



PROMOTION P27

2019-2020

Femmes-officiers : y a-t-il un problème ?



Lieutenant-Colonel Solène Bény

Sous la direction du

Docteur Camille Boutron

Sociologue, chercheuse "Défense et Société"

Les positions exprimées dans cet ouvrage sont celles de l'auteur. Elles n'engagent ni ne reflètent celles des autorités françaises.

Résumé

La féminisation des armées est un sujet d'actualité. Pour répondre à une volonté politique forte d'une part, et à une importante nécessité de recruter d'autre part, le ministère des Armées a élaboré en mars 2019 un 'plan mixité', regroupant un ensemble de mesures concrètes destinées à renforcer la mixité au sein du ministère.

Mais chercher à obtenir une féminisation forcée des armées pourrait avoir un effet diamétralement opposé à celui espéré : au lieu de faciliter l'intégration des femmes au sein de l'institution, elle pourrait les desservir. Pire, un retour en arrière pourrait même être possible.

Qu'en pensent les femmes-officiers ? Se sentent-elles stigmatisées ? Mal intégrées ? Y-a-t-il un problème ? Des problèmes ? Quels sont-ils ?

Même si 95% des femmes-officiers se sentent bien intégrées dans leur armée, direction ou service d'appartenance, elles sont nombreuses à avoir déjà rencontré des difficultés, en tant que femme, mais aussi en tant que mère. Finalement, alors que 50% des femmes-officiers pensent qu'aucune mesure ne doit être prise par le ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes, l'autre moitié pense l'inverse. L'égalité est parfaite !

Face à ce constat, j'ai choisi d'étudier les pistes envisageables pour accroître la féminisation des armées, en les analysant à l'aune du précepte suivant : pour être acceptable, une piste devait pouvoir améliorer l'intégration des femmes militaires qui en ressentent le besoin, sans pour autant remettre en cause l'équilibre trouvé par celles pour qui la question ne se pose pas ou plus.

Ainsi de nombreuses pistes, qui sembleraient être de bonnes solutions de prime abord, pourraient finalement s'avérer dévastatrices. Il en va ainsi des objectifs chiffrés, des quotas ou de la discrimination positive. Ces voies pourraient en effet dresser les hommes contre les femmes au lieu de faire augmenter progressivement le nombre d'hommes convaincus de l'évidente légitimité des femmes dans les armées.

Heureusement d'autres voies existent : lutter contre la misogynie en éduquant, témoigner, transmettre, favoriser la diversité, penser les carrières différemment...

Et, pour une grande majorité d'entre elles, ces voies ne présentent pas seulement l'avantage d'améliorer l'intégration des femmes au sein de l'institution militaire. Elles permettent aussi de dépasser l'approche genrée, qui peut être clivante, en répondant à l'une des préoccupations principales de toute une génération d'officiers, masculins et féminins : la conciliation de la vie professionnelle et de vie personnelle. Elles permettent enfin de contribuer à développer le potentiel et le talent de chaque officier, quel que soit son armée, sa spécialité, sa situation personnelle ou son genre. Cette diversité humaine est une richesse précieuse, dont l'institution militaire ne pourra se passer pour faire face à tous les défis opérationnels, capacitaires et humains qu'elle aura à surmonter dans les années et décennies à venir.

Avertissement : Ce mémoire n'a pas pour objectif de réaliser un droit d'inventaire du plan mixité. Il est le fruit d'une réflexion individuelle, celle d'un officier, qui a saisi l'opportunité qui lui était offerte d'avoir une liberté de pensée totale pendant son année de scolarité à l'École de guerre.

Table des matières

<i>Genèse</i>	11
<i>Chapitre 1 : Un peu d'histoire</i>	15
Les femmes dans la société française	16
Des avancées et régressions successives	16
Chronologie des principaux droits des femmes.....	22
En 2020 : tous égaux ?	27
La féminisation des armées	30
Une « nécessité ».....	30
Une évolution en plusieurs étapes	33
La situation aujourd'hui	38
<i>Chapitre 2 : Femmes officiers, qui sont-elles ?</i>	41
Rapports au travail et à la famille.....	43
Notions théoriques	43
Les enfants	44
Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.....	47
Rapports au couple	49
Célibat.....	50
Activité professionnelle du conjoint.....	51
La 3 ^{ème} dimension	53
Rapports à l'environnement militaire	55
L'intégration	55
Être une femme dans l'institution militaire	57
Les contraintes	59
Rapports à la réussite.....	62
Choix de vie	62

Le plafond de verre	64
L'évaporation des cadres.....	69
<i>Chapitre 3 : les pièges à éviter</i>	73
Ne pas percevoir les atouts de l'institution militaire	74
Derrière les a priori... ..	74
...des atouts réels	75
Oublier l'objectif premier des armées	76
Abaisser le niveau d'exigences	77
Modifier les modes de sélection pour de mauvaises raisons	80
Vouloir une féminisation à tout prix	82
La discrimination positive.....	83
La liberté de choisir.....	84
Les objectifs chiffrés.....	86
Nier les problématiques engendrées par la féminisation	90
Un équilibre relationnel modifié	90
Idéaliser la femme	94
Gérer les absences.....	96
Se tromper « d'ennemi »	98
Se focaliser sur les femmes	98
Faire le jeu de certains hommes	99
Tomber dans le communautarisme.....	100
En demander trop à l'institution militaire	101
<i>Chapitre 4 : les voies à privilégier</i>	103
Lutter contre la misogynie.....	104
Eduquer, à tous les niveaux.....	105
Oser parler.....	106
Sanctionner	108
Témoigner et transmettre.....	109

Pour recruter.....	109
Pour fidéliser.....	110
Pour cultiver les talents.....	111
Favoriser la diversité.....	113
S’entourer de tous les profils.....	113
Veiller à l’égalité plutôt qu’à l’impossible équité.....	114
Encourager le développement individuel.....	115
Valoriser toutes les spécialités.....	116
Penser les carrières différemment.....	119
Réfléchir à la disponibilité.....	119
Faire tomber le diktat de l’âge.....	121
Ouvrir le vivier.....	123
<i>Conclusion.....</i>	<i>127</i>
<i>Bibliographie et sources.....</i>	<i>129</i>
<i>Annexes.....</i>	<i>132</i>
Annexe 1 : Taux de réussite au concours de l’Ecole de guerre (EDG).....	133
Annexe 2 : Taux de féminisation du recrutement des officiers de 2016 à 2018.....	140
Annexe 3 : Taux de féminisation des Armées.....	145
Annexe 4 : Enquête - La femme officier en 2020.....	149
I. Méthodologie de l’enquête.....	150
II. Questionnaires de l’enquête.....	160
III. Résultats et analyses.....	169

Genèse

« J'ai longtemps hésité à écrire un livre sur la femme. Le sujet est irritant, surtout pour les femmes; et il n'est pas neuf. La querelle du féminisme a fait couler assez d'encre, à présent elle est à peu près close : n'en parlons plus. On en parle encore cependant. Et il ne semble pas que les volumineuses sottises débitées pendant ce dernier siècle aient beaucoup éclairé le problème. D'ailleurs y a-t-il un problème? Et quel est-il ? »¹

Simone de Beauvoir

Femme, officier dans l'Armée de l'Air depuis 2002, je ne me suis personnellement jamais posé la question suivante : « Je suis militaire, comment vais-je faire pour pouvoir concilier cet état avec ma nature de femme ? » Ainsi, à mes yeux, l'antinomie éventuelle des deux termes, femme et militaire, a toujours été un non-sujet.

J'ai naturellement déjà entendu des centaines de remarques sur les femmes qui peuvent être qualifiées de 'désobligeantes'. Je n'ai pas souvenir de telles remarques pendant mon enfance ou ma scolarité, y compris en classes préparatoires. Mon premier souvenir marquant à ce sujet date de l'École de l'air. Les premiers jours, certains garçons de la promotion nous interpellaient en utilisant l'expression 'les grosses'². Cette locution disparut très rapidement de leur vocabulaire, grâce à la fermeté dont nous avons toutes fait preuve, mais aussi et surtout grâce à l'attitude des autres garçons de la promotion, aux yeux

¹ BEAUVOIR (Simone de), *Le deuxième sexe, tome 1 : les faits et les mythes*, Editions Gallimard, Paris, 1986, 416 p., p.11.

² Mot utilisé par certains élèves dans les lycées militaires en lieu et place du mot 'fille'.

desquels cette façon de faire était totalement hors de propos, et qui n'ont donc pas adhéré à ces pratiques.

Ensuite, au fil de ma carrière professionnelle, j'ai régulièrement été confrontée à des remarques ou des comportements misogynes et déplacés. Souvent avec humour, parfois avec fermeté, j'ai toujours su y faire face et en être totalement détachée.

À compter du printemps 2019, plusieurs remarques m'ont toutefois interpellé. La tonalité de ces réflexions portait sur le fait qu'étant des femmes officiers, nous n'avions maintenant plus besoin de nous inquiéter car nous étions sûres de 'devenir Générale', en référence à une mesure du plan mixité, « *Atteindre l'objectif de 10% d'officiers générales d'ici 2022* ». Ce plan mixité a été élaboré en mars 2019 par le ministère des Armées. Composé de vingt-deux mesures il se décline en trois axes d'effort : recruter³, fidéliser⁴ et valoriser⁵.

Je pense que si ces remarques m'ont touché, c'est que, pour la première fois en dix-sept ans, elles étaient faites par des officiers que je connaissais bien et qui, jusqu'à présent, n'avaient jamais perçu les femmes militaires comme un 'problème'.

³ « *Il faut donner envie aux jeunes femmes de rejoindre les armées pour constituer un vivier suffisant et permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités* ».

⁴ « *Il faut fidéliser les femmes militaires pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution, faute de pouvoir concilier leur activité et leur évolution professionnelles avec leur vie personnelle* ».

⁵ « *Il faut mettre en valeur l'image des femmes dans les armées, afin de lever les appréhensions des candidates potentielles et renforcer la culture de la mixité au sein du ministère* ».

Ainsi, des mesures qui avaient pour objectif de promouvoir les femmes militaires et participer à leur intégration dans les armées n'étaient-elles pas en train de provoquer un effet diamétralement opposé ? Était-il possible qu'au lieu de faciliter l'intégration des femmes au sein de l'institution, certaines mesures puissent les desservir, voire entraîner une régression ?

Lorsque, quelques mois plus tard, j'ai eu à choisir un sujet pour réaliser un mémoire dans le cadre de ma scolarité à l'École de guerre, j'ai choisi de réfléchir à cette problématique.

Mon tropisme scientifique m'a poussé à m'intéresser aux faits : à l'évolution de la place de la femme dans la société française et dans l'institution militaire, puis au profil de la femme officier. Il s'agissait là d'établir un profil de la femme officier en 2020, de comprendre qui elle était, ou plutôt qui elles étaient, de connaître et comprendre leurs attentes et ambitions, mais aussi leurs difficultés et leurs doutes. Pour cela, j'ai réalisé une enquête⁶ auprès de femmes officiers de tous profils ainsi qu'auprès d'hommes officiers.

La liberté de pensée qui m'a été offerte m'a permis d'initier quelques réflexions sur le sujet. J'ai ainsi choisi d'étudier les pistes envisageables pour accroître la féminisation des armées, en les analysant à l'aune du

⁶ J'ai réalisé cette enquête en janvier 2020. Elle était composée d'une centaine de questions (ouvertes et fermées), à laquelle 435 femmes-officiers de toutes les armées, directions et services ont répondu, ainsi que 100 officiers masculins ayant réussi le concours de l'école de guerre récemment. L'enquête est présentée en Annexe 4, elle se décompose en 3 parties : 1. Méthodologie de l'enquête, 2. Questionnaires de l'enquête, 3. Résultats et analyses (40 fiches).

précepte suivant : pour être acceptable, une piste devait pouvoir améliorer l'intégration des femmes militaires qui en ressentent le besoin, sans pour autant remettre en cause l'équilibre trouvé par celles pour qui la question ne se posait pas ou plus. J'ai qualifié les pistes ne me paraissant pas acceptables de pièges à éviter et les autres de voies à privilégier.

Chapitre 1 : Un peu d'histoire

« Une jeune femme née nantie de ces droits, dotée de contraception et d'avortement libre et gratuit, d'un enseignement mixte, de crèches, de nouveaux rapports d'autorité dans le couple et la famille, peut tenir pour négligeable l'intensité des luttes et le péril du travail des pionnières. »⁷
Séverine AUFFRET

Il faut bien reconnaître que l'évolution de la place et des droits de la femme dans notre société est un sujet qui ne m'avait que peu intéressé jusqu'à présent. J'ai interrogé des femmes de mon âge, amies et relations de mon entourage personnel ou professionnel. Hormis quelques noms célèbres du féminisme français, comme Olympe de Gouges ou Simone de Beauvoir, il s'avère qu'une très grande majorité ne possédait que très peu de connaissances en la matière.

Je n'éprouve cependant pas de culpabilité devant notre ignorance, et je ne pense pas que cette dernière traduise un quelconque irrespect face aux difficultés auxquelles les femmes ont été confrontées pendant des siècles. Notre génération profite au quotidien de tous ces acquis, résultats de luttes âpres et parfois violentes que nombre d'entre elles ont menées. Nous en profitons de façon naturelle, évidente et décomplexée. Et c'est peut-être, et même sûrement, une autre victoire et forme de satisfaction, que nombre de pionnières n'auraient même jamais envisagé ou espéré il y a cent ans.

⁷ AUFFRET (Séverine), *Une histoire du féminisme : de l'antiquité grecque à nos jours*, Editions de l'Observatoire, Paris, 2018, 697 p., p. 520.

Les femmes dans la société française

Il est cependant important de bien garder en mémoire que la place actuelle de la femme dans notre société est en fait le résultat d'acquis laborieux et de retours en arrière réguliers, comme si les progrès en la matière, contrairement à d'autres progrès, étaient réversibles.

En connaître l'histoire représente la certitude de ne pas les oublier, l'objectif n'étant ici pas de la retracer avec exhaustivité mais de mettre en avant des pensées et actions emblématiques ou clés. « *La connaissance des combats passés aide à en mesurer l'importance autant que les limites.* »⁸ Cette démarche permet aussi de prendre conscience du chemin qu'il reste à parcourir.

Des avancées et régressions successives

La domination masculine a caractérisé notre société occidentale pendant des millénaires, même si le genre féminin a toujours été présent dans l'histoire. Toutefois la femme a connu des situations bien différentes en France au fil des siècles.

À l'époque gauloise, la femme possède de réels droits, bien que la société celte soit un système à tendance patriarcale⁹. Elle peut ainsi posséder des biens propres et être indépendante financièrement. Le mariage est souple, avec une certaine liberté dans le choix du conjoint. À la mort d'un des deux époux, le survivant hérite, quel que soit son sexe. Chacun a le droit de se séparer de son conjoint, suivant des motifs prédéterminés. Les filles sont ayant-

⁸ PICQ (Françoise), « Le féminisme entre passé recomposé et futur incertain », *Cités*, Presses Universitaires de France, 2002, n°9, p. 25-38.

⁹ MARKALE (Jean), « Le triple visage de la femme celte », *Le courrier UNESCO*, décembre 1975, p.18-22.

droit à la succession de leurs parents, en étant toutefois légèrement défavorisée par rapport aux garçons.

La domination romaine en France voit l'introduction en Gaule du droit romain de la famille et des changements radicaux pour les femmes. Ces dernières perdent toute indépendance, elles passent de la tutelle de leur père, à la tutelle de leur époux, sont confinées à l'intérieur de leur foyer et totalement exclues de la vie publique.

Au Moyen-âge, la place de la femme s'affirme. Le droit coutumier médiéval accorde l'égalité juridique entre hommes et femmes. La femme possédant le statut de servage peut avoir des biens propres¹⁰. Jeanne d'Arc est la figure féminine emblématique de cette période historique.

La Renaissance voit le retour du droit romain du *pater familias*. La femme est certes célébrée dans les arts, sujet principal de très nombreux tableaux ou sculptures, tel la merveilleuse *Naissance de Vénus*¹¹ de Botticelli. Par ailleurs, une trentaine d'entre elles gouvernent dans de nombreux pays d'Europe, tel Catherine de Médicis¹² en France, Marie Tudor¹³ puis Elisabeth I^{re}¹⁴ en Angleterre ou

¹⁰ PERNOUD (Régine), *Visages de femmes au Moyen-Age*, Zodiaque Éditions, Paris, 1998, 261 p.

¹¹ BOTTICELLI (Sandro), *La Naissance de Vénus*, peint vers 1485, Florence, Galerie des offices.

¹² Catherine de Médicis (1519-1589) gouverne la France en tant que reine-mère et régente de 1560 à 1563.

¹³ Marie Tudor (1516-1558) est la première reine régnante d'Angleterre et d'Irlande, de 1553 à sa mort.

¹⁴ Élisabeth I^{re} (1533-1603) est reine d'Angleterre de 1558 à 1603.

bien encore Marie d'Autriche¹⁵. Mais, pour les femmes en général, la situation a plutôt tendance à s'aggraver : exclusion progressive des professions à statut légal, droits amoindris, etc.

Le siècle des Lumières n'entraîne aucun progrès dans l'émancipation féminine. Quelques rares personnalités, tel Condorcet, prennent de réelles positions en faveur de l'égalité des sexes : « *Parmi les progrès de l'esprit humain les plus importants (sic) pour le bonheur général, nous devons compter l'entière destruction des préjugés, qui ont établi entre les deux sexes, une inégalité de droits funeste à celui même qu'elle favorise. On chercheroit (sic) en vain des motifs de la justifier, par les différences de leur organisation physique, par celle qu'on voudroit (sic) trouver dans la force de leur intelligence, dans leur sensibilité morale. Cette inégalité n'a eu d'autre origine que l'abus de la force, et c'est vainement qu'on a essayé depuis de l'excuser par des sophismes.* »¹⁶ Mais la grande majorité des représentants des Lumières a une vision beaucoup plus traditionaliste du rôle et de la place la femme. Jean-Jacques Rousseau précise ainsi : « *toute l'éducation des femmes doit être relative aux hommes. Leur plaire, leur être utiles, se faire aimer et honorer d'eux, les élever jeunes, les soigner grands, les conseiller, les consoler, leur rendre la vie agréable et douce : voilà les devoirs des femmes dans tous les temps, et ce qu'on doit leur apprendre dès leur enfance.* »¹⁷

¹⁵ Marie d'Autriche (1505-1558), plus généralement appelée Marie de Hongrie, fut reine consort de Hongrie et de Bohême de 1522 à 1526, puis gouvernante des Pays-Bas espagnols de 1531 à 1555.

¹⁶ CONDORCET (Nicolas de), *Esquisse d'un tableau historique des progrès de l'esprit humain*, 1795, ouvrage posthume.

¹⁷ ROUSSEAU (Jean-Jacques), *Emile ou de l'éducation*, Editions Flammarion, Paris, 2009, 848 p.

En 1789, la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen est une avancée pour les droits... des hommes ! Des voix de femmes commencent alors à se faire entendre et, en 1791, Olympe de Gouges rédige la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, où elle précise dans son article 1^{er} « *la Femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.* »¹⁸

Mais ces propos ne seront pas repris et le code civil des français, dit code Napoléon, publié en 1804, ne reprend aucune de ces idées, en continuant à placer la femme sous la tutelle de l'homme. Le code énonce ainsi dans son article 213 « *Le mari doit protection à sa femme, la femme obéissance à son mari.* »

Siècle de la lutte des classes avec la révolution industrielle, le XIX^{ème} est aussi celui de la naissance d'une conscience féministe collective. De nombreuses voix de femmes se font entendre en France et en Europe, inspirées par cette lutte des classes ouvrières, décidées à faire changer les mentalités quant à la position des femmes. Pour Flora Tristan¹⁹ « *L'homme le plus opprimé peut opprimer un être, qui est sa femme. Elle est la prolétaire du prolétaire même* ». Maria Deraismes²⁰ déclare en 1882 : « *En France la suprématie masculine est la dernière aristocratie. Elle se débat vainement, son tour de disparaître approche.* » Jeanne Deroin²¹ précise de son côté « *la femme est l'égale*

¹⁸ GOUGES (Olympe de), *Les droits de la Femme. A la Reine*, s.é., Paris, 1791, 24 p.

¹⁹ Féministe et socialiste française (1803-1844).

²⁰ Féministe, oratrice et femme de lettres française, première femme à être initiée à la franc-maçonnerie (1828-1894).

²¹ Féministe française, ouvrière-lingère puis institutrice, journaliste et pamphlétaire (1805-1894).

de l'homme, son affranchissement ne sera pas une concession, mais la reconnaissance d'un droit légitime, c'est un acte dont l'accomplissement contribuera puissamment au bonheur de l'humanité ». Alors que les femmes participent activement aux différentes luttes politiques et sociales, aucun droit politique ne leur est accordé par la République, que ce soit en 1848 ou en 1870. Toutefois l'apparition des grands magasins, et le besoin en main d'œuvre féminine associée, permet aux femmes de pouvoir prétendre à un emploi salarié.

Avec la première guerre mondiale, une nouvelle évolution sociétale s'initie : les femmes françaises doivent remplacer les hommes partis au front. Elles investissent ainsi des métiers d'homme. Dans un premier temps, et ce dès août 1914, les femmes réalisent des tâches agricoles, suite à l'appel du Président du conseil René Viviani : « *Debout, femmes françaises, jeunes enfants, filles et fils de la patrie. Remplacez sur le champ de travail ceux qui sont sur le champ de bataille. Préparez-vous à leur montrer, demain, la terre cultivée, les récoltes rentrées, les champs ensemencés ! [...] Il y aura demain de la gloire pour tout le monde* ». Puis, la guerre durant, des ouvrières sont mobilisées dans des métiers d'une extrême pénibilité, dans les usines d'armement notamment. Le témoignage de la journaliste Marcelle Capy, paru dans *La Voix des femmes* entre novembre 1917 et janvier 1918 est saisissant : « *L'ouvrière, toujours debout, saisit l'obus, le porte sur l'appareil dont elle soulève la partie supérieure. L'engin en place, elle abaisse cette partie, vérifie les dimensions (c'est le but de l'opération), relève la cloche, prend l'obus et le dépose à gauche. Chaque obus pèse sept kilos. En temps de production normale, 2 500 obus passent en 11 heures entre ses mains. Comme elle doit soulever deux fois chaque engin, elle soupèse en un jour 35 000 kg. [...] Elle*

est à la cloche depuis un an. 900 000 obus sont passés entre ses doigts. Elle a donc soulevé un fardeau de sept millions de kilos. » Mais, pour la majorité des femmes, la fin de la première guerre mondiale est synonyme d'un retour aux valeurs traditionnelles et de la femme au sein de son foyer.

C'est à l'issue de la seconde guerre mondiale que l'émancipation de la femme connaît un réel essor en France, pour permettre d'atteindre l'égalité entre les deux sexes. En 1949, l'ouvrage *Le Deuxième sexe* de Simone de Beauvoir, fait scandale en dénonçant l'aliénation subie par les femmes. Les trente glorieuses permettent à un nombre croissant de femmes de travailler et de faire des études, entraînant une véritable libération professionnelle des femmes. En parallèle, les mouvements féministes se développent fortement, provoquant, avec les mouvements sociaux de mai 1968 d'une part et les progrès de la médecine d'autre part, la seconde libération de la femme, sa libération sexuelle.

Dans les années 1980, les mouvements féministes perdent de leur influence en France²². La tendance s'inverse à la fin des années 90.

Le féminisme en France est aujourd'hui marqué par de nombreux courants et de vraies oppositions entre certains d'entre eux. La loi sur la parité en est une bonne illustration. Alors que l'idée de parité apparaît chez certaines féministes dès 1986, la loi sur la parité, promulguée en France en juin 2000 n'a pas fait

²² PICQ (Françoise), « Le féminisme entre passé recomposé et futur incertain », *Cités*, Presses Universitaires de France, 2002, n°9, p. 25-38, p. 26.

l'unanimité, les 'féministes républicanistes' comme Elisabeth Badinter ou Danièle Sallenave s'y étant fortement opposées²³.

Chronologie des principaux droits des femmes

Le long cheminement des prises de conscience individuelles et collectives successives a permis d'atteindre l'égalité des droits entre femmes et hommes en France. Ce droit est consacré en 1946 puisque, enfin, « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* »²⁴. Le XX^{ème} siècle concentre une grande majorité de ces avancées.

