varie **selon les armées** : 9,5 % dans l'armée de terre, 11,4 % dans la gendarmerie, 12,1 % dans la marine, 18,2 % dans l'armée de l'air et 46,3 % dans le service de santé des armées.

Elle est d'autant **plus faible que le niveau hiérarchique s'élève** : les femmes représentent 33,42 % des volontaires, 13,11 % des militaires du rang, 11,2 % des sous-officiers, mais seulement 8,07 % des officiers, et une part très faible des généraux et officiers supérieurs. Cela tient au caractère récent de l'augmentation de la féminisation, au peu de femmes parmi les anciens élèves des grandes écoles militaires et à un taux de départ en cours de carrière plus élevé pour les officiers féminins.

Les femmes sont à l'inverse **sur-représentées** dans les emplois **les moins stables** : une part importante des officiers féminins est recrutée sous contrat et les femmes représentent le tiers des « volontaires », engagés sur des contrats d'un an, renouvelables quatre fois.

Un **nombre restreint d'activités** (administration, gestion, santé, électronique) accueille encore la majorité des militaires féminins, mais cette situation **évolue**, de jeunes femmes servant en unité d'infanterie, dans les chars, comme pilotes...

II - QUELLE PLACE POUR LES FEMMES DANS LES ARMÉES ?

Les nouveaux engagés reçoivent une **formation**, en école (pour tous les officiers et sous-officiers) ou en unité. Cette première expérience militaire laisse en général une bonne impression aux sous-officiers féminins. Elle serait plus inégale dans les écoles d'officiers, où la mixité exacerberait parfois la concurrence entretenue par la perspective du classement final. L'encadrement, conscient de l'irréversibilité de la féminisation, et la présence d'instructeurs féminins jouent un rôle positif à cet égard.

A leur arrivée dans une **première affectation**, les militaires féminins, placées « sous le feu des projecteurs », doivent « faire leurs preuves ». Etre nommée dans une unité déjà féminisée peut alors faciliter leur intégration.

Une femme militaire sur trois interrogées en 1999 dans le cadre de l'enquête *« Les femmes militaires : repères socio-démographiques »,* publiée par l'Observatoire social de la Défense, exerçait des **responsabilités d'encadrement**. Les deux tiers déclaraient ne pas rencontrer de difficulté à encadrer des hommes du seul fait d'être une femme.

La hiérarchie militaire souligne le rôle de **promotion sociale** joué par les armées et fait valoir que les règles à cet égard sont les **mêmes pour tous**. Les militaires féminins interrogées dans l'enquête de 1999 semblaient plus partagées : si 90 % d'entre elles se déclaraient globalement satisfaites de leur vie professionnelle, 80 % jugeaient qu'il leur était plus difficile qu'aux hommes d'accéder aux postes de commandement. Beaucoup seraient désavantagées dans leur promotion par le congé maternité, le retard à l'avancement pris en début de carrière se rattrapant rarement.

III - DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES LIÉES À LA VIE MILITAIRE

1) Des contraintes professionnelles importantes

Le statut général des militaires prévoit une disponibilité pour servir en tout temps et en tout lieu qui fait partie de la condition militaire.

La disponibilité exigée des militaires féminins est identique à celle de leurs collègues masculins mais, du fait de la prédominance des activités de type « gestion-administration » dans les spécialités qu'elles exercent, beaucoup ont des horaires de travail réguliers.

La mobilité, à laquelle s'ajoutent des missions extérieures dans le cadre des « opérations extérieures », des unités tournantes ou des embarquements, est également importante.

2) Une conciliation entre vie professionnelle et vie privée parfois délicate

Plus de 80 % des femmes interrogées dans l'enquête de 1999 **déclaraient ne pas avoir de difficultés** à concilier quotidiennement vie professionnelle et vie privée, cela s'expliquant notamment pour celles qui occupent des emplois administratifs ou de gestion.

La conciliation des sphères privée et professionnelle semble **plus délicate dans la durée** : un tiers des femmes militaires déclaraient dans l'enquête de 1999 rencontrer des difficultés pour **faire garder leurs enfants**, et près de 14 % avoir eu une interruption de carrière, principalement pour assurer l'éducation des enfants ou suivre un conjoint muté.

Une enquête sur la féminisation de la gendarmerie montre toutefois une forte similitude dans la perception par les hommes et les femmes des problèmes rencontrés dans leur vie professionnelle, y compris pour concilier carrière et vie familiale.

3) La question de la reconversion

Si le dispositif de reconversion des armées n'est mis en oeuvre qu'à partir de quatre ans de service révolu, ce qui n'est le cas que d'une partie des personnels contractuels, la reconversion des militaires féminins ne devrait pas soulever de problème particulier, l'emploi de nombre d'entre elles ayant un équivalent dans le civil.

IV - PERCEPTION ET APPORT DES FEMMES DANS UN MONDE D'HOMMES

1) Perception des femmes et clivage de génération

La majorité masculine, qui a débuté sa carrière dans les armées avant l'accélération de la féminisation, n'est pas en compétition professionnelle avec les militaires féminins et exerce souvent à leur égard un « parrainage » bienveillant. Venus d'un monde scolaire mixte, les militaires issus des recrutements récents sont davantage dans une logique de concurrence.

