

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

7^{ème} RAPPORT

LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES

De l'égalité juridique
à l'égalité professionnelle

RAPPORT THÉMATIQUE

JUIN 2013

LE HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE RAPPORT THÉMATIQUE 2013

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, « *d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire (...). Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations* ».

Les neuf personnalités indépendantes qui composent actuellement le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 3 mai 2010. Le Haut Comité a successivement traité dans ses six premiers rapports de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007), de la mobilité des militaires et de son accompagnement (2008), de la reconversion (2009), des pensions militaires de retraite (2010), de la condition des militaires en service hors métropole (2011), de la condition des militaires du rang (2012) et, de nouveau, des rémunérations (2012).

2. En 2013, le Haut Comité a décidé de scinder le rapport annuel en deux parties :

- un rapport thématique, objet du présent document,
- une revue annuelle de la condition militaire qui inclut le suivi des recommandations, qui sera diffusée à l'automne.

Ce choix s'inscrit dans la logique de programmation des travaux du Haut Comité et vise, sur la base de ses travaux ainsi que des tables rondes menées par le Haut Comité dans un panel significatif d'unités militaires, d'une part à pouvoir présenter dans la revue annuelle de la condition militaire les données chiffrées de référence les plus récentes, et d'autre part à présenter dans le rapport thématique annuel la synthèse de ses observations sur le sujet choisi par lui.

3. Le Haut Comité a décidé de consacrer le rapport thématique de cette année à l'étude du passage de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des forces armées.

La question de la place des femmes au sein des forces armées est d'évidence marquée par l'Histoire. De nombreuses étapes ont été franchies et trente ans après l'ouverture symbolique aux femmes de l'école spéciale militaire de Saint-Cyr Coëtquidan, le temps d'une génération s'est écoulé. Il n'y a en effet pas si longtemps encore, les femmes ne pouvaient pas servir dans une unité de combat de l'armée de terre, embarquer sur un bâtiment de la marine nationale, ou piloter un avion de chasse. Les arguments d'hier, justifiant cette situation passée, ont été démentis par les faits, c'est-à-dire par les évolutions récentes de nos sociétés et la démonstration que les femmes avaient toute leur place au sein des forces armées. Au prix de quelques adaptations, de nouveaux territoires leur ont été ouverts.

4. Comme pour ses précédents rapports, le Haut Comité a étudié les documents faisant référence, a procédé à l'audition des principaux responsables et, à l'occasion de ses déplacements dans les unités, a rencontré et entendu près de 300 personnes, militaires, familles, agents d'autres administrations de l'État et chercheurs. Les travaux du Haut Comité s'appuient également sur les analyses statistiques disponibles, et notamment sur les travaux de l'INSEE, Femmes et Hommes, Regards sur la parité, qui permettent de disposer d'éléments objectifs de référence.

Fidèle à ses méthodes, le Haut Comité présente des analyses comparatives, avec la fonction publique civile, le secteur privé ou avec certaines armées occidentales. Comparer demeure toutefois un exercice délicat et, si ces comparaisons donnent des éléments d'appréciation éclairants, elles ne sauraient pour autant faire oublier les particularités du commandement et de la gestion des personnels militaires au sein des forces armées françaises.

5. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui est confiée par le législateur. Il émet les recommandations qui lui paraissent découler des constats effectués, sans s'interdire de formuler les appréciations que lui inspirent les situations observées.

Le Haut Comité, conscient des contraintes budgétaires strictes qui pèsent sur le ministère de la défense comme sur l'ensemble des finances publiques, a pris en compte ce contexte très difficile pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

Le Haut Comité tient à remercier, pour la qualité de leur accueil, la parfaite organisation des visites et la contribution active qu'ils ont apportées à ses travaux, les personnels, civils et militaires, femmes et hommes, qu'il a rencontrés, notamment lors des auditions et des déplacements sur le terrain. Il remercie particulièrement les conjoints de militaires qui ont accepté de s'exprimer devant lui.

Présidé par un membre du Conseil d'État, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire comprend neuf personnalités nommées par le Président de la République. Au titre de l'année 2013, le montant des crédits de fonctionnement alloués au HCECM s'élève à 20 000 €. Ce budget permet en particulier au Haut Comité de procéder au remboursement des frais de déplacement de ses membres bénévoles et de financer ses publications. Cet organisme dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de quatre personnes (trois militaires et un civil). La masse salariale correspondante, hors pension et charges, imputée sur les crédits du ministère de la défense, représente environ 250 000 €.

SYNTHÈSE

« La défense et la sécurité de la Nation reposent sur des femmes et des hommes aux compétences reconnues, partageant des valeurs communes, qui ont choisi, sous différents statuts, de servir leur pays et leurs concitoyens ».

Livre blanc défense et sécurité nationale – 2013

L'étude par le Haut Comité d'évaluation de la question de la place des femmes dans les forces armées françaises, fait apparaître les points clefs suivants :

- L'histoire des forces armées montre que celles-ci ne peuvent désormais se passer de la richesse de l'ensemble de ses forces vives issues de la Nation, femmes et hommes ;
- Les dispositions applicables à la société civile en matière d'égalité entre femmes et hommes ne peuvent être calquées telles quelles à l'institution militaire, en raison même des missions des forces armées ;
- L'approche pertinente pour traiter de la place des femmes dans les forces armées françaises est la recherche de l'égalité professionnelle entre tous les militaires, femmes et les hommes ;
- Cette démarche constitue en elle-même une clef pour rénover la condition militaire dans son ensemble.

Les conflits de haute intensité du XX^e siècle dans lesquels les forces armées françaises ont été impliquées au premier rang ont conduit progressivement l'institution militaire à ouvrir ses services et ses rangs aux femmes. Leur place, cependant, a été longtemps limitée. C'est la professionnalisation des forces armées qui, depuis 15 ans, s'est accompagnée d'une augmentation sensible de la proportion de femmes militaires.

Alors que dans l'ensemble de la société française, l'étape de l'égalité juridique entre les femmes et les hommes est en voie d'être franchie, celle de l'égalité professionnelle est encore en devenir.

Comment ces évolutions s'appliquent-elles aux forces armées françaises ? S'appuyant sur son observation des forces armées durant la dernière décennie et sur l'écoute des militaires hommes et femmes dans le cadre des tables rondes organisées sur ce thème, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire identifie deux conditions de réussite pour une égalité professionnelle :

- L'analyse de la situation de l'institution militaire doit être conduite avec précaution. En effet, les comparaisons avec la fonction publique civile et le secteur privé trouvent ici leurs limites ;
- L'évolution ne peut se conduire qu'avec une forte adhésion du personnel. En conséquence, les actions recommandées doivent correspondre aux aspirations de l'ensemble des militaires, femmes et hommes.

L'étude conduite par le Haut Comité a donc nécessité de prendre en compte à la fois les objectifs assignés aux forces armées, les particularités de la condition militaire, mais aussi les évolutions sociétales.

Quel diagnostic le Haut Comité porte-t-il sur la place des femmes dans les forces aujourd'hui et pour les années à venir ?

La place des femmes dans les forces armées n'est plus un problème ni même une question ; leur rôle est désormais reconnu. La situation n'est pas pour autant stabilisée et des évolutions sont encore nécessaires.

L'histoire des conflits du XX^e siècle montre comment les militaires femmes ont pris la place que l'on connaît en franchissant des étapes, militaires, juridiques ou sociétales. Dans ce mouvement, la France n'est pas isolée même si elle dispose des forces armées les plus féminisées des nations occidentales.

Hors des frontières de l'Europe, l'armée israélienne, par exemple, particulièrement féminisée, s'est construite dès les premières heures de son histoire avec les femmes.

Plus de 48 000 femmes servent au sein des armées françaises, dans la quasi-totalité des métiers. Leur rôle est désormais reconnu. Les opérations conduites par les armées françaises, notamment, impliquent des femmes et des hommes. Mais au-delà de taux de satisfaction élevés dans leur métier affichés par les militaires hommes et femmes, demeurent des barrières invisibles que les hommes eux-mêmes ne sont pas conscients d'avoir mis en place, barrières qui ne sont pas seulement les composantes d'un « plafond de verre », mais aussi des barrières dans le quotidien.

Une quinzaine d'années après la fin des quotas et après la professionnalisation des forces armées décidée par le Président de la République, le Haut Comité suggère que l'institution reste attentive et qu'elle se saisisse, dans un effort continu, de la question de l'égalité professionnelle entre militaires hommes et femmes pour aller vers de nouvelles évolutions.

Toutefois, cette question demeure complexe et les conséquences positives de la féminisation sur plusieurs décennies n'ont pas suffi à convaincre tous les esprits qu'une vision pragmatique et dépassionnée était nécessaire.

Les plus jeunes hommes et femmes qui entrent aujourd'hui au sein des armées adoptent des attitudes le plus souvent en phase avec la société dans laquelle eux-mêmes ou leur environnement personnel et familial évoluent. Répondre à ces aspirations qui marquent une différence avec celles de la génération entrée dans les forces armées il y a trente ans, est indispensable pour construire l'armée professionnelle des années 2030.

Afin de réussir ces évolutions, la condition militaire s'impose comme un facteur de conciliation des besoins des armées et de prise en compte des aspirations personnelles. A ce titre, elle peut servir de guide vers l'objectif d'égalité professionnelle.



A l'issue de ses travaux, le Haut Comité a défini les orientations et les recommandations suivantes. Deux principes fixent le cadre général de ses réflexions. Cinq priorités ont été définies : le développement de l'attractivité, la formation initiale, l'adaptation de la vie professionnelle, l'articulation de cette vie professionnelle avec la vie privée des militaires et la mise place d'outils de pilotage des évolutions de l'égalité juridique vers l'égalité professionnelle.

LES PRINCIPES

- Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.
- Le Haut Comité considère que, compte tenu de la nature de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles par la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.

LES AXES DIRECTEURS

DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ

La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées.

Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.

Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société.

Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.

Dans le même esprit, le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.

Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.

REVISITER LA FORMATION INITIALE

Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.

Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.

Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.

Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles

ADAPTER LA VIE PROFESSIONNELLE

Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.

Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.

Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement de formation.

Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.

Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.

Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe.

Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.

Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées. Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants « mixité » qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.

Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.

Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles¹.

Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires.

Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.

Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.

Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.

ARTICULER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, femmes et hommes.

Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.

Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.

Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.

Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.

¹ Cf. Recommandation contenue dans le premier rapport du HCECM en 2007 et réitérée dans chacun des rapports suivants.

PILOTER LES ÉVOLUTIONS VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les évolutions qui restent à conduire pour passer de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle nécessitent d'être pilotées sur le long terme. Dans ce cadre, le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur des ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire.

Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.

Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.

L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.

Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.

Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.

En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation² d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.

² Cf. 6^e rapport, page 106, recommandation portant sur le régime général des rémunérations.

LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES

CHIFFRES CLÉS

Combien sont-elles ?

**48 300 officiers, sous-officiers et militaires du rang
soit un taux de féminisation des armées françaises de 15,07 %**

Quel taux de recrutement ?

**En 2011, les femmes ont constitué 25 % des candidats au recrutement
et 18,4 % des candidats retenus**

Dans quelles unités d'emploi servent-elles principalement³ ?

**38,2 % des militaires féminins servent en unité de soutien
22,3 % servent en unité de combat ou en unité opérationnelle**

Dans quelles filières d'emploi servent-elles principalement³ ?

**10,5 % des militaires féminins servent dans la filière « combat »
14,8 % servent dans la filière « électronique - informatique »
14,9 % servent dans la filière « santé »
40,3 % servent dans la filière « administration - gestion »**

Quel est leur taux de participation aux opérations extérieures³ ?

**En 2012, 6,7 % des militaires féminins ont participé à une opération extérieure
ou à un embarquement de la marine nationale**

Sous quel statut servent-elles ?

		Contrat	Carrière	Total
Officiers	Femmes	36,3 %	63,7 %	100 %
	Hommes	19,4 %	80,6 %	100 %
Sous-officiers	Femmes	41,8 %	58,2 %	100 %
	Hommes	28,7 %	71,3 %	100 %

Quel est leur âge moyen ?

**Entre 30 ans et 37 ans selon les armées, directions ou services
Inférieur d'environ 3 ans à celui des militaires masculins**

Quelle est leur ancienneté moyenne de service ?

**Entre 7 ans et 15 ans selon les armées, directions ou services
Inférieur d'environ 4 ans à celui des militaires masculins**

Quelle est leur situation de famille ?

**61 % des femmes militaires vivent en couple
Dont 60 % sont mariées à un militaire
40 % des femmes militaires ont des enfants
Dont 35 % sont mères d'enfants de moins de trois ans**

³ Hors gendarmerie nationale.

**LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES,
DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

JUIN 2013

LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES, DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

INTRODUCTION	17
1 - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES N'EST PLUS UN PROBLÈME NI MÊME UNE QUESTION ; LEUR RÔLE EST DÉSORMAIS RECONNU MAIS LA SITUATION N'EST PAS STABILISÉE ET DES ÉVOLUTIONS SONT ENCORE NÉCESSAIRES	19
1.1 – UNE NÉCESSITE RECONNUE SOUS L'EFFET DES CONFLITS ET DES ÉVOLUTIONS SOCIOLOGIQUES ET JURIDIQUES	19
1.1.1 - Une place reconnue à l'occasion des conflits du XXe siècle mais longtemps cantonnée	19
1.1.2 - Une reconnaissance progressive mais encore incomplète à l'égalité des droits à partir des années 70	20
1.1.3 - L'ouverture des corps et de la quasi-totalité des emplois réalisée dans les quinze dernières années : de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle	21
1.2 – UNE QUINZAINE D'ANNÉES APRÈS LA FIN DES QUOTAS ET LA DÉCISION DE PROFESSIONNALISATION DES ARMÉES, LA SITUATION DES FEMMES PARAÎT GLOBALEMENT BIEN ÉTABLIE MÊME SI LE CONSTAT DOIT ÊTRE NUANCÉ	25
1.2.1 - Une féminisation globalement réussie	25
1.2.2 - Une situation contrastée et des tendances défavorables	26
1.3 – VERS DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS	35
1.3.1 - Des considérations propres aux armées	35
1.3.2 - Un environnement en mouvement : rester en phase avec la société	42
1.4 – LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES EST UN RÉVÉLATEUR DE PROBLÉMATIQUES INTÉRESSANT LA CONDITION MILITAIRE DANS SON ENSEMBLE	44
2 - L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME AU CŒUR DE LA CONDITION MILITAIRE	45
2.1 - LES POINTS DE VIGILANCE ET LES PISTES DE PROGRÈS	45
2.1.1 - La phase de recrutement	45
2.1.2 - Le déroulement de la vie professionnelle	51
2.1.3 - L'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée	58
2.1.4 - Le retour à la vie civile	62
2.2 - POUR UNE ÉVALUATION CONTINUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES	64
2.2.1 - La mise en place d'un observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	64
2.2.2 - Un suivi attentif des évolutions en cours au sein de la fonction publique	66
CONCLUSION	69
ANNEXES	71

INTRODUCTION

Il y a trente ans l'école spéciale militaire de Saint-Cyr Coëtquidan ouvrait ses portes aux premières femmes élèves officiers. Première des grandes écoles militaires à offrir aux femmes l'entier accès aux carrières d'officiers, la place et le rayonnement de l'école sur l'ensemble du personnel des forces armées françaises, conféraient un caractère symbolique à cette décision.

Trente ans, c'est le temps d'une génération. Sans revenir sur l'ensemble des mutations qui ont marqué la communauté de défense depuis cette époque, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire s'est ici interrogé sur la signification et les conséquences de cette ouverture qui constituait un nouveau pas hautement symbolique pour le développement de la place des femmes dans le domaine de la défense nationale.

Les forces armées professionnelles sont formées de jeunes femmes et de jeunes hommes. Elles recrutent plus de 25 000 d'entre eux chaque année. Répondre aux besoins opérationnels tout en entendant leurs aspirations, gage de fidélisation, constitue une nécessité.

Le 23 juillet 2008, faisant suite à un long travail législatif sur la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'article 1^{er} de la Constitution a été modifié. Il pose le principe selon lequel « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ». Cette évolution marque une nouvelle étape qui, aujourd'hui, devrait se traduire par un nouvel essor de la féminisation.

Alors que les militaires œuvrent au quotidien au sein d'une institution profondément transformée dans ses buts et ses moyens, que l'armée de conscription a été remplacée par une armée de professionnels, que la nature des opérations a évolué sans que la nécessité de se préparer à des conflits de haute intensité ait disparu, le Haut Comité s'interroge, non pas sur la place assurée aux femmes en vertu de l'égalité juridique désormais acquise par rapport aux hommes, mais davantage sur la place que devrait imposer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quinze ans après la fin des quotas, dix ans après la fin de la phase de professionnalisation des armées, le Haut Comité a considéré qu'il était nécessaire d'examiner dans son ensemble la situation des femmes militaires.

La place qu'elles occupent aujourd'hui est-elle de nature à répondre aux exigences propres aux armées dans l'avenir, dans les domaines opérationnels, techniques et humains ? Répond-elle aux aspirations légitimes de ces personnels ?

L'ambition de ce rapport est d'explicitier les multiples ressorts de cette problématique, notamment les conséquences de ce qu'implique pour les femmes, l'état de militaire, dans le cadre d'une armée professionnelle, et son impact possible, en écho, pour les militaires masculins.

Si l'égalité en droit entre femmes et hommes est écrite dans les textes depuis le statut général des militaires de 1972, la réalité montre que la proportion du nombre des femmes dans les forces armées reste stable depuis quelques années et que celles-ci sont très inégalement réparties entre armées et entre métiers ou spécialités. Dans ces conditions, les problématiques de formation, de fidélisation ou de reconversion, notamment, revêtent une importance particulière.

Au regard des défis auxquels les armées seront confrontées dans les années à venir et au-delà de la question de la place des femmes dans les armées aujourd'hui, le Haut Comité s'est attaché à déterminer l'impact des évolutions en cours. Conscient qu'il existe plusieurs niveaux d'action, le Haut Comité utilise le fil rouge de la condition militaire pour apporter des éléments de proposition répondant aux principes suivants :

- la réflexion sur la place des femmes éclaire des problématiques qui dépassent ce seul sujet et concernent l'ensemble des militaires ;
- sauf certains cas exceptionnels, le Haut Comité considère que des mesures de discrimination positive seraient inadaptées et porteraient préjudice à la place des femmes dans les armées ;
- les recommandations qui peuvent être faites sont de deux ordres : d'une part de nature statutaire ou organisationnelle liées à la gestion de la carrière du personnel militaire, d'autre part pragmatiques de gestion courante au niveau des unités en ce qui concerne le quotidien des militaires et en particulier l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie privée.

Dans cette démarche, le Haut Comité reste attentif au respect du statut général des militaires. La bonne gestion, l'écoute des préoccupations de l'individu ne se conçoivent que dans le respect des devoirs attachés au statut.

Le militaire et son environnement familial constituent un tout au regard de la condition militaire. Dans la majorité des cas, les femmes militaires ont un conjoint également militaire. Au plan de la condition militaire, cette situation mérite une prise en compte spécifique. Toutefois, le Haut Comité a montré dans ses différents travaux, que les conjoints civils sont soumis eux aussi aux effets⁴ de la condition militaire. Il appartient à l'institution de ne pas adopter des mesures conduisant à une gestion inéquitable de ces situations.

Dans sa réflexion sur la place des femmes dans les armées, le Haut Comité a veillé à :

- prendre en compte des sujétions spécifiques de la condition militaire,
- soutenir l'attractivité du métier, ce qui inclut l'environnement personnel du militaire,
- vérifier l'absence de décalages non justifiés entre les militaires et l'ensemble de la société civile.

Le Haut Comité a donc choisi une approche centrée sur la condition militaire, au travers notamment des critères retenus pour la revue annuelle.

Après un exposé des facteurs qui influencent la féminisation des armées, ce rapport procède à une analyse, sous l'angle de la condition militaire, de la place des femmes militaires dans les armées et des évolutions qu'il convient d'apporter à la gestion des ressources humaines militaires, face aux légitimes aspirations de ces personnels, aux défis du recrutement et de la fidélisation des personnels au sein de l'institution militaire.

⁴ Cf. 6^e rapport du HCECM, dans sa partie rémunérations, rémunération des couples dont la personne de référence est un militaire.

1 - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES N'EST PLUS UN PROBLÈME NI MÊME UNE QUESTION ; LEUR RÔLE EST DÉSORMAIS RECONNU MAIS LA SITUATION N'EST PAS STABILISÉE ET DES ÉVOLUTIONS SONT ENCORE NÉCESSAIRES

Quinze ans après la suppression de tout quota et alors que quasiment toutes les spécialités militaires sont désormais ouvertes aux femmes, les armées françaises sont, en 2013, les plus féminisées des armées alliées.

Le livre blanc de la défense et de la sécurité nationale de 2008 soulignait l'importance qu'avait eue la féminisation des armées pour la réussite de leur professionnalisation, qui a clairement constitué un facteur favorable pour renforcer leur place au sein de l'institution militaire⁵.

La féminisation des armées est bien certainement liée à celle, générale, du monde du travail dans notre société. Mais, compte tenu des contraintes et des sujétions spécifiques qu'impose l'état militaire, les règles et orientations propres à la société civile dans ce domaine ne peuvent d'évidence pas être transposées sans aménagements à l'institution militaire.

Il convient donc dans un premier temps de préciser ces contraintes et d'en mesurer l'importance liée à un ensemble de facteurs culturels, sociétaux, politiques, voire, dans une certaine mesure, internationaux. Ensuite, après avoir décrit la place qu'occupent les femmes dans les armées françaises, le Haut Comité en tirera plusieurs enseignements pour l'avenir.

1.1 - UNE NÉCESSITÉ RECONNUE SOUS L'EFFET DES CONFLITS ET DES ÉVOLUTIONS SOCIOLOGIQUES ET JURIDIQUES

Les évolutions sociétales et juridiques du XX^e siècle mais aussi la nécessité de recourir à l'ensemble des forces économiques, sociales et humaines durant les conflits (première et seconde guerres mondiales, Indochine) et les besoins nés de la professionnalisation des forces armées à la fin des années 90 expliquent la place désormais occupée par les femmes dans l'institution militaire.

1.1.1 - UNE PLACE RECONNUE À L'OCCASION DES CONFLITS DU XX^e SIÈCLE MAIS LONGTEMPS CANTONNÉE

1.1.1.1 - Le service de santé (1914-1918)

Le corps d'infirmières laïques des hôpitaux militaires créé en 1909 ne suffisant pas à répondre aux besoins du champ de bataille, le service de santé des armées recrute à partir de 1914 les premières femmes : infirmières de la Croix-Rouge affectées à des formations sanitaires militaires, puis, après 1916, création du corps des infirmières temporaires, engagées pour la durée de la guerre. Est ouvert ensuite, en 1926, le cadre des « infirmières civiles des hôpitaux militaires ».

1.1.1.2 - L'engagement des femmes à titre civil dans les armées (1938)

La loi du 11 juillet 1938 portant sur l'organisation de la Nation en temps de guerre instaure un engagement féminin dans les armées mais en tant que personnel auxiliaire, sous statut civil exclusivement, et pour des tâches annexes.

⁵ Cf. Rapport du Conseil économique et social de 2004.

1.1.1.3 - Les femmes engagées sous statut militaire mais dans des corps propres à compter du second conflit mondial

- a) **Parallèlement à l'action des femmes dans la Résistance, la seconde guerre mondiale, marque l'entrée des femmes dans les forces françaises** : création en 1940 du corps féminin rattaché aux Forces Françaises Libres, création en 1941 du corps des volontaires féminines de l'armée de l'air, création du bataillon de conductrices ambulancières qui s'illustra au sein du corps expéditionnaire français en Italie, création en 1944 du corps des auxiliaires féminines de l'armée de terre (AFAT) et des sections féminines de la Flotte (SFF), création en 1946 du corps des convoyeuses de l'air (anciennes infirmières de l'air), qui deviennent infirmières pilotes, parachutistes et secouristes de l'Air (IPSA) et des forces féminines de l'Air (FFA).
- b) **Le décret n°51-1197 du 15 octobre 1951 crée un véritable statut pour le personnel des cadres militaires féminins**, un statut interarmées proche de celui des corps militaires masculins mais distinct et différent : l'état militaire est reconnu aux femmes (obligation de servir en tous lieux et en tous temps, soumission à la justice militaire) mais le statut écarte toute assimilation de grade et les militaires féminins ne servent que sous contrat ou sous commission. Est ainsi créé, dans chaque armée, un corps de personnel féminin.

1.1.2 - UNE RECONNAISSANCE PROGRESSIVE MAIS ENCORE INCOMPLÈTE A L'ÉGALITÉ DES DROITS À PARTIR DES ANNÉES 70

En 1971, est créé le service national volontaire ouvert aux jeunes filles, définitivement institutionnalisé en 1983. L'accès au volontariat service long (VSL) est autorisé.

Avec la loi du 13 juillet 1972 et pour la première fois, **le même statut général des militaires est applicable aux hommes et femmes : ils ont les mêmes droits et les mêmes devoirs.**

Toutefois :

- certains corps sont fermés aux femmes « en raison des conditions de mise en œuvre et d'intervention des unités de combat » (ainsi les corps des officiers des armes et les corps des sous-officiers de carrière)⁶ ;
- d'autres corps comportent des quotas maximaux limitant l'accès des femmes « en raison de certaines conditions d'emploi » (par exemple le corps des commissaires de l'armée de terre).

Les écoles de formation s'ouvrent aux femmes. En 1970, le concours d'accès à l'école polytechnique est accessible aux femmes.

En 1976 les concours de l'école de l'air et de l'école militaire de l'air sont ouverts partiellement aux femmes, dans les corps des officiers mécaniciens et officiers des bases de l'air avec quotas. Elles peuvent cependant faire carrière comme pilotes d'avions de transport ou d'hélicoptères avec un statut d'officier de réserve en situation d'activité (ORSA).

En 1983 les premières femmes entrent à l'école spéciale militaire de Saint-Cyr-Coëtquidan.

⁶ L'accès des femmes aux corps de sous-officiers sera ouvert en 1975. Les corps d'officiers des armes ne seront ouverts qu'en 1984.

1.1.3 - L'OUVERTURE DES CORPS ET DE LA QUASI-TOTALITÉ DES EMPLOIS RÉALISÉE DANS LES QUINZE DERNIÈRES ANNÉES : DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1.1.3.1 - Une ouverture juridiquement inévitable : les exigences constitutionnelles

Le Conseil d'État dans un arrêt du 11 mai 1998 (Aldige, n°185049) se fondant sur l'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946, lequel fait partie du « bloc de constitutionnalité » de la Constitution du 4 octobre 1958 et proclame que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme », décide que « les femmes ont vocation à occuper tous les emplois publics dans les mêmes conditions que les hommes, aucune distinction ne pouvant être introduite entre les personnels de l'un et l'autre sexe hormis celles qui seraient justifiées par la nature des fonctions ou les conditions d'exercice de celles-ci ». Par suite le quota d'accès imposé au recrutement de femmes dans le corps des commissaires de l'armée de terre est déclaré illégal, « une telle dérogation au principe d'égal accès aux emplois publics n'étant justifiée ni par la nature des fonctions de commissaires de l'armée de terre, ni par les conditions particulières dans lesquelles ces fonctions sont exercées ». Prévoyant cette issue, le gouvernement avait par avance, par le décret n°98-86 du 16 février 1998, abrogé toutes les restrictions et quotas limitant l'accès aux corps. Toutefois cette décision, comme d'ailleurs la directive communautaire n°76/207/CEE du 9 février 1976, laisse ouverte la possibilité de restrictions liées aux spécificités de certaines conditions d'emploi pourvu que celles-ci soient nécessaires, adaptées et proportionnées. Des arrêtés seront pris en ce sens.

1.1.3.2 - Une ouverture rendue nécessaire par la professionnalisation

En 1999, il y avait 27 516 femmes militaires dans les forces armées, la gendarmerie et les services, dont deux tiers appartenaient à l'armée de terre et l'armée de l'air.

En 1998 et 1999, il y a eu une accélération de la féminisation puisque l'augmentation du pourcentage de personnel féminin a été de 0,7 % par an alors que les années précédentes, cet accroissement n'était que de 0,1 % annuellement.

En 2004, un rapport du Conseil économique et social intitulé « *Place des femmes dans la professionnalisation des armées* », se concluait ainsi :

« 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 à 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.

Depuis 2004, la situation a encore évolué.

Tableau 1 - Évolution du taux de féminisation incluant la montée en puissance de la professionnalisation des armées

1995	1998	2002	2004	2006	2008	2010	2012
7,5 %	7,8 %	11,4 %	13,0 %	14,01	14,62 %	15,15 %	15,07 %

Source : bilan social du ministère de la défense, bilan social de la gendarmerie et données chiffrées de l'Observatoire de la féminisation des armées.

« 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 recrutement⁷ ».

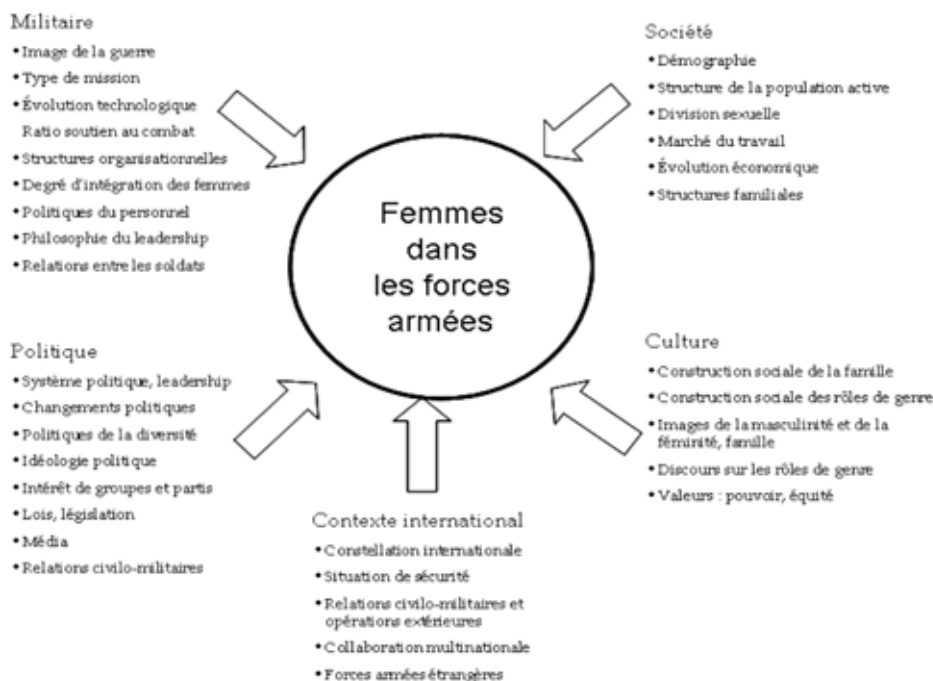
En septembre 2012, 48 300 femmes militaires servent au sein des forces armées et services.

⁷ Cf. Rapport du Conseil économique et social, « *Place des femmes dans la professionnalisation des armées, 2004* ».

1.1.3.3 - La féminisation des armées à la convergence de nombreux facteurs

Extrait de l'étude conduite en 2005 sous la direction de Katia Sorin, pour le centre des études sociales de la défense (C2SD), le schéma⁸ ci-dessous illustre l'ensemble des facteurs qui interviennent dans la problématique de la place des femmes dans les armées. Cette étude est emblématique des nombreux travaux menés plus particulièrement au début de la professionnalisation des armées françaises.

Intégration des femmes militaires : influences



⁸ Cf. Étude « *Les femmes militaires en Occident, quels enseignements pour la France ?* », dirigée par Katia Sorin, 2005, page 195

Pour sa part, le Haut Comité estime que chacun de ces facteurs mérite d'être pondéré mais que la « philosophie du leadership », qui se traduit concrètement au niveau de la chaîne de commandement, constitue un levier majeur pour faire évoluer la question de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes dans les forces armées.

L'emploi des femmes dans les forces armées répond au besoin de disposer de personnels de qualité pour assurer les missions de défense et de sécurité nationale. Ce processus est conditionné, voire freiné, par des facteurs qui trouvent leurs racines dans des schémas culturels profondément ancrés dans notre société, mais aussi par les modes de vie, les références sociales et culturelles propres aux générations qui viennent.

Dans des milieux de faible féminisation, la présence de la femme se heurte à des difficultés. Selon Françoise Héritier⁹, hors les différences physiques, les aptitudes sont présentes chez l'homme et la femme. Il faut donc « *admettre en esprit que les femmes peuvent se battre, tuer, faire couler le sang* ».

La répartition des rôles entre femmes et hommes, très ancienne, continue d'exister même si elle tend lentement à s'estomper. Les différences de capacités physiques des hommes et des femmes sont une évidence. Toutefois, comme le souligne madame Héritier, « *les variations individuelles entre les personnes sont plus importantes que les variations du sexe. C'est vrai pour l'intelligence des situations, l'aptitude au commandement, à l'obéissance, à la création, à l'innovation (...)* ». Elle rappelle le rôle des femmes dans différentes sociétés au cours de l'histoire et en dehors du continent européen.

Parmi de nombreux autres exemples, le docteur Maniguet¹⁰ explicite le rôle des femmes pilotes russes¹¹ intervenues contre les forces allemandes en Crimée durant la seconde guerre mondiale, dont un certain nombre ont obtenu le titre de héros de l'Union Soviétique. L'histoire de France célèbre et magnifie le destin et l'exemple de femmes combattantes : Jeanne Hachette, Jeanne d'Arc ne sont pas moins honorées que le chevalier Bayard. Plus proche de nous les femmes se sont également illustrées dans la Résistance, jusqu'à nos jours où leur présence en opérations extérieures n'a plus rien d'exceptionnel.

Le Haut Comité considère que la question de la place des femmes dans les armées doit donc essentiellement être traitée par une approche rationnelle des aptitudes à détenir pour un accomplissement efficace des missions confiées aux armées dans leur diversité. Cette évolution ne peut, selon lui, être poursuivie sans l'acceptation des hommes et des femmes qui œuvrent dans et hors de l'institution militaire, ce qui n'exclut bien sûr nullement une politique volontariste dans ce domaine.

⁹ Cf. Françoise Héritier, anthropologue et ethnologue, professeur honoraire du Collège de France, propos recueillis dans la revue *Inflexions*, n°17, 2011.

¹⁰ Xavier Maniguet, médecin explorateur, « *Comment vaincre en milieu hostile* », 2012, prix du Medec (Salon de la Médecine) de la meilleure information médicale.

¹¹ 588^e régiment de bombardement.

1.2 - UNE QUINZAINE D'ANNÉES APRÈS LA FIN DES QUOTAS ET LA DÉCISION DE PROFESSIONNALISATION DES ARMÉES, LA SITUATION DES FEMMES PARAÎT GLOBALEMENT BIEN ÉTABLIE MÊME SI LE CONSTAT DOIT ÊTRE NUANCÉ

1.2.1 - UNE FÉMINISATION GLOBALEMENT RÉUSSIE

1.2.1.1 - L'armée la plus féminisée des armées alliées¹²

Tableau 2 - Évolution globale de la féminisation de 1997 à 2010

	1997	2002	2005	2010
France	7,70 %	11,40 %	13,90 %	15,15 %
Allemagne	1,84 %	4,00 %	6,15 %	9,10 %
Royaume Uni	6,40 %	7,80 %	8,70 %	9,70 %

Source : *Women and the military in Europe. Comparing cultures*. Irène Eulriet, pages 111-112.

Champ : ensemble des militaires de chaque armée.

Lecture : en 2010 15,15 % des militaires des armées françaises sont des femmes.

1.2.1.2 - Des taux élevés de satisfaction du personnel dans les forces armées

Dans l'armée de terre, à la question¹³ : « globalement, êtes-vous satisfait de vos conditions de travail ? », 75 % des femmes et 63 % des hommes répondent de manière affirmative. À la question : « êtes-vous satisfait de votre avancement passé », 74 % des femmes et 72 % des hommes répondent de manière affirmative. 84 % des femmes et 82 % des hommes estiment que les relations interpersonnelles au sein de leur organisme sont bonnes.

Dans la marine nationale, 66 % des marins se disent satisfaits¹⁴ de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée : 68,5 % pour les femmes et 66,4 % pour les hommes.

Au sein de l'armée de l'air, les résultats des études périodiques de suivi du moral¹⁵ montrent : que 58 % des hommes et 59 % des femmes jugent satisfaisantes leurs possibilités de progression professionnelle. 85 % des femmes et 71 % des hommes sont satisfaits de l'articulation de leur vie privée avec leur vie professionnelle. La différence de pourcentage entre hommes et femmes doit être mise en perspective avec le nombre plus élevé de célibataires géographiques masculins que de célibataires géographiques féminins.

Au sein de la gendarmerie nationale, il ressort de l'enquête conduite en avril 2012¹⁶ que 70 % des personnels militaires sont satisfaits de leurs perspectives de carrière. Ce taux varie peu selon le sexe [femmes (69,5 %) - hommes (70,4 %)]. Par ailleurs, 62 % des personnels sont satisfaits de leurs possibilités de articuler vie professionnelle et vie privée. Le taux est légèrement supérieur chez les femmes, 65 % contre 62 % chez les hommes.

Il ressort donc de ces enquêtes qui portent aussi bien sur les questions de carrière que sur l'articulation vie professionnelle – vie privée, des taux de satisfactions pouvant apparaître relativement élevés, avec peu de différences entre les hommes et les femmes militaires. Les résultats portent aussi bien sur les questions de carrière que sur la problématique d'articulation vie professionnelle - vie privée.

¹² Cf. Annexe « Le personnel militaire féminin dans quelques armées étrangères ».

¹³ Enquête DRH-AT/BCP-EH, « Enquête vie dans l'armée de terre », 2012.

¹⁴ Enquête « La marine en question », deuxième semestre 2012.

¹⁵ Enquête Air du premier semestre 2012, DRHAA.

¹⁶ Enquête sur le moral au sein de la gendarmerie nationale, 2012.

1.2.2 - UNE SITUATION CONTRASTÉE ET DES TENDANCES DÉFAVORABLES

En 2007, le taux de féminisation a semblé atteindre un niveau de stabilisation. La question de la place des femmes dans les armées a pu apparaître comme ne devant plus appeler de nouvelle évolution. L'Observatoire de la féminisation des armées, créé en 2001, a alors été mis en veille et ses tableaux statistiques n'ont plus été publiés¹⁷.

Mais l'appréciation positive globale d'une situation jugée satisfaisante qui a prévalu jusqu'à aujourd'hui ne suffit pas à saisir toute la réalité. Les données plus détaillées font apparaître de fortes disparités, selon les catégories, armées, métiers considérés.

1.2.2.1 - Une forte dispersion des taux de féminisation selon les métiers et les armées

Tableau 3 - Effectifs et taux des militaires féminins

	Armée de terre	Marine nationale	Armée de l'air	Gendarmerie nationale	Service de santé des armées	Autres (*)
Effectif	12 094	5 122	10 109	15 419	4 773	781
%	10,21 %	13,59 %	21,37 %	15,9 %	55,64 %	11,80 %
Effectif total	118 488	37 682	47 297	96 974	8 579	6 621

Source : Ministère de la défense, DRH-MD, tableau de bord de la féminisation, octobre 2012 et bilan social de la gendarmerie nationale 2011.