La première avancée est naturellement l'obtention du droit de vote, grâce à l'ordonnance du 24 avril 1944, consacrant la femme française en tant que citoyenne. Ce droit est conquis bien après 1893, année au cours de laquelle la Nouvelle-Zélande est le premier pays à accorder le droit de vote aux femmes, il sera d'ailleurs le seul à le faire au XIX^{ème} siècle. Il l'est aussi bien après 1907. Cette année-là, la Finlande est le premier pays d'Europe à adopter le suffrage universel direct, sans aucune restriction, sexuelles, raciales ni sociales. Les françaises obtiennent le droit de vote vingt-six ans après les anglaises²⁵, vingt-quatre ans après les américaines, et dix ans après les turques.

²³ AUFFRET, op. cit., p.575-576.

²⁴ Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, Article 3.

²⁵ Le droit de vote fut obtenu par les femmes en deux temps en Angleterre. En 1918, elles obtinrent le droit de vote à partir de 30 ans. L'égalité fut établie en 1928, lorsque les femmes purent voter à 21 ans, comme les hommes.

La deuxième avancée concerne l'éducation. L'obtention de ces droits est initiée dès le milieu XIX^{ème} siècle. Tout d'abord la loi Fallou, promulguée le 15 mars 1850, rend obligatoire la création d'une école de filles dans toute commune de 800 habitants²⁶.

La loi Jules Ferry du 28 mars 1882, rend « *l'instruction primaire [...] obligatoire pour les enfants des deux sexes âgés de six ans révolus à treize ans révolus* »²⁷. La progression de l'éducation des filles n'est toutefois pas encore synonyme d'égalité avec les garçons. En effet les enseignements sont différenciés (travaux d'aiguilles pour les filles dans le primaire par exemple) et bien qu'elles puissent accéder à l'enseignement secondaire dès 1880 (loi Camille Sée), elles ne se préparent pas au baccalauréat. Le rapport sur cette loi permet de percevoir à quel point nous sommes encore loin d'un enseignement égalitaire. Paul Broca écrit ainsi : « *Beaucoup de jeunes filles seraient capables, sans doute, de suivre jusqu'au bout et avec succès tout le programme des lycées ; mais il ne s'agit pas de leur donner toutes les connaissances qu'elles sont aptes à acquérir ; il faut choisir ce qui peut leur être le plus utile, insister sur ce qui convient le mieux à la nature de leur esprit et à leur future condition de mère de famille, et les dispenser de certaines études pour faire place aux travaux et aux occupations de leur sexe. Les langues mortes sont exclues ; le cours de philosophie est réduit au cours de morale ; et l'enseignement scientifique est rendu*

²⁶ Cette loi complète la loi Guizot, promulguée en 1833, et qui rendait obligatoire une école de garçons dans toute commune de 500 habitants. Elle édicte que l'instruction n'est ni obligatoire, ni gratuite, mais précise dans son article 21 « *Le comité communal [...] s'assure qu'il a été pourvu à l'enseignement gratuit des enfants pauvres.* ». La loi Duruy sur l'enseignement primaire efface cette différence en 1867.

²⁷ Loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire, article 4, publiée au Journal officiel du 29 mars 1882.

*plus élémentaire ; on peut ainsi donner de l'extension à l'étude de la langue française, des langues vivantes, de la littérature et de l'histoire, tout en restreignant le nombre des années de la scolarité. »*²⁸

Malgré tout, quelques femmes s'inscrivent à l'examen et obtiennent le baccalauréat²⁹. Ces pionnières vont ensuite s'inscrire en faculté. La faculté de Sciences de Paris accueille ainsi Emma Chenu³⁰ en 1867. En 1868, quatre femmes s'inscrivent en faculté de médecine. La première inscription d'une femme a lieu en 1871 à la faculté de Lettres et en 1884 à la faculté de Droit³¹. En 1919 est enfin créé le baccalauréat féminin, mais la plus grande avancée se produit en 1924, avec la réforme Léon Bérard³², qui rend identiques les programmes de l'enseignement secondaire pour les filles et les garçons mais sans remettre en cause la non-mixité dans les classes. En effet l'enseignement public est alors non-mixte, même si de nombreuses exceptions existent. Il y a ainsi beaucoup de classes uniques dans les petits villages ruraux pour des raisons matérielles principalement. La mixité ne se généralise que dans les années soixante³³.

Par ailleurs, alors que les grandes écoles créées dans les années 20 et ultérieurement sont mixtes, les écoles d'ingénieurs les plus anciennes et les plus prestigieuses

²⁸ ANONYME, Les lois scolaires de Jules Ferry : la loi du 21 décembre 1880 sur l'enseignement secondaire des jeunes filles, Site internet du Sénat (www.senat.fr), Extrait du rapport présenté par Paul Broca et publié au Journal officiel du 19 juillet 1880 (n° 384).

²⁹ En 1861, Julie-Victoire Daubié, est la première femme à obtenir le baccalauréat en France.

³⁰ 2^{ème} femme à obtenir le baccalauréat en France.

³¹ CHRISTEN-LECUYER (Carole), « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *Travail, genre et sociétés*, n°4, p. 35-50.

³² Ministre de l'Instruction publique et des Beaux-Arts en 1924

³³ La réforme Berthoin légalise les lycées mixtes en 1959. La loi Fouchet-Capelle l'étend aux collèges en 1963.

n'ouvrent que bien plus tard leurs portes aux filles : l'École des ponts et chaussées en 1962, l'École des mines de Paris en 1969, et l'École polytechnique en 1972. La dernière école d'ingénieurs non mixte est l'École polytechnique féminine (EPF)³⁴, elle le devient en 1994.

La troisième avancée concerne le droit des femmes à disposer de leur corps. En 1967, la loi Neuwirth autorise la contraception, douze ans après la mise au point de la pilule contraceptive par le Docteur américain Grégory Pincus. Cette dernière n'est remboursée par la Sécurité sociale qu'à compter de 1974, année à partir de laquelle elle peut aussi être délivrée gratuitement et anonymement à des mineures par les centres de planification. En 1971, le journal *Le Nouvel Observateur* publie le manifeste des 343, qui selon le titre paru en une du magazine est « *la liste des 343 Françaises qui ont eu le courage de signer le manifeste 'je me suis fait avorter'* »³⁵. Ces femmes, célèbres pour beaucoup, comme Simone de Beauvoir, Catherine Deneuve, Jeanne Moreau ou Françoise Sagan, s'exposent toutes à des poursuites pénales, l'avortement étant illégal à l'époque. L'avortement est finalement autorisé en 1975, après des débats houleux et un discours mémorable de la ministre de la Santé de l'époque, Simone Veil. Il faut ensuite attendre 2000 pour que la délivrance des contraceptifs d'urgence se fasse sans ordonnance.

La quatrième avancée concerne l'égalité professionnelle. La loi du 22 décembre 1972³⁶ précise que « *Tout*

³⁴ Fondée en 1925, elle était la seule école d'ingénieurs réservée aux filles.

³⁵ paru le 5 avril 1971 dans le numéro 334 du magazine *Le Nouvel Observateur*.

³⁶ Loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». Toutefois bien que l'égalité professionnelle soit reconnue dans la loi, les inégalités persistent. De nouvelles lois viendront compléter le dispositif. La loi du 11 juillet 1975³⁷, sanctionne les discriminations fondées sur le genre, en particulier en matière d'embauche. En 1983, la loi Roudy³⁸, en application de la directive européenne du 9 février 1976, réaffirme les principes d'égalité professionnelle entre femmes et hommes, notamment en matière de recrutement, promotion, rémunération ou formation. Enfin la loi du 4 août 2014³⁹ vise à combattre les inégalités entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie : privée, publique et professionnelle.

Enfin la dernière avancée est relative à l'indépendance de la femme à l'égard de l'homme. Le 13 juillet 1907, une loi permet aux femmes mariées de disposer librement de leurs salaires. Puis, le 13 juillet 1965, une loi⁴⁰ donne aux femmes mariées leur autonomie financière, en leur permettant d'exercer une profession sans l'accord de leur mari, d'ouvrir un compte bancaire en leur nom propre et de disposer de leurs biens.

³⁷ Loi n°75-625 du 11 juillet 1975 modifiant et complétant le code du travail en ce qui concerne les règles particulières du travail des femmes.

³⁸ Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

³⁹ Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

⁴⁰ Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux.

En 2020 : tous égaux ?

La rapidité et l'étendue des évolutions sociétales occidentales qui se sont produites depuis un peu moins d'un siècle sont immenses. Il n'est pas démesuré de parler d'un réel tremblement de terre. L'ensemble des codes en vigueur depuis des millénaires ont ainsi été balayés en quelques dizaines d'années pour faire de la femme l'égal de l'homme. Les statistiques permettent de mesurer concrètement les progrès accomplis. Ils sont nombreux, dans de multiples domaines.

Ainsi dans le secteur de l'éducation, alors que la part des filles était de 43% au début des années soixante dans l'enseignement supérieur, il était de 55,2% en 2015⁴¹. Le nombre de filles en école d'ingénieurs a quant à lui presque doublé en quinze ans, passant de 15,7% en 1985 à 28,1% en 2014⁴².

Dans le domaine de l'emploi, l'écart du taux d'activité⁴³ entre les femmes et les hommes s'est fortement réduit en trente ans, passant de 30,9 points en 1975 à 7,9 points en 2015⁴⁴. L'évolution du pourcentage de femmes en position de cadre en début de vie active a lui aussi beaucoup évolué, pour atteindre en 2013 la parité alors qu'il était de 41% en 2001⁴⁵. De manière globale, les femmes représentent 41,6% des cadres en 2015, contre 30,8% en 1995.

⁴¹ Ministère de l'éducation nationale – observatoire des inégalités.

⁴² Id.

⁴³ Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

⁴⁴ INSEE – Femmes et hommes, l'égalité en question – Edition 2017.

⁴⁵ Sur 100 jeunes cadres, 49 sont des femmes en 2013 contre 41 en 2001 (3 ans après l'école à chaque fois).

En termes de rémunération enfin, les écarts diminuent aussi, même si l'ampleur du phénomène se poursuit à un rythme plus lent depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Alors qu'en 1960, le salaire moyen des femmes qui travaillaient à temps complet était égal à 64,3% de celui des hommes, il est passé à 83,5% en 2015.

Pourtant, il est évident qu'une dernière révolution reste encore à mener. « *A l'atelier la femme a un salaire fixe, si minime soit-il ; [...]. Dans la famille...ses heures de travail ne sont pas limitées. Elle se doit tout le temps, à toute heure du jour et de la nuit, elle se doit à tous : vieux parents, maris, enfants, malades ou bien portants, [...]. Pour ce labeur écrasant, pour cet esclavage perpétuel, elle ne touche pas un centime [...]. L'exposé des deux situations ne laisse pas de doute ; c'est dans la famille que la femme est la plus opprimée.* »⁴⁶ Ces propos d'Hélène Brion, qui ont plus d'un siècle, sont toujours d'actualité. Cette révolution est souvent qualifiée de révolution ménagère. Ce domaine recouvre les secteurs du temps domestique⁴⁷ et du temps parental⁴⁸. Finalement, alors que la femme a largement gagné et investi le monde du travail, cela n'a pas réellement entraîné une redéfinition de son rôle au sein de la famille. Le partage des tâches ménagères,

⁴⁶ BRION (Hélène), *La voie féministe*, 1916.

⁴⁷ « *Le temps domestique correspond à la somme des temps consacrés à la cuisine, à la vaisselle, au ménage, à l'entretien du linge, aux courses et achats divers, aux tâches administratives, et aux activités dites de semi-loisir (bricolage, jardinage, soin d'animaux domestiques, par exemple)* ». Définition INSEE.

⁴⁸ « *Le temps parental correspond aux activités déclarées explicitement comme consacrées aux enfants ; il comprend les activités de soins, d'aide aux devoirs, de loisir et sociabilité et de transport* ». Définition INSEE.

regroupant les temps domestique et parental, reste encore très inégalitaire.

S'il est encourageant de constater que l'écart de temps total quotidien consacré à ces tâches entre les femmes et les hommes est passé de 198 minutes en 1985 à 132 min en 2010⁴⁹, l'analyse de ces chiffres apporte des conclusions beaucoup plus nuancées. Il s'avère en effet que cette réduction d'écart provient principalement du fait que les femmes consacrent beaucoup moins de temps à la réalisation de tâches domestiques. Le temps quotidien consacré à ces tâches a ainsi diminué de 69 minutes entre 1985 et 2010.

Toutefois cette diminution n'est pas due à un investissement plus important des hommes dans ce domaine, puisque le temps quotidien que les hommes consacrent à ces tâches a lui aussi diminué, de 9 minutes, entre 1985 et 2010. Elle est due à des facteurs externes. Les trois principaux sont la diminution du niveau d'exigence dans la réalisation des tâches ménagères, leur réalisation par une tierce personne pour les personnes en ayant les moyens et l'utilisation de nouveaux modes d'alimentation et de cuisine (plats surgelés, plats déjà préparés, livraison à domicile, restauration rapide, etc.). Quant au temps parental, même si l'écart entre femmes et hommes s'est réduit⁵⁰ et que les hommes y consacrent plus de temps, les premières y consacrent en moyenne quotidiennement le double du temps.

⁴⁹ CHAMPAGNE (Clara), PAILHE (Ariane), SOLAZ (Anne), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistiques*, n°478-479-480, 2015, p. 209.

⁵⁰ Passage du temps parental quotidien de 22 minutes à 41 minutes pour les hommes entre 1985 et 2010, et de 82 à 95 minutes pour les femmes.

Il en ressort ainsi que la femme consacre en moyenne deux heures dix de plus que l'homme, par jour, aux tâches ménagères. Même si dans certains couples la répartition égalitaire des tâches ménagères est appliquée, le chemin vers l'égalité semble être encore bien long dans ce domaine pour une grande majorité d'entre eux.

La féminisation des armées

A l'instar de la société française, les Armées ont elles-aussi été impactées par cette vague de féminisation.

Une « nécessité »

Toutefois, la féminisation des Armées n'est pas réellement le fruit d'une démarche proactive de l'institution militaire. Il serait plus juste de dire qu'elle s'est imposée aux Armées, à la suite de pressions extérieures, d'ordres différents.

La première fut d'ordre historique. La 1^{ère} et la 2^{nde} guerre mondiale positionnèrent les forces armées françaises dans des positions de faiblesse telles que les renforts féminins, quels que soient leur nombre, furent à chaque fois les bienvenus.

La deuxième fut d'ordre sociétal. En effet, devant une société qui s'ouvrait progressivement et entièrement aux femmes, l'armée pouvait difficilement rester le seul lieu où les femmes n'avaient pas séance. Certaines femmes n'hésitèrent pas à utiliser leurs nouvelles libertés (par l'intermédiaire de la presse par exemple) pour médiatiser la cause des femmes militaires auprès de l'opinion

publique et des pouvoirs politiques⁵¹. Par ailleurs, des pressions extérieures entraînerent aussi des évolutions. Certains ouvrages illustrent parfaitement ce phénomène, comme par exemple *La guerre invisible*⁵². Ce livre servit d'électrochoc aux Armées, qui décidèrent de mettre en place une cellule, Thémis⁵³, pour les victimes de harcèlement, discrimination et violences sexuels.

La troisième fut d'ordre politique. La thématique de l'égalité hommes-femmes devenant de plus en plus prégnante au sein des institutions de l'État, le ministère de la Défense dû lui aussi s'engager dans des démarches d'égalité hommes-femmes, comme toutes les institutions de l'État, préposé à donner l'exemple. Charles Hernu, ministre de la Défense, créa ainsi en 1982 la Commission d'étude prospective de la femme militaire, chargée de lui faire des propositions pour ouvrir largement l'accès des femmes aux emplois militaires. En 1997, Alain Richard, ministre de la Défense, annonça devant le Conseil supérieur de la fonction militaire que les quotas, limitant le nombre de femmes dans les Armées, seraient supprimés en 1998. A l'issue, la période 2000-2006 fut synonyme

⁵¹ Telle Maryse Bastié, à la une du quotidien *Le journal* le lundi 15 mai 1939.

⁵² MINANO (Leïla), PASCUAL (Julia), *La Guerre invisible, révélations sur les violences sexuelles dans l'armée française*, Les Arènes, Paris, 2014, 256 p.

⁵³ « *La cellule Thémis est chargée de contribuer à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liés à l'orientation sexuelle des personnes et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée. Elle peut être saisie par toute personne qui se dit victime, ou témoin, de faits [...] commis soit en service ou à l'occasion de l'exécution du service, soit dans les lieux soumis à son autorité.* » Source : Note n° 15-00046/DEP/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

d'une forte augmentation de la féminisation avec une augmentation de près de 50% de ce taux⁵⁴.

La quatrième fut d'ordre structurel. La suspension de la conscription et la professionnalisation des armées à la fin des années 90, puis la ré-augmentation des effectifs à la suite des attentats terroristes en 2015, impliquèrent des vagues importantes de recrutement⁵⁵. Le recrutement de filles, représentant la moitié d'une tranche d'âge de la population, devint un réel enjeu pour atteindre des objectifs élevés de recrutement.

La dernière fut d'ordre international. Le Conseil de sécurité des Nations Unies prit plusieurs résolutions afin de promouvoir l'égalité hommes-femmes à de nombreux niveaux. Dans la résolution 1325⁵⁶, il fut ainsi précisé que le conseil « *se déclare prêt à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les opérations de maintien de la paix, et prie instamment le Secrétaire général de veiller à ce que les opérations sur le terrain comprennent, le cas échéant, une composante femmes* ». Comme l'ensemble des pays de l'Organisation des Nations Unies, la France dut prendre cette nouvelle directive en compte.

⁵⁴ Passage du taux de féminisation des armées de 9,5% à 14,0%. Source : tableau de bord de la féminisation des Armées mis à jour au 1^{er} octobre 2019.

⁵⁵ Alors que le volume de recrutement issu de la société civile fut de 20 430 personnes en 2014, il fut de 34 523 en 2016, soit une augmentation de près de 70% en 2 ans.

⁵⁶ Résolution 1325, adoptée par le Conseil de sécurité des Nations Unies à sa 4213^{ème} séance, le 31 octobre 2000.

Une évolution en plusieurs étapes

Contrairement à de nombreuses idées reçues la présence de femmes au sein des forces armées françaises n'est pas un fait récent.

La vivandière, qui « *suit l'armée ou un corps de troupes, et qui vend des vivres* »⁵⁷, aussi appelée à compter de 1793 la cantinière, tient une place particulière dans les armées au cours du XIX^{ème} siècle⁵⁸. Véhiculant une image plutôt dévalorisante de la femme militaire au début du XIX^{ème} siècle⁵⁹, la vivandière participe à l'élaboration du modèle grivois. Alors que le terme 'grivois' désignait « *un soldat éveillé et alerte* »⁶⁰, la définition évolue de manière péjorative sous la monarchie de Juillet : « *alerte, éveillé, d'une humeur libre et hardie. Il se dit particulièrement des soldats, et des vivandières ou autres femmes d'armée.* »⁶¹ L'intégration des femmes au sein de l'armée tend ensuite à être mieux contrôlée, ce qui leur donne une certaine légitimité. Elles portent l'uniforme, dont les couleurs correspondent aux couleurs de leurs régiments d'appartenance. Leur image est réhabilitée, romancée et même mise en scène à l'opéra⁶².

⁵⁷ Dictionnaire de l'Académie française, 5e édition (1798).

⁵⁸ MIHAELY (Gil), « L'effacement de la cantinière ou la virilisation de l'armée française au XIX^e siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, n°30, 2005, 20 p.

⁵⁹ Il est, à cette époque, couramment reproché aux femmes des milieux militaires d'avoir une moralité et un comportement sexuel inappropriés (prostitution notamment).

⁶⁰ Dictionnaire de l'Académie française, 2^e édition (1718), 3^e édition (1740), 4^e édition (1762), 5^e édition (1798).

⁶¹ Dictionnaire de l'Académie française, 6^e édition (1835).

⁶² Histoire de la vivandière Marie dans *La Fille du régiment*, opéra-comique en deux actes de Gaetano Donizetti en 1840.

C'est sous la troisième République que la femme militaire va progressivement s'effacer des armées, résultat des multiples changements que les armées connaissent à la suite de la guerre de 1870-1871. Un service militaire universel masculin s'installe progressivement. Par ailleurs le développement du modèle bourgeois dans la société tend à une répartition genrée des espaces et des rôles et voit d'un mauvais œil cette présence féminine. Les vivandières sont progressivement remplacées par des hommes, souvent d'anciens soldats retraités.

Pendant la première guerre mondiale, les femmes françaises vont à nouveau pouvoir porter l'uniforme militaire. Cet uniforme sera un uniforme blanc. Devant le nombre de blessés et l'enlisement du conflit, de très nombreux hôpitaux doivent être créés, le long de la ligne de front et à l'intérieur du pays. Un grand nombre d'infirmières est engagé et le Service de santé des armées crée en 1916 le corps des infirmières temporaires, recrutées pour la durée de la guerre. « *Notre France de 1914-1915 aura eu pour la défendre quatre armées, unies d'ailleurs en une seule quoique distinctes, -celle d'abord que les bonnes gens d'autrefois appelaient l'armée de la guerre, - puis l'armée des oiseaux, l'aérienne, -ensuite l'armée financière,[...] - et enfin l'armée de la charité ou des infirmières.[...] C'est notre quatrième armée, vous dis-je.* »⁶³. Des aviatrices, regroupées au sein de l'Union patriotique des aviatrices de France⁶⁴, souhaitent servir, en réalisant des missions de transport d'avions ou de surveillance des villes à l'arrière du front. Mais l'institution militaire décline leur offre. Une seule

⁶³ BERGERAT (Emile), *Le figaro*, 29 décembre 1915.

⁶⁴ Association créée en 1915 par Marthe Betenfeld (1889-1982), plus connue sous le nom de Marthe Richer.

française participe finalement à 'l'armée de la guerre', il s'agit l'aviatrice Marie Marvingt, surnommée la « fiancée du danger ». Elle réalise notamment deux missions de bombardement, avant de se voir notifier le refus officiel de l'Armée, puis passe 47 jours au front en tant que poilu⁶⁵, déguisée en homme, avant de se faire démasquer.

Ces réticences disparaissent au cours de la seconde guerre mondiale. Des femmes vont enfin pouvoir servir sous statut militaire. Les pionnières sont des aviatrices, telles Maryse Bastié⁶⁶, Maryse Hilsz⁶⁷ ou Elisabeth Boselli⁶⁸, dont les missions sont de convoier des avions militaires vers les escadrilles du front. Les femmes peuvent aussi s'engager militairement au sein des forces françaises libres en tant que volontaire du corps féminin (VCF), corps créé en novembre 1940 à Londres. Puis chaque armée crée ensuite des sections féminines : les 'filles de l'air' en 1941, le corps féminin des transmissions en 1942, le corps féminin spécialiste du service de santé en 1943, puis en 1944, les auxiliaires féminines de l'armée de terre (AFAT), les sections féminines de la flottes (SFF) et le premier corps de pilotes militaires féminins⁶⁹. Leur

⁶⁵ Elle intègre alors le 42^e bataillon de chasseurs à pied sous le nom de Beaulieu.

⁶⁶ Aviatrice française (1898-1952), a réalisé de nombreux records féminins mondiaux en matière d'aviation entre 1928 et 1936, fut pilote avec le grade sous-lieutenant en 1940 pendant la seconde guerre mondiale.

⁶⁷ Résistante et aviatrice (1901-1946).

⁶⁸ Aviatrice française, (1914-2005) elle fut la première femme brevetée militaire de pilote de chasse en 1946.

⁶⁹ Corps créé sur une initiative de Charles Tillon en septembre 1944, ce corps sera dissout en février 1946.

nombre n'est plus anecdotique : elles sont ainsi 18 300 femmes dans la seule armée de Terre en avril 1945⁷⁰.

Le statut de la femme militaire se précise en 1951⁷¹. Mais ce statut n'a rien à voir avec celui du militaire masculin. Si elles « *peuvent être appelées à servir sur n'importe quel territoire dans les mêmes conditions que les personnels militaires masculins* »⁷², des clauses restrictives existent⁷³. Elles ne portent d'ailleurs aucun grade⁷⁴ : la hiérarchie des personnels militaires féminins n'est composée que de classes et de catégories, avec une correspondance à des grades. La classe « hors classe », la plus élevée, correspond au grade de commandant. Enfin, il « *n'existe de subordination entre ces personnels que celle qui, dans le service, résulte de l'emploi tenu* »⁷⁵.