Les armées ont alors mis en place des mesures (formation et information des personnels, dispositif de recours, meilleure prise en compte de la vie féminine, notamment en matière de maternité) pour favoriser l'intégration des femmes.

2) Les femmes au sein des armées : un « plus » quantitatif et qualitatif

L'apport de la féminisation permet aux armées, qui recrutent plus de 30 000 militaires par an depuis la suspension du service national, d'espérer atteindre leurs objectifs de recrutement, notamment pour l'armée de terre, principal employeur.

Sur le plan qualitatif, le niveau moyen d'étude des femmes recrutées est supérieur à celui des hommes dans les catégories « militaires du rang » et « volontaires », et la richesse du vivier féminin est manifeste pour les officiers sous contrat, recrutés dans les spécialités identiques à celles du civil. Disposer de personnels féminins constitue aussi un atout pour certaines missions, notamment dans la gendarmerie (filatures, protection juvénile), ou du fait des qualités traditionnellement reconnues aux femmes : organisation, pragmatisme, intuition...

3) Une comparaison internationale favorable aux armées françaises

La France détient en 2003 le record de féminisation parmi les douze pays européens appartenant à l'OTAN. L'étude approfondit la comparaison pour des pays ayant professionnalisé depuis longtemps leurs armées (Royaume-Uni, Etats-Unis), voisin du notre (Allemagne) ou réputés accorder une grande importance à l'égalité entre les sexes, en général (Suède) ou dans les armées (Israël).

184

NUMÉRO

« PLACE DES FEMMES DANS LA PROFESSIONNALISATION DES ARMEES »

Rapporteur : MICHÈLE MONRIQUE

NOTE FLASH

MICHÈLE MONRIQUE

Née le 23 juin 1945 à Plougoulm (Finistère)

Fonctions au CES

- Présidente du groupe de la CGT-Force ouvrière ;
- Membre de la section des relations extérieures ;
- Vice-présidente de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes ;
- Membre suppléant de la délégation pour l'Union européenne

Fonctions

- Secrétaire nationale de la CGT-Force ouvrière chargée du secteur « Egalité » ;
- Présidente de la Fédération des jeunesses syndicalistes Force ouvrière ;
- Secrétaire générale de l'Union des syndicats Force ouvrière en Allemagne de 1981 à 1996 ;
- Vice-présidente de l'INAS (Association des travailleurs italiens en France) ;
- Administrateur de l'Office national des anciens combattants ;
- Administrateur du Fonds d'action sociale pour l'immigration et la lutte contre les discriminations ;
- Membre du Comité des femmes à la Confédération internationale des syndicats libres ;
- Membre du Comité des femmes de la Confédération européenne des syndicats ;
- Experte et rédactrice de la Convention 183 au BIT à Genève ;
- Suivi du sommet de Pékin à l'ONU/New-York ;
- Membre de la délégation gouvernementale à la session de l'ONU 2001 à New-York ;
- Auditrice de la 47ème session de l'IHEDN

La professionnalisation totale des armées, conduite de 1997 à 2002, s'est accompagnée d'une accélération de la féminisation de leurs effectifs militaires, qui atteint 12,7 % en 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... ». Cette projection semble **réaliste** au vu de la proportion de femmes dans les recrutements (24 % en 2002).

Fixer un seuil en la matière ne serait pas opportun pour le Conseil économique et social : la progressivité a en effet joué un rôle essentiel dans le succès de la féminisation et de l'intégration des femmes dans les armées.

Certes, rien n'est gagné et il reste des militaires hostiles à la féminisation. Mais le Commandement a **pris la mesure de l'enjeu**, ce qui laisse espérer la poursuite dans de bonnes conditions de l'intégration des femmes.

La formation au sein des **écoles militaires** devrait, de préférence, être opérée au sein de **sections mixtes**, encadrées par des chefs **des deux sexes**, pour préparer les élèves officiers et sous-officiers, masculins et féminins, à évoluer dans une armée pour partie féminisée.

La progression du nombre de femmes **parmi les officiers** devrait se poursuivre, et ses effets se traduire peu à peu aux différents niveaux de la hiérarchie. Un accès plus important des femmes aux grandes écoles militaires reste néanmoins souhaitable. Une **campagne de sensibilisation** du public féminin aux opportunités de carrières offertes pourrait y contribuer.

Un meilleur accès des militaires féminins à des **emplois moins précaires** et la **poursuite** des premiers progrès quant à la **diversification des spécialités** dans lesquelles elles sont effectivement présentes sont également souhaitables. Reste aussi à neutraliser les effets négatifs induits par la maternité sur leur carrière.

Au-delà du clivage traditionnel homme/femme, apparaîtrait un **clivage de génération** : les nouveaux recrutés seraient en effet plus soucieux que leurs prédécesseurs d'équilibrer vie professionnelle et vie privée. L'une des clés du succès de la professionnalisation tient alors à la manière dont les armées parviendront, pour fidéliser leurs personnels, à créer des conditions permettant un équilibre satisfaisant à cet égard.

Par cette étude, notre assemblée entend contribuer à l'entretien du **lien Nation-armée** et à **l'égalité professionnelle**, car, ainsi que l'affirmait récemment le Président de la République, Monsieur Jacques Chirac, « le degré de civilisation d'une société se mesure d'abord à la place qu'y occupent les femmes ».