Champ : ensemble des militaires de chaque armée.

(*) DGA, SEA, SCA, CGA, APM, PIA et SID.

Le tableau 3 montre une grande disparité entre les armées avec un taux de féminisation allant du simple au double entre l'armée de terre et l'armée de l'air. Ceci s'explique évidemment par la place dans l'armée de terre, armée de contact sur le terrain, des forces « de mêlée », peu féminisées.

¹⁷ Cf. Décision interne du bureau de la politique des ressources humaines du ministère de la défense du 24 octobre 2007.

Tableau 4 - Effectifs des militaires féminins pour certains métiers

		Effectifs		Taux		
		2006	2012	2002	2006	2012
T E R R E	Artillerie	235	137	6,2	4,4	3,0
	Infanterie	337	80	4,3	1,7	0,4
	Combat et technique du génie	324	182	5,3	3,6	2,1
	Combat des blindés	193	37	5,6	3,2	0,6
	Sécurité	126	125	n. c.	2,5	3,2
	Maintenance	590	654	n. c.	3,6	4,6
	Mouvement	519	478	n. c.	6,0	6,2
A I R	Personnel navigant	71	84	1,9	2,5	3,3
	Protection	2	5	5,4	1,1	1,9
	Sécurité – Incendie	123	92	5,0	6,9	5,7
	Mécanicien non aéronautique	26	34	n. c.	1,9	2,8
	Infrastructure	26	34	n. c.	1,9	3,4
M A R I N E	Fusiliers-marins	9	6	0	0,4	0,4
	Détecteur ASM	34	33	1,5	3,3	3,8
	Mécanicien naval	95	82	2,4	2,4	2,6
G E N D A R M E R I E	Unité sécurité routière	436	n. c.	3,2	6,2	n. c.
	Unité de surveillance (PSIG)	234	n. c.	3,1	3,8	n. c.

Source : DRH-MD, chiffres 2011.

Champ : ensemble des militaires de chaque armée.

L'analyse du tableau 4 met en évidence que parmi les métiers peu féminisés¹⁸ :

- l'ensemble des métiers « combat » de l'armée de terre, se caractérisent par un taux de féminisation en constante diminution ;
- hors des métiers évoqués ci-dessus, le taux de féminisation est par contre en légère progression par rapport au début de la professionnalisation ;
- les métiers concernés sont souvent constitués d'unités aux effectifs très faibles (l'exemple des fusiliers marins est caractéristique).

Il faut rappeler ici qu'il existe encore des interdictions de nature réglementaire, pour l'accès aux carrières de sous-marinières et de sous-officiers au sein de la gendarmerie mobile.

Dans les métiers à forte féminisation, les tendances relevées sont différentes :

- dans l'armée de terre, le taux de féminisation est en très légère croissance ;
- dans la marine nationale, le taux s'accroît dans les spécialités ressources humaines et logistique, et se maintient dans les spécialités de contrôleur aérien et systèmes d'information et de communication ;
- dans l'armée de l'air, la croissance se poursuit en particulier dans la spécialité gestion-administration.

On constate donc que les taux de féminisation progressent dans l'ensemble des métiers militaires considérés, à l'exception notable de certaines spécialités de l'armée de terre. Cette progression se poursuit dans les spécialités déjà fortement féminisées. Dans cette évolution, la question se pose de savoir quelle est la part de l'influence des mécanismes de sélection et de fidélisation et des choix individuels.

Ces évolutions doivent cependant être resituées dans le contexte plus large de celles des taux de féminisation des métiers en France. L'INSEE définit une nomenclature qui se divise en 87 familles¹⁹, décomposées elles-mêmes en 226 métiers. Douze familles professionnelles recensent la moitié de l'emploi féminin, contre vingt familles pour les hommes. Classées par ordre décroissant de masculinisation, 27 familles sur 87 sont très majoritairement masculines (à plus de 80 %). La famille « armée, police, pompiers » se situe en 21^e position sur les vingt-sept, **ce qui signifie que vingt familles de métiers sont moins féminisées que celle qui englobe les militaires**²⁰.

Si l'on examine la situation de l'emploi des femmes dans les différents secteurs civils d'activités²¹ au niveau national on constate qu'en 1999 elles représentaient déjà près de la moitié des actifs français.

L'évolution des taux de féminisation est différente selon les secteurs. Ceux-ci se renforcent dans le secteur tertiaire, sont en légère augmentation dans le secteur du bâtiment mais diminuent dans le secteur industriel :

- Dans le secteur du bâtiment, un milieu fortement masculin, la part des femmes a légèrement augmenté, passant de 9 à 10 % des effectifs.
- A l'inverse, le secteur industriel employait 26 % de l'ensemble des actifs masculins en 1990. Ce taux n'était plus que de 19 % en 2010. En 1990, 16 % des effectifs de ce secteur étaient des femmes. Elles ne représentent plus que 8 % des actifs de ce secteur en 2010.

¹⁸ Référence Observatoire de la féminisation des armées.

¹⁹ Les familles regroupent des professions ayant des contextes et compétences communes et entre lesquelles existe une mobilité professionnelle. INSEE, *Regards sur la parité*, édition 2012, page 116.

²⁰ Parmi ces métiers figurent notamment les conducteurs de véhicules, les techniciens en informatique et télécom, les ouvriers qualifiés en maintenance.

²¹ Cf. Annexe « Femmes et hommes : regard sur la parité ».

Tableau 5 - Taux de femmes dans quelques secteurs civils d'activités en 2011

Agriculture, sylviculture et pêche	Cokéfaction et raffinage	Fabrication de matériel de transport	Construction	Transport et entreposage
30,9 %	20,9 %	19,4 %	10,5 %	26,4 %

Source : INSEE, enquête Emploi 2011.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus.

Lecture : dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, 30,9 % des emplois sont occupés par des femmes.

Sur l'ensemble des personnes exerçant une activité professionnelle en France, le secteur tertiaire employait 60 % des actifs occupés il y a vingt ans. Ce pourcentage s'élève aujourd'hui à 70 %. Parallèlement, la part des actifs féminins y est passée de 51 à 55 %.

1.2.2.2 - Le taux de féminisation, un révélateur de problématiques variées qui doivent chacune faire l'objet d'approches adaptées

Les tables rondes organisées par le HCECM, auxquelles participaient des militaires féminins, ont permis de constater des points de vue, des réflexes et des réflexions qui varient de façon assez nette en fonction de l'armée considérée et du taux de féminisation de l'unité.

Dans les milieux où le taux de féminisation est le plus élevé, l'acceptation des femmes militaires ne constitue pas, en soi, une difficulté. En revanche, les questions d'organisation de l'activité sont prégnantes. Il ne s'agit plus d'accepter les règles établies par une organisation masculine mais de prendre en compte de nouvelles demandes qui émanent généralement des femmes militaires, confrontées à des difficultés d'organisation matérielle en lien avec leur famille et plus particulièrement leurs enfants.

Dans les unités où le taux de féminisation est faible ou lorsque le personnel féminin est isolé, les questions se posent de manière différente. Matérielles ou psychologiques, les difficultés rencontrées ne font pas toujours l'objet d'un suivi. En préalable à une amélioration de la condition des personnels isolés, des études pourraient être conduites dans les unités sur les spécialités où le taux de féminisation est faible ou en diminution. Des enseignements pourraient être tirés en termes de gestion de carrière comme c'est le cas pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits²².

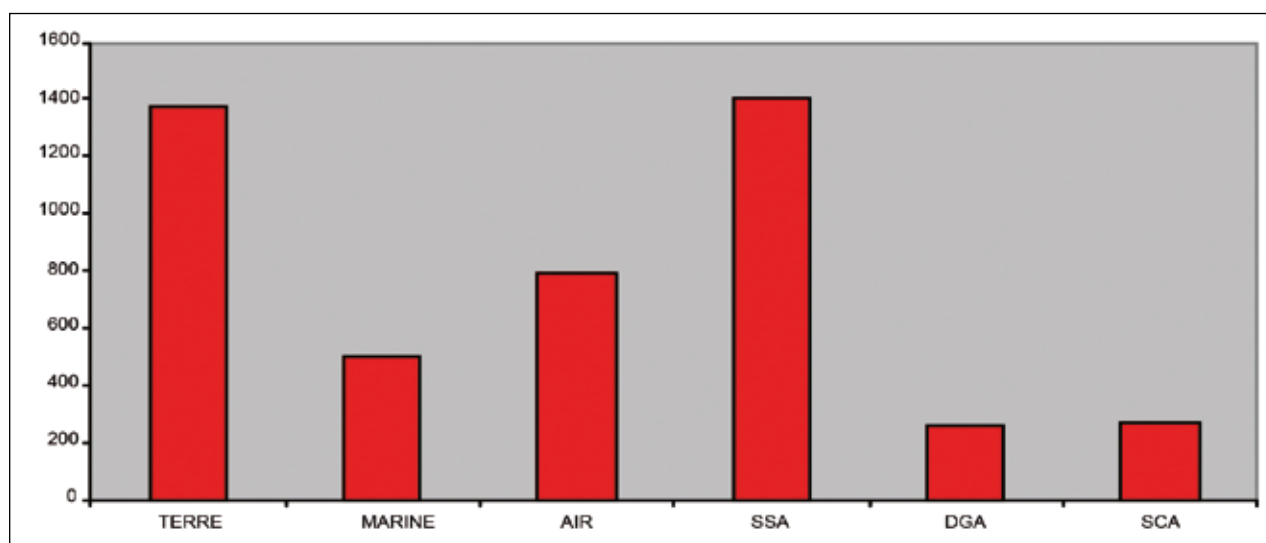
Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.

²² Mode de gestion des sous-marinières atomiciennes, par exemple.

1.2.2.3 - Une répartition des effectifs féminins profondément différente de la répartition totale des effectifs militaires²³

Les deux graphiques ci-dessous présentent la répartition des effectifs des femmes officiers en nombre et en pourcentage. Ils mettent en évidence une répartition nettement différente de celle qui vient généralement à l'esprit. Les femmes officiers du service de santé sont aussi nombreuses que les femmes officiers de l'armée de terre. Si l'on considère toutes les catégories de grades, il y a quasiment autant de femmes dans l'armée de l'air que de femmes dans l'armée de terre²⁴. Les effectifs globaux de ces deux armées sont pourtant très différents.

Graphique 1 – Effectifs d'officiers féminins par armée, direction et service



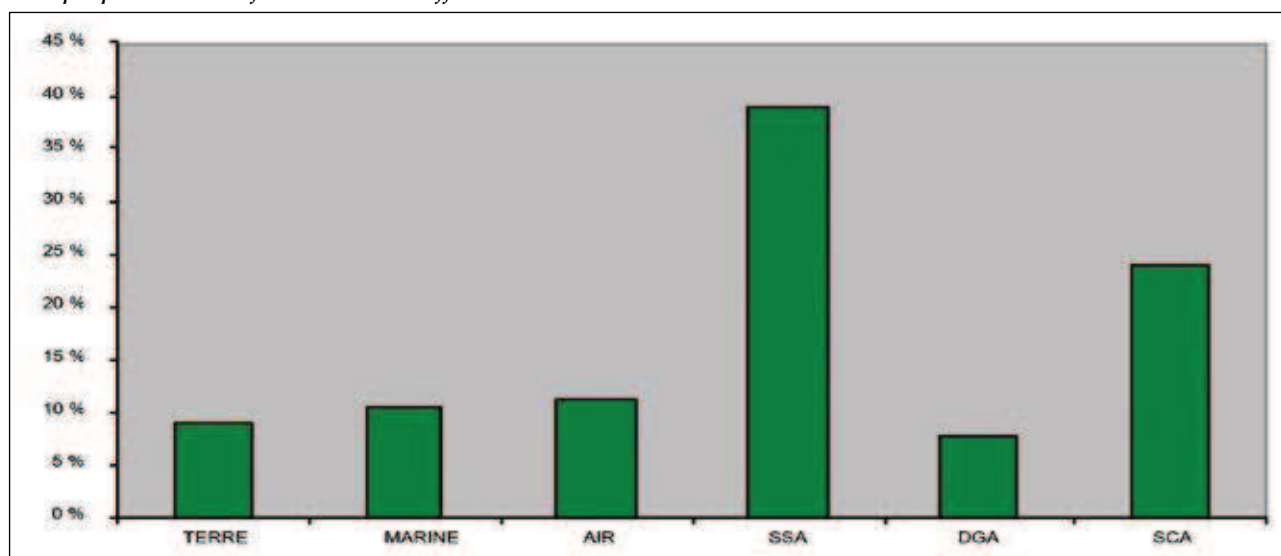
Source : Ministère de la défense, bilan social des armées 2011

Champ : ensemble des militaires de chaque armée, hors gendarmerie.

Lecture : l'armée de terre compte environ 1 400 femmes officiers.

SCA : service du commissariat des armées, SSA : service de santé des armées, DGA : direction générale de l'armement.

Graphique 2 - Taux de féminisation des officiers



Source : Ministère de la défense, bilan social des armées 2011.

Champ : ensemble des militaires de chaque armée, hors gendarmerie.

Lecture : l'armée de terre compte 10 % des officiers de l'armée de terre.

²³ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle ».

²⁴ Cf. Bilan social 2011 : Effectifs des femmes militaires de l'armée de terre : 12 337 femmes, armée de l'air : 10 500 femmes. Effectif total, hommes et femmes, de l'armée de terre : 120 905, de l'armée de l'air : 49 424.

Ces présentations montrent qu'il ne faut pas se contenter d'appliquer aux problématiques de condition militaire uniquement les ratios globaux entre armées, catégories ou métiers. Dans un certain nombre de cas, l'analyse doit prendre en compte les ratios spécifiques aux femmes militaires. A titre d'exemple, dans le domaine de la reconversion, il est nécessaire pour ne pas faire une lecture erronée des données chiffrées, de garder à l'esprit les parts relatives des femmes issues du service de santé et celles de l'armée de terre. La part des officiers féminins du service de santé, dont la problématique de reconversion est très spécifique (médecins, infirmiers), est significative en terme statistiques. Cette répartition par armées ne doit pas être détachée d'un ensemble de critères au premier rang desquels figurent le métier pratiqué dans les armées et le statut du personnel.

Ce constat renforce la nécessité de disposer d'outils statistiques propres à rendre compte des différences qui peuvent exister dans certains cas, entre les femmes et les hommes en particulier en matière de condition militaire.

Tableau 6 - Effectifs des militaires féminins par catégorie au 31 décembre 2011

	Effectifs
Sous-officier de carrière Gendarmerie	7 587
Militaires du rang Armée de terre	5 998
Gendarme adjoint volontaire	4 524
Militaires du rang Armée de l'air	4 293
Sous-officier de carrière Armée de terre	2 907
Sous-officier sous contrat Gendarmerie	2 803
Sous-officier sous contrat Air	2 625
Sous-officier de carrière Air	2 536
Sous-officier sous contrat Terre	2 254
Sous-officier de carrière Service de santé des armées	1 947

Source : réponse des armées au questionnaire HCECM.
Champ : ensemble des militaires féminins de chaque armée.

Le tableau 6 montre que les femmes sous-officiers de gendarmerie constituent, en effectifs, la catégorie la plus nombreuse²⁵.

²⁵ Il met également en évidence une relative sous-représentation des sous-officiers féminins de carrière de gendarmerie, au sein des instances de concertation, alors qu'elles sont les plus nombreuses par catégorie et que les femmes militaires sont généralement bien représentées dans ces instances. Source : réponse au questionnaire HCECM aux armées, décembre 2011. Taux de représentation des sous-officiers de carrière féminins : 7,2 % des membres titulaires et suppléants, alors qu'elles représentent 11,4 % des sous-officiers de leur catégorie.

1.2.2.4 - Une évolution défavorable en matière de recrutement externe²⁶

Comme l'indique le tableau 7 ci-dessous, la proportion de femmes dans le recrutement externe des armées, hors gendarmerie, a diminué durant la dernière décennie : entre 2002 et 2004, le taux moyen de recrutement de femmes dans l'ensemble des recrutements de militaires était de l'ordre de 20 %. Il n'était plus que de 15 % entre 2005 et 2009 et de 12 % de 2010 à 2012.

Tableau 7 - Évolution des taux de féminisation armée de terre, marine nationale et armée de l'air, comparaison de la part des effectifs globaux et part du recrutement externe.

	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012
Taux de féminisation des départs	n.d.	n.d.	n.d.	10,4	10,6	11,6	9,7	n.d.
Taux de féminisation au recrutement	21,6	17,90	15,9	14,5	15,8	11,9	12,1	12,8
Taux de féminisation des effectifs totaux	12	13,02	14,01	14,62	14,9	15,15	14,97	15,07
Différence entre le taux moyen et le taux de recrutement	+9,6	+4,88	+1,89	-0,12	+0,9	-3,25	-2,87	-2,27

Source : Tableau de bord de la féminisation 2012.

Alors que la proportion de femmes dans les armées s'est accrue (de 12 à 15 %) sur la période considérée (2002-2012) et que leur taux de départs est resté constant (de l'ordre de 10 à 11 %), cela indique une meilleure fidélisation de ces femmes à l'institution, qu'elles quittent avec une ancienneté de services plus élevée.

1.2.2.5 - Un accès encore étroit aux hautes responsabilités et différencié selon le niveau de formation, malgré un avancement plus rapide²⁷

Concernant le temps passé dans un grade au moment d'un avancement au grade supérieur, le résultat pour les femmes est très proche de celui des hommes et, dans l'ensemble, leur est plutôt favorable.

Les seules exceptions²⁸ sont :

- le temps de grade pour être promu de commandant à lieutenant-colonel dans le service de santé des armées (officier du corps technique et administratif), plus favorable aux hommes ;
- le temps de grade pour être promu de capitaine à commandant dans l'armée de terre, plus favorable aux hommes.

Les données relatives aux écarts de temps de passage d'un grade à celui supérieur ne sont pas significatives pour le grade de colonel voire inexistantes pour les officiers généraux, compte tenu du faible nombre de femmes aujourd'hui parvenues au grade de lieutenant-colonel ou de colonel ou équivalents, ce qui est lié au fait que les écoles d'officiers n'ont ouvert leurs portes au recrutement externe de femmes qu'il y a une vingtaine d'années²⁹.

A l'inverse, chez les sous-officiers et officiers-mariniers, les femmes atteignent plus vite le grade de major. Ceci s'applique à tous les grades de sous-officier. L'écart est plus important concernant certaines catégories de sous-officiers de gendarmerie et ce en faveur des femmes.

²⁶ Cf. Annexe « Effectifs, recrutement, statuts ».

²⁷ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle ».

²⁸ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle », paragraphe « Promotions ».

²⁹ Un officier est susceptible d'être promu colonel au plus tôt après 20 ans de carrière et officier général après 29 ans.

L'analyse du pourcentage de femmes accédant aux principaux niveaux de formation (cf. tableaux 8 à 10), ainsi que le temps de service au moment de suivre ces enseignements, amène à faire les observations suivantes :

Tableau 8 - Enseignement militaire supérieur - Taux d'officiers féminins qualifiés

	Enseignement militaire supérieur du 1er degré	Enseignement militaire supérieur du 2e degré
Terre	2,8 %	0,9 %
Air	11,3 %	5,2 %
Marine	7,7 %	2,0 %
Gendarmerie nationale	6,7 %	1,8 %
Service de santé des armées (Officiers du corps technique et administratif)	44,6 %	33,3 %

Source : réponses des armées au questionnaire HCECM.

Lecture : dans l'armée de terre, parmi les officiers diplômés de l'enseignement militaire supérieur du 1er degré, 2,8 % sont des femmes.

Les femmes officiers sont, par rapport aux hommes, proportionnellement moins nombreuses à accéder à l'enseignement de second niveau, mais accèdent généralement plus rapidement aux formations militaires supérieures de premier niveau³⁰. Ainsi, les écarts d'ancienneté pour accéder à l'enseignement de premier niveau peuvent atteindre treize ans dans la gendarmerie nationale et quatre ans au sein de l'armée de l'air en leur faveur. Ces écarts d'ancienneté se réduisent pour l'accès aux formations de second niveau. Toutefois pour ces dernières, l'écart s'élève encore à quatre années pour l'armée de l'air et la gendarmerie en faveur des femmes.

Tableau 9 - Qualifications élémentaires et supérieures - Taux de sous-officiers féminins qualifiés

	Qualification élémentaire	Qualification supérieure
Terre	12,3 %	12,0 %
Air	19,6 %	28,3 %
Marine	15,8 %	9,3 %
Gendarmerie nationale	15,2 %	28,3 %

Source : réponses des armées au questionnaire HCECM.

Lecture : dans l'armée de terre, parmi les sous-officiers titulaires d'une qualification élémentaire, 12,3 % sont des femmes.

Cette baisse du taux de féminisation entre les deux niveaux de formation est constatée également pour les sous-officiers³¹, à l'exception de l'armée de l'air où les sous-officiers féminins accèdent en plus grand nombre à la qualification supérieure. La forte proportion des femmes dans certaines spécialités³² constitue un élément d'explication.

³⁰ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle » paragraphe « Qualifications ».

³¹ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle », paragraphe « Qualifications ».

³² Au sein de l'armée de l'air, les femmes officiers et sous-officiers représentent 88 % des effectifs dans le domaine administration/gestion et 3 % du domaine « combat ». Source : réponses des armées au questionnaire HCECM.

Tableau 10 - Qualifications élémentaires et supérieures - Taux de militaires du rang féminins qualifiés

	Qualification élémentaire	Qualification supérieure
Terre	11 %	13 %
Air	29 %	26 %
Marine	19 %	14 %

Source : réponses des armées au questionnaire HCECM.

Lecture : dans l'armée de terre, parmi les militaires du rang titulaires d'une qualification élémentaire, 11 % sont des femmes.

Pour les militaires du rang, le pourcentage de femmes accédant au niveau de qualification supérieure est plus faible que celui ayant accédé au niveau élémentaire³³, sauf dans l'armée de terre, ce qui, pour cette dernière peut s'expliquer par la durée moyenne d'engagement des militaires du rang féminins, plus longue que celle des hommes.

1.2.2.6 - Des données sociologiques révélatrices³⁴

La moyenne d'âge des femmes militaires est de trois ans moins élevée que celle des militaires masculins. Celle-ci, aux alentours de trente ans, selon les armées, coïncide avec l'âge moyen d'arrivée du premier enfant pour l'ensemble des femmes françaises.

On note également chez les militaires féminins une proportion importante de célibataires, 62 %, soit près de 20 % de plus que chez les militaires masculins³⁵. Si cette situation est proche de celle de l'ensemble des femmes françaises, on peut cependant souligner qu'elles sont deux fois plus nombreuses à être divorcées dans la tranche d'âge 30 à 39 ans.

Selon l'enquête conduite par la DRH-MD en 2010, 60 % des femmes militaires sont mariées à des militaires. Cette proportion atteint 70 % dans l'armée de l'air et la marine nationale.

Enfin, 40 % des femmes militaires ont des enfants. A partir de 45 ans, 80 % ont au moins un enfant. 6 % des femmes militaires vivent seules avec au moins un enfant³⁵. Au sein de la société française, cette situation est plus marquée, puisque la proportion de familles monoparentales avec enfant(s) parmi l'ensemble des familles françaises est passée de 12,5 % en 1990 à 20,6 % en 2008. Parmi celles-ci, 85,8 % sont des familles mère-enfant(s)³⁶.

La situation de parentalité est une situation que rencontrent de nombreux militaires au cours de leur temps d'activité. 95 % des militaires mères ont des enfants âgés de moins de onze ans, 35 % des enfants de moins de trois ans.

Les questions de maternité et de parentalité, dont la garde des enfants de moins de trois ans, ont pris une importance grandissante, tant par l'augmentation dans les dix dernières années du nombre de femmes dans les armées que par l'accroissement du nombre des conjoints exerçant une activité professionnelle.

C'est généralement dans cette même tranche d'âge³⁸ où la cellule familiale connaît des évolutions majeures (union, parentalité), que les femmes réunissent, à priori, les conditions pour accéder à des qualifications et formations supérieures.

³³ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle », paragraphe « Qualifications ».

³⁴ Cf. Annexe « Données sociologiques ».

³⁵ Cf. Annexe « Données sociologiques », paragraphe « État-civil ».

³⁶ Cf. Annexe « Données sociologiques », paragraphe « Parentalité ».

³⁷ Cf. Enquête INSEE, « Recensement de la population 1990 et 2008 ». Champ : France, population des ménages, familles avec au moins un enfant de 0 à 17 ans.

³⁸ Cf. ci-dessus, tranche d'âge de 30 à 39 ans.

Enfin, si les résultats généraux des enquêtes sur le moral semblent particulièrement positifs, il convient sans doute de ne pas négliger certains écarts entre hommes et femmes qui constituent autant de sujets d'attention.

A la question « *êtes-vous satisfait de votre carrière ?* » posée à l'ensemble du personnel de l'armée de terre, les réponses des femmes témoignent d'une plus grande satisfaction que celles des hommes (80 % pour les femmes et 76 % pour les hommes). Toutefois, si on ne prend en considération que la population des officiers, la proportion s'inverse avec un écart significatif (90 % des officiers hommes satisfaits contre 79 % des officiers femmes).

A la question, « *vos perspectives actuelles de carrière correspondent-elles à vos espérances ?* » les réponses divergent plus nettement entre les officiers hommes et leurs homologues femmes pour atteindre un écart de 17 % en faveur des hommes. Ces deux derniers points constituent les deux plus forts écarts de toute l'enquête³⁹.

En résumé, la situation des femmes dans les armées peut apparaître comme bien établie au regard des autres armées étrangères et du taux de satisfaction relayé par les enquêtes sur le moral des militaires, mais cette appréciation doit être nuancée car elle repose sur des situations contrastées suivant les tranches d'âge, les métiers, les armées.

En outre, des « signaux faibles » ont également été perçus lors des tables rondes conduites par les membres du Haut Comité qui amènent à ne pas se satisfaire de la situation présente, comme il va être développé ci-après.

1.3 – VERS DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS

Le Haut Comité constate que les armées françaises ont suivi une politique volontariste en matière de féminisation principalement motivée par la professionnalisation. La place des femmes n'est aujourd'hui plus contestée. Un équilibre semble avoir été trouvé et certaines mesures transitoires d'accompagnement de cette politique ont pu être allégées. Pour autant, la situation est-elle satisfaisante au regard des besoins présents et futurs des forces, des aspirations des personnels, hommes et femmes, dont l'écoute est gage de leur fidélisation, mais aussi des évolutions de la société dans son ensemble ?

1.3.1 – DES CONSIDÉRATIONS PROPRES AUX ARMÉES

« La féminisation n'est pas un problème.

C'est un fait, une réalité, que le SSA doit gérer comme tous les autres ».

Médecin général Flocard, sous-directeur ressources humaines du service de santé des armées.

1.3.1.1 - Le statut général des militaires

Le statut général des militaires ne fait, depuis 1972, aucune distinction liée au sexe. Le mot « militaire » s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes. Les contraintes et exigences imposées par le statut valent pour tous les militaires.

Ce statut, refondu par la loi n°2005-270 du 24 mars 2005, dispose que « *l'état de militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité* »⁴⁰.

³⁹ 54 % des femmes interrogées estiment que leur carrière actuelle ne correspond pas à leurs espérances. Le panel des femmes officiers comprend 87 % d'officiers de grades de lieutenant et capitaine et 51 % d'officiers sous contrat. « *Vie dans l'armée de terre, 2012* ».

⁴⁰ Cf. Article L.4111-1 du code de la défense.

Cet « état » est caractérisé notamment par certaines notions qui lui sont propres : « le sacrifice suprême » ou « la disponibilité en toute circonstance ». Celles-ci sont consubstantielles à l'accomplissement de la mission d'assurer, si besoin par la force, la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation. Dès lors, toute mesure qui aurait pour conséquence de limiter ou contraindre l'exercice de ces sujétions, doit être examinée au regard de l'efficacité de la conduite de la mission militaire. L'histoire récente a démontré que le statut n'est pas un obstacle malgré ses exigences particulières.

« Les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu⁴¹ ». Cet article du statut ne signifie certes pas que le militaire est en permanence mobilisé. Le poids des permanences doit être mesuré au regard de leur nécessité militaire. Hors de ces circonstances, il est nécessaire d'adapter les mesures de maintien en activité du personnel. Pour en juger utilement, le commandement doit encadrer le temps d'activité.

L'accomplissement des tâches nécessaires à la réalisation de la mission nécessite des aptitudes, notamment physiques qui peuvent conduire à écarter des hommes ou des femmes ne disposant pas des aptitudes requises. Ces conditions ne sont pas spécifiques au métier militaire. Elles peuvent néanmoins s'imposer avec d'autant plus de force que la sécurité physique des individus est en jeu.

« Les militaires doivent obéissance aux ordres de leurs supérieurs⁴² ». L'organisation hiérarchique qui impose la discipline conséquence de la nature des risques encourus, est une caractéristique de la vie dans une unité militaire. Elle se traduit par le port des insignes de grade, signe extérieur d'une relation qui ne fait pas de distinction entre femmes et hommes. C'est un facteur d'égalité entre tous et toutes qui s'impose à tout moment de la vie militaire.

La multiplication des opérations extérieures au territoire national, mais aussi la nature propre de certaines activités d'entraînement, imposent des périodes longues et répétées d'éloignement de l'environnement familial.

La mobilité géographique est également une sujétion marquée pour les militaires, dont les conséquences sont suivies de manière continue par le Haut Comité depuis sa création, en particulier par les indicateurs que constituent le taux d'acquisition de la résidence principale et le nombre de militaires en situation de célibat géographique.

La nécessité de disposer d'une armée apte au combat, et donc par conséquent jeune, se concrétise par des moyennes d'âge des personnels militaires peu élevées par rapport à celles des personnels civils de la fonction publique ou du secteur privé. En 2011, la moyenne d'âge des femmes militaires était de 31,5 ans⁴³ et leur durée moyenne de service s'élevait à 9,9 ans⁴⁴. A titre de comparaison, l'âge moyen des femmes au sein de la fonction publique d'État ou territoriale est de 44 ans. Chez les fonctionnaires, seul un agent féminin sur dix a moins de trente ans.

En conséquence, les forces armées ont besoin de renouveler leur personnel, de manière continue par le recrutement de jeunes femmes et de jeunes hommes. Les forces armées sont d'une certaine manière, aux avant-postes, pour appréhender les évolutions des aspirations des jeunes adultes. Elles sont donc particulièrement sensibles aux effets générationnels.

⁴¹ Cf. Article L.4121-4 du code de la défense.

⁴² Cf. Article L.4122-1 du code de la défense.

⁴³ Cf. Bilan social de la défense 2011. Dans la gendarmerie nationale, la moyenne d'âge est de 30 ans et la durée de service est de 7,6 ans. Informations détaillées dans l'annexe « Données sociologiques ».

⁴⁴ Hors gendarmerie, l'âge moyen des militaires hommes est de 32,8 ans et leur ancienneté moyenne est de 12,1 ans.

Le Haut Comité ne se satisfait donc pas d'une situation ou d'une analyse limitée de l'état passé ou actuel des questions traitées. La génération des moins de vingt ans est celle qui demain assurera la défense et la sécurité nationale de notre pays. A titre d'illustration, en juin 2009, lors d'un atelier « mixité » organisé dans le cadre d'une étude au profit de l'armée de terre⁴⁵, les participants ont fait ressortir l'attrait, qui peut paraître paradoxal, de la faible mixité comme atout pour le recrutement :

« La faible mixité peut être un atout pour recruter : réaction à la mixité imposée depuis l'enfance et position d'infériorité par rapport aux filles, (...) un milieu uniquement masculin. Pour les filles, arriver dans un milieu masculin, c'est une manière de s'émanciper, de relever un défi ⁴⁶ ».

Dans les années 2000, la professionnalisation, accélérateur de la féminisation, a permis d'offrir à des jeunes femmes de nouvelles perspectives d'évolution ou de promotion sociale. Aujourd'hui, d'autres tendances doivent être prises en compte, notamment, le partage des tâches dans les couples. Comme cela a été relaté dans certaines des unités visitées par les membres du Haut Comité, une forme de régression dans les relations femmes-hommes peut se concrétiser par un manque de respect de jeunes hommes vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique féminin.

La jeunesse nécessaire des forces armées et le renouvellement constant des militaires qui en résulte, renforcent l'importance de l'effet générationnel. La place des femmes dans les armées est donc une question qui ne cesse d'évoluer en fonction des attentes et des comportements des militaires eux-mêmes. Cela impose de ne pas considérer la question comme close même si l'institution a paru répondre aux attentes de la première génération de femmes militaires.

Les sujétions les plus contraignantes liées à l'état de militaire s'appliquent principalement à des personnels jeunes et donc à un moment de leur vie personnelle où ils vivent, généralement, des événements familiaux importants : vie de couple, création d'une famille, maternité, parentalité d'enfants en bas âge, divorce, séparation.

1.3.1.2 - Les conditions d'engagement opérationnel

La question de la place des femmes au cœur même des opérations conduites par les armées impose d'en rappeler les fondamentaux et d'en examiner les évolutions. Parmi les caractères permanents de l'action militaire, la question des capacités physiques se pose.

Nos forces devront « être capables de déployer aussi bien des moyens permettant de mener des actions de coercition et d'attrition locales, au milieu des populations, que des capacités répondant à l'impératif de contrôle de vastes espaces, souvent en appui des forces de sécurité locales. Dans ce but, elles devront faire preuve d'une grande réactivité, d'une parfaite faculté d'adaptation, et bénéficier des protections appropriées aux surprises tactiques possibles⁴⁷ ».

Il ne peut être question d'exposer du personnel et de mettre éventuellement en péril le succès d'une opération pour satisfaire à la seule volonté d'égalité entre les sexes. L'aptitude à la mission reste un fondement essentiel de son succès.

Les capacités physiques qu'il convient d'exiger pour exercer toute responsabilité au sein d'une spécialité militaire doivent être limitées au strict besoin imposé par l'exercice de cette spécialité. Le barème de la spécialité la plus exigeante physiquement ne peut servir de référence pour tous les métiers militaires. Il s'agit de ne pas déroger à des règles ou critères opérationnellement justifiés, mais, en même temps de tenir compte de nouvelles technologies qui ont un impact important sur la manière d'accomplir les missions. L'effet indirect, difficilement mesurable, est la nécessité de disposer de personnel plus polyvalent, détenant donc des qualités intellectuelles mais aussi physiques.

⁴⁵ Étude prospective de la Direction générale de l'armement, relative aux forces terrestres futures. « Étude de la population militaire mixte à l'horizon 2025 » en vue d'en tirer des enseignements pour la gestion des ressources humaines et l'adaptation des outils de défense à cette population. Novembre 2010.

⁴⁶ Cf. Compte-rendu de l'atelier « mixité » dans l'armée de terre française, 18 juin 2009.

⁴⁷ Cf. Livre blanc défense et sécurité nationale – 2013, page 85.

Le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale affirmait dès 2008 ces réalités⁴⁸:

« L'aptitude au combat des hommes et des femmes qui s'engagent demeurera l'une des clés de la sécurité de la France. (...) L'engagement suppose aussi, et de plus en plus, une capacité à quitter fréquemment le territoire, la famille et les siens, pour combattre ou pour assister ceux qui combattent, dialoguer et agir de concert avec les armées d'autres pays (...). La répétition des absences exerce une pression très importante sur les militaires et leur famille, qui est susceptible de peser sur la fidélisation des personnels ».

« Dans les années à venir, les armées devront être davantage préparées à prévenir des agressions de type nouveau sur le territoire (...), à porter secours aux populations dans des circonstances imprévues et peut-être extrêmes. Les jeunes recrues devront être familiers des technologies les plus nouvelles, car les combattants évolueront dans des environnements transformés par les outils qui seront à leur disposition, tout en devant puiser dans les mêmes ressources physiques et psychologiques que leurs aînés ».

Il convient de prendre en compte ces aspects dans le cadre d'opérations conduites par la gendarmerie nationale dans certaines zones où la femme militaire est considérée d'abord comme une femme et non comme un militaire. Cela signifie, dans certains cas, des aptitudes particulières que l'on rencontre plus généralement chez les femmes à mieux maîtriser le niveau de violence, mais aussi une forme de provocation pour des adversaires imprégnés d'une culture qui dénie ce rôle à une femme.

La conduite des opérations extérieures dans des pays où la place de la femme dans la société est différente de celle des sociétés occidentales conduit également à devoir prendre en compte l'image de la femme militaire aux yeux de certains personnels avec lesquels elles sont en contact. Simultanément, dans certaines opérations, notamment, au contact des populations, l'apport des femmes militaires constitue un atout.

Les opérations de maintien de la paix imposent aux forces armées de nouvelles règles de comportement qui viennent s'ajouter aux modes d'actions traditionnels. Il s'agit notamment de porter la plus grande attention au respect de la vie humaine et à l'intégrité physique des personnes, contrairement au combat rapproché et sa finalité de destruction du potentiel ennemi.

Les interventions actuelles reposent sur le principe de la réaction proportionnée qui impose *« la mise en œuvre des moyens les plus appropriés pour, d'une part neutraliser la menace, et, d'autre part, reprendre, si besoin est, la négociation dans les meilleures conditions possibles »*⁴⁹.

L'engagement de femmes dans des opérations dans des territoires aux cultures les plus variées ou, en certaines circonstances, sur le territoire national, conduit à exposer directement face à l'adversaire des femmes militaires qui peuvent faire l'objet d'action ciblées d'agression directe ou, par exemple, de prise en otage.

Ceci nécessite une capacité, tant de la part des militaires eux-mêmes, que de la part de l'ensemble de la société à accepter cet événement dans lequel le militaire est aujourd'hui d'abord considéré comme une femme et où sa qualité de militaire apparaît secondaire. La préparation à ce type d'événement comme nous l'ont appris les opérations conduites, notamment, par les forces américaines en Iraq, pourrait faire partie des mesures de formation mentionnées dans la suite du rapport.

Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.

⁴⁸ Edition 2008, page 238.

⁴⁹ Cf. Michèle Alliot-Marie, ministre de la défense, devant le Conseil économique et social le 17 mars 2004.

1.3.1.3 - Les évolutions organisationnelles

- Des situations réglées localement, parfois avec difficultés

Les déplacements effectués dans les unités ont confirmé aux membres du Haut Comité que les cadres de contact sont de plus en plus souvent confrontés à des questions de disponibilité du personnel au quotidien. Ces officiers et sous-officiers se trouvent parfois démunis pour appliquer, en matière de temps de service, des règles strictes qui se révèlent souvent inadaptées à une saine gestion des ressources humaines militaires.

Ces difficultés sont dues d'une part à l'insuffisance des règles en vigueur pour prendre en compte les problématiques liées à la féminisation des forces armées, mais aussi d'autre part à une connaissance insuffisante par ces cadres des instructions existantes portant sur les questions de parentalité ou de maternité.

Il n'en reste pas moins que se pose la question d'une gestion mieux contrôlée du temps de service au sein des unités militaires, mais aussi de la justification de certaines permanences⁵⁰ qui, aujourd'hui, peuvent paraître inutiles au regard du nombre d'heures de présence imposées au personnel militaire.

- L'impact des transformations des armées

Les réformes conduites ces dernières années dans l'institution militaire ont une répercussion indirecte sur la féminisation des armées. En effet, la forte proportion de femmes militaires dans les nouvelles structures d'administration et de soutien, qui, auparavant, étaient généralement insérées au sein même des unités opérationnelles, conduit à une concentration des effectifs féminins au sein des groupements de soutien des bases de défense et simultanément à une diminution du nombre de femmes au sein des unités de combat. Les conséquences à terme de cette évolution méritent d'être suivies et étudiées.

Tableau 11 - Nombre et taux de personnel militaire féminin au sein des groupements de soutien des bases de défense

	Total personnel militaire	Dont femmes militaires	Taux de féminisation	Total femmes militaires
Armée de terre	11 424	2 265	20 %	12 094
Armée de l'air	4 809	1 986	41 %	10 109
Marine nationale	1 750	580	33 %	5 122
Total	17 983	4 831	27 %	27 325

Source : EMA – CPCS – cellule pilotage, chiffres janvier 2013.

Lecture : 27 % des effectifs des bases de défense sont des femmes militaires. Pour le total des femmes militaires, il s'agit des chiffres de l'Observatoire de la féminisation, octobre 2012.

Au sein des groupements de soutien des bases de défense, la proportion de femmes militaires est de 27 %. A titre d'illustration au sein du 40^e régiment de transmissions le taux de féminisation était de 13 % avant transformation. Le taux de femmes militaires, par rapport à l'ensemble des militaires réaffectés, a atteint 40 % des effectifs⁵¹ lors de la dissolution de la compagnie d'administration et de soutien et du transfert de son personnel vers le groupement de soutien de base de défense de Metz.

La mise en œuvre du nouveau parcours professionnel des militaires du rang qui prévoit une deuxième partie de carrière dans des emplois de soutien pourrait se révéler difficile à réaliser en gestion, compte tenu des effectifs des femmes militaires de spécialité administrative et du nombre de personnels civils, déjà employés en leur sein⁵².

⁵⁰ Cf. Arrêté n°2100/DEF/EMAT/EPI/EPO portant règlement de service intérieur de l'armée de terre, du 18 août 1975, toujours en vigueur.

⁵¹ Le régiment a vu ses effectifs décroître de 81 militaires dont 32 femmes, sur un total de 145 femmes initialement.

⁵² 11 003 personnels civils sont employés au sein de l'ensemble des bases de défense, soit plus du tiers du personnel qui les constitue.

Les mesures prises dans l'armée de terre, en matière de fidélisation des personnels, consistant à proposer un deuxième temps de carrière dans des spécialités administratives au personnel ayant servi dans des spécialités opérationnelles, ont des conséquences sur le recrutement. L'absence de recrutement extérieur initial dans les emplois administratifs qui jusqu'ici étaient recherchés par une population à dominante féminine, comporte un risque de diminution du taux de féminisation global de l'armée de terre, si, dans le même temps, un renforcement de leur accès aux autres unités n'est pas recherché⁵³.

Les réformes ont amené les armées à adopter des modes de mise en œuvre différenciés.

Dans la marine, malgré un léger redressement en 2012, le nombre de dossiers de candidatures féminines est en décroissance continue, dans toutes les catégories. Le nombre total de dossiers demandés est passé de 6 982 à 3 904 entre 2006 et 2012⁵⁴.

Les réformes ont des répercussions différentes selon les armées. Pour atteindre son nouveau format, l'armée de l'air a fait le choix de réduire fortement le nombre de ses recrutements annuels. En conséquence, à vivier équivalent, le taux de sélection aurait dû être amélioré. Malheureusement le nombre de candidatures a diminué proportionnellement au nombre de postes offerts. Une fois le nouveau format atteint, il sera nécessaire d'accroître à nouveau le recrutement pour maintenir le flux des entrées et des départs. Cela nécessitera d'être prêt, d'après les évaluations de l'état-major de l'armée de l'air, à multiplier par deux le nombre de recrues par an. Le maintien d'un recrutement de qualité nécessitera de ne pas se priver d'emblée d'une partie des recrues féminines potentielles et donc de faire aux femmes toute la place qu'elles méritent.

Enfin, la décroissance des effectifs consécutifs à la diminution du format conduit à une multiplication des « micro-populations ». La question de la fidélisation et de la disponibilité du personnel dans ces métiers est déjà une préoccupation constante des gestionnaires, qui ne peut que s'accroître⁴⁹.

Les transformations rapides auxquelles les armées sont confrontées ont nécessairement des conséquences sur les équilibres femmes-hommes dans les unités. Il est donc nécessaire de les évaluer et d'en tirer les conséquences éventuelles sur l'attractivité des forces armées et des services.

Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.

Par ailleurs, les enseignements tirés des secteurs civils d'activités, notamment des secteurs tertiaire et industriel dont les taux de féminisation sont l'un élevé, l'autre faible, pourraient contribuer à éclairer ces études.

L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.

⁵³ Cf. La Directive unique de gestion 2013 de l'armée de terre du 27 décembre 2012, prévoit la notion de métiers de 1^{re} partie et 2^e partie de carrière. Les métiers qualifiés de 2^e partie de carrière sont des métiers à fort taux de féminisation comme « administration et secrétariat ». Le recrutement initial dans un métier de 2^e partie de carrière est à proscrire sauf en cas d'absence de ressource interne.

⁵⁴ Audition du DPMM, le 23 janvier 2013.

1.3.1.4 - Les évolutions chez nos alliés et au sein de nos alliances

La résolution 1325 sur les « Femmes, la Paix et la Sécurité » a été adoptée le 30 octobre 2000 à l'unanimité par le Conseil de Sécurité des Nations unies (CSNU). L'Union européenne (2005) et l'OTAN (2007)⁵⁵ ont décliné à leur niveau les recommandations⁵⁶ préconisées dans cette résolution et contribué à faire avancer le dossier sur la scène internationale. Lors du sommet de l'OTAN de mai 2012 à Chicago, les chefs d'États et de gouvernements ont rappelé cet engagement.

L'ONU, l'UE et l'OTAN mettent désormais en place sur les théâtres d'opérations des gender advisors auprès du commandant de la force pour le conseiller dans la prise en compte de toutes les questions relatives à la dimension humaine dans sa zone de responsabilité.

Le Conseil de l'Union européenne précise dans une note de mise en œuvre des résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies :

« L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de la politique étrangère et de sécurité commune (PESC) de l'UE et constitue à ce titre un facteur important pour les capacités de gestion des crises. La prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de la PESD n'est pas un objectif en soi ; sa finalité ultime est de renforcer l'efficacité de la gestion des crises par l'UE. La prise en compte de cette dimension concerne tant les hommes que les femmes et suppose l'engagement et la participation des deux sexes ».

La terminologie employée crée un risque de confusion et pourrait ne pas apporter de plus-value à la doctrine déjà en vigueur dans les forces armées françaises, ainsi que le précise Irène Eulriet, le 23 janvier 2013 :

« (...) la valorisation du côté pacifiste des femmes, de leur spécificité positive dans les conflits armés, de leur apport constructif dans le domaine de la sécurité, toutes choses contenues dans la résolution 1325 est une ligne argumentative qu'il importe de bien analyser avant de la reprendre à son compte. Ses soubassements théoriques et culturels sont à vrai dire assez lointains de ceux qui ont jusqu'alors fondé l'approche française.

Que cette construction en soit venue à prévaloir au niveau du droit international n'implique pas qu'il faille la transposer sans regard critique. Au contraire, il me semble que la France a des atouts qu'elle peut faire valoir et ainsi contribuer à l'élaboration d'une norme internationale plus en phase avec la réalité sociale des forces armées professionnelles et des conflits armés ».

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est également réservé quant à la transposition sans précaution des mesures préconisées, notamment par l'OTAN, dans ce domaine.

Les considérations propres aux forces armées ne sont pas les seules à devoir être prises en compte. Les militaires en activité et les femmes et les hommes qui sont susceptibles d'en faire partie dans l'avenir, évoluent comme leurs concitoyens tant dans leur mode de vie quotidien que dans leurs attentes professionnelles et personnelles. Il convient donc maintenant d'étudier quelles sont les évolutions en cours au sein de notre société.

⁵⁵ « Approche globale de l'UE pour la mise en œuvre des résolutions 1325 et 1820 du CSNU sur les Femmes, la Paix et la Sécurité » (décembre 2008) et « Bi-SC Directive 40-1 on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspectives in the NATO Command Structure Including Measures for Protection During Armed Conflict » (septembre 2009).

⁵⁶ Ces recommandations sont : la protection renforcée des femmes et des filles dans les opérations de maintien de la paix ; l'intégration de la dimension de genre dans les opérations militaires (planification, conduite et évaluation) ; la formation et l'entraînement du personnel déployé sur la « sensibilisation au genre » et les questions relevant de la résolution 1325 (Gender awareness), l'augmentation de la participation de personnel militaire féminin dans les opérations extérieures.

1.3.2 - UN ENVIRONNEMENT EN MOUVEMENT : RESTER EN PHASE AVEC LA SOCIÉTÉ

1.3.2.1 - Les évolutions sociétales en France, les attentes des nouvelles générations

Depuis 2003, l'INSEE publie annuellement une étude intitulée « Femmes et hommes – regards sur la parité ». Cette étude contient des données par sexe, selon deux approches :

- aspects économiques : participation au marché du travail, salaires, retraites ;
- aspects sociaux ou domestiques : mortalité différentielle, choix du conjoint et éducation des enfants.

L'articulation des sphères professionnelle et privée est au centre de l'analyse des inégalités entre hommes et femmes et d'éventuelles propositions d'action publique. Depuis une cinquantaine d'années, la montée progressive de la participation des femmes au marché du travail et l'élévation régulière de leur niveau d'études figurent parmi les changements principaux. Cependant, ces deux évolutions peinent à produire tous leurs effets au niveau économique. Le rapport de madame la députée Guégot de 2011 souligne « *le manque d'ambition des quelques mesures prises et effectivement appliquées en la matière* ».

- Développement d'une politique d'égalité professionnelle pour la fonction publique⁵⁷

Malgré des dispositifs légaux et réglementaires⁵⁸ mis en place depuis 1983, le déséquilibre persiste. Au sein de la fonction publique d'État, 59 % des cadres de catégorie A sont des femmes mais elles n'occupent que 25 % des emplois d'encadrement et de direction.

Tableau 12 - Taux de femmes par statut et catégorie hiérarchique dans les trois fonctions publiques au 31 décembre 2010 en France métropolitaine et dans les DOM

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FPE (ministères et EPA)⁵⁹			
Total agents civils	60,3 %	51,1 %	61,2 %
FPE (ministères et EPA)			
Total agents civils hors enseignants	47,3 %	51,2 %	61,2 %
Militaires et volontaires militaires	12,4 %	14,1 %	16,5 %
Fonction publique territoriale	60,2 %	65,1 %	59,7 %
Fonction publique hospitalière	63,1 %	84,9 %	77,4 %
Total	59,3 %	58,7 %	62,0 %

Source : DGAFP, rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2012, page 333.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emploi aidés.

Lecture : dans la FPH, 63,1 % des agents de catégorie A sont des femmes.

⁵⁷ Cf. DGAFP, projet *Faits et chiffres 2012*, pages 54 et suivantes.

⁵⁸ Cf. Loi Roudy du 13 juillet 1983, loi Génisson en 2001, circulaires du premier ministre en 2000 et 2004, charte pour la promotion de l'égalité en 2008, rapport Gésy en 2009.

⁵⁹ FPE : fonction publique de l'État et EPA : établissement public à caractère administratif.

Tableau 13 - Comparaison de la distribution des enseignants par sexe et âge selon le type de structure dans la fonction publique

FPE (ministères et EPA)	Effectifs (ensemble)	Part des femmes	Âge moyen (ensemble)	Part des moins de 30 ans (ensemble)	Part des 50 ans et plus (ensemble)
Enseignants	831 453	65 %	42 ans	12 %	27 %
Tous agents hors enseignants	1 476 039	45 %	41 ans	21 %	27 %
Ensemble	2 307 492	52 %	41 ans	18 %	27 %

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, département des études et statistiques. Rapport annuel fonction publique, 2012, page 243.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emploi aidés. France entière.

Lecture : parmi les agents de la fonction publique d'État, 52 % sont des femmes. La moyenne d'âge, hommes et femmes confondus, s'élève à 41 ans et la part des moins de 30 ans, hommes et femmes confondus, représente 18 % des effectifs totaux.

En février 2011, le rapport Guégot préconisait de relancer la politique d'égalité professionnelle dont les axes principaux étaient :

- la définition d'objectifs contraignants de proportion de femmes aux postes de direction ;
- la mise en œuvre de mesures concernant la gestion des ressources humaines pour favoriser les déroulements de carrière des femmes ;
- la définition de mesures favorisant l'articulation vie professionnelle - vie privée.

Une forte dynamique a été impulsée en 2012 qui a conduit, notamment, au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

- Des mesures pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aux termes de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 une proportion minimale de 40 % de nomination de personnels de chaque sexe est prévue pour les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, pour les membres des instances de dialogue social, membres des jurys et comités de sélection pour le recrutement et la promotion.

A compter du 1^{er} janvier 2018, les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques doivent compter au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Depuis le 1^{er} janvier 2013, le dispositif est progressivement appliqué. Le premier palier se situe à 20 %. Le dispositif est assorti de pénalités en cas de non respect des pourcentages prévus.

Près de 5 000 postes d'encadrement supérieur et de dirigeants sont concernés, dont 3 000 dans la fonction publique d'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeur...) ⁶⁰, 1 600 dans la fonction publique territoriale et 400 dans la fonction publique hospitalière.

Par ailleurs, la loi instaure un droit à avancement d'échelon pour la totalité de la première année du congé parental. Ce dernier est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes ⁶¹.

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 définit des mesures concrètes à mettre en œuvre qui visent à, notamment, rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels et pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Quinze mesures majeures sont incluses dans le protocole dont certaines sont applicables immédiatement. Un bilan sera élaboré chaque année sur la réalisation effective des mesures inscrites à l'occasion de l'examen du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, par le conseil commun de la fonction publique.

⁶⁰ Cf. décret n°2012-601 du 30 avril 2012.

⁶¹ Cf. paragraphe 2.2.2 - Un suivi attentif des évolutions en cours au sein de la fonction publique.

1.3.2.2 - Les évolutions au sein de l'Union européenne

En 2006, la commission européenne a adopté une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil européen un « pacte pour l'égalité entre les hommes et les femmes ». Deux objectifs généraux sont poursuivis :

- éliminer les écarts sur le marché du travail ;
- aboutir à une meilleure conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale.

La directive 2010/18 du Conseil de l'Union européenne du 8 mars 2010 dispose que « les partenaires sociaux européens ont révisé de fond en comble l'accord-cadre de 1995 sur le congé parental. En conséquence, il y a lieu d'abroger la directive 96/34/CE et de la remplacer par une nouvelle directive plutôt que de la modifier ».

Dans son article 3, « les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive (...) au plus tard le 8 mars 2012 ».

Le congé parental est un « droit individuel (...) accordé de manière à permettre de prendre soin de l'enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou partenaires sociaux ».

Cette directive a été transposée à la fonction publique par la loi du 12 mars 2012. La question reste ouverte de l'application de certaines de ses dispositions aux militaires.

1.4 - LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES EST UN RÉVÉLATEUR DE PROBLÉMATIQUES INTÉRESSANT LA CONDITION MILITAIRE DANS SON ENSEMBLE

Les femmes ont toute leur place dans les armées. Les questions examinées par le Haut Comité ne visent pas à apporter une réponse à l'interrogation réductrice, quoique débattue dans de nombreux pays, du statut de la « femme combattante », mais d'aborder de manière concrète l'impact de la féminisation, source de richesse, contrainte incontournable ou chance pour l'institution.

Le Haut Comité estime préférable d'apporter une réponse qui soit la plus proche possible de la réalité de l'état de militaire. Ne convient-il pas de privilégier une approche fondée sur la condition militaire, de préférence à une démarche conceptuelle ou uniquement quantitative ?

Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.

2 - L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME AU CŒUR DE LA CONDITION MILITAIRE

Les constats établis sur les dix premières années de la professionnalisation démontrent que la situation d'une armée professionnelle n'est jamais figée. Les opérations extérieures ou intérieures imposent des adaptations nombreuses aux armées, y compris dans le domaine de la condition militaire. L'attractivité, facteur clef, est sensible à la lecture extérieure de ces évolutions mais aussi à la manière dont les militaires eux-mêmes vivent les transformations et s'y adaptent.

Dans ce contexte, les armées doivent suivre toutes les évolutions, tant internes qu'externes, pouvant influencer sur l'attractivité. Dès lors, la question de la place des femmes militaires dans les armées doit constituer non un problème mais une problématique qui mérite d'être appréciée de façon ouverte et permanente. Ignorer la question et ne pas se doter d'outils de suivi, feraient courir un risque important à l'institution militaire. De même, vouloir imposer des mesures discriminatoires aurait un effet négatif.

Par ailleurs, les transformations et les efforts d'adaptation demandés aux militaires imposent de ne pas créer de risques supplémentaires susceptibles de fragiliser la cohésion des armées. Il est donc proposé dans cette seconde partie, tout en s'appuyant sur des exemples propres au personnel féminin, de formuler des recommandations de nature à bénéficier aux militaires dans leur ensemble. Cette approche sera ainsi comprise comme une démarche non discriminatoire, créatrice de progrès de la condition militaire dans sa globalité.

Il est proposé de s'appuyer sur l'articulation par thèmes du suivi de la condition militaire qui retrace la vie du militaire, de son entrée dans les armées jusqu'à sa retraite. Puis d'examiner les dispositifs propres au suivi et au pilotage de la place des femmes dans les armées et plus largement de l'égalité professionnelle.

Cette approche « chronologique » de la condition militaire est celle suivie par le Haut Comité dans son suivi général de la condition militaire (deuxième partie de ses rapports annuels).

Tout au long de cette étude, le Haut Comité a été attentif à la fois aux enjeux de court terme, comme l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée, mais aussi aux enjeux de plus long terme, au travers de la gestion des carrières.

Le Haut Comité considère que les récentes évolutions statutaires et de mode de gestion du personnel offrent des opportunités qu'il recommande de saisir dès à présent. Parmi celles-ci, doivent être cités :

- l'allongement des carrières qui facilite l'intégration de périodes d'interruption de parcours ;
- la réforme des statuts qui multiplie les possibilités d'avancement au choix et/ou au mérite ;
- une politique de diversification des carrières.

2.1 – LES POINTS DE VIGILANCE ET LES PISTES DE PROGRÈS

2.1.1 - LA PHASE DE RECRUTEMENT

2.1.1.1 - L'image des armées

- Journée de défense et de citoyenneté (JDC) : une action spécifique vers les jeunes filles

Seulement 2 à 3 % des animateurs des Journées de défense et de citoyenneté sont des femmes. Par ailleurs, les sondages réalisés à cette occasion semblent montrer une dégradation de l'image des femmes parmi les jeunes hommes présents lors de la JDC. Ce lien est d'autant plus important que 50 % des jeunes filles et jeunes gens qui font une demande de dossier d'engagement se sont déterminés lors de la JDC.

Sur 750 000 jeunes qui ont suivi la JDC en 2012, environ 150 000 ont fait une demande d'information complémentaire sur les armées, premier pas vers un éventuel engagement. Ce chiffre a régressé ces dernières années en passant de 200 000 à 150 000 demandes.

La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées.

Le Haut Comité maintient⁶² son constat du caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.

Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société.

Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion.

L'ensemble de ces recommandations s'inscrit dans le recentrage « *sur sa vocation première de sensibilisation à l'esprit de défense et aux améliorations qui pourraient apportées à ce rendez-vous* », exprimé dans le Livre blanc défense et sécurité nationale - 2013⁶³.

- Communication extérieure : valorisation des parcours de femmes militaires d'aujourd'hui

L'influence de l'image sur les jeunes ne doit pas être négligée. Madame Marie-Amélie Bouchard, dans une étude de 1996, publiée en octobre 1999, par le centre des études sociologiques et sociales de la défense (C2SD), sur la féminisation des écoles d'officiers écrivait :

« Il est très largement répandu, en dehors même des écoles, que les jeunes femmes ont plus de difficultés à s'intégrer à Saint-Cyr, parce que l'on a tendance à voir l'officier comme un légionnaire, et à l'école navale, parce que l'histoire des marins était jusqu'ici exclusivement masculine, mais qu'elles sont très bien acceptées, à l'école de l'air parce que l'on dit que la rigidité militaire y côtoie la culture plus excentrée des pilotes et que, par ailleurs, l'histoire donne de nombreux exemples de femmes aux commandes d'un avion ».

L'influence de séries télévisuelles comme « une femme d'honneur » qui retrace les aventures d'une sous-officier de gendarmerie est relevée par la direction du personnel de la gendarmerie comme un facteur positif de recrutement.

En 2011, pour un nombre comparable de personnel recruté, soit environ 12 000 militaires, dans l'armée de terre et dans la gendarmerie, alors que le nombre de candidatures masculines étaient relativement proches⁶⁴, il y a eu 12 473 candidatures féminines pour la gendarmerie et seulement 3 818 candidates pour l'armée de terre.

⁶² Cf. 6^e rapport du HCECM.

⁶³ Cf. Livre blanc défense et sécurité nationale - 2013, page 122.

⁶⁴ 23 752 candidats pour l'armée de terre et 26 351 pour la gendarmerie nationale. Réponses au questionnaire du HCECM.

2.1.1.2 - Le processus de recrutement⁶⁵

- Accompagnement spécifique des candidates à l'engagement par des femmes

Dans le secteur du bâtiment, milieu fortement masculin, les entretiens entre des candidates et du personnel féminin des entreprises de travaux ont donné des résultats positifs. Leur taux de féminisation a augmenté durant ces quinze dernières années⁶⁶. Cette bonne pratique devrait être appliquée lors du recrutement des militaires.

- Suivi du taux de féminisation des centres interarmées de recrutement

Même si le taux global des centres de recrutement fait état de 20 % de militaires féminins, l'analyse détaillée fait apparaître une situation plus contrastée. Par ailleurs, dans des spécialités faiblement féminisées, il semble que l'on ne cherche plus à maintenir le flux. Il faut donc s'assurer qu'une forme d'autocensure de la part du personnel de recrutement ne se soit pas mise en place comme en atteste ces extraits du rapport précédemment mentionné de la DGA au profit de l'armée de terre : « *ils présentent en priorité aux unités les candidats qui ont le plus de chance d'être acceptés, dans l'infanterie, les garçons* ». C'est ainsi que le bureau « mêlée⁶⁷ » a constaté qu'il n'avait eu que trois recrutements de filles en dix ans et a décidé de ne plus recruter de femmes.

- Étude du nombre de candidatures et du nombre de dossiers retenus⁶⁸

Par ailleurs, si l'on compare la proportion de candidates par rapport au nombre de dossiers ouverts et la proportion de candidates finalement retenues, la baisse du taux entre ces deux étapes est de 50 % pour l'armée de terre, de 24 % pour l'armée de l'air, 10 % pour la gendarmerie et ce taux augmente pour la marine nationale de 24 %.

Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.

Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités.

2.1.1.3 - Les écoles de formation initiale

« Tout se joue dans les commencements »

Paul Valéry

Le Haut Comité a choisi de s'intéresser en priorité aux grandes écoles d'officiers eu égard à leur rôle emblématique au sein des forces armées françaises. Loin de négliger les autres écoles, la question de la présence des femmes n'y est pas apparue avec la même acuité que dans les écoles d'officiers.

Le cas de l'école spéciale militaire de Saint-Cyr est ici présenté pour son caractère révélateur de certains aspects de la condition des élèves-officiers. Les recommandations formulées par le Haut Comité ont valeur pour l'ensemble des écoles, de toutes les forces armées, qu'elles forment des officiers, des sous-officiers ou des militaires du rang.

⁶⁵ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle ».

⁶⁶ INSEE, *Regards sur la parité*, 2012.

⁶⁷ Le « bureau mêlée » anciennement nommé « bureau infanterie ».

⁶⁸ Analyse des réponses des armées au questionnaire HCECM.

- Encadrement en école : veiller à la féminisation des cadres

Le projet éducatif des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan, édition avril 2009, précise :

« C'est sur l'acquisition d'un ensemble équilibré de dispositions qu'il faut faire porter l'effort de formation des officiers. Et cela doit s'effectuer, pour les plus jeunes, dès le stade de la formation initiale, car c'est à ce moment que finit de se modeler la personnalité et que se prennent les bons, mais aussi les mauvais plis ».

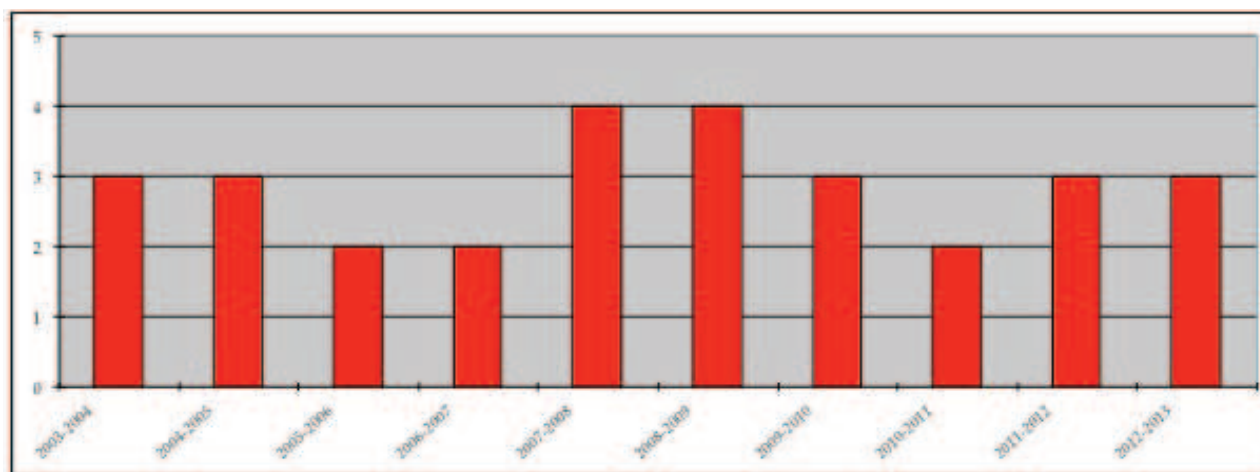
Alors qu'il y a trente ans, l'école spéciale militaire (ESM) de Saint-Cyr Coëtquidan ouvrait ses portes aux candidates féminines, on pouvait encore lire dans la revue française de sociologie en 2007⁶⁹ :

« Les résistances perdurent à travers la dépréciation des activités féminines au sein des écoles, le dénigrement verbal des jeunes élèves (...), le favoritisme que peuvent ressentir certains élèves hommes vis-à-vis de l'évaluation sportive féminine ».

Le rôle de l'encadrement, conscient du caractère irréversible de la présence des femmes au sein du corps des officiers de l'armée de terre, est fondamental pour leur réussite tout au long de la formation.

Force est de constater que loin de s'amplifier, le nombre de femmes officiers dans l'encadrement reste limité comme le démontrent le graphique ci-dessous et les témoignages recueillis ces dernières années. En 2003, Katia Sorin⁷⁰ notait pour sa part l'absence de tout cadre instructeur féminin lors de son enquête à l'ESM. En mars 2004, le représentant de la DRHAT, auditionné par la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes du Conseil économique et social, précisait qu'une femme était chef de section à l'ESM, qu'une commandait une compagnie de l'école militaire interarmes⁷¹ (EMIA) et une à l'école du corps technique et administratif. Huit autres femmes faisaient partie des instructeurs spécialisés.

Graphique 3 - Évolution du nombre d'officiers féminins cadres de contact au sein des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan



Source : écoles de Saint-Cyr Coëtquidan, dossier préparatoire à la visite du HCECM, janvier 2013.

Champ : officiers féminins dans l'encadrement de contact au sein des écoles.

Lecture : en 2012-2013, trois officiers féminins sont affectés dans un poste d'encadrement de contact des élèves officiers d'une des trois écoles de Saint-Cyr Coëtquidan

En 2013, alors que les 31 officiers féminins de la promotion 2005 étaient susceptibles de se porter volontaires pour un poste de chef de section à l'ESM, aucune n'y a été affectée. Si l'on ne peut parler de retour en arrière, il faut tout au moins noter que la situation est fragile au regard de la féminisation du corps des officiers de l'armée de terre. Un effort doit être effectué notamment au sein de l'ESM Saint-Cyr.

⁶⁹ « Dualité identitaire des femmes élèves officiers des ESCC : féminité préservée ou masculinité recherchée ? » de messieurs Stéphane Héas, Ronan Kergoat, Claude Weber et Saïd Haddad.

⁷⁰ Cf. Katia Sorin, Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises, L'harmattan 2003.

⁷¹ L'EMIA, co-localisé avec l'ESM, est l'école de formation des officiers de l'armée de terre recrutés en interne, par différence avec l'ESM, dont le recrutement principal s'effectue par concours externe à l'issue des classes préparatoires aux grandes écoles

Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers.

- La formation

Dans l'esprit du plan d'action conduit par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits du ministère de la défense, des modules de formation aux questions d'égalité femmes-hommes devraient trouver leur place dans le programme des études des élèves officiers. Les principes directeurs du module devraient être insérés dans le projet éducatif de chaque école.

- Liens avec les classes préparatoires des lycées militaires

Comme les autres grandes écoles d'officiers, l'ESM recrute principalement dans le vivier des classes préparatoires soit deux ans après le baccalauréat. Autrefois, les programmes des concours étaient spécifiques mais ces classes préparatoires se trouvaient assez largement réparties dans l'équivalent des lycées militaires d'aujourd'hui et dans de nombreux établissements publics ou privés.

Pour diverses raisons : rationalisation, souci d'éviter la lourde organisation de concours spécifiques, volonté de s'ouvrir plus largement à des candidats de qualité qui se manifesteraient tardivement, volonté également que les candidats se préparent en milieu ouvert, il a été décidé d'aligner autant que possible les programmes des concours aux écoles d'officiers aux programmes existant par ailleurs et de banaliser la préparation afin d'élargir la base du recrutement.

Mais très vite est apparue la crainte que le recrutement ne soit pas au rendez-vous, que les quelques vocations tardives ne compensent pas la perte de vocations initiales qui se réorientaient en cours de préparation. C'est pourquoi l'armée de terre a mis en place une vigoureuse politique d'aide au recrutement par le biais de classes préparatoires internes de grande qualité, intéressantes au plan financier pour les familles, qui ont drainé progressivement une majorité de candidats disposant d'un potentiel sérieux de réussite au concours. Aujourd'hui, 86 % des élèves officiers féminins et 83 % des élèves masculins entrant à Saint-Cyr sont issus des lycées militaires.

Ce faisant, s'est mis en place un système interne « classes préparatoires militaires - ESM » qui, pendant ces cinq à six années de scolarité, place les recrues potentielles dans un environnement peu favorable aux contacts extérieurs. Seul un semestre de scolarité à l'ESM en troisième année fait sortir les futurs officiers sur une période significative hors des enceintes militaires. L'expérience montre que l'attitude des élèves officiers est transformée par cette période à l'extérieur de l'école. La clef de la transformation des comportements réside dans une plus forte ouverture des écoles vers l'enseignement supérieur dans son ensemble. Dans ce cadre toutes les mesures qui peuvent conduire à faire travailler les élèves officiers de l'ESM avec d'autres étudiants de grandes écoles ou d'universités, devraient être développées.

Suivant une logique analogue, la culture militaire s'acquiert notamment par le contact avec des officiers issus du recrutement interne. Comme cela se pratique dans d'autres grandes écoles militaires, un rapprochement des formations des élèves-officiers de recrutement direct avec celles des élèves-officiers de recrutement semi-direct pourrait être recherché.

Le continuum classes préparatoires militaires - ESM est une des causes de la reproduction de certains comportements inadéquats. Le commandement s'en est inquiété. Dans une lettre⁷² ayant pour objet la lutte contre les comportements et pratiques interdits, les responsables concernés définissent des mesures ayant trait aux relations entre les élèves de l'ESM et ceux des classes préparatoires des lycées militaires. Ces mesures doivent, de l'avis du Haut Comité, faire l'objet d'une évaluation régulière de la part d'une autorité d'inspection, extérieure aux écoles :

- diffusion avec anticipation des programmes des activités réalisées en commun par les élèves-officiers et les élèves des classes préparatoires,
- inscription des activités dans un cadre officiel,
- inscription des actions des lycées militaires envers les élèves-officiers dans un cadre réglementaire.

⁷² Cf. Lettre n°800235/ESCC/CAB/NP du 10 juin 2011.

L'esprit de tradition, au demeurant facteur de cohésion, que l'on retrouve dans de nombreuses écoles, civiles et militaires, est ici en partie biaisé par des comportements minoritaires, la transmission étant faite sans distanciation. Parmi les solutions envisageables, il est nécessaire de favoriser les contacts entre les élèves de classes préparatoires et les élèves du premier bataillon (troisième année de formation) ou ayant déjà une réelle expérience professionnelle, et de ne pas favoriser les contacts institutionnels entre les élèves des classes préparatoires des lycées militaires et les jeunes élèves-officiers inexpérimentés qui viennent d'intégrer l'ESM.

Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier.

La question du recrutement des officiers devrait faire l'objet d'une réflexion plus large, à la lumière des processus de recrutement de certaines grandes écoles de commerce ou d'ingénieurs, qui disposent d'un recrutement niveau baccalauréat, pour l'accès à des classes préparatoires intégrées et d'un recrutement sur concours à l'issue des classes préparatoires. Dans le même esprit, la diversification des voies de recrutement pour les grandes écoles d'officiers favorise la résolution des difficultés rencontrées.

« Un effort particulier doit viser à associer les écoles d'officiers, dans le respect de leur identité militaire, à des institutions civiles de même niveau en s'inscrivant dans la logique actuellement à l'œuvre de regroupement entre grandes écoles et universités et en permettant ainsi la mise en commun de diplôme. D'autres rapprochements peuvent être envisagés pour des écoles de formation techniques de sous-officiers et des écoles rattachées à la DGA⁷³ ».

Les passerelles entre les grandes écoles et l'université sont plus nombreuses. Certaines grandes écoles d'ingénieur et de commerce proposent également des doubles diplômes – ingénieurs et management. Ce décroisement progressif mérite d'être appliqué aux écoles d'officiers. Cette évolution présente également l'avantage d'une plus grande mobilité entre des fonctions militaires et des fonctions civiles en cours de carrière.

Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles.

Le Haut Comité s'est ici attaché à analyser la situation des femmes dans les grandes écoles d'officiers du fait, notamment, de leur caractère symbolique. Ces recommandations ne sont toutefois pas suffisantes pour s'assurer que l'égalité professionnelle est en place dans l'ensemble des organismes de formation, principalement dans les écoles de formation initiales.

En conséquence, le Haut Comité considère souhaitable que des études complémentaires soient conduites par des instances de niveau ministériel, dans l'ensemble des écoles de formation. Il formule en particulier la recommandation suivante :

Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale.

Le Haut Comité est conscient, comme cela a été énoncé dans la première partie, du rôle essentiel de toute la chaîne de commandement. Au-delà des personnes, c'est l'institution elle-même qui doit adopter une attitude de grande clarté quant au caractère nécessaire et irréversible de la présence des femmes et de leur emploi à tous les niveaux dans les armées.

⁷³ Cf. Livre blanc défense et sécurité nationale - 2013.

2.1.2 - LE DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

2.1.2.1 - L'activité⁷⁴

Les personnels militaires féminins servent préférentiellement dans les spécialités relevant de l'administration, de la gestion ou de la santé, mais pas uniquement.

Tableau 14 - Taux de l'effectif militaire par sexe pour quelques spécialités ou filières d'emploi

	Combat	Electronique Informatique	Administration Gestion	Santé	Logistique
Militaires féminins	10,5 %	14,8 %	40,3 %	14,9 %	8,8 %
Militaires masculins	38,7 %	19,1 %	7,9 %	2,9 %	15,5 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : 10,5 % du personnel militaire féminin sert dans la filière combat, contre 38,7 % de l'effectif du personnel militaire masculin.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors gendarmerie et armement.

Par ailleurs, 22,3 % des femmes étaient en décembre 2011, affectées dans des unités de combat ou opérationnelles. Le taux de personnel féminin en opérations est en augmentation constante depuis plus de sept ans. Les conditions de combat rencontrées conduisent à exposer non seulement les troupes de mêlée mais aussi les forces de soutien. Pour autant, est-il nécessaire de disposer des mêmes qualités physiques selon l'arme choisie ?

Les épreuves d'aptitude physique doivent répondre à deux principes :

- ne pas placer une personne ne disposant pas de capacités physiques suffisantes dans un contexte opérationnel exigeant sur ce point ;
- ne pas « sur-quantifier » les performances physiques nécessaires à un emploi donné.

L'application de ces principes impose donc que ces questions de capacités physiques soient prises en compte, y compris dans des métiers « non combattants ». En effet, le personnel de soutien participe également directement à des opérations de projection. La question se pose donc de la mise en place d'épreuves physiques pour la sélection de l'ensemble des écoles militaires, y compris au sein du service de santé des armées. Il faut distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont imposées durant la formation en vue d'une spécialisation.

Des épreuves de sélection ne prenant pas en compte les capacités physiques peuvent conduire à ne pas disposer des personnels les plus aptes à évoluer dans un milieu donné. Au sein de la police nationale, il a été nécessaire de modifier les barèmes des épreuves physiques lors des sélections pour disposer de suffisamment d'agents disposant d'une force physique en adéquation avec les besoins d'une unité de police urbaine. Cette adaptation des barèmes n'a pas été sans influence sur le taux de féminisation.

Au sein des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan, une évaluation des barèmes différenciés des épreuves sportives est réalisée tous les ans, permettant ainsi une répartition des notes selon des courbes de Gauss comparables entre élève-officier masculin et élève-officier féminin.

Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité.

⁷⁴ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle ».

2.1.2.2 - Les rémunérations

Le statut général des militaires garantit l'égalité de rémunérations des militaires, hommes et femmes. Ils relèvent du même régime. C'est effectivement le cas. Un militaire homme ou femme effectuant le même métier reçoit la même rémunération. Mais les types de carrières différents font que subsistent, sur l'ensemble de celles-ci des écarts de rémunérations. De 20 % en 2009 et 2010⁷⁵, cet écart est passé à 18 % en 2011 en défaveur des femmes. Ces écarts sont le résultat de plusieurs facteurs, notamment :

- une ancienneté moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes ;
- une part plus importante de femmes dans des métiers où le poids des primes opérationnelles est faible.

Plus on s'élève dans la hiérarchie plus les écarts sont prononcés. Les femmes militaires justifient souvent de parcours professionnels différents et sont également moins nombreuses dans les grades les plus élevés et dans les emplois de direction ou d'encadrement supérieur.

Dans l'ensemble de la société, les écarts de salaires n'ont guère diminué. Les femmes ont des revenus inférieurs à ceux des hommes ; pour les non salariés l'écart est de 27 %, pour les salariés, il dépend de la référence de calcul et est compris entre 20 % et 25 %⁷⁶.

2.1.2.3 - Les statuts

Tableau 15 - Répartition selon le statut des femmes officiers et sous-officiers suivant les armées

		TERRE		AIR		MARINE		SSA		GENDARMERIE	
		Off	Sous-off	Off	Sous-off	Off	Sous-off	Off	Sous-off	Off	Sous-off
Personnels féminins sous contrat (hors MDR)	Effectifs	405	2 254	391	2 625	314	2 402	615	1 385	137	2 803
	%	11,7	12,6	15,2	25,0	22,5	15,2	51,9	82,3	34,3	32,2
Personnels féminins de carrière	Effectifs	971	2 907	372	2 536	238	988	926	1 947	368	7 597
	%	7,6	11,8	8,2	14,3	6,5	8,7	32,2	69,3	5,6	11,4
Rapport entre les taux sous contrat et carrière		1,54	1,07	1,85	1,74	3,46	1,74	1,60	1,18	6,12	2,82

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : le % de femmes militaires sous contrat est 1,54 fois plus élevé que le % de femmes militaires de carrière dans l'armée de terre. Les 405 femmes officiers sous contrat de l'armée de terre représentent 11,7 % de l'ensemble des officiers sous contrat de l'armée de terre.

Champ : ensemble des militaires femmes.

De ce tableau, il ressort que :

1. Les taux de féminisation des officiers et des sous-officiers sous contrat sont plus élevés que les taux équivalents du personnel sous statut de carrière.
2. Chaque armée dispose de sa propre politique de recours au statut de contractuel. Le recours aux femmes officiers sous contrat est plus important dans la marine et la gendarmerie.
3. Les effectifs de sous-officiers féminins sous contrat sont relativement proches de ceux des sous-officiers sous statut de carrière dans l'armée de terre. Ils sont nettement différents dans la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie.

⁷⁵ Cf. Annexe « Déroulement de la vie professionnelle ».

⁷⁶ Cf. INSEE Référence 2012 : *Regards sur la parité*.

2.1.2.4 - Les conditions d'exécution du service

- Les uniformes et tenues de combat des femmes militaires

La question de l'adaptation des tenues d'uniforme et de combat n'est pas anecdotique. Elle conditionne la vision même que l'on peut avoir de l'état militaire et de la fierté à porter l'uniforme. Par ailleurs, au combat et de manière plus large en opérations, la tenue doit être fonctionnelle, adaptée aux circonstances. Porter l'uniforme est un devoir. Le soin et l'ajustement de cet uniforme en constituent la condition préalable.

Actuellement les femmes enceintes sont autorisées à adopter la tenue civile. Cela les conduit d'une certaine manière à ne plus être clairement identifiée comme étant militaire. Un modèle spécifique d'insigne de grade pourrait être mis à l'étude pour que, malgré la tenue civile, la femme enceinte continue d'être considérée avec son grade.

Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe.

Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme.

- Les relations interpersonnelles au sein de l'unité

Les enquêtes sur le moral des différentes armées évoquent la question des relations interpersonnelles. Celles-ci présentent généralement des taux élevés de satisfaction. Toutefois cette expression générale du ressenti ne doit pas cacher des situations particulières, liées à une certaine promiscuité rencontrée en opérations mais aussi parfois dans de petites unités isolées, ou en d'autres circonstances. L'information du personnel et une politique de sanction lisible et dissuasive doivent suffire à mieux vivre ces situations psychologiquement exigeantes. Les mesures matérielles doivent pouvoir être prises pour que la vie du groupe n'interdise pas des temps d'intimité personnelle. Les correspondants du réseau « mixité » doivent être connus de l'ensemble du personnel dès son arrivée dans l'unité.

Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants « mixité » qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité.

- Comportements répréhensibles et harcèlement sexuel

Ce rapport n'aborde pas spécifiquement les questions relatives au harcèlement sexuel ou plus largement aux comportements inadéquats. Le Haut Comité a consulté sur ces questions la commission des recours des militaires et l'inspection du travail dans les armées. Compte tenu de la nature des moyens d'investigations du Haut Comité, ses observations en la matière trouvent rapidement leurs limites. Dans l'ensemble, il n'a pas recueilli d'élément lui permettant de penser que ces comportements critiquables aient une ampleur particulière ou une spécificité dans le milieu militaire par rapport au reste de la société. La répression de ces comportements relève des instances disciplinaires et pénales. Elle doit être conduite sans hésitation ni faiblesse.

Une étude pourrait être conduite de manière à s'assurer que le personnel militaire est correctement informé sur les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas de comportement répréhensif ou de harcèlement sexuel⁷⁷. Un guide d'information pourrait être remis à chaque nouveau recruté.

Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.

- Des mesures pour éviter l'isolement résultant des situations d'ultra-minorité

L'expérience des armées professionnelles devrait conduire à ne pas créer des situations d'isolement pour ceux ou celles qui sont en minorité, une femme militaire dans un groupe de militaires masculins et inversement. Comme pour les atomiciens, micro-population particulièrement suivie dans la marine, les femmes dans certaines spécialités, les hommes dans d'autres milieux, nécessitent :

- de ne pas être placés dans une situation d'isolement durant une période longue en concentrant les effectifs minoritaires dans certaines unités. Dans la marine, tous les navires n'ont pas été féminisés simultanément. En restreignant le nombre de bateaux féminisés, la marine a fait le choix d'assurer un seuil minimum de 15 % de femmes marins à bord de chaque unité. Une politique analogue pourrait être appliquée dans toutes les unités où les femmes ou les hommes sont très minoritaires ;
- d'effectuer un suivi particularisé des spécialités où le taux de féminisation est inférieur à un seuil donné.

Rappelons qu'il y a environ 1,1 % de femmes dans la spécialité combat de l'infanterie, 2 % chez les fusiliers marins, 1,5 % dans les unités de protection de l'armée de l'air et 3 % dans les unités de surveillance de la gendarmerie. Ces chiffres n'ont cessé de diminuer depuis dix ans.

Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.

2.1.2.5 - Le soutien par l'encadrement de proximité

- La gestion des horaires de service

Au cours des tables rondes conduites par les membres du Haut Comité tout au long de ces dernières années, les militaires ont souvent fait part de leur préoccupation concernant la question des horaires de service. Les demandes liées aux questions de garde d'enfants sont récurrentes. Il s'agit de mettre en œuvre, au profit des hommes et des femmes, des réponses communes à des problèmes voisins ou partagés.

Les femmes enceintes bénéficient réglementairement d'aménagement d'horaires. La question se pose lorsque les conditions de garde en horaires atypiques ne sont pas ouvertes.

⁷⁷ Cette étude pourrait conduire à l'élaboration d'un guide dont la diffusion serait comparable à celle du guide portant sur le harcèlement moral au travail élaboré en 2005 par la direction de la fonction militaire et du personnel civil du ministère de la défense, applicable au personnel civil de ce ministère.

Sans recourir à la solution du temps partiel, il devrait être possible de réfléchir à un encadrement des pratiques au travers de la mise en œuvre, si le service le permet, de propositions contenues dans le rapport Guégot dont certaines portent sur la flexibilité des horaires. Des pistes d'aménagements existent comme par exemple, un système dans lequel le commandement fixe un horaire de prise et de fin de service, avec une fourchette de plus ou moins deux heures.

La direction générale de la fonction publique a également identifié des bonnes pratiques dans le secteur public et dans le secteur privé, en France et à l'étranger qui peuvent aider à trouver des mesures d'adaptation propres aux militaires⁷⁸.

Il ne s'agit pas d'imposer une règle uniforme mais d'aider le commandement au quotidien en établissant des directives claires et connues.

Il existe des dispositions qui apportent une certaine souplesse. Il s'agit des autorisations d'absences ou de quartiers libres⁷⁹. Réglementées par une instruction et des circulaires par armée, elles ne constituent pas un droit et ne sont pas déduites des droits à permissions du militaire. Les dispositifs de « quartier libre » et « d'autorisation d'absence » conçus par le passé, pour répondre à d'autres besoins, ne se conçoivent que comme des dispositions « exceptionnellement renouvelables ». Des besoins nouveaux existent dans le cadre du soutien des familles pour les enfants en bas âge ou pour l'aide aux personnes dépendantes notamment, que ces dispositifs anciens pourraient contribuer à satisfaire. De telles mesures pourraient devenir renouvelables. Toutefois, un nouveau dispositif devrait comprendre nécessairement des limites pour le bénéficiaire afin de se prémunir d'abus éventuels et empêcher toute inégalité dans le traitement des militaires selon le sexe.

Une directive en vigueur au sein de la marine nationale explicite notamment les motifs pouvant justifier une autorisation d'absence⁸⁰. Elle incite les autorités et commandant des formations à aménager les horaires du temps de service. Elle fixe des limites précises et rappelle qu'il s'agit d'une facilité qui peut être suspendue si l'accomplissement de la mission ou l'intérêt du service l'exige.

Ces dispositions contribuent à encadrer de manière compréhensible par tous une certaine flexibilité d'horaires au quotidien tout en prenant en compte les besoins du commandement.

L'objectif à atteindre est de disposer de facilités d'horaires renouvelables, encadrées et justifiées, soumises à l'appréciation du commandement local et applicables à tous.

Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires.

Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles⁸¹.

⁷⁸ Cf. « Pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée », édition 2013, DGAFFP.

⁷⁹ Cf. Instruction n°201710/DEF/SGA/DFP/FM/1 du 4 novembre 2005, modifiée et les circulaires d'application par armées.

⁸⁰ Cf. Directive n°146/DEF/EMM/PRH du 21 novembre 2006.

⁸¹ Cf. Recommandation contenue dans le premier rapport du HCECM en 2007 et réitérée dans chacun des rapports suivants.

- L'appel à la réserve opérationnelle

Les mesures prises au profit des jeunes parents nécessitent généralement un remplacement au sein du service. Le Haut Comité considère utile d'évaluer la charge supplémentaire représentée par ces mesures en faveur de l'égalité et plus largement en faveur des familles, puis de mettre en place, matériellement et financièrement, un dispositif d'appel au personnel sous statut de réserviste opérationnel. L'organisation doit allier les qualités d'un réseau national appuyé sur une bourse des emplois et un réseau local capable d'identifier le personnel motivé à proximité du lieu du remplacement.

Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative.

2.1.2.6 - La gestion des carrières

- Le « plafond de verre », des barrières invisibles

Il existe aujourd'hui de nombreuses étapes dans une carrière militaire, plus nombreuses que dans l'ensemble de la fonction publique civile⁸² : conditions d'accès à des examens, lieux de formation, autant d'éléments qui forment des « filtres invisibles » et écartent des talents, en particulier féminins, de l'accès à des responsabilités importantes.

Cette réalité démontrée dans la première partie⁸³ du rapport appelle des recommandations. Certaines relèvent de dispositions matérielles qui n'étaient pas envisageables il y a une dizaine d'années comme la formation à distance. Celle-ci n'est pas applicable dans tous les cas, mais sa généralisation pourrait être bénéfique aux femmes comme aux hommes.

Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation.

Les gestionnaires des ressources humaines ont mis en place en toute transparence des parcours de carrière qui répondent aux besoins des armées et qui déterminent des conditions d'accès à certains postes. Celles-ci sont généralement assorties de contraintes d'âge ou de temps de service ou d'emplois à occuper préalablement pour accéder à un poste de responsabilité (exemple du commandement d'une unité). Or il arrive de plus en plus souvent que des militaires qui disposaient des qualités professionnelles et humaines pour accéder à ces postes de responsabilité ne puissent pas être retenus car ils ne répondent pas à toutes les conditions évoquées supra. Dans un certain nombre de cas, les raisons pour lesquelles ils n'y répondent pas sont liées à des motifs familiaux (paternité, maternité notamment). Il semble nécessaire, tout en gardant les principes des parcours de carrière mis en place, de faire preuve de la souplesse indispensable sur les conditions requises, quand il s'agit de personnels ayant les compétences pour assumer avec réussite les postes concernés et dont la situation de non-conformité aux exigences imposées relève du seul fait de circonstances non liées à la qualité du service accompli par les intéressés dans leurs périodes d'activité.

Le temps de carrière supplémentaire offert par l'accroissement récent de la durée maximale des carrières devrait aussi faciliter une meilleure adaptation des cursus :

- pourquoi ne pas accepter qu'une femme militaire ne concoure pour un des postes même si elle a pris un à trois ans en congé de parentalité ? Des règles de gestion comme, par exemple, l'âge maximum pour accéder à un commandement à la mer pourrait subir une exception en repoussant ce délai de la durée d'un congé parentalité pris au cours de la carrière ;
- pourquoi n'en serait-il pas fait de même pour un homme qui prendrait un autre type de congé ?
- comme en Allemagne et d'autres pays européens, il pourrait être mis en place une politique des interruptions de carrière prévoyant aussi bien une phase de retour à l'emploi, sous forme d'une formation adaptée, que la prise en compte de l'interruption dans la conduite d'ensemble de la carrière.

⁸² Cf. Annexe « Place des agents féminins au ministère de l'intérieur ».

⁸³ Cf. Partie 1.2.2, paragraphe : « Un accès encore étroit aux responsabilités (...) »

Ces mesures pourraient bénéficier à l'ensemble du personnel, homme ou femme.

Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.

- L'accès aux responsabilités

L'état des lieux de l'accès aux hautes responsabilités au sein des armées fait apparaître, au-delà des cas emblématiques des précédentes décennies, une proportion de 6,9 % d'officiers féminins supérieurs, 16 officiers généraux des armes et deux contrôleuses générales des armées.

Tableau 16 - Officiers généraux féminins par armée, direction et service

Armées ou services	31 décembre 2010	31 décembre 2011	31 décembre 2012
Terre	0	0	0
Air	2 (*)	2(*)	0
Marine	0	0	2
Service de santé des armées	3	3	4
Armement	6	8	9
Service central du commissariat	0	0	3
Gendarmerie nationale	0	0	0 ⁸⁴
Total	11	13	18

Source : Ministère de la défense, bureau des officiers généraux.

(*) y compris les officiers généraux du commissariat.

La faible proportion de femmes aux niveaux supérieurs de responsabilité s'explique en partie pour les armées ayant ouvert leur recrutement des grandes écoles le plus récemment. Les nombreuses étapes à franchir, contrairement à d'autres métiers, imposent un temps minimal pour accéder aux grades les plus élevés. Toutefois, cette explication n'est pas suffisante si l'on considère l'ouverture des écoles les plus anciennement ouvertes aux femmes comme l'école de l'air et l'école spéciale militaire de Saint-Cyr. Les spécialités choisies et les nombreuses étapes de sélection constituent des obstacles jusqu'ici plus difficile à franchir pour les femmes.

Sans chercher à faire de discrimination positive, il faut certes laisser le temps produire ses effets mais aussi identifier les freins invisibles, conséquence de parcours de carrière créés et adaptés à une population jusque-là masculine.

Au sein de la gendarmerie nationale, un officier peut bénéficier d'un entretien avec son gestionnaire jusqu'à sept fois tout au long de sa carrière. Il s'établit alors une relation de confiance qui permet à la fois une meilleure compréhension des attentes réciproques.

⁸⁴ La gendarmerie nationale comptera, en juillet 2013, son premier officier général féminin.

Ce dialogue vise à aider le militaire à franchir des périodes durant lesquelles il est conduit à consacrer davantage de temps à son environnement personnel, notamment pour des motifs de maternité ou, plus largement, de soutien familial. L'objectif est de ne pas rompre le lien avec le service et de ne pas prendre le risque, pour l'institution, de se priver prématurément de compétences acquises par une formation parfois très onéreuse. Le principe demeure que l'intérêt de l'institution et l'application du statut général des militaires constituent des règles intangibles.

Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation.

Sans établir de comparaison directe qui n'aurait qu'une portée limitée, il est rappelé ici qu'au sein de la société civile française, les femmes occupent une place sur cinq dans des emplois d'encadrement supérieur. La part des postes occupées par des femmes dans le secteur privé est inégale et varie selon les secteurs considérés.

Tableau 17 - Part des femmes au sein des cadres et dirigeants du secteur privé et semi public en 2008

	Industrie	Construction	Services	Commerce	Ensemble
Cadres	20,4 %	13,5 %	34,2 %	28,9 %	30 %
Dirigeants	12,8 %	7,2 %	19,8 %	21,3 %	17,1 %

Source : INSEE, DADS 2008 (publié dans Chiffres clés 2011 - L'égalité entre les femmes et les hommes).

Champ : les dirigeants de sociétés salariées hors agriculture, services domestiques, activités extraterritoriales.

Lecture : 12,8 % des dirigeants des entreprises privées et semi-public sont des femmes.

2.1.3 - L'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PRIVÉE

En dix années de professionnalisation, les mentalités et les aspirations des plus jeunes militaires, de tous grades, ont évolué. L'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée est une préoccupation majeure du personnel⁸⁵. Elle conditionne son épanouissement et son désir de poursuivre dans l'institution. Elle fait émerger de nouvelles problématiques auxquelles l'institution devra faire face pour relever le défi du recrutement, rester attractive et fidéliser son personnel.

Rappelons que selon un sondage⁸⁶ publié en avril 2013, les trois quarts (76 %) des « salariés-parents » jugent que leur employeur « ne fait pas beaucoup de choses » pour les aider à articuler vies familiale et professionnelle. Alors que 93 % des parents interrogés jugent que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation « important », 45 % s'estiment mal écoutés au sein de leur entreprise, en augmentation de 2 points par rapport à 2012.

2.1.3.1 - Le soutien de la parentalité

- La mise en place d'un guide de la parentalité

A l'instar de ce qui existe dans certains pays comme le Danemark, un guide de la parentalité devrait être remis à tous les futurs ou jeunes parents, hommes et femmes. Ce guide aurait pour vocation de porter à la connaissance des militaires l'ensemble des informations susceptibles de les concerner avec l'arrivée d'enfants au sein du couple.

Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes.

⁸⁵ Cf. Annexe « Données sociologiques ».

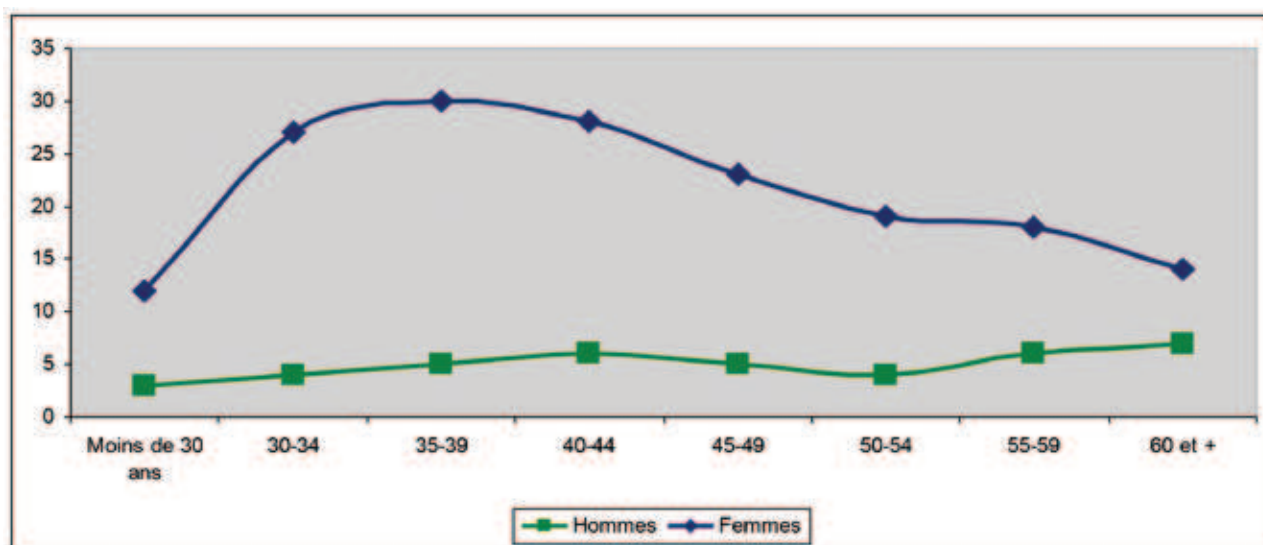
⁸⁶ Cf. Baromètre de l'Observatoire de la parentalité en entreprise pour l'Union nationale des associations familiales (Unaf).

- L'étude d'un congé d'éducation⁸⁷

Si l'on se réfère d'une part à l'étude du CREDOC, commandée par les caisses d'allocations familiales⁸⁸, et le rapport annuel sur l'état de la fonction publique 2012⁸⁹, deux constats peuvent être établis pour les agents de la fonction publique et plus généralement les mères de famille :

- « les femmes recourant au temps partiel ont le plus souvent une trajectoire stable (...) le passage à temps partiel au moment de la naissance d'un enfant n'affecte pas leurs chances d'ascension professionnelle » ;
- au sein de la fonction publique le recours au temps partiel intervient essentiellement entre 30 et 40 ans comme le montre le diagramme suivant.

Graphique 4 - Part des titulaires à temps partiel selon l'âge dans l'ensemble des trois fonctions publiques au 31 décembre 2010



Source : SIASP, INSEE, Traitement DGAFF, département des études et des statistiques.

Champ : emplois principaux, emplois de direction de la FPH. Hors bénéficiaires d'emplois aidés, France métropolitaine et DOM.

Si l'on rapproche ces constats de la pyramide des âges des femmes militaires, il apparaît que la solution du temps partiel, non accessible aux femmes militaires est également celle qui objectivement porte le moins de conséquence sur la carrière des femmes concernées. L'enjeu est donc de mettre en œuvre des mesures adaptées au statut général des militaires.

Le rapport de la commission de révision du statut général des militaires⁹⁰ avait déjà identifié cette question comme pouvant conduire à une forme de congé particulier⁹¹ portant le nom de congé d'éducation. Ouvert aux hommes comme aux femmes, il serait accordé sur demande agréée, et non de droit, afin de satisfaire aux exigences de disponibilité inscrites dans le statut général.

Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes.

⁸⁷ Cf. Annexe « Les agents féminins dans la fonction publique ».

⁸⁸ Cf. « L'essentiel, février 2012 », le congé parental dans les trajectoires professionnelles féminines, enquête téléphonique après de 3 000 mères, de novembre 2010 à février 2011, CREDOC.

⁸⁹ Cf. Rapport DGAFF, *Faits et chiffres 2012*, page 233 et suivantes.

⁹⁰ Cf. Rapport de la commission de révision du statut général des militaires, page 35.

⁹¹ Lors de travaux de 2005, il était fait mention : « d'un travail à 80 % ».

- Des mesures particulières pour les enfants en bas âge

Le congé parental, inscrit dans le code du travail en 1977, permet aux parents d'enfants âgés de moins de trois ans de travailler à temps partiel ou d'interrompre leur activité professionnelle avec une garantie de retour à l'emploi. Comme il a été précisé dans une partie précédente, il convient d'adapter au plus tôt aux militaires les mesures nouvellement appliquées à la fonction publique afin de ne pas créer de décalage.

Bien que le congé maternité soit connu et mis en œuvre, des adaptations impliquant le conjoint pourraient être ajoutées.

L'instruction⁹² portant sur le congé maternité dispose :

« Compte tenu des nécessités du service, le chef de corps accorde, pendant la période prénatale, à titre individuel, aux militaires féminins des facilités quant aux heures d'arrivée et de départ dans le poste de travail considéré, de manière à éviter aux intéressés des difficultés inhérentes au trajet entre leur lieu de travail et leur domicile aux heures d'affluence. Ces facilités seront accordées, sur présentation d'un certificat médical, à partir du début du troisième mois de la grossesse dans la limite maximum d'une heure par jour. Les facilités d'horaire ainsi autorisées ne donnent lieu à aucune récupération ».

- La garde d'enfants

L'accroissement du célibat géographique montre que la mobilité est moins bien acceptée en raison des nombreuses difficultés rencontrées par les couples. La mobilité géographique impose souvent un éloignement du reste de la famille, notamment des parents ou grands-parents qui constituent une solution de garde répandue aujourd'hui.

Dans le cadre du renforcement de l'aide pour l'accueil des enfants en bas âge, il pourrait être mis en place un réseau Internet destiné aux familles : celui-ci donnerait accès à des listes d'aides maternelles. Une autre mesure pourrait consister à donner un préavis supérieur de mutation aux parents avec des enfants, tout particulièrement en bas âge, dans des régions où trouver un logement s'avère difficile, comme l'Île-de-France. Il est indispensable, dans ces cas, de pouvoir effectuer des réservations très en amont de la mutation.

Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation.

- Les moyens de l'action sociale en 2010

Tableau 18 - Moyens consacrés à la petite enfance

	2007	2009	2011
Crèches et haltes-garderies (IGeSA) Budget M€/nombre de places	9 M€/1 114	8,80 M€/1 123	7,40 M€/1 132
Réservation de berceaux Budget/nombre de places	1,6 M€/232	2,0 M€/276	3,10 M€/n.d.
Horaires atypiques⁹³	1,45 M€	1,20 M€	1,0 M€
CESU⁹⁴	n.d.	n.d.	2,9 M€

Source : bilan social du ministère de la défense 2007-2009-2011.

⁹² Cf. Instruction n°230430/DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/FM/1 du 28 mai 2008.

⁹³ Prestation sans conditions de ressources est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques.

⁹⁴ CESU : prestation versée lorsque les deux conjoints travaillent, jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Le budget d'action sociale en 2011 du ministère de la défense s'est élevé à 205 M€, dont 107,5 M€ de prestations sociales.

La politique du ministère dans le domaine de la petite enfance s'est traduite par un effort substantiel en la matière. Le ministère dispose de 43 établissements⁹⁵ qui offrent 1 132 places⁹⁶. Un plan d'action 2010-2014 est mis en œuvre qui privilégie deux axes d'efforts :

- la montée en puissance d'un réseau d'assistantes maternelles, avec un objectif double de soutien aux militaires ayant des jeunes enfants et de formation de conjoints de militaires en vue d'exercer ce métier ;
- la mise en place d'une crèche par base de défense.

Par ailleurs, 4 000 ressortissants du ministère de la défense ont pu bénéficier de la prestation pour la garde d'enfants en horaires atypiques.

D'après les travaux de la DRH-MD, un peu plus d'un militaire sur deux est parent et le nombre d'enfants de militaires est estimé à 359 000⁹⁷. Parmi les parents militaires, un quart a au moins un enfant de moins de trois ans. Parmi l'ensemble des militaires, 55 % déclarent avoir au moins un enfant, ce qui représente un effectif de parents de l'ordre de 185 000. Sur la base de cette enquête, on estime à 46 250 le nombre d'enfants de militaires de moins de trois ans.

Malgré les actions concrètes indiquées supra, il ressort des contacts avec le personnel dans les unités le constat de difficultés croissantes pour faire garder les jeunes enfants. De plus en plus de conjoints de militaires travaillent et ont des difficultés de garde. Adapter les contraintes s'avère difficile voire impossible si le conjoint est lui-même militaire. Le bon équilibre se trouve rarement sans que l'un des conjoints n'en subisse les conséquences. Le cas des familles monoparentales devient prégnant. Les conséquences financières sont importantes, les aides existantes ne suffisent pas, dans bien des cas, à couvrir le coût des gardes en horaires atypiques.

Une solution pourrait être, à l'instar de la fonction publique hospitalière ou de certaines grandes entreprises, de créer des structures de garde d'enfants (crèche, garderie) aux horaires adaptés au sein même des bases ou à proximité. Le bénéfice pour l'institution et le personnel serait certain. Elle pourrait également faciliter la recherche d'emploi du conjoint en cas de changement de garnison, autre point de préoccupation du personnel.

Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir.

2.1.3.2 - La mobilité géographique

- La gestion des couples de militaires

L'endogamie est un phénomène en expansion au sein des armées. Entre 2001 et 2009, la proportion de couples de militaires a augmenté, passant de 14 % à 23 % (incluant les conjoints militaires actuels et anciens) cependant la proportion de femmes militaires vivant avec un conjoint militaire demeure comparable (60 % contre 59 %). Les militaires du service de santé ont plus souvent que ceux des autres armées un conjoint militaire.

⁹⁵ Note de la DRH-MD du 4 septembre 2012.

⁹⁶ Une place peut être employée par plusieurs enfants à des horaires distincts. 1 132 places correspondent à 3 500 enfants dont les parents ont pu bénéficier de cette aide. Ce nombre de bénéficiaires en 2011 correspond à une hausse de 20 % par rapport à 2006.

⁹⁷ Cf. « Les militaires et leur famille, juin 2010 », pages 40-41.

L'impact de la mobilité est identique pour les hommes et pour les femmes. La femme militaire s'adapte généralement au choix réalisé par le conjoint et non l'inverse, quel que soit le grade de l'un ou de l'autre. Les directions du personnel sont attentives à cette question. Cependant, elles doivent veiller à ne pas créer d'injustice vis-à-vis des militaires dont le conjoint ne travaille pas ou travaille dans un environnement non militaire.

Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples.

2.1.4 - LE RETOUR À LA VIE CIVILE

2.1.4.1 - Les causes de départ

Actuellement, il n'existe pas d'étude exhaustive sur les causes de départ des militaires féminins, en particulier les départs dits spontanés, qui sont peut-être révélatrices de difficultés inhérentes à leur parcours. Il pourrait être utile de rapprocher ces résultats de ceux qui portent sur les causes de départ spontanés des militaires masculins. rapprocher ces résultats de ceux qui portent sur les causes de départ spontanés des militaires masculins.

Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins.

2.1.4.2 - La reconversion⁹⁸

Tableau 19 - Reconversion des femmes militaires par famille de métiers en 2012

	Hommes	Femmes
Agriculture, pêche, espaces verts	3 %	3 %
Art et façonnage d'ouvrages d'art	0 %	1 %
Banque, assurance, immobilier	2 %	3 %
Commerce, vente, grande distribution	6 %	14 %
Communication, médias et multimédia	0 %	2 %
Construction, bâtiment et travaux publics	11 %	2 %
Hôtellerie, restauration, tourisme	4 %	7 %
Industrie	10 %	3 %
Installation et maintenance	15 %	2 %
Santé	2 %	8 %
Services à la personne et à la collectivité	13 %	19 %
Support à l'entreprise	5 %	26 %
Transport et logistique	29 %	11 %

Source : réponse au questionnaire du HCECM adressé à l'agence de reconversion de la défense.

⁹⁸ Cf. Annexe « Retour à la vie civile.

Les femmes militaires étant plus présentes dans les spécialités administratives qui offrent une transposition a priori plus facile dans le secteur civil, on pourrait penser qu'elles trouvent plus aisément un emploi en quittant les armées. Il n'en est rien et l'on constate que le taux de reclassement des femmes militaires est comparable à celui des hommes. La proportion des femmes en contrat à durée déterminée, 40 %, est beaucoup plus importante que celle des hommes (23 %). Cependant, elles sont moins souvent en situation d'intérim.

Elles sont 43 % à se reclasser dans la tranche d'âge 26-33 ans. Les départs des femmes militaires se produisent de manière prépondérante dans le créneau d'âge de 26 à 33 ans, soit 43 % des départs pour l'année 2011. Sur ces 1 050 départs, 388 femmes de 26 à 33 ans ont rejoint le secteur privé.

En 2011, 137 femmes et 700 hommes durant la même période, ont accédé à la fonction publique civile (d'État, territoriale ou hospitalière).

Entre 25 et 35 ans, 532 femmes militaires sont en situation de chômage indemnisé.

Tableau 20 - Prestations de reconversion accordées aux femmes militaires en 2012

	Prestations d'orientation	Prestations d'accompagnement	Formations professionnelles
Nombre total	6 699	4 874	2 656
% pour les femmes	16 %	19 %	12 %

Source : réponse au questionnaire du HCECM adressé à l'agence de reconversion de la défense.

Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin.

2.1.4.3 - Les pensions⁹⁹

Au moment où les personnels militaires féminins entrent dans le système des pensions militaires, elles ont une durée moyenne de service et une durée moyenne des bonifications inférieures à celles de leurs homologues masculins. Au titre de l'année 2011, les pensions militaires de retraite ont été liquidées avec un nombre moyen de 35 annuités pour les officiers féminins, de près de 28 annuités pour les sous-officiers féminins et proche de 15 annuités pour les militaires du rang féminins.

Tableau 21 - Pensions militaires de retraite - Ecart en années et millièmes d'années entre le personnel féminin et le personnel masculin ayant droit rayé des cadres en 2011

Ecart 2011 sur ...	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Le nombre moyen d'annuités	9,4	8,5	4,3
La durée moyenne de services	4,4	4,5	1,9
La durée moyenne des bonifications	5,0	3,9	2,3

Source : DRH-MD, service des pensions.

Champ : personnel militaire féminin, y compris de la gendarmerie.

Lecture : en 2011, les officiers masculins ont liquidé leur pension avec, en moyenne, 9,4 annuités de plus que les officiers féminins.

Le Haut Comité rappelle ici ses recommandations exprimées dans le rapport sur les pensions militaires de retraite. En particulier, le régime des pensions apparaît à la fois, pour les forces armées, comme un outil essentiel de la gestion des ressources humaines et pour les, militaires, comme la garantie d'un revenu minimum lorsqu'il leur faut se reconvertir¹⁰⁰.

⁹⁹ Cf. Annexe « Retour à la vie civile ».

¹⁰⁰ Cf. Etude sur les pensions militaires de retraite, juin 2008. Page 49, conclusion.

2.2 – POUR UNE ÉVALUATION CONTINUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

2.2.1 - LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2.2.1.1 - Un observatoire pour le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En 2001, l'Observatoire de la féminisation avait été mis en place au sein du ministère de la défense. De nombreuses études y ont été conduites qui ont accompagné la professionnalisation des armées. En 2007, cet observatoire a été mis en sommeil. Alors que le ministère de la défense doit, dans un contexte général de réduction des déficits, conduire de nouvelles transformations, il est indispensable d'en contrôler les effets par la mise en place d'outils statistiques de suivi de l'égalité professionnelle. Celle-ci constitue un facteur positif en matière de recrutement.

La création des bases de défense, parce qu'elle conduit à réorganiser des métiers du soutien où les taux de féminisation sont les plus élevés, a un impact sur la condition des femmes militaires, non encore mesuré jusqu'à ce que le HCECM formule des demandes de statistiques par genre, première étape d'une mesure d'impact de ces transformations sur la question des places des femmes et des hommes dans les armées. Dans les unités opérationnelles, le soutien, réduit, conduit à une forme de « dé-féminisation » des unités opérationnelles. Comme lors de la professionnalisation, il serait utile d'étudier ces transformations également sous l'angle sociologique.

Au sein de la gendarmerie nationale, un bureau spécialisé suit des cohortes de sous-officiers depuis 1994, et plus récemment d'officiers. Ce procédé, qui impose un suivi sans interruption permet un retour d'information riche et fidèle sur les aspirations des militaires. Ces comparaisons peuvent être établies à plusieurs années d'intervalles.

A titre d'illustration, l'exploitation des enquêtes annuelles qui impliquent les cohortes¹⁰¹ de gendarmes de 1994 et 2010 a mis en évidence les éléments suivants :

- la progression du taux de féminisation,
- la progression du niveau scolaire en début de carrière,
- les couples dont les deux conjoints travaillent deviennent la norme,
- l'endogamie progresse, en particulier chez les femmes,
- un engagement moins exclusif qu'auparavant,
- l'attachement de plus en plus net à leur identité militaire.

Plusieurs entités au sein du ministère de la défense disposent déjà d'outils de suivi de la place des femmes dans les forces armées. C'est en s'appuyant sur ces outils, notamment ceux de la DRH-MD, mais aussi sur les forces armées et sur les compétences de l'institut de recherche stratégique de l'école militaire (IRSEM) que la question du suivi de l'égalité professionnelle pourrait être instruite et donner lieu à des recommandations concrètes, prolongeant celles figurant dans le présent rapport.

Les outils statistiques ne se suffisent pas à eux-mêmes. Il s'agit ensuite de conduire des études et travaux en commun qui débouchent sur des plans d'action. Pour porter les questions militaires, il importe que les bureaux de politique des ressources humaines y soient associés, y compris celui de la gendarmerie nationale, ainsi que les bureaux de suivi de la condition militaire.

La réactivation de l'Observatoire de la féminisation¹⁰² est inscrite dans le plan d'action ministériel approuvé lors du comité interministériel des droits des femmes et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹⁰¹ Cf. Présentation capitaine Sylvie Clément, étude des cohortes au sein de la gendarmerie nationale, sous-direction de la politique des ressources humaines, janvier 2013.

¹⁰² « Il est proposé de réactiver cet observatoire en le dotant d'une mission mieux définie et en imposant aux différents employeurs une participation active. Son positionnement sera revu afin d'asseoir davantage son autorité et sa visibilité. L'objectif est de le remettre en fonction en 2014 ». Source : Feuille de route ministérielle, mesure 1 : « Approfondir la production de statistiques sexuelles » 30 novembre 2012.

Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur des ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire.

Ces travaux doivent bénéficier de l'expertise des bureaux études et prospective de la DRH-MD, mais aussi le pôle « défense et société » de l'Institut de recherche stratégique de l'école militaire (IRSEM), et les bureaux spécialisés des différentes forces armées. La pérennité des outils statistiques est une condition nécessaire pour dégager des enseignements dans ce domaine où les phénomènes à observer imposent à la fois de la réactivité et une mise en perspective sur plusieurs années, voire décennies.

Le ministère de la défense, comme le ministère de l'intérieur, dispose d'un « Haut Fonctionnaire » à l'égalité des droits. L'image donnée ici par cette appellation n'est pas celle à laquelle peuvent au mieux s'identifier des militaires, hommes ou femmes, confrontés à des questions d'égalité professionnelle. Sans chercher à créer une « icône de la féminisation » ou une « *diversity and inclusion manager*¹⁰³ », placée par analogie auprès du CEMA, un inspecteur général des armées ou un contrôleur général des armées pourrait être désigné pour être le référent sur les questions d'égalité professionnelle dans ses aspects spécifiques de condition militaire, auprès du Haut Fonctionnaire..

Le poste de Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits pourrait devenir un poste tournant qui verrait l'alternance d'un civil et d'un militaire, mais disposant d'un suppléant militaire ou civil selon le cas.

Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée.

2.2.1.2 - Une dynamique relayée dans l'ensemble des organismes du ministère

L'armée de terre dispose d'une organisation « mixité » dont le rôle est celui d'un accompagnement local des questions ou difficultés qui peuvent être rencontrées notamment par les femmes militaires. La gendarmerie dispose quant à elle de référents. Cette organisation pourrait faire l'objet d'une étude de la part de l'observatoire dans la perspective d'une valorisation et d'une extension d'un dispositif analogue dans les autres armées.

Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées.

¹⁰³ Personnalité placée dans certaines entreprises privées auprès du directeur général.

En 2010, seuls deux ministères se sont vus attribuer le label « diversité », (le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministère du budget). Il s'agit d'obtenir une meilleure représentation de la société au sein de l'administration.

Une réflexion pourrait être conduite auprès des organismes impliqués dans la gestion des ressources humaines. L'attribution du label serait fondée sur la mise en place de mesures et de savoir-être visant à une meilleure information du personnel militaire et leur conjoint, dans les domaines de la parentalité, des aides sociales liées à l'éducation, pour les enfants en bas âge comme pour les étudiants, ou les aides à la mutation et les informations familiales dans la nouvelle affectation (réseau d'aides maternelles, dossier de crèche IGeSA).

Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille.

2.2.2 - UN SUIVI ATTENTIF DES ÉVOLUTIONS EN COURS AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Lors de son premier rapport, le Haut Comité avait recommandé que *« lorsqu'une mesure concernant les fonctionnaires civils de l'État est à transposer aux militaires, les travaux préparatoires à la mesure elle-même et à sa transposition soient menés conjointement afin que les dispositifs nécessaires entrent en vigueur en parallèle, une transposition trop longtemps différée atténuant souvent la portée d'une mesure positive »*.

Ce constat a été reformulé dans le 6e rapport, dans le domaine particulier des rémunérations, en s'appuyant notamment sur le statut général des militaires qui précise dans le code de la défense, article L.4123-1 : « Toute mesure de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État est, sous réserve des mesures d'adaptation nécessaires, appliquée avec un effet simultané aux militaires ».

Il a donné lieu à la recommandation suivante : « Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire ».

La question se pose de la transposition du congé parental, en particulier des modalités actuellement applicables aux agents civils de la fonction publique¹⁰⁴.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a modifié sur ce point le statut général de chacune des trois fonctions publiques.

Entré en vigueur le 1er octobre 2012, le décret n°2012-1061 du 18 septembre 2012 modifiant les règles applicables en matière de congé parental pour les fonctionnaires et les agents non titulaires des trois fonctions publiques a donné pleine application au nouveau régime prévu par la loi. Les dispositions suivantes sont mises en œuvre :

- Le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).
- La règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant a été supprimée : désormais, les deux parents agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental conjointement pour élever le même enfant.

¹⁰⁴ Cf. Annexe « Les agents féminins dans la fonction publique ».

- Plus favorable que l'ancien régime, le nouveau dispositif permet au fonctionnaire en position de congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.
- Autre avancée positive pour les bénéficiaires afin de mieux articuler vie familiale et professionnelle, le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.
- Le nouveau régime prévoit également une transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.
- Enfin, le nouveau dispositif de congé parental instaure au profit de l'agent public bénéficiaire un entretien avec le responsable des ressources humaines, préalable à la reprise d'activité professionnelle.

La loi de mars 2012 n'a pas modifié le code de la défense alors que les trois statuts¹⁰⁵ ont été modifiés. Au 1er janvier 2013, des textes modificatifs¹⁰⁶ sont prêts au sein de la DRH-MD et il est envisagé de les intégrer dans la loi de programmation militaire. Un décret en Conseil d'État, pris en application de la loi, a également été rédigé.

Si la situation n'évolue pas, les délais de mise œuvre de cette disposition pourraient générer un décalage de près d'une année entre son application au personnel civil et au personnel militaire. Comme cela a été rappelé dans la première partie du rapport, la féminisation des organismes de soutien est importante. Des femmes civiles et militaires y exercent leurs fonctions et sont en mesure d'établir des comparaisons.

En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation¹⁰⁷ d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.

¹⁰⁵ Fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale, article 57.

¹⁰⁶ Ce texte modifie l'article L.4138-14 du code de la défense.

¹⁰⁷ Cf. 6^e rapport, page 106, recommandation portant sur le régime général des rémunérations.

CONCLUSION

La féminisation des armées est une évolution importante de l'institution militaire, qui n'allait pas de soi, compte tenu de la nature même des métiers de la défense et de la sécurité nationale et de leurs conditions d'exécution, des contraintes culturelles, matérielles qu'il a fallu surmonter. Les politiques sociétales et la professionnalisation des armées ont constitué des facteurs favorables conduisant à ce que les armées françaises soient les plus féminisées des armées alliées. La féminisation a contribué à la réussite de la professionnalisation mais aussi à l'adaptation des forces aux nouveaux contextes d'exercice des métiers de la défense et de la sécurité nationale, et donc au succès des armes de la France.

Pourtant nombreux sont les aspects de la situation des femmes au sein des armées qui méritent d'évoluer. Des questions, souvent résolues localement, ponctuent la vie quotidienne des femmes militaires. Des conséquences pourraient en être tirées pour l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée. De même de nombreux freins existent, tant au plan des carrières que de l'accès à certains métiers, qui méritent là aussi d'être mis en lumière. Atteindre un pourcentage supérieur de féminisation ne peut être un but en soi. Néanmoins, l'évolution de ce taux est révélatrice de l'attractivité des forces armées.

La question de savoir si les armées ont atteint leur taux optimal de féminisation est-elle véritablement une manière d'approcher le sujet ? Les variations continues observables dans les revues successives de la condition militaire par le HCECM, montrent qu'il n'y a pas d'état stable en ce domaine. L'attractivité, la fidélisation sont des éléments de la condition militaire qui ne sont jamais définitivement acquis. L'effet générationnel a un impact qu'il convient de mesurer périodiquement.

Le Haut Comité considère donc qu'il faut veiller à faire évoluer la condition militaire de manière régulière. La généralisation des femmes dans les forces armées ne doit pas conduire à créer une condition militaire à deux vitesses mais bien à la moderniser en rénovant certaines dispositions au profit des femmes et des hommes des forces armées.

Pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des forces armées, la condition militaire constitue un vecteur de cohésion et de progrès. Le Haut Comité recommande donc que la condition militaire soit au cœur des évolutions à venir.

Les recommandations formulées dans le rapport s'articulent autour des grands axes développés dans sa revue annuelle, tout au long de la carrière militaire.

Le Haut Comité considère que :

- Les femmes ont toute leur place dans les armées. Le principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes comme pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer ce métier militaire et non sur une considération de sexe.
- Compte tenu de la nature de l'engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur l'appropriation par le monde militaire de ces règles professionnelles. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.

.../...

Les efforts doivent porter sur le développement de l'attractivité, la formation, l'adaptation de la vie professionnelle, la conciliation de la vie privée et de la vie familiale. Il convient en parallèle de piloter l'ensemble de ces évolutions afin d'atteindre un objectif partagé entre les femmes et les hommes d'égalité professionnelle.

Les évolutions qui restent à conduire pour passer de l'égalité juridique entre femmes et hommes à l'égalité professionnelle nécessitent de la continuité dans leur mise en œuvre. L'Observatoire de l'égalité professionnelle et l'action du Haut Fonctionnaire à l'égalité, constituent des éléments indispensables.

Lors de ses prochaines revues annuelles de la condition militaire, le Haut Comité s'appuiera sur les travaux de l'observatoire pour développer ses propres analyses. Selon les pratiques déjà en vigueur, le Haut Comité portera une attention particulière au suivi des recommandations faites dans ce domaine.

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXES

JUIN 2013

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES

1 – Décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	<i>page 75</i>
2 – Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire	<i>page 79</i>
3 – Auditions et consultations	<i>page 81</i>
4 – Unités visitées	<i>page 85</i>
5 – Personnel militaire féminin - Données sociologiques	<i>page 87</i>
6 – Personnel militaire féminin - Effectif, recrutement, statut	<i>page 93</i>
7 – Personnel militaire féminin - Déroulement de la vie professionnelle	<i>page 97</i>
8 – Personnel militaire féminin - Retour à la vie civile	<i>page 107</i>
9 – Femmes et hommes - Regard sur la parité	<i>page 117</i>
10 – Les agents féminins dans la fonction publique	<i>page 123</i>
11 – Place des agents féminins au ministère de l'intérieur	<i>page 135</i>
12 – Le personnel militaire féminin dans quelques armées étrangères	<i>page 141</i>
Glossaire	<i>page 157</i>

ANNEXE 1

**DÉCRET DU 17 NOVEMBRE 2005
RELATIF AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION
DE LA CONDITION MILITAIRE**

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Décret n° 2005-1415 du 17 novembre 2005 relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire

NOR : DEFP0501373D

Le Président de la République,

Sur le rapport du Premier ministre et de la ministre de la défense,

Vu la Constitution, notamment ses articles 15, 21 et 34 ;

Vu la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, notamment son article 1^{er},

Décète :

Art. 1^{er}. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Art. 2. – Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Art. 3. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de sept membres nommés par décret du Président de la République :

- un membre du Conseil d'Etat, président, ou son suppléant également membre du Conseil d'Etat ;
- le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
- quatre personnalités civiles qualifiées, sur proposition du Premier ministre ;
- un officier général en deuxième section, ou son suppléant également officier général en deuxième section, sur proposition du ministre de la défense.

Art. 4. – Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans, renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Art. 5. – A la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'Etat et les établissements publics de l'Etat lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Art. 6. – Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats.

Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Art. 7. – Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense.

Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

Art. 8. – Le Premier ministre, la ministre de la défense, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et le ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 novembre 2005.

18 novembre 2005

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 5 sur 117

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*
THIERRY BRETON*Le ministre délégué au budget
et à la réforme de l'Etat,
porte-parole du Gouvernement,*
JEAN-FRANÇOIS COPÉ

JACQUES CHIRAC

La ministre de la défense,
MICHÈLE ALLIOT-MARIE*Le ministre de la fonction publique,*
CHRISTIAN JACOB

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

PRÉSIDENT

Monsieur Michel Pinault*Président de section au Conseil d'État*

SUPPLÉANT DU PRÉSIDENT

Monsieur Bernard Pêcheur*Président de la section de l'administration du Conseil d'État*

MEMBRES

Monsieur Jean-Luc Tavernier*Directeur général de l'INSEE, membre de droit***Madame Élisabeth Hubert***Ancienne ministre, gérante de société***Madame Martine de Boisdeffre***Conseiller d'État, présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles***Madame Véronique Rouzaud***Directrice des ressources humaines, membre du comité exécutif du groupe Aréva***Monsieur Dominique Olivier***Chef d'entreprise***Amiral (2^{ème} section) Pierrick Blairon***Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des Comptes*

SUPPLÉANT DE L'OFFICIER GÉNÉRAL

Général d'armée (2^{ème} section) Thierry de Bouteiller*Président du conseil d'administration de l'Établissement public d'insertion de la défense*

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Patrick Macary

ANNEXE 3

AUDITIONS ET CONSULTATIONS

ANNEXE 3

PERSONNALITÉS AUDITIONNÉES

Général d'armée Bertrand Ract-Madoux*Chef d'état-major de l'armée de terre***Amiral Bernard Rogel***Chef d'état-major de la marine***Général d'armée aérienne Denis Mercier***Chef d'état-major de l'armée de l'air***Ingénieur général de 1ère classe Vincent Gauthier***Directeur central du service des essences des armées***Contrôleur général des armées Jacques Feytis***Directeur des ressources humaines du ministère de la défense***Général de corps d'armée Bruno de Bourdoncle de Saint Salvy***Sous-chef d'état-major ressources humaines à l'état-major des armées***Général de corps d'armée Frédéric Servera***Directeur des ressources humaines de l'armée de terre***Vice-amiral d'escadre Christophe Prazuck***Sous-chef d'état-major ressources humaines de l'état-major de la marine et**Directeur du personnel militaire de la marine***Général de corps aérien Claude Tafani***Adjoint ressources humaines du major général de l'armée de l'air et**Directeur des ressources humaines de l'armée de l'air***Ingénieur général de l'armement Christian Chabert***Directeur des ressources humaines de l'armement***Médecin général des armées Frédéric Flocard***Directeur des ressources humaines du service de santé des armées***Général de corps d'armée Joël Delpont***Directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale*

GRANDS TÉMOINS

Amiral Benoît Chomel de Jarnieu*Inspecteur général des armées - Marine***Contre amiral Marc de Briançon***Directeur de l'école de guerre***Colonel Jacques Duffour***Commandant le Prytanée national militaire de la Flèche***Madame Françoise Gaudin***Haut fonctionnaire du ministère de la défense, chargée de l'égalité des droits***Madame Irène Eulriet***Chargée d'études à l'Institut de recherche stratégique de l'école militaire*

TÉMOINS FÉMININS

Commissaire général Patricia Costa*Armée de l'air***Colonel Isabelle Guion de Méritens***Gendarmerie maritime***Colonel Dominique Vitte***Armée de terre***Capitaine de frégate Christine Allain***Marine nationale***Lieutenant-colonel Fabienne Midy Luriaud***Armée de l'air***Major Florence Lhussier***Armée de terre***Adjudant Hélène L'Hôtelier***Gendarmerie nationale***Commandant Nicole Michaut***Armée de terre*

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

ANNEXE 4

UNITÉS VISITÉES

HOPITAL D'INSTRUCTION DES ARMÉES PERCY
(CLAMART) – LE 24 SEPTEMBRE 2012

BASE AÉRIENNE 115
(ORANGE) – LE 3 OCTOBRE 2012

503^{EME} RÉGIMENT DU TRAIN
(NIMES) – LE 17 OCTOBRE 2012

UNITÉS DE LA MARINE
(LORIENT) – LE 14 NOVEMBRE 2012

BASE DE DÉFENSE
(CLERMONT-FERRAND) – LE 21 NOVEMBRE 2012

ÉTAT-MAJOR DE LA RÉGION DE GENDARMERIE AUVERGNE
(CLERMONT-FERRAND) – LE 21 NOVEMBRE 2012

1^{ER} RÉGIMENT D'INFANTERIE
(SARREBOURG) – LE 3 DÉCEMBRE 2012

ÉCOLES DE SAINT-CYR COËTQUIDAN
(GUER) – LE 16 JANVIER 2013

A l'occasion de ces déplacements, le Haut Comité a rencontré et entendu près de 300 personnes (militaires de tous grades, familles et agents civils).

ANNEXE 5

**PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ
DONNÉES SOCIOLOGIQUES**

ANNEXE 5

PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ - DONNÉES SOCIOLOGIQUES

1 – SORTIE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Les femmes s'engagent plus rarement que les hommes sans aucune qualification ou avec un diplôme de niveau CAP ou BEP.

La moitié d'entre elles détient uniquement le baccalauréat et un quart est diplômé de l'enseignement supérieur. Quelle que soit la classe d'âge considérée, la différence de diplôme entre les hommes et les femmes est visible. Cette différence concernant le diplôme est également observée dans la société française.

Parmi les officiers, près de la moitié des femmes est titulaire d'un diplôme de l'enseignement de niveau supérieur à BAC+2. Les femmes sont près de deux fois plus souvent recrutées que les hommes comme officier sous contrat, le niveau exigé étant plus élevé que celui du recrutement sur concours.

Parmi les sous-officiers, plus de six femmes militaires sur dix ont obtenu comme diplôme le plus élevé le baccalauréat et un quart d'entre elles est diplômée de l'enseignement supérieur.

Parmi les militaires du rang, les femmes se distinguent également des hommes par le fait que le baccalauréat est le diplôme qu'elles ont obtenu le plus fréquemment (44 %).

2 – MOYENNE D'ÂGE

Les personnels militaires féminins en activité au 31 décembre 2011 ont une moyenne d'âge variable selon les armées, direction ou service mais en tout état de cause inférieure d'environ 3 ans à celle des personnels militaires masculins.

Tableau 1 – Age moyen des personnels militaires féminins en activité au 31 décembre 2011

Armée de terre	32 ans 2 mois
Marine nationale	30 ans 4 mois
Armée de l'air	32 ans
Gendarmerie nationale	29 ans 11 mois
Armement	36 ans 1 mois
Service de santé des armées	33 ans 10 mois
Service des essences des armées	31 ans
Service du commissariat des armées	37 ans 6 mois

Source : réponse des armées à un questionnaire HCECM.

3 - ANCIENNETÉ DE SERVICE

L'ancienneté moyenne de service des personnels militaires féminins en activité au 31 décembre 2011 est de 10 ans, inférieure d'environ 4 ans à celle des personnels militaires masculins.

Tableau 2 – Ancienneté moyenne de service des personnels militaires féminins en activité au 31 décembre 2011

Armée de terre	9 ans 10 mois
Marine nationale	9 ans 10 mois
Armée de l'air	11 ans
Gendarmerie nationale	7 ans 8 mois
Armement	15 ans 2 mois
Service de santé des armées	11 ans 3 mois
Service des essences des armées	8 ans 9 mois
Service du commissariat des armées	12 ans

Source : réponse des armées à un questionnaire HCECM.

4 – ÉTAT-CIVIL

Les femmes militaires sont en proportion moins souvent mariées que les hommes militaires (31 % contre 51 %). Parallèlement, elles sont plus souvent célibataires (62 % contre 43 %) et, à partir de 40 ans, deux fois plus divorcées que leurs homologues masculins.

L'état-civil des militaires suit la même tendance que celui des Français sauf en ce qui concerne le divorce des femmes militaires entre 30 et 39 ans, presque deux fois plus présent que chez les femmes françaises.

Tableau 3 – État-civil selon l'âge chez les personnels militaires féminins et les Françaises

		Femmes militaires	Femmes françaises
Avant 30 ans	Célibataire	83 %	83 %
	Mariée	15 %	16 %
	Divorcée	2 %	1 %
	Veuve	<1 %	0 %
De 30 à 39 ans	Célibataire	39 %	43 %
	Mariée	50 %	51 %
	Divorcée	11 %	6 %
	Veuve	<1 %	<1 %
A partir de 40 ans	Célibataire	24 %	19 %
	Mariée	55 %	62 %
	Divorcée	19 %	16 %
	Veuve	2 %	3 %

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 2.3.4, page 32.

Lecture : 83 % des femmes militaires, âgées de moins de 30 ans, sont célibataires selon l'état-civil ; c'est aussi le cas de 83 % des femmes françaises.

5 – VIE EN COUPLE

Selon l'enquête de la DRH-MD « *les militaires et leur famille* » de juillet 2010, les femmes militaires vivent moins souvent en couple que les hommes (61 % contre 71 %). L'écart peut être attribué à la différence d'âge mais pas uniquement. Avant 25 ans, les femmes militaires sont plus souvent en couple que les hommes militaires. Avant 30 ans elles sont autant en concubinage que les hommes mais sont plus fréquemment pacsées. A partir de 35 ans, la tendance s'inverse. Elles connaissent plus souvent des ruptures d'union et revivent moins souvent en couple à l'issue. Les femmes militaires ont un profit proche de leurs concitoyennes jusqu'à l'âge de 40 ans mais au-delà de cet âge, les premières sont moins souvent en couple que les secondes.

Tableau 4 – Type de couple du personnel militaire féminin selon l'âge

	En couple marié	En couple pacsé	En concubinage déclaré	En union libre
Avant 30 ans	28 %	23 %	11 %	38 %
De 30 à 39 ans	64 %	10 %	9 %	17 %
A partir de 40 ans	80 %	3 %	6 %	11 %

Source : DRH-MD, enquête « *les militaires et leur famille* », juillet 2010, tableau 2.2.5, page 26.

Lecture : 28 % des femmes militaires âgées de moins de 30 ans et qui vivent en couple sont mariées.

L'ancienneté de couple des femmes militaires est moindre que celle des hommes du fait de leur plus jeune âge : seulement 39 % d'entre elles sont en couple depuis au moins sept ans, ce qui est le cas de 63 % des hommes. En revanche, elles sont deux fois plus nombreuses à vivre en couple depuis moins de trois ans et pour un tiers d'entre elles leur vie de couple date entre 3 et 6 ans (contre 22 % des hommes).

L'enquête de la DRH-MD « *les militaires et leur famille* » de novembre 2003, indiquait que les femmes de la marine et de l'armée de l'air avaient le plus souvent un conjoint lui-aussi militaire tandis que les femmes du SSA étaient, au contraire, celles qui avaient le plus souvent un conjoint civil.

Tableau 5 – Proportion de femmes militaires vivant en couple avec un militaire

	% de femmes militaires vivant en couple avec un militaire
Armée de terre	62,2 %
Marine nationale	70,8 %
Armée de l'air	69,2 %
Gendarmerie	51,5 %
Service de santé des armées	41,0 %

Source : DRH-MD, enquête « *les militaires et leur famille* », novembre 2003, tableau 2.8.1, page 61.

Entre 2001 et 2009, la proportion de couples de militaires a augmenté, passant de 14 % à 23 % (incluant les conjoints militaires actuels et anciens) cependant la proportion de femmes militaires vivant avec un conjoint militaire demeure comparable (60 % contre 59 %). Les militaires (hommes et femmes) du service de santé ont plus souvent que ceux des autres armées un conjoint militaire.

Tableau 6 – Proportion de couples de militaires

	% de couples de militaires
Armée de terre	17 %
Marine nationale	18 %
Armée de l'air	25 %
Gendarmerie	9 %
Service de santé des armées	34 %

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, graphique 5.1.6, page 60.
Lecture : parmi les militaires de l'armée de terre, 17 % ont un conjoint militaire.

6 - PARENTALITÉ

40 % des femmes militaires sont mères. Elles sont moins nombreuses en proportion que les hommes militaires pères (57 %).

A peine plus de la moitié des femmes en couple a un enfant.

Chez les femmes militaires, le nombre de mères stagne dès 35 ans. A partir de 45 ans, 80 % des femmes militaires ont un enfant (92 % des hommes militaires).

Tableau 7 – Proportion de femmes militaires mères et âge moyen selon le type d'union

	Part de mères	Age moyen
En couple marié	80 %	34 ans
En couple pacsé	35 %	28 ans
En concubinage déclaré	50 %	30 ans
En union libre	25 %	28 ans

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 3.1.3, page 35.
Lecture : parmi les femmes militaires vivant en couple marié, 80 % sont mères.

48 % des sous-officiers féminins et quatre femmes officiers sur dix ont un ou plusieurs enfants. Ces proportions sont inférieures à celles constatées chez leurs homologues masculins, ce qui laisse à penser que les femmes militaires, selon leur catégorie d'appartenance, peuvent être amenées à mettre en place des stratégies de carrière différentes pour articuler vie professionnelle et vie privée.

Tableau 8 – Proportion de femmes militaires mères et âge moyen selon la catégorie hiérarchique

	Part de mères	Age moyen
Officier supérieur	74 %	42 ans
Officier subalterne	33 %	30 ans
Sous-officier supérieur	76 %	41 ans
Sous-officier subalterne	38 %	29 ans
Militaire du rang	27 %	26 ans

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 3.1.5, page 37.
Lecture : parmi les femmes militaires officier supérieur, 74 % sont mères.

Les femmes militaires ont moins d'enfants que leurs homologues masculins. La moitié d'entre elles a un enfant alors que 31 % des hommes militaires est dans cette situation. À l'inverse, elles sont deux fois moins nombreuses (11 %) à déclarer avoir une famille de trois enfants et plus que leurs homologues masculins (23 %).

Tableau 9 – Nombre d'enfants de femmes militaires selon l'âge

	Avant 30 ans	De 30 à 39 ans	Après 40 ans
1 enfant	79 %	44 %	29 %
2 enfants	19 %	43 %	51 %
3 enfants	2 %	12 %	16 %
4 enfants et plus	0 %	1 %	4 %

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 3.2.1, page 38.

Lecture : parmi les femmes militaires âgées de moins de 30 ans, 79 % ont un enfant.

Les femmes militaires, plus jeunes en moyenne, ont davantage de jeunes enfants que leurs homologues masculins. Elles sont aussi deux fois moins nombreuses à avoir un enfant majeur.

Tableau 10 – Taux de femmes militaires mères selon l'âge des enfants

Moins de 3 ans	De 3 à 11 ans	De 12 à 17 ans	18 ans et plus
35 %	60 %	20 %	13 %

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 3.3.1, page 41.

Lecture : parmi les femmes militaires, 35 % ont au moins un enfant de moins de 3 ans.

Depuis 2006, un tiers des enfants de militaires naît hors mariage. Ces naissances sont plus fréquentes chez les jeunes militaires. Plus de quatre femmes militaires sur 10 (44 %) ont au moins un enfant né hors mariage contre moins d'un tiers des hommes (30 %).

Tableau 11 – Taux de femmes militaires selon la situation conjugale et l'existence d'enfant(s)

En couple mariée Avec enfant(s)	En couple non mariée Avec enfant(s)	En couple mariée Sans enfant	En couple non mariée Sans enfant	Seule avec enfant	Seule sans enfant
24 %	10 %	6 %	21 %	6 %	33 %

Source : DRH-MD, enquête « les militaires et leur famille », juillet 2010, tableau 4.1.1, page 47.

Lecture : parmi les femmes militaires, 24 % vivent en couple marié avec enfant(s).

ANNEXE 6

**PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ
EFFECTIF — RECRUTEMENT — STATUT**

ANNEXE 6

PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ — EFFECTIF — RECRUTEMENT — STATUT

1 - SITUATION DE L'EFFECTIF

Depuis le début de la professionnalisation, le taux de militaires féminins, dans son ensemble, n'a cessé de progresser, cette dernière année marquant cependant une légère régression.

Tableau 1 – Taux de l'effectif militaire féminin

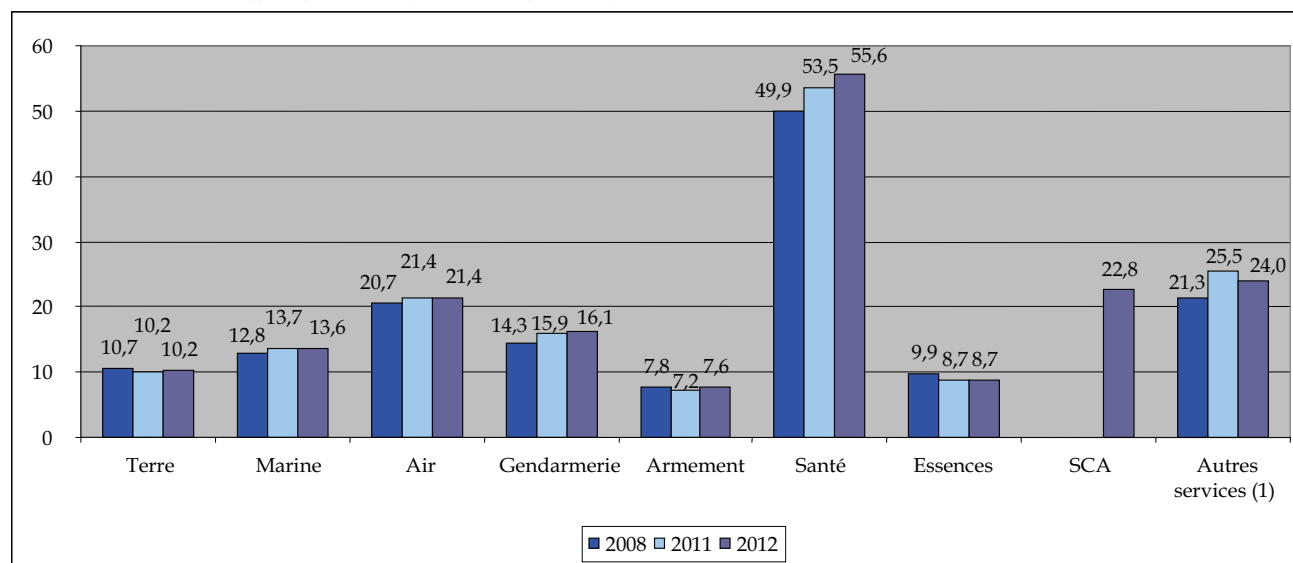
2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
9,53 %	12 %	13,02 %	14,01 %	14,62 %	15,15 %	15,07 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012.

Champ : périmètre du plafond ministériel des emplois autorisés (hors les hors budget, services détachés, non activité, etc..) – Gendarmerie sous PMEA Défense à partir de l'année 2009.

Néanmoins, la représentation des femmes par armées, direction ou services présente de fortes disparités.

Graphique 1 - Taux de l'effectif militaire féminin – Synthèse par armée



Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012.

Champ : périmètre du plafond ministériel des emplois autorisés (hors les hors budget, services détachés, non activité, etc..) – DGGN pour la gendarmerie nationale.

(1) – Contrôle général des armées, affaires pénales militaires, poste interarmées, service d'infrastructure de la défense.

Les catégories « volontaires » et « sous-officiers » sont les plus féminisées. L'écart entre les catégories « officiers » et « militaires du rang » tend à diminuer.

Tableau 2 – Taux de l'effectif militaire féminin – Synthèse par catégorie

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Volontaires
2080	10,71 %	14,08 %	14,38 %	31,93 %	14,62 %
2011	12,63 %	16,54 %	13,52 %	30,28 %	14,97 %
2012	13,25 %	16,69 %	13,57 %	28,11 %	15,07 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012.

Champ : périmètre du plafond ministériel des emplois autorisés (hors les hors budget, services détachés, non activité, etc..) – Gendarmerie sous PMEA Défense pour les années 2011 et 2012.

L'ouverture aux femmes des carrières militaire date des années 1980, de fait, les personnels militaires féminins les plus anciens dans les armées n'ont pas encore atteint les grades les plus élevés de leur catégorie.

Au 31 décembre 2011, elles constituent 4 % des officiers supérieurs, 13,1 % des officiers subalternes, 9,2 % des sous-officiers supérieurs, 15,7 % des sous-officiers subalternes et 16,2 % des caporaux-chefs.

2 - RECRUTEMENT

Tableau 3 – Taux de l'effectif militaire par nature de recrutement

	Officiers				Sous-officiers		
	Recrutement direct	OSC	Recrutement semi-direct	Recrutement Rang	Recrutement direct	Recrutement semi-direct	Recrutement Rang
Militaires féminins	49 %	30,9 %	15,9 %	4,3 %	76,0 %	10,6 %	11,6 %
Militaires masculins	42,9 %	18,2 %	21,1 %	17,8 %	59,2 %	14,8 %	22,5 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : Parmi les officiers féminins, 49 % sont de recrutement direct, 30,9 % sont officiers sous contrat, 15,9 % sont de recrutement semi-direct et 4,3 % de recrutement «rang».

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes.

Les personnels militaires féminins en service dans les armées, direction ou services communs au 31 décembre 2011 sont proportionnellement plus nombreux que leurs homologues masculins à être passé par la voie du recrutement direct.

Sur les trois dernières années, le taux de réussite des candidates féminines au concours de recrutement d'officiers est en progression alors que la proportion de candidates inscrites diminue.

Tableau 4 – Taux de réussite des candidates féminines au concours de recrutement d'officier

	% de candidates inscrites				% de candidates définitivement intégrées	
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Concours internes	14,3	10,7	10,8	8,3	9,9	11,3
Concours externes	30,5	29,4	29,4	27,3	27,3	28,4

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2012.

S'agissant plus particulièrement du recrutement initial de 2011, l'âge moyen du personnel militaire féminin recruté est, pour les plus jeunes, de 19 ans (armement) à 24 ans (service du commissariat) pour les plus âgées. Ces âges sont sensiblement identiques à ceux des personnels militaires masculins.

Tableau 5 – Recrutement initial en 2011

	Hommes	Femmes	Ensemble
Candidats au recrutement	75 %	25 %	100 %
Candidatures retenues	81,6 %	18,4 %	100 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : 25 % des candidats au recrutement dans les armées est de sexe féminin ; cette population ne représente plus que 18,4 % des candidatures retenues.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes.

3 - STATUT

Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses à servir sous contrat plutôt que sous statut de carrière par rapport à leurs homologues masculins..

Tableau 6 – Répartition de l'effectif militaire par catégorie, statut et sexe

	Officiers		Sous-officiers	
	Sous contrat	De carrière	Sous contrat	De carrière
Militaires féminins	36,3 %	63,7 %	41,8 %	58,2 %
Militaires masculins	19,4 %	80,6 %	28,7 %	71,3 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : les officiers féminins servent pour 63,7 % d'entre elles sous statut de carrière et pour 36,2 % d'entre elles sous contrat.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes.

Tableau 7 – Taux de l'effectif militaire féminin par catégorie et statut

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires
Sous contrat	21,0 %	20,9 %	13,4 %	30,3 %
De carrière	10,1 %	12,9 %		

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : parmi les officiers sous contrat, la part des femmes militaires est de 21 %.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes.

ANNEXE 7

PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

ANNEXE 7

PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ - DÉROULEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE

1 - QUALIFICATIONS

Le personnel militaire féminin acquiert les niveaux de qualifications dans des conditions d'ancienneté moyenne de service analogue à celle du personnel militaire masculin. Lorsque des différences apparaissent, elles sont à la faveur des personnels militaires féminins.

Tableau 1 – Taux de l'effectif militaire par niveaux de diplômes ou brevets

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang	
	EMS 1	EMS 2	Qualification élémentaire	Qualification supérieure	Qualification élémentaire	Qualification supérieure
Militaires féminins	8,5 %	5,2 %	14,5 %	10,1 %	12,8 %	13,5 %
Militaires masculins	91,5 %	94,8 %	85,5 %	89,9 %	87,2 %	86,5 %

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : le personnel militaire féminin constitue 5,2 % de l'effectif des officiers brevetés (EMS2) et 8,5 % de l'effectif des officiers diplômés (EMS1) alors qu'il représente 9,7 % des officiers.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors SEA et OCTA et praticiens pour le SSA.

Tableau 2 – Ancienneté moyenne de service des officiers lors de l'acquisition d'une qualification

	Enseignement militaire du 1 ^{er} degré		Enseignement militaire du 2 ^{ème} degré	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre	15 ans 7 mois	16 ans 1 mois	15 ans 8 mois	15 ans 7 mois
Marine	8 ans 4 mois	8 ans 4 mois	17 ans 6 mois	17 ans 6 mois
Air	13 ans 2 mois	9 ans 3 mois	19 ans 3 mois	20 ans 9 mois
Gendarmerie	19 ans	6 ans 11 mois	16 ans 9 mois	12 ans 11 mois
Armement	1 an	1 an	22 ans	23 ans

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

Tableau 3 – Ancienneté moyenne de service des sous-officiers lors de l'acquisition d'une qualification

	Qualification élémentaire		Qualification supérieure	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre	4 ans 2 mois	6 mois	10 ans 7 mois	7 ans 11 mois
Marine	6 mois	1 an	8 ans 3 mois	7 ans 11 mois
Air	1 an	1 an	8 ans	8 ans
Gendarmerie	2 ans 8 mois	1 an 1 mois	15 ans 6 mois	12 ans 2 mois

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

Tableau 4 – Ancienneté moyenne de service des militaires du rang lors de l'acquisition d'une qualification

	Qualification élémentaire		Qualification supérieure	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Terre	5 ans	5 ans 2 mois	10 ans 1 mois	9 ans 2 mois
Marine	2 mois	2 mois	4 ans 8 mois	5 ans 2 mois
Air	5 ans	5 ans	12 ans	12 ans

Source : réponse des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

2 - PROMOTIONS

Tableau 5 – Ancienneté moyenne de service à la nomination au grade supérieur

	Hommes	Femmes
Général de brigade ⁽¹⁾	de 30 ans 10 mois à 33 ans 3 mois	n.c.
Colonel ⁽²⁾	de 22 ans 10 mois à 30 ans 5 mois	27 ans 2 mois
Lieutenant-colonel ⁽³⁾	de 16 ans à 28 ans 1 mois	de 14 ans 7 mois à 27 ans 1 mois
Commandant ⁽⁴⁾	de 10 ans 3 mois à 21 ans 5 mois	de 9 ans 9 mois à 19 ans 3 mois
Major ⁽⁵⁾	de 26 ans 6 mois à 28 ans	de 22 ans 4 mois à 28 ans 10 mois
Adjudant-chef ⁽⁵⁾	de 21 ans 10 mois à 24 ans 1 mois	de 20 ans 5 mois à 22 ans 4 mois
Adjudant ⁽⁵⁾	de 11 ans 11 mois à 18 ans 6 mois	de 10 ans 7 mois à 17 ans 10 mois
Sergent-chef ⁽⁵⁾	de 9 ans 6 mois à 13 ans 10 mois	de 8 ans 11 mois à 11 ans 3 mois
Caporal-chef ⁽⁶⁾	de 5 ans 2 mois à 7 ans 1 mois	de 4 ans 10 mois à 6 ans 1 mois

Source : réponses des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

Champ : armées, directions et services communs (pour la gendarmerie, officiers ou sous-officiers de l'arme).

(1) militaires des armées de terre, air, gendarmerie et service du commissariat des armées.

(2) militaires des armées de terre, mer, air, gendarmerie et service du commissariat des armées et officiers du corps technique et administratif du service de santé des armées.

(3) tous militaires hors service des essences et armement et hors officiers féminins de gendarmerie nationale.

(4) tous militaires hors service des essences et armement.

(5) tous militaires terre, marine, air, gendarmerie nationale.

(6) tous militaires terre, marine et air.

Tableau 6 – Ancienneté moyenne de grade à la nomination au grade supérieur

	Hommes	Femmes
Général de brigade (1)	de 7 ans 6 mois à 9 ans 6 mois	n.c.
Colonel (2)	de 4 ans 11 mois à 7 ans 8 mois	4 ans 10 mois
Lieutenant-colonel (3)	de 4 ans 2 mois à 7 ans 3 mois	de 4 ans 9 mois à 8 ans
Commandant (4)	de 5 ans 5 mois à 7 ans 11 mois	de 5 ans 10 mois à 7 ans 6 mois
Major (5)	de 3 ans 8 mois à 11 ans 2 mois	de 3 ans 2 mois à 8 ans 5 mois
Adjudant-chef (5)	de 4 ans 11 mois à 8 ans	de 4 ans 5 mois à 8 ans
Adjudant (5)	de 3 ans à 7 ans 2 mois	de 2 ans 10 mois à 7 ans 4 mois
Sergent-chef (5)	de 5 ans 4 mois à 11 ans 9 mois	de 5 ans 4 mois à 8 ans 8 mois
Caporal-chef (6)	de 2 ans 7 mois à 3 ans 7 mois	de 2 ans 7 mois à 3 ans 2 mois

Source et champ : cf. tableau 5.

Tableau 7 – Changements de catégorie hiérarchique en 2011

	Hommes	Femmes	Ensemble
MDR devenus sous-officiers	80,6 %	19,4 %	100,0 %
semi-direct	80,2 %	19,8 %	100,0 %
rang	80,8 %	19,2 %	100,0 %
Sous-officiers devenus officiers	85,2 %	14,8 %	100,0 %
semi direct	80,3 %	19,7 %	100,0 %
semi direct tardif	91,1 %	8,9 %	100,0 %
rang	96,4 %	3,6 %	100,0 %

Source : réponses des armées, directions et services à un questionnaire HCECM.

Champ : Terre, marine, air, gendarmerie et service de santé des armées).

Lecture : parmi les militaires du rang devenus sous-officiers en 2011, 80,6 % sont des hommes et 19,4 % sont des femmes.

3 - RÉMUNÉRATIONS

Le statut général des militaires garantit l'égalité de rémunérations des militaires, hommes et femmes. Ils relèvent du même régime qui se fonde sur le traitement indiciaire brut (lui-même fondé sur la valeur du point, multiplié par l'indice de solde) auquel s'ajoutent des primes et des indemnités.

Cependant, des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes subsistent.

Tableau 8 – Rémunérations annuelles nettes moyenne des militaires, 2009 à 2011

	2009	2010	2011
Hommes	30 150 €	31 079 €	31 107 €
Femmes	24 019 €	24 873 €	25 462 €
Ecart	- 20,3 %	- 20,0 %	- 18,1 %

Source : ministère de la défense, direction des affaires financières (SGA/DAG/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires.

Plus on s'élève dans la hiérarchie plus les écarts sont prononcés. Les femmes militaires justifient souvent de parcours professionnels différents et sont également nettement moins nombreuses dans les grades les plus élevés et dans les emplois de direction ou d'encadrement supérieur. Elles ne représentent que 4 % des effectifs des officiers supérieurs.

Tableau 9 – Rémunérations annuelles nettes moyenne des officiers, 2009 à 2011

	2009	2010	2011
Hommes	52 365 €	55 016 €	55 559 €
Femmes	36 346 €	38 925 €	40 159 €
Ecart	30,6 %	- 29,2 %	- 27,7 %

Source : ministère de la défense, direction des affaires financières (SGA/DAG/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires.

Tableau 10 – Rémunérations annuelles nettes moyenne des sous-officiers, 2009 à 2011

	2009	2010	2011
Hommes	29 436 €	30 190 €	30 429 €
Femmes	24 527 €	25 153 €	25 761 €
Ecart	- 16,7 %	- 16,7 %	- 15,3 %

Source et champ : cf. tableau 9.

Tableau 11 – Rémunérations annuelles nettes moyenne des militaires du rang, 2009 à 2011

	2009	2010	2011
Hommes	21 511 €	21 861 €	21 332 €
Femmes	18 624 €	18 950 €	19 053 €
Ecart	- 13,4 %	- 13,3 %	- 10,7 %

Source et champ : cf. tableau 9.

4 - ACTIVITÉS

Les personnels militaires féminins servent préférentiellement dans les spécialités relevant de l'administration, de la gestion ou de la santé.

Tableau 12 – Taux de l'effectif militaire pour quelques spécialités ou filières d'emploi

	Combat	Electronique Informatique	Administration Gestion	Santé	Logistique
Militaires féminins	10,5 %	14,8 %	40,3 %	14,9 %	8,8 %
Militaires masculins	38,7 %	19,1 %	7,9 %	2,9 %	15,5 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : 10,5 % du personnel militaire féminin sert dans la filière combat, contre 38,7 % de l'effectif du personnel militaire masculin.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors gendarmerie et armement.

Certaines spécialités ou filières d'emplois connaissent un taux de féminisation élevé, d'autres un taux faible.

Tableau 13 – Spécialités ou filières d'emploi déficitaires ou excédentaires en personnel militaire féminin

	Combat	Electronique Informatique	Administration Gestion	Santé	Logistique	Sécurité
Militaires féminins	4,4 %	11,7 %	46,7 %	47,1 %	8,9 %	4,7 %
Militaires masculins	95,6 %	88,3 %	53,3 %	52,9 %	91,1 %	95,3 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : la filière combat est composée de 4,4 % de personnel militaire féminins et de 95,6 % de personnel militaire masculin.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors gendarmerie et armement.

A l'exception des unités médicales où la parité est quasiment observée, le taux le plus élevé de personnel féminin est observé dans les unités de soutien.

Tableau 14 – Répartition du personnel militaire selon cinq grands types d'affectation

	Personnel militaire féminin	Personnel militaire masculin
En état-major, direction ou école	19,4 %	80,6 %
En unité de combat ou en unité opérationnelle	10,9 %	89,1 %
En unité de soutien	20,3 %	79,7 %
En unité de sécurité (secours et incendie)	6,7 %	93,3 %
En unité médicale	49,9 %	50,1 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : 19,4 % des postes en état-major, direction ou école sont occupés par du personnel militaire féminin.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors armement.

Hors gendarmerie nationale, le personnel militaire féminin des trois armées et des services communs sert majoritairement en unités de soutien.

Tableau 15 – Répartition de l'effectif militaire féminin, hors gendarmerie, selon cinq grands types d'affectation

En état-major, direction ou école	En unité de combat ou opérationnelle	En unité de soutien	En unité de sécurité	En unité médicale
21,0 %	22,3 %	38,2 %	2,6 %	15,9 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : 21 % des personnels féminins occupent des postes en état-major, direction ou école.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors gendarmerie et armement.

Le taux de personnel militaire féminin participant aux missions extérieures ou aux embarquements est globalement en augmentation.

Tableau 16 – Taux de personnel militaire féminin en opération extérieure ou embarqué (hors gendarmerie)

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
5,1 %	5,2 %	5,5 %	5,5 %	5,7 %	6,0 %	6,8 %	6,7 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012.

5 – EMPLOIS FONCTIONNELS - ACCÈS AUX RESPONSABILITÉS

Au 31 décembre 2011, seulement 2,5 % des emplois de direction ou d'encadrement supérieur et 7,8 % des postes de commandement sont tenus par du personnel militaire féminin¹.

Les taux les plus élevés sont observés dans le service de santé des armées.

Tableau 17 – Taux de personnel militaire par grands niveaux fonctionnels

	Niveaux	Militaires féminins	Militaires masculins
Haute direction	6 b	2,3 %	97,7 %
	6 a	2,0 %	98,0 %
Commandement Encadrement supérieur	5 c	1,7 %	98,3 %
	5 b	10,3 %	89,7 %
	5 a	7,2 %	92,8 %
Encadrement intermédiaire	4	15,4 %	84,6 %
Encadrement de proximité	3 b	17,5 %	82,5 %
	3 a	12,8 %	87,2 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors armement.

6 - AUTRES FONCTIONS PARTICULIÈRES

6.1 - RECRUTEMENT

Pour l'ensemble des armées, direction et service, toutes catégories confondues, le personnel militaire féminin représente un taux de 15,8 % des recruteurs ou orienteurs.

Tableau 18 – Taux de personnel militaire féminin dans les fonctions de recruteur ou d'orienteur

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
21,4 %	15,3 %	14,3 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes.

¹ Données non disponibles pour la marine, le service des essences des armées et l'armement.

6.2 - ENCADREMENT

Le personnel militaire féminin représente 13,2 % de l'encadrement des lycées, écoles ou centres de formation militaire. C'est dans les lycées militaires que l'on trouve la plus forte proportion.

Tableau 19 – Taux de personnel militaire féminin à l'encadrement des établissements de formation

Lycées militaires	Écoles ou centres de formation d'officiers	Écoles ou centres de formation de sous-officiers	Écoles ou centres de formation de militaires du rang
24,8 %	17,6 %	14,8 %	10,6 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors gendarmerie.

6.3 - JURYS DE CONCOURS

Sur les cinq dernières années, la participation de personnel militaire féminin à des jurys de concours a été très faible, particulièrement comme président de jury.

Tableau 20 – Taux de personnel militaire féminin dans les jurys de concours

A - Président de jury de concours		Part de personnel militaire féminin
De recrutement direct	d'officiers	1,5 %
	de sous-officiers	6,9 %
De recrutement interne	d'officiers	1,7 %
	de sous-officiers	0 %

B – Membre de jury de concours		Part de personnel militaire féminin
De recrutement direct	d'officiers	24,8 %
	de sous-officiers	34,5 %
De recrutement interne	d'officiers	11,3 %
	de sous-officiers	22,9 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.

Lecture : depuis 2007, la part de personnel militaire féminin en tant que président de jury de concours de recrutement direct d'officiers n'a été que de 1,5 %.

Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors marine nationale pour le recrutement sous-officiers.

6.4 - INSTANCES DE CONCERTATION

Sur les deux derniers mandats des instances de concertation propres à chaque armée, direction ou service, le personnel militaire féminin a constitué 15,6 % des membres titulaires et 14,6 % des membres suppléants.

L'armée de l'air et le service de santé des armées ont désigné un officier féminin pour tenir le poste de secrétaire général.

7 - INTERRUPTIONS DE CARRIÈRE

Une très faible proportion de militaires a interrompu sa carrière pendant une durée égale ou supérieure à 6 mois. Les personnels masculins ont été plus souvent concernés, les personnels militaires féminins ne représentant qu'environ 26 %.

La durée de l'interruption a été d'un an à 4 ans 6 mois pour la population masculine et d'un à 3 ans 6 mois pour la population féminine. Les durées les plus longues s'observent au sein de la DGA.

Tableau 21 – Nombre de personnel militaire placé en congé parental

	Armée de terre	Marine nationale	Armée de l'air	Gendarmerie nationale	Service de santé des armées	Ensemble
2008	393	263	166	146	76	1 044
2011	245	175	417	280	69	1 186
2012	252	180	310	276	84	1 102

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012 et réponse de la DGGN à un questionnaire du HCECM.

Sur l'effectif total de personnel militaire en congé parental, le personnel féminin représente la part la plus importante, qui est environ 90 %.

ANNEXE 8

**PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ
RETOUR À LA VIE CIVILE**

ANNEXE 8

PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ — RETOUR À LA VIE CIVILE

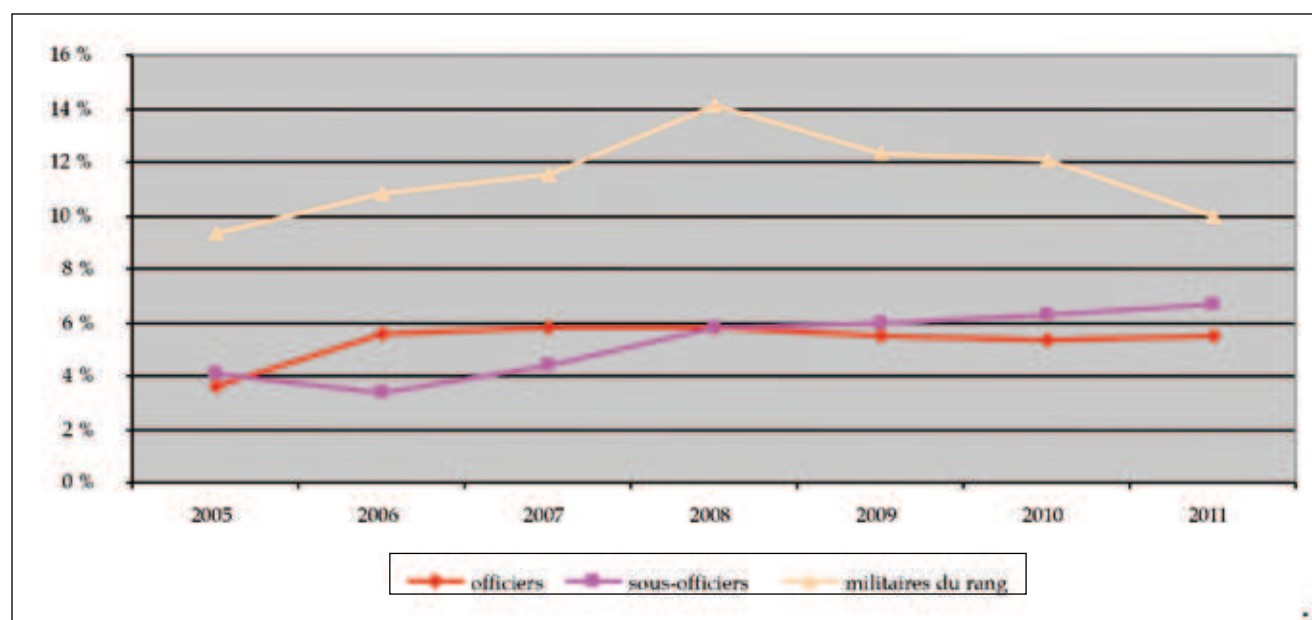
1 - DÉPARTS DES ARMÉES

Tableau 1 - Taux des départs des personnels militaires féminins par rapport à la population féminine

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ensemble	5,6 %	5,9 %	6,7 %	8,9 %	8,2 %	8,2 %	7,7 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012 – Hors gendarmerie à partir de 2008.

Graphique 1 – Départs des personnels militaires féminins par rapport à la population féminine – Par catégorie

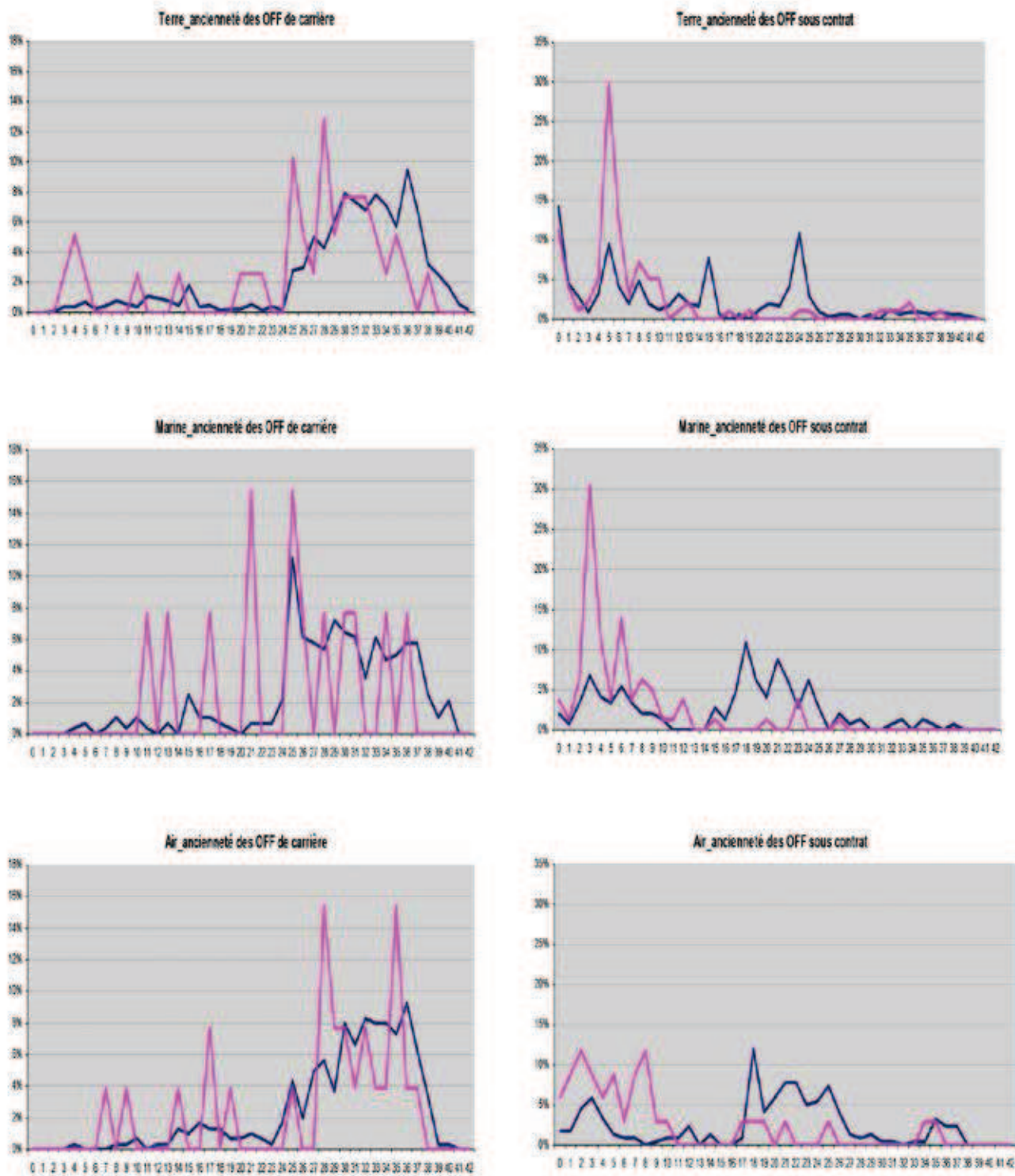


Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012 – Hors gendarmerie à partir de 2008.

Les comportements de départs des personnels militaires féminins varient selon les armées, les catégories et le statut.

Légende commune aux trois catégories : — femmes — hommes

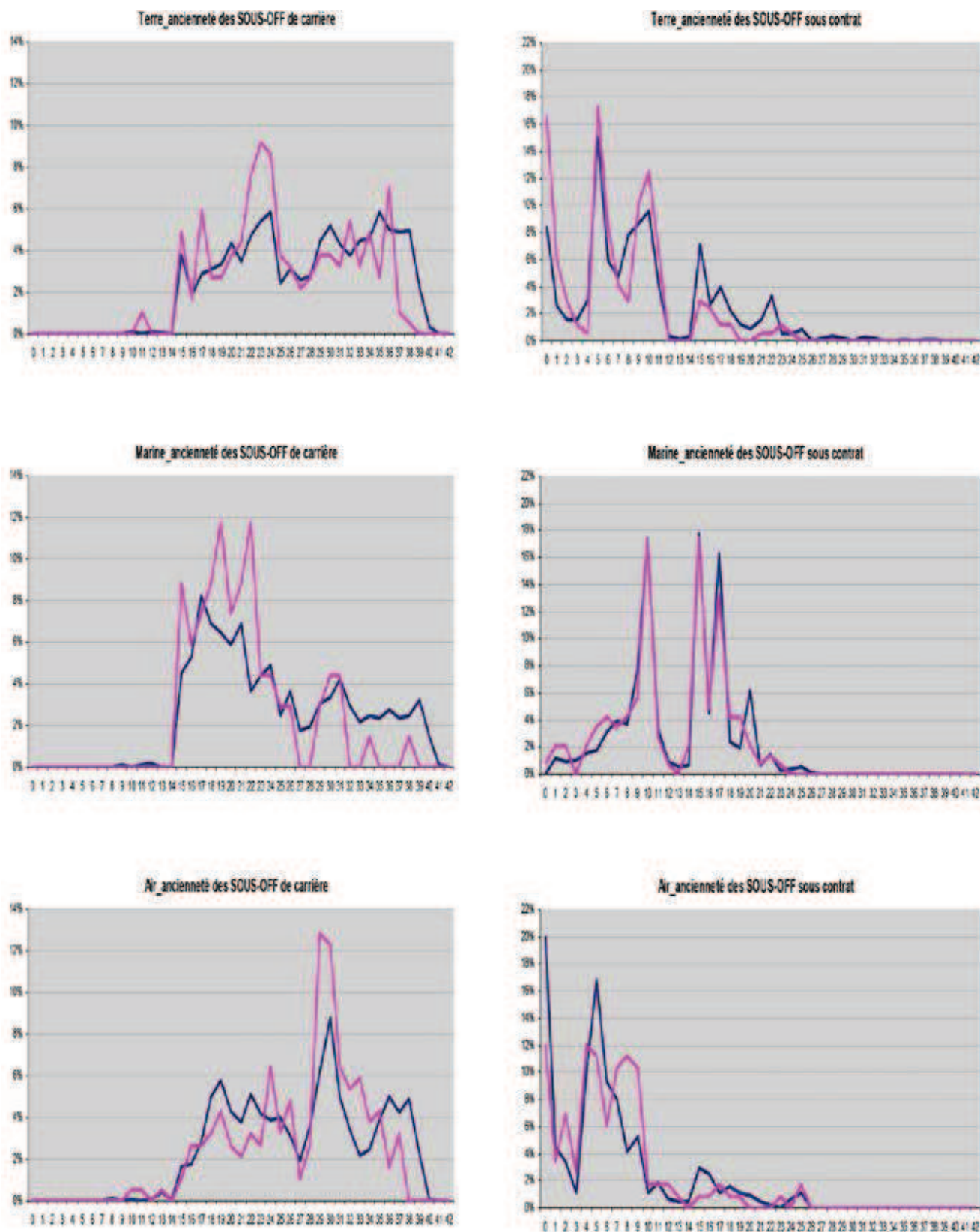
Graphiques 2 – Comportements de départs des officiers féminins



Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2012.

Champ : officiers féminins de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air.

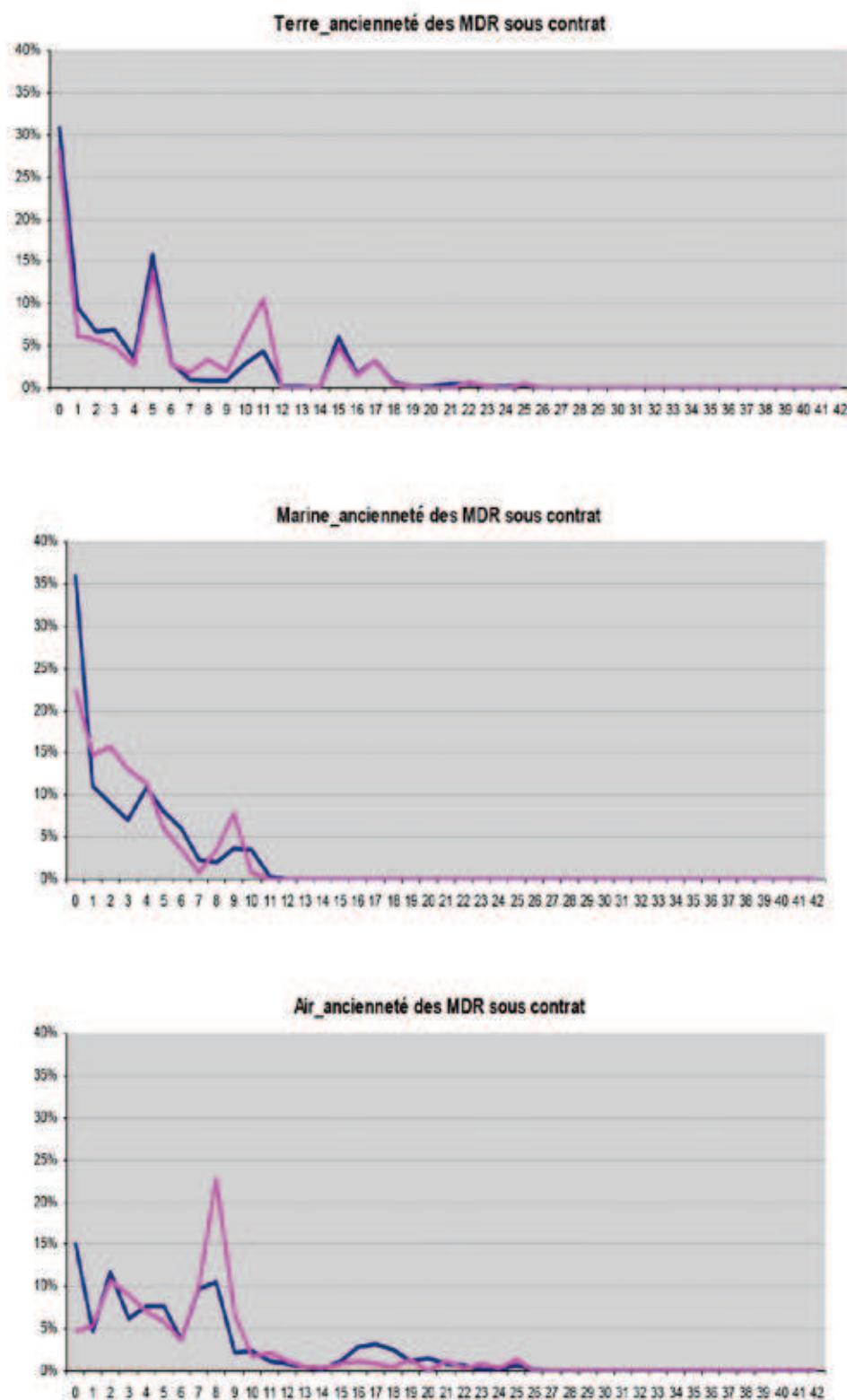
Graphiques 3 – Comportements de départs des sous-officiers féminins



Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2012.

Champ : sous-officiers féminins de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air.

Graphiques 4 – Comportements de départs des militaires du rang féminins

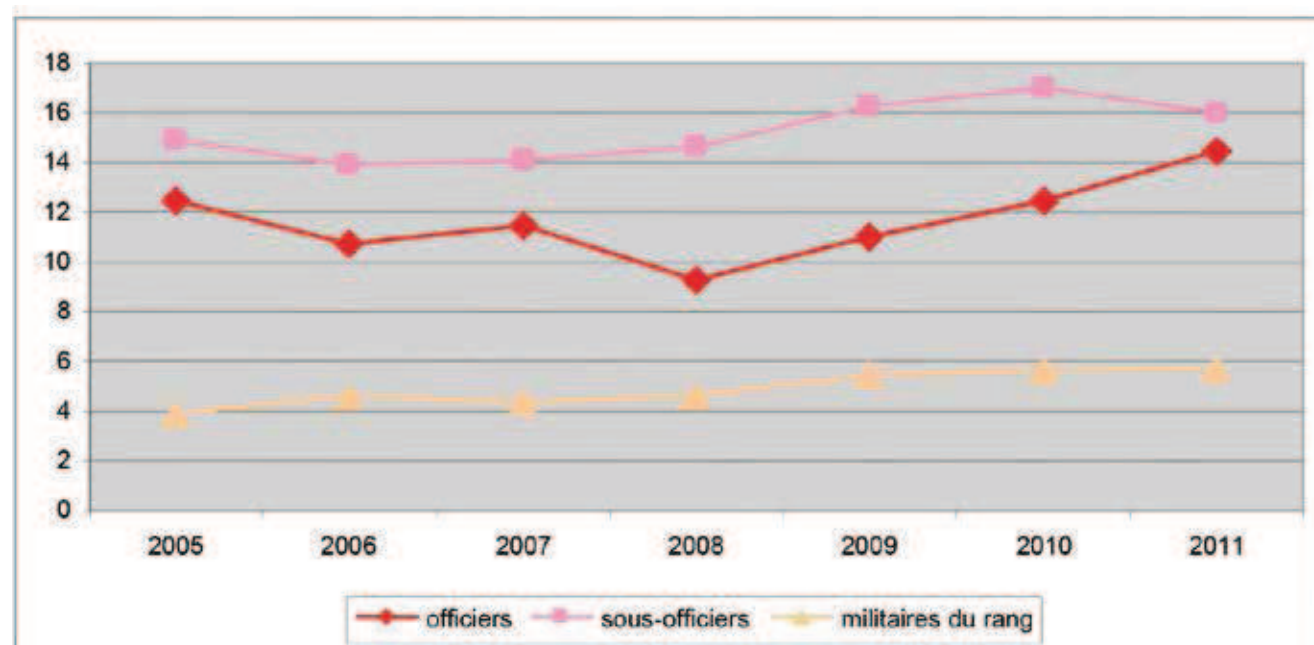


Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2012.

Champ : militaires du rang féminins de l'armée de terre, de la marine nationale et de l'armée de l'air.

La durée moyenne des services du personnel militaire féminin constatée au moment du départ s'allonge.

Graphique 5 – Durée moyenne des services des personnels militaires féminins au moment de leur départ – Par catégorie



Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012 – Hors gendarmerie à partir de 2008.

2 - RECONVERSION

En 2012¹, 2 451 militaires féminins sont inscrits dans un parcours reconversion, soit 5,14 % de l'effectif féminin en activité au 31 décembre 2011 et 16 % des militaires inscrits dans un tel parcours.

Tableau 2 - Proportion, par catégorie, de femmes militaires inscrites dans un parcours reconversion en 2012

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
3,6 %	4,2 %	7,2 %

Source : ministère de la défense, DRH-MD/ARD.

C'est dans la tranche d'âge 26-33 ans que l'on trouve la plus forte proportion de militaires féminins engagés dans un parcours reconversion (43 %).

71 % des femmes ayant effectué un entretien diagnostic ont entre 26 et 41 ans, contre 61 % de leurs homologues masculins.

Tableau 3 - Proportion de militaires inscrits dans un parcours reconversion en 2012, par tranches d'âges

	18-25 ans	26-33 ans	34-41 ans	42-49 ans	50-57 ans	plus de 57 ans
Hommes	20 %	30 %	31 %	14 %	5 %	0 %
Femmes	15 %	43 %	28 %	11 %	3 %	0 %

Source : ministère de la défense, DRH-MD/ARD.

¹ Les bilans reconversion du ministère de la défense antérieurs à 2012 ne font pas de différenciation par genre.

Prestations accordées

Les personnels féminins ont plutôt bénéficié de prestations d'accompagnement direct vers l'emploi que de formations professionnelles.

Tableau 4 - Prestations accordées au personnel militaire féminin en 2012

Prestations d'orientation	Prestation d'accompagnement	Formations professionnelles
16 %	19 %	12 %

Source : ministère de la défense, DRH-MD/ARD.

Lecture : 16 % des prestations d'orientation réalisées en 2012 l'ont été pour des femmes.

Reclassements dans le secteur privé

Les femmes militaires ne représentent que 10 % de l'ensemble des reclassements effectués dans le secteur privé. Cependant, 28 % des officiers et des sous-officiers et 39 % des militaires du rang inscrits dans un parcours reconversion ont bénéficié d'un tel reclassement. Ces proportions sont toutefois en deçà des reclassements des militaires masculins, qui atteignent respectivement 53, 55 et 63 %.

Les principales familles de métier dans lesquelles les personnels militaires féminins se reconvertissent sont le support à l'entreprise (26 %), les services à la personne et à la collectivité (19 %) et le commerce, la vente et la grande distribution (14 %).

La durée moyenne d'attente de reclassement des militaires est moins favorable que celle des anciens militaires masculins.

Tableau 5 - Durée moyenne d'attente de reclassement en 2012

	Femmes	Hommes
Moins de 6 mois	52 %	58 %
Entre 6 et 12 mois	19 %	20 %
Entre 12 et 18 mois	9 %	8 %
Entre 18 et 24 mois	9 %	7 %
Plus de 24 mois	12 %	7 %

Source : ministère de la défense, DRH-MD/ARD.

55 % des anciens personnels féminins reclassés dans le secteur privé perçoivent une rémunération inférieure à 1 500 €, alors que 44 % des anciens militaires masculins se trouvent dans cette situation. Elles sont seulement 16 % à percevoir une rémunération comprise entre 1 500 et 2 500 euros, contre 32 % de leurs homologues masculins.

Moins souvent en situation d'intérim que les hommes (6 % contre 13 %), elles sont plus souvent que les hommes (40 % contre 28 %) sous contrat à durée déterminée.

Accès aux trois fonctions publiques

Dans le cadre de l'article L-4139.2, les trois fonctions publiques ont accueillis près de 700 militaires dont 19,7 % sont des femmes. 47 % d'entre-elles proviennent de l'armée de terre, 26 % de l'armée de l'air, 19 % de la marine et 7 % du service de santé.

Taux de reclassement

Au 1^{er} janvier 2012, 74 % des militaires de plus de 4 ans de services, inscrits dans un parcours de reconversion, ont accédé à un emploi, privé ou public, dans les douze mois suivant leur départ des armées.

Le taux des femmes s'élève à 66 % contre 75 % pour celui des hommes.

Indemnisation du chômage

En octobre 2012, 4 286 anciens militaires sont indemnisés au titre du chômage parmi lesquels 23,5 % d'anciennes femmes militaires.

Les plus fortes concentrations se situent dans la tranche d'âge 20-35 ans qui représente 33 % des femmes contre 30 % des hommes, anciens militaires indemnisés.

Tableau 6 - Proportion d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage en octobre 2012

Tranches d'âges	Femmes indemnisées	Hommes indemnisés
<-20 ans	1,5 %	1,6 %
20-25 ans	24,2 %	29,5 %
25-30 ans	32,8 %	30,1 %
30-35 ans	20,1 %	15,3 %
35-40 ans	7,1 %	10,6 %
40-45 ans	4,2 %	5,1 %
45-50 ans	3,0 %	2,1 %
50-55 ans	1,8 %	1,2 %
55-60 ans	5,3 %	4,5 %
60-65 ans	0,1 %	0,1 %
	100,0 %	100,0 %

Source : ministère de la défense, DRH-MD/ARD.

3 - PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

Sur les trois dernières années, le volume d'entrée dans le système de pensions par rapport au volume des départs est dans l'ensemble en progression.

Tableau 7 – Taux de personnel militaire féminin entrant dans le système de pension

	2009	2010	2011
Officiers	20 %	28 %	26 %
Sous-officiers	58 %	61 %	57 %
Militaires du rang	14 %	13 %	17 %
Ensemble	31 %	33 %	36 %

Source : DRH-MD, tableau de bord de la féminisation des armées, octobre 2008, 2011 et 2012 – Hors gendarmerie.

Au moment où les personnels militaires féminins entrent dans le système des pensions, elles ont une durée moyenne de service et une durée moyenne des bonifications inférieures à celles de leurs homologues masculins. Au titre de l'année 2011, les pensions militaires de retraite ont été liquidées avec un nombre moyen de 35 annuités pour les officiers féminins, de près de 28 annuités pour les sous-officiers féminins et proche de 15 annuités pour les militaires du rang féminins.

Tableau 8 – Données moyennes sur les pensions militaires de retraite du personnel féminin ayant droit rayé des cadres en 2011, en années et millièmes d'année

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Nombre moyen d'annuités	35,012	27,978	14,680
Durée moyenne de service	28,149	22,833	11,811
Durée moyenne des bonifications	6,863	5,145	2,869

Source : DRH-MD, service des pensions.
Champ : personnel militaire féminin, y compris de la gendarmerie.

Tableau 9 – Pensions militaires de retraite - Ecart en années et millièmes d'années entre le personnel masculin et le personnel féminin ayant droit rayé des cadres en 2011

Ecart 2011 sur ...	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Nombre moyen d'annuités	- 9,394	- 8,465	- 4,276
Durée moyenne de service	- 4,407	- 4,536	- 1,937
Durée moyenne des bonifications	- 4,987	- 3,929	- 2,339

Source et champ : cf. tableau 8.

4 - ENGAGEMENTS AU TITRE DE LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

Les anciens militaires qui sollicitent un engagement au titre de la réserve opérationnelle (ESR) restent majoritairement des personnels masculins. Cependant, les personnels féminins sous ESR représentent un taux proche, voire supérieur pour les militaires du rang, à celui des militaires féminins d'active.

Tableau 10 – Taux de personnel militaire féminin sous ESR

Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
8,8 %	12,6 %	27,1 %

Source : réponse des armées, direction et services à un questionnaire HCECM.
Champ : ensemble des militaires, hommes et femmes, hors service des essences et service du commissariat.

ANNEXE 9

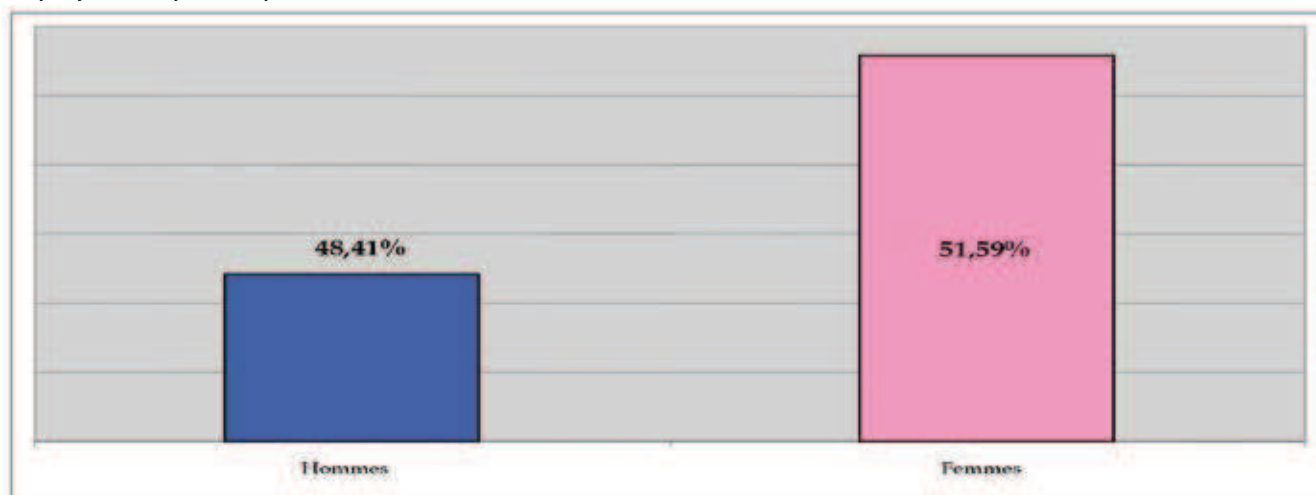
**FEMMES ET HOMMES
REGARDS SUR LA PARITÉ**

ANNEXE 9

FEMMES ET HOMMES — REGARDS SUR LA PARITÉ

Fin 2012, la population française est constituée de 51,56 % de femmes.

Graphique 1 – Population française totale



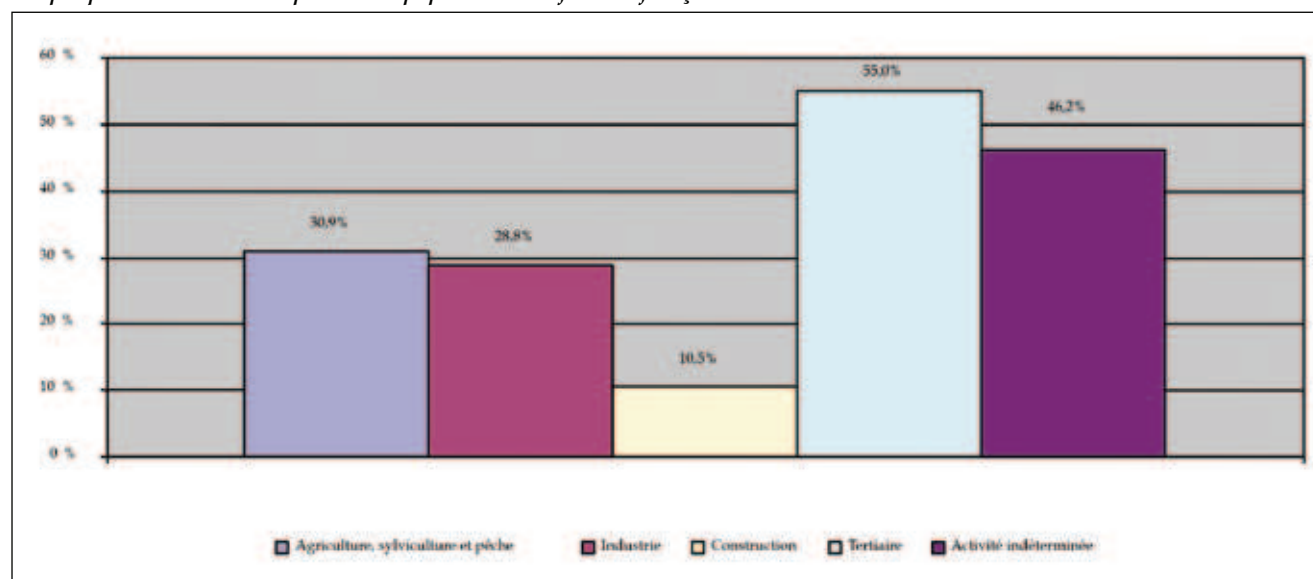
Source : INSEE, estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2012).

Champ : France, hors Mayotte.

Avant l'âge de 20 ans, les femmes sont moins nombreuses (49 %) que les hommes ; la proportion augmente ensuite avec l'âge pour atteindre le taux de 58 % au-delà de 65 ans.

66 % des femmes de 15 à 64 ans sont actives en 2010. La population de femmes en emploi se trouve majoritairement dans le secteur tertiaire :

Graphique 2 – Secteurs d'emplois de la population des femmes françaises



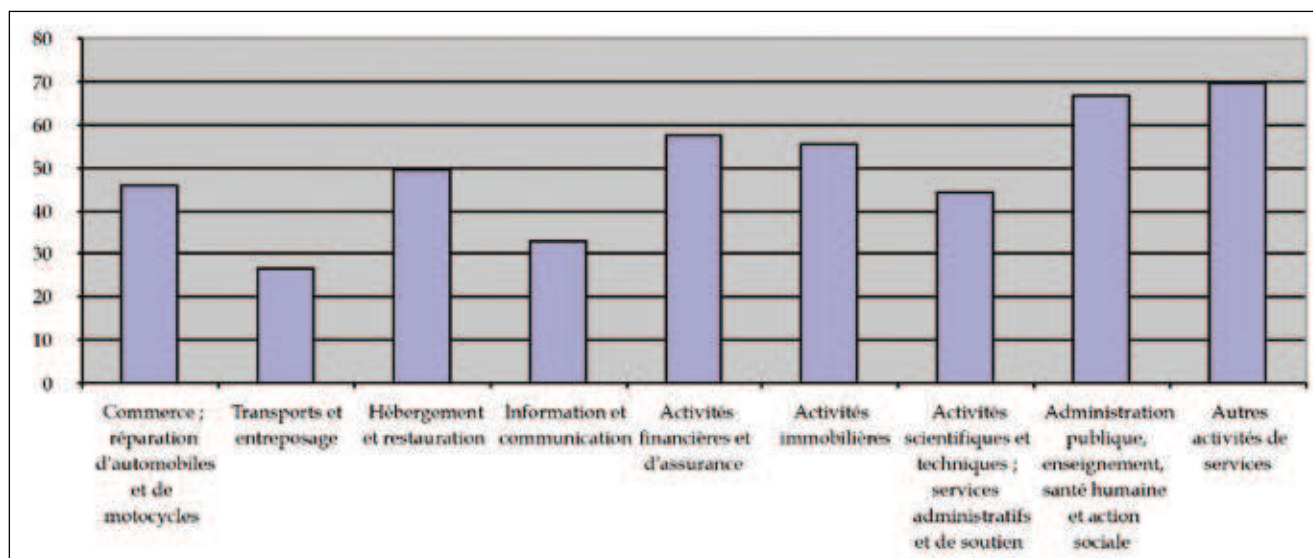
Source : Insee, enquête Emploi 2011.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

Lecture : dans le secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, 30,9 % des emplois sont occupés par des femmes.

Au sein du secteur tertiaire, ce sont les emplois relevant de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale qui concentrent la plus forte proportion de femmes.

Graphique 3 – Secteurs d'activités du tertiaire occupés par les femmes françaises



Source : Insee, enquêtes Emploi 2008-2010.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge courant).

Lecture : dans le secteur du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles, 45,7 % des emplois sont occupés par des femmes.

1 - ACTIVITÉ - EMPLOI - RETRAITE

L'emploi féminin a augmenté d'un quart ces vingt dernières années, alors que celui des hommes est quasiment resté constant.

La montée en puissance des femmes sur le marché du travail a été plus marquée en haut et en bas de l'échelle des postes. Les femmes représentent 39 % des cadres (30 % il y a vingt ans). Parallèlement, entre 1990 et 2010, la part des femmes parmi l'emploi non qualifié (ouvriers et employés non qualifiés) progresse (62 % des femmes aujourd'hui contre 56 % il y a vingt ans).

L'emploi des femmes est moins diversifié que celui des hommes : 18 métiers regroupés dans 12 familles professionnelles, dont certaines presque exclusivement réservées aux femmes (assistantes maternelles, aides à domicile...).

Le marché du travail reste clivé selon le sexe, peu de métiers approchent la parité et la mixité a progressé lentement depuis vingt ans, surtout dans les métiers les moins qualifiés.

La montée de l'activité féminine a accompagné l'expansion du tertiaire (service à la personne, créations d'emplois dans la FPT, dans l'hôtellerie-restauration). La part des femmes dans les emplois industriels, secteur très masculin, a reculé pour tous mais davantage pour les femmes. Le secteur de la construction a peu varié, mais il est un peu moins masculin qu'il y a vingt ans. Les femmes sont plus minoritaires en 2010 qu'en 1990 dans le secteur agricole.

C'est parmi les femmes de 45-49 ans et celles de 50-54 ans que la hausse de l'activité féminine a été la plus marquée entre 1990 et 2010.

Les femmes se portent de plus en plus sur le marché du travail, se rapprochant des comportements d'activités des hommes, mais elles s'interrompent plus fréquemment que les hommes, notamment pour s'occuper de leurs enfants.

L'emploi à temps partiel est beaucoup plus fréquent chez les femmes que chez les hommes. En 2010, 31 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 7 % de leurs collègues masculins. Cette différence peut s'expliquer par :

- le fait que les femmes sont beaucoup plus soumises aux contraintes liées à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
- le type d'emploi occupé : le recours au temps partiel est fréquent dans les métiers peu qualifiés du tertiaire.

Les femmes sont plus concernées par les CDD (secteur tertiaire) et les hommes par l'intérim (secteur de l'industrie).

La segmentation du marché du travail fait écho aux différences de spécialités, options et filières dans les parcours scolaires des filles et des garçons. La mixité a progressé quelque peu mais les métiers des services à la personne continuent d'accueillir presque exclusivement des femmes, ceux du bâtiment une très grande majorité d'hommes. Les femmes sont de plus en plus présentes dans des métiers qualifiés (médecins, ingénieurs, cadres techniques, chercheurs).

En dépit de la progression de l'activité féminine et de droits familiaux liés aux enfants, les niveaux de pensions de droit propre des femmes sont très inférieurs à ceux des hommes. L'écart se réduit progressivement mais il devrait demeurer pour les générations de femmes actuellement actives, compte-tenu de leur moindre présence sur le marché du travail et de leurs salaires plus faibles, du fait de leur rôle encore dominant dans les tâches domestiques et les soins aux enfants.

2 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ

Les hommes sont plus exposés aux conditions de travail pénibles que les femmes :

- travail de nuit systématique ou fréquent,
- travail toujours répétitif,
- travail toujours physiquement exigeant,
- travail au contact de produits nocifs.

En 2007, pour chacune de ces quatre formes de pénibilité, les hommes de 50 à 59 ans en emploi (depuis au moins 10 ans) y sont plus exposés que leurs homologues féminins (respectivement 37 % et 32 %), en raison de la présence moins importante de ces dernières dans les secteurs d'activité comme l'industrie et la construction.

Les femmes ont moins d'accidents du travail mais plus de maladies professionnelles que les hommes.

3 - FONCTIONS D'ENCADREMENT

En 2009, les femmes représentent 46 % des salariés du privé mais elles n'occupent qu'un cinquième des postes de cadres dirigeants des entreprises du secteur privé.

Les femmes cadres dirigeantes sont de surcroît moins payées que les hommes (près de 32 % de moins en moyenne pour un salaire équivalent-temps plein).

La proportion de femmes parmi les cadres dirigeants progresse néanmoins parmi les plus jeunes générations : 42 % chez les moins de 30 ans, 23 % chez les 30-49 ans et 14 % chez les 50 ans ou plus.

Les femmes cadres dirigeantes sont plus présentes dans les entreprises de services que dans l'industrie ou la construction.

En 2009, moins de deux dirigeants de société salariés sur dix sont des femmes. Les femmes qui exercent des fonctions de direction se distinguent de leurs homologues masculins :

- elles gagnent moins à secteur ou fonction équivalents ;
- elles sont plus souvent à la tête d'une petite SARL ;
- elles travaillent plus fréquemment dans les secteurs les moins rémunérateurs.

Dans la fonction publique d'Etat, les femmes sont peu présentes dans les fonctions d'encadrement et les postes à responsabilité. Elles y occupent 21 % des emplois de direction au 31 décembre 2009. Elles sont pourtant majoritaires parmi les cadres qui constituent le vivier des postes de direction.

Les femmes sont un peu plus nombreuses parmi les chefs de service, directeurs adjoints et sous-directeurs (31 %).

Les femmes ne sont pas mieux représentées dans les emplois de direction de la fonction publique territoriale (18 %) alors qu'elles en représentent 61 % des effectifs.

Les femmes sont plus nombreuses dans les emplois de la fonction publique hospitalière (40 %) notamment parce qu'elles sont plus souvent à la tête d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. Elles y représentent 53 % des chefs d'établissements. Elles sont beaucoup moins nombreuses (16 %) à être directeur d'hôpital, fonction restant très masculine.

4 - ARTICULATION EMPLOI / FAMILLE

C'est principalement la présence de jeunes enfants (âgés de moins de 3 ans) qui interfère avec l'exercice d'une activité professionnelle.

Si la présence d'un seul enfant de moins de trois ans a peu d'effet sur l'activité des femmes, en revanche elle baisse de façon importante avec deux ou trois enfants, dont un au moins âgé de moins de trois ans. Dès le deuxième enfant le taux d'activité des femmes passe à 67,2 %. Au troisième enfant elles ne sont plus que 42,8 % à être actives.

Le taux d'activité des hommes n'est que peu influencé par le nombre et l'âge de leurs enfants.

Un quart des enfants de moins de trois ans dont les deux parents travaillent à temps complet sont gardés à titre principal par leurs parents.

Quant ils sont en emploi, les pères et les mères déclarent aussi souvent les uns et les autres avoir de fréquentes difficultés à articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle. Les contraintes de conciliation entre les sphères domestiques et professionnelles semblent davantage reposer sur les épaules des femmes. Ces dernières consacrent davantage de temps à l'éducation de leurs enfants (1h14 par jour pour les mères, 34 mn pour les pères).

En 2007 :

- 63 % des enfants de moins de trois ans sont principalement gardés par leurs parents (70 % en 2002). Parmi ces derniers, ceux qui ne travaillent plus ou qui travaillent à temps partiel peuvent, sous certaines conditions, percevoir une prestation accompagnant l'interruption ou la réduction d'activité.
- 18 % des enfants de moins de trois ans sont principalement gardés par un assistant maternel agréé. Les familles bénéficient d'une prestation pour accueil par un assistant maternel.
- 10 % des enfants de moins de trois ans sont principalement accueillis dans une structure collective (crèche, halte-garderie).

La garde des jeunes enfants au domicile des parents par une personne rémunérée est un mode de garde moins répandu, qui concerne surtout les parents plutôt aisés et habitant la région parisienne.

A partir de trois ans, la question de la garde des enfants se pose différemment. Après l'école, 85 % des enfants âgés de trois à six ans sont principalement gardés par leurs parents. C'est surtout la mère qui s'occupe des enfants, en particulier le mercredi.

5 - RÉPARTITION DES TÂCHES DOMESTIQUES

La progression de la participation des femmes au marché du travail ne semble pas se traduire par un partage plus égalitaire des tâches domestiques entre les sexes.

La durée totale consacrée au travail domestique et au travail professionnel est proche en moyenne entre hommes et femmes. L'écart s'est réduit du fait du temps passé par les femmes aux tâches domestiques et non d'une augmentation du temps masculin (durée diminuée de 20 % en 25 ans pour les femmes – aucune évolution pour les hommes).

Cependant sa répartition entre les deux composantes demeure très inégale et ce d'autant plus que les ménages comptent des enfants. Le temps passé par les pères à s'occuper de leurs enfants a augmenté durant les dix dernières années, mais les femmes s'en occupent plus également.

ANNEXE 10

**LES AGENTS FÉMININS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

ANNEXE 10

LES AGENTS FÉMININS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1 - LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

1.1 - POLITIQUE GÉNÉRALE

En dépit d'un engagement et d'une prise de conscience de longue date, des progrès importants restent à accomplir car la situation des femmes a peu progressé ces dernières années et les inégalités demeurent nombreuses.

Il s'agit notamment d'améliorer la manière de articuler la vie privée et la vie professionnelle des agents et de donner toute leur place aux femmes dans l'encadrement supérieur et au sein des emplois de direction.

Bien que l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes soit garantie par le statut de la fonction publique, plus les responsabilités sont élevées, moins les femmes sont nombreuses.

1.2 - RECRUTEMENT

Les femmes se présentent nombreuses aux épreuves de sélection. Elles réussissent mieux que les hommes notamment pour les concours d'enseignants. La parité est quasiment respectée pour les concours non enseignants.

La part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 62,3 % en 2010, taux sensiblement le même qu'en 2009 (62,4 %). Elles sont 61,2 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection en 2010 (59,1 % en 2009).

1.3 - DONNÉES CHIFFRÉES

Les femmes représentent 60 % des effectifs des trois fonctions publiques en 2010.

Tableau 1 – Part des agents féminins dans chaque la fonction publique

Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
52,4 %	60,5 %	77,3 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.3.1, page 330.

La proportion de femmes au sein de la catégorie A reste très importante.

Tableau 2 – Part des agents civils féminins de catégorie A dans chaque de la fonction publique

Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
60,3 %	60,2 %	63,1 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.4.1, page 333.

Pourtant elles n'occupent qu'une faible part des emplois d'encadrement et de direction.

Tableau 3 – Part des agents féminins sur des emplois d'encadrement et de direction dans chaque fonction publique

Fonction publique d'État	Fonction publique territoriale	Fonction publique hospitalière
25,2 %	33,6 %	45,0 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.4.3, page 336.

Le taux de femmes est proche dans chacune des trois catégories hiérarchiques.

Tableau 4 – Part des agents féminins par catégorie (y compris militaires)

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
59,3 %	58,7 %	62,0 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.4.1, page 333.

Hors enseignant, la catégorie A est la moins féminisée. Hors militaires, la catégorie B est la plus féminisée.

La féminisation selon la catégorie hiérarchique résulte de deux effets :

- un effet « métier »,
- un effet « niveau » qui implique qu'au sein d'une même filière, la part des femmes baisse lorsque le niveau de responsabilités s'élève.

Il y a davantage de femmes dans la fonction publique que dans le secteur privé (44 %).

1.4 - EMPLOIS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR ET DE DIRECTION

La part des femmes dans l'encadrement est supérieure à ce qu'elle est dans le secteur privé (36 % des cadres contre 51 % dans l'ensemble des trois fonctions publiques). Il n'en demeure pas moins que la proportion de femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est relativement plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories. Ce constat vaut pour les trois fonctions publiques.

L'analyse par genre de la structure démographique des personnels de direction semble témoigner d'une récente féminisation de leurs emplois.

1.5 - EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Les femmes employées à temps partiel sont nettement plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des trois fonctions publiques (27 % des femmes contre 10 % des hommes ; respectivement 22 % et 5 % si l'on se restreint aux non titulaires). Ainsi, 89 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans l'ensemble des trois fonctions publiques.

C'est entre 35 et 39 ans que le recours au temps partiel est le plus fréquent chez les femmes titulaires. La proportion d'hommes à temps partiel reste stable quel que soit l'âge.

1.6 - PARTICIPATION AUX ORGANISMES CONSULTATIFS

Tableau 5 – Part d'agents féminins dans les trois conseils supérieurs des fonctions publiques au 30 décembre 2009

		Effectif total	Part d'agents féminins
Représentants des employeurs	Titulaires	59	15,3 %
	Suppléantes	83	34,9 %
Représentants du personnel	Titulaires	59	30,5 %
	Suppléantes	118	41,5 %

Source : Faits et chiffres 2010-2011, tableau 2.4-6, page 339.

Tableau 6 – Part d'agents féminins dans le conseil commun de la fonction publique au 31 janvier 2012

		Effectif total	Part d'agents féminins
Représentants des employeurs	Titulaires	15	26,7 %
	Suppléantes	30	26,7 %
Représentants du personnel	Titulaires	32	37,5 %
	Suppléantes	64	37,5 %

Source : Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.4-6, page 339.

2 - LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Avec 52 % de femmes, la fonction publique d'État est la moins féminisée des trois fonctions publiques. Le taux d'emplois féminins est plus élevé dans les établissements publics à caractère administratif (56 %) que dans les ministères (52 %). Les femmes n'y occupent que 25 % des emplois d'encadrement et de direction.

2.1 - EFFECTIFS

Les femmes constituent 59 % de l'effectif total des titulaires civils ; parmi les non-titulaires la part des femmes est de 60 %.

Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses parmi les moins de 30 ans et les 60 ans et plus.

Tableau 7 – Part d'agents féminins par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
En 2009	59,9 %	52,8 %	60,3 %
En 2010	60,3 %	51,1 %	61,2 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives. Pour 2009 tableau 2.4-1, page 26, pour 2010, tableau 2.4-1, page 333.

Tableau 8 – Part d'agents féminins (titulaires et non titulaires) par ministère

	2009	2010
Affaires étrangères et européennes	42 %	53 %
Agriculture et pêche	54,8 %	56 %
Budget, comptes publics et fonction publique	59,5 %	59 %
Economie, industrie et emploi	54,8 %	57 %
Culture et communication	52,4 %	52 %
Défense	20,7 %	21 %
Ecologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	36,5 %	36 %
Education nationale	69,6 %	70 %
Enseignement supérieur et recherche	47,6 %	48 %
Immigration, intégration et développement solidaire	64,7 %	63 %
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales > outre-mer	35,5 %	n.d.
Police	27,3 %	n.d.
Justice	53,7 %	54 %
Santé, jeunesse, sports et vie associative	41 %	43 %
Travail, relations sociales, famille et solidarité	70,1 %	73 %
Services du Premier ministre	56,3 %	53 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives. Pour 2009 tableau 1.3-6, page 23, pour 2010, tableau 2.1-3, page 327.

Tableau 9 – Part d'agents féminins de catégorie A parmi les titulaires, par ministère et par catégorie

	Au 31 décembre 2009	Au 31 décembre 2010
Affaires étrangères et européennes	24,3 %	34 %
Agriculture et pêche	46,1 %	47,1 %
Budget, comptes publics et fonction publique	44,7 %	45,9 %
Economie, industrie et emploi	37,9 %	40,4 %
Culture et communication	45,7 %	46,5 %
Défense	29,1 %	28,1 %
Ecologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	30,1 %	31,2 %
Education nationale	68,1 %	68,5 %
Enseignement supérieur et recherche	39,4 %	40,8 %
Immigration, intégration et développement solidaire	50 %	47,3 %
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales > outre-mer	26,9 %	n.d.
Police	25,1 %	n.d.
Justice	57,7 %	59,2 %
Santé, jeunesse, sports et vie associative	28,1 %	28,5 %
Travail, relations sociales, famille et solidarité	57,2 %	56,4 %
Services du Premier ministre	42,4 %	39,1 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives. Pour 2009, tableau 2.1-1, page 257, pour 2010, tableau 2.4-2, page 334.

Lecture : au 31 décembre 2009 au ministère des affaires étrangères, les femmes représentent 24,3 % des effectifs de titulaires de catégorie A de ce ministère.

Tableau 10 – Part d'agents féminins de catégorie B parmi les titulaires, par ministère et par catégorie

	Au 31 décembre 2009	Au 31 décembre 2010
Affaires étrangères et européennes	34,4 %	49,3 %
Agriculture et pêche	52,2 %	52,6 %
Budget, comptes publics et fonction publique	60,2 %	61 %
Economie, industrie et emploi	60,9 %	62 %
Culture et communication	58,5 %	57,8 %
Défense	43,5 %	43 %
Ecologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	35,7 %	36,3 %
Education nationale	82,6 %	83,1 %
Enseignement supérieur et recherche	63,3 %	63 %
Immigration, intégration et développement solidaire	62,3 %	63,5 %
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales > outre-mer	63 %	n.d.
Police	18,8 %	n.d.
Justice	74,1 %	74 %
Santé, jeunesse, sports et vie associative	80,6 %	80,9 %
Travail, relations sociales, famille et solidarité	71,7 %	72,7 %
Services du Premier ministre	70,9 %	70,5 %

Source et lecture : cf. tableau 9.

Tableau 11 – Part d'agents féminins de catégorie c parmi les titulaires, par ministère et par catégorie

	Au 31 décembre 2009	Au 31 décembre 2010
Affaires étrangères et européennes	67,4 %	67,6 %
Agriculture et pêche	79,4 %	82 %
Budget, comptes publics et fonction publique	67,5 %	66,4 %
Economie, industrie et emploi	77 %	78,2 %
Culture et communication	55,2 %	54,6 %
Défense	64,4 %	67,9 %
Ecologie, énergie, développement durable et aménagement du territoire	47,2 %	48,5 %
Education nationale	85,4 %	86,2 %
Enseignement supérieur et recherche	66,8 %	62,2 %
Immigration, intégration et développement solidaire	76,7 %	77,1 %
Intérieur, outre-mer et collectivités territoriales > outre-mer	68,8 %	n.d.
Police	71,9 %	n.d.
Justice	42,2 %	42,1 %
Santé, jeunesse, sports et vie associative	72,9 %	72,6 %
Travail, relations sociales, famille et solidarité	81,7 %	84,5 %
Services du Premier ministre	69,8 %	68,8 %

Source et lecture : cf. tableau 9.

2.2 - EMPLOIS CIVILS DE DIRECTION

Les femmes sont relativement peu nombreuses dans la catégorie A+ dont elles représentent 36 %, contre 43 % des agents titulaires de catégorie A, hors enseignants.

Les emplois soumis à la décision du gouvernement et assimilés se distinguent des précédents par l'absence d'agents dans la tranche d'âge inférieure à 30 ans, mais aussi par un taux de féminisation faible mais en progrès : 16,4 % au 31 décembre 2010 contre 10,8 % au 31 décembre 2007.

Tableau 12 – Part d'agents féminins titulaire A+ des ministères

	Au 31 décembre 2007		Au 31 décembre 2010	
	Effectif	Part d'agents féminins	Effectif	Part d'agents féminins
Encadrement et direction	10 195	22,2 %	9 636	25,2 %
<i>Dont Commissaires de police</i>	1 662	21,2 %	1 585	24,7 %
Juridiction, inspection, contrôle et expertise	13 964	54,2 %	11 770	52,6 %
Enseignement supérieur, recherche et assimilés(1)	60 483	33,5 %	23 501	37,3 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives. Pour 2009, tableau 2.1-2, page 179, pour 2010, tableau 2.4-4, page 337.

(1) dans le cadre de la loi LRU et du passage à l'autonomie des universités qui en découlent, des personnels ont été transférés du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche vers les EPA.

Tableau 13 – Part d'agents féminins dans certains emplois civils de direction

	Au 31 décembre 2007		Au 31 décembre 2010	
	Effectif	Part d'agents féminins	Effectif	Part d'agents féminins
Ambassadeur	160	15,6 %	156	14,7 %
Chef de service, directeur adjoint, sous-directeur	451	30,6 %	n.d.	n.d.
Directeur d'administration centrale	145	24,1 %	131	26,7 %
Préfets	191	10,5 %	179	9,5 %
Recteurs	31	25,8 %	29	24,1 %
Secrétaire général d'administration centrale	13	0 %	28	14,3 %
Trésorier-payeur général	100	8 %	n.d.	n.d.

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives. Pour 2009, tableau 2.4-3, page 271, pour 2010, tableau 2.4-4, page 337.

2.3 - TEMPS PARTIEL

Les femmes sont très fortement représentées parmi les agents à temps partiels, dans la catégorie A+.

Au 31 décembre 2007, 2,8 % des titulaires de catégorie A+ travaillent à temps partiel (la majorité à 80 % d'un temps complet) et 85 % sont des femmes. Elles ont en moyenne entre 45,2 et 47,4 ans.

Au 31 décembre 2010, 12 % des agents titulaires de la FPE travaillent à temps partiel (17,9 % des femmes titulaires contre 3,5 % des hommes).

Tableau 14 – Part d'agents féminins à temps partiel, par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Femmes	14,1 %	24,0 %	26,1 %
Hommes	3,3 %	2,9 %	5,1 %

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.7-2, page 354.

Au sein des corps et emplois d'encadrement supérieur, on ne trouve que 6 % des femmes à temps partiel mais 1 % des hommes.

2.4 - MOBILITÉ

Les femmes titulaires des corps et emplois d'encadrement et de direction, et plus particulièrement celles relevant des emplois à la décision du gouvernement et assimilés, changent plus souvent de ministère et de corps que les hommes relevant des mêmes corps et emplois, alors qu'elles changent moins souvent de région de fonction.

Au sein des corps de l'enseignement supérieur et de la recherche, les femmes changent plus souvent de corps et de région que les hommes.

En revanche, parmi les titulaires des corps de juridiction, d'inspection, de contrôle et d'expertise, les femmes changent moins fréquemment de ministère, de corps et de région que les hommes.

2.5 - REPRÉSENTATION

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la FPE².

2.5.1 – ORGANISMES CONSULTATIFS

Tableau 15 – Part d'agents féminins dans le conseil supérieur de la fonction publique d'État

		Effectif total	Part d'agents féminins
Représentants du personnel	Titulaires	21	52,4 %
	Suppléantes	42	33,3 %

Source : Faits et chiffres 2011-2012, tableau 2.4-6, page 339.

¹ 40 % sont des médecins, 30 % des maîtres de conférences, les autres sont magistrats ou ingénieurs.

² Les examinateurs doivent être de niveau hiérarchique supérieur à celui du corps ouvert au recrutement.

2.5.2 – JURYS DE CONCOURS

Les données les plus récentes qui couvrent la période 2001-2006 indiquent que globalement, la part des femmes dans les jurys de concours a été en progression, passant de 36,1 % à 47,6 %.

Sur cette même période, les agents féminins ont également été plus nombreux à assumer les responsabilités de président, passant de 19,6 % à 31,6 %.

Tableau 16 – Évolution de la part des agents féminins dans les jurys

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Parmi les jurys	36,1 %	38,1 %	43,5 %	42,4 %	45,9 %	47,6 %
Parmi les présidents	19,6 %	22,8 %	24,2 %	24,4 %	25,5 %	31,6 %

Source : DGAFF, *Faits et chiffres*, édition 2012, tableau 2.4.5, page 338.

Champ : concours offrant plus de 50 postes.

Tableau 17 – Part des agents féminins dans les jurys et parmi les présidents en 2006, selon le niveau de concours

Niveau du concours	Part d'agents féminins dans les jurys en 2006	Part d'agents féminins parmi les présidents en 2006
Administrateur	40,7 %	25 %
Attaché	37 %	27,3 %
Ingénieur	46,6 %	32,4 %
Enseignant	51,4 %	14,7 %
Secrétaire administratif	50,4 %	32,2 %
Technicien	45,5 %	23,1 %
B et C Police prison	32,7 %	16,7 %
Adjoint administratif	52,2 %	38,6 %
Ouvrier	48,2 %	26,3 %

Source et champ : cf. tableau 16.

ANNEXE 11

**PLACE DES AGENTS FÉMININS AU
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

ANNEXE 11

PLACE DES AGENTS FÉMININS AU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Le bilan statistique du ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration (MIOMCTI) concerne les personnels gérés par le secrétariat général du ministère de l'intérieur¹. Il est complété par des données sur les personnels civils de la gendarmerie nationale qui ont été progressivement intégrés en gestion depuis 2009.

1 - SITUATION D'ENSEMBLE

1.1 - EFFECTIFS ET PART D'AGENTS FÉMININS EN 2010

Le personnel féminin représente 27,2 % de l'effectif total du MIOMCTI.

Tableau 1 – Effectif et part des femmes

	Effectif total	Part d'agents féminins
Corps du secrétariat général	47 626	69,1 %
Police nationale	130 155	20,5 %
<i>Dont personnels actifs</i>	125 392	19,4 %
Gendarmerie nationale	96 107	15,7 %
<i>Dont personnels civils</i>	2 763	1,3 %
Sécurité civile (militaires)	1 456	13,6 %

Source : bilan social 2010 du ministère de l'intérieur.

1.2 - AGE MOYEN EN 2010

L'âge moyen des femmes atteint 46,3 ans en 2010, en diminution par rapport à 2009 (47 ans) ; il est sensiblement identique à celui des hommes (46,2 ans en 2010 contre 46,6 ans en 2009).

¹ Le périmètre exclut les personnels affectés en direction départementale interministérielle, en juridiction administrative et auprès du contrôleur budgétaire et comptable ministériel, les personnels du culte ainsi que les agents en congé longue durée, en congé parental, en disponibilité, hors cadre, en détachement, etc

2 - LES AGENTS FÉMININS DANS LES FONCTIONS D'ENCADREMENT

Au sein du corps des administrateurs civils, 23 % des agents sont des femmes.

La proportion de femmes hauts fonctionnaires a augmenté entre 2007 et 2009, puis s'est stabilisée entre 2009 et 2010.

Tableau 2 – Part des agents féminins selon la fonction d'encadrement en administration centrale

	2008		2009		2010	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A+ encadrement	18 %	82 %	19 %	81 %	19 %	81 %
A encadrement	54 %	46 %	53 %	47 %	54 %	46 %
A+ et A sans encadrement	48 %	52 %	50 %	50 %	52 %	48 %

Source : bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives.

Tableau 3 – Répartition des agents féminins selon la fonction d'encadrement en administration centrale

	2007	2008	2009	2010
A+ encadrement	5 %	7 %	6 %	9 %
A encadrement	41 %	48 %	50 %	40 %
A+ et A sans encadrement	54 %	45 %	44 %	51 %

Source : bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives.

La représentation féminine reste majoritaire pour les postes de chefs de section et adjoints de section.

Tableau 4 – Proportion d'agents féminins par fonction d'encadrement en administration centrale

	2009	2010
A+ Directeur	21 %	26 %
Chef de bureau	49 %	40 %
Adjoint aux chefs de bureau	55 %	49 %
Chef de section et adjoint	54 %	52 %
Filière SIC et technique	14 %	16 %

Source : bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives.

Au sein du corps préfectoral, la part des femmes fluctue chez les préfets et augmente chez les sous-préfets.

Tableau 5 – Part d'agents féminins au sein du corps préfectoral

	2007	2008	2009	2010
Préfets	7,9 %	12,1 %	12,8 %	9 %
Sous-préfets	16,7 %	17,1 %	20 %	20 %

Source : bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives.

La proportion de femmes en préfecture augmente dans la plupart des fonctions d'encadrement. Une grande majorité d'entre elles occupe des postes de chef de bureau ou d'adjoint au chef de bureau.

Tableau 6 – Évolution entre 2009 et 2010 de la part d'agents féminins selon les fonctions

A+ Corps préfectoral	A Directeur des services du cabinet	A Directeur de préfecture	A Secrétaire général de sous- préfecture	A Chef de bureau	A Adjoint au chef de bureau	A et A+ Sans encadrement
- 1 %	+ 6 %	- 3 %	+ 1 %	+ 2 %	= %	+ 3 %

Source : bilan social du ministère de l'intérieur.

3 - LES AGENTS FÉMININS ET LA MOBILITÉ

Globalement, le taux de mobilité des personnels féminins, administratifs, techniques et spécialisés, tout périmètre d'emploi, est de 8,7 % en 2010. Le taux de mobilité des femmes apparaît alors supérieur à celui des hommes, à l'exception des agents de catégorie C.

En ce qui concerne le personnel administratif :

- en administration centrale, le taux de mobilité des femmes est inférieur à celui des hommes, respectivement 24,4 % et 24,2 %. Les agents féminins de catégorie C ont un taux de mobilité supérieur à celui constaté pour les autres catégories ;
- en préfecture, le taux de mobilité des femmes est inférieur à celui des hommes, respectivement de 10 et 13,4 %. Ce sont les agents féminins de catégorie C qui sont les moins mobiles.

Tableau 7 – Taux de mobilité 2010 des agents féminins

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Tout périmètre d'emploi	14,7 %	11,8 %	7 %
Personnels administratifs d'administration centrale	26,1 %	18,7 %	26,7 %
Personnels administratifs des préfectures	13,7 %	12 %	8,2 %

Source : bilan social 2010 du ministère de l'intérieur.

4 - LES AGENTS FÉMININS ET LE TEMPS DE TRAVAIL

4.1 - PART DES EFFECTIFS A TEMPS PLEIN

Le taux d'agents féminins travaillant à plein temps a progressé d'un point entre 2008 et 2010.

Tableau 8 - Effectifs travaillant à temps plein, par sexe

	2008	2009	2010
Hommes	97 %	97 %	97 %
Femmes	73 %	74 %	77 %
Ensemble	82 %	82 %	83 %

Source : bilan social 2010 du ministère de l'intérieur.

4.2 - PART DES EFFECTIFS À TEMPS PARTIEL

En 2010, 17 % des personnels administratifs, techniques, spécialisés et scientifiques sont à temps partiel. Près du quart des agents féminins est à temps partiel.

Tableau 9 - Effectifs à temps partiel par catégorie – Historique 2005 à 2009

		2005	2006	2007	2008	2009
Catégorie A	Hommes	97	82	67	61	58
	Femmes	470	457	463	474	452
Catégorie B	Hommes	143	146	136	31	127
	Femmes	1 474	1 500	1 517	1 539	1 503
Catégorie C	Hommes	275	238	230	199	196
	Femmes	4 941	4 776	4 586	4 263	4 083

Source : bilan social 2009 du ministère de l'intérieur.

4.3 - L'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme² au ministère de l'intérieur s'établit, hors police nationale et gendarmerie nationale, à 5,6 % en 2010, contre 5,7 % en 2009. Il est moins important en administration centrale (3,9 %) qu'en préfecture (5,9 %). Dans les deux cas, il est plus élevé pour le personnel féminin.

Tableau 10 – Taux d'absentéisme 2010 des agents féminins selon l'affectation

	Administration centrale	Préfecture
Congé maladie ordinaire	3 %	3,8 %
Congé de longue maladie et de longue durée	2,1 %	2,2 %
Accidents du travail	0,2 %	0,3 %
Tous motifs	5,2 %	6,3 %

Source : bilan social 2010 du ministère de l'intérieur.

5 - LA PLACE DES FEMMES DANS LA POLICE NATIONALE

5.1 - EFFECTIFS

Les effectifs restent majoritairement masculins mais la part des femmes est en constante augmentation. Alors qu'il était de 19 % en 2000, il est de 26,1 % en 2010.

La répartition par âge ne change pas selon le sexe : les trentenaires sont majoritaires et les quadragénaires constituent une classe creuse dans les deux cas.

Les femmes ne dépassent jamais plus d'un quart des corps actifs. Leur part augmente avec le niveau de responsabilité. Elles sont 18 % en corps d'encadrement et d'application (CEA) et 23 % en corps de conception et de direction (CCD) ainsi en corps de commandement (CC).

² Le taux d'absentéisme est le résultat obtenu du nombre de jours d'absence (hors week-end)/nombre de jours théoriques travaillés.

5.2 - AGENTS FÉMININS SELON LES CORPS

Dans tous les corps, excepté pour les corps techniques, une inversion de la répartition homme/femme a été constatée. La part des femmes augmente chez les actifs et diminue chez les administratifs, techniques et scientifiques. La progression la plus importante s'observe chez les commissaires et dans les emplois d'inspecteurs généraux-contrôleurs généraux (IG-GG).

Tableau 11 - Évolution de la parité dans les différents corps

	Corps d'encadrement et d'application (CEA)	Corps de commandement (CC)	Corps de conception et de direction (CCD)	Personnels administratifs	Personnels scientifiques	Personnels techniques
2004	14 %	17,4 %	17,4 %	83,5 %	65,7 %	42,1 %
2005	17,6 %	22,8 %	23,4 %	81,6 %	64 %	27 %

Source : bilan social 2010 de la police nationale.

La baisse significative de femmes dans les corps techniques s'explique par un fort recrutement entre 2004 et 2010, d'adjoints techniques et d'ouvriers d'Etat, corps essentiellement masculins.

Elles ont 6 ans de moins que les hommes dans le CCD, 4 ans de moins dans le CC, trois ans de moins dans le CEA, deux ans chez le personnel technique, un an chez le personnel administratif et six mois chez les scientifiques. Ces chiffres illustrent un mode d'accès différent : les femmes entrent majoritairement par concours externe, les hommes bénéficient davantage de « l'ascenseur social ».

5.3 - AVANCEMENT DES AGENTS FÉMININS DES CORPS ACTIFS

En 2010, 81 agents ont bénéficié de l'avancement au sein du CCD³ ; 76,5 % des hommes ont été concernés et 23,5 % de femmes. Cette proportion reflète à peu près le pourcentage de répartition des hommes et des femmes au sein de l'ensemble de ce corps.

Pour ce qui est du corps de commandement⁴, l'avancement a concerné 76,9 % d'hommes et 23 % de femmes (ces dernières représentent 22,8 % de ce corps en 2010).

Les avancements aux grades de brigadier, de brigadier-chef et de major (corps d'encadrement et d'application) ont concerné 84 % d'hommes et 16 % de femmes.

5.4 - TEMPS DE TRAVAIL PARTIEL DES AGENTS FÉMININS

Le temps partiel peut être :

- thérapeutique : les trois quart du personnel ayant bénéficié d'un temps partiel thérapeutique appartient aux corps actifs. 60 % des bénéficiaires sont des hommes.
- choisi : les bénéficiaires sont majoritairement féminins (90 %) et pour plus de la moitié, administratives (55 %). Ces proportions évoluent peu par rapport à 2009.

Les personnels les plus susceptibles de choisir un temps partiel sont les administratifs (14 %), les femmes (12 %) et les catégories C (9 %). Cependant, 9,5 % des femmes de catégorie B des corps actifs, sont à temps partiel.

³ Inspecteur général, contrôleur général et commissaire divisionnaire.

⁴ Capitaine et commandant.

ANNEXE 12

**LE PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ
DANS QUELQUES ARMÉES
ÉTRANGÈRES**

ANNEXE 12

LE PERSONNEL MILITAIRE FÉMININ DANS QUELQUES ARMÉES ÉTRANGÈRES

Afin d'établir une présentation homogène entre les pays, les données contenues dans cette annexe sont principalement issues du volet « féminisation » de l'étude prospective intitulée « Forces terrestres futures : études de la population militaire mixte à l'horizon 2025 » du 23 novembre 2012.

Les tentatives de comparaison entre armées étrangères comportent des limites et sont d'autant plus difficiles que les informations et les données disponibles sont qualitativement et quantitativement disparates.

La question de l'intégration des femmes soulève des problèmes analogues dans les différents pays étudiés. Certains d'entre eux ouvrent l'ensemble des emplois aux femmes, d'autres s'y refusent encore partiellement. Certains pays déploient des femmes dans des opérations extérieures, parfois dans la zone de combat, d'autres s'y refusent.

Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre du processus de féminisation varient selon la place et le rayonnement de l'institution militaire dans la société, mais aussi suivant les facteurs culturels et historiques qui la caractérisent.

Toutefois, la manière dont le processus de féminisation se développe est conditionnée par des dimensions communes :

- l'action publique en faveur de l'égalité femmes-hommes,
- le passage de l'armée de conscription à l'armée professionnelle,
- l'attractivité des forces armées.

1 - ÉTATS-UNIS

La montée en puissance de la féminisation s'est faite progressivement mais a atteint son apogée lors de la première guerre du Golfe. Le rôle des femmes n'a cessé de croître au cours des vingt dernières années ; elles servent aujourd'hui dans toutes les formations exceptées celles dont les postes sont désignés comme du combat direct¹. Les ultimes barrières seraient en passe de tomber. Le secrétaire à la défense a décidé de lever ces dernières restrictions d'ici 2016.

Le recrutement des femmes se fait dans le cadre d'une politique permettant d'accéder selon le niveau d'études aux différentes catégories de grade. L'entrée des femmes dans l'armée tient pour une bonne part à des raisons sociales.

Le déroulé de carrière des femmes est, dans les principes, strictement identique à celui des hommes. La situation familiale pouvant constituer un handicap dans le déroulement de la carrière, l'armée américaine a mis en place un dispositif complet d'aides aux familles et aux femmes enceintes.

Il n'y a aucune différence, pour un poste donné, entre les hommes et les femmes en matière de rémunération.

Parmi les militaires masculins, les réticences concernant la féminisation sont peu nombreuses, y compris au sein du corps des Marines. Mais la mixité au sein des années n'est pas encore une question aboutie², en dépit de réels progrès réalisés.

¹ La question de l'affectation des femmes aux postes de combat déborde désormais le seul cadre des armées et fait débat dans l'opinion publique comme au sein des instances politiques. La tendance générale est qu'il faut faire évoluer la politique d'affectation et déterminer s'il faut aller jusqu'à interdire aux femmes certains postes ou des unités ou s'il faut désormais laisser plus d'initiative au commandement pour pouvoir engager des femmes au combat. L'opinion publique est plutôt favorable à la présence des femmes au sein de l'US ARMY et à leur participation aux OPEX.

² Dans son rapport 2009, le service « sexual assault prevention and response office » relevait que durant l'année fiscale 2009, il y avait eu 3230 agressions sexuelles impliquant un militaire, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente.

1.1 - QUELQUES DATES CLÉS

Entre 1941 et 1945, le nombre de femmes portant l'uniforme de l'armée américaine représentait un peu plus de 2 % des effectifs totaux. Au lendemain de la guerre, l'armée américaine n'attirait plus les femmes. Une loi a été votée au début de la guerre froide qui autorisait leur engagement permanent, mais limitait leur nombre à 2 % de l'effectif total des armées et les excluait des grades supérieurs et des zones de combats.

Jusqu'au début des années soixante dix, leur nombre a stagné puis régressé à 1,5 % des effectifs totaux en 1968.

En octobre 1975, une loi autorisait les femmes à entrer dans les académies militaires fédérales. Elles ont eu alors à affronter une hostilité réelle de la part de leurs collègues masculins pour lesquels l'intégration des femmes dans l'institution la plus prestigieuse des forces armées américaines était plutôt mal vécue.

Les effectifs des femmes ont d'abord représenté 8 % des effectifs totaux pour atteindre 15 % à la veille de la dernière guerre d'Irak. Ce chiffre masque cependant une forte inégalité selon les armées (6 % dans les Marines).

1.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

Les postes que les femmes ne sont pas autorisées à tenir en OPEX sont clairement identifiés.

Un document, très fourni, destiné strictement aux femmes, donne des indications très précises pour qu'elles puissent « vivre leur féminité » :

- en matière d'hygiène, de principes nutritionnels de base, de suivi médical,
- de composition complémentaire du paquetage,
- d'aménagement des conditions d'exercice du métier pour des femmes enceintes.

Un « conseil de grossesse » est mis en place au niveau du commandement qui statue sur les différents cas et conseille le commandement et les intéressées à partir de la réglementation existante en matière d'affectation, d'habillement autorisé, d'aides éventuelles, de limitations de service, de restrictions d'engagement pour les activités de terrain ou pour les OPEX.

2 - CANADA

L'armée canadienne recrute dans le respect de la loi sur « l'emploi équitable » qui reconnaît quatre « groupes désignés » devant en bénéficier, parmi lesquels les femmes. La règle est que le pourcentage de « personnes désignées » recrutées par l'armée soit comparable à leur proportion dans la population active qualifiée pour les postes en question. L'acceptation de la présence des femmes par les hommes est reposée sur les sujets suivants : critères physique de sélection, cohésion, conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, relations entre les hommes et les femmes dans les unités, place des femmes dans les armes de combat.

Les programmes de formation ont été réaménagés pour mieux prendre en compte la place de la femme. En matière de recrutement et d'entraînement, il n'existe aucune différence de critère. Les barèmes pour les épreuves physiques ont été réaménagés.

L'ensemble des spécialités est ouvert aux femmes, sans aucune restriction. Les femmes sont fortement représentées dans les métiers de soutien. Elles sont peu représentées, voire absentes, dans les métiers dits combattants où leur présence est pourtant possible depuis une dizaine d'années ; au bout de ces dix ans d'expérience, les premiers résultats montrent l'échec de l'intégration des femmes dans les armes de combat.

² Ces groupes désignés sont : les femmes, les peuples autochtones, les minorités visibles, les personnes handicapées.

Le nombre de candidates reste inférieur aux objectifs. La discrimination existe toujours. De nombreuses démissions sont observées. Dans l'armée de terre, une part importante de femmes officiers quittent les armées, à la fin de leur premier contrat, ce qui correspond au grade de capitaine et/ou 10 années de service.

La représentation des femmes dans les grades élevés reste très faible.

Alors que les femmes sont peu représentées dans les forces armées, elles sont largement plus nombreuses dans la réserve où elles n'ont pas l'obligation de répondre à toutes les exigences des soldats de carrière (mobilité, mission extérieure) et malgré une moindre compensation (80 % de la solde de base des militaires dits *réguliers*, à grade égal).

2.1 - QUELQUES DATES CLÉS

Jusqu'en 1965, les femmes n'ont été recrutées dans l'armée canadienne qu'en temps de guerre.

En 1965, il a été décidé d'employer des femmes de façon permanente, avec un contingentement représentant 1,5 % de l'effectif des trois armes.

En 1967 puis en 1970, la « *Royal Commission on the Status of women* » a formulé des recommandations pour faire progresser le statut des femmes. À partir du milieu de la décennie 70, la majorité des spécialités était ouverte aux femmes.

En 1980, les collègues militaires se sont ouverts aux femmes. Les unités combattantes ne leur étaient toujours pas accessibles.

En 1989, le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné aux armées canadiennes de supprimer toutes les restrictions encore existantes afin de parvenir à une pleine intégration des femmes au sein de l'institution militaire.

En 1990, le comité consultatif ministériel sur l'intégration des genres dans les Forces canadiennes est créé. Il a été remplacé en 1998 par le comité consultatif ministériel sur *l'intégration des genres et l'équité en matière d'emploi* dans les Forces canadiennes. Il réalise régulièrement des bilans de progression dans le domaine de « *l'équité en matière d'emploi et de l'égalité entre les sexes* ».

Depuis 2000, les femmes ont accès à toutes les spécialités militaires.

2.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

Les couples militaires ne bénéficient d'aucune politique particulière en matière de choix d'affectations, qu'ils aient ou non des enfants.

Des institutions se chargent d'aider les conjoints en recherche d'emploi et d'apporter un soutien aux familles dont un des parents est déployé en opérations.

3 - ROYAUME-UNI

Les femmes sont depuis longtemps présentes au sein des armées britanniques. C'est à partir des années 80 que leur présence s'est accrue pour répondre aux besoins du recrutement.

Quatre facteurs ont contribué à l'ouverture accrue de l'armée de terre aux femmes :

- l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail ;
- les pressions internes en faveur d'une amélioration des perspectives de carrière des femmes déjà présentes au sein des armées ;
- la technicisation des matériels ;
- l'attitude des nouvelles générations de responsables politiques.

Depuis 1988, tous les postes sont ouverts aux femmes à l'exception de ceux en lien direct avec le combat. Les Britanniques se refusent à mettre des femmes dans les postes où elles pourraient se trouver en mesure de mettre directement hors de combat un adversaire.

Les Britanniques se posent la question de la différenciation ou non des tests physiques. Les armées imposaient des tests physiques différenciés selon le genre. Depuis 1998, l'armée de terre a enclenché un processus qui tend à passer d'une norme différenciée à une norme identique. Un document fixe les conditions physiques de toutes les recrues, quel que soit leur genre pour pouvoir accéder aux différents types de postes dans l'armée de terre. Sur cette question les avis divergent. Les nouvelles missions n'excluent pas les anciennes³.

Tableau 1 – Pourcentage de femmes militaires au Royaume-Uni de 2000 à 2010

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
7,3 %	7,6 %	7,8 %	8,1 %	8,5 %	8,7 %	9,0 %	9,1 %	9,3 %	9,5 %	9,7 %

Source : I. Eulriet, *Women and the Military in Europe. Comparing Public Cultures*.

L'effectif féminin est passé de 5,7 % (en 1990) à 9 % (en 2006) alors que les effectifs militaires globaux décroissaient d'un tiers.

En 2006, les femmes représentaient 11,2 % du corps des officiers et 8,7 % des militaires des autres grades. Elles sont peu nombreuses parmi les officiers généraux (3) ou supérieurs (20 colonels).

Tableau 2 – Pourcentage de femmes militaires au Royaume-Uni en 2010, par catégorie et par armée

	Army	Navy	RAF
Officiers	11,3 %	9,7 %	15,4 %
Sous-officiers	5,5 %	7,1 %	8,5 %
Autres militaires	7,4 %	11,5 %	15,4 %

Source : I. Eulriet, *Women and the Military in Europe. Comparing Public Cultures*.

C'est dans l'armée de terre que l'exclusion des femmes des postes de combat est la plus marquée (30 % des postes sont inaccessibles). La *Royal Air Force* a ouvert 96 % de ses emplois aux femmes (à l'exception du *RAF regiment* qui accomplit des tâches identiques à celles de l'infanterie) et la *Royal Navy*, 73 %. Les *Royal Marines* et les forces sous-marines sont exclues de ces chiffres.

Le mouvement d'ouverture de tous les métiers aux femmes continue de s'accroître. Les restrictions d'accès aux postes de combattants qui leur étaient jusqu'ici interdit sont discutées. Il n'est pas certain qu'elles soient maintenues.

En général, les femmes sont parfaitement intégrées dans le milieu militaire. Le principe d'égalité en matière de gestion de carrière entre les hommes et les femmes est clairement affirmé. Il n'y a pas de discrimination positive ou négative vis-à-vis du personnel féminin. La féminisation n'apparaît pas comme une source particulière de problème, ce qui n'exclut pas des difficultés.

Un code de conduite sociale, rédigé en 2000 et révisé en 2007, donne les directives pour le comportement social du personnel dans les forces armées. Il est complété par un « *Equality and Diversity Schemes* » valables pour les forces armées et la police, application de « *l'Equality Act* » de 2006 qui crée un devoir aux autorités publiques de promouvoir l'égalité entre les sexes et interdit la discrimination sexuelle ou le harcèlement.

³ La Cour de justice européenne a reconnu aux états membres de l'union européenne la possibilité de déroger aux principes de l'égalité entre les genres pour raison de sécurité nationale.

Malgré leur place reconnue, les femmes officiers ayant une famille éprouvent de réelles difficultés à concilier les exigences de leur carrière et celles de leur famille ce qui les pénalise souvent en matière d'avancement.

Les femmes mènent moins à leur terme leurs engagements que les hommes ; l'écart est plus accentué pour les non-officiers que pour les officiers. Très peu de femmes quittent les armées en ayant accompli une carrière complète (environ 2,3 %).

Environ 12 % des femmes officiers quittent les armées pour de multiples raisons. La grossesse n'est pas mentionnée parmi les motifs pour la catégorie officiers alors qu'elle l'est pour les autres (15 % des départs chez les non-officiers féminins).

Pour les OPEX, il n'y a pas d'aménagement des effectifs : les unités partent avec leur personnel. Le pourcentage de femmes engagées en OPEX est le reflet exact du pourcentage de femmes dans l'armée de terre britannique. Il n'y a pas d'adaptation particulière des équipements en OPEX pour les femmes.

3.1 - QUELQUES DATES CLÉS

En 1939, les femmes constituaient 2,3 % du personnel en uniforme. 9,4 % en septembre 1943 et 8,2 % à la fin de la guerre.

En 1949, un corps séparé pour les femmes : *WRAC (Women's royal army corps)* est créé. Ce corps a été dissous en 1992. Pendant cette période, les femmes occupaient principalement des tâches administratives mais étaient l'objet de restrictions en matière d'emplois, de grades ou de possibilités de déploiements au-delà des frontières.

Les années 1980 marquent le début de l'élargissement de la place accordée aux femmes au sein des armées, pour répondre notamment à des besoins de recrutement.

À partir de 1984, une politique volontarisme est développée : création de formations mixtes, déroulés de carrière identiques, ouverture des postes aux deux genres (sauf certains emplois opérationnels), mise en œuvre de critères de sélection neutre sans référence au genre.

En 1991, le principe de départ des armées des femmes militaires dès lors qu'elles sont enceintes est rejeté. Dans le même temps, un congé de maternité est mis en place.

À partir du 1er avril 1998, tous les postes sont ouverts aux femmes, à l'exception de ceux en lien direct avec le combat.

Depuis 1998, des changements sont intervenus selon quatre axes politiques :

- augmentation du nombre de postes offerts aux femmes ;
- introduction et mise en œuvre du *Physical selection standards* ;
- développement de stratégies destinées à favoriser l'égalité des opportunités professionnelles et de la gestion de la diversité au sein des armées ;
- codification générale des emplois au sein des armées.

3.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

Actuellement, toute femme enceinte ou adoptant un enfant a droit à un congé de maternité de 26 semaines (indemnisé) et peut bénéficier d'un congé supplémentaire (non indemnisé).

Un nouveau père bénéficie de deux semaines payées de congé de paternité.

Des congés supplémentaires pour s'occuper des enfants peuvent être pris par l'un des deux parents. Ceux-ci ne sont pas indemnisés et ne sont pas pris en compte dans le calcul du temps de service. Sans être un droit, des permissions exceptionnelles peuvent être accordées pour raison de famille.

Au nom de l'efficacité opérationnelle, aucune flexibilité de service n'est reconnue mais les unités évitent, sauf nécessité opérationnelle particulière, la projection en opérations de deux membres d'un couple ayant des enfants en bas âge. Les personnels doivent se charger eux-mêmes de la garde de leurs enfants et s'acquitter des frais de garde.

4 - ALLEMAGNE

La féminisation de l'armée allemande est un phénomène récent. Les appelés et les volontaires « service long » sont tous des hommes. Les femmes sont très minoritaires : 5,5 % des effectifs, dont la moitié dans le service de santé, seul service qui leur soit accessible jusqu'en 2000. C'est seulement depuis 2001⁴ que les femmes peuvent s'engager dans toutes les carrières de la *Bundeswehr* (durée limitée ou carrière).

Afin de combler le manque de représentation des femmes dans l'armée, la loi a établi des quotas par métier. Pour faciliter l'atteinte des objectifs, à aptitudes égales, la candidature féminine est privilégiée par rapport à un concurrent masculin. Pour améliorer le recrutement de femmes, l'armée cherche à utiliser de plus en plus de militaires féminins comme recruteurs.

Tableau 3 – Pourcentage de femmes militaires dans la Bundeswehr de 2000 à 2010

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
2,4 %	3,1 %	4,0 %	4,7 %	5,5 %	6,1 %	6,8 %	7,5 %	8,3 %	8,7 %	9,1 %

Source : I. Eulriet, *Women and the Military in Europe. Comparing Public Cultures*.

En 2007, les militaires féminins de la *Bundeswehr* représentaient 0,5 % des officiers généraux, 7,5 % des officiers supérieurs et 5,4 % des officiers subalternes, contre 9,3 % des militaires du rang et 11,3 % des sous-officiers.

Tableau 4 – Pourcentage de femmes militaires dans la Bundeswehr en 2010, par catégorie et par armée

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Forces interarmées de soutien
Officiers	2,2 %	6,0 %	2,8 %	5,0 %
Sous-officiers	6,0 %	8,3 %	6,6 %	8,2 %
Militaires du rang	5,1 %	6,4 %	7,5 %	9,6 %

Source : I. Eulriet, *Women and the Military in Europe. Comparing Public Cultures*.

Le commandement allemand hésite à engager des femmes en OPEX au sein des unités combattantes. Celles qui sont déployées occupent des postes de soutien.

Les hommes font preuve d'un assez grand scepticisme quant à l'aptitude des femmes à effectuer des exercices physiquement exigeants et à exercer des fonctions de supérieurs hiérarchiques. Ils soulignent l'effet négatif des femmes sur la cohésion des petites unités de combat et l'effet de gêne que pourrait créer la présence de femmes lors des situations de combat. C'est le groupe des sous-officiers qui émet l'appréciation la plus négative, groupe dans lequel se situent essentiellement les femmes militaires. Les militaires du rang masculins sous contrat perçoivent les militaires du rang féminins comme des concurrents.

⁴ Suite à un arrêt de la Cour Européenne de justice.

4.1 - QUELQUES DATES CLÉS

Début 2001 : Autrefois cantonnées au service de santé et aux formations de musique militaire, les premières femmes sont engagées dans l'ensemble des spécialités de la *Bundeswehr*.

1er janvier 2005 : Promulgation de la loi pour l'*assimilation* des militaires féminins et masculins. Les réglementations suivent désormais celles des employés civils de l'administration militaire et de la justice. Ces mesures peuvent être suspendues en cas de crise ou de conflit.

4.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

Pour faciliter l'intégration des femmes dans l'armée, des mesures spécifiques ont été adoptées afin d'améliorer la conciliation de la vie familiale et vie professionnelle.

Depuis novembre 2005, une ordonnance est en vigueur permettant aux femmes comme aux hommes militaires du rang, dans certaines conditions, d'effectuer une activité à temps partiel pendant 12 ans maximum. Les demandeurs doivent avoir effectué quatre ans de service et avoir un enfant de moins de 18 ans ou un parent en situation de dépendance.

5 - ESPAGNE

L'armée espagnole est féminisée depuis 1988, mais la professionnalisation a accentué le phénomène à cause de l'augmentation rapide des effectifs des militaires du rang professionnels. Le recrutement des femmes a été un atout pour la réussite de la professionnalisation.

Une des particularités de l'armée espagnole réside dans le fait que les femmes recrutées dans les forces armées l'ont d'abord été dans les postes de commandement, d'officiers et de sous-officiers, et par la suite dans les grades les plus élémentaires.

Le critère de l'égalité est strictement respecté lors du processus de sélection, sauf dans les épreuves physiques et sportives où les critères peuvent être différenciés.

Les perspectives de carrière sont identiques ; celles-ci ont la possibilité d'accéder à toutes les fonctions et postes dans les forces armées, sans qu'aucune affectation leur soit interdite.

Pour les conditions de vie des femmes militaires, les armées bénéficient du soutien d'instances politiques, administratives ou consultatives qui collaborent directement avec le ministère de la défense⁵. Un centre d'études de la situation de la femme dans les forces armées évalue périodiquement les processus de sélection et la situation des femmes dans les forces armées : critères physiques de sélection, cohésion, conciliation vie familiale/vie professionnelle, relations hommes/femmes dans les unités, place des femmes dans les armes de combat.

Tableau 5 – Effectifs de femmes militaires dans les forces armées espagnoles et pourcentage par armée, en 2012

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Autres organismes
Effectifs	9 331	2 568	2 783	632
Pourcentage	11,8 %	12,2 %	13,3 %	20,1 %

Source : Observatorio military para la igualdad, 31 décembre 2012, chiffres de la Direccion General de Personal del Ministerio de Defensa.

⁵ Par exemple, l'*Instituto de la Mujer* participe à la réflexion et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des femmes militaires.

12,3 % des effectifs en activité dans les forces espagnoles sont des femmes militaires (données 2012). Le pourcentage des femmes officiers est de 7,3 % alors que celui des militaires du rang est de 16,9 %.

Tableau 6 – Répartition par catégorie de grade en 2012

Officiers	7,3 %
Sous-officiers	3,2 %
Militaires du rang	16,9 %

Source : Observatorio military para la igualdad, 31 décembre 2012, chiffres de la Direccion General de Personal del Ministerio de Defensa.

Tous les postes sont ouverts aux femmes. Celles-ci sont fortement représentées dans les métiers du soutien (ressources humaines, transmissions, informatique) et pas ou peu représentées dans les métiers dits combattants. Plus généralement, certaines spécialités techniques, transposables dans la société civile, sont particulièrement féminisées.

Les femmes participent aux OPEX, sans aucune restriction, mais le pourcentage de femmes engagées en OPEX reste néanmoins peu élevé. Etre mère constitue un frein aux désignations pour les OPEX.

Les contraintes géographiques et familiales pèsent, dans les forces espagnoles comme dans les autres armées alliées, sur la disponibilité et sur la mobilité plus lourdement pour les femmes que pour les hommes.

L'opinion publique espagnole considère de manière positive la présence des femmes militaires. Par contre, parmi les militaires, les réticences sont nombreuses. Des règlements, des sanctions disciplinaires ou à caractère pénal sont prévus pour les cas de harcèlement sexuel.

5.1 - QUELQUES DATES CLÉS

Avant 1988, les emplois réservés aux femmes se limitaient essentiellement aux emplois administratifs.

En 1988, un décret royal a ouvert l'accès des femmes dans les armées. Il autorisait les femmes à se présenter à certains concours d'entrée dans les académies supérieures militaires mais en nombre limité d'emplois et de grades militaires. Elles ne pouvaient devenir militaires du rang.

En 1989, une loi a étendu l'accès des femmes à tous les corps des trois armées et a renouvelé la garantie aux femmes de leur promotion dans les mêmes conditions que les hommes.

En 1999, les forces armées espagnoles se sont professionnalisées. Un statut commun à tous les militaires (loi 17/1999) permet l'application du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Cette loi a supprimé les restrictions d'accès à certaines unités.

Le décret du 9 mars 2001 a marqué la fin du service militaire obligatoire.

5.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

La politique du personnel a introduit des mesures de discrimination positive afin d'articuler vie professionnelle et vie familiale des femmes.

Un dispositif permet aux femmes militaires de bénéficier de congés de maternité ou d'adoption, d'un changement de poste comportant moins de risques lors de leur grossesse, de la réduction du temps de travail durant la période de l'allaitement. Ces dispositions sont proches de celles des salariés du secteur privé.

Une loi de novembre 1999 :

- prolonge le congé de maternité en cas de naissances multiples ;
- assouplit les conditions de son utilisation par le père ;
- élargit l'application du congé parental aux enfants de moins de 8 ans : temps compté comme travail à temps complet pour l'ancienneté ;
- allonge les congés parentaux pour obligations familiales aux membres de la famille dépendants, jusqu'au second degré de consanguinité.

Les tenues des femmes ont été adaptées en 2008.

En 2011, la commission mixte des droits de la femme a annoncé la création de garderies dans les casernes pour faciliter la garde des enfants.

6 - ITALIE

L'interdiction faite aux femmes de s'engager dans les armées a été levée par une loi du 20 octobre 1999. C'est la professionnalisation décidée en 2004 qui a donné une réelle accélération au processus de féminisation des armées italiennes.

De nombreux cas de harcèlement sexuel ont décrédibilisé l'armée italienne auprès des femmes ; l'encadrement a eu beaucoup de mal à adapter ses méthodes à la présence de femmes (surprotections occasionnant des inégalités de traitement difficiles à supporter par leurs homologues masculins).

Un dispositif a été adopté par la suite pour une pleine égalité femmes-hommes. L'ensemble de la législation et les règlements s'applique aux militaires, sans distinction entre les hommes et les femmes.

Sur le plan des principes, le métier militaire est ouvert aux femmes au même titre, avec les mêmes garanties et les mêmes perspectives que pour les hommes. La féminisation récente des armées italiennes a permis de prendre en compte la réglementation européenne et de tirer des leçons des expériences des autres pays.

En matière de formation et d'entraînement, il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes à l'exception de critères différents pour les épreuves sportives.

Il en est de même dans le domaine de l'emploi. Les femmes peuvent accéder à tout type d'emploi, qu'il soit logistique ou de combat. Il n'existe pas non plus de différence de traitement pour l'envoi en OPEX.

L'accès des femmes est admis dans les différentes catégories et dans tous les corps ou spécialités des armées italiennes.

Tableau 7 - Taux de féminisation des armées italiennes

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Autres services (Carabinieri)
Officiers	2,4 %	7 %	3,1 %	5,5 %
Sous-officiers	0,6 %	0,8 %	0,6 %	1,3 %
Militaires du rang	9,6 %	6,6 %	8,3 %	1,3 %
Taux de féminisation global	6,5 %	3,5 %	2,3 %	1,5 %

Source : Mission militaire française à Rome, données année 2012 (les effectifs de la marine excluent la capitainerie des ports).

6.1 - QUELQUES DATES CLÉS

A partir de 1987, les femmes italiennes ont été autorisées à faire un service militaire.

En 1997, une loi leur donne accès à tous les services (garde financière, armées, carabinieri).

En 1999, elles sont autorisées à s'engager.

En 2000, un contingent de 20 % de femmes est ouvert à l'Académie militaire pour les diplômées voulant devenir officier.

En 2006, tous les quotas ont été supprimés.

6.2 - LA GESTION ADMINISTRATIVE DE LA FÉMINISATION

Dans les centres de formation, des garanties particulières sont accordées aux femmes enceintes. L'état de grossesse et les éventuelles absences autorisées ne doivent pas avoir un impact négatif en termes de formation ou d'établissement du classement au mérite et par conséquent sur l'intégration dans les Corps à l'issue du concours.

Si une femme militaire cesse son activité pour grossesse, qu'il s'agisse de cessation d'activité obligatoire ou facultative, ces périodes sont considérées comme des jours de service effectif et sont comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté minimale pour l'accession au grade supérieur.

Pendant les périodes de non activité facultative, l'intégralité du traitement est maintenu pendant les 45 premiers jours du congé parental et représente 30 % au-delà du 45e jour (au lieu de 30 % du début jusqu'à la fin du congé parental accordé au personnel de la fonction publique).

Des garanties en matière d'emploi ont été prévues par un décret du Président de la République :

- dispense, sur demande, de superposition complète des horaires de service pour des conjoints appartenant la même administration et ayant des enfants de moins de 6 ans ;
- dispense, sur demande, pour la mère ou pour le père, alternativement, du service de nuit jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- dispense, sur demande, pour la mère ou la famille monoparentale, du service de nuit ou de travail par roulements sur 24h jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- interdiction d'envoyer en mission hors garnison ou en service de maintien de l'ordre pendant plus d'une journée, sans l'accord de l'intéressé, le personnel ayant des enfants de moins de 3 ans, qui a présenté une demande pour dispense de service nocturne ou de travail par roulements ou de superposition de service ;
- dispense, sur demande, des tours de service nocturnes pour le personnel ayant à sa charge une personne handicapée ;
- possibilité pour le personnel féminin admis à un concours interne et ayant des enfants de moins de 12 ans de suivre le stage de formation dans l'école la plus proche de son lieu de résidence, parmi celles organisant ce stage.

« Au sein de la marine italienne, un dispositif original est mis en place : le contrat initial d'engagement du marin fixe le nombre minimal d'années d'embarquement pour chaque grade en fonction de sa spécialité d'emploi. La femme militaire peut être enceinte quand elle le souhaite mais si elle n'a pas réalisé le quota d'embarquement de son grade avant la naissance de son enfant, elle sera alors obligée de le faire après, sinon il y a une rupture de son contrat avec des indemnités financières qu'elle doit reverser. Ce système s'applique également aux hommes ⁶ ».

Ce système permet de donner de la lisibilité à la carrière et aux aspects conciliation vie professionnelle/vie privée, ce qui contribue ainsi à limiter les désillusions et les réorientations en cours de carrière. Celle-ci, peut ainsi, au moins théoriquement se dérouler sans que les choix familiaux n'interfèrent avec le déroulement de la carrière professionnelle.

⁶ Cf. Recueil d'informations par le capitaine de frégate Allain, 2008.

7 - ISRAËL

Avant même que soit proclamée l'indépendance de l'Etat d'Israël, les femmes ont représenté une part estimée à 15 % des effectifs mobilisés. Lors de la guerre d'indépendance (1947-1949), elles ont occupé dès le début, des positions décisives, de combat et de commandement, Mais l'institutionnalisation de l'appareil de défense israélien a ensuite conduit à une forme de marginalisation des femmes militaires. Il a fallu attendre 1973 pour voir des recrues féminines s'élever dans la hiérarchie militaire.

Les femmes représentaient environ 34 % des effectifs de l'armée israélienne. Elles étaient particulièrement présentes dans les corps éducatifs, médicaux et dans les unités de renseignement.

Les avancées enregistrées depuis 1973 ont conduit à une incorporation progressive du personnel féminin dans de nouveaux secteurs : infanterie, corps d'instruction, escouades de contrôle maritime, génie de combat, surveillance et contrôle maritime, recueil de renseignement.

Les forces armées font preuve de volontarisme en ce qui concerne l'engagement des recrues féminines et les mesures d'intégration ont rendu davantage de positions accessibles aux femmes et donné lieu à certaines nominations « visibles ».

Les femmes sont peu représentées dans les plus hauts échelons de la hiérarchie dont l'accès repose principalement sur l'appartenance à des unités combattantes au cours de sa carrière.

Les recrues féminines sont réduites à employer des stratégies de contournement pour trouver leur place, notamment adopter des comportements masculins.

L'intégration des femmes continue à se heurter à des résistances culturelles, structurelles, institutionnelles, sociales et à des traditions masculines. En dépit d'une volonté affichée d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes, les forces demeurent marquées par un modèle hiérarchisé qui intègre une supériorité de prestige et de compétence des recrues masculines sur les recrues féminines. Lorsqu'une mesure en faveur de l'intégration des femmes est mise en place, les schémas culturels de l'armée procèdent à rebours⁷.

S'ajoute aujourd'hui une difficulté nouvelle : la multiplication et la radicalisation des soldats religieux (nationalistes-religieux et ultra-orthodoxes). L'intégration des soldats-religieux a pour corollaire la détérioration de la condition des femmes dans les armées.

Les ultra-orthodoxes considèrent que la mixité en milieu militaire manque au principe de pudeur. Après avoir obtenu la séparation entre les sexes dans les logements, la mise en place d'un code vestimentaire strict, l'interdiction des contacts physiques pendant les exercices, ils ont enjoint les autorités militaires à de nouvelles réformes plus exigeantes. Les autorités militaires ont agi de manière discordante, laissant apparaître un manque de cohésion dans leur politique d'encadrement.

⁷ Par exemple, lorsque la formation des officiers non combattants s'est ouverte aux femmes en 2003, l'enseignement s'est fortement masculinisé, en intégrant des marches plus longues, des exercices plus éprouvants...

⁸ Les exemples se multiplient : 4 recrues féminines ont été mutées d'un bataillon où ont été affectés des ultra-orthodoxes. Lors d'une cérémonie officielle, des élèves officiers sont partis sous prétexte que des recrues féminines entonnaient des chants patriotiques expliquant leur décision par leur volonté d'observer la loi halachique qui leur interdit d'écouter une femme chanter. Cent recrues féminines ont quitté une réception après qu'un officier du rabbinat militaire leur ait demandé de se rendre dans une zone séparée, à 50m. Un rabbin a déclaré publiquement qu'un soldat religieux doit refuser d'occuper un poste qui le contraindrait à donner des ordres à des recrues féminines ou pire, à en recevoir. En 2012, une centaine d'étudiants (15 à 18 ans) ont signé une pétition dans laquelle ils dénoncent notamment l'obligation d'assister aux cérémonies officielles au cours desquelles les femmes chantent

7.1 - QUELQUES DATES CLÉS

En 1952, un amendement à la loi sur la conscription de 1950 a réservé aux hommes l'accès aux unités de combat et les postes requérant des aptitudes physiques élevées. Après la création d'un « corps féminin », les femmes ont été davantage considérées comme « *gardiennes de la natalité* » que comme soldat et ont été affectées à des postes subalternes d'administration et de soutien.

En 1973, les recrues féminines se sont élevées dans la hiérarchie militaire.

A partir de 1993, de multiples initiatives en faveur de l'intégration des femmes sont mises en place.

En 2000, un amendement de la loi sur la conscription a disposé que toutes les femmes qui servent dans l'armée devaient avoir accès aux mêmes missions et aux mêmes droits que les conscrits hommes. Un second amendement a également prévu un nombre significatif d'exceptions à ces mesures.

En 2001, une unité de conseil préposée aux « affaires féminines », a été créée afin de garantir la promotion des femmes et l'égalité des opportunités dans les armées (formation, équité dans les attributions de postes, services d'écoute et d'assistance). Toutefois, son influence réelle est restée limitée.

En 2007, un comité a remis à l'état-major des armées un rapport relatif à la participation des femmes à la défense nationale. Les recommandations visaient à doter l'armée d'une structure plus égalitaire, ouvrir tous les postes aux femmes, adapter la durée du service militaire au poste et non plus au genre, imposer les mêmes motifs d'exemption aux hommes et aux femmes, modifier les critères de sélection en atténuant notamment l'importance des épreuves physiques. Ce rapport n'a pas été suivi d'effets.

TABLEAU COMPARATIF DES ARMÉES OCCIDENTALES

	États-Unis	Royaume Uni	Canada	Allemagne	Espagne	Italie
Taux de féminisation	15,4 %	7,76 %	11,10 %	8,70 %	12,12 %	5,09 %
Date de début de la féminisation	1975	1984	1998	2001 ⁹	1988 puis 1999	1999
Année de la professionnalisation	1968	1962	1970	2001	1999	2004
Existence de quotas au recrutement	Non	Non	Oui – objectif de 25 %	Oui	Non	Supprimés en 2006
Tests physiques de sélection hommes/femmes	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui mais possibilité d'épreuves physiques différenciées	Oui
Mesures particulières appliquées aux femmes militaires		Accent mis par le ministère de la défense sur l'ouverture aux femmes, aux minorités ethniques et aux homosexuels	Loi sur l'emploi équitable au profit des femmes, des peuples aborigènes, des minorités visibles, des personnes handicapées	A qualification égale, le choix d'une femme sera préféré à celui d'un homme tant que le quota de femmes prévu n'est pas atteint		
Engagement des femmes dans les OPEX	Avec restriction (femmes exclues des postes combattants)	Avec restriction (femmes exclues de certaines armes)	Sans restriction mais échec de l'intégration des femmes dans les armes de combat	Sans restriction mais peu de femmes réellement engagées		Sans restriction – les femmes peuvent accéder à tout type d'emploi logistique ou de combat

⁹ Maintien de la conscription pour les hommes.

		États-Unis	Royaume-Uni	Canada	Allemagne	Espagne	Italie
Déroulements de carrière différenciés	Sur le plan des principes et des textes	Non	Non	Non	Non	Non	Non
	Dans les faits	Postes fermés aux femmes : ceux dont la mission de base est l'engagement au sein d'un groupe de combat	Dans l'armée de terre, 30% des postes sont inaccessibles	Le principe d'égalité est mal accepté par les hommes	Le principe des quotas est mal accepté par les hommes qui voient une discrimination à leur égard	Les femmes sont sur-représentées dans les métiers du soutien et quasi absentes dans les métiers dits combattants	Prise en compte des périodes de cessation d'activité pour maternité
Opinion publique favorable à la féminisation		Favorable	Très favorable	Très favorable	Favorable	Très favorable	Favorable
Traitement du harcèlement sexuel		Dispositif préventif et répressif	Dispositif préventif et répressif	Programmes contre le harcèlement	Dispositif préventif et répressif	Directive sur l'éthique militaire (2002) et dispositif préventif et répressif	Dispositif préventif et répressif

Source : Direction générale pour l'armement – « Forces terrestres futures : études de la population militaire mixte à l'horizon 2025 » - Rapport technique du 23 novembre 2012, volet féminisation.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

AFAT	Auxiliaire féminine de l'armée de terre
APM	Affaires pénales militaires
ARD	Agence de reconversion de la défense
ASM	Anti sous marine

B

BAC	Baccalauréat
BCP	Bureau condition du personnel
BdD	Base de défense
BEP	Brevet d'études professionnelles

C

CAC	Concept de combat rapproché
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CC	Corps de commandement
CCD	Corps de conception et de direction
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDT	Commandant
CEA	Corps d'encadrement et d'application
CESU	Chèque emploi service universel
CGA	Contrôle général des armées
CSNU	Conseil de sécurité des Nations unies
CPCS	Centre de pilotage et de conduite du soutien
CREDOC	Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
C2SD	Centre d'études en sciences sociales de la défense

D

DADS	Déclarations annuelles de données sociales
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DOM	Département outre-mer
DPMM	Direction du personnel militaire de la marine
DRHAA	Direction des ressources humaines de l'armée de l'air
DRHAT	Direction des ressources humaines de l'armée de terre
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense

E

ECPAD	Établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense
EMA	État-major des armées
EMAT	État-major de l'armée de terre
EMIA	École militaire interarmes
EPA	Établissement public à caractère administratif
ESCC	Écoles de Saint Cyr Coëtquidan
ESM	Ecole spéciale militaire
ESR	Engagement à servir dans la réserve
ETP	Équivalent temps plein

F

FFA	Forces féminines de l'Air
FP	Fonction publique
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
-------	--

I

IG-GG	Inspecteur général-contrôleur général
IGeSA	Institut de gestion sociale des armées
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IOR	Intervention opérationnelle rapprochée
IPSA	Infirmière pilote, parachutiste et secouriste de l'Air
IRSEM	Institut de recherche stratégique de l'École militaire

J

JDC	Journée de défense et de citoyenneté
-----	--------------------------------------

L

LCL	Lieutenant-colonel
LRU	Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

M

MIOMCTI	Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration
MoD	Ministry of Defense (Ministère de la défense britannique)

O

OCTA	Officier du corps technique et administratif
OED	Observatoire économique de la défense
ONU	Organisation des Nations Unies
OPEX	Opération extérieure
ORSA	Officier de réserve en situation d'activité
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

P

PESC	Politique étrangère de sécurité commune
PIA	Poste interarmées
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés
PSIG	Peloton de surveillance et d'intervention de la gendarmerie

R

RAF	Royal air force
-----	-----------------

S

SARL	Société à responsabilités limitées
SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SDQEFI	Sous-direction des questions économiques, fiscales et internationales
SEA	Service des essences des armées
SFF	Section féminine de la Flotte
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SID	Service d'infrastructure de la défense
SSA	Service de santé des armées

T

TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
-------	---

U

UE	Union européenne
----	------------------

V

VSL	Volontariat service long
-----	--------------------------

W

WRAC	Women's royal army corps
------	--------------------------

The first part of the paper discusses the importance of the research and the objectives of the study. It then presents a literature review of the existing research on the topic. The second part of the paper describes the methodology used in the study, including the data collection and analysis techniques. The third part of the paper presents the results of the study and discusses the implications of the findings. The final part of the paper concludes the study and provides recommendations for future research.

The research was conducted using a quantitative approach, with data collected from a sample of participants. The data was then analyzed using statistical methods to determine the significance of the findings. The results of the study indicate that there is a significant relationship between the variables being studied.

The findings of the study have important implications for the field of research. They suggest that the variables being studied are closely related and that the research has the potential to contribute to the understanding of the topic.

In conclusion, the study has shown that the variables being studied are significantly related. The findings have important implications for the field of research and suggest that further research is needed to explore the relationship between the variables.