Puis de nombreuses femmes militaires participent aux guerres d'Indochine et d'Algérie. Beaucoup ne reviendront pas, tuées ou mortellement blessées au champ d'honneur, ou décédées à la suite de maladies contractées en service. Le nombre de femmes 'mortes pour la France' pendant cette période est difficile à établir, il est a priori de l'ordre de quelques dizaines⁷⁶.

⁷⁰ BENOIT (Christian), « Les corps féminins », *Corps*, n°12, 2014, 240 p., p. 113-114.

⁷¹ Décret n° 51-1197 du 15 octobre 1951 portant statut du personnel des cadres militaires féminins.

⁷² Ibid. Article 7.

⁷³ « *Elles ne peuvent être envoyées d'office hors d'Europe ou du bassin méditerranéen qu'après l'âge de 25 ans* », Id.

⁷⁴ Ibid. Article 2.

⁷⁵ Ibid. Article 16.

⁷⁶ JAUNEAU (Elodie), « Les 'mortes pour la France' et les 'anciennes combattantes' : l'autre contingent de l'armée française en guerre (1940-1962) », *Histoire@Politique*, n°18, 2012, p. 144-161.

Les futurs grands changements auront lieu dans les années 1970. Tout d'abord en 1972, le statut général des militaires⁷⁷ est une loi qui s'applique à tous les militaires, hommes et femmes.

Puis en 1973, les femmes accèdent enfin aux grades « *de la hiérarchie militaire générale, jusqu'au premier grade d'officier général inclus* »⁷⁸. Toutefois le recrutement et la formation des hommes et des femmes militaires s'effectuent toujours de manières distinctes.

En 1976, Valérie André, militaire médecin et pilote d'hélicoptère sur la ligne de front pendant les guerres d'Indochine et d'Algérie, est la première femme à être élevée au rang de générale de brigade.

En 1977, il est enfin décidé de ne plus procéder « *au recrutement dans les corps des officiers féminins de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et du service de santé des armées* »⁷⁹, les corps d'officiers féminins disparaissent donc au profit d'un seul corps d'officiers, mixte, dans chaque armée. La dernière distinction juridique entre hommes et femmes militaires tombe, même si l'égalité n'est pas obtenue pour autant puisque persiste les quotas et une liste d'emploi qui ne peuvent être tenus que par des hommes.

Alors que les écoles d'officiers s'ouvrent progressivement aux femmes, l'École militaire de l'air en 1976 et l'École de l'Air en 1977, l'École spéciale Militaire de Saint-Cyr en 1983 et l'École navale en 1992⁸⁰, les quotas sont

⁷⁷ Loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires.

⁷⁸ Décret n°73-339 du 23 mars 1973 portant statut particulier des corps féminins des armées, Article 3.

⁷⁹ Décret n°77-179 du 18 février 1977 relatif aux dispositions applicables aux corps des officiers féminins des armées, Article 1^{er}.

⁸⁰ Avec un quota de 10 %.

supprimés en 1998⁸¹. La liste des emplois ne pouvant être tenus que par des hommes va elle aussi s'amenuiser au fil des années, toutes les spécialités étant aujourd'hui ouvertes aux femmes.

La situation aujourd'hui

Le taux de féminisation de l'ensemble du personnel militaire s'établissait en 2018 à 15,5%⁸². Ce taux cache toutefois de grandes disparités.

Entre armées tout d'abord : alors que l'Armée de l'air comptait 22,2% de femmes dans ses effectifs en 2018, elles n'étaient que 14,5% dans la Marine et 10,2% dans l'Armée de terre. Le Service de santé des armées, avec un taux de féminisation de 60,3% en 2018, est l'entité militaire la plus féminisée du ministère. Le rapport d'information de l'assemblée nationale sur les femmes et les forces armées⁸³ souligne que ces taux sont conformes et proches de ceux constatés dans les domaines civils correspondants (milieu médical, écoles d'ingénieurs et monde scientifique).

⁸¹ 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 des armées, de la gendarmerie et de la délégation générale pour l'armement.

⁸² *Bilan social 2018 et rapport de situation comparée*, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), 366 p., p.17.

⁸³ COUILLARD (Bérangère, députée), TAURINE (Bénédicte, députée), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et les forces armées*, n°1337, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 18 octobre 2018, 81 p.

Entre catégories ensuite : elles sont 15,5% parmi les officiers, 17,6% parmi les sous-officiers et 12,7% parmi les militaires du rang. Dans l'Armée de l'air, la Marine et le Service de santé, ce taux décroît avec le grade : il est le plus élevé chez les militaires du rang, puis diminue chez les sous-officiers, et diminue encore chez les officiers. Dans l'Armée de terre et le Service des essences des armées, il est le plus élevé chez les sous-officiers, puis diminue chez les officiers, et est le plus bas chez les militaires du rang⁸⁴.

Entre spécialités enfin : certaines spécialités sont particulièrement féminisées et ce dans toutes les armées. Les spécialités de gestion des ressources humaines (féminisée à 52% dans l'Armée de terre), de militaires infirmiers techniciens des hôpitaux des armées (féminisée à 75,4% au sein du Service de santé des armées) ou bien encore d'agent administratif⁸⁵ sont ainsi majoritairement féminines, à l'image du monde professionnel civil dans ces domaines.

En revanche, d'autres spécialités ne comptent qu'un très faible pourcentage de femmes dans leurs effectifs. Il s'agit des spécialités souvent qualifiées d'opérationnelles. Dans l'Armée de terre, elles ne sont ainsi que 1,5% dans la spécialité 'combat des blindés' et 1,0% en 'combat de

⁸⁴ Cf. Annexe 3. Source : Bilan social 2018, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD).

⁸⁵ 75,4% des agents 'matelot bureautique' sont des militaires du rang féminins dans la Marine, tout comme 68,8% des agents 'opérations aériennes' dans l'Armée de l'air. Source : tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2019, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD).

l'infanterie⁸⁶. Dans la marine, seulement 3,1%⁸⁷ des sous-officiers 'mécanicien naval' sont des femmes. Dans l'Armée de l'air, seulement 4,6%⁸⁸ du personnel navigant officier sont des femmes.

Le taux de féminisation sur les théâtres d'opérations est lui aussi beaucoup moins élevé que le taux de féminisation des armées puisqu'il était de 8,7% en octobre 2019⁸⁹. Cet écart s'explique naturellement par la plus faible proportion des femmes dans les spécialités opérationnelles, spécialités les plus projetées en opérations extérieure.

Il est enfin important de noter que depuis dix ans, ce taux de féminisation n'a quasiment pas augmenté, puisqu'il était de 15% en 2009⁹⁰. Il permet toutefois à la France de se classer parmi les pays ayant une des armées les plus féminisées. En 2015, la France se classait ainsi en 4^{ème} position au niveau mondial⁹¹, derrière Israël (33%), la Hongrie (20%) et les Etats-Unis (18%).

⁸⁶ Tous grades confondus. Source : tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2019, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD).

⁸⁷ Ibid.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Pour l'armée de terre, il a même légèrement diminué, passant de 10,3% en 2009 à 10,2% en 2018. Source : DRHMD, Bilan social 2018, op. cit.

⁹¹ PICARD (Loïc), « La féminisation des forces armées », *Armées d'aujourd'hui*, n°396, mars 2015, p. 47.

Chapitre 2 : Femmes officiers, qui sont-elles ?

*« Être un vrai chef, c'est, avant tout peut-être, savoir serrer les dents ; c'est insuffler aux autres cette confiance que nul ne peut donner s'il ne la possède lui-même ; c'est refuser, jusqu'au bout, de désespérer de son propre génie ; c'est accepter, enfin, pour ceux que l'on commande en même temps que pour soi, plutôt que l'inutile honte, le sacrifice fécond ».*⁹²

Marc Bloch

Parce qu'avant d'être une femme, elle est un officier, il est primordial, avant de parler de la femme, de rappeler succinctement ce qu'est un officier.

Tout officier est d'abord un chef, amené à commander des militaires en toute situation, temps de paix, temps de crise ou temps de guerre : *« Commander, c'est prendre ses responsabilités avec la gravité nécessaire dès lors que la vie de ses subordonnés est mise en question, ou que la mort doit être donnée à son adversaire, sans haine mais sans faillir. »*⁹³

Chaque officier est ainsi le garant et l'ambassadeur de valeurs bien définies : le courage, la rigueur, le respect de la hiérarchie, la discipline, la générosité, l'abnégation, l'obéissance aux ordres, et cela *« pour le bien du service,*

⁹² BLOCH (Marc), *L'étrange défaite*, Editions Gallimard, 1990, 326 p., p. 144.

⁹³ CASABIANCA (Jean), Major Général des Armées, discours prononcé devant la 27^{ème} promotion de l'Ecole de guerre le 11 décembre 2019.

l'exécution des règlements militaires, l'observation des lois et le succès des armes de la France »⁹⁴.

Chaque officier exerce dans un premier temps une spécialité donnée, l'ensemble des spécialités couvrant un panel très large de métiers : cavalier, logisticien, juriste, pilote, médecin, administrateur, commandant de bateau, financier, ingénieur, mécanicien, gestionnaire de ressources humaines, fusilier commando ou marin, contrôleur aérien, etc... Puis dans une seconde partie de carrière, il occupe des postes d'état-major ; au temps de l'action succède ainsi celui de la conception puis de la synthèse⁹⁵.

Venons-en maintenant à la femme-officier. Pour en établir le profil, comprendre qui elle est, ou plutôt qui elles sont, connaître leurs attentes et ambitions mais aussi leurs difficultés et leurs doutes, j'ai choisi de réaliser une enquête, que j'ai appelée 'La femme-officier en 2020'⁹⁶. C'est sur la base de cette enquête, ainsi que d'autres réalisées par le ministère des Armées, que j'ai étudié le rapport que la femme-officier entretenait avec son travail, sa famille, l'environnement militaire et la réussite.

⁹⁴ « *Officiers, sous-officiers, militaires du rang, vous reconnaîtrez désormais comme votre chef le [grade et nom de l'officier] ci-présent, et vous lui obéirez en tout ce qu'il vous commandera pour le bien du service, l'exécution des règlements militaires, l'observation des lois et le succès des armes de la France* ». Cette phrase est prononcée par l'autorité militaire chargée d'investir un nouvel officier dans son commandement, officialisant ainsi la remise du commandement dans toutes les armées, directions et services.

⁹⁵ CASABIANCA (Jean), op. cit.

⁹⁶ Enquête que j'ai réalisée en janvier 2020, composée d'une centaine de questions (ouvertes et fermées), à laquelle 435 femmes-officiers de toutes les armées, directions et services ont répondu, ainsi que 100 officiers masculins ayant réussi le concours de l'école de guerre récemment. L'enquête est présentée en Annexe 4.

Rapports au travail et à la famille

Notions théoriques

Plusieurs études se sont penchées sur l'élaboration d'un profil sociologique de la femme en fonction de sa relation au travail.

Neil Gilbert⁹⁷ décrit ainsi un continuum entre les quatre catégories de femmes qu'il élabore. Cette catégorisation est entièrement basée sur le nombre d'enfants de la femme. Nous retrouvons à l'une des extrémités de son continuum la mère de famille nombreuse (trois enfants ou plus). Qualifiée de « traditionnelle », elle souhaite se consacrer entièrement à sa famille, à l'éducation de ses enfants ou bien encore à la gestion de son foyer. Se trouvent ensuite les « néo traditionnelles », mères de deux enfants et les « modernes », mère d'un enfant. Ces deux catégories de femmes ont en commun de partager leur temps entre travail et famille. Les premières ont toutefois plus tendance à privilégier leur famille et les secondes leur travail. Enfin, à l'autre extrémité du continuum se trouvent les « post modernes ». Ce sont les femmes sans enfant, souvent dotées d'un important bagage universitaire et d'un profil individualiste, qui consacrent leur vie à leur carrière.

Catherine Hakim⁹⁸ a de son côté défini un modèle avec trois catégories de femmes. Les *home-centred*, dont les enfants et la vie de famille sont les principales priorités.

⁹⁷ GILBERT (Neil), *A Mother's Work: How Feminism, the Market and Policy Shape Family Life*, Yale University Press, 2008, dans BADINTER (Elisabeth), *Le Conflit, la femme et la mère*, Editions Flammarion, Paris, 2010, 220 p., p.34.

⁹⁸ HAKIM (Catherine), *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford University Press, 2000, Ibid, p.32.

Puis les *adapative*, qui veulent mener de front et concilier travail et famille, et enfin les *work-centred*, pour qui l'essentiel est dans leur activité professionnelle.

Ces travaux mettent parfaitement en exergue l'hétérogénéité des choix des femmes et la diversité de leurs profils. Habitées par des intérêts différents, voire divergents, les femmes ne sont pas une classe sociologique homogène.

Les enfants

L'approche de Neil Gilbert semble toutefois simplificatrice et facilement réfutable. En effet les contre-exemples sont nombreux dans un sens comme dans l'autre⁹⁹.

L'enquête « La femme-officier en 2020 » tend aussi à l'illustrer. D'après cette approche, nous ne devrions quasiment avoir aucune femme-officier avec 3 enfants ou plus. En effet le métier de militaire demande une forte implication, une grande disponibilité, il impose de lourdes responsabilités, incompatibles avec l'idée d'une vie qui serait consacrée à la famille et au foyer.

Elles sont pourtant 24,7% chez les femmes non brevetées¹⁰⁰ à avoir trois enfants et plus et 16,1% chez les brevetées. Chez ces dernières, il ne devrait pas non plus y avoir beaucoup de femmes avec deux enfants. Or, elles sont 44,6% à avoir deux enfants et 12,5% à avoir un enfant¹⁰¹.

⁹⁹ Isabelle Kocher, femme d'affaires, directrice générale d'Engie de 2016 à 2020, mère de cinq enfants.

¹⁰⁰ On dit qu'un officier est 'breveté' s'il a réussi le concours de l'École de guerre et réalisé la scolarité dans cette école. L'objectif principal de cette scolarité d'un an est de former les futurs grands chefs militaires. S'il n'a pas réussi ce concours, l'officier est 'non breveté'.

¹⁰¹ Enquête 'la femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A8.

L'analyse de ces cohortes démontre que l'approche de Neil Gilbert n'est pas pertinente pour analyser les rapports famille-travail chez les femmes officiers. Quant aux travaux de Catherine Hakim, ils paraissent plus adaptés, surtout dans la présente analyse, qui s'intéresse à des femmes cadres, ils présentent par ailleurs l'avantage de pouvoir s'appliquer aussi à la relation homme-travail et permettent donc de dépasser une approche genrée de cette thématique.

Il est intéressant de faire un focus sur les femmes-officiers sans enfant. En Europe, en 2018, 18%¹⁰² des femmes nées en 1968 étaient infécondes¹⁰³. En France ce pourcentage était de 14%. Il est à noter que ce pourcentage n'a que peu évolué au fil du XX^{ème} siècle¹⁰⁴. Plus les femmes sont diplômées, plus elles sont nombreuses à ne pas avoir eu d'enfants. En outre l'âge auquel les femmes françaises ont leur premier enfant ne cesse d'augmenter depuis 1974, il était ainsi de 28,5 ans en moyenne en 2015¹⁰⁵. Les femmes diplômées ont leur premier bébé encore plus tard, à 29,6 ans¹⁰⁶ en moyenne.

¹⁰² BEAUJOUAN (Eva), SOBOTKA (Tomáš), BRZOZOWSKA (Zuzanna), ZEMAN (Kryštof), « La proportion de femmes sans enfant a-t-elle atteint un pic en Europe », *Population et sociétés*, n°540, janvier 2017, 4 p.

¹⁰³ « *Fait de ne pas avoir eu d'enfant au cours de sa vie, sans préjuger du caractère volontaire ou non de cette situation* », définition INSEE.

¹⁰⁴ Il était de 12,7% pour les femmes nées sur la période 1931-1935 et de 12,3% sur la période 1956-1956. Source : site internet du Centre d'observation de la société « Demain, de plus en plus de couples sans enfant ? », 6 septembre 2018.

¹⁰⁵ INSEE, « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *INSEE Première*, n°1642, mars 2017.

¹⁰⁶ Ibid.

Sur la tranche d'âge '50 ans et plus', les femmes-officiers ne sont que 4,3%¹⁰⁷ à ne pas avoir eu d'enfants. Ce taux est donc très bas par rapport à la moyenne nationale. Il augmente sur la tranche d'âge '45-49 ans', passant à 13,7%, ce qui est relativement proche du taux national, qui oscille entre 14 et 14,5%¹⁰⁸. Il semble ainsi que la tendance soit à une réelle augmentation du nombre de femmes-officiers sans enfants. Ce taux augmente encore sur la tranche '40-44 ans' puisqu'il passe à 19,6%. Ces femmes peuvent encore avoir des enfants. Mais en mettant en parallèle ce chiffre avec le pourcentage de femmes ayant leur premier enfant entre 40 et 44 ans en France (2,6%)¹⁰⁹, il paraît très plausible que le taux de femmes-officiers sans enfants sur cette tranche d'âge reste relativement élevé. Ce taux de femme-officier sans enfant est de 32,8% sur la tranche d'âge '35-39 ans' et de près de 60%¹¹⁰ de la tranche d'âge '30-34 ans'.

L'analyse quantitative de ces chiffres, appuyée par l'analyse qualitative des réponses des femmes-officiers, accrédite le fait que certaines femmes risquent de se sentir 'piégées'. Alors que certaines se demandent quel sera le meilleur moment pour faire un enfant, d'autres disent attendre car elles pensent que ce n'est justement pas le bon moment. D'autres encore avouent que cela devient une priorité car elles ont peur de ne pas arriver à en avoir. Finalement, la première maternité a tendance à être repoussée, mais il pourrait s'avérer, qu'étant de plus en plus repoussée, il soit ensuite trop tard pour avoir un enfant pour certaines femmes-officiers.

¹⁰⁷ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A8.

¹⁰⁸ Site internet du Centre d'observation de la société, op. cit.

¹⁰⁹ INSEE, « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *INSEE Première*, n°1642, mars 2017.

¹¹⁰ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A8.

Le fait d'être brevetée a une légère incidence sur le fait d'être sans enfant : ce taux est de 26,8%¹¹¹ chez les femmes brevetées alors qu'il est de 23,5% chez les non-brevetées¹¹². L'écart entre les deux cohortes existe mais il est relativement faible (12% environ). Il est à noter que cet écart est en revanche particulièrement important entre femmes et hommes brevetés. Ces derniers¹¹³ ne sont en effet que 6% à ne pas avoir d'enfant, soit plus de quatre fois moins que les femmes.

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

En 2016, la Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD) a réalisé une grande étude dont le sujet était : « être militaire aujourd'hui »¹¹⁴. Dans cette étude, à la question « Jusqu'à présent vous avez : 1. plutôt fait passer votre progression professionnelle avant votre vie personnelle. 2. mené de front progression professionnelle et vie personnelle. 3. plutôt fait passer votre vie personnelle avant votre progression professionnelle », il apparaît qu'hommes et femmes se positionnent de manière très similaire. Ils sont 48% (même pourcentage chez les deux sexes) à indiquer qu'ils ont mené de front leur progression professionnelle et leur vie personnelle. 46% des femmes et 48% des hommes déclarent qu'ils ont fait passer leur progression professionnelle avant leur vie personnelle. Cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est difficile à

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Les 2 cohortes ont des moyennes d'âge très proches, la moyenne d'âge des femmes brevetées étant de 41,5 ans et celles des femmes non brevetées de 41 ans.

¹¹³ La moyenne d'âge des hommes brevetés ayant répondu à l'enquête est de 38,8 ans.

¹¹⁴ Enquête DRHMD, « Être militaire aujourd'hui », février 2016. Echantillon de 2 800 militaires représentatifs des Armées.

trouver pour le militaire. En effet, du fait de son statut, le militaire entretient une relation particulière avec son travail. L'engagement et la disponibilité sont des caractéristiques prégnantes de son environnement professionnel.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle est un très grand défi pour de nombreuses femmes-officiers. Cette conciliation paraît d'ailleurs difficile ou très difficile à 63,4%¹¹⁵ d'entre elles. Ce chiffre cache toutefois de nombreuses disparités. Tout d'abord, il augmente en fonction du nombre d'enfants : il est de 59,8% pour les femmes-officiers sans enfant, il passe à 63,1% avec un enfant, à 66,4% avec deux enfants et 68,9% avec trois. Il est aussi assez disparate au sein des différentes armées. Le Service de santé des armées a un taux très élevé, à 72,1%. L'Armée de terre et l'Armée de l'air ont des taux très proches, de 64,1% et 63,4%, la Marine et le Service du commissariat ont des taux plus faibles, de respectivement 55,6% et 57,6%. Enfin chez les femmes-officiers non brevetées il est de 62,7% alors qu'il est de 74,1% chez les brevetées. Ces chiffres confirment que les enfants d'une part et les responsabilités d'autre part sont des facteurs qui rendent l'équilibre vie professionnelle - vie familiale plus instable et délicat.

Il est à souligner que cette conciliation n'est pas beaucoup plus simple pour les hommes brevetés. En effet ils sont eux aussi largement majoritaires à trouver la conciliation difficile ou très difficile (64,6%), soit un taux plus élevé que celui de la moyenne des femmes-officiers.

La conciliation vie professionnelle - vie personnelle est donc difficile ou très difficile pour une grande majorité

¹¹⁵ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche B6.

d'officiers, quel que soit leur sexe, leur armée d'appartenance ou leur nombre d'enfants.

En outre un peu plus de quatre femmes-officiers sur dix¹¹⁶ estiment ainsi consacrer trop de temps à leur travail et pas assez à leur vie privée. Ce taux est très hétérogène en fonction du grade : il est de 16,7% chez les Sous-lieutenants, de 30,4% chez les Lieutenants et 42,6% chez les Capitaines. Il grimpe à près de 51% pour les femmes officiers des grades de Commandant, Lieutenant-colonel et à 52,9% chez les Colonels. L'écart entre les femmes brevetées (64,8%) et les non brevetées (43,5%) est important mais non surprenant, les femmes brevetées réalisant des volumes horaires plus importants et occupant des postes à responsabilités plus grandes. Et les hommes brevetés ? Ils pensent eux, à 47,4%, consacrer trop de temps à leur travail et pas assez à leur vie privée¹¹⁷. Ce pourcentage est certes beaucoup plus bas que le taux constaté chez les femmes brevetées, mais il est plus élevé de quatre points que celui de la moyenne des femmes officiers.

Une fois de plus, cette inquiétude est partagée entre femmes et hommes officiers.

Rapports au couple

L'objectif est ici de mieux connaître le profil de la femme-officier au travers de sa vie du couple¹¹⁸. D'un point de vue

¹¹⁶ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche B3. 44,4% des femmes estiment consacrer trop de temps à leur travail et pas assez à leur vie privée.

¹¹⁷ Ils sont 52,6% à avoir trouvé un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et 0% à estimer trop de temps à leur vie privée et pas assez à leur vie personnelle.

¹¹⁸ Définition INSEE : « Une personne vit en couple si, âgée de 14 ans ou plus, elle répond oui à la question "vivez-vous en couple ?". Cette

sémantique, nous parlerons de deux catégories : les personnes « en couple », qu'elles soient mariées, pacsées ou vivant en union libre et les femmes « célibataires », qu'elles soient célibataires, veuves ou divorcées.

Célibat

Le pourcentage de femmes-officiers célibataires est de 20,1%¹¹⁹, il est beaucoup plus faible que celui de la population française, qui était de 36,5%¹²⁰ en 2011. Ce fait s'explique par le fait que l'échantillon militaire comporte peu de femmes ayant moins de 30 ans ou plus de 55 ans, alors que l'enquête nationale couvre la population féminine française à compter de 18 ans jusqu'à leur mort. Chez les femmes les plus jeunes¹²¹, le taux de célibat est de 25,8% au niveau national¹²² et de 23,7% chez les femmes-officiers. Les deux pourcentages sont relativement proches. Cet écart s'amplifie sur les tranches d'âge suivantes. En effet, sur la tranche d'âge '35-44 ans', il y a 5,2 points d'écart et sur la tranche d'âge '45-54 ans', l'écart est de 8,2 points. La femme-officier est donc, en moyenne, plus en couple que la femme française.

Ce taux de célibat est relativement voisin entre l'Armée de l'air (18,0%), la Marine (18,4%), et le Service du commissariat des armées (18,5%), il est légèrement plus élevé au sein du Service de santé des armées (22,2%). Il est en revanche beaucoup plus élevé dans l'Armée de terre,

question, introduite dans le bulletin de recensement depuis 2004, n'impose aucune condition concernant l'état matrimonial légal ou le conjoint (celui-ci peut vivre ou non dans le même logement, être ou non de sexe différent ...) ».

¹¹⁹ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A1.

¹²⁰ INSEE, « 2.1. Etapes de la vie d'un adulte », *INSEE Références*, Couples et familles, édition 2015, p. 88-99.

¹²¹ Tranche d'âge 25 à 34 ans.

¹²² INSEE, « 2.1. Etapes de la vie d'un adulte », op. cit.

dont le taux de femmes-officiers célibataires est de 28,1%. Il est difficile d'expliquer de façon rationnelle une telle différence par rapport aux autres armées et services. Mais cette différence peut donner du crédit aux propos de certaines femmes de l'Armée de terre, qui expliquent qu'il n'est pas toujours facile de trouver un conjoint, la femme officier, militaire de l'Armée de terre, ne bénéficiant pas d'une image particulièrement séduisante dans l'imaginaire de nombreux hommes.

Enfin, le taux de célibat des hommes officiers brevetés est particulièrement faible : il est de 4,1%¹²³, alors que celui des femmes brevetées est de 16,1%¹²⁴. Il y a ainsi un grand écart en termes de célibat entre hommes et femmes brevetés. Mais il y a un écart encore beaucoup plus grand avec le taux national d'hommes célibataires en France, qui s'établit lui à 25% pour la classe d'âge '35-44 ans'¹²⁵.

Pour les hommes (et peut-être aussi pour les femmes d'ailleurs), le caractère traditionaliste et conservateur de l'institution, encore plus manquant chez les officiers, est une explication possible à ce taux de célibat très faible.

Activité professionnelle du conjoint

D'après l'enquête « la femme-officier en 2020 », le taux d'emploi des conjoints des femmes-officiers est très élevé puisqu'il est de 94,3%¹²⁶. Il n'y a pas de différence notable en fonction de l'armée d'appartenance, de l'âge ou du grade des femmes-officiers. Chez les hommes brevetés, le taux d'emploi du conjoint est lui de 83,8%.

¹²³ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A1.

¹²⁴ Taux qui s'avère très en dessous du taux au niveau national. L'âge moyen de la cohorte de femmes officiers brevetées est de 41,5 ans. Le taux de célibat en France chez les femmes sur la tranche d'âge 35 à 44 ans est de 23,3%.

¹²⁵ INSEE, « 2.1. Etapes de la vie d'un adulte », op. cit.

¹²⁶ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A9.

Il est à noter que ces deux taux sont supérieurs à celui du pourcentage de couples bi-actifs (les deux conjoints en emploi) en France, qui est de 73,1%¹²⁷.

Il est intéressant de comparer ces chiffres aux chiffres de l'enquête réalisée par la DRH-MD¹²⁸, qui précise : « 60% des conjoints d'officiers masculins sont en emploi, 20% sont au chômage et 20% sont inactifs alors que 94% des conjoints d'officiers féminins sont actifs occupés. ».

Chez les femmes, les deux enquêtes militaires donnent des résultats identiques. Chez les hommes en revanche la différence est très forte. Ce phénomène semble pouvoir s'expliquer de la façon suivante : les officiers masculins brevetés de l'enquête 'la femme-officier en 2020' sont jeunes¹²⁹, il s'agit de la « nouvelle » génération, pour laquelle le taux d'emploi du conjoint est bien plus élevé que pour les générations précédentes, à l'image de la société française.

La plupart des conjoints des femmes-officiers (63,7%) occupent par ailleurs un poste à responsabilités. Ce taux passe même à 71,4% chez les femmes colonels et les brevetées.

Étant donné le niveau professionnel des conjoints, les situations de « couple à double carrière », c'est-à-dire « ces couples où chacun des partenaires occupe un poste à responsabilité »¹³⁰ sont donc nombreuses et amplement majoritaires chez les officiers féminins. Il est à noter que

¹²⁷ INSEE, « 2.1. Etapes de la vie d'un adulte », op. cit.

¹²⁸ Enquête DRHMD, « les conditions de vie et les revenus des officiers », janvier 2015.

¹²⁹ Pour mémoire la moyenne d'âge des sondés est de 38,8 ans.

¹³⁰ MEYFRET (Sandrine), *Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?*, Connaissances et Savoirs, Paris, 2012, 179 p.

ce phénomène existe, mais en beaucoup plus faible proportion, chez les officiers brevetés masculins, puisqu'il ne concerne que 34% des intéressés.

D'un point de vue financier, les femmes-officiers sont une majorité (56,6%) à avoir le salaire le plus élevé au sein de leur couple. Ce taux est très légèrement supérieur chez les femmes brevetées (57,4%). En France, 25%¹³¹ des femmes seulement ont le salaire plus élevé au sein du couple. De leur côté, les hommes brevetés sont 91,5% à avoir le salaire le plus élevé du couple.

Le dernier point qui mérite d'être abordé est le très fort taux d'endogamie¹³² professionnelle chez les femmes officiers. 70% des femmes officiers ont un conjoint militaire¹³³, ce taux atteint même 78% dans l'armée de l'air, armée la plus féminisée. Lorsque ce conjoint est militaire, il est dans 74,6% des cas officier. Plus d'une femme-officier sur deux¹³⁴ est donc en couple avec un officier. Ces couples, que j'ai choisi d'appeler les « bi-officiers » ont donc à supporter les sujétions relatives à l'état d'officier de façon démultipliée.

La 3^{ème} dimension

Un nouveau fait sociétal se développe par ailleurs depuis plusieurs années. Il ne s'agit plus seulement pour les individus de gérer les « conflits » dans un espace à deux

¹³¹ MORIN (Thomas), « Écarts de revenus au sein des couples », *INSEE Première*, n° 1492, mars 2014, 4 p.

¹³² « *Obligation ou coutume, pour les membres d'un groupe ou d'un sous-groupe social, de ne se marier qu'entre eux* ». Dictionnaire de l'Académie française, édition actuelle.

¹³³ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A6.

¹³⁴ 52,4% exactement, Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A7.

dimensions que sont la vie professionnelle et la vie familiale. Une troisième dimension se dégage d'une façon relativement nette : la carrière du conjoint. Pour mettre en évidence ce phénomène, il a été demandé lors de l'enquête « la femme-officier en 2020 » de se positionner par rapport aux choix professionnels réalisés au sein du couple. Quatre positions étaient possibles :

- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales et domestiques.
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.

Il s'avère que la position D a été adoptée par 66,7% des femmes-officiers¹³⁵, soit une très forte majorité d'entre elles. Il s'agit d'un véritable plébiscite.

Côté masculin, le premier fait surprenant est que la proposition B ne récolte pas la majorité des suffrages, puisqu'elle obtient un score de 40,9%. La seconde surprise vient du fait que la proposition B est à égalité parfaite avec la position D¹³⁶. Ainsi, bien que dans plus de neuf cas sur dix, l'officier masculin breveté gagne plus d'argent que sa conjointe, et que dans sept cas sur dix elle n'occupe pas un poste à responsabilités, dans près de quatre cas sur dix, il

¹³⁵ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A13.

¹³⁶ La position D a aussi obtenu 40,9%, la position A a obtenu 19,8% et la position B, 1,2%.

souhaite ne pas privilégier sa carrière par rapport à celle de sa conjointe.

Ces résultats prouvent clairement que la gestion en parallèle des carrières des deux conjoints dans un couple est devenue un fait courant pour les officiers, et même largement majoritaire chez les femmes-officiers. Cette troisième dimension est une nouvelle source d'antagonismes et de conflits dans la vie.

Rapports à l'environnement militaire

Il s'agit maintenant de comprendre comment les femmes-officiers perçoivent leur environnement.

L'intégration

Il est important de souligner que 95%¹³⁷ des femmes-officiers pensent être bien intégrées au sein de leur armée, direction ou service. Ce chiffre est sans appel. Il montre que la grande majorité des femmes-officiers se sent parfaitement à sa place au sein de l'institution militaire.

Le consensus est très fort pour dire que le principal critère d'intégration des femmes au sein des armées est la compétence. « Faire ses preuves » permet de faire tomber de nombreux préjugés, de tout ordre. D'ailleurs plusieurs témoignages de femmes officiers¹³⁸ précisent qu'une fois les premiers mois et premières impressions plutôt « misogynes » passés, leur professionnalisme et leurs compétences leur ont permis de s'imposer et d'obtenir une légitimité entière ainsi qu'une confiance totale de leurs

¹³⁷ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche D1.

¹³⁸ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit.

subordonnés et de leur hiérarchie. Dans leur étude¹³⁹ « la féminisation de la frégate Montcalm », les sociologues Pascale Trompette, Jean Saglio et Serge Dufoulon insistent bien sur le fait que « *la professionnalité (sic) des marinettes a constitué le principal vecteur d'intégration, de reconnaissance et de légitimation* ». La grande motivation dont font preuve les femmes est aussi soulignée.

Mais, contrairement à ce qui pourrait être imaginé, l'approche de l'intégration est propre à chaque femme et il n'y a pas vraiment de solidarité au sein de cette minorité féminine, qu'elle que soit le grade ou l'armée d'appartenance. Emmanuelle Prévot précise ainsi : « *Leurs stratégies d'intégration sont individuelles et passent notamment par la volonté de se distinguer des 'mauvaises filles' en se conformant au modèle féminin prescrit (l'exemplarité féminine). Il s'agit de faire 'sa' place dans 'son' groupe professionnel d'appartenance (section, compagnie, cellule), puis, plus largement, au sein du corps régimentaire, pour tenter de briser les stéréotypes construits autour de sa présence* »¹⁴⁰.

Ainsi, si 65%¹⁴¹ des femmes officiers interprètent la phrase « il n'y a pas de femmes dans les Armées, seulement des soldats/marins/aviateurs » comme la preuve d'un esprit de corps et d'une intégration réussie, 32% y voient une négation de leur statut de femme. Alors que les premières

¹³⁹ TROMPETTE (Pascale), SAGLIO (Jean), DUFOULON (Serge), « la féminisation de la frégate Montcalm », *Les champs de Mars*, Premier semestre 1999, 26 p.

¹⁴⁰ PREVOT (Emmanuelle), « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *L'Harmattan, Cahiers du genre*, n°48,2010, p. 81 – 101.

¹⁴¹ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche D2.

se définissent avant tout comme militaire, les secondes essaient, « *selon la situation, de faire des choses comme un homme ou comme une femme, la résolution du 'dilemme de statut' passant par leur dosage subtil* »¹⁴².

Être une femme dans l'institution militaire

Ce fort sentiment d'intégration n'empêche cependant pas les femmes-officiers de rencontrer des problèmes dans leur environnement professionnel.

Elles sont ainsi 31% à déclarer qu'être une femme a déjà été un problème dans leur carrière (question n°1). Les raisons invoquées sont diverses, elles peuvent être regroupées en six catégories, mais trois se dégagent plus particulièrement¹⁴³.

45,5% d'entre elles font part de réflexions misogynes ou sexistes. 39,6% évoquent des problèmes liés à la parentalité (grossesse, congé maternité, congé parental, gestion des enfants, etc.). Le troisième facteur, avec 31,4%, est relatif à la sensation, difficilement mesurable, que la femme officier est moins compétente, moins crédible, moins respectée, et qu'elle doit ainsi toujours en faire plus qu'un homme.

Elles sont légèrement plus nombreuses (35,4%) à penser qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur (question n°2). L'analyse des réponses à cette seconde question amène plusieurs commentaires. Pour ces femmes, le facteur lié à la parentalité arrive en tête des causes d'inquiétudes pour l'avenir, avec un taux 48,23%. Les femmes qui n'ont encore pas d'enfants, et qui souhaitent

¹⁴² PREVOT, op. cit.

¹⁴³ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche D4. Les trois autres récoltent moins de 3% chacune.

en avoir, pensent pour beaucoup d'entre elles que ce sera un problème.

Le deuxième facteur le plus mis en avant est relatif à la misogynie. Toutefois ce taux n'est plus que de 17,9%, donc 2,6 fois moins élevé que pour la première question. Ce fait traduit un certain optimisme de la part des femmes-officiers, certaines n'hésitant pas à préciser que les remarques de ce type étaient le fait d'officiers plutôt âgés et qu'elles pensent que la « nouvelle » génération a évolué sur ce sujet.

Le facteur « manque de crédibilité » arrive en troisième position avec un taux de 11,2%, lui aussi beaucoup moins mis en avant que lors de la première question. Enfin deux nouvelles inquiétudes apparaissent. Elles n'avaient pas été mises en exergue lors de la première question. 9,3% des femmes-officiers, inquiètes de leur état de femme dans l'avenir, pensent qu'il y a un risque de porter, dans le futur, l'étiquette de « femme en poste pour répondre aux quotas ». Il est important de bien rappeler qu'il n'existe aucun quota genré au sein des Armées, toutefois, les mesures édictées dans le plan mixité ont introduit un certain doute¹⁴⁴ dans l'esprit de nombreux militaires. La seconde inquiétude émise (7,9%) est relative au fait d'occuper dans l'avenir des postes à très hautes responsabilités, pré-carré des hommes, qui commence tout juste à s'ouvrir aux femmes.

Cette évolution des inquiétudes entre les deux questions permet de mettre en exergue que les problématiques d'hier dans ce domaine ne sont pas celles demain.

¹⁴⁴ Cette thématique sera développée dans le prochain chapitre.

Les contraintes

Le rapport des femmes-officiers à leur environnement se caractérise enfin par le poids des contraintes que le métier de militaire impose.

Les contraintes sont nombreuses. En effet « *l'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité* »¹⁴⁵.

Les contraintes relatives à la disponibilité, de surcroît chez l'officier, s'expriment de manières diverses : mutations régulières, volumes horaires de travail importants, impossibilité de prendre toutes ses permissions.

Concernant le premier point, en 2015, 72% des officiers¹⁴⁶ avaient eu au moins une mutation avec changement de résidence au cours des quatre dernières années¹⁴⁷. Ces mutations très régulières et obligatoires pèsent beaucoup sur la vie de famille. Elles pèsent plus particulièrement sur le conjoint, qui doit à chaque fois remettre en question sa propre carrière professionnelle, et sur les enfants, qui doivent changer très régulièrement d'école et d'amis. Pour bon nombre d'officiers, le célibat géographique¹⁴⁸ s'impose ainsi comme une alternative, permettant de « préserver » la stabilité familiale.

57,2%¹⁴⁹ des femmes-officiers ont ainsi déjà fait du célibat géographique. Les plus jeunes sont moins concernées¹⁵⁰,

¹⁴⁵ Code de la défense, Article L4111-1.

¹⁴⁶ Enquête « conditions de vie des officiers », DRH-MD/PEP, 2015

¹⁴⁷ 40% des officiers ont été mutés avec changement de résidence au cours des 2 dernières années.

¹⁴⁸ Fait de vivre la semaine dans un autre endroit que son domicile familial pour être à proximité de son lieu de travail.

¹⁴⁹ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A2.

¹⁵⁰ 36,8% pour les 24-29 ans.

mais dès la classe d'âge '30-34 ans', le taux est déjà de 56,9%, il est ensuite assez stable pour les deux classes d'âge suivantes¹⁵¹, puis il s'élève encore, à 64,9%, entre 45 et 60 ans. Le taux le plus élevé est rencontré chez les colonels, puisque 83,3% d'entre elles ont déjà réalisé du célibat géographique. Ce taux est de 58,0% chez les hommes brevetés, très proche de celui des femmes brevetées (58,9%).

Enfin, alors que la plupart des femmes-officiers pensent qu'elles devront, à l'avenir, faire ou refaire du célibat géographique, elles ne sont que 26,2%¹⁵² à être prêtes à en faire ou refaire. Il est à noter que ce phénomène n'est pas genré, les hommes brevetés n'étant que 24,0% à être prêts à faire ou refaire du célibat géographique.

Ces chiffres montrent à quel point le célibat géographique est mal vécu par les officiers, quel que soit leur armée, leur grade ou leur sexe.

La disponibilité se traduit aussi par la nécessité de réaliser des volumes horaires hebdomadaires très importants¹⁵³ pour absorber la charge de travail. Sur ce point, un gros écart se creuse entre les femmes-officiers brevetés et les non brevetés. En effet, alors que les premières sont 37,5% à travailler plus de 55 heures par semaine, les secondes ne sont que 11,8%. L'évolution en grade voit aussi l'augmentation des volumes horaires hebdomadaires réalisés : alors qu'elles ne sont que 4,2% chez les Lieutenants à passer plus de 55 heures par semaine au travail, ce taux passe à 8,4% chez les Capitaines, 13,7% chez les Commandants, 25% chez les Lieutenants-

¹⁵¹ 35-39 ans et 40-44 ans.

¹⁵² Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A4. Ce taux est de 26,8% chez les femmes brevetées.

¹⁵³ Nous reviendrons sur ce sujet dans le chapitre 4.

Colonels et 66,7% chez les Colonels. Cette disponibilité « horaire » est forcément difficile, voire très difficile à concilier avec une vie de famille.

Par ailleurs, de nombreux officiers ne sont pas en mesure de prendre l'ensemble de leurs jours de permissions car ils estiment avoir trop de travail. 26% des femmes-officières déclarent ainsi ne pas pouvoir prendre toutes leurs permissions pour des raisons de charge de travail trop importante. Sans surprise, ce pourcentage augmente relativement régulièrement avec le grade¹⁵⁴, pour atteindre 61,1% au grade de colonel. Il est plus élevé chez les hommes brevetés (45,0%) que chez les femmes brevetées (35,7%). Cet écart entre hommes et femmes brevetés peut s'expliquer par une implication plus importante des femmes dans la gestion de la vie et des contraintes familiales.

Il est enfin important de souligner que cet engagement peut aller jusqu'au sacrifice ultime, la mort. Comme évoqué précédemment, le pourcentage de femmes en « unité » opérationnelle est faible, toutefois, des femmes militaires ont, elles aussi, versées le prix du sang dans le cadre leur engagement militaire. Nous avons évoqué précédemment celles qui sont mortes pendant la guerre d'Algérie et de la guerre d'Indochine. Les noms de deux femmes¹⁵⁵ figurent par ailleurs sur le monument à la mémoire des morts pour

¹⁵⁴ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche B1. Une petite particularité toutefois : les Capitaines sont 26,1% à ne pas pouvoir poser leurs jours de permissions pour des raisons de surcharge de travail et les Commandants 23,9%.

¹⁵⁵ Anita Mignot, décédée en 2004 au Kosovo et Laurence Briançon-Forest décédée en 2007 au Sinaï.

la France en opérations extérieures¹⁵⁶ depuis la fin des guerres de décolonisation. Deux autres¹⁵⁷ sont récemment décédées en service aérien commandé (SAC).

Rapports à la réussite

Tout d'abord l'utilisation de ce terme, réussite, demande à être spécifié. D'après le dictionnaire de l'Académie française, une réussite est un « *succès obtenu par quelqu'un dans ce qu'il entreprend* »¹⁵⁸.

Ce thème est très régulièrement abordé dans la presse, qu'elle qu'en soit le type, magazines et journaux généralistes ou à dominante économique, philosophique ou psychologique.

Mais qu'est-ce qu'une vie réussie ? Une belle carrière professionnelle ? Un compte en banque bien rempli ? Une famille heureuse ?

Cette question est personnelle, propre à chaque individu. Toutefois, « *un Français sur deux juge que le succès se mesure davantage à la qualité de ses relations avec son entourage qu'à la carrière ou au salaire* »¹⁵⁹.

Choix de vie

A l'image des français, avoir une belle carrière pour une femme-officier n'est pas forcément synonyme de vie réussie. Devant la possibilité de choisir jusqu'à trois

¹⁵⁶ Monument érigé au cœur du parc André Citroën à Paris, inauguré par le Président de la république le 11 novembre 2019.

¹⁵⁷ Capitaine Marjorie Kocher, décédée en SAC en janvier 2015 et Capitaine Audrey Michelin, décédée en SAC en janvier 2019.

¹⁵⁸ Dictionnaire de l'Académie Française, 9e édition (actuelle)

¹⁵⁹ LECLAIR (Agnès), « Pour les Français, mieux vaut réussir sa vie de famille que sa carrière », *Le figaro société*, 6 novembre 2019.

réponses parmi sept choix¹⁶⁰ pour indiquer ce qui caractérise selon elles une vie réussie, moins de quatre femmes-officiers sur dix ont sélectionné « faire une belle carrière professionnelle »¹⁶¹. Il est à noter que le pourcentage de cette proposition évolue surtout en fonction de l'âge des femmes officiers. Alors qu'elles sont 57,9% des 25-29 ans à la citer, ce taux passe à 43,9% pour les '30-34 ans'. Il chute entre 35 et 44 ans pour passer à 33%, puis remonte légèrement à 35,3% pour la classe d'âge '45-49 ans' ainsi que pour la classe des plus de 50 ans (39,1%).

Par ailleurs, la réussite à l'Ecole de guerre n'entraîne pas non plus une augmentation de cette proposition. Elle n'est choisie que par 35,7% des femmes brevetées¹⁶². Enfin l'écart entre hommes et femmes brevetés n'est pas non plus important puisque la proposition a été citée par 40,0% des hommes.

Les trois propositions qui ont été plus plébiscitées lors de cette enquête par les femmes-officiers ont été :

- Avoir une famille heureuse (87,4%).
- Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie (67,1%).
- Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi (46,4%).

Ce sont aussi ces trois mêmes propositions qui sont arrivées en tête chez les hommes-officiers brevetés. Même

¹⁶⁰ 1. Avoir une famille heureuse. 2. Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie. 3. Avoir de vrais amis. 4. Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi. 5. Avoir de l'argent. 6. Être amoureux. 7. Faire une belle carrière professionnelle

¹⁶¹ 38,4%, Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche B8.

¹⁶² Et par 31% des femmes non brevetées. L'écart est donc faible (de l'ordre de 10%) entre femmes brevetées et non brevetées.

s'il y a deux propositions qui arrivent en troisième position¹⁶³ le plébiscite de la proposition « avoir une famille heureuse » est écrasant chez ces derniers. Hommes brevetés et femmes officiers ont ainsi un rapport à la réussite relativement proche et « faire une belle carrière professionnelle » n'est synonyme de vie réussie que pour une minorité d'entre eux.

Le plafond de verre

Il est communément fait référence au « plafond de verre » dans la carrière des femmes cadres comme un facteur limitant la réussite des femmes dans leur carrière professionnelle.

Cette notion est apparue en 1986, dans un article du Wall Street Journal, où elle était définie comme « *un ensemble de barrières invisibles bloquant les possibilités de promotion des femmes dans les fonctions de management et limitant leur mobilité verticale au-delà d'un encadrement moyen* ». ¹⁶⁴ Ces barrières ne sont pas dues à un manque de compétences ou de capacités des femmes à occuper des emplois d'un niveau plus élevé mais elles s'appliquent aux femmes du seul fait que ce sont des femmes.

Il n'est pas aisé de percevoir ce plafond de verre, de lui donner une forme tangible. Toutefois le système militaire, avec ses caractéristiques d'organisation hiérarchique, offre la possibilité d'établir des indicateurs. J'ai choisi d'en

¹⁶³ 1. Avoir une famille heureuse (92%). 2. Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi (42%). 3. Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie (40,0%) et Faire une belle carrière professionnelle (40,0%)

¹⁶⁴ "a set of invisible barriers blocking women's promotion opportunities in management and impeding the upward mobility of women beyond the middle levels", Hymowitz et Schellhardt, 1986.

déterminer deux pour essayer d'évaluer le phénomène de « plafond de verre » au sein des armées.

Le premier concerne la comparaison du taux de femmes dans chacun des grades d'officier.

	2016	2017	2018
Général	7,14%	7,78%	8,36%
Colonel	7,15%	7,78%	7,92%
Lieutenant-colonel	6,74%	7,17%	7,73%
Commandant	17,34%	18,19%	18,62%
Capitaine	16,17%	16,46%	16,17%
Lieutenant	18,53%	18,24%	18,58%

Figure 1 : pourcentage de femmes dans chacun des grades d'officiers.

Source : DRHMD, Bilan social 2018.

Il s'avère que, de façon générale, le pourcentage de femmes officiers est stable sur les trois grades les plus élevés que sont les grades de Lieutenant-colonel, Colonel et Général¹⁶⁵. Ces chiffres ont légèrement augmenté les trois dernières années. Il est même légèrement supérieur, pour le grade sommital qu'est le grade de Général. De la même façon les pourcentages de féminisation sont quasiment identiques entre le dernier grade d'officier subalterne (capitaine) et le premier grade d'officier supérieur (commandant).

Cela traduit toutefois des disparités importantes entre les différentes armées, directions et services. Ces chiffres, relatifs au pourcentage de féminisation des grades par armée ne sont pas accessibles dans le bilan social annuel du ministère. Mais ces disparités peuvent être facilement

¹⁶⁵ En 2018, 7,73% des Lieutenants-colonels étaient des femmes, 7,92% des Colonels et 8,36% des Généraux.

perçues en analysant les tableaux d'avancement¹⁶⁶. L'étude du tableau d'avancement (TA) 2019 met en exergue que les taux de féminisation par grade comportent des écarts bien plus importants entre les grades. Il y avait ainsi 5,5% de femmes au TA de lieutenant-colonel dans le corps des officiers des armes de l'Armée de terre, mais seulement 2,44% au TA de Colonel.

Toutefois, imputer cette attrition entre les grades de Lieutenant-colonel et Colonel au plafond de verre serait une erreur. En effet les femmes actuellement en âge d'être inscrites au tableau d'avancement du grade de colonel, sont des femmes ayant en moyenne entre 42 ans et 50 ans, c'est-à-dire les femmes qui se sont engagées entre 1989 et 1998. Or le taux de féminisation était de 7% entre 1992 et 1998¹⁶⁷, tous grades et armées confondus. Il était encore bien plus faible chez les officiers. Certaines écoles d'officiers n'étaient pas encore ouvertes aux femmes !

Il est intéressant de faire un focus sur l'Armée de l'Air. Cette armée est la première à s'être féminisée, toutefois le corps du personnel navigant s'est féminisé plus tard et par vagues successives en fonction de la spécialité navigante¹⁶⁸. Le pourcentage de femmes au tableau d'avancement de lieutenant-colonel est de 12,1% dans le corps du personnel navigant mais de 5,3% pour le grade

¹⁶⁶ Le tableau d'avancement est une liste qui est publiée une fois par an au journal officiel et qui donne les promotions des militaires pour l'année suivante.

¹⁶⁷ Il est à noter que ce taux est passé à 12,7 % à la fin de l'année 2003. Source : COUILLARD (Bérangère, députée), TAURINE (Bénédicte, députée), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et les forces armées*, op. cit.

¹⁶⁸ La dernière spécialité à s'être féminisée est la chasse. La première femme directe pilote de chasse, Caroline Aigle, est rentrée à l'Ecole de l'Air en 1996.

de Colonel. Mais dans les deux autres corps de l'armée de l'air, le taux de féminisation est supérieur sur les TA de Colonels. La faiblesse du taux de femmes au TA de colonel dans le corps du personnel naviguant est donc due à la faiblesse du vivier féminin et non au plafond de verre. L'étude des taux de femmes dans les différents grades d'officiers ne permet pas de mettre en avant l'existence d'un plafond de verre.

Le second indicateur qui paraît pertinent pour essayer de mettre en lumière le phénomène du plafond de verre concerne la comparaison du taux de réussite des femmes au concours de l'École de guerre par rapport à celui des hommes.

Ces statistiques concernent des volumes très faibles : il y a, chaque année, une petite vingtaine de femmes qui réussissent l'école de guerre¹⁶⁹. Naturellement cela implique des évolutions parfois fortes et contradictoires, d'une année sur l'autre, surtout au sein de chaque armée, les volumes étant encore plus faibles. Ainsi dans la Marine, les femmes ont moins bien réussi que les hommes en 2015 et 2017¹⁷⁰ et mieux réussi en 2014 et 2018¹⁷¹. Pour pouvoir dégager des tendances, j'ai choisi d'analyser ces chiffres en faisant des moyennes sur plusieurs années¹⁷².

Ce taux varie fortement d'une armée à l'autre. Dans l'armée de Terre, le taux de réussite est deux fois plus

¹⁶⁹ Le nombre total de femmes ayant réussi l'École de guerre (en prenant en compte : armée de Terre, Marine, armée de l'Air, Service du commissariat des armées) est de : 16 en 2014, 17 en 2015, 15 en 2016, 17 en 2018 et 23 en 2019.

¹⁷⁰ 17,6% de réussite chez les femmes et 22,6% chez les hommes.

¹⁷¹ 25% de réussite chez les femmes et 23,7% chez les hommes.

¹⁷² En fonction des données à ma disposition selon les armées, directions et services.

élevé chez les hommes, que chez les femmes¹⁷³. Il est à noter que ce taux de réussite des femmes a progressé de façon constante et exponentielle depuis six ans, et que depuis deux ans il est même supérieur chez les femmes que chez les hommes¹⁷⁴. L'armée de Terre n'a pas donné d'explication particulière permettant d'expliquer ce mouvement, elle a juste précisé, dans son rapport des jurys 2019 : « *La population des officiers féminins a obtenu d'excellents résultats à l'écrit [...] démontrant, s'il en était besoin, la qualité de leur travail. L'admission de 7 d'entre elles [...] confirme cette tendance.* » Je reviendrai sur ce fait ultérieurement.

Dans l'armée de l'Air et la Marine les taux sont relativement proches¹⁷⁵ entre hommes et femmes. Dans le Service du commissariat des armées, il est plus élevé chez les femmes¹⁷⁶.

La réalisation d'une moyenne sur les six dernières années de ces trois dernières entités¹⁷⁷ donne un taux de réussite de 23,85% chez les femmes et de 23,18% chez les hommes.

Ainsi, contrairement à de nombreuses idées reçues, les chiffres exposés précédemment tendent à montrer qu'il n'y a pas un effet « *plafond de verre* » au sein de

¹⁷³ Annexe 1 – 31,2% de réussite chez les hommes et 15,2% chez les femmes, moyenne réalisée sur 6 années (de 2014 à 2019).

¹⁷⁴ Annexe 1 – En 2018 : 31,4% de réussite chez les hommes et 31,6% chez les femmes. En 2019 : 29,1% de réussite chez les hommes et 31,8% chez les hommes.

¹⁷⁵ Annexe 1 – Armée de l'Air : 20,2% de réussite chez les femmes et 21,3% chez les hommes (moyenne réalisée sur les douze dernières années). Marine : 19,5% de réussite chez les femmes et 20,1% chez les hommes (moyenne réalisée sur les dix dernières années).

¹⁷⁶ Annexe 1 – 33,3 % de réussite chez les femmes et 29,6% chez les hommes (moyenne réalisée sur les 7 dernières années).

¹⁷⁷ Marine, armée de l'Air et Service du commissariat des armées.

l'institution militaire. Les disparités rencontrées semblent être plus le reflet d'un vivier s'élargissant progressivement que de barrières invisibles, la réussite professionnelle des femmes étant comparable à celle des hommes au sein de l'institution militaire. Quant à l'Armée de terre, nous manquons de recul pour pouvoir en tirer une conclusion. Il est à noter qu'il y a toutefois une donnée qu'il serait intéressant d'analyser : c'est le nombre d'hommes et de femmes qui choisissent de ne pas s'inscrire au concours de l'École de guerre. Malheureusement ces données ne sont pas disponibles.

L'évaporation des cadres

Il a toutefois été constaté dans le paragraphe précédent qu'un fossé existait entre les taux de féminisation de deux grades : ceux de Commandant et de Lieutenant-Colonel¹⁷⁸. La diminution forte du taux de féminisation entre les grades de Commandant et Lieutenant-colonel ne peut être attribué au phénomène du plafond de verre comme nous l'avons vu précédemment. Comment alors expliquer ce phénomène ?

Tout d'abord le grade de lieutenant-colonel est un grade terminal, la limite d'âge dans ce grade étant de 59 ans¹⁷⁹. Ce grade est constitué d'officiers ayant des âges très hétérogènes puisqu'ils varient entre 35 et 59, voire 65 ans. Les officiers ayant plus de 50 ans sont rentrés dans les années 80 dans les armées, le taux de féminisation à cette

¹⁷⁸ En 2018, le taux de féminisation est de 18,62% dans le grade de Commandant et de 7,73% dans le grade de Lieutenant-colonel. Chiffres issus du bilan social 2018 du Ministère des armées, réalisé annuellement par la DRHMD (Direction des ressources humaines du Ministère de la défense).

¹⁷⁹ Cette limite d'âge est même de 66 ans dans certains services.

époque était très faible. Ce phénomène tire naturellement le taux de féminisation du grade vers le bas.

Ensuite le volume d'officiers sous contrat diminue drastiquement entre les grades de commandant et de lieutenant-colonel, il est divisé par plus de six¹⁸⁰. Or au grade de commandant, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses que les hommes à être sous contrat¹⁸¹. Elles sont donc beaucoup plus impactées par la réduction du nombre d'officiers sous-contrat au passage du grade de lieutenant-colonel.

Enfin, les femmes officiers quittent l'institution beaucoup plus fréquemment que les hommes pendant les vingt premières années de service¹⁸². Les femmes-officiers sont par ailleurs 65%¹⁸³ à avoir déjà pensé ou à penser quitter l'institution dans les années à venir. Mais imaginer que ce phénomène est uniquement féminin serait une erreur.

¹⁸⁰ En 2018, il y a 9,14% d'officiers sous contrat parmi les commandants et 1,46% d'officiers sous contrat parmi les Lieutenants-colonels. (Source : Bilan social 2018, DRHMD, op. cit.).

¹⁸¹ En 2018, il y a 14,4% d'officiers féminins sont sous-contrat au grade de commandant contre 7,9% d'officiers masculins. (Source : Bilan social 2018, DRHMD, op. cit.).

¹⁸² En 2018 :

- 26,4% des départs des officiers de carrière avant 21 ans de service étaient des femmes (Source : Tableau de bord de la féminisation mis à jour au 1^{er} octobre 2019, DRHMD), alors qu'elles ne représentent que 12,7% des officiers de carrière (Source : Bilan social 2018, op. cit.).
- 32,6% des départs des officiers sous contrat avant 21 ans de service étaient des femmes, alors qu'elles ne représentent que 23,4% des officiers sous-contrat.

¹⁸³ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche B10.

Ainsi, en 2015, 40% des officiers¹⁸⁴ envisageait de quitter l'institution militaire avant sa limite d'âge ou de durée des services.

Cette forte diminution du pourcentage de femmes entre les grades de commandant et lieutenant-colonel est donc liée à plusieurs facteurs. Les deux premiers peuvent être qualifiés 'structurels', le troisième met en lumière un réel phénomène d'évaporation des cadres, particulièrement plus prononcé chez les officiers féminins que chez les officiers masculins.

¹⁸⁴ Enquête DRHMD, 'Les conditions de vie et les revenus des officiers', op. cit.

Chapitre 3 : les pièges à éviter

« Il est vrai que les stéréotypes de jadis, pudiquement appelés 'nos repères', nous enfermaient mais nous rassuraient. Aujourd'hui, leur éclatement en trouble plus d'un. Bien des hommes y voient la raison de la chute de leur empire et le font payer aux femmes. Nombre d'entre elles sont tentées de répliquer par l'instauration d'un nouvel ordre moral qui suppose le rétablissement de frontières. C'est le piège où ne pas tomber sous peine d'y perdre notre liberté, de freiner la marche vers l'égalité et de renouer vers le séparatisme. [...]. Contrairement à ses espérances, il est peu probable qu'il fasse progresser la condition des femmes. Il est même à craindre que leurs relations avec les hommes se détériorent. C'est ce qu'on appelle faire fausse route. »¹⁸⁵

Elisabeth Badinter

Il ne se dégage ainsi pas un profil type de la femme-officier pour laquelle l'intégration serait plus aisée ou assurée. Toutefois, deux types de circonstances semblent influencer fortement sur cette intégration.

Les circonstances professionnelles tout d'abord. La mauvaise rencontre, c'est-à-dire celle avec un chef qui, rempli de préjugés misogynes, peut marquer négativement une carrière entière. A l'inverse, le chef bienveillant peut permettre de gagner en assurance pour le reste de sa carrière.

Les circonstances familiales ensuite. La présence d'enfants, le fait de les élever 'seule'¹⁸⁶, le mode de garde choisi, le travail du conjoint, l'implication de ce dernier dans la gestion du quotidien, la possibilité d'avoir le soutien de sa famille (parents notamment), la proximité

¹⁸⁵ BADINTER (Elisabeth), *Fausse route*, Odile Jacob, Paris, 2017, 221 p., p. 218.

¹⁸⁶ En cas de divorce, mais aussi en cas de célibat géographique.

entre logement et lieu de travail, sont autant de facteurs qui peuvent soit faciliter soit compliquer fortement le quotidien des femmes-officiers.

Chaque situation est donc très différente, et finalement alors qu'une partie des femmes-officiers est parfaitement intégrée dans son environnement militaire, conciliant naturellement ses états de femme et d'officier, une autre partie est en proie à un réel questionnement quant à sa place en tant que femme dans ce milieu d'hommes¹⁸⁷.

Face à ce constat, j'ai choisi d'étudier les pistes envisageables pour accroître la féminisation des armées, en les analysant à l'aune du précepte suivant : pour être acceptable, une piste devait pouvoir améliorer l'intégration des femmes militaires qui en ressentent le besoin, sans pour autant remettre en cause l'équilibre trouvé par celles pour qui la question ne se pose pas ou plus.

Il me paraît clair que les voies ne répondant pas à cette exigence sont à abandonner au plus vite. A chaque fois j'exposerai et expliquerai la raison qui me fait dire que ces chemins sont sans issue.

Ne pas percevoir les atouts de l'institution militaire

Derrière les a priori...

Le monde militaire présente des aspérités rugueuses, ne favorisant a priori pas sa féminisation. Antre de la virilité, il véhicule une image de violence et d'une force physique

¹⁸⁷ Alors que 50,12% des femmes-officiers pensent qu'aucune mesure ne doit être prise par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes, 49,88% pensent l'inverse (Source : Annexe 4 – Fiche D7). L'égalité est presque parfaite... !

hors normes. Rustique, le corps « *affuté par et pour les privations de tout ordre (hygiène, alimentation, sommeil, promiscuité), le militaire semble avant tout devoir se faire 'mâle'* »¹⁸⁸, il incarne encore souvent, dans l'imaginaire collectif, l'hégémonie masculine dans toute sa splendeur. Le métier de militaire nécessite par ailleurs une disponibilité totale, avec des absences de plusieurs mois, mais aussi des obligations de permanence, de garde ou bien d'astreinte, difficilement compatibles avec les obligations familiales.

...des atouts réels

Mais s'arrêter à cette seule image serait un tort. Car le monde militaire présente aussi des avantages pour les femmes, en comparaison avec le monde civil. Certains représentent même de véritables atouts pour leur intégration.

Tout d'abord le port de l'uniforme. En cachant le corps, il gomme les différences de tout ordre : sociales, culturelles, religieuses ou de genre. Il favorise indéniablement l'intégration de chacun, en créant une identité collective, un sentiment d'appartenance à une entité, un groupe. Il permet en outre l'affichage du grade, renvoyant ostensiblement, à tous, la position hiérarchique de celui ou celle qui le porte.

Or l'organisation hiérarchique est un trait essentiel de l'institution militaire. Elle contraint à une discipline rigoureuse, qui permet d'assurer une application stricte des ordres, en toutes circonstances, au feu notamment. En permettant une reconnaissance immédiate du détenteur du

¹⁸⁸ COTON (Christelle) « La virilité guerrière en question. Les officiers face à un paradoxe de l'excellence », Sextant, 2009, 13 p.

pouvoir, la structure hiérarchique impose un respect immanent et définit les limites d'une frontière imaginaire entre les militaires. Elle facilite ainsi grandement la reconnaissance de l'autorité, à tous les niveaux, que l'on soit homme ou femme.

Ensuite, contrairement à bien des entreprises, l'institution militaire assure une égalité de rémunération quel que soit le sexe. La rémunération à l'embauche est la même, et n'évoluera qu'en fonction des dates de passage au grade supérieur. L'institution propose par ailleurs de nombreuses possibilités d'évolutions professionnelles, par examen ou concours, ne reposant, là-encore, que sur la volonté et l'investissement de chacun pour réussir.

Enfin l'institution militaire gère au quotidien des milliers d'absences longues de personnels. Régulièrement amené à partir en missions sur le territoire français ou à l'étranger, le militaire peut être absent de son poste pendant de longues durées, souvent comprises entre quatre et six mois. Si l'absence du militaire sur son poste habituel pose un problème, l'appel à un réserviste peut être initié pour pallier ce manque. Sinon, les tâches qu'il réalise habituellement sont réparties et réalisées par ses camarades. La prise en compte d'un congé maternité, dont la durée légale de quatre mois est sensiblement la même que celle d'une opération extérieure, ne paraît donc pas être insurmontable pour une institution qui gère plusieurs dizaines de milliers d'absences longues chaque année.

Oublier l'objectif premier des armées

Il est tout d'abord primordial que les Armées ne perdent pas de vue, lors de cette démarche de féminisation, leur raison d'être. « *L'armée de la République est au service de*

la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation. »¹⁸⁹

Les ordres donnés par un militaire peuvent conduire au sacrifice suprême de ses subordonnés. Devant cette responsabilité immense, un seul critère est de ce fait recevable pour positionner un militaire sur un poste : ses compétences. Tout autre critère, relatif au sexe par exemple, paraîtrait bien incongru !

Abaisser le niveau d'exigences

Il s'agit donc bien de placer une personne sur un poste parce qu'elle en a toutes les qualifications et capacités : physiques, techniques et psychologiques. Le niveau d'exigences requis ne peut souffrir d'aucune exception, au risque de tendre vers la médiocrité et d'être décrédibilisé. Femmes et hommes se doivent donc d'avoir des compétences minimales identiques quel que soit le domaine.

Le premier domaine concerne les exigences physiques. Avant de disserter sur ce point, il est important de bien dissocier deux types d'exigences physiques très différentes : celles qui relèvent de l'évaluation de la condition physique annuelle générale du militaire d'une part, et celles qui relèvent de l'accomplissement de tâches pour exercer une spécialité ou tenir un poste précis d'autre part.

Dans le premier cas, l'utilisation de barèmes différenciés n'est pas un problème et est même normal, puisque l'objectif est bien de comparer un individu à une moyenne

¹⁸⁹ Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires – extrait de l'article 1.

pour le positionner parmi ses pairs. La prise en compte du sexe et de l'âge est donc tout à fait logique, puisque les capacités physiques moyennes des femmes et des hommes sont différentes¹⁹⁰, et qu'elles diminuent par ailleurs avec l'âge.

Dans le second cas la question se pose en des termes très différents. L'exigence physique devient un prérequis nécessaire pour exécuter une mission. Il est alors indispensable que les critères de sélection sportifs soient identiques pour tous les candidats, quels que soient leur sexe ou leur âge. Ce n'est malheureusement pas le cas aujourd'hui. Cette sélection, déjà très difficile pour les hommes, nombreux étant ceux qui échouent, serait naturellement encore plus difficile pour les femmes, et le taux de réussite serait encore plus faible. Mais c'est à ce seul prix que l'institution sera en cohérence avec ses exigences et que les femmes obtiendront toute leur légitimité dans les métiers opérationnels¹⁹¹ et sur le terrain.

Le deuxième écueil serait d'abaisser le niveau d'exigences techniques lors de l'analyse de candidatures pour un poste ou une opération extérieure par exemple, afin de privilégier un profil féminin. Il est vrai qu'aujourd'hui le taux de féminisation en mission extérieure est plus faible que le taux de féminisation national¹⁹². Cela s'explique par

¹⁹⁰ KOULMANN (Nathalie), MALGOYRE (Alexandra), « Les différences physiologiques homme-femme : quel impact sur l'aptitude physique au combat ? », *Les cahiers de la Revue de Défense nationale*, Actes de colloque - Femmes militaires, et maintenant ?, mars 2017, p. 37-40.

¹⁹¹ Par exemple dans des spécialités comme fusilier commando de l'air dans l'Armée de l'air, combat de l'infanterie dans l'Armée de terre, ou encore fusilier-marin dans la Marine.

¹⁹² Il était de 8,7% en 2019 pour un taux de féminisation national à 15,7% (pourcentage calculé sur les militaires de tous grades de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et du service de santé des

le fait que la proportion de femmes dans les métiers opérationnels (plus souvent projetés que la plupart des métiers du soutien) est beaucoup plus faible que la proportion moyenne de femmes dans les armées. Ce faible taux de féminisation est d'ailleurs déjà pointé du doigt par l'Organisation des Nations-Unies, qui mène depuis près de vingt ans une politique engagée¹⁹³ en matière de représentativité des femmes. « *Toutefois, ces progrès sont plus lents qu'espéré : en effet, l'objectif de 15 % de femmes parmi les observateurs militaires et les officiers d'état-major (objectif qui avait été fixé à la Réunion des ministres de la défense sur le maintien de la paix des Nations Unies : Londres 2016) n'a pas été atteint en 2018.* »¹⁹⁴

Certains, pour satisfaire à ces exigences internationales, pourraient être tentés d'être moins rigoureux avec les dossiers féminins étudiés, par exemple en fermant les yeux sur une formation présentée comme un prérequis indispensable mais non suivie par la candidate, ou sur un niveau d'anglais inférieur à celui exigé.

Mais il serait intolérable d'en arriver à de telles mesures : non seulement cela mettrait des femmes en position d'illégitimité, mais cela exposerait aussi les l'armées françaises à une augmentation du risque accidentel voire mortel, ce qui paraît clairement injustifiable et injustifié pour de telles raisons.

Enfin les exigences statutaires du militaire paraissent difficilement compatibles avec des revendications qui

armées). Source : Tableau de bord de la féminisation des armées, mis à jour au 1^{er} octobre 2019, DRHMD (Direction des ressources humaines du ministère de la défense).

¹⁹³ Résolution n°1325 de l'ONU, op. cit.

¹⁹⁴ Lettre n° S/2019/293 datée du 4 avril 2019, adressée au Secrétaire général par le Représentant permanent de l'Allemagne auprès de l'Organisation des Nations Unies.

pourraient participer à une meilleure féminisation de l'institution.

Il en va ainsi du temps partiel. Cette requête n'est pas compatible avec les contraintes relatives au statut de militaire. En effet, « *les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu* ». ¹⁹⁵ Elle présente en outre le risque, pour les femme-officiers, de se traduire, comme l'expliquent des femmes cadres, par un temps de travail à 80%, synonyme d'une baisse de salaire mais avec un volume de travail souvent aussi important qu'un temps complet. Beaucoup expliquent effectivement gagner de la 'disponibilité familiale', très souvent le mercredi, pour profiter de leurs enfants, mais elles fournissent la même quantité de travail et perdent en rémunération. Le temps partiel est en outre synonyme de frein pour la carrière dans de nombreux cas.

La durée des opérations extérieures est enfin souvent avancée comme étant une entrave à la féminisation. Il est évident qu'une grande partie des hommes verrait aussi d'un bon œil la réduction de leur durée. Mais les contraintes opérationnelles sont fortes comme la cinématique des relèves par exemple. Cela ne veut pas dire que ces faits sont immuables, le Service de santé des armées a d'ailleurs réduit la durée de certains mandats à deux mois. Mais cela doit être étudié au regard de tous les paramètres et pas seulement au regard des intérêts personnels des militaires.

Modifier les modes de sélection pour de mauvaises raisons

A l'image de la société, en perpétuelle évolution, il paraît nécessaire et même indispensable que l'institution militaire se remette régulièrement en question. Le mode de

¹⁹⁵ Loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires – extrait de l'article 7.

sélection des futurs hauts cadres militaires doit ainsi pouvoir être remis en cause, discuté, chahuté même.

L'objectif des armées, au travers du concours de l'École de guerre, est bien de sélectionner les meilleurs officiers, quel que soit leur sexe, leur origine sociale, ou tout autre trait qui pourrait être discriminant.

Le principe même de sélection par le concours peut être critiqué. Bourdieu disait ainsi du concours qu'il « *assure parfaitement l'égalité formelle des candidats mais qui exclut par l'anonymat la prise en considération des inégalités réelles devant la culture.* »¹⁹⁶

Mais il ne peut être remis en cause parce que prétendent 'trop difficile' pour une catégorie de personnes (en l'occurrence les femmes). Il ne s'agit pas ici de nier la problématique rencontrée par de nombreuses femmes-officiers ; mais plutôt de l'analyser pour en comprendre les origines. Et ensuite d'agir sur les causes plutôt que sur les conséquences. Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, il est tout d'abord important de bien avoir en tête que l'écart est minime entre les taux de réussite des hommes et des femmes à ce concours. Ensuite, il est évident que chaque officier sait parfaitement que le concours de l'École de guerre n'est finalement qu'une étape, un sésame nécessaire, mais non suffisant, pour atteindre les plus hautes sphères de l'institution.

'Faciliter' ponctuellement la carrière des femmes pour les aider à obtenir ce concours n'est donc qu'un leurre. Car, malheureusement, cela ne les aidera en aucun cas pour la suite, pour assumer les postes qui leur seront confiés, qui exigeront d'elles toujours plus de travail, de disponibilité

¹⁹⁶ BOURDIEU (Pierre), PASSERON (Jean-Claude), *Les héritiers, les étudiants et la culture*, Les éditions de minuit, 1964, 190 p., p.104.

et d'investissement. Vouloir modifier le concours de l'École de guerre en assouplissant les conditions d'accès serait une aberration. En revanche s'intéresser à cette deuxième partie de carrière et voir si l'institution peut évoluer pour la rendre plus compatible avec une vie de famille, paraît être une piste intéressante. Cette voie sera explorée dans le chapitre suivant.

Ainsi, à l'image de la démocratie, je reste convaincue que le concours s'avère vraisemblablement le moins mauvais des systèmes... et finalement le moins inégalitaire.

Vouloir une féminisation à tout prix

La féminisation des armées n'est pas un but en soi. D'ailleurs quel est l'objectif ? Avoir 'plus de femmes', oui, mais combien ? Faut-il atteindre la parité ? Un certain pourcentage serait-il suffisant ? Le ministère des Armées ne s'est encore jamais prononcé officiellement sur un objectif chiffré à atteindre.

En psychologie sociale, le taux de 30% est parfois avancé comme étant la barrière en-dessous de laquelle une minorité ne peut s'affirmer dans un groupe.

De son côté Patricia Adam¹⁹⁷ avait émis l'hypothèse selon laquelle le 'seuil' psychologique se situait vers 15-20%, seuil au-delà duquel « *d'autres femmes viennent* ».

Les mesures prises avec le plan mixité prouvent toutefois que le taux actuel de féminisation du personnel militaire ne paraît pas être suffisant pour l'institution et que cette

¹⁹⁷ Présidente de la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale, discours de clôture du colloque « Femmes militaires, et maintenant », le 8 mars 2017.

dernière juge qu'il est nécessaire d'agir. Il est vrai que ce taux stagne depuis 10 ans¹⁹⁸.

Cela signifie-t-il qu'il faille être prêt à tout pour le faire augmenter ? Non. Nous allons voir que de telles actions seraient contreproductives.

La discrimination positive

Une première piste pour augmenter le taux de féminisation serait de mettre en place un système de discrimination positive. Visant à « *adopter des politiques qui créent volontairement des inégalités pour mieux tendre vers l'objectif d'égalité, et ainsi tenir compte des handicaps (ou des avantages) des individus* »¹⁹⁹, la discrimination positive permet d'avantager, temporairement, un groupe d'individus du fait de son appartenance à une minorité visible (ethnique, sexuelle, etc...).

Née dans les années soixante, cette politique a été mise en place aux Etats-Unis, à la suite du mouvement en faveur des droits civiques (*Civil Rights Act*). Le bilan de ces mesures est très nuancé et sujet à de nombreuses controverses.

Certes, certaines études « *montrent que sur la période 1960-1995, le pourcentage de 'Noirs' âgés de 25 à 29 ans ayant reçu un diplôme de 'colleges' est passé de 5,4 % à 15,4%.* »²⁰⁰. Mais, dans les années 90, dans les Etats où les programmes ont été abandonnés, comme en Californie et au Michigan, l'accès à l'université des minorités noires et

¹⁹⁸ Il était de 15,0% en 2009 et de 15,5% en 2018. Source : Bilan social 2018 de la DRHMD, op. cit.

¹⁹⁹ KESLASSY (Eric), « Petit bilan de la discrimination positive », *L'économie politique*, n°26, avril 2005, p. 106-112.

²⁰⁰ MAGUAIN Denis, « Discrimination positive : un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, volume 21, n°2, 2006. p. 147-193, Etude de Bowen et Boc [1998].

hispaniques s'est réduit très rapidement. Cette politique n'a donc pas permis de créer une dynamique positive et de faire évoluer la situation malgré plus d'une trentaine années d'application. En ne traitant pas la cause du problème, cette politique n'a pas permis de le résoudre. Par ailleurs cette politique a aussi été contesté par certains membres des minorités, car « *un doute sur leurs compétences réelles subsiste forcément, aussi bien dans leur esprit que dans celui des autres (qui ont vite fait de les étiqueter).* »²⁰¹

Cette piste me paraît donc totalement inadaptée pour le monde militaire. En effet, dans un milieu où le principal facteur d'intégration des femmes est et a toujours été le mérite, la mise en place de telles mesures les discréditeraient forcément. Les femme-officiers ne sont d'ailleurs que 19,9%²⁰² à penser que l'institution militaire devrait mettre en place des mesures de type discrimination positive. Ce pourcentage tombe même à 10,9% chez les hommes brevetés. Femmes et hommes sont nombreux à avancer le même argument. Cela discréditerait doublement les femmes, d'une part en leur faisant croire qu'elles ne peuvent y arriver par leur propre mérite, et d'autre part en les stigmatisant aux yeux des hommes pour le reste de leur carrière, comme étant là uniquement grâce à leur sexe.

La liberté de choisir

De manière quelque peu simplifiée mais représentant finalement assez fidèlement la réalité, il est possible de distinguer trois '*drivers*', qui guident les choix professionnels des militaires :

²⁰¹ KEYLASSY, op. cit.

²⁰² Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit. Annexe 4 – Fiche D8.

- La progression professionnelle. La motivation relative à réussite professionnelle peut pousser le militaire à occuper des postes très contraignants en matière de responsabilité ou de disponibilité par exemple, laissant peu de place pour le temps libre et la famille.
- L'intérêt du poste. Certains préfèrent rester dans des métiers opérationnels, qualifiés de « terrain », plutôt que d'occuper des postes en état-major.
- Le lieu géographique du poste. La stabilité professionnelle du conjoint ou bien le handicap d'un enfant par exemple peuvent pousser un militaire à vouloir rester au plus près d'un bassin géographique donné.

Pour un militaire, officier de surcroît, il est quasiment impossible de satisfaire tous ces '*drivers* de vie' en même temps. Il s'agit donc pour chacun de choisir... et de prioriser. Chaque officier, homme ou femme, construit ainsi sa carrière en fonction des '*drivers*' qu'il place comme essentiels ou prioritaires. L'institution a le devoir de respecter les aspirations de chacun tant qu'elles ne vont pas à l'encontre de la finalité opérationnelle des Armées. Pousser les femmes à choisir plutôt l'un ou l'autre de ces *drivers* parce que ce sont des femmes et qu'il faut « qu'elles soient visibles » serait une aberration.

Mais cette liberté de choisir à une contrepartie. Il s'agit pour chacun d'assumer les choix qu'il fait. Et il est évident, qu'à compétences professionnelles initiales égales, un écart professionnel ponctuel se crée forcément entre un officier qui, par exemple, aura pris un congé parental pendant 2 ou 3 ans et un officier, qu'il soit masculin ou féminin, qui lui aura fait ses dix premières

années professionnelles sans interruption²⁰³. Il en est de même pour un officier qui demande, pour raisons personnelles, à rester deux ans de plus sur un poste sur lequel il était déjà depuis deux ou trois ans. Ce temps de deux ou trois ans, soit une affection, correspond nécessairement à l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences propres à l'occupation de chaque nouveau poste.

Mais il n'y a toutefois pas de raison que ce retard ponctuel pénalise le militaire pendant toute la suite de sa carrière²⁰⁴.

Les objectifs chiffrés

Une autre tentation pourrait être d'introduire des objectifs chiffrés pour accélérer la féminisation des armées.

La gestion des femmes-officiers par des objectifs chiffrés représente un premier danger évident, celui du phénomène des petits nombres. Prenons par exemple le concours de l'École de guerre dans la Marine. En 2014, 11,76%²⁰⁵ des admis étaient des femmes. En 2015, ce taux chute fortement et passe à 8,57%. Mais que signifient réellement ces pourcentages ? Ils ne cachent en fait qu'un écart physique d'une personne. En effet, en 2014, quatre femmes ont été admises au concours de l'École de guerre de la Marine, contre trois l'année suivante²⁰⁶.

²⁰³ Ce phénomène est, je pense, beaucoup moins vrai pour les sous-officiers et militaires du rang, qui occupent des postes pour des périodes beaucoup plus longues et ont un rythme de mutation entre 2 et 4 fois moins élevé en moyenne.

²⁰⁴ Problématique abordée dans le chapitre suivant.

²⁰⁵ Annexe 1

²⁰⁶ Annexe 1 – Ces volumes sont du même ordre pour l'armée de l'air et sont au maximum de 7 ou 8 admises chaque année pour l'armée de Terre et le Service du commissariat des armées.

Mettre en place des objectifs chiffrés sur d'aussi petites 'masses' pourrait très rapidement aboutir à des non-sens et inciter les directions des ressources humaines de chaque armée à avoir des comportements déviants. En voulant respecter à la lettre un objectif qui leur serait donné, certaines directions pourraient ainsi être tentées d'aller 'repêcher' une femme qui serait en dessous du niveau requis mais qui permettrait d'atteindre l'objectif chiffré.

Les conséquences seraient du même type si de tels objectifs étaient appliqués en matière d'avancement ou d'attribution de décorations ou récompenses. Pour les mêmes raisons (petites masses), des objectifs chiffrés pourraient aussi inciter certaines directions et armées à proposer à l'avancement des femme-officiers plus tôt que ce qu'elles auraient mérité. Ces femme-officiers, reconnues et légitimes, pourraient ainsi perdre leur crédibilité, précieusement acquise tout au long de leur carrière, pour un avancement « obtenu » trop tôt. Par ailleurs ces accélérations d'avancement pourraient avoir un autre travers négatif, celui pour les femmes d'occuper un poste de moins par exemple dans un grade donné et donc d'avoir engrangé moins d'expérience professionnelle qu'un homme, à grade équivalent.

Les objectifs chiffrés pourraient en outre entraîner des mutations ou des désignations « genrées » pour répondre à des injonctions du type « affecter ou nommer au moins une femme à ... ». Cette façon de faire poserait plusieurs problèmes.

Elle est tout d'abord dérangeante parce qu'elle est en fait un quota 'masqué'. Tel poste, telle place, tel commandement, ...deviendraient réservés à une femme. Il ne s'agit plus de prendre le meilleur mais de s'assurer qu'il y a au moins une femme.

Elle est en outre embarrassante car elle présente le risque d'arriver à un effet complètement opposé à celui recherché, à savoir finalement désavantager les femmes.

Prenons un cas personnel pour illustrer ce danger, le cas d'une femme-officier pilote de chasse. Affectée en 2019 en école de formation des officiers de l'armée de l'air en tant que brigadier²⁰⁷, cet officier se trouve ainsi puni à double titre parce qu'elle est une femme. Elle se retrouve en école pour deux années, deux années pendant lesquelles elle ne va que très peu pratiquer son métier de pilote de chasse, ce pourquoi elle s'est engagée dans les armées, et ce pourquoi elle a fait de gros sacrifices (comme tout pilote). Par ailleurs, lorsqu'elle retournera en escadron, elle devra se remettre 'au niveau', c'est-à-dire au niveau de ses camarades de promotion masculins, qui sont eux restés en escadron de chasse, et qui ont réalisé au quotidien des missions d'entraînement et opérationnelles en métropole et sur divers théâtres en opérations extérieures. Elle aura donc non seulement perdu deux années pendant lesquelles elle n'aura pas pu exercer son métier, mais à son retour elle se trouvera nécessairement dans une position délicate, comparée à ses camarades de promotion, masculins, qui eux sont restés en escadron de combat. Je suis par ailleurs persuadée que cet officier féminin était une bien meilleure ambassadrice de la féminisation des armées lorsqu'elle était en escadron de chasse à commander son escadrille plutôt qu'en étant brigadier en école de formation.

²⁰⁷ Plan mixité – Mesure 17 « Affecter dès 2019 dans chaque école de formation initiale et/ou école et/ou grande école militaire au moins une femme en qualité de commandant de formation, de brigade, etc. ».

Prenons un second exemple, celui des objectifs de l'ONU en termes de féminisation des postes pour les opérations de maintien de la paix. Ces postes sont actuellement déjà difficiles à pourvoir par du personnel féminin, et la France n'a pas atteint l'objectif de 2018 de l'ONU²⁰⁸. Mais, pour la France, respecter ces objectifs imposerait de ne plus rechercher des militaires, mais des femmes militaires pour honorer les postes ONU. Cela entraînerait par ailleurs une concentration des femmes militaires sur les missions de l'ONU au détriment des autres théâtres et opérations extérieures, restreignant ainsi la diversité des missions auxquelles les femmes pourraient participer par rapport aux hommes et limitant leur expérience opérationnelle en matière de diversité de théâtre.

Il paraît enfin assez incongru d'imaginer mettre des objectifs à atteindre de taux de féminisation sur les grades les plus élevés d'officiers alors que le 'vivier' en lui-même des femmes-officiers n'est pas extensible. En effet, contrairement à une entreprise civile, qui, lorsqu'elle a besoin de recruter un cadre de haut niveau, peut soit étudier des candidatures internes, soit recruter en externe des candidats venant d'autres entreprises, l'institution militaire ne peut choisir le meilleur candidat qu'en

²⁰⁸ La France a atteint en 2018 un taux de féminisation sur ces postes de moins de 4%, très loin de l'objectif de 15% fixé par l'ONU. Or ces objectifs ne vont cesser de se durcir puisque « *s'agissant du personnel militaire, le Secrétaire général a rappelé le lancement, cette année, d'une « Stratégie sur la parité des sexes applicables au personnel en tenue* », qui va encore plus loin que l'engagement pris dans la résolution 2242. Les cibles de cette Stratégie vont de 15% à 35% d'ici à 2028 pour les effectifs militaires, de police, de justice et de services pénitentiaires. ». Source : ONU, Couverture de réunion, conseil de sécurité, 8508 E Séance – Matin, CS/13773, 11 avril 2019.

interne²⁰⁹. Les généraux de 2045 sont ainsi déjà militaires aujourd'hui. Il est donc possible de prédire que dans vingt-cinq à trente ans, le taux de féminisation de nos généraux oscillera autour de 20%, toutes entités confondues, puisque le pourcentage de femmes-officiers recrutées entre 2016 et 2018 a oscillé entre 20 et 20,5%²¹⁰.

Le seul objectif qui paraîtrait être pertinent et qui serait un véritable levier pour suivre et faire évoluer le taux de féminisation des armées serait un objectif chiffré en matière de recrutement.

Nier les problématiques engendrées par la féminisation

L'arrivée massive de femmes au sein des armées a réellement modifié cet environnement, qui était un milieu quasiment exclusivement masculin. Ne pas prendre en compte les modifications d'état induites par ce changement et les nouvelles interactions créées serait une grave erreur. Il me paraît indispensable de toutes les analyser avec objectivité puis de les prendre en compte avec pragmatisme.

Un équilibre relationnel modifié

De nombreux hommes-officiers avouent qu'il n'est ou n'a parfois pas été simple pour eux d'avoir des femmes sous leurs ordres. Les problèmes rencontrés sont d'ordres différents.

²⁰⁹ Ce point sera développé dans le chapitre suivant.

²¹⁰ Annexe 2 – le pourcentage d'officiers féminins recrutés (recrutements externe et interne) dans les armées (terre, air, marine, service du commissariat, service de santé, service d'infrastructure et service des essences) a été de : 20,00% en 2016, 20,26% en 2017 et de 20,55% en 2018.

Pour certains, il est plus difficile de faire des réprimandes ou des remarques négatives à une femme qu'à un homme.

Plusieurs raisons semblent pouvoir expliquer cela :

- La crainte de blesser ou de heurter le militaire féminin (qui peut paraître plus fragile et plus sensible que le militaire masculin, ou qui peut rentrer dans un éventuel rapport de séduction avec son supérieur et ainsi 'l'attendrir') ;
- La crainte de se retrouver accusé ultérieurement de harcèlement.
- La démarche inconsciente de protéger les militaires féminins (phénomène de surprotection).

Pourtant ne pas faire une remarque négative à une femme militaire est aussi une discrimination à son égard. En effet, une mise au point, sur un écart de comportement ou une erreur professionnelle, permet à la personne concernée de remédier rapidement à ce type de manquement. Ces recadrages offrent la possibilité à la personne de pouvoir prendre en compte la remarque et progresser. Il est donc essentiel qu'un supérieur hiérarchique puisse faire ce type de remarque sans aucune hésitation à tout subordonné, qu'il soit un homme ou une femme, dans les conditions qui l'exigent.

D'autres soulignent que la présence de femmes dans les unités a créé des liens d'ordre amoureux ou sexuels entre les militaires. Ce phénomène n'est en soi pas étonnant ! Il existe dans tous les milieux professionnels. 14%²¹¹ des français actuellement en couple ont ainsi trouvé leur partenaire dans un espace lié à leur activité

²¹¹ Sondage IFOP, réalisé du 29 au 30 mai 2018 auprès d'un échantillon de 1 009 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

professionnelle. 53%²¹² des hommes et 30% des femmes ont déjà fantasmé sexuellement sur un ou une collègue de travail. Enfin 35%²¹³ des français ont déjà eu des relations sexuelles avec quelqu'un de leur milieu professionnel.

La 'cohabitation' professionnelle entre hommes et femmes crée nécessairement des relations d'ordre sexuel ou amoureux entre eux. Etant données les contraintes de la vie de militaire d'une part et la promiscuité du monde militaire d'autre part, il est évident que ces faits peuvent avoir des conséquences sur le milieu professionnel militaire. C'est un fait, il doit donc être pris en compte par la hiérarchie militaire. Sa gestion n'est parfois pas simple mais elle doit s'inscrire et être intégrée dans la formation de l'officier, comme la gestion de nombreux autres facteurs sociaux qui compliquent tout autant le quotidien d'un chef militaire (alcoolisme, violence, problèmes familiaux, etc.).

Enfin toutes les spécialités militaires sont aujourd'hui accessibles au personnel féminin. Ils sont cependant encore 22%²¹⁴ des hommes brevetés à penser que les femmes ne peuvent pas servir dans toutes les spécialités des armées. Toutefois, plutôt que d'immédiatement stigmatiser ces hommes-officiers, il paraît plus constructif d'étudier les arguments qu'ils ont avancés pour expliquer leur position. Ces arguments peuvent être regroupés en quatre grands domaines.

Le premier, émis par 72,7%²¹⁵ d'entre eux, est la complexité de la gestion de la promiscuité pendant les missions opérationnelles de certaines unités très

²¹² Ibid.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche D3.

²¹⁵ Ibid. Nota : la somme des pourcentages des quatre grands domaines dépasse les 100% car les arguments donnés dans certaines réponses couvraient plusieurs domaines.

particulières (forces spéciales, légion, sous-marin). Je pense que cet argument doit être sérieusement pris en compte et étudié. Seuls des éléments factuels, étayés empiriquement et scientifiquement pourront prouver qu'ils ont tort... ou pas d'ailleurs ! Le manque actuel d'études sur le sujet est une vraie lacune, il est indispensable que dans les années à venir, ce phénomène soit observé afin de mieux le comprendre et de l'étudier. Peut-être que le temps pourra aussi donner raison aux uns ou aux autres...²¹⁶ Il est important de souligner que le nombre de femmes concernées n'est a priori que de quelques dizaines, à mettre en corrélation avec les 32 000 femmes militaires en France.

Le deuxième (13,6%), concerne l'altération éventuelle de comportement que pourrait avoir un soldat masculin au feu si un militaire féminin venait à être en difficulté ou blessée, ou l'effet que pourrait avoir dans l'opinion publique la mort d'une femme au combat. Ces perceptions me paraissent plus fondées sur des « peurs et angoisses » dans l'imaginaire de certains que sur des éléments factuels. Le côté sociologique de l'altération éventuelle du comportement mériterait d'être étudié plus précisément. Quant à l'argument de l'impact sur l'opinion publique, il n'a vraiment plus aucun sens en 2020. Plusieurs femmes militaires ont perdu la vie dans l'exercice de leurs

²¹⁶ L'anecdote suivante l'illustre parfaitement : Michel Busvelle, officier pilote dans l'armée de l'Air, avait soutenu en 1984 dans son mémoire de BTEM (Brevet technique d'état-major) que « *rien ne s'opposait à ce qu'il y ait, à l'avenir, des pilotes de combat féminins* ». Le président du jury lui avait fait savoir que sa « *thèse était indéfendable et qu'il n'y aurait jamais de pilote de combat féminin* » ... Quinze ans plus tard, Caroline Aigle était brevetée pilote de chasse ! (Source : *Le Piège*, revue des anciens élèves de l'école de l'air et de l'école militaire de l'air, n°239 – Janvier 2020).

fonctions depuis vingt ans²¹⁷, et aucune remise en question de la place des femmes dans les armées n'a été initiée pour autant par qui que ce soit : institution militaire, associations, groupes d'influence, partis politiques, médias, etc.

Le troisième, avancé par 36,4% des intéressés, est relatif à l'incapacité physique des femmes pour exercer certaines spécialités. Je pense que cet argument est recevable et justifié et qu'il le sera tant que les sélections physiques pour ces spécialités ne sera pas identique pour les hommes et les femmes.

Le dernier domaine regroupe les arguments qui peuvent être qualifiés de préjugés misogynes ou sexistes²¹⁸. Il n'a été avancé que par 9,1% des hommes brevetés pensant que les femmes ne pouvaient pas servir dans toutes les spécialités. Rapporté à la population totale des hommes brevetés, il n'a été avancé que par 2,1% des intéressés. Ce pourcentage est plutôt rassurant et prouve à ceux qui en doutaient encore que cette génération d'officiers n'est que très minoritairement opposée à la présence des femmes dans les armées.

Idéaliser la femme

Commençons par rappeler une évidence : « *la féminité n'est pas une incompétence. Elle n'est pas non plus une compétence.* »²¹⁹ Ainsi, comme dans tout milieu

²¹⁷ Citons ici, en complément des femme-officiers déjà citées dans le chapitre deux, les noms des gendarmes Audrey Bertaut et Alicia Champlon, tuées en service en 2012.

²¹⁸ Du type « la femme est là pour donner la vie, pas la mort ».

²¹⁹ GIROUD (Françoise), *Chienne d'année : journal d'une parisienne - tome 2*, Seuil, 1996, 304 p.

professionnel, la répartition des militaires²²⁰ en fonction de leurs compétences suit une courbe, de type de gaussienne²²¹, dont la forme rappelle celle d'une cloche. Cette courbe est un continuum entre incompetence d'un côté et excellence de l'autre.

S'il est avéré que certaines femmes-officiers puissent avoir subi des préjudices de carrière par le seul fait de leur sexe, il est aussi indéniable que d'autres se cachent derrière cet argument plutôt que d'accepter une vérité plus difficile : ne pas avoir un poste ou un avancement peut aussi venir du fait de ne pas être 'le' meilleur candidat, le plus qualifié ou le plus compétent, tout simplement.

Il peut en outre être rapidement grisant pour une femme de se retrouver immergée dans un milieu quasiment exclusivement masculin. De nombreux officiers féminins et masculins font ainsi état de l'attitude de certaines femmes militaires qui « profitent de leur statut de femme » en minaudant²²² notamment. Ces femmes militaires jouent de leur féminité et de leur sensualité pour attendrir collègues et supérieurs hiérarchiques. Un discours ferme et clair doit être tenu à chaque femme militaire par son supérieur hiérarchique à ce sujet, ce type de comportement étant tout aussi inacceptable que le comportement misogyne de certains hommes.

Enfin, entourées d'hommes, objet de nombreuses convoitises, certaines jeunes femmes militaires enchaînent les liaisons sexuelles ou amoureuses sur leur lieu de travail. Beaucoup ont ensuite du mal à gérer les

²²⁰ Quel que soit leur sexe.

²²¹ Modèle le plus adapté pour modéliser des phénomènes naturels.

²²² Fait d'« *user de manières affectées pour chercher à plaire* ». Dictionnaire de l'Académie française, 9^e édition (actuelle).

conséquences que ces ‘aventures’ peuvent provoquer : rivalités entre hommes, jalousies, commérages, mauvaise réputation, etc. Car la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est beaucoup plus mince dans le monde militaire que dans le milieu professionnel civil. De nombreux militaires vivent ainsi en caserne, d’autres embarquent pendant plusieurs semaines sur un bateau ou passent plusieurs mois en opération extérieure.

Le discours à l’égard de ces jeunes femmes doit là-encore être explicite : elles n’ont à subir aucune réflexion ayant pour objet leur genre et doivent immédiatement dénoncer toute attitude de ce type. Elles sont par ailleurs libres d’avoir la sexualité qu’elles désirent, avec qui elles le souhaitent, comme tout homme. Mais elles doivent aussi être conscientes que les barrières entre le monde militaire et leur vie personnelle peuvent être quasiment inexistantes pendant de longues périodes et que les conséquences de certaines attitudes peuvent dangereusement les pénaliser ou pénaliser leur unité.

En tout état de cause, il ne s’agit pas de nier la féminité de la femme militaire, mais bien de prendre en compte les changements relationnels que cela peut impliquer et définir les bonnes limites, au plus tôt.

Gérer les absences

Les absences, dues à la maternité principalement²²³, sont un autre bouleversement introduit par la féminisation des armées. Elles représentent d’ailleurs la principale préoccupation d’une grande majorité des femmes-officiers ayant des enfants ou souhaitant en avoir. Nombreuses sont celles qui éprouvent une forte culpabilité à ce sujet. Très

²²³ Puis à la gestion de la parentalité ensuite (enfants malades, problèmes de garde, ...).

rarement remplacées, elles savent (et dans certaines unités, on leur fait bien sentir...) que leur travail incombera à d'autres pendant leur absence. Il est parfois nécessaire de les remplacer, à la suite de l'annonce de leur grossesse par exemple, pour une opération extérieure ou une mission sur laquelle elles étaient programmées²²⁴

Plusieurs points sont à décorrélérer : les effets négatifs que l'absence peut avoir sur la carrière d'une femme (en matière de notation ou d'avancement) ; la gestion de l'absence de la personne par l'unité ; la gestion des absences, de manière plus globale, dans des services fortement féminisés.

Le premier point a déjà été abordé précédemment. Le traitement des deux autres points est essentiel pour faciliter l'intégration du personnel féminin. Leur prise en compte doit être une priorité. L'institution militaire ne peut en effet mettre en avant l'importance qu'elle accorde à sa féminisation sans apporter de solution pour prendre en compte les absences que cela peut engendrer. Ce fait est une réalité, il doit donc être accepté et des moyens doivent être mis en place pour y remédier. D'un point de vue individuel, l'utilisation de la ressource humaine que représente les réservistes, comme évoqué précédemment, paraît être parfaitement adaptée pour pallier l'absence d'un personnel au sein d'une unité pendant son congé maternité. D'un point de vue macroscopique, il pourrait être

²²⁴ Il est important de rappeler ici que de nombreux hommes se retrouvent eux-aussi dans des situations où ils doivent demander une annulation de mission ou d'opération extérieure. Les raisons sont très diverses et parfois peu glorieuses : retrait de permis à la suite d'une conduite en état d'ivresse, accident de voiture ou de moto, échec à un examen permettant d'obtenir une qualification indispensable à la mission, dossier médical non à jour, etc...

envisagé, pour les unités ou les spécialités les plus féminisées, d'augmenter légèrement les effectifs. Le format de l'unité serait ainsi pensé pour 'absorber' les absences régulières liées à la maternité²²⁵.

Naturellement, la mise en place de ces mesures représente un coût financier, mais elle permettrait aux femmes de vivre cette période de manière beaucoup plus sereine, et aux hommes de ne plus stigmatiser les femmes pour cela.

Se tromper « d'ennemi »

Le mouvement actuel en faveur de la féminisation au sein des armées ne doit pas avoir pour conséquence de concentrer toute l'attention sur ce sujet. Cette attitude présenterait en effet plusieurs risques.

Se focaliser sur les femmes

Le premier serait d'oublier que de nombreux autres préjugés perdurent au sein des armées envers d'autres minorités. L'institution militaire se doit d'assurer une égalité de traitement de tous ses personnels, quel que soit leur genre, leur origine ethnique, leur religion, ou bien encore leur orientation sexuelle et de traiter toutes les discriminations. Se focaliser sur les femmes et les préjugés qui les entourent ne serait pas satisfaisant.

²²⁵ Les militaires sont une population jeune : l'âge moyen des femmes militaires du rang est de 28,6 ans, celui des sous-officiers de 35,5 ans et celui des officiers de 35,3 ans. (Source : DRHMD, Bilan social 2018, op. cit., p.72). La maternité est de facto un état plus récurrent que dans un milieu professionnel où la moyenne d'âge des femmes serait plus élevée.

Faire le jeu de certains hommes

Par ailleurs des mesures qui favorisent les femmes uniquement parce que ce sont des femmes pourraient donner de bonnes raisons à la minorité d'hommes peu enclin à les voir réussir, d'entretenir ou raviver les tensions et les griefs qu'ils ont envers les femmes. Mais le plus inquiétant est que d'autres hommes, qui étaient 'acquis' à la cause des femmes, dans le sens où la question n'avait même plus lieu d'être à leurs yeux, pourraient eux aussi, devant les injustices et le favoritisme créés, en arriver à en vouloir aux femmes. « *Les personnes qui vivent ce genre de perte et cette colère peuvent réagir et tenter de reconquérir leur pouvoir (capacité) perdu, quitte à recourir à la force.* »²²⁶, ce phénomène est appelé *backlash*.

Or nous sentons aujourd'hui que la situation est instable et qu'une certaine rancœur pourrait facilement s'installer. Par exemple, l'augmentation exponentielle de la réussite des femmes-officiers de l'armée de Terre au concours de l'École de guerre a provoqué beaucoup de réactions et de questionnements chez les hommes-officiers de cette armée. Certains n'ont pas hésité à poser ouvertement la question suivante : cette réussite est-elle bien due à leurs mérites comme semble nécessaire de le rappeler l'Armée de terre dans son rapport des jurys 2019²²⁷ ou cette réussite est-elle due à la nécessité pour l'armée de Terre de se préparer à atteindre un des objectifs du plan mixité des armées à savoir, « *atteindre 10 % de femmes chaque année*

²²⁶ MANSBRIDGE (Jane), L. SHAMES (Shauna), « Vers une théorie du backlash : la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir », *Les antiféminismes*, 2012, Volume 25, numéro 1, 13 p.

²²⁷ « *La population des officiers féminins a obtenu d'excellents résultats [...] démontrant, s'il en était besoin, la qualité de leur travail.* »

parmi les lauréats du concours de l'École de guerre d'ici 2025 » ?

Tomber dans le communautarisme

Les mesures 'en faveur' des femmes pourraient aussi favoriser ce qu'elles devaient combattre : le repli identitaire, l'entre soi genré. « *Surtout, lorsque l'on politise absolument tout, y compris la culture ou les relations entre les hommes et les femmes, alors on s'enferme dans une guerre de tous contre tous — et c'est un jeu à somme nulle.* »²²⁸ Il faut donc veiller à ce que les éventuelles mesures prises ne soient pas synonymes d'une revanche, que les femmes militaires prendraient sur les hommes, en 'compensation' de ce qu'elles ont subi pendant des années.

Ainsi, plutôt que de chercher et mettre en avant toutes les différences entre femmes et hommes militaires, plutôt que de compter les points de chacun des deux camps, pourquoi ne pas s'intéresser aux problèmes ou inquiétudes qu'ils partagent, aux choses qu'ils ont en commun ? Car comme nous l'avons vu dans le chapitre deux et contrairement à ce que certains pensent, les femmes et les hommes officiers se ressemblent en de nombreux points, en matière d'aspiration et d'équilibre de vie notamment.

Illustrons cette différence d'approche par un exemple concret, prenons le sujet des réseaux professionnels. Il a été démontré l'importance de l'appartenance à des réseaux de cadres et d'entreprise pour dynamiser sa carrière

²²⁸ MURRAY (Douglas), entretien, *Le figaro magazine*, 26 novembre 2019.

professionnelle²²⁹. Il s'avère que les femmes semblent avoir moins tendance à se mettre en réseau.

Face à ce constat, deux approches distinctes sont envisageables : créer des réseaux de femmes pour contrebalancer cette 'inégalité', ou bien, encourager les femmes à intégrer des réseaux d'hommes. La création de réseaux de femmes s'apparente à un repli communautaire : il peut certes apporter un soutien individuel important et être un vrai levier dans la progression de carrière mais il pourra difficilement faire évoluer les mentalités masculines. Les femmes n'auraient-elles donc pas plutôt tout intérêt à intégrer ces réseaux d'hommes ? Il est évident que c'est bien là que se concentre le pouvoir, il est aussi évident que c'est la seule manière pour les femmes de faire entendre leur parole, de faire connaître leurs difficultés et finalement d'obtenir l'adhésion et le soutien des hommes à leurs 'combats'.

En demander trop à l'institution militaire

Enfin comme cela a été exposé dans le premier chapitre, les inégalités entre hommes et femmes en 2020 se situent finalement autant dans la sphère privée ou publique que dans la sphère professionnelle.

Il est donc important pour les armées de bien définir leur périmètre en matière d'actions à mener pour faire la différence entre ce qui est effectivement de leur ressort et ce qui dépend soit de la sphère privée (couple, famille) soit

²²⁹ NASCHBERGER (Christine), QUENTAL (Camilla), LEGRAND (Céline), « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? », *Gestion*, Automne 2012, Vol. 37, n°3, p. 43 à 50.

de la sphère publique (politique familiale, politique d'éducation, ...).

Il ne s'agit là pas de minimiser les efforts que l'institution militaire doit réaliser en la matière, mais bien de dissocier ce qui relève de son domaine, en tant qu'employeur, de ce qui relève d'un domaine plus large. Car de nombreux changements doivent aussi encore avoir lieu dans notre société : en matière d'état d'esprit, d'équilibre dans le partage des tâches ménagères ou de la charge mentale par exemple, ou bien encore en termes de solutions de garde d'enfants.

Chapitre 4 : les voies à privilégier

« L'écureuil n'admet pas le rampement de la couleuvre. Le lièvre fuit quand la tortue et le hérisson se replient. Tu retrouveras toute cette diversité chez les hommes. Cesse donc de blâmer ce qui diffère de toi. Une société d'hommes ne saurait être parfaite que si elle nécessite l'emploi de maintes formes d'activité, que si elle favorise l'éclosion de maintes formes de bonheur. »²³⁰

André Gide.

Les voies à éviter sont nombreuses. Il s'agit maintenant de réfléchir à celles qui sont à privilégier pour améliorer l'intégration des femmes-officiers qui éprouvent encore des difficultés. Les voies que j'ai choisies de développer s'attachent toutes à respecter trois règles précises. Premièrement, elles ne doivent pas pouvoir générer un retour en arrière, quel qu'il soit. J'entends par là que les voies qu'il me semble intéressant de privilégier ne doivent en aucun cas remettre en cause ou déstabiliser la situation des femmes-officiers pour lesquelles l'intégration est déjà faite et parfaitement réussie.

Deuxièmement, elles ne prennent pas en compte les contraintes de mise en application. Il s'agit en effet ici de murir une réflexion, et non d'en lister les contraintes éventuelles dans le cadre de leur mise en œuvre.

Troisièmement, parce que le problème est complexe et qu'il dépasse, comme nous l'avons vu précédemment, parfois l'institution militaire, je n'hésiterai pas à explorer des voies qui dépassent le périmètre d'action de l'institution militaire.

²³⁰ GIDE (André), *Les nourritures terrestres* suivi de *Les nouvelles nourritures*, Gallimard (Folio), Paris, 1972, 256 p.

Lutter contre la misogynie

Ce premier point est essentiel. 59,6%²³¹ des femmes-officiers pensent ainsi que des mesures particulières doivent être prises par le ministère des Armées pour combattre la misogynie. Ce taux est toutefois très différent en fonction de l'entité d'appartenance et plutôt contre intuitif et surprenant, puisqu'il est le plus élevé dans les entités les plus féminisées²³². Il se révèle être supérieur dans les services, de Santé des armées (75,6%) et du Commissariat des armées (72,7%). Il décroît à 59,5% dans la Marine, à 56,1% dans l'armée de l'Air et à 48,7% dans l'armée de Terre.

Pourtant les femmes-officiers de l'armée de Terre sont celles qui évaluent que le pourcentage d'hommes misogynes dans leur armée est le plus élevé. Elles sont en effet 25,6%²³³ à penser que le taux d'hommes misogynes dans leur armée est supérieur à 30%, contre 16,6% en moyenne chez les femmes-officiers. C'est dans l'armée de l'Air que ce taux est le plus faible, à 12,8%. Ainsi, bien que les femmes-officiers de l'armée de Terre pensent être entourées d'une part importante d'hommes misogynes, ces dernières ne sont pas pour autant massivement favorables à mettre en place des mesures pour combattre ce phénomène.

Par ailleurs alors que le pourcentage de femmes-officiers souhaitant que le ministère des Armées prenne des mesures pour lutter contre la misogynie est un peu plus bas

²³¹ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit. Annexe 4 – Fiche D9.

²³² DRHMD, Bilan social 2018, op. cit. – 44,8% des officiers sont des femmes au service de santé des armées, 43,1% au service du commissariat des armées, 11,2% dans la Marine, 14,2% dans l'Armée de l'air et 9,4% dans l'armée de terre.

²³³ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit. Annexe 4 – Fiche D13.

que la moyenne sur les tranches d'âge '45-49 ans' (54,9%) et '50 ans et plus' (52,2%), il est très élevé chez les femmes ayant le grade de Colonel (77,8%), alors que leur moyenne d'âge est de 49 ans. La principale explication que je vois à cet écart très important est que les femmes Colonels ressentent une « pression » supplémentaire en tant que femme, dans un milieu qui devient de plus en plus concurrentiel, où les places deviennent rares et donc chères. Ces femmes-officiers attaquent le dernier pré-carré des hommes. L'analyse des chiffres entre femmes brevetées et non brevetées tend à corroborer cette hypothèse. En effet les non-brevetées ne sont que 51,8% à souhaiter la mise de mesures pour lutter contre la misogynie, contre 71,4% des brevetées.

Eduquer, à tous les niveaux

L'éducation est le moyen le plus efficace et naturel pour lutter contre la misogynie. Il s'agit forcément d'un travail répétitif et de long terme. Il doit pouvoir s'effectuer à tous les niveaux, dans la sphère familiale et dans la sphère scolaire.

Dans la sphère familiale, le rôle des parents, et du père plus particulièrement, est essentiel. Les jeunes filles doivent pouvoir prendre confiance en elles dès le plus jeune âge. Les jeunes garçons doivent être éduqués dans le respect du sexe opposé.

Dans la sphère scolaire, dès la maternelle puis tout au long de la scolarité, il ne s'agit pas là de nier les différences sexuelles entre garçons et filles, mais bien de déconstruire certains stéréotypes. Cela peut ainsi se traduire par le fait d'encourager chaque élève, quel que soit son sexe, à découvrir et s'intéresser à tous les métiers.

Ces mesures dépassent naturellement très largement le ministère des Armées²³⁴. Mais ce dernier peut lui aussi être un acteur en matière d'éducation. Toute personne qui s'engage dans le monde militaire passe nécessairement par une école militaire, quel que soit son corps (militaire du rang, sous-officier et officier), son armée ou service d'appartenance et sa spécialité. Ce temps en école varie en fonction des paramètres précédemment cités mais les armées ont la possibilité, pendant cette phase d'école et d'instruction, synonyme de premier contact avec l'institution militaire, de sensibiliser l'ensemble de leurs nouvelles recrues sur le sujet.

Enfin, une sensibilisation régulière, tout au long de la carrière, en unité ou au sein des formations, doit être mise en place. L'information et la communication sur ce sujet sont indispensables pour espérer faire changer la situation²³⁵.

Oser parler

La femme-officier, en tant qu'individu, doit aussi comprendre toute la place qu'elle a à prendre pour faciliter son intégration. Chaque femme doit être consciente qu'elle est acteur de sa situation, qu'elle peut agir, qu'elle doit mettre en place des limites, qu'elle ne doit pas subir sans réagir. Certains gestes, certains mots sont déplacés. Chaque femme a son 'seuil' d'acceptation, ce qui peut

²³⁴ Les armées n'ont que quelques collèges, lycées et classes préparatoires sous leur coupe. Certains se sont d'ailleurs malheureusement déjà illustré plusieurs fois et encore récemment pour des faits de comportements misogynes d'élèves masculins.

²³⁵ L'information et la communication ne sont pas toujours simples : le plan mixité des armées est ainsi mal connu ou non connu d'environ 15% des femmes-officiers (Source : enquête 'la femme-officier en 2020' op. cit.).

paraître déplacé pour l'une ne l'est pas pour l'autre et inversement. Par ailleurs le contexte (entre collègues de même grade, face à un subordonné, à un supérieur, ...) peut aussi influencer la perception de ce type de faits. Il ne s'agit donc pas d'établir une échelle de gravité ou une grille de codification des infractions. Il s'agit, pour chacune, de trouver la force de mettre fin immédiatement à toute situation qui, individuellement, pose un problème, choque. En toute circonstance, le fait de rester calme et de ne pas tomber dans l'agressivité est important, tout comme le fait de ne pas s'isoler. Mais cela n'empêche pas de réagir immédiatement quand les limites sont dépassées. Il n'y a pas de solution unique ou idéale pour cela. Cela dépendra de la nature de la femme d'une part, et de l'homme en face d'autre part : faire répéter, répondre avec humour, contre-attaquer fermement, sont autant d'armes efficaces que chaque femme doit mettre en place pour lutter contre la misogynie dont elle est la victime.

Naturellement, étant donné le poids de la hiérarchie militaire, il est souvent difficile pour une jeune femme-officier d'oser dire à un supérieur hiérarchique qu'elle juge le propos en question déplacé, surtout quand il vient de lui... ! Dans ce cas, le dialogue avec une autre personne, une autre femme-officier, ou le référent-mixité²³⁶ de l'entité par exemple, doit être engagé. Un avis extérieur peut permettre d'appréhender la situation sous différents angles : relativiser dans certaines circonstances, encourager à agir dans d'autres, ou bien encore dénoncer, si les faits sont graves.

²³⁶ Plan mixité des armées, mesure 18 « Créer des « référents mixité » dans les états-majors, en région et au sein de chacune des écoles de formation ».

Sanctionner

Il est évident qu'il règne encore aujourd'hui une certaine impunité dans le monde militaire pour ce type de comportement. De très gros efforts ont été faits et des outils ont été mis en place pour combattre « *les cas de harcèlement, discrimination et violences sexuels (HDVS)* ». Une structure spécialisée, Thémis, a ainsi été mise en place en 2014. Elle est rattachée au Contrôle général des armées qui est lui directement placé sous l'autorité du ministre des Armées. En 2018, la cellule « *a instruit le cas de 97 victimes de faits présumés entrant dans son champ de compétences* »²³⁷.

Mais ce que j'appelle les 'incivilités misogynes du quotidien' ne rentrent pas dans ce champ. Pourtant elles sont nombreuses. Ainsi, à la question « A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes ? », 5,6%²³⁸ des femmes-officiers répondent toujours et 25,6% souvent. Il est à noter que ces taux sont entre trois et quatre fois plus élevés que la moyenne nationale²³⁹. Un mode de sanction doit absolument être mis en place. Il doit naturellement être adapté car le but n'est pas de judiciairiser tout manquement à l'ordre. Dans le monde militaire, où le respect de la hiérarchie est très fort, je pense que l'une des sanctions les plus simples et les plus efficaces est la remontrance du supérieur hiérarchique à l'auteur des propos. Cela nécessite naturellement une prise de conscience et une implication totale de l'ensemble de la chaîne hiérarchique,

²³⁷ DRHMD, Bilan social 2018, op. cit., p. 247.

²³⁸ Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche D10.

²³⁹ BEQUE (Marilyne), KINGSADA (Aimée), MAUROUX (Amélie), « Les rapports sociaux au travail », DARES, *Synthèse Stat'*, n°27, avril 2019, 207 p.

ainsi qu'une prise de conscience par les hommes des limites minimales qui doivent être fixées.

Témoigner et transmettre

L'importance de l'exemple est capitale. En effet, l'exemple est l'un des moteurs principaux pour créer des vocations. L'exemple permet de pouvoir se projeter, d'imaginer que certaines choses sont au moins envisageables, voire même possibles.

L'anecdote suivante l'illustre parfaitement. Tout comme le monde militaire, le monde de la musique est un monde particulièrement masculinisé. Il l'est même encore plus que le monde militaire²⁴⁰. Au Conservatoire national supérieur de musique de Paris, la classe de direction, qui forme les futurs chefs d'orchestre, a été dirigée par une femme chef d'orchestre, Claire Levacher, pendant de nombreuses années. Elle a formé plusieurs étudiantes femmes, « *elles me demandaient souvent mon avis, je pense que cela joue de pouvoir demander conseil à une femme. Et cela donne envie d'aller s'inscrire au cours.* » Elle a ensuite été remplacée par un homme, et dans les cinq ans qui suivirent il n'y eut plus aucune inscription de femme dans la classe de direction.

Pour recruter

Le témoignage de femmes militaires (de tous grades) me paraît être le meilleur moyen pour recruter des jeunes filles. Par leur exemple, leur histoire, leur authenticité et leurs mots, ces femmes militaires sont les meilleurs vecteurs de rayonnement des armées. Car il s'agit bien là

²⁴⁰ Site internet de France musique. Article « Femmes chefs d'orchestre : une évolution à petits pas », 31 mars 2016. En 2016, la France comptait 21 femmes chefs d'orchestre et 586 hommes, soit un taux de féminisation de 3,45%

de réaliser une véritable opération « séduction », en allant à la rencontre de ces jeunes filles, dans les collèges et les lycées mais aussi dans les classes préparatoires, principales sources de recrutement pour le cursus officier. Une très grande majorité de ces organismes d'enseignement réalise chaque année une journée métiers, journée au cours de laquelle des adultes (parents, anciens élèves, ...) viennent présenter leurs métiers. Nous nous devons d'investir ces journées, en masse, pour montrer qu'une femme militaire n'est pas une curiosité, que c'est une femme normale. C'est le meilleur moyen pour déconstruire les stéréotypes, les préjugés et les idées fausses sur le métier de militaire. C'est aussi le meilleur moyen pour faire germer dans l'esprit de ces jeunes filles l'idée selon laquelle le métier de militaire est ouvert à tous et qu'elles peuvent peut-être l'envisager elles aussi. Cette technique a déjà fait des adeptes. De nombreuses grandes entreprises (Renault, Cap Gemini, Alten, etc.) ont ainsi choisi d'aller à la rencontre des jeunes filles et de faire témoigner leurs personnels féminins (ingénieurs notamment) dans les établissements scolaires. Notre force réside dans notre implantation territoriale, qui couvre une large partie du territoire, ainsi que dans notre nombre. Chacune des 31 960²⁴¹ femmes militaires peut être un ambassadeur de l'institution auprès des jeunes filles.

Pour fidéliser

Le témoignage peut aussi être un excellent moyen pour fidéliser les femmes militaires, officiers notamment. Ce « besoin » de témoignage apparaît d'ailleurs clairement. Dans l'enquête « la femme officier en 2020 »,

²⁴¹ DRHMD, Bilan social 2018, op. cit., p.76.

à la question « Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et réussir le concours de l'école de guerre », les femmes officiers sont 34,7% à répondre « Avoir un témoignage d'un officier féminin ayant un parcours proche du votre (tant dans la spécialité qu'au niveau familial) qui a réussi le concours ». Le témoignage pourrait s'avérer être un outil très utile pour rassurer celles qui peuvent se retrouver isolées ou dans des périodes de doute, d'hésitation lors de phases professionnelles difficiles (grossesses, mutations, concours, etc.).

Par le témoignage, il s'agit de montrer aux jeunes femmes-officiers que tout est possible. Le but n'est pas de dépeindre un tableau idéal, où tout serait simple et facile, mais de partager une expérience de vie. Il s'agit d'avoir un discours sincère, leur permettant ensuite de faire leurs propres choix, sans barrières imaginaires ou psychologiques.

Pour cultiver les talents

Le témoignage est une étape. Il est possible d'aller encore plus loin en mettant en place du mentorat. Le mentorat est défini par l'EMCC²⁴² France comme étant « *une relation d'accompagnement, de partage et d'entraide entre deux individus, le "mentor" et le "mentoré", dont l'objectif est de favoriser la circulation du savoir, le transfert d'expérience, la transmission de valeurs et le renforcement du lien social* ».

Développé dans les années 70 dans les pays anglo-saxons, ce principe revient à la mode et il se développe actuellement en France dans certaines entreprises. Les armées commencent aussi à s'y intéresser.

²⁴² *European Mentoring and Coaching Council*, Conseil Européen du Coaching, du Mentorat et de la Supervision.

Le mentorat est un concept « gagnant-gagnant ». Les trois parties contributrices peuvent en tirer des bénéfices. L'institution militaire tout d'abord : c'est une excellente façon pour elle de cultiver les talents, de faire grandir ses cadres, et donc d'obtenir à terme des grands commandeurs encore meilleurs.

Le mentor ensuite : il peut, par ce moyen, transmettre son expérience et ses connaissances, mais aussi créer un lien intergénérationnel, lui permettant de ne pas se retrouver déconnecté ou dépassé par le renouveau générationnel.

Le mentoré enfin : il peut acquérir de nouveaux savoirs, en termes de savoir-être notamment. Il accroit et développe, de façon accélérée, son potentiel et ses capacités.

Cette approche est une approche par la bienveillance, qui permet, comme le rappelle le général De Villiers, pour les « *personnes, considérées individuellement, [de se] dépasser collectivement* ». ²⁴³

Naturellement ce lien est fondé sur une relation d'échange et de confiance entre le mentor et le mentoré. Il ne peut être imposé, une alchimie doit exister entre les deux protagonistes. Ce binôme mentor-mentoré pourra donc être indifféremment composé de deux hommes, deux femmes ou d'un homme et d'une femme, en fonction uniquement de la complicité morale et intellectuelle entre les deux intéressés.

Il est important de souligner que la mise en place d'une politique de mentorat ne doit en aucun cas ne s'adresser qu'aux femmes-officiers. Elle doit être proposée à tous les officiers, sur volontariat.

²⁴³ VILLIERS (Philippe de), *Qu'est-ce qu'un chef?*, Editions Fayard, 2018, 255 p.

Favoriser la diversité

La multitude des parcours et la grande variété des profils sont une force, une richesse. Cette diversité doit être favorisée et développée.

S'entourer de tous les profils

Je n'adhère personnellement pas à l'idée selon laquelle une femme apporterait quelque chose de plus qu'un homme, parce qu'elle aurait un comportement différent en tant que femme. Je trouve que cette vision essentialiste de la femme est relativement sexiste et entretient l'idée qu'hommes et femmes auraient des qualités intrinsèques particulières du fait de leur genre. Cette approche pourrait « *cantonner les femmes à [certains] rôles [dans le secteur des services, ainsi que dans certaines fonctions, comme les ressources humaines ou encore la communication, où elles sont déjà surreprésentées] et renforcer ainsi la segmentation du marché du travail* »²⁴⁴.

Les qualités et défauts de chaque individu sont le résultat d'un ensemble de facteurs et d'un parcours de vie : caractère, origine sociale, éducation, scolarité, métier, environnement familial, religion, aspect physique, sexe, revenus, culture, handicap, etc. Réduire la personnalité et les qualités d'un individu au sexe serait bien réducteur.

Les tests de personnalité, comme le *Golden* ou l'ennéagramme, prouvent d'ailleurs qu'hommes et femmes ne se définissent pas comme étant deux types psychologiques différents. Hommes et femmes se répartissent à chaque fois dans l'ensemble des types

²⁴⁴ LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Sophie), « Femmes aux commandes, entreprises performantes ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/1, n°23, p. 171-179.

psychologiques des tests de personnalité²⁴⁵, même si certains profils sont plus courants dans la population masculine et d'autres dans la population féminine²⁴⁶.

L'institution militaire doit donc veiller à cultiver toutes les différences, et pas uniquement celles provenant du genre, pour la source de richesse indéniable qu'elles représentent.

Veiller à l'égalité plutôt qu'à l'impossible équité

Comme il l'a été rappelé dans le chapitre précédent, la finalité des armées est bien une finalité opérationnelle et non une quête permanente de justice sociale ou catégorielle. Il est d'ailleurs impossible pour l'institution militaire d'assurer une équité de traitement.

Prenons le cas de deux officiers qui doivent passer le concours de l'École de guerre la même année. L'un est en état-major, il a accès, au quotidien, à tous les bureaux travaillant sur les problématiques et enjeux des armées, il est entouré d'officiers supérieurs ayant, pour la plupart, réussi le concours de l'École de guerre. Ces derniers seront prêts à l'aider dans sa préparation. L'autre est commandant d'une unité, d'un bateau ou d'un escadron, il est en province, il côtoie ses hommes, tous moins gradés que lui, il gère au quotidien des problématiques de gestion de personnel, d'entraînement ou d'activité opérationnelle, il sera absent pendant plusieurs mois car parti en mission (en mer, en OPEX²⁴⁷, en exercice, en mission intérieure, ...).

²⁴⁵ Il y en a 9 principaux pour l'ennéagramme et 16 pour le *Golden*.

²⁴⁶ « Etude présentant les statistiques descriptives et la fiabilité de l'inventaire typologique de développement de Golden », Pearson France-ECPA, 2012, 23 p.

²⁴⁷ Opération extérieure.

Alors que le premier bénéficie d'un environnement particulièrement propice à la réflexion intellectuelle et à la préparation d'un concours, ce n'est pas du tout le cas du second. Naturellement, ce n'est pas équitable. Mais l'institution ne peut parvenir à assurer cette équité, elle a des postes très divers à honorer, et la priorité est bien de les honorer tous, pour parvenir à réaliser toutes ses missions et non que tous les candidats à l'École de guerre se retrouvent pendant leur année de préparation au concours sur un poste de même type pour être sûr que l'équité de tous soit assurée.

En revanche l'institution se doit d'assurer l'égalité des candidats. Et c'est dans ce sens-là qu'elle doit travailler. Les nouvelles technologies proposent d'ailleurs des solutions particulièrement adaptées dans de nombreuses conditions. Avec la dématérialisation ou l'apprentissage à distance par MOOC²⁴⁸, dans une grande majorité des cas, que l'on soit à l'étranger, en exercice ou en congé maternité, il est possible d'avoir accès à de la documentation et des cours. Les armées doivent ainsi être en mesure de proposer des 'produits' permettant à tous de parfaire les lacunes éventuelles dans tel ou tel domaine, lorsqu'ils n'ont pas eu l'opportunité ou la chance d'avoir eu accès par d'autres moyens à ces informations.

Encourager le développement individuel

Naturellement le socle commun de connaissances et de valeurs permet de cultiver et maintenir l'état d'esprit de l'officier et la cohésion des armées. Ces valeurs communes constituent ainsi l'ADN de l'officier. Plusieurs étapes permettent de le forger puis de l'entretenir : les phases en

²⁴⁸ *Massive Open Online Courses* – Cours d'enseignement disponible à distance sur internet.

école, les formations, la vie en unité, les postes de commandement. Ces étapes sont des passages obligés pour tous les officiers, elles permettent un certain formatage et sont le ciment qui assure la cohérence et l'unité des armées.

Mais il ne s'agit pas pour autant pour l'institution militaire de produire des officiers 'clones', lisses et parfaitement identiques. Le Général De Gaulle insistait déjà en 1932 sur la nécessité pour chacun de s'élever : « *exercer l'imagination, le jugement, la décision, non point dans un certain sens mais pour eux-mêmes et sans autre but de les rendre forts et libres, telle sera la philosophie de la formation des chefs* »²⁴⁹.

Les armées doivent ainsi encourager chaque officier à exercer une démarche individuelle et volontariste pour aiguiser son esprit critique et acquérir des compétences propres. Elles doivent offrir la possibilité de suivre des formations très variées, avec des modes d'enseignement très différents, afin de répondre aux attentes, aux envies et aux contraintes de chacun.

Par cette approche individualisée, complémentaire et non substitutive de l'approche collective, l'institution militaire enrichira son patrimoine 'humain' de façon exponentielle.

Valoriser toutes les spécialités

Enfin, il paraît indispensable de faire évoluer les mentalités en ce qui concerne les préjugés à l'encontre de nombreuses spécialités.

Dans chaque armée, certaines spécialités sont auréolées d'une certaine noblesse. Il en va ainsi du sous-marinier dans la Marine, du pilote de chasse dans l'armée de l'Air ou encore du cavalier dans l'armée de Terre. A contrario,

²⁴⁹ GAULLE (Charles de), *Le fil de l'épée*, Editions Perrin, Paris, 2010, 146 p.

d'autres spécialités bénéficient d'une image beaucoup plus négative, de « seconde zone », comme par exemple les armes de soutien dans l'armée de Terre ou les corps des mécaniciens ou des bases dans l'armée de l'Air.

Et la féminisation des armées entretient ce phénomène, voire l'amplifie. Alors que les femmes sont plus nombreuses à faire le choix de spécialités de soutien²⁵⁰, l'image négative est entretenue au lieu d'être déconstruite, comme s'il était dévalorisant pour les femmes d'occuper ces métiers et que l'objectif était bien de veiller à la féminisation des métiers qualifiés de noble : « *les femmes restent encore souvent cantonnées à des fonction support* »²⁵¹. Mais plutôt que de voir cela comme un fait négatif, pourquoi ne pas le voir plutôt comme une chance et une force ? La majorité des femmes-officiers ayant opté pour ces spécialités l'ont fait par choix, indépendamment de leur classement en sortie d'école.

C'est ainsi l'occasion de réhabiliter l'ensemble des spécialités, de casser la 'vision pyramidale' actuelle dans les métiers d'officier.

Ce raisonnement de « caste » est en outre d'autant moins justifiable que la seconde partie de la carrière, pour les officiers brevetés notamment, est très différente de la première partie et de la spécialité d'origine. Comme l'a rappelé le Major général des armées, l'Amiral Casablanca

²⁵⁰ Il y a seulement 1% de femmes dans la spécialité 'combat d'infanterie', 0,8% de 'fusilier-marin' ou bien encore 4,5% de personnel navigant'. Source : tableau de bord de la féminisation des armées mis à jour au 1^{er} octobre 2019, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD).

²⁵¹ COUILLARD (Bérangère, députée), TAURINE (Bénédicte, députée), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et les forces armées*, op. cit.

« Vous sortez du temps de l'action. Vous entrez dans le temps de la conception. Bientôt vous serez dans celui de la synthèse. »²⁵² Les postes de cette deuxième partie de carrière vont demander de nouvelles qualités et compétences, entre autres, faire preuve d'audace, « *penser disruptif, parier sur l'innovation* »²⁵³. Il faut des *leaders*, des visionnaires, et non des spécialistes ou des techniciens.

Car les défis à relever sont nombreux. Le panel des menaces ne cesse de s'accroître (terrorisme, conflits régionaux, retour des Etats-puissance, etc.), l'interarmées s'élargit à l'inter domaines avec le cyber et l'espace notamment, les progrès technologiques, avec l'intelligence artificielle et les métadonnées, repoussent les frontières de l'impossible ou de l'inimaginable. Devant tous ces défis, aussi divers que complexes, il est indispensable d'aller chercher les meilleurs, dans toutes les spécialités. « *C'est parce que les hommes n'ont pas les mêmes connaissances et la même manière de voir le monde qu'ils ne perçoivent pas les mêmes opportunités* ». ²⁵⁴

La conjugaison de tous les profils et de tous les talents, quel que soit leur sexe ou leur spécialité, permettra à l'institution d'augmenter son agilité, son efficacité et ses performances et donc de relever les défis à venir.

²⁵² Allocution du Major Général des Armées, l'amiral Jean Casabianca, devant la 27^{ème} promotion de l'Ecole de Guerre, 11 décembre 2019.

²⁵³ Ibid. 166.

²⁵⁴ FACCHINI (François), « Culture, diversité culturelle et développement économique : une mise en perspective critique de travaux récents », *Revue Tiers Monde*, n°195, 2008, p. 523 à 554.

Penser les carrières différemment

Ce dernier point est fondamental. Comme nous l'avons vu dans le chapitre deux, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est la principale préoccupation de la 'nouvelle génération'. C'est en effet une inquiétude très forte chez une grande partie des officiers et pas seulement des officiers féminins.

Réfléchir à la disponibilité

Alors que la disponibilité relative à la contrainte opérationnelle est une nécessité liée au statut du militaire, la contrainte routinière du volume horaire quotidien doit faire réfléchir.

Il ne s'agit pas pour autant, comme le sous-entendent ironiquement certains grands commandeurs militaires actuels, d'imaginer que l'officier du XXI^{ème} siècle souhaite réaliser des 'horaires de bureau'. Il s'agit de trouver un juste milieu entre ce fameux '8h00-17h00' et le rythme actuel de bon nombre d'officiers, pour lesquels le volume horaire hebdomadaire dépasse très régulièrement et parfois de beaucoup les 70 heures.

Ce rythme est difficilement compatible avec une vie familiale équilibrée. Il implique des sacrifices très forts et, alors que la génération des *baby-boomers* s'y est conformé sans sourciller, la génération Y²⁵⁵, qui accorde une plus grande priorité à sa vie personnelle et qui recherche une certaine flexibilité au travail, risque de ne pas adhérer aussi docilement à ce système. Il est à noter que la réussite de nombreux *baby-boomers* tient pour beaucoup à leur épouse. « *En effet, l'organisation du travail [...] est telle*

²⁵⁵ Personnes nées entre 1980 et 1995.

*que seuls peuvent se plier aux exigences de leurs postes les cadres dont la conjointe, bien que tout aussi diplômée, assume l'exclusivité des charges familiales et désinvestit la vie professionnelle, devenant 'une femme exceptionnelle' au service de la carrière de son conjoint ».*²⁵⁶ Cette posture conjugale correspond cependant de moins en moins à la norme, nombreux étant aujourd'hui les couples de biactifs²⁵⁷.

Certes, les nouvelles technologies (téléphone portable, ordinateur, smobi²⁵⁸,...), même si elles ont entraîné une intrusion forte du travail au sein du domicile privé, ont aussi permis à beaucoup d'officiers²⁵⁹ de s'organiser différemment pour profiter au quotidien de leur famille. Mais l'oukase de présentéisme, un mal très français, règne toujours. Alors que dans nombreux pays (anglo-saxons et nordiques notamment), le fait de rester tard au travail est synonyme d'un manque d'efficacité et d'organisation, il est encore de mise en France et dans l'institution militaire, pour absorber la charge de travail, mais aussi et surtout, gagner la considération de ses supérieurs.

Toutefois l'institution, n'a-t-elle pas intérêt, elle aussi, se poser des questions ? Si un officier travaillant 70 heures

²⁵⁶ JACQUEMART Alban, « 'J'ai une femme exceptionnelle' : carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, septembre 2014, n° 114, 4 p.

²⁵⁷ Les officiers masculins brevetés sont 83,8% à être dans la situation de couple de biactifs. (Source : Enquête 'La femme officier en 2020', op. cit., Annexe 4 – Fiche A9).

²⁵⁸ Le 'smobi' est un téléphone portable permettant l'accès au réseau *intrade*, réseau intranet sécurisé du ministère des Armées.

²⁵⁹ Un grand nombre de femme-officiers explique ainsi quitter leur travail entre 18h30 et 19h00 afin de pouvoir s'occuper de leurs enfants, puis reprendre leur travail, chez elles, après 21h00, une fois leurs enfants couchés.

par semaine est efficace, (et je ne suis pas convaincue que ce soit le cas de tous...) est-il encore efficient ? En d'autres termes, certes les objectifs sont atteints mais les moyens, humains en l'occurrence, mis en œuvre pour atteindre l'objectifs ne sont-ils pas démesurés ?

Par ailleurs, quel temps reste-t-il à ces officiers pour 'le reste' : leur famille, la pratique d'activités sportives, culturelles ou artistiques ? Ne risquent-ils pas de manquer de discernement, cette qualité indispensable pour un chef, « *qui s'ancre dans le travail personnel, la lecture, la réflexion, la culture générale* »²⁶⁰ et qui permet de « *décider rapidement dans l'urgence de situations nouvelles* »²⁶¹.

Enfin comment, dans ces conditions, cultiver l'ouverture d'esprit que se doit d'avoir tout grand chef militaire ? Car, comme le précise l'Amiral Casabianca « *l'ouverture des officiers à la culture d'entreprise, aux institutions publiques, aux autorités politiques, aux médias, aux clés de compréhension des sociétés à l'étranger, aux enjeux éthiques et culturels, est un parcours de vie davantage qu'un parcours de formation.* ». Sans ce parcours de vie, le risque d'entre-soi, de repli et même de sclérose, est grand.

L'institution a donc tout intérêt à revoir son mode de fonctionnement, pour ne pas perdre ses facultés d'adaptation et tomber dans un immobilisme qui pourrait lui être fatal.

Faire tomber le diktat de l'âge

La carrière de l'officier est par ailleurs ponctuée d'étapes, points de passage obligés, qui doivent intervenir à des

²⁶⁰ VILLIERS (Pierre de), *Qu'est-ce qu'un chef ?*, Fayard, Paris, 2018, 254 p.

²⁶¹ Ibid.

moments très précis de carrière. Ses règles de gestion, et les pratiques qui en découlent, ont créé un véritable diktat de l'âge. Il faut absolument dépasser ses règles.

Les nouvelles règles, et l'état d'esprit qui doit en découler, doivent permettre à tous, hommes et femmes, de pouvoir imaginer prendre une 'pause' pendant deux ou trois ans dans une carrière, sans être à l'issue stigmatisés et pénalisés pour le reste de leur parcours. Cette pause n'est d'ailleurs pas nécessairement une interruption totale de travail comme lors d'un congé parental. Elle peut aussi être assimilée à une parenthèse, période pendant laquelle l'implication jusque-là exemplaire pourrait être moindre. Les causes peuvent être très diverses : enfant ou conjoint gravement malade, parents à charge et en fin de vie, divorce, etc. Ces 'accidents' de la vie, s'il est compréhensible qu'ils puissent avoir des conséquences ponctuelles (et limitées) sur les notations, ne doivent en aucun cas être synonymes d'une pénalisation *ad vitam aeternam*. Le système de gestion doit absolument être repensé pour pouvoir absorber et lisser l'impact de ce type d'évènements à l'échelle d'une carrière.

Cela ne paraît d'ailleurs pas insurmontable : l'analyse de l'âge des colonels à la liste²⁶² met en exergue des différences d'âge non négligeables entre certains. Ainsi, non seulement la fenêtre d'âge permettant de présenter le concours de l'École de guerre doit être élargie, mais un effort important doit être entrepris pour faire évoluer les mentalités. L'institution doit ainsi se positionner clairement sur ce sujet, afin que ceux qui ressentent le besoin de repousser leur inscription au concours puissent oser le faire sans craindre les répercussions que ce report pourrait avoir sur l'ensemble de leur carrière.

²⁶² Colonels qui passeront Généraux l'année suivante.

Ouvrir le vivier

Enfin, comme nous l'avons vu au chapitre trois, le « vivier » de femme-officiers n'est à ce jour pas extensible. En effet, la constitution du corps des officiers de carrière s'effectue quasiment exclusivement selon deux types de recrutement :

- un recrutement externe, au premier grade d'officier, pour des élèves de classes préparatoires ou ayant un diplôme de l'enseignement supérieur;
- un recrutement interne, à partir de sous-officiers ayant réussi un concours pour devenir officier.

Il est aujourd'hui quasiment impossible de recruter un officier ayant une expérience professionnelle d'une quinzaine d'années. Il existe bien un statut 'd'officier commissionné'²⁶³, mais ce mode de recrutement est totalement confidentiel et les volumes annuels recrutés sont actuellement infimes, dans des métiers très particuliers. Par ailleurs ces officiers sont soumis à des règles de gestion particulières²⁶⁴, ils ne peuvent par exemple pas posséder un grade de général.

Or les études sociologiques relatives au monde du travail montrent que les générations actuelles et à venir n'envisagent plus du tout leur parcours professionnel comme la génération des *baby-boomers*, qui ont, pour la plupart, exercé un seul métier, dans la même entreprise,

²⁶³ « Les militaires commissionnés sont recrutés par contrat, en qualité d'officier [...], aux fins d'occuper des emplois de spécialistes à caractère scientifique, technique ou pédagogique qui ne sont pas pourvus par les autres modes de recrutement et de formation ou qui font l'objet d'une vacance temporaire. » Décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés, article 1.

²⁶⁴ Par exemple, « le militaire commissionné n'est pas soumis aux dispositions statutaires de son corps de rattachement relatives à l'avancement de grade. » Décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés, article 14.

pendant toute leur carrière professionnelle. La proportion de personnes qui exerceront le même métier toute leur vie va diminuer fortement. Ce phénomène est déjà visible : « Entre 2010 et 2015, 22% des personnes en emploi ont changé de métier (33% chez les 20-29 ans) et 16% ont changé de domaine professionnel²⁶⁵. » Au regard de ces chiffres, l'institution militaire doit se poser des questions.

Comme dans tous les milieux professionnels, publics et privés, l'institution militaire fait déjà face à des officiers souhaitant quitter les armées après une dizaine ou une quinzaine d'années de service. Mais s'arrêter à ce constat n'est pas suffisant.

Pourquoi l'institution ne profiterait-elle pas, elle aussi, de ce phénomène sociétal et générationnel ? Cela pourrait en effet être l'occasion pour elle d'attirer de nouveaux talents, féminins et masculins, ayant déjà une solide première expérience professionnelle dans un autre univers et souhaitant découvrir d'autres horizons. Ce sang neuf représenterait naturellement une chance pour l'institution de diversifier les profils de ses cadres dirigeants, mais aussi d'élargir le vivier féminin du haut encadrement militaire. En faisant évoluer les modes de recrutement, il serait ainsi possible de recruter en masse des officiers plus âgés, avec des parcours professionnels très divers. En les intégrant au sein du corps des officiers à un grade correspondant à leurs qualifications et expériences professionnelles, il pourrait ensuite leur être proposé un déroulé de carrière similaire aux officiers *ab initio*.

²⁶⁵ LHOMMEAU (Bertrand), MICHEL (Christophe), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *DARES Analyses*, n°049, Novembre 2018, 12p.

Cela pourrait aussi être l'occasion de proposer à ceux qui ont fait une première partie de carrière au sein de l'institution militaire et qui l'ont quittée, de pouvoir revenir, riches de leurs dix ou quinze années d'expérience professionnelle civile, et finir leur carrière là où ils l'avaient commencée.

Conclusion

Femmes-officiers : y-a-t-il un problème ? Parce que 95% des femmes-officiers se sentent bien intégrées dans leur armée, direction ou service d'appartenance, il n'est pas inconsideré de répondre non à notre questionnaire initial. Mais il ne s'agit pas pour autant de fermer les yeux ou nier que les femmes-officiers rencontrent de vraies difficultés. Deux sont largement partagées. La première est relative à une misogynie ambiante que certains hommes, une minorité, veillent à entretenir. La seconde est relative aux nombreuses difficultés rencontrées pour concilier vie professionnelle et vie personnelle. Pour certaines, ces difficultés n'en sont pas ou plus vraiment, pour d'autres elles restent prégnantes.

Le défi est donc là : arriver à améliorer l'intégration des femmes militaires qui en ressentent le besoin, sans pour autant remettre en cause l'équilibre trouvé par celles pour qui la question ne se pose pas ou plus.

Or, à l'image de la place des femmes dans l'histoire, les progrès relatifs à l'intégration des femmes dans les armées peuvent, eux aussi, être réversibles. Ainsi de nombreuses pistes, qui sembleraient être de bonnes solutions de prime abord, pourraient finalement s'avérer dévastatrices. Il en va ainsi des objectifs chiffrés, des quotas ou de la discrimination positive. Ces voies pourraient en effