

ETUDE PARTICULIERE A OPTION N° B 13

Sous la direction du
Contrôleur général des armées HOFFMANN du CESSD.

LA POLITIQUE D'EQUILIBRE D'EMPLOI HOMMES-FEMMES DANS LES ARMEES

Thème d'étude :

Après un cours rappel historique et un bref aperçu comparatif, il s'agit d'étudier la place et le rôle qui pourraient être dévolus aux hommes et aux femmes dans une armée professionnelle. Sera notamment envisagée la politique de recrutement des hommes et des femmes compte tenu de la suppression récente des quotas.

OFFICIERS REDACTEURS :

- CDT CALAS
- CDT CHAULIEU
- CBA DIARD
- CDT LECLERCQ
- CDT MARCHAND

Sommaire

---oo0oo---

I. RAPPEL HISTORIQUE	6
II. LA SITUATION AUJOURD'HUI	10
II.1 L'ÉTAT DES LIEUX	10
II.1.1 LA SITUATION EN FRANCE	10
II.1.2 ETUDE COMPARATIVE AVEC LES PRINCIPALES ARMÉES EUROPÉENNES	12
II.1.2.1 Le Royaume-Uni	12
II.1.2.2 L'Allemagne	13
II.1.2.3 L'Italie	13
II.1.2.4 Les Pays-Bas	14
II.1.2.5 La Norvège	14
II.2 LE CONTEXTE	14
II.2.1 L'ÉVOLUTION DE L'INSTITUTION	14
II.2.2 LA SUPPRESSION DES QUOTAS	18
II.2.3 LES ÉVOLUTIONS SOCIALES	21
III. LES GRANDS PROBLÈMES DE LA FÉMINISATION	25
III.1 LES FAUX-SEMBLANTS	25
III.2 LA SPÉCIFICITÉ MILITAIRE A L'ÉPREUVE DE LA FÉMINISATION	31
III.2.1 QU'EST-CE QUI CARACTÉRISE LES ARMÉES ?	31
III.2.2 LES VRAIS PROBLÈMES	34

ANNEXES

BIBLIOGRAPHIE

Introduction

---oo0oo---

La féminisation dans les armées a toujours été un sujet passionnel, tout comme l'est actuellement le débat sur la parité hommes-femmes dans la vie politique. Il est communément admis que la France est en retard dans ce domaine, se plaçant avant-dernière parmi les pays européens, juste devant la Grèce, pour la place des femmes dans les assemblées élues. Les Français prennent conscience de la situation difficile de la femme dans la société et prennent nombre de mesures pour l'améliorer, réalisant que celle-ci relève d'un autre temps. Ainsi est votée la loi sur la discrimination sexiste, raciale et religieuse en 1985, sont créées des instances de représentation des droits de la femme, comme la mise en place de madame Geneviève FRAYSSE, déléguée interministérielle aux droits de la femme en 1997, remplacée en 1998 par Madame Nicole PERY, secrétaire d'état rattachée au ministère de Madame Martine AUBRY. Dans la mesure où l'armée est le reflet de la nation, le débat sur la féminisation y est tout naturellement d'actualité. L'adaptation des forces armées à l'accueil des femmes a été lente, difficile, car des traditions fortement enracinées ont toujours marqué l'armée du sceau de la virilité. Avant son retour à la vie civile, dans un document intitulé « L'exercice du métier des armes dans l'armée de terre, fondements et principes », le général Philippe MERCIER, chef d'état-major de l'armée de terre, a demandé au militaire dans le contexte de la refondation, une véritable « *reformulation de ses références* » et insiste sur le rapprochement de l'institution avec la nation. « *S'il importe que l'institution militaire se fasse bien connaître de la société civile, il est non moins nécessaire que l'armée soit à l'écoute de la nation et en phase avec elle, avec ses problèmes et son évolution. Nul doute que la place des femmes, le rôle considérable des médias,.....doivent être pris en considération par l'institution militaire pour contribuer si nécessaire, à faire évoluer ses comportements* »¹. Le débat sur la féminisation a connu récemment une évolution importante, la suppression des quotas imposés au recrutement et à l'emploi de personnels féminins dans les forces armées. Ainsi, le principe même de restriction de l'accès des femmes à certaines carrières militaires a été supprimé. Désormais, les emplois qui, par leur nature ou leurs conditions d'exercice, ne peuvent être ouverts aux femmes sont énumérés limitativement dans un arrêté unique. Il est donc naturel de se poser des questions sur les conséquences de la suppression des quotas : faut-il s'attendre à un raz de marée féminin ? Quelles conséquences aurait cet éventuel raz de marée sur l'efficacité opérationnelle des armées ? Quels problèmes de gestion cela pose-t-il ? Comment les armées gèrent-elles ces problèmes ? Quels sont les moyens d'action ? Faut-il aller vers une véritable politique d'emploi hommes-femmes dans les armées, alors qu'il n'y a jamais vraiment eu de politique de féminisation ? L'armée doit-elle être le champ privilégié d'application du

¹voir à ce sujet DESAUBLIAUX Patrice-Henry, L'armée de terre sans camouflage, Le Monde, 05.02.99

principe de stricte égalité en matière de possibilités offertes et de responsabilités ? Ou alors, les différences physiques ou sociales entre les sexes, la nécessité de protéger les générations futures ou encore d'autres considérations socio-psychologiques doivent-elles limiter l'emploi des femmes dans les forces armées ?

C'est pour réfléchir sur ces questions qu'a été créé au sein du Collège interarmées de défense un petit groupe d'étude mandaté par le Contrôleur général des armées HOFFMANN.

La constitution elle-même de ce groupe est en rapport avec le sujet. En effet, le responsable du groupe, composé de cinq officiers, est un commandant féminin de l'armée de terre. Un des membres du groupe est un commandant de l'arme du matériel, marié à un officier féminin, un autre, commandant de l'arme des transmissions, arme la plus féminisée de l'armée de terre, a commandé une unité élémentaire composée à 50% de personnel féminin, un troisième est un commandant de l'armée de l'air, armée la plus féminisée. Tous ont eu dans leur carrière à travailler avec du personnel féminin, supérieur ou subordonné et en ont tiré des enseignements divers. On peut cependant regretter que la composition soit quelque peu déséquilibrée et ne reflète pas toutes les armées concernées. En effet, composé de quatre officiers de l'armée de terre et d'un officier de l'armée de l'air, le groupe n'a pas de représentants de la marine, de la gendarmerie et du service de santé. L'étude ne saurait ainsi être tout à fait complète, la sensibilité des membres étant un élément majeur dans une telle étude. Le groupe a tenté de pallier ce manque ressenti en associant de manière informelle des officiers de la marine, de la gendarmerie et du service de santé du CID qui ont bien voulu accéder à cette requête. Qu'ils en soient ici remerciés. L'étude aura donc parfois un accent « terrien » fortement marqué et passera peut-être sous silence des aspects spécifiques auxquels le marin, le gendarme ou le médecin aura été sensible.

Les méthodes utilisées pour la recherche sont principalement l'exploitation de documentation écrite remise par les différents états-majors d'armée, direction de services, directions de personnels, de statistiques de l'Observatoire social de la défense et d'études de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Elles ont été complétées par des entretiens avec les officiers traitants. Le groupe a bénéficié en outre du concours précieux de mademoiselle Katia SORIN, qui rédige actuellement une thèse de doctorat sur le même sujet.

Au cours de son étude, le groupe a pu constater que l'état de la recherche sur le sujet dans les armées est très différent. Ainsi, l'armée de l'air, armée la plus féminisée, semble avoir complètement banalisé ce phénomène et a ouvert toutes ses spécialités aux femmes. La principale préoccupation de l'armée de terre, féminisée depuis longtemps, reste de leur éviter le contact direct et prolongé avec des forces hostiles. La marine, relativement peu féminisée, expérimente depuis peu l'embarquement des femmes. La gendarmerie est également ouverte aux femmes depuis une période relativement courte d'une quinzaine d'années. La marine et la gendarmerie ont donc une population féminine plutôt jeune. Ces

éléments conjugués rendent assez difficile la conclusion d'enseignements tout à fait fiables et des prospectives. Le service de santé enfin sera sans doute le seul à connaître une vague démographique féminine et se penche actuellement sur cette question.

Après un rapide historique, l'étude abordera dans une première partie la situation actuelle de la féminisation dans les armées avec un état des lieux dans les forces françaises et une étude comparative avec les principaux pays européens. Puis, nous étudierons l'évolution du contexte au sein de l'institution et dans la société française. Dans une deuxième partie, nous examinerons les problèmes posés par la féminisation, en évitant les faux semblants et en tentant de voir, avec toute l'objectivité possible, les réels problèmes posés et rencontrés par les femmes au sein des armées, tout en constatant que la professionnalisation et les nouvelles technologies facilitent l'accès des femmes à la carrière militaire. Enfin, nous terminerons par quelques suggestions, qui ne devront pas être considérées comme des solutions, mais comme des seules pistes de réflexion. En effet, le temps imparti et consacré à cette étude est beaucoup trop court pour lui permettre d'être exhaustive, pour permettre au groupe de se substituer aux instances traitantes des armées et de donner des solutions « clés en mains » sur un sujet aussi passionnel.

I. RAPPEL HISTORIQUE

La loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires ne fait plus aucune distinction entre militaires masculins et féminins, les uns et les autres ayant les mêmes droits et les mêmes obligations. La spécificité féminine n'est d'ailleurs évoquée dans la rédaction de ce statut qu'à propos des congés pour couches et allaitement². L'adoption de cette loi est l'aboutissement d'une longue évolution, qui a progressivement ouvert aux femmes l'accès à la plupart des emplois militaires.

L'histoire met en évidence la présence constante, certes à des degrés divers et dans des rôles très différents, des femmes au sein des armées.

Ainsi, dès le VIème siècle, on assiste à la lutte sans pitié entre Frédégonde et Brunehaut, à la tête respectivement des armées de Neustrie et d'Austrasie. Jeanne d'Arc (1412-1431) cherche à délivrer la France de l'occupation anglaise et Jeanne Hachette³ permet par son courage la délivrance de Beauvais assiégée. Sous Louis XIV, Geneviève PREMOY, dit le chevalier BALTHAZARD, s'enrôle déguisée en homme dans le régiment de Condé-Dragons. Elle se distingue au siège de Valenciennes et sera nommée sous-lieutenant. Blessée au combat, sa véritable identité sera découverte par le médecin du régiment. Elle peut cependant rester dans l'armée. Parallèlement, les armées sont suivies⁴ par une deuxième armée, aussi nombreuse, constituée par les épouses, les prostituées, les vivandières et cantinières. Les célèbres cantinières Thérèse JOURDAN, Joséphine TRINQUANT et Marie TÊTE DE BOIS s'illustreront également sur les champs de bataille. Il faut enfin noter des armées entières de femmes commandées par des femmes pendant la Révolution comme Théroigne de MERICOURT et Olympe de GOUGE, qui prononce cette célèbre phrase « La femme a le droit de monter sur l'échafaud, elle doit avoir le droit de monter à la tribune ». Toutefois, le décret de la Convention Nationale du 30 avril 1793 exclut les femmes soldats des armées. Certaines, en raison de leurs actions héroïques, pourront cependant rester. A partir de la Révolution et sous Napoléon, les vivandières, cantinières et blanchisseuses verront leur place officiellement reconnue et progressivement réglementée, alors que l'ordre du jour du 3 octobre 1806 de Watzbourg interdira les cohortes de femmes « inutiles » (épouses, prostituées et amantes).

Le XIXème siècle verra l'officialisation de la présence des infirmières et leur participation aux guerres napoléoniennes, à la guerre de Crimée en 1854, puis à toutes les campagnes entre 1870 et 1914. Par la suite, les femmes seront acceptées dans les armées, sous un statut civil, mais ce sera toujours une

² voir article 53 2°

³ de son vrai nom Jeanne FOURQUET ou LAISNE

⁴ d'où leur nom de « suiveuses »

intégration forcée par les nécessités de la guerre et le besoin d'hommes au front. En outre, elles ne seront présentes que dans des spécialités réservées en raison de leurs qualités supposées naturelles⁵.

Les premiers pas de l'intégration

Il faudra attendre la première guerre mondiale pour voir les débuts de l'intégration. Les femmes occupent des emplois militaires reconnus lors du conflit. Mais il s'agit d'emplois de non-combattants comme infirmières, bénévoles ou des emplois subalternes dans les bureaux. Elles prennent aussi, dans les usines, les exploitations agricoles, les commerces et les administrations, la place des hommes partis au combat. Certaines d'entre elles entrent en résistance, comme Édith CAVELL, Louise TULIEZ, Henriette MORIAME ou Mary de CROY ou se tournent vers le renseignement comme Louise de BETTIGNIE⁶. Elles laisseront pour la plupart leur vie au service de leur cause. D'autres agents de l'ombre ne passeront même pas à la postérité : elles disparaissent à tout jamais dans les geôles de Sietburg.

Des statuts d'abord civils

La présence officielle des femmes dans les armées ne remonte qu'à la deuxième guerre mondiale. En effet, une loi votée en 1938 permet des engagements volontaires féminins, mais sous statut civil uniquement. Par contre, elles doivent appliquer les règles militaires : port de l'uniforme, obligation à la discipline et salut au supérieur. Après l'appel du 18 juin 1940, la première unité de volontaires françaises, secrétaires et conductrices ambulancières, est créée par décision du War Office et des Forces françaises libres. Des unités analogues seront mises sur pied en 1941 dans la marine et l'armée de l'air. C'est le 7 novembre 1940 qu'est créé à Londres, le « Corps féminin » rattaché aux Forces françaises libres. De cette initiative naîtront de multiples corps militaires féminins. Dans l'armée de l'air, quatre femmes deviennent le 27 mai 1940 "pilotes auxiliaires féminines de l'air". En 1941, est créé un corps indépendant de volontaires féminines surnommé "les filles de l'air". Dans l'armée de terre, elles sont encore limitées dans les emplois d'état-major, du service de santé, du service social, de la police militaire féminine, comme mécanographes, interprètes, secrétaires, sténodactylographe et spécialistes des transmissions. Le Corps féminin des Transmissions est créé en 1942. En 1943, les Rochambelles, ambulancières et secouristes, participent au sein de la 2ème DB aux campagnes de France et d'Allemagne.

L'ambiguïté du statut des femmes transparaît véritablement dans le décret du 11 janvier 1944 qui crée

⁵ Katia SORIN, *Vivre l'armée au féminin*, mémoire de maîtrise, département de sociologie, université de Nantes, octobre 1995, p. 22

⁶ sous le pseudonyme de Alice ou Pauline DUBOIS.

un statut provisoire pour la seule durée de la guerre (EVDG). Il confirme le caractère civil des formations féminines. Ce décret permet cependant la création la même année du corps des AFAT (Auxiliaires Féminins, puis Arme Féminine de l'Armée de Terre) et le dote du premier statut officiel du personnel féminin. Les AFAT constituent « une formation militaire féminine ayant pour objet de remplacer les militaires hommes dans les emplois qui peuvent être tenus par des femmes »⁷. « L'intégration est donc constituée sur la base d'un principe de différenciation »⁸. Les spécialités ouvertes s'accroissent, mais, à la fin de la deuxième guerre mondiale, la plupart des personnels féminins retourne à la vie civile.

Le service de santé se distingue dans une exception particulière. Le 10 mai 1945, un décret fixe le statut du corps militaire de liaison administrative pour l'Extrême-Orient. C'est à ce titre que des officiers médecins et pharmaciens féminins continueront de servir en Indochine.

Enfin un statut militaire

La reconnaissance des femmes comme militaire à part entière est marquée par deux étapes. L'adoption du statut provisoire de 1951 donne aux femmes un statut militaire différent de celui des hommes. Le statut définitif de 1972 consacre l'intégration complète des femmes dans la communauté militaire, au moins sur le plan juridique.

Le décret du 15 octobre 1951 portant statut du personnel des cadres militaires féminins dote chaque armée d'un corps de personnels féminins militaires. Ce statut est très différent de celui des hommes. Il insiste sur le fait qu'il ne peut y avoir aucune assimilation avec la hiérarchie du personnel masculin, il a sa propre hiérarchie et des règles de gestion et d'avancement particulières. Il marque cependant une étape importante dans l'intégration des femmes, puisqu'il lui reconnaît un statut de militaire. La formation de trois mois s'effectue à Dieppe, mais celle-ci n'est pas vraiment militaire. Les emplois offerts se limitent aux états-majors, aux services de santé, des transmissions et du matériel. Les femmes du service de santé disposeront, quant à elles, à partir du 12 décembre 1952 d'un décret d'assimilation statutaire complète avec leurs homologues masculins des corps de santé militaire des trois armées.

Le 29 octobre 1970, Michel DEBRE, ministre d'état chargé de la Défense Nationale, donne des directives pour que soit élaboré un statut non discriminatoire des personnels militaires.

Véritable tournant, la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires ne fait plus aucune discrimination statutaire entre militaire masculin et féminin et fera enfin des femmes des militaires à part entière, au moins dans les textes. Dans les décrets suivants portant statut particulier des corps des

⁷ Instruction du 26 mai 1944 portant règlement sur l'organisation, le recrutement et l'administration des auxiliaires féminins de l'armée de terre

⁸ Katia SORIN, Vivre l'armée au féminin, mémoire de maîtrise, département de sociologie, université de Nantes, octobre 1995, p. 20

officiers des armes, du cadre spécial, du corps technique et administratif, les femmes officiers n'auront accès qu'aux deux derniers corps⁹, les armes leur restant toujours fermées. Pour les sous-officiers, « en raison des conditions de mise en oeuvre et d'intervention des unités de combat, des emplois de sous-officiers de carrière dans les armes de l'armée de terre ne seront ouverts qu'aux hommes »¹⁰

Suite à ce statut, le concours d'officiers spécialistes féminins navigants de l'armée de l'air (convoyeuses de l'air) perdra son exclusivité féminine, mais aucun homme à ce jour ne l'a intégré.

Dans un premier temps, la formation n'est pas commune. Elle se déroule pendant six mois pour les officiers et trois mois pour les sous-officiers à l'École Interarmées du Personnel Militaire Féminin (EIPMF) à Caen. Les formations deviennent communes en 1977 pour les officiers avec la création de l'École Militaire du Corps Technique et Administratif (EMCTA) à Coëtquidan et en 1984 pour les sous-officiers avec l'admission des femmes à l'École Nationale des Sous-Officiers d'Active (ENSOA) de Saint-Maixent.

L'effort d'intégration se poursuivra avec l'adoption de vingt mesures décidées par le Ministre de la Défense Charles HERNU en 1982. Les travaux de la Commission d'étude prospective de la femme militaire¹¹ aboutissent à une nouvelle étape de l'intégration, officialisée par les décrets du 10 février 1983, du 10 mars 1983 et du 9 mai 1985 modifiant les statuts particuliers. Des arrêtés fixent les emplois susceptibles d'être tenus par les femmes. Ainsi l'armée de terre permet en 1983 l'accès aux armes, dans toutes les spécialités, à l'exception des armes de mêlée (infanterie et arme blindée-cavalerie) avec cependant des quotas. Les armes de mêlée finiront également par s'ouvrir en 1985¹². La Légion étrangère, qui n'est pas une arme, reste cependant fermée. Elle l'est toujours actuellement.

L'armée de l'air décide le 1er janvier 1983 que les femmes porteront désormais les mêmes galons que les hommes. Le recrutement est ouvert dans presque toutes les spécialités à l'exception de celles de fusilier commando, de mécanicien armement et de pilote de chasse.

Quant à la marine, dont le recrutement uniquement dans les corps des officiers spécialisés de la marine (OSM) et des commissaires de la marine est limité à 10%, l'embarquement est soumis à une période d'expérimentation qui durera jusqu'en 1987. L'École Navale n'ouvrira ses portes aux femmes qu'en 1993.

La gendarmerie enfin ouvre son recrutement aux femmes dans le corps des officiers et des sous-officiers

⁹ avec un quota de 40% pour le CTA, pas de quota pour le cadre spécial.

¹⁰ Décret portant statut particulier des corps de sous-officiers de carrière de l'armée de terre du 22 décembre 1975, article 3.

¹¹ Cette commission était présidée par le Médecin Général Inspecteur Valérie ANDRE et composée de parlementaires, de personnalités et de militaires des deux sexes.

¹² Quota officiers : 7% dans le Train, les Transmissions, le Matériel, 3,5% pour l'Infanterie, l'Arme Blindée-Cavalerie, les Troupes de Marine, l'Artillerie et le Génie. Cela représente en moyenne une vingtaine de places offertes aux femmes par an.

Quota sous-officiers : 25% des recrutements annuels dans les Transmissions, 7% des recrutements annuels dans le Train et le Matériel, 3,5% des recrutements annuels dans les autres armes.

dans la limite de 5% par an (décret de février 1983), puis de 6,5% (décret de mai 1985).

L'ultime étape de la féminisation a été la suppression des quotas de recrutement dans les armées par le décret de février 1998. Il est cependant nécessaire de souligner les réticences qui se sont traduites immédiatement par l'arrêté du 29 avril 1998 qui fixe "les emplois qui ne peuvent, dans les armées et la gendarmerie, être tenus que par des officiers, sous-officiers et officiers mariniers masculins". Pourtant, on peut saluer l'inversion de la démarche : alors qu'en 1983 on définit les emplois qui peuvent être tenus par les femmes, en 1998 on définit les emplois qui ne peuvent être tenus que par les hommes.

II. LA SITUATION AUJOURD'HUI

II.1 L'ÉTAT DES LIEUX

II.1.1 La situation en France

Cette partie de l'étude s'attache à présenter la situation de la féminisation dans les armées en France en 1997, à partir de données fournies par l'Observatoire social de la défense. Globalement, on peut dire que le taux de féminisation des armées françaises est un des plus élevés en Europe, mais il reste encore modéré : 7,6% pour l'ensemble des armées. Il est même relativement bas pour les officiers : 4,1%. Les situations diffèrent selon les armées. Des tableaux chiffrés sur les trois armées, la gendarmerie et le service de santé figurent en annexes. Dans l'ensemble :

L'armée de terre

Elle compte 8 020 femmes, soit 7,27% des effectifs. La féminisation ne devrait pas dépasser 10%.

Conséquence de la professionnalisation, l'armée de terre va réorganiser ses emplois en domaines de spécialité, pôles de compétences et filières qui tous conserveront des fonctions ouvertes aux femmes. Ayant accès aux mêmes formations que leurs camarades masculins, les personnels féminins sont également titulaires des mêmes diplômes.

La gestion et l'avancement du personnel féminin officier et sous-officier s'effectuent selon les mêmes règles et dans les mêmes structures que pour le personnel masculin.

La marine

Il y a actuellement 3 330 femmes, soit 7,08% des effectifs. Tous les emplois, y compris sur les bâtiments, sont ouverts, à l'exception de l'aviation embarquée, des postes à bord des sous-marins et de fusiliers commandos.

Des officiers féminins ont obtenu un commandement à la mer et l'une d'entre elles commande actuellement un centre de formation à terre, le Centre d'Instruction Navale de Querqueville.

Avec l'ouverture de l'École navale et de l'École du commissariat de la marine en 1993, toutes les formations sont désormais ouvertes aux candidates officiers. Elles ont accès aux mêmes qualifications et aux mêmes diplômes que les hommes. Les femmes non-officiers reçoivent, comme les hommes, les formations qui correspondent aux emplois qui leur sont ouverts.

Le déroulement de carrière du personnel féminin est comparable à celui du personnel masculin à l'exception de la prise en compte du volontariat des mères de famille pour l'embarquement.

Actuellement, six bâtiments de combat embarquent des équipages mixtes. Afin de réaliser dans de bonnes conditions l'embarquement du personnel féminin, les principes suivants ont été retenus :

- l'accès aux locaux réservés aux femmes est strictement réglementé ;
- un effectif féminin réparti dans tous les grades, voisin de 10% de l'ensemble de l'équipage, pour éviter de constituer une minorité et assurer la présence des femmes dans tous les carrés ;
- égalité de traitement entre hommes et femmes à bord.

L'armée de l'air

C'est l'armée qui possède le plus fort taux de féminisation, avec 5 941 femmes soit 11,02% des effectifs.

Cette différence est marquante en ce qui concerne les MDR qui sont féminisés à 24,38%.

Dès 1983, les femmes ont pu devenir pilote de transport. Avec la sortie en 1999, du premier pilote de chasse féminin, tous les postes sont dorénavant ouverts aux femmes.

La gendarmerie

Étant la dernière à avoir accepté de recruter des femmes en 1983, elles ne sont qu'environ 3% des effectifs dont 13 officiers recrutés à la sortie de Saint-Cyr ou sur concours. On peut noter qu'il n'y a pas de femmes de plus de 40 ans et de plus de 15 ans de service, ce qui ne permet de faire le même genre d'étude comparative que dans les autres armées. 70% des femmes sont employées dans des postes de terrain en brigade territoriale ou en section de recherche. La gendarmerie ne semble pas craindre un raz de marée provoqué par la suppression des quotas. En effet, il faudrait 25% de femmes au recrutement maintenant pour obtenir, à terme, 10% de l'effectif en service dans les emplois administratifs.

Si les profils de carrière sont les mêmes pour les hommes et les femmes, certains emplois leur sont encore fermés. Les études qui se déroulent actuellement portent essentiellement sur les sous-officiers puisqu'il n'y a pas de limitations en ce qui concerne les officiers. Elles concernent les emplois dans la gendarmerie mobile, la garde républicaine et les bâtiments de la gendarmerie maritime trop petits pour être adaptés à la féminisation.

Le service de santé

Il a été historiquement le premier service féminisé. Les femmes sont au nombre de 2 808 et représentent 39,27% des personnels, soit 16% des officiers et 66% des personnels non officiers. Le grand record de féminisation se trouve chez les Militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) avec actuellement 83% des effectifs.

Le personnel féminin participe régulièrement aux opérations humanitaires extérieures. Un certain nombre de femmes est affecté dans des régiments opérationnels ou embarqué à bord des bâtiments de la marine nationale.

II.1.2 Etude comparative avec les principales armées européennes¹³

II.1.2.1 Le Royaume-Uni

Le Royaume-Uni compte 15 670 femmes dans les armées réparties comme suit : 7 770 dans l'armée de terre soit 6% de l'effectif, 2 890 dans la marine soit 7,8%, 5 010 dans l'armée de l'air soit 8,9%. Le Royaume-Uni a récemment supprimé son corps féminin spécifique, le *Women's Royal Army Corps (WRAC)* et mène une politique d'ouverture de l'armée aux femmes. Ainsi, actuellement, 70% des postes leur sont ouverts. Les domaines d'emploi qui restent interdits aux femmes sont les suivants : Royal marines, infanterie, arme blindée, régiments de l'armée de l'air. Trois études sont en cours afin d'améliorer la féminisation des armées. Elles concernent l'ouverture de nouveaux emplois interarmées, la possibilité de servir à bord des sous-marins et enfin, la possibilité de servir comme plongeur-démineur. Le critère déterminant de l'exclusion des femmes semble être l'efficacité au combat, argument que met en avant le Royaume-Uni dans la procédure entamée par madame Angela Maria SIRDAR devant la Cour de Justice des Communauté Européennes. En effet, celle-ci s'est vu refuser l'accès à un emploi de cuisinier dans le Royal Marine Corps, qui reste encore fermé aux femmes. Ce refus se fonde sur la doctrine de l'interopérabilité, selon laquelle tout Marine, quelle que soit sa spécialisation, doit être capable de combattre dans une unité commando. Madame SIRDAR invoque la non-conformité de la décision de refus à la directive communautaire 76/207/CEE sur l'égalité entre hommes et femmes en matière professionnelle. Elle a donc porté l'affaire devant un tribunal britannique, qui a estimé que la solution du litige nécessitait une interprétation des dispositions communautaires. Il a posé à la Cour de Justice de la Communauté Européenne (CJCE) plusieurs questions préjudicielles. L'affaire a été plaidée

¹³ Source : rapport sur la conférence 1998 du comité du personnel militaire féminin de l'OTAN, qui s'est tenu du 1er au 5 Juin 1998, rédigé par l'officier féminin en chef de 1ère classe Chantal DESBORDES commandant le Centre d'instruction naval de QUERQUEVILLE.

en audience publique le 27 octobre 1998. La France et le Portugal ont déposé des observations écrites, intervenant au soutien du gouvernement britannique. Il sera intéressant de suivre cette affaire qui est mise en délibéré à la CJCE.

II.1.2.2 L'Allemagne

L'Allemagne, compte tenu du fait de sa spécificité héritée des deux conflits mondiaux et de ses dispositions constitutionnelles, est peu comparable aux autres pays. Les femmes n'ont pas le droit, conformément à l'article 12a de la loi fondamentale (*Grundgesetz*), d'être employées à un service « armé » (*Dienst an der Waffe*). Cette position, justifiée en 1956 par le Parlement fédéral (*Bundestag*) par la volonté d'éliminer toute possibilité pour les femmes de participer activement au combat, ne peut être amendée qu'à la majorité des deux tiers de la chambre basse du parlement¹⁴. En conséquence, l'armée allemande (*Bundeswehr*) n'admet des femmes que dans le service de santé et dans les musiques militaires. Actuellement, la *Bundeswehr* dispose de 390 médecins, dentistes, pharmaciens ou vétérinaires féminins. Cette situation n'est pas contraire à la loi fondamentale, puisque le personnel du service de santé est considéré, en vertu de la Convention de Genève du 12 août 1949, comme non-combattant. Elle compte, au 1er avril 1998, 3 810 femmes, soit environ 0,9% des effectifs de la *Bundeswehr*, dont 3773 dans le service de santé et 37 dans les musiques militaires. La possibilité pour les femmes de servir dans les armes de la *Bundeswehr* nécessiterait donc une modification de la loi fondamentale. Mais la *Bundeswehr* présente une autre particularité, elle n'offre pas de postes administratifs en uniforme. Toutes les tâches administratives sont assurées par une organisation parallèle civile, l'administration de la *Bundeswehr* (*Bundeswehrverwaltung*), qui compte 53 500 femmes sur 187 500 civils, soit 29% des effectifs. Ainsi, l'admission de femmes dans la *Bundeswehr*, si le service armé était par ailleurs autorisé, signifierait donc obligatoirement l'attribution d'un poste à caractère opérationnel ou logistique. Une étude sur la réforme de la *Bundeswehr* est en cours, mais celle-ci ne devrait pas aboutir avant deux ans. Dans le contexte actuel, il est possible que l'Allemagne opte pour la professionnalisation. Elle ne pourrait dans ce cas faire l'économie des personnels féminins, comme beaucoup d'études dans les armées professionnalisées le prouvent.

II.1.2.3 L'Italie

L'Italie, pays au passé patriarcal mondialement connu n'a pas de femmes dans ses armées. Mais les études se poursuivent dans l'intention de leur donner prochainement accès aux carrières militaires dans le cadre d'une réforme des forces armées. Un projet de loi a été déposé dans ce sens. L'opinion publique et la plupart des partis politiques italiens approuvent cette mesure. Ainsi, en 1999, les forces

¹⁴ L'accès des femmes à la fonction publique militaire. Sandrine LE GALL - SAMPAIO, in Revue Droit et Défense, 98/2, p. 22.

italiennes devraient former les premiers officiers féminins, pour que celles-ci puissent à leur tour assurer, quatre ans plus tard, la formation de sous-officiers et militaires du rang féminins. Cependant, à ce jour et à notre connaissance, le processus n'a pas encore débuté.

II.1.2.4 Les Pays-Bas

Les Pays-Bas sont paradoxalement peu avancés dans la féminisation par rapport à d'autres domaines sociaux. Ils comptent 4 019 femmes pour les trois armées et la garde territoriale, soit 7,2% des effectifs, chiffre comparable à celui de la France.

Diverses mesures, qui doivent permettre de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, sont à l'étude (emploi à temps partiel, octroi des congés parentaux, garde des enfants, amélioration de la politique familiale).

II.1.2.5 La Norvège

La Norvège n'a environ que 3% de femmes, qui servent dans les trois armées. Il est à noter que l'éventail des emplois est très ouvert (armes combattantes, commandement de sous-marin, pilotage d'avion de combat). Les armées mènent une campagne énergique de recrutement pour attirer davantage de femmes et élaborent des plans pour les maintenir en service ("*strategic plan for gender equality*").

Comme le montrent les statistiques ci-dessus la diversité des taux de féminisation dans les armées est grande. Certains pays en sont au stade de l'étude du problème comme l'Italie. D'autres ont franchi le pas et en sont à régler des difficultés d'emploi dans des conditions extrêmes telles que le combat ou le maintien de l'ordre comme en Grande Bretagne ou en France. D'autres ont des particularités historiques ou sociologiques comme l'Allemagne.

II.2 LE CONTEXTE

II.2.1 L'évolution de l'institution

Des changements dans le personnel

Les bouleversements géopolitiques de la dernière décennie ont amené la France à réorienter son dispositif de défense. En février 1996, le président de la république annonçait la professionnalisation des armées. Celle-ci vise à disposer de forces expérimentées et entraînées, prêtes à intervenir avec un préavis très court pour remplir des missions extrêmement variées ; des forces aptes à tirer le meilleur parti des systèmes d'armes complexes mis aujourd'hui à la disposition des combattants et qui requièrent une formation longue et coûteuse.

La professionnalisation, inscrite dans la loi de programmation 1996-2002, sera achevée à la fin de cette

période. L'évolution globale des effectifs des armées a les caractéristiques suivantes :

- le nombre de civils augmente de 9276 pour atteindre 83023. Leur poids relatif dans les armées passera de 12,9% à 18,9% ;
- le nombre d'engagés doublera en passant de 44500 à 92500 ;
- le nombre d'officiers et de sous officiers restera stable avec une baisse de 0,7%.

Les postes destinés à être occupés par des civils sont des postes administratifs ou techniques nécessaires au soutien des armées. Cela permettra de recentrer les militaires sur les fonctions opérationnelles. Les secteurs d'activités où la proportion de femmes militaires étaient importantes seront désormais majoritairement occupés par du personnel civil. Les femmes militaires, comme leurs homologues masculins, occuperont donc davantage de postes dans la composante projetable des armées.

Une analyse par armée fait apparaître des tendances différentes. Le nombre de civils de l'armée de terre augmente de 6% pour atteindre 34000. Les civils occuperont des postes stables dans le soutien et l'administration des forces. Or, actuellement, 75% des officiers féminins et 47% des sous officiers féminins sont employés dans les services. Les domaines de spécialité « administration » et « gestion des ressources humaines » regroupent respectivement 20% et 30% des officiers féminins, 42% et 26% des sous officiers féminins. Parallèlement, il ressort d'une enquête faite par le Centre de Ressources Humaines en 1994, que 75% des femmes préférant des conditions de travail stables et des horaires réguliers à la vie opérationnelle. Le pourcentage s'accroît considérablement avec l'âge. Les emplois actuellement occupés par les militaires féminins correspondent donc à l'attente de la majorité d'entre elles.

Le nombre d'engagés passe de 30 200 à 66 600. Actuellement, 3,7% des engagés sont des femmes. L'armée de terre prévoit que cette proportion atteindra 10% en 2002. Le recrutement annuel des engagés va augmenter et se féminiser. Cela confirme les précédents étrangers, plus une armée se professionnalise, plus elle a besoin d'embaucher des femmes.

Pour la marine, le nombre d'engagés reste stable. Le nombre d'officiers et de sous-officiers diminue légèrement. En revanche, le nombre de civils croît fortement avec une hausse de 78%. Actuellement 35% des officiers marinières féminins servent dans la spécialité administrative. Avec la forte augmentation des civils, cette proportion devrait diminuer.

L'armée de l'air voit, de la même façon, le nombre d'engagés augmenter fortement. Il passe de 5800 à plus de 16700. Actuellement, 25% des engagés sont des femmes. Le nombre de civils passera de 4900 à 6730. Comme pour les autres armées, les sous officiers féminins sont majoritairement dans l'administration (54%). L'augmentation du nombre de civils, obligera à redéfinir les postes des femmes

militaires.

En revanche, les évolutions d'effectifs des autres composantes des armées n'entraîneront pas de modifications notables dans les emplois des femmes.

Les femmes militaires seront donc plus nombreuses et leur poids relatif augmentera. Les emplois « stables » où elles sont actuellement majoritaires sont destinés à être occupés par des civils. Elles seront donc davantage intégrées dans les fonctions opérationnelles et donc susceptibles d'être projetées. Ces changements prévisibles constitueront de nouveaux éléments qui devront être pris en compte dans la gestion .

Une armée tournée vers la projection

Une des conséquences de la redéfinition de notre outil de défense concerne les actions extérieures. Elles seront, en effet, plus nombreuses, à la fois pour intervenir sur des théâtres d'opérations dans le cadre d'accords internationaux et aussi pour assurer la présence de la France dans le monde.

Ces dernières années ont montré que les interventions sont fréquentes (Ex-Yougoslavie, Somalie, Rwanda, Congo). Elles se déroulent dans le cadre de l'ONU ou de l'OTAN. Avec les interventions du type de celles qui ont été faites en Somalie ou au Rwanda, est apparu le concept d'ingérence ou d'interventions humanitaires. Dans ce type d'intervention et suivant ce concept, les armées ne servent que de support à l'aide humanitaire et leur rôle se limite à un rôle de sécurisation du soutien logistique qui permet un acheminement efficace des aides gouvernementales et privées. Le danger pour le personnel serait faible et l'emploi de la force inutile. Cette image a été médiatisée au début des années quatre vingt dix. Dans ce contexte, les femmes militaires pouvaient avoir un rôle « pacifique » et leur présence renforçait la vision « humanitaire » des opérations. La réalité a montré que ces interventions sont de véritables opérations de guerre et qu'elles devaient être menées comme telles. Les armes lourdes sont nécessaires et elles peuvent être utilisées. La place des femmes militaires dans ces situations est une place de combattant et ne correspond pas à l'image généralement véhiculée.

Dans le cadre des forces de présence, la restructuration du dispositif des forces prépositionnées a pour principe de substituer aux forces permanentes des unités tournantes qui effectueront des séjours de courte durée (4 mois) . Ce dispositif aura pour conséquence d'étendre les missions de courte durée à toutes les unités qui effectueront donc régulièrement des missions dans les territoires ou départements d'outre mer ou en Afrique. Compte tenu de la présence plus importante des femmes dans les emplois opérationnels, l'envoi de femmes militaires dans ces territoires, pour une durée de plusieurs mois sera donc inévitable.

Par l'évolution prévisible de la place des femmes dans les armées, telle qu'elle a été présentée, il faut donc envisager l'envoi de celles-ci dans les missions extérieures, que ce soit en opération ou en

présence outre mer.

Une nécessaire reconversion

Les engagés des armées ont vocation à faire des carrières courtes. La reconversion vers des emplois civils des engagés en fin de contrat sera un défi que devront relever les armées. Les trois armées appliquent des politiques différentes de recrutement et de carrière de ses engagés. Les problèmes liés à leur reconversion seront donc différents.

L'armée de terre estime que les engagés auront une durée moyenne de service de huit ans. Le flux annuel sera donc d'environ 8000 hommes ou femmes à reconvertir.

L'armée de l'air a opté pour des engagés pouvant effectuer un maximum de service de huit ans. Le flux annuel devrait être de 2500 militaires techniciens de l'air. Ces techniciens seront recrutés avec le niveau du CAP ou du BEP. Le flux annuel est estimé à 2500 par an.

La marine aura des engagés de longue durée (4 ans et plus) qui auront une véritable formation professionnelle et donc une possibilité de reconversion réelle. Elle recrutera aussi, pour des emplois ne nécessitant aucune qualification, des jeunes sans qualification et en échec scolaire, pour une durée maximale de deux ans. Pendant la durée de ce contrat, aucune formation particulière n'est prévue. La reconversion de cette population passera par les missions locales pour l'information et l'orientation des jeunes.

Les problèmes de reconversion diffèrent donc selon les armées. Elles cherchent toutes à trouver des équivalences entre les postes qu'elles proposent aux engagés et les métiers civils afin que le temps de service dans les armées puisse être considéré par les entreprises comme une expérience professionnelle réelle.

Des systèmes d'armes plus complexes

La dernière évolution de cette fin de siècle analysée ici concerne les systèmes d'armes qui, compte tenu de l'évolution technologique, nécessitent des compétences techniques plus élevées. La force physique nécessaire au service des armes devient moins importante. Dans un conflit moderne, où des hauts niveaux technologiques sont mis en oeuvre, les capacités de réaction, la résistance au stress et à la fatigue deviennent des qualités plus importantes que la force physique. Il reste toujours des situations ou des emplois où la force est indispensable, mais ils restent marginaux et très spécifiques. On peut citer, par exemple, des actions commandos où le volume d'équipements à emporter à dos d'homme est important, des opérations de terrassement ou de maintenance mécanique.

Dans ce contexte, le handicap physique qui était généralement reproché aux femmes militaires, a une moindre importance. Elles sont aussi aptes physiquement que leurs homologues masculins à tenir la

majorité des emplois militaires.

II.2.2 La suppression des quotas

En février 1998, les quotas au recrutement des femmes dans les armées sont supprimés. On pourrait donc penser qu'il n'existe donc plus aucune barrière à l'entrée des femmes dans les armées et qu'il risque de se produire un véritable raz de marée féminin. Le spectre d'une armée à terme composée à 50% de femmes apparaît. Nous pensons que si cette dernière affirmation relève de la fiction, la France ne verra pas non plus un raz de marée féminin. Les quotas en place jusqu'en 1998 n'étaient même pas remplis. Elle verra certainement ses effectifs féminins augmenter, puisque les femmes sont en général mieux placées dans les concours que leurs camarades masculins. Ceci risque d'être particulièrement sensible dans le service de santé. Cependant, les armées disposent toujours de moyens de réguler le flux de personnel féminin.

Cette suppression des quotas est liée aux évolutions de la société, aux nouvelles contraintes de la professionnalisation, mais aussi, et peut-être en premier lieu, correspond-t-elle à une mise en conformité juridique. L'armée, reflet de la nation, se doit, elle aussi, de tenir compte de l'évolution de la place de la femme dans la société, mais on lui reconnaît une spécificité qui peut justifier certaines contraintes et obligations particulières. C'est ainsi que le Conseil d'État, tout en rappelant le principe d'égal accès aux emplois publics, reconnaît la non-application de ce principe pour les fonctions qui justifient de distinctions de recrutement, eu égard aux conditions particulières dans lesquelles sont accomplies certaines missions.

L'origine des quotas

A ce stade, on peut rappeler que la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires pouvait paraître très novatrice puisqu'elle ne comporte aucune disposition restrictive pour l'accès des femmes à la carrière militaire (voir supra). Même si ce principe est repris dans certains statuts particuliers (comme celui des MITHA), c'est pourtant dans la majorité des statuts particuliers que l'on va trouver des limitations, qui peuvent prendre deux formes :

- soit le statut instaure des quotas de recrutement féminin, c'est le cas pour :
 - les officiers et sous-officiers des armes (terre et marine),
 - les trois commissariats,
 - le corps technique et administratif (terre, service de santé, services des essences, armement),
 - les ingénieurs et sous-officiers des essences,

- les ingénieurs des études et techniques d'armement,
 - les commis greffiers,
- soit le statut prévoit que les arrêtés annuels de recrutement fixeront eux-mêmes la proportion d'hommes et de femmes admis à intégrer le corps, c'est le cas pour :
- les trois corps d'officiers des armes de l'armée de l'air,
 - les corps militaires de médecins, pharmaciens chimistes et vétérinaires biologistes des armées,
 - le corps technique et administratif (marine)
 - les officiers spécialisés de la marine.

Par décret N° 98-86 du 16 février 1998, le gouvernement sur le rapport du ministre de la défense, a modifié dix-sept décrets statutaires de différents corps d'officiers et de sous-officiers dans le sens d'une suppression du principe de la limitation quantitative de l'accès des femmes aux carrières militaires. Ainsi, dès 1998, les concours de recrutement ne limitent plus le nombre de places offertes aux femmes. En supprimant ainsi les quotas, la France s'est mise en conformité avec le droit international, le droit communautaire et le droit national. En effet, selon des jugements rendus, le principe des quotas était de plus en plus fragilisé. Une décision du 30 juin 1988 de la Cour de justice des communautés européennes refuse aux administrations françaises de maintenir un système recrutement distinct en fonction du sexe dans la police. Cependant, il faut préciser que si la Cour a des prérogatives en matière d'égalité entre candidats, c'est-à-dire des droits fondamentaux, les matières relatives à l'utilisation des forces armées et à la préparation de la guerre relèvent de la souveraineté de chaque État. D'autre part, par sa décision du 29 décembre 1993 (mademoiselle MARTEL), le Conseil d'État a donné satisfaction à un jeune officier féminin souhaitant intégrer le corps des officiers de l'air, afin de devenir pilote. Ainsi, le point de vue du Conseil d'État qui considère que ni les conditions d'emploi, ni la nature des fonctions de pilote militaire ne justifient de discrimination, rendait difficile le maintien de quotas. Enfin, par une décision du 11 mai 1998 (mademoiselle ALDIGE), le Conseil d'État a donné satisfaction à une jeune femme désirant intégrer le corps des commissaires de l'armée de terre. En effet, celle-ci figurait en liste complémentaire au concours d'admission dans ce corps en 1996 et avait vu intégrer des candidats masculins placés après elle sur cette même liste. Elle a déposé un recours devant le Conseil d'État, qui a donc décidé l'annulation de l'arrêté de nomination des élèves commissaires et a demandé au ministère de la défense de régulariser la situation juridique de la jeune femme.

Ainsi, conformément aux orientations juridiques développées plus haut, le principe de l'égalité entre

hommes et femmes pour l'accès aux différents corps militaires est retenu. Ce n'est qu'à titre d'exception que la nature des emplois ou leurs conditions d'exercice peuvent justifier d'exclure l'affectation des militaires féminins.

Désormais la démarche est inversée : il n'y a plus d'emploi interdit aux femmes, il n'y a que des emplois réservés aux hommes. La liste de ces emplois fait l'objet de l'arrêté du 29 avril 1998 qui concerne les trois armées et la gendarmerie (voir annexe). Pour l'armée de terre, les « emplois impliquant la possibilité d'un contact direct et prolongé avec des forces hostiles ne peuvent être tenus que par des hommes ». Pour la marine, ce sont les emplois de pilotes embarqués, à bord de sous-marins, de fusiliers marins et de commandos. Pour la gendarmerie, les emplois d'officiers du groupement spécial d'intervention de la gendarmerie nationale (GSIGN) et les emplois de sous-officiers les unités navigantes de la gendarmerie maritime et dans la gendarmerie mobile, à l'exception des orchestres de la garde républicaine et du groupe de sécurité de la présidence de la République (GSPR). Pour le service de santé, les restrictions regroupent presque tous les emplois cités ci-dessus.

En vertu de cet arrêté, l'armée de terre se réserve le droit de ne pas engager du personnel féminin dans des opérations du temps de crise et du temps de guerre¹⁵. Ainsi, on s'aperçoit que l'accès en théorie total est tout de même assorti de telles restrictions, qu'il permet d'écarter les femmes quand l'armée de terre en ressent le besoin.

La suppression des quotas ne signifie donc nullement que la porte soit grande ouverte et laisse des possibilités de limiter l'accès des femmes. Si le souci de protéger la femme apparaît clairement, est-il vraiment conforme au principe d'égalité totale d'accès ? On peut d'autre part objecter que le fait de ne pas mettre de femmes aux postes impliquant le dit contact hostile ne garantit pas que les femmes ne seront jamais des victimes ou des prisonnières. L'exemple américain dans le Golfe est probant. Les deux femmes américaines capturées par les Irakiens étaient une pilote d'hélicoptère et une jeune femme de la logistique. D'autre part, une femme servant dans un élément des transmissions isolé sur un point haut n'est-elle pas susceptible d'être capturée ou tuée si son unité fait l'objet d'un coup de main ?

Une autre possibilité de « régulation » semble se trouver dans les épreuves mêmes des concours. En effet, si l'on veut limiter le nombre de femmes au recrutement, il suffit d'adapter les barèmes des épreuves sportives en conséquence. Dans la gendarmerie, le recrutement est plus sélectif pour les femmes en raison des épreuves physiques, bien que le barème soit adapté (Il s'agit d'un test canadien). On sait aussi que certains tests psychotechniques peuvent favoriser ou défavoriser les candidates féminines (cabine Careme). Par ailleurs, les armées restent toujours maîtres des recrutements hors concours et reposant donc sur la sélection de dossier. Enfin, la formation initiale elle-même peut être menée de telle façon que les femmes n'y résistent pas. Là encore, l'exemple de la gendarmerie est

¹⁵ Directive N°760059/DEF/PMAT/EG/S du 20.01.99

probat, puisque 40% des femmes ne sont pas allés jusqu'au bout de la formation depuis 1983.

Les conséquences de la suppression des quotas sur le recrutement

A cet égard, il convient de souligner, que l'étude n'est pas menée à une date favorable pour tirer des conclusions fiables sur les conséquences de la suppression des quotas sur le recrutement et le nombre de femmes dans les armées. En effet, la suppression n'a été publiée au Journal Officiel qu'en février et n'a pas fait l'objet d'une publicité importante. Cette suppression était donc mal connue. Le nombre des candidatures n'a donc pas augmenté de manière significative. D'une part, les inscriptions étaient closes pour certains concours avant la suppression des quotas, d'autre part, la mesure n'était pas assez connue pour avoir une influence prépondérante sur le nombre des candidatures à d'autres concours. On ne peut donc pas tirer de conclusions sur les chiffres de 1998. Pour l'année 1999, les inscriptions ne sont pas encore closes pour certains concours et on ne peut pas encore confirmer une augmentation nette des candidatures. Cependant, il ressort des entretiens que les armées ne s'attendent pas à un raz de marée féminin. Dans la gendarmerie, par exemple, il faudrait 25% de femmes au recrutement maintenant pour obtenir, à terme, 10% de l'effectif en service dans les emplois administratifs. Dans le service de santé, des études plus précises ont été effectuées.

Alors que le taux d'admission dans les écoles du service de santé étaient en moyenne de 15% entre 1973 et 1996, avec un pic de 22% en 1975 et un creux de 8% en 1973, les admissions de femmes au concours de 1998 représentent 59% des admis. En école de formation, les élèves féminins représentent 20% des effectifs, du fait d'une sélection initiale plus sévère, qui explique une meilleure réussite, et d'une moindre tendance au départ. En supposant le maintien de la cette moindre tendance, la promotion pourrait, à sa sortie d'application en 2007, comporter plus de 60% de femmes. « Ceci constituera un véritable « saut quantique », puisque les promotions antérieures ne comprennent que 20% de femmes »¹⁶. Il pourra alors se poser un problème pour le service de santé, dans la mesure où l'arrêté du 29 avril 1998 restreint l'accès des femmes aux formations de l'armée de terre, armée qui offre le plus grand nombre de postes. Le service de santé préconise donc que l'armée de terre établisse une liste précise des postes qui ne peuvent être honorés que par un officier masculin.

II.2.3 Les évolutions sociales

Toute institution est le reflet de la société dans laquelle elle vit. Les armées françaises n'échappent pas à cette règle. Il s'avère donc nécessaire de faire le point sur la place des femmes dans la société française

¹⁶ Médecin Principal Eric DARRE, Conséquences de la suppression des quotas féminins au recrutement sur le service de santé des armées.

afin de dégager les grandes tendances de notre temps. Trois grands domaines servent de piliers à cette étude : la femme confrontée au monde du travail, la femme et la famille, puis la femme face au problème de la maternité.

La femme et le travail

La reconnaissance par le travail

Le travail est aujourd'hui devenu le facteur majeur de l'insertion sociale des femmes. La population active féminine (au travail ou à la recherche d'un emploi) continue d'augmenter : 9 millions d'actives en 1978, 10 millions en 1984, 11 millions en 1992. En mars 1994, près de quatre femmes sur cinq en âge de pleine activité travaillent ou recherchent un emploi. A cet égard, le temps partiel joue un rôle ambigu (85% des emplois du travail à temps partiel sont occupés par des femmes). Il constitue une solution privilégiée par de nombreuses femmes pour concilier vie familiale et vie professionnelle, mais son extension peut aussi enfermer les femmes dans une forme d'emploi encore dévalorisée aux yeux des employeurs.

Vie familiale et vie professionnelle : aujourd'hui le cumul

Le modèle dominant n'est ni celui de l'alternative (travailler ou avoir des enfants), ni celui de l'alternance au cours du temps, mais bien celui du cumul. Pourtant, les études sur les congés parentaux, la politique familiale et l'emploi des femmes soulignent les limites du « libre choix ». La division des tâches au sein des couples n'évolue que très lentement. L'insuffisance des services de garde d'enfants et d'accueil périscolaire par rapport aux besoins est également sensible, malgré les progrès accomplis.

Les contraintes ne sont plus un frein à l'activité professionnelle

Alors que par le passé, les contraintes familiales liées aux naissances et à l'éducation des enfants faisaient baisser le taux d'activité des femmes au-delà de 25 ans, la plupart des femmes d'aujourd'hui n'interrompent plus leur activité professionnelle : le taux d'activité des femmes fléchit à peine entre 30 et 40 ans (77% d'actives contre 79% dans la tranche d'âge 25-29 ans en 1994).

Des secteurs plus féminins

La proportion de femmes varie fortement suivant les secteurs : elle s'élève à 52,3% dans le tertiaire où travaillent 80% des femmes, 36,4% dans le secteur primaire, 29,7% dans l'industrie (mais 46,1% dans les seules industries des biens de consommation), et 8,9% dans la construction. D'une manière générale, l'emploi féminin a le plus fortement progressé dans les services marchands, mais ce secteur a également

créé de nombreux emplois masculins, la proportion de femmes y est restée stable (54.5% en 1982, 54,7% en 1993). En revanche, il a été un peu plus dynamique que l'emploi masculin dans les services non marchands et la proportion de femmes y est passée de 57,6% en 1982 à 58,5% en 1993.

Des emplois fortement sexués

Certains emplois sont fortement sexués : groupe des employés (76% de femmes), policiers, militaires (93% d'hommes), professeurs et fonction publique (légèrement supérieur à 50% de femmes), professions sociales et de santé (75% de femmes). La quasi-totalité des professions féminisées sont soit des professions centrées autour de la famille, soit des professions qui érigent la « féminité » en qualité professionnelle.

Finalemment peu d'écart de salaires

A qualification donnée, l'écart des salaires moyens selon le sexe est plus réduit : de l'ordre de 5% à 15%, il atteint un maximum de 18% chez les employés qualifiés ou chez les cadres confirmés. Une nomenclature de qualifications plus détaillée ferait sans doute apparaître des écarts de salaires plus faibles car de nombreux postes de travail sont réputés spécifiques et attribués presque exclusivement à l'un ou l'autre sexe ce qui rend les comparaisons « à travail égal » souvent impossibles.

Une ouverture vers l'encadrement

Même si les emplois non qualifiés ne disparaissent pas se déplaçant de l'industrie vers les services, toutes les fonctions d'encadrement se développent, qu'elles soient techniques, administratives ou commerciales. C'est parmi les cadres et les professions intermédiaires du secteur privé que la place des femmes s'accroît le plus rapidement, même si elles accèdent toujours en petit nombre aux fonctions les plus élevées.

La femme et la famille

La répartition

Parmi les 24 millions de femmes âgées de 15 ans et plus en France métropolitaine le 1^o janvier 1992, 53% sont mariées, 28% sont célibataires, 14% sont veuves et 5% sont divorcées. 71% des célibataires ont moins de 30 ans, 77% des veuves ont dépassé 65 ans et 58% des divorcées sont âgées de 30 à 49 ans.

Le mariage en baisse et décalé dans le temps ; la vie en couple se généralise

Depuis 1972, l'âge moyen au mariage des célibataires a augmenté de près de quatre ans : il dépasse 26

ans pour les femmes et 28 ans pour les hommes. A terme, les proportions de femmes mariées au sein d'une génération devraient donc décroître. Seulement 53% des femmes se marieraient avant 50 ans. La situation familiale la plus répandue parmi les adultes est la vie en couple : 59% des femmes et 63% des hommes de 15 ans et plus vivent en couple.

Le mariage dure moins longtemps

En moyenne, le mariage est dissous au bout de 13 ans et 10 mois. La majorité des couples qui divorcent ont des enfants : 64% en ont au moins un, 35% en ont au moins deux. Globalement, un couple sur trois a divorcé en 1992 et cette proportion a triplé depuis 1970.

La famille monoparentale en progression

Entre 35 et 44 ans, 10% des femmes résidant en France en 1990 sont mères de famille monoparentale. Dans la majorité des cas, elles élèvent un seul enfant.

Le mariage au sein d'une même classe sociale

Les mariages se caractérisent par une assez forte homogamie sociale : on se marie surtout à l'intérieur de sa propre classe sociale.

La femme et la maternité

Des enfants plus tard...

La prolongation des études, l'élévation du taux d'activité féminin et une meilleure maîtrise de la contraception se sont accompagnées d'une réduction progressive de la fécondité des femmes de moins de 30 ans au cours de ces vingt dernières années. Les femmes ont progressivement retardé l'arrivée de leurs enfants et l'âge moyen à la maternité a augmenté régulièrement : il s'élève à 28,5 ans en 1992 contre 27,5 ans en 1985. Pour les jeunes couples, la maîtrise de la fécondité s'accompagne du souhait de différer la première naissance. Ce retard volontaire du moment où les couples veulent leur premier enfant se traduit d'abord par une augmentation de l'âge moyen à la naissance du premier enfant : de 24 ans pour les femmes nées entre 1940 et 1950, l'âge moyen à la première maternité s'élève à 25 ans pour les femmes nées en 1950, et probablement 26 ans pour celles nées en 1965. Il implique également une augmentation, volontaire ou non, de l'infécondité définitive.

...ou pas d'enfant du tout

Dans les générations plus récentes, la proportion de femmes qui n'auront aucun enfant sera plus forte. De plus en plus de femmes décideront finalement de n'avoir aucun enfant ou seront confrontées à des

problèmes d'ordre biologique pour avoir leur premier enfant : on estime que le risque de rester involontairement sans enfant varie beaucoup d'une femme à l'autre, mais il augmente avec l'âge, d'abord lentement (4% pour les femmes qui veulent un enfant dès 20 ans, 8% à 25 ans, 12% à 30 ans), puis plus rapidement (20% à 35 ans, 45% à 40 ans, 90% à 45 ans).

Les naissances stagnent chez les femmes seules hors couple

La proportion de naissances survenant chez des femmes qui ne vivent pas en couple est restée pratiquement inchangée depuis 25 ans : elle représente 3 à 4% de l'ensemble des naissances.

III. LES GRANDS PROBLÈMES DE LA FÉMINISATION

Deux points sont particulièrement importants à souligner, car ils sous-tendent la plupart des problèmes rencontrés. « D'une part, l'institution militaire est un milieu traditionnellement masculin qui se protège contre ce qui est perçu comme une intrusion des femmes. D'autre part, il est nécessaire, afin d'appréhender le phénomène de féminisation dans sa totalité, d'intégrer la famille dans l'analyse ; les différences les plus marquées entre personnels féminins et masculins relèvent en effet des rôles différents que ceux-ci tiennent dans la cellule familiale »¹⁷. Cette analyse nous paraît tout à fait correspondre à la réalité. On peut en effet, classer les problèmes rencontrés dans deux grandes catégories : la féminisation vue par les hommes et la féminisation vécue par les femmes. Aussi ces problèmes se résument-ils d'une part à la difficile acceptation par les hommes de l'entrée des femmes dans un bastion masculin, d'autre part, à la difficulté pour les femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. On peut donc en conclure, que le problème de la féminisation dans les armées est avant tout d'ordre culturel, au delà des arguments classiques avancés. En effet, des traditions fortement enracinées ont toujours marqué les armées du sceau de la virilité et dans notre culture latine, le poids de la famille est encore principalement porté par la femme.

III.1 LES FAUX-SEMBLANTS

La plupart des hommes ont une vision particulière de la femme et considèrent que certains emplois, plutôt de type opérationnel, ne peuvent être tenus par des femmes soit pour des raisons éthiques, soit pour des raisons tenant à leur constitution physique et psychologique, soit pour des raisons de cohabitation de sexes opposés ou pour des raisons tenant à leur manque de disponibilité.

¹⁷ Emmanuel REYNAUD, Les femmes dans l'armée - situation actuelle et perspectives, Fondation pour les études de défense nationale, Paris, 13.01.87

En tout état de cause et en général, même s'ils reconnaissent leur compétence, ils pensent que l'armée n'est pas un endroit pour une femme. Ceci se traduit par des comportements variés vis à vis des femmes qui vont de l'hostilité déclarée à une galanterie parfois excessive. La femme militaire fait souvent l'objet d'appellations diverses, autres que militaires et réglementaires (Madame, Mademoiselle, miss ou prénom). La femme est d'autant moins bien acceptée qu'elle est une concurrente, elle semble mieux acceptée au bas de l'échelle. De fait, si l'on examine la répartition des hommes et des femmes dans les différentes catégories de personnel¹⁸, on s'aperçoit qu'elles sont plus nombreuses dans les catégories de sous-officiers/officiers mariniers et de militaires du rang/quartiers-maîtres et matelots que leurs collègues masculins. La femme est aussi ressentie comme un élément perturbateur de la cohésion dans une unité.

Essayons de voir tour à tour ces problèmes et ces arguments mis en avant par les hommes pour expliquer l'inadéquation de la femme au métier de militaire.

L'image de la femme militaire

Relevant plutôt du domaine de l'anecdotique, les images de la femme militaire véhiculées, aussi bien dans le monde civil que chez les militaires masculins, sont très variées. Pour certains, la femme militaire n'est tout simplement plus une femme, elle devient une sorte de « mec », qui utilise le même langage qu'eux ou se rapproche d'eux par des comportements virils. Pour d'autres, à l'inverse, elle représente « un peu de douceur dans un monde de brutes », pour d'autres enfin, elle ne correspond pas à l'image classique de la femme vertueuse¹⁹. Pour certains encore, la motivation principale des femmes est de rechercher un mari dans l'institution. Même si dans les faits, certaines y trouvent l'âme soeur, était-ce réellement l'objectif initial unique ou bien le temps passé exclusivement au sein de l'institution n'a-t-il pas pour conséquence une plus grande probabilité de se marier avec un militaire ?

Dans un registre plus sérieux, d'autres arguments nous semblent mériter une plus grande attention.

Les raisons éthiques

« La fonction de la femme est de donner la vie », « on respecte trop les femmes pour les laisser donner la mort »²⁰. On a fréquemment recours à ce parallèle entre la mère et le guerrier pour différencier

¹⁸ Armée de terre : femmes : off 5%, s/off 76%, MDR 18% - hommes : off 16%, s/off 50%, MDR 33%

Armée de l'air : femmes : off 5%, s/off 71%, MDR 24% - hommes : off 14%, s/off 77%, MDR 9%

Marine : femmes : off 5%, OM 67,5%, QM-Mat 27,5% - hommes : off 11%, OM 69%, QM-Mat 20%

Gendarmerie : femmes : off 0,56%, s/off 96%, MDR 3,5% - hommes : off 3,67%, s/off 96%, MDR 0,11%

Service de santé : femmes : off 20,5%, s/off 77%, MDR 2,5% - hommes : off 64%, s/off 28%, MDR 7,5%

¹⁹ voir SORIN Katia, *Vivre l'armée au féminin*, mémoire de maîtrise, département de sociologie, université de Nantes, octobre 1995, p. 21.

²⁰ Général MORILLON, in *Pourquoi elles ne feront jamais la guerre - Les femmes et l'armée*, Nathalie GILLOT, enquête DS, juin 1998, p. 69

hommes et femmes, ce qui revient à opposer une réalité biologique incontestable à une aptitude qui peut varier selon les individus, indépendamment de leur sexe, les sociétés et les époques et dont l'évaluation peut donner lieu à débat²¹.

N'a-t-on pas complètement oublié de demander l'avis des femmes sur cette question ? Si les hommes ont du mal à accepter, dans leur vision de la femme, que celle-ci donne la mort, les femmes peuvent avoir elles-mêmes un autre avis. Donner la vie ne les empêche aucunement de donner aussi la mort, ne serait-ce que pour protéger précisément la vie qu'elles ont donnée. « L'idée qu'une femme intrinsèquement ne peut pas tuer est fausse. Il existe même des théories scientifiques tout à fait contraires : les femmes, peu habituées à maîtriser leur violence, pourraient se montrer plus agressives que les hommes dans certaines situations »²². Certains exemples le prouvent : les bataillons féminins russes pendant la deuxième guerre mondiale étaient très craints, les soldats susceptibles de tomber entre leurs mains préféraient se cacher pour être capturés par des hommes.

Dans sa vision traditionnelle de la femme comme génitrice, l'homme se sent également obligé de la protéger et de lui épargner la dureté des combats au corps à corps. C'est sans doute ce souci de protection qui justifie, dans la plupart des armées au monde, la tenue à l'écart des femmes des unités destinées à avoir un contact direct avec l'ennemi au combat. Mais, même avec cet aménagement, elle court des risques et n'est pas à l'abri de tout danger, il faut le rappeler. Outre le risque de perdre sa vie au combat comme tout autre combattant masculin, la femme représente d'autres enjeux. Elle est bien à ce titre, comme le dit Ulrike WASMUHT, une « triple » victime potentielle. Selon elle, il existe dans les guerres un parallèle entre les gains territoriaux sur l'ennemi et la prise des femmes de l'ennemi. En effet, elle représente pour l'ennemi, une possibilité supplémentaire d'infliger des souffrances. Les femmes sont souvent victimes dans les conflits de violences, en particulier sexuelles, car ces actions ont une portée bien plus grande. La Bosnie en est un cruel exemple récent. Ainsi, au travers des violences infligées aux femmes d'un groupe, on atteint aussi les hommes de ce groupe, dans la mesure où ils ont failli à leur devoir de protection. Mais ces actes touchent aussi l'identité culturelle ou ethnique de tout le groupe. Ainsi, les viols massifs durant le conflit en ex-Yougoslavie montrent la volonté des belligérants de détruire les solidarités internes et culturelles. On a assisté à la répudiation de femmes violées, certaines ont été poussées au suicide, des familles et des villages entiers ont ainsi été détruits. Après les conflits, la prise des femmes comme « trophées » vient parachever une victoire et humilier l'ennemi vaincu²³. Peut-être est-ce pour ces raisons, outre le respect évident de la dignité de l'intéressée, que le viol d'une

²¹ Emmanuel REYNAUD. Les femmes dans l'armée - situation actuelle et perspectives. Fondation pour les études de défense nationale, Paris, 13.01.87, p. 13

²² GILLOT Nathalie. Pourquoi elles ne feront jamais la guerre – les femmes et l'armée. enquête DS, juin 1998. p. 66

²³ WASMUHT Ulrike, There is even a female face of war - about the interrelationship between masculinity and war, p.15, XIV. World Congress of Sociology, Montréal, Québec, Canada, July 26 - August 1, 1998

des femmes américaines prisonnières des Irakiens n'a pas été médiatisé²⁴.

La vision traditionnelle de la femme militaire comme mère, plutôt que comme soldat, se traduit également par l'incompréhension montrée à leur égard lorsqu'elles se portent volontaires et partent pour des opérations extérieures.

Les aptitudes physiques et cognitives

L'argument le plus souvent avancé contre l'emploi de femmes dans les forces armées est leur moindre force physique. Quelle est la réalité de ce reproche ?

Il est vrai que la femme se trouve en retrait par rapport à l'homme dans les domaines de la force et de l'endurance physique. La force musculaire, biologiquement déterminée est plus faible de 30% en moyenne chez la femme, le débit cardiaque de repos et maximal plus faible de 25% et la capacité aérobie plus faible de 20 à 30%. Néanmoins des études américaines ont prouvé qu'un entraînement physique approprié aura les mêmes effets bénéfiques chez l'homme et chez la femme en augmentant la capacité aérobie et l'endurance physique. La dernière étude menée dans la région de Boston (Massachusetts) pour le compte du Pentagone a porté sur 41 femmes civiles et volontaires. Après six mois d'un entraînement particulièrement intensif, à raison d'une heure et demie par jour, entraînement considérablement plus exigeant que les habituels exercices de mise en forme pratiqués par la plupart des femmes dans des clubs de sport, les femmes étaient capables de porter 91% de ce que soulèvent les hommes. Le pourcentage de départ était de 70%. La force et l'endurance physique sont les seuls domaines dans lesquels la femme est naturellement désavantagée, mais elle peut considérablement réduire cet écart par un entraînement adapté. En revanche, la femme présente des réactions plus efficaces et mieux adaptées que celles de l'homme dans la résistance et l'adaptation aux ambiances extrêmes et aux agressions toxiques et infectieuses. Les réactions féminines sont mieux adaptées à la survie car elles sont génératrices d'économie d'énergie : la femme transpire moins, elle économise mieux que l'homme son eau corporelle, frissonnant moins, elle dilapide moins son énergie. La femme est remarquablement adaptée à la vie en altitude et résiste mieux que l'homme à l'hypoxie. Enfin, elle offre une remarquable résistance, grâce aux effets protecteurs des oestrogènes, aux intoxications par le gaz carbonique, l'oxyde de carbone et le gaz d'éclairage.

Enfin, sur le plan des fonctions cognitives, les différences d'organisation fonctionnelle cérébrale chez l'homme et chez la femme font que chacun adopte des stratégies cognitives différentes pour résoudre les problèmes d'apprentissage et d'acquisition. Depuis 1981, on sait qu'il existe un dimorphisme sexuel du cerveau, c'est à dire une différence dans la morphologie et l'organisation des cerveaux masculins et féminins. Certaines aptitudes cognitives sont donc très différentes chez l'homme et chez la femme. Les

²⁴ BURELLI David F., Women in the armed forces. CRS Issue Brief. December 12, 1996, p. 5

filles dominant très nettement les garçons dans les aptitudes linguistique et verbale : leur apprentissage de la lecture et des langues étrangères est plus rapide, leur fluidité verbale plus grande. Par contre, les garçons surpassent les filles dans le domaine des aptitudes visuelle et spatiale. Les femmes ont des difficultés dans la perception tridimensionnelle et ont du mal à faire tourner les figures dans l'espace.

La force physique ne nous paraît pas être un argument décisif, dans la mesure où beaucoup d'emplois militaires n'en exigent pas. Il faut donc ramener ce reproche à ses justes proportions et admettre qu'il ne concerne que certains postes. Il s'agirait alors de déterminer l'aptitude physique nécessaire à chaque emploi et d'admettre une femme à des postes requérant de la force physique, sous la réserve expresse qu'elle remplisse exactement les mêmes conditions physiques que les hommes, qu'elle subisse les mêmes épreuves sportives et que le barème masculin lui soit appliqué. Nous rejoignons cependant l'avis d'Emmanuel REYNAUD, selon lequel *« l'élaboration de critères « objectifs » permettant de déterminer l'aptitude physique nécessaire à chaque emploi est d'autant plus délicate que la frontière entre l'utilisation de la force comme prétexte à l'exclusion des femmes et la nécessité d'une force suffisante pour accomplir un travail donné, est souvent difficile à délimiter »*²⁵.

Les problèmes d'hygiène, de promiscuité et d'infrastructure

Il nous paraît légitime que les femmes puissent bénéficier de locaux-vie et de blocs hygiène séparés. Ceci nécessite une adaptation des locaux existant dans certains cas et un effort financier momentané, qui disparaîtra une fois les travaux réalisés. Sur les bâtiments de la marine, une nouvelle répartition des installations sanitaires, sans doute au détriment de la traditionnelle séparation selon des critères hiérarchiques, devrait permettre d'en réserver certaines pour les personnels féminins. Enfin, pendant la vie en campagne ou en opérations, la rusticité est de mise pour les hommes comme pour les femmes et il n'y a pas de raison d'accorder un confort particulier à l'un ou à l'autre. Les femmes doivent s'accommoder de ces conditions difficiles, qui font partie de la vie militaire. En définitive, seule la séparation s'impose, pour éviter aux hommes comme aux femmes des situations parfois délicates.

Le manque de disponibilité

Enfin, l'argument majeur avancé par les hommes est le manque de disponibilité des femmes. Ce manque de disponibilité est dû en grande partie à la maternité. On reproche à la femme son absence pendant le congé légal lié à la grossesse et des absences répétitives par la suite liées aux enfants. Certes, l'état de grossesse implique des aménagements dans le travail et une absence plus ou moins prolongée. Ce fait est incontestable, mais juridiquement il n'est pas un argument valable pour exclure les femmes. Il doit

²⁵ Emmanuel REYNAUD, *Les femmes dans l'armée - situation actuelle et perspectives*. Fondation pour les études de défense nationale, Paris, 13.01.87, p. 4.

être pris en compte par l'institution : « *C'est aux employeurs qu'il incombe de s'accommoder des grossesses du personnel féminin comme l'une des conséquences de l'égalité de traitement exigée par la directive (du conseil des communautés européennes du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes)* »²⁶. A l'inverse, il faut aussi relativiser ce problème. En effet, sur la base des chiffres publiés par l'Observatoire Social de la Défense, la majorité des femmes militaires n'a pas d'enfants (voir annexes). Les proportions varient selon les armées :

- armée de terre : 69%
- armée de l'air : 48%
- marine : 66%
- gendarmerie : 70%
- service de santé : 63%

Certes, ces chiffres sont à moduler. Il faut tenir compte de la diversité des armées : la marine et la gendarmerie ont une grande proportion de femmes jeunes. L'inscription des enfants avec la mère ou le père jouent également un rôle. Ainsi, dans la gendarmerie, les enfants sont inscrits avec le père si celui-ci est militaire, ce qui pourrait expliquer le nombre élevé de femmes sans enfants. Cependant, ces taux élevés tendraient à montrer que les femmes ont pris en compte les difficultés de disponibilité liées aux enfants et en ont elles-mêmes réduit le nombre. En effet, la majorité des femmes militaires qui ont des enfants en ont limité le nombre à un ou deux.

Pour celles-ci, il faut bien reconnaître que le cumul des fonctions professionnelles et familiales rend plus difficile que chez l'homme une disponibilité totale. Cependant, les femmes militaires qui en ont les moyens ont parfaitement maîtrisé ce problème : elles engagent du personnel de garde à domicile ou exigent à leur tour des nourrices de leurs enfants une disponibilité totale, pour pallier les absences de la mère du domicile. On peut aussi se demander si les évolutions de la société ne conduiront pas vers un rôle accru du père. Pourquoi ne pas envisager que le père prenne lui aussi la charge des enfants, libérant d'autant la mère ? Le problème de la disponibilité est cependant aigu dans les catégories de personnels qui n'ont pas les moyens d'engager du personnel de garde d'enfant ou dans les familles monoparentales. Un dernier point concerne la disponibilité exigée. Certes, si tout le monde s'accorde pour dire que le militaire doit être disponible à tout moment, et il n'est absolument pas question ici de remettre ce principe en cause, il peut paraître que la disponibilité parfois exigée relève plus d'un manque ou d'une légèreté d'organisation que d'une réelle contrainte opérationnelle.

S'il est indéniable que la féminisation a apporté ses spécificités et ses contraintes, certains reproches nous paraissent excessifs. Les véritables problèmes restent pour nous liés à la difficulté pour la femme

²⁶ Déclaration de l'avocat général de la Cour de Justice des Communautés Européennes dans ses conclusions dans l'affaire de l'accès des femmes aux emplois de la police nationale française.

de concilier vie militaire, et en particulier les opérations, avec une vie familiale à peu près normale. Ils entraînent en outre une gestion plus délicate par les directions de personnels, qui essaient d'affecter au même endroit les couples de militaires.

III.2 LA SPÉCIFICITÉ MILITAIRE A L'ÉPREUVE DE LA FÉMINISATION

III.2.1 Qu'est-ce qui caractérise les armées ?

La guerre et le risque de mourir

La guerre et le risque de mourir caractérisent le métier des armes. Tout militaire, même si certains postes ne sont pas directement exposés, accepte ce risque dès lors qu'il choisit ce métier. Hormis quelques exceptions au cours de l'histoire, le métier de soldat est exclusivement masculin, peut être parce qu'il est fondamentalement ancré dans la plupart des sociétés que la femme donne la vie et à ce titre ne doit pas être exposée aux risques de la guerre. Parmi les exceptions on peut noter la place des femmes dans le maquis français, ainsi que les bataillons féminins russes pendant la première guerre mondiale. Ces bataillons de femmes russes qui allèrent au front représentaient en fait une tentative désespérée de stimuler le patriotisme. Formés un peu rapidement, ils essuyèrent de lourdes pertes et furent tournés en dérision.

Cependant l'évolution de nos sociétés fait que les femmes recherchent de plus en plus une vie en deux parties bien distinctes. La première partie est exclusivement consacrée à l'activité professionnelle, et la deuxième à une vie plus "traditionnelle", ce qui se constate au niveau des statistiques par des mariages et des maternités plus tardives. Cette évolution permet d'entrevoir une place pour les femmes dans les armées avec une tendance aux carrières de courte durée.

D'autre part, la guerre moderne ne ressemble plus aux guerres napoléoniennes, la tendance est de privilégier l'utilisation de la technologie afin de limiter les engagements coûteux en vie humaine ce qui plaide en faveur de la féminisation des armées même si le risque de mourir demeure.

Le combat au corps à corps (commandos, gendarmerie mobile, armes de mêlée)

Le combat au corps à corps est le mode d'action principal de certaines unités des armes de mêlée de l'armée de terre et d'autres unités des différentes armées, y compris la gendarmerie.

Ces unités sont les dernières à avoir été ouvertes aux femmes dans l'armée de l'air et font encore l'objet de réticences dans les autres armées et dans la gendarmerie. La prépondérance de la force physique dans cette spécialité est le facteur essentiel des dernières réticences. Il est vrai qu'on imagine difficilement une femme dans ces unités où le combat au corps à corps est fréquemment envisagé. Toutefois, si une

femme se sent une âme de commando et satisfait aux critères requis : pourquoi pas ?

Il faut que cette femme soit efficace et particulièrement dans le combat au corps à corps contre des hommes entraînés, il en va de la réussite des opérations qui lui seront confiées et de sa propre survie. Ce combat se distingue des autres par l'engagement physique comme mode d'action principal, alors que dans les autres cas, même si ce mode d'action ne peut être totalement écarté le combat réside essentiellement dans l'utilisation d'une machine (char, pièce d'artillerie, navire, avion de chasse..). La sélection devrait par conséquent être identique à celle des hommes avec des critères rigoureusement équivalents.

Aujourd'hui les critères de sélection sont différents entre homme et femme, ce qui n'empêche pas que très peu de femmes sont suffisamment motivées pour faire partie de ce type d'unité. Les tests de sélection, mais aussi les premières semaines d'entraînement à la vie rustique viennent à bout de bon nombre de "vocation". Si nous prenons pour exemple la promotion 98/5 des élèves commandos de l'air, sur un effectif de 190 élèves qui ont déjà passé la première sélection on trouve 13 jeunes filles, une seule parviendra à passer la sélection pour entrer dans une unité d'intervention aéroportée. Cette jeune fille particulièrement motivée exerçait déjà une activité de parachutisme sportif dans le milieu civil.

L'entière disponibilité

Le militaire est disponible à tout moment et en tout lieu. Ceci le différencie du monde civil qui, même s'il devient de plus en plus exigeant en matière de rythme de travail, ne requiert pas cette entière disponibilité. Certes, le quotidien est souvent proche de ce qui se fait dans nos entreprises, mais il ne faut pas perdre de vue l'aspect "disponibilité totale" qui caractérise le militaire. Cette disponibilité est souvent très bien vécue dans les premières années, mais peut devenir pesante ou être occultée par un quotidien routinier. Une grande disponibilité pose bien sûr des problèmes familiaux notamment si les femmes ont des enfants et plus particulièrement des enfants en bas âge.

Le militaire doit envisager des absences prolongées non planifiées si besoin est. Ceci reste souvent exceptionnel pour la majorité des militaires, elles sont cependant courantes au cours de la carrière d'un marin, d'un aviateur ou d'un fantassin avec les conséquences particulières sur la vie privée. La vie privée d'un marin marié avec des enfants s'appuie bien souvent sur la solidité de la mère au foyer. Ces constatations ne peuvent remettre en cause la place de la femme dans les armées, celle-ci doit toutefois avoir la pleine connaissance de ces contraintes.

La mobilité est une caractéristique des militaires et plus particulièrement des cadres. Il faut cependant noter que cette mobilité engendre bien souvent des situations particulières comme le "célibat géographique". Ces situations relativement désagréables sont plus facilement envisagées pour un homme que pour une femme.

L'évolution de la société est telle que les cadres des entreprises sont eux aussi de plus en plus mobiles. La mobilité fait partie de la disponibilité totale qui est demandée au militaire, mais n'est plus une particularité de la carrière militaire.

Formations coûteuses qui nécessitent un entretien continu d'aptitudes et de connaissances (pilote de chasse, aviation embarquée...)

La formation d'un technicien est souvent très coûteuse. Lorsque cette formation est à la charge de l'employeur, et c'est le cas dans les armées, celui-ci espère un retour sur investissement le plus profitable possible. Dans ce sens, il apparaît que former une femme à des spécialités, dont le coût de formation est considérable, est moins rentable pour les armées que de former un homme. Parmi ces spécialités on pense notamment à toutes celles liées au personnel navigant et plus particulièrement les spécialités de pilote de chasse et d'aviation embarquée. Dans ces spécialités une interruption de longue durée implique une période de réadaptation, cette réadaptation est d'autant plus longue que le pilote a une faible expérience. Une interruption pour maternité sera au moins d'une année puisque dès qu'une grossesse est déclarée, le pilote féminin fait l'objet d'un suivi particulier et est arrêté de vol.

Après l'accouchement l'armée de l'air prévoit deux cas :

1er cas : Une période normale de congé maternité (16 semaines, durée légale) ; au retour, le pilote est évalué au cours d'une mission d'entraînement ; le moniteur déterminera si l'intéressée doit ou non être entraînée davantage avant le "lâcher".

2ème cas : Une période de congé parental d'éducation qui peut aller jusqu'à deux ans ; le pilote devra alors reprendre une partie de sa formation.

Ce dernier cas ne s'est encore jamais produit. Quel que soit le cas appliqué à une jeune pilote de chasse en formation, ceci représenterait un coût important pour l'armée. Cependant il est raisonnable de penser que ce cas est marginal, une femme suffisamment motivée pour entreprendre cette formation contraignante aura vraisemblablement fait un choix quant à la maternité. Le seul problème est en réalité un souci de gestion du personnel, puisque les pilotes arrêtées de vol pour des raisons de grossesse comptent toujours dans les effectifs de l'unité. Ces problèmes de gestion ne sont pas spécifiques aux armées, il serait improbable que les femmes deviennent une part importante d'une unité opérationnelle au point que deux grossesses simultanées entament le potentiel de cette unité.

Spécificité marine : embarquement, sous-marin

La spécificité de l'embarquement marine tient d'une part à l'absence répétée et de longue durée et d'autre part à la promiscuité. Nous avons parlé précédemment de l'absence et de la disponibilité qui demande un

certain renoncement à une vie familiale, tout particulièrement dans la marine. Mais ceci vaut aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Le deuxième point soulevé, la promiscuité, a été traité sur les six bâtiments de combat féminisés : les frégates *Latouche-Tréville*, *Tourville* et *Primauguet* basées à Brest, les frégates *Montcalm* et *Jean de Vienne* ainsi que le transport de chalands de débarquement *Foudre* basés à Toulon. Ces bâtiments ont été modifiés afin d'obtenir une séparation totale des locaux-vie des hommes et des femmes, visant à respecter l'intimité de chacun. Ces modifications seraient plus délicates sur les sous-marins et notamment sur les petits sous-marins que sont les sous-marins d'attaque même si la notion de "bannette chaude" (deux couchages pour trois membres d'équipage) disparaîtra avec les derniers sous-marins Diesel.

Le deuxième argument soulevé par la marine pour tenir les femmes à l'écart des sous-marins nucléaires tient à la législation civile quand à l'exposition aux radiations ; les normes sont différentes pour les femmes.

Au delà des différents arguments avancés pour ou contre la féminisation des sous-marins, il faut noter que les quelques femmes embarquées pour une mission de courte durée ont toutes considéré que la féminisation des sous-marins d'attaque était très délicate²⁷.

Parmi les spécificités du métier des armes, aucune n'offre d'incompatibilité réellement insurmontable. Il apparaît que, si une femme choisit en connaissance de cause une de ces spécialités marginales, c'est qu'elle aura fait un choix délibéré et qu'elle satisfait aux critères qui feront d'elle un élément efficace. Dans ces conditions pourquoi refuser encore certaines spécialités. Il faut noter qu'une étude montre que la majorité des femmes militaires ou souhaitant le devenir n'aspirent pas réellement à occuper les postes opérationnels (ce qui en soit contradictoire). Ceci soulève une autre question, doit-il y avoir des spécialités opérationnelles et d'autres qui ne le sont pas ? Peut-on souhaiter être militaire sans souhaiter être opérationnel ?

III.2.2 Les vrais problèmes

Ainsi, comme il est apparu plus haut, plusieurs problèmes se posent sur la féminisation. Au delà de la perception des femmes par les hommes de l'institution largement évoqué, les armées se trouvent confrontées à des contraintes de gestion non négligeables. Les femmes quant à elles se trouvent devant la redoutable difficulté de concilier vie militaire et vie familiale. Pourtant, cette difficulté n'est pas spécifique au milieu militaire. Les femmes civiles se trouvent confrontées au même problème. Les chefs d'entreprises se posent les mêmes questions que les chefs d'état-major d'armée. Si l'objectif des

²⁷ Témoignage d'un ancien commandant de SNA

entreprises est le profit et la rentabilité, celui des armées est l'efficacité en opérations.

Pour l'institution, des contraintes apparaissent en terme de gestion. Ainsi, en règle générale, plus l'unité est petite, plus il est difficile de mettre en place et de gérer les absences éventuelles citées plus haut. Dans le cas particulier des bâtiments de la marine, où les possibilités d'hébergement sont limitées, il faudra veiller particulièrement aux relèves (femme par femme ou rééquilibrage homme/femme). Les mutations de conjoints militaires sont d'autant plus difficiles que les uns et les autres appartiennent à des armées différentes. Ceci aboutit à des périodes de célibat géographique plus ou moins forcé ou à des périodes prolongées de congé pour suivre le conjoint. Ces deux situations ont des effets néfastes sur la vie familiale, comme sur le déroulement de carrière. La proportion de femmes militaires divorcées sur la population militaire totale est deux fois plus élevée que la proportion de divorcés masculins. (Voir annexes : Armée de terre : 9% contre 2,27%, armée de l'air : 7,5% contre 3,39%, marine : 4% contre 2,76%, gendarmerie : 6,14% contre 4,56%, service de santé : 8% contre 3%). Cela ne veut pas forcément dire qu'elles divorcent plus souvent que les hommes. Il est possible que ces derniers se remarient plus souvent et disparaissent ainsi des statistiques des divorcés. Les femmes, quant à elles, se remarieraient moins.

Selon une étude du Centre de Relations Humaines, les femmes ont une véritable stratégie de carrière. Elles s'orientent naturellement vers des emplois où elles sont plus performantes. Elles recherchent en général des emplois stables où elles peuvent le mieux concilier leurs vies professionnelle et familiale. C'est ainsi que la plupart d'entre elles est employée dans les services. Cependant, dans l'armée de terre, elles considèrent à une très grande majorité que tous les emplois, notamment ceux dans les unités combattantes doivent être ouverts aux femmes. « Elles rejettent à 90% l'idée que les unités de combat puissent être au plan des principes interdites aux femmes, même si la plus grande partie d'entre elles (70% environ) admettent que cela n'est possible qu'à condition d'avoir les capacités physiques correspondantes »²⁸. Cependant, l'accroissement du nombre de personnel civil dans les armées n'aura-t-il pas pour conséquence une diminution des emplois stables pour le personnel féminin? L'accroissement des opérations extérieures, le remplacement du dispositif permanent outremer par des compagnies tournantes ne vont-ils pas obliger les femmes à des missions extérieures plus fréquentes ? Quelques évolutions semblent pourtant être assez favorables aux femmes. Ainsi, l'accroissement des carrières courtes et la tendance aux maternités tardives devraient permettre aux femmes de remplir leur contrat et de servir sans interruption avant d'avoir des enfants. De même l'évolution des technologies diminue le besoin de force physique.

²⁸ La féminisation de l'armée de terre - État actuel, conséquences et évolutions possibles, synthèse et recommandations, étude de l'EMAT/Centre de Relations Humaines N°1050/DEF/EMAT/ORH/CRH du 21 octobre 1994, p. 5.

Conclusion

---oo0oo---

En conclusion, on peut constater aujourd'hui que les militaires féminins font partie intégrante des forces armées françaises. Ce constat résulte d'une longue maturation sociale et d'un lent processus de reconnaissance du rôle et de la place des femmes dans l'institution militaire. L'évolution de la place de la femme dans les armées est indissociable de l'évolution de la place de la femme dans la société. Ainsi, traiter de la féminisation dans les armées revient à traiter un sous-ensemble de la place de la femme dans le monde du travail. Un grand nombre de remarques sont valables pour la vie civile comme pour la vie militaire. L'entrée des femmes dans les armées est le juste prolongement de la place croissante de la femme dans notre société. Ce phénomène est inéluctable et irréversible.

A cet égard, l'étude comparative de la féminisation dans les armées étrangères révèle des aspects surprenants et inattendus. La féminisation avance à des vitesses variables dans les pays démocratiques en Europe. L'Allemagne nous offre l'exemple le plus particulier : si elle est en avance sur le plan des libertés fondamentales dans les armées avec le concept de l'*Innere Führung*, elle est très en retard dans la féminisation par rapport aux autres pays européens.

Fondamentalement, les hommes et les femmes ont un rôle et une place identique dans les armées françaises. Pourtant, les femmes y sont souvent confrontées à un problème d'acceptation par leurs collègues masculins, même si ceux-ci reconnaissent leur compétences. Certains des arguments généralement avancés sont plutôt d'ordre culturel et ne constituent pas des obstacles majeurs. Ils disparaîtront avec le temps. Cependant, la grossesse et la maternité sont des facteurs incontournables, qui, même s'ils ne concernent pas la majorité de femmes militaires, peuvent parfois induire un absentéisme accru. L'exigence de disponibilité permanente des armées peut difficilement s'en accommoder. Ces facteurs imposent également une gestion plus fine. Cependant, on assiste dans ce domaine à une sorte d'auto-régulation du système. Les femmes militaires, comme le reste de la population civile, ont très rarement plus de deux enfants. Elles se dirigent d'elles-mêmes vers des emplois où elles peuvent le mieux concilier vie professionnelle et familiale et dans lesquels elles sont les plus performantes. Souvent, elles privilégient les fonctions administratives et de soutien. Mais elles sont toujours confrontées au cumul des fonctions militaires et familiales. Il n'est pas toujours facile de faire carrière dans ces conditions et surtout d'accéder à des fonctions de haut niveau. Il convient donc de donner aux femmes autant de chances de faire une carrière. Si certaines ont les moyens financiers ou familiaux de maîtriser les problèmes de garde d'enfants, tous les personnels féminins n'ont pas les mêmes possibilités. Quelques mesures de soutien pourraient être prises dans ce sens : ainsi l'Action

sociale des armées pourrait se pencher davantage sur la création de structures d'accueil des enfants vraiment adaptées aux besoins des femmes militaires. Cela implique l'ouverture de crèches ou de garderies 24 heures sur 24 et l'accueil des enfants même lorsqu'ils sont malades. Le médecin de l'unité ou de la base pourrait y effectuer une visite régulière. Cette mesure ne profiterait par ailleurs à l'ensemble de la communauté militaire, au delà d'un besoin initialement éprouvé par le personnel féminin. De même pourrait-on étudier des mesures de remplacement pour des absences prolongées.

La suppression des quotas ne devrait pas avoir pour conséquence le raz-de-marée tant craint, hormis pour le service de santé. Au delà de l'auto-régulation évoquée plus haut, les armées disposent de moyens pour réguler le flux de personnel féminin. Il nous semble en particulier judicieux d'identifier clairement les emplois où les aptitudes physiques sont prédominantes : l'application de barèmes rigoureusement identiques pour hommes et femmes dans la sélection des personnels pour ces emplois nous paraît alors justifiée.

Enfin, il nous paraît nécessaire de ne faire aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes pour éviter l'hostilité des pairs vis-à-vis des femmes considérées alors comme des privilégiées. En effet, tout traitement particulier accordé à une femme est très mal ressenti par ses collègues masculins. Il pénalise en définitive les personnels féminins. Les femmes militaires en revanche se doivent d'avoir un comportement militaire et réglementaire à tous les égards.

On peut constater que l'évolution de la féminisation dans la société et dans les armées est lente car elle se heurte à certaines inerties et à des manœuvres retardatrices. Si l'évolution juridique et normative est réalisée, celle des mentalités en revanche progresse à petits pas et il faudra encore un certain temps pour faire réellement accepter la présence des femmes dans les armées.

ANNEXES

- 1. Chiffres armée de terre 1997**
- 2. Chiffres armée de l'air 1997**
- 3. Chiffres marine 1997**
- 4. Chiffres gendarmerie 1997**
- 5. Chiffres service de santé 1997**
- 6. Chiffres interarmées 1997**

ARMÉE DE TERRE 1997

	Effectifs	%
Masculin	102 330	92,73%
Féminin	8 020	7,27%
Total	110 350	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	6 694	79	6 773
Officiers subalternes	10 338	352	10 690
Sous-officiers supérieurs	24 616	2 788	27 404
Sous-officiers subalternes	26 146	3 320	29 466
MDR	34 536	1 481	36 017
Total	102 330	8 020	110 350

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	6,54%	0,99%	6,14%
Officiers subalternes	10,10%	4,39%	9,69%
Sous-officiers supérieurs	24,06%	34,76%	24,83%
Sous-officiers subalternes	25,55%	41,40%	26,70%
MDR	33,75%	18,47%	32,64%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

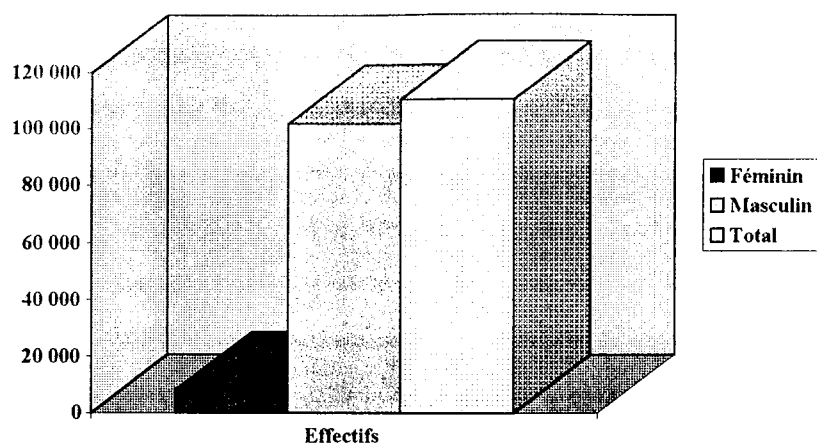
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Ensemble	34,54%	5,51%	50,12%	8,99%	0,84%
Officiers	31,09%	0,70%	57,77%	9,51%	0,93%
Sous-officiers	28,18%	5,37%	55,14%	10,38%	0,93%
MDR	61,78%	7,49%	27,21%	3,11%	0,41%

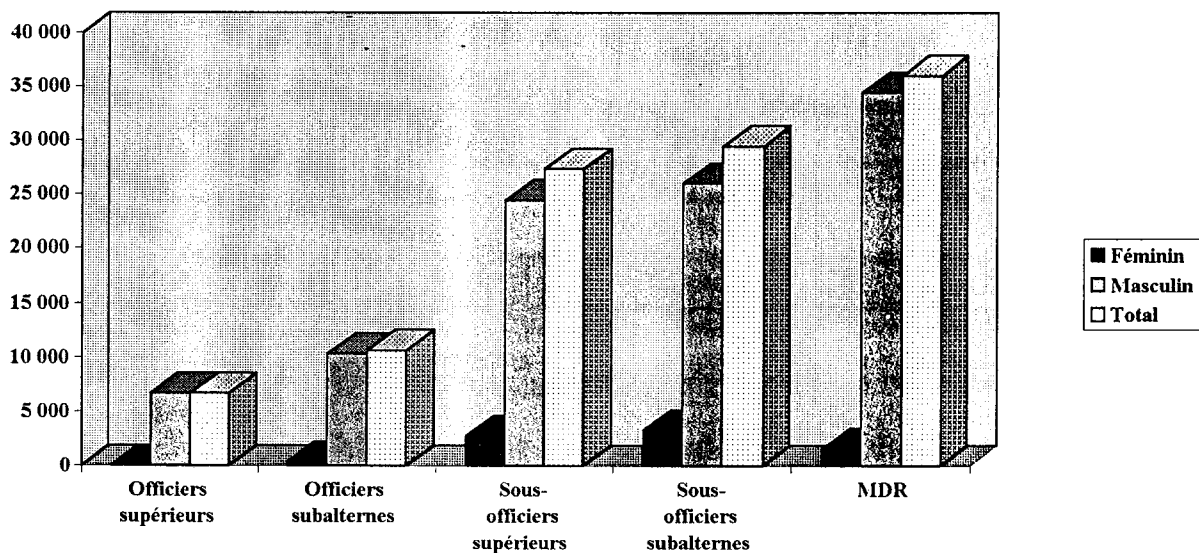
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	2 522	296	2 452	249	24	5 543	763
1	212	96	694	266	20	1 288	Fam. mono./ nb. total fam. en%
2	29	37	697	167	19	949	
3	6	10	158	37	4	215	
4 et +	1	3	19	2	0	25	
							9,51%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	72	1 092	1 275	1 070	754	593	
1	17	254	296	249	175	138	
2	12	187	218	183	129	102	
3	3	42	49	41	29	23	
4 et +	0	5	6	5	3	3	Âge moyen des mères
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,40	6,08	7,10	5,96	4,20	3,30	30,23

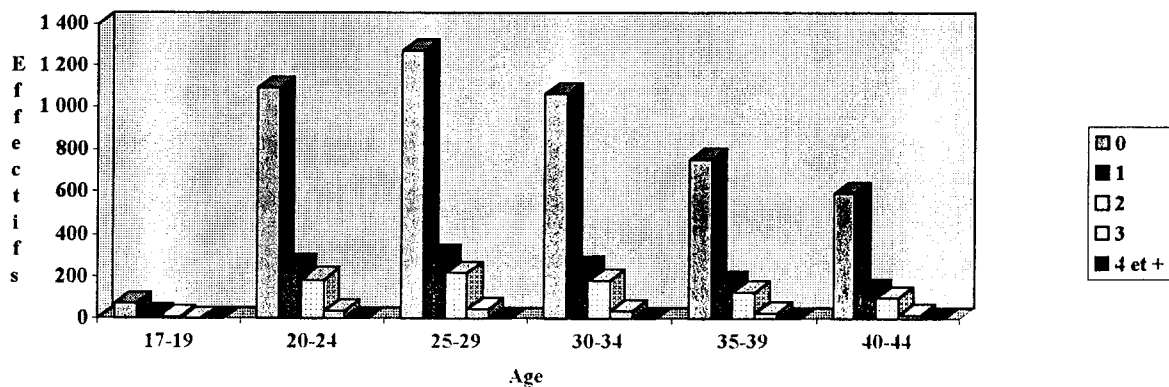
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



ARMÉE DE L'AIR 1997

	Effectifs	%
Masculin	47 979	88,98%
Féminin	5 941	11,02%
Total	53 920	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	2 414	82	2 496
Officiers subalternes	4 395	221	4 616
Sous-officiers supérieurs	16 515	1 518	18 033
Sous-officiers subalternes	20 304	2 717	23 021
MDR	4 351	1 403	5 754
Total	47 979	5 941	53 920

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	5,03%	1,38%	4,63%
Officiers subalternes	9,16%	3,72%	8,56%
Sous-officiers supérieurs	34,42%	25,55%	33,44%
Sous-officiers subalternes	42,32%	45,73%	42,69%
MDR	9,07%	23,62%	10,67%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

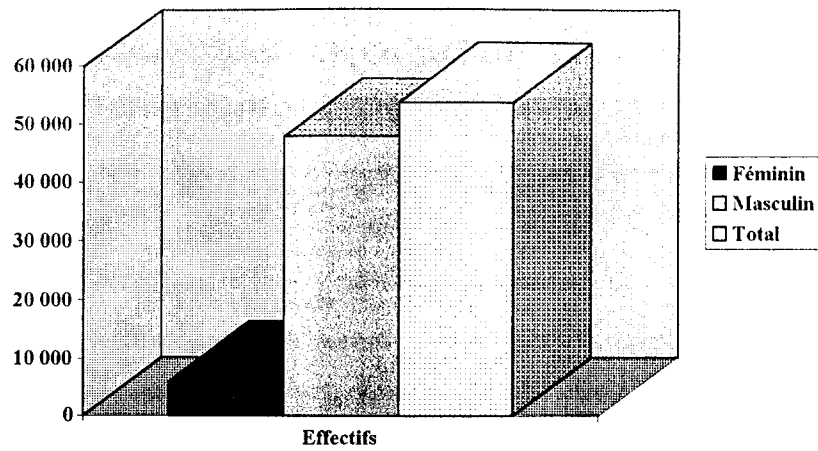
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Ensemble	31,16%	10,35%	49,28%	7,51%	1,70%
Officiers	30,36%	4,95%	57,76%	6,27%	0,66%
Sous-officiers	22,90%	10,34%	55,82%	8,71%	2,22%
MDR	56,24%	11,55%	27,73%	4,13%	0,36%

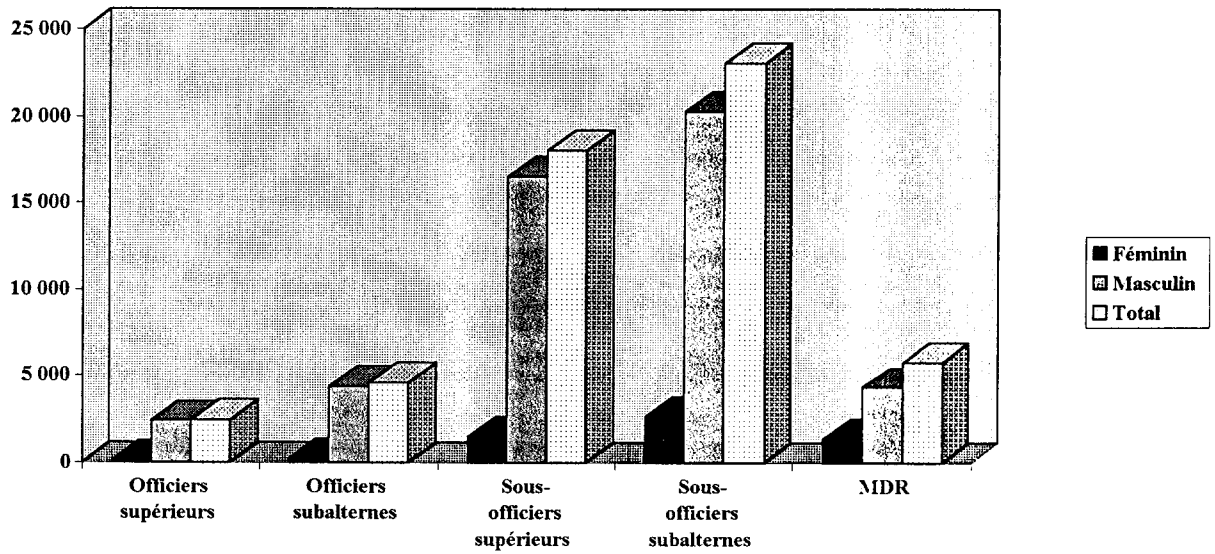
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	1 694	334	720	106	23	2 877	575
1	131	178	898	196	30	1 433	Fam. mono/ nb. total fam. en%
2	21	89	1 058	122	39	1 329	
3	5	12	231	21	8	277	
4 et +	0	2	21	1	1	25	9,68%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	32	342	633	558	547	411	Âge moyen des mères
1	16	171	315	278	272	205	
2	15	158	292	258	253	190	
3	3	33	61	54	53	40	
4 et +	0	3	6	5	5	4	
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,57	6,14	11,35	10,01	9,80	7,38	31,93

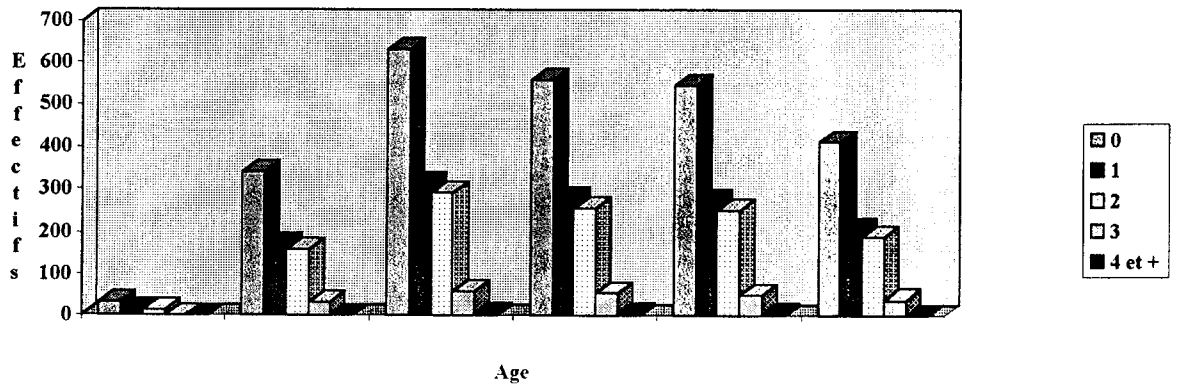
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



MARINE 1997

	Effectifs	%
Masculin	43 701	92,92%
Féminin	3 330	7,08%
Total	47 031	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	2 002	16	2 018
Officiers subalternes	2 769	147	2 916
Sous-officiers supérieurs	10 798	373	11 171
Sous-officiers subalternes	19 379	1 873	21 252
MDR	8 753	921	9 674
Total	43 701	3 330	47 031

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	4,58%	0,48%	4,29%
Officiers subalternes	6,34%	4,41%	6,20%
Sous-officiers supérieurs	24,71%	11,20%	23,75%
Sous-officiers subalternes	44,34%	56,25%	45,19%
MDR	20,03%	27,66%	20,57%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

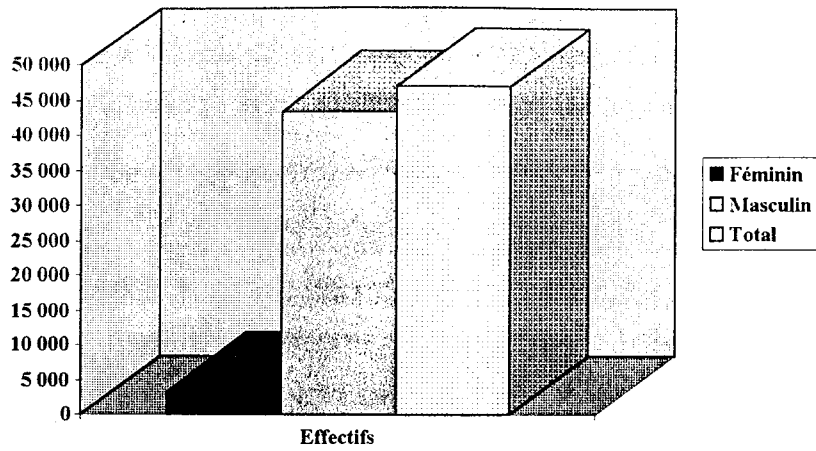
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Catégorie	Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Ensemble		51,65%	2,16%	40,99%	4,08%	1,11%
Officiers		44,17%	1,23%	46,63%	6,13%	1,84%
Sous-officiers		38,20%	2,72%	52,27%	5,43%	1,38%
MDR		85,78%	0,98%	12,49%	0,43%	0,33%

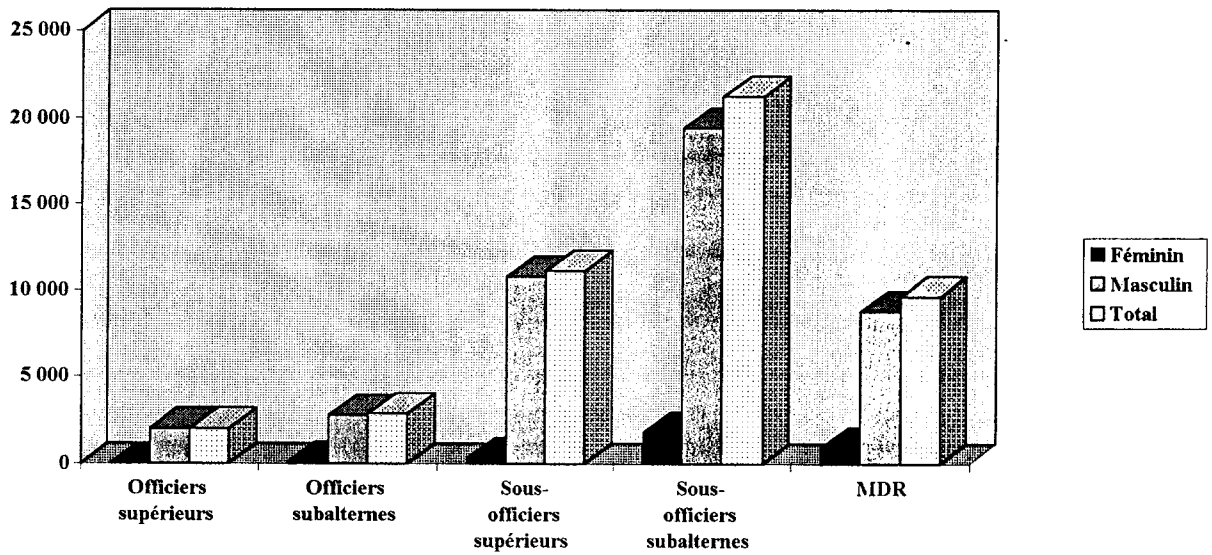
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	1 669	9	470	65	3	2 216	156
1	44	6	480	46	15	591	Fam. mono./ nb. total fam. en%
2	5	6	319	20	16	366	
3	2	1	83	5	2	93	
4 et +	0	0	13	0	1	14	
							4,76%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	38	434	594	443	319	193	
1	10	116	158	118	85	51	
2	6	72	98	73	53	32	
3	2	18	25	19	13	8	
4 et +	0	3	4	3	2	1	
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,54	6,26	8,56	6,39	4,60	2,78	29,86

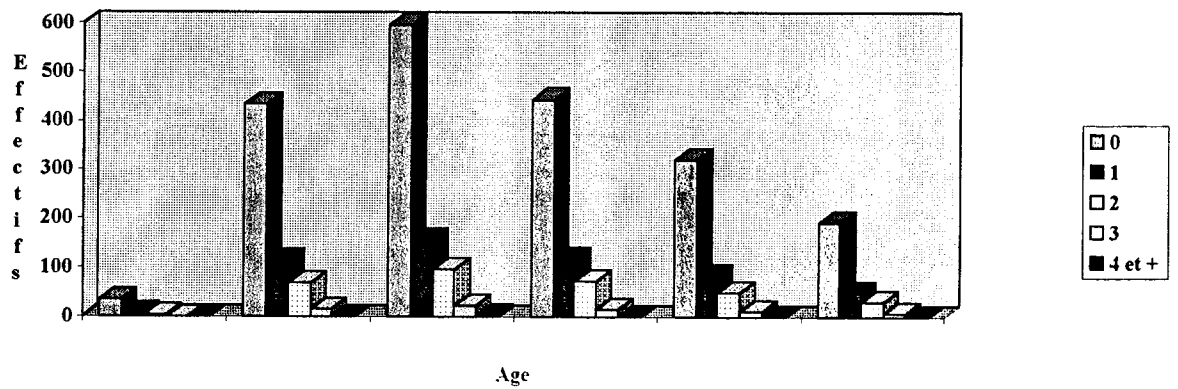
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



GENDARMERIE 1997

	Effectifs	%
Masculin	79 471	96,31%
Féminin	3 044	3,69%
Total	82 515	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	1 189	2	1 191
Officiers subalternes	1 726	15	1 741
Sous-officiers supérieurs	13 758	157	13 915
Sous-officiers subalternes	62 707	2 761	65 468
MDR	91	109	200
Total	79 471	3 044	82 515

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	1,50%	0,07%	1,44%
Officiers subalternes	2,17%	0,49%	2,11%
Sous-officiers supérieurs	17,31%	5,16%	16,86%
Sous-officiers subalternes	78,91%	90,70%	79,34%
MDR	0,11%	3,58%	0,24%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

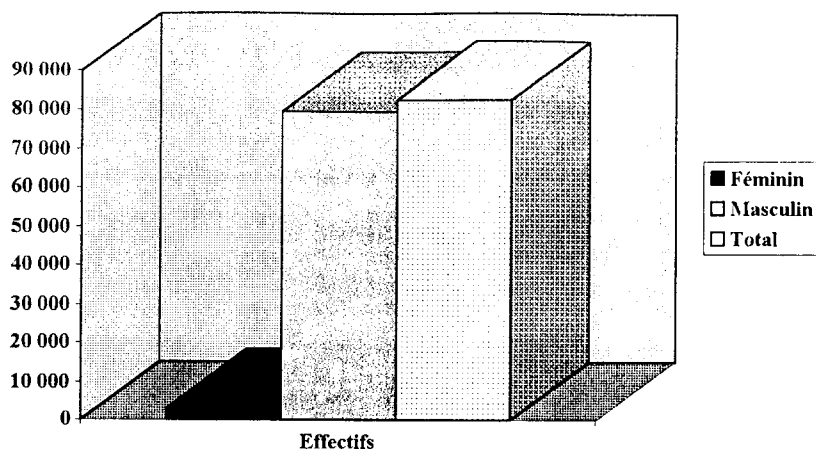
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Ensemble	39,98%	6,73%	46,71%	6,14%	0,43%
Officiers	29,41%	11,76%	47,06%	11,76%	0,00%
Sous-officiers	38,59%	6,96%	48,05%	6,13%	0,27%
MDR	78,90%	0,00%	11,01%	5,50%	4,59%

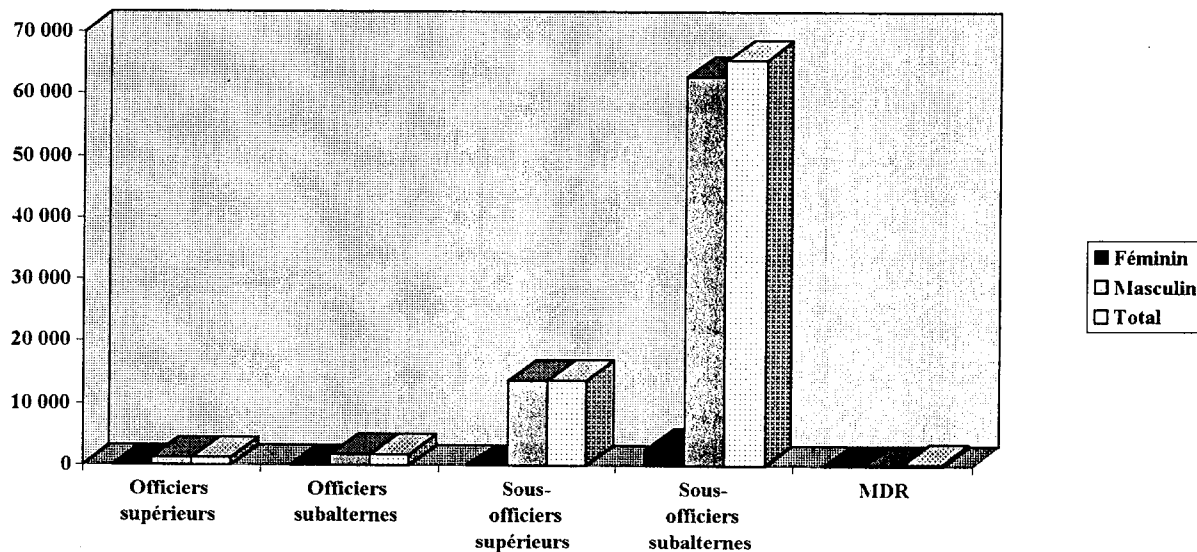
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	1 164	131	761	69	3	2 128	181
1	45	56	340	76	7	524	Fam. mono./ nb. total fam. en%
2	7	12	268	38	2	327	
3	1	5	47	4	1	58	
4 et +	0	1	6	0	0	7	5,95%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	0	60	392	411	409	328	Âge moyen des mères
1	0	15	96	101	101	81	
2	0	9	60	63	63	50	
3	0	2	11	11	11	9	
4 et +	0	0	1	1	1	1	
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,00	0,84	5,54	5,81	5,78	4,63	33,73

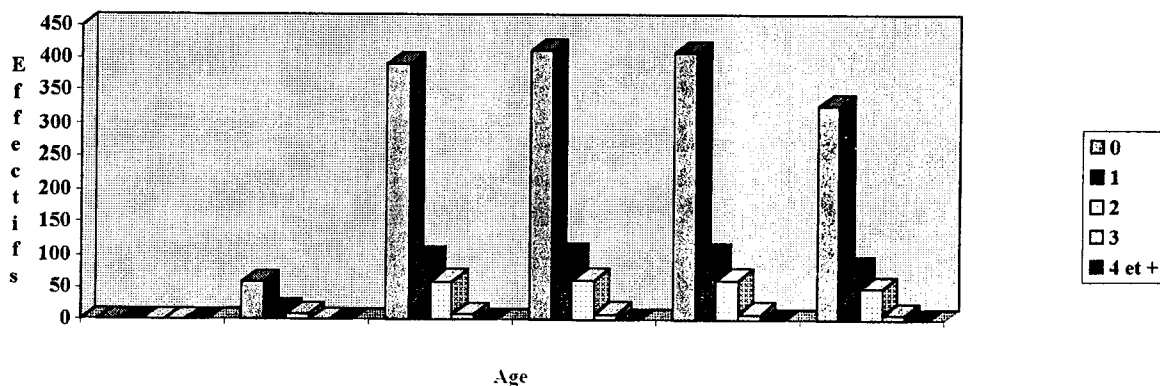
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



SERVICE DE SANTÉ 1997

	Effectifs	%
Masculin	4 343	60,73%
Féminin	2 808	39,27%
Total	7 151	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	1 710	155	1 865
Officiers subalternes	1 071	418	1 489
Sous-officiers supérieurs	997	1 954	2 951
Sous-officiers subalternes	237	212	449
MDR	328	69	397
Total	4 343	2 808	7 151

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	39,37%	5,52%	26,08%
Officiers subalternes	24,66%	14,89%	20,82%
Sous-officiers supérieurs	22,96%	69,59%	41,27%
Sous-officiers subalternes	5,46%	7,55%	6,28%
MDR	7,55%	2,46%	5,55%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

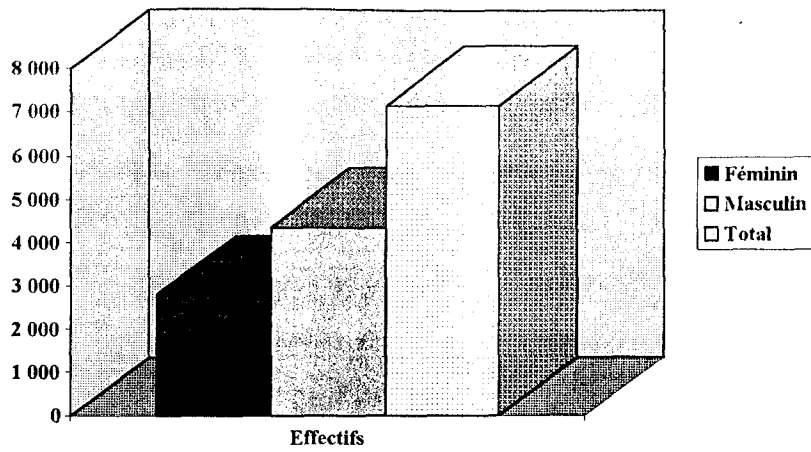
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Catégorie	Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Ensemble		39,21%	4,95%	46,76%	8,19%	0,89%
Officiers		25,48%	2,27%	60,03%	10,82%	1,40%
Sous-officiers		41,00%	5,82%	44,64%	7,76%	0,78%
MDR		97,10%	0,00%	2,90%	0,00%	0,00%

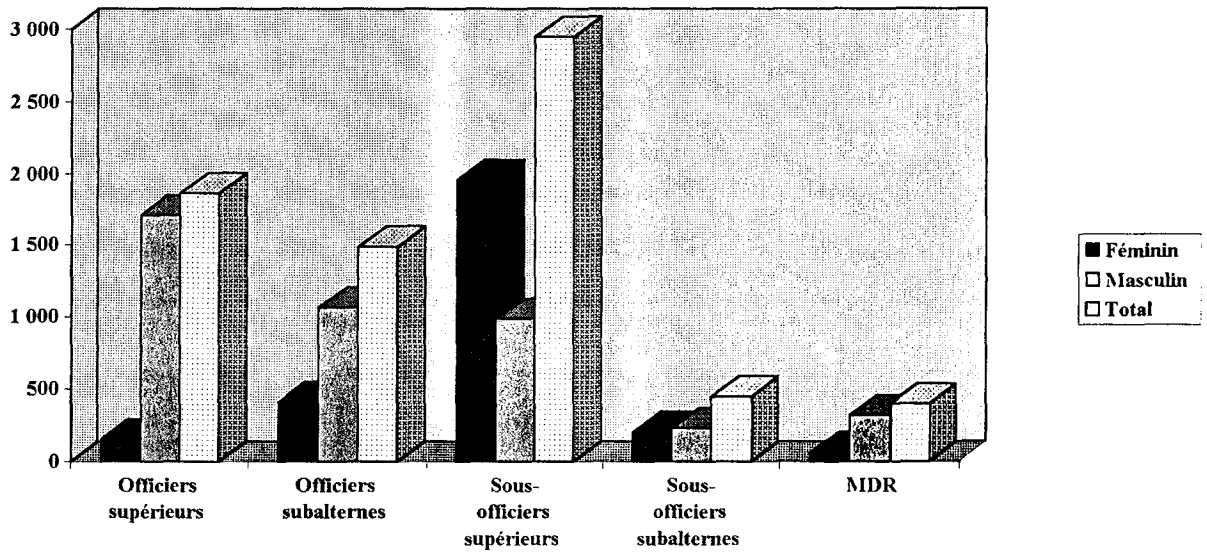
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	1 012	82	600	74	7	1 775	263
1	77	36	265	70	10	458	Fam. mono./
2	12	17	303	64	5	401	nb. total fam.
3	0	4	120	18	2	144	en%
4 et +	0	0	25	4	1	30	9,37%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	32	131	312	293	320	289	
1	8	34	81	76	82	75	
2	7	30	71	66	72	65	
3	3	11	25	24	26	23	
4 et +	1	2	5	5	5	5	Âge moyen des mères
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,66	2,72	6,47	6,07	6,62	6,00	32,85

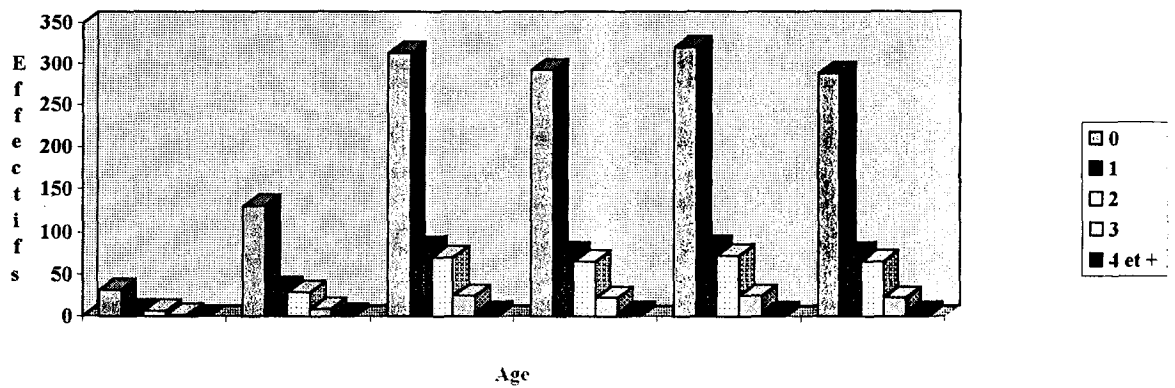
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



INTERARMÉES 1997

	Effectifs	%
Masculin	278 828	92,33%
Féminin	23 176	7,67%
Total	302 004	100,00%

Sexe*Grade : effectifs			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	14 125	337	14 462
Officiers subalternes	20 416	1 159	21 575
Sous-officiers supérieurs	66 941	6 796	73 737
Sous-officiers subalternes	128 850	10 890	139 740
MDR	48 496	3 994	52 490
Total	278 828	23 176	302 004

Sexe*Grade : pourcentage			
	Masculin	Féminin	Total
Officiers supérieurs	5,07%	1,45%	4,79%
Officiers subalternes	7,32%	5,00%	7,14%
Sous-officiers supérieurs	24,01%	29,32%	24,42%
Sous-officiers subalternes	46,21%	46,99%	46,27%
MDR	17,39%	17,23%	17,38%
Total	100,00%	100,00%	100,00%

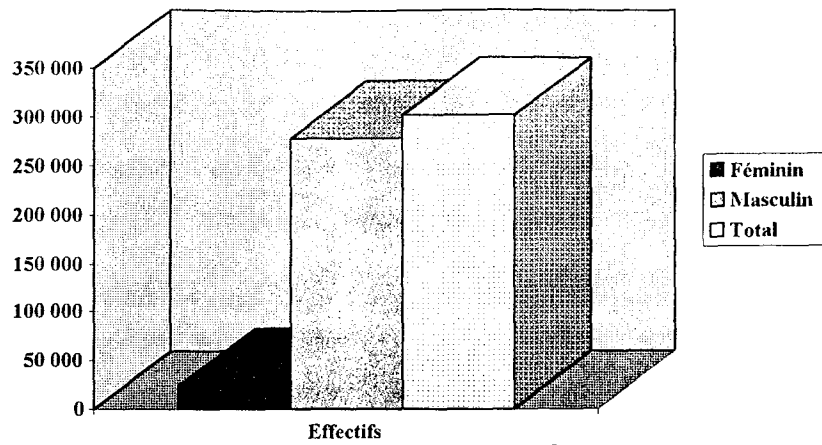
Tableaux récapitulatifs de la situation des femmes

Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve
Catégorie					
Ensemble	37,44%	6,37%	47,71%	7,43%	1,05%
Officiers	30,21%	2,41%	57,22%	9,02%	1,14%
Sous-officiers	31,49%	6,55%	52,47%	8,32%	1,17%
MDR	66,50%	7,09%	23,08%	2,85%	0,48%

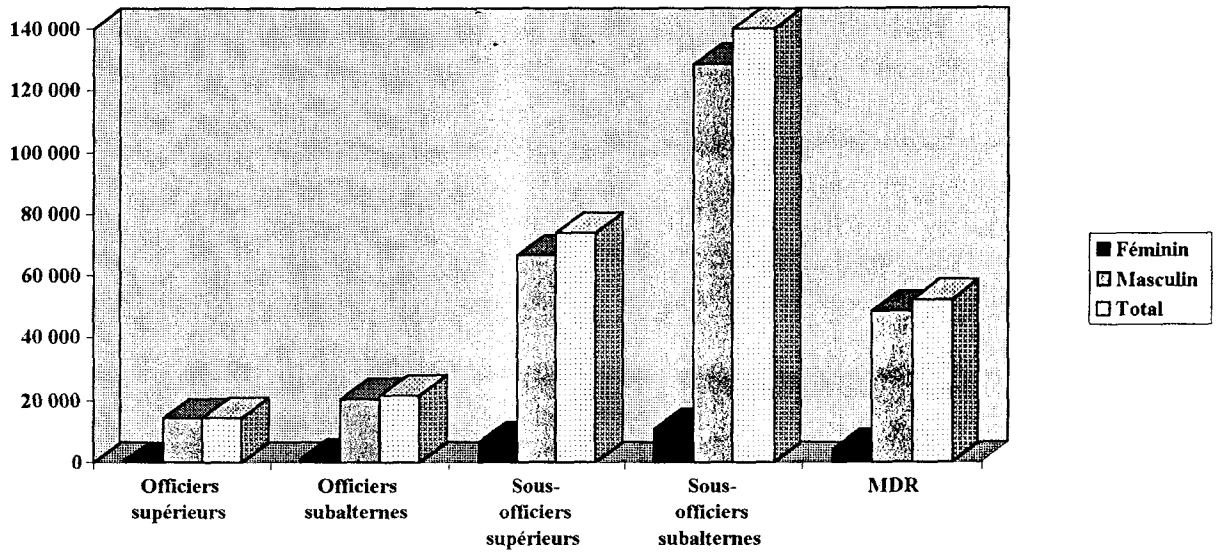
Situation	Célibataire	Concubinage	Mariée	Séparée /Divorcée	Veuve	Total	Famille monoparent. à parent femme
Nombre d'enfants							
0	8 079	855	5 009	564	60	14 567	1 938
1	509	423	2 679	654	82	4 347	Fam. mono./
2	74	161	2 646	411	81	3 373	nb. total fam.
3	14	32	639	85	17	787	en%
4 et +	1	6	85	7	3	102	8,36%

Âge	17-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	
Nombre d'enfants							
0	146	1 952	3 205	2 826	2 374	1 865	
1	43	582	956	843	709	556	
2	34	452	742	654	550	432	
3	8	105	173	153	128	101	Âge moyen
4 et +	1	14	22	20	17	13	des mères
Indice de fécondité pour 100 femmes	0,37	4,98	8,17	7,21	6,05	4,75	31,43

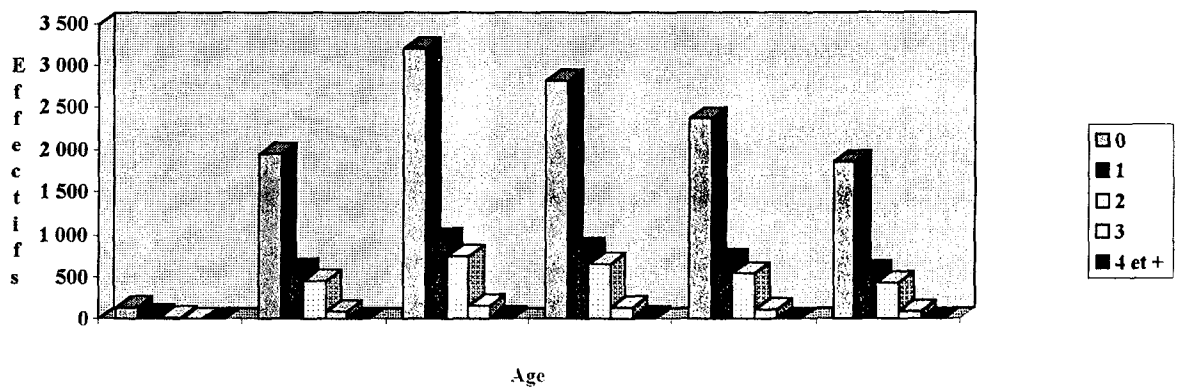
Effectifs par sexe



Répartition par grade



Nombre d'enfants par tranche d'âge



Bibliographie

---00000---

TEXTES DE BASE

Sur les statuts

Loi N° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires

Décret N° 74-515 du 17 mai 1974 portant statut particulier des corps militaires de médecins, des pharmaciens chimistes et des vétérinaires biologistes des armées

Décret N° 75-1206 du 22 décembre 1975 (BOC, p. 4901, BOEM 311-0) modifié portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre

Décret N° 75-1207 du 22 décembre 1975 modifié portant statuts particuliers des corps d'officiers navigants de la marine

Décret N° 75-1208 du 22 décembre 1975 portant statut particulier des corps des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air et des officiers des bases de l'air

Décret N° 75-1209 du 22 décembre 1975 modifié portant statut particulier du corps des officiers de gendarmerie

Décret N° 75-1211 du 22 décembre 1975 (BOC, p. 4901, BOEM 311-0) modifié portant statuts particuliers des corps de sous-officiers de carrière de l'armée de terre

Décret N° 75-1212 du 22 décembre 1975 modifié portant statuts particuliers des corps d'officiers mariniers de carrière de la marine

Décret N° 75-1213 du 22 décembre 1975 modifié portant statuts particuliers des corps de sous-officiers de carrière de l'armée de l'air

Décret N° 75-1214 du 22 décembre 1975 modifié portant statuts particuliers des corps de sous-officiers de gendarmerie

Circulaire du 6 mars 1998 relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre (JO du 8 mars 1998, p. 3565)

Note-circulaire N°104/DEF/EMM/PL/ORR relative à l'embarquement de personnel féminin non officier de la marine du 6 janvier 1998 (BOC/PP du 09.02.98, p. 575)

Directive N°760059/DEF/PMAT/EG/S relative à l'accès des femmes à la fonction militaire du 20.01.99

sur la suppression des quotas

Décret N° 98-86 du 16 février 1998 modifiant divers décrets portant statuts particuliers de certains corps d'officiers et de sous-officiers et officiers mariniers, de la gendarmerie et de la délégation générale pour l'armement (JO, p. 2556)

Arrêté du 29 avril 1998 fixant les emplois qui ne peuvent, dans les armées et la gendarmerie nationale,

être tenus que par des officiers, sous-officiers et officiers mariniers masculins (BOC/PP du 15 juin 1998, p. 1793-1794, BOEM 311-0)

OUVRAGES

La femme militaire des origines à nos jours, Raymond CAIRE, Collection Histoire/documents, Ed. Lavauzelle, Paris, 1981, 349 p.

L'école des filles - Quelle formation pour quels rôles sociaux ?, Marie DURU-BELLAT, Bibliothèque de l'éducation, L'Harmattan, Paris, 1990, pp. 9-58

Les femmes-Portrait social, INSEE, Collection Contours et caractères, Paris, Février 1995

TRAVAUX

Les femmes dans l'armée - situation actuelle et perspectives, Emmanuel REYNAUD, synthèse, Fondation pour les études de défense nationale, 13 janvier 1987

La féminisation dans l'armée de terre - état actuel, conséquences et évolutions possibles, EMAT/CRH, rapport final, synthèse et recommandations, octobre 1994

Streitkräfte als Spiegelbild gesellschaftlicher Pluralität - zur Legitimität und operativen Effektivität von Streitkräften im demokratischen Staat, Commandant(CA) Serge SAVARIA, stagiaire à la Führungsakademie, in Festschrift zur Entlassung der Absolventen des Jahrgangs 1992 des Verwendungslehrganges Generalstabdienst der Führungsakademie der Bundeswehr, 1994, pp. 242-259

Vivre l'armée au féminin - L'intégration des femmes de l'école de sous-officiers de Saint-Maixent, Katia SORIN, mémoire de maîtrise de sociologie, Université de Nantes, sous la direction de Gilles MOREAU, octobre 1995

There is even a female face of war - about the interrelationship between masculinity and war, Dr. Ulrike C. NIKUTTA-WASMUHT, XIV. world congress of sociology, Montréal, Québec, Canada, 26.07 au 01.08.98

La différence perdue - la féminisation de l'équipage du Montcalm, Pascal TROMPETTE, Jean SAGLIO, Serge DUFOULON, CRISTO-CNRS, CESSD, octobre 1998

Conséquences de la suppression des quotas féminins au recrutement sur le service de santé des armées, Médecin Principal Eric DARRE.

ARTICLES DE REVUE

The changing role of women in the armed forces, Nancy GOLDMAN, in American Journal of Sociology, 78-4, janvier 1973, pp. 892-911

The price of a token, Janice D. YODER, Jerome ADAMS, Howard T. PRINCE, Journal of Political and Military Sociology, vol. 11, 1983, pp. 325-337

Socioeconomic and social-psychological effects of military service on women, Lois . DEFLEUR et Rebecca L. WARNER, in Journal of Political and Military Sociology, vol. 13, 1985, pp. 195-208

L'interaction entre la sphère du travail et la sphère de la vie familiale, Agnès PITROU, in Sociologie et sociétés, vol. XIX, N°2, octobre 1987, pp. 103-113

Cadres au féminin : de la revendication d'égalité à la recherche d'identité, Françoise BELLE, Sciences de gestion, N°13, 1989, pp. 113-137

Le sexe, catégorie sociale, Eleanor E. MACCOBY, Actes de la recherche en sciences sociales N°83, 1990, pp. 16-25

Femmes et hommes - état des lieux sociologiques, Mohammed CHEHHAR, in Revue des sciences sociales de la France de l'Est, 1996, N°23, pp. 78-87

Métiers « masculins » et métiers « féminins » - des inégalités persistantes, Roland PFEFFERKORN, in Revue des sciences sociales de la France de l'Est, 1996, N°23, pp. 143-151

Pourquoi elles ne feront jamais la guerre – Les femmes et l'armée, Nathalie GILLOT, DS, juin 1998

L'accès des femmes à la fonction publique militaire, Sandrine LE GALL – SAMPAIO, in Revue Droit et Défense, 98/2, pp. 21-26

Une réussite générale - Général Colette GIACOMETTI, SGT Stéphanie MACOCCO, Air Actualités N°518, janvier 1999, pp. 38-39

Les personnels de la défense : aperçu sur la féminisation dans les armées et sur les personnels civils, Robert CARMONA, Revue de la défense nationale, février 1999, pp. 163-167

ARTICLES DE PRESSE

Sciences : pourquoi si peu de femmes dans les postes à responsabilité ?, Sabine de JACQUELOT, Le quotidien du médecin N°6273, 28.04.98, p.22

Les femmes soldats de l'an 2000, Jacques ISNARD, Le Monde, 09.12.98, p. 12

L'armée de terre sans camouflage, Patrice-Henry DESAUBLIAUX, Le Monde, 05.02.99, p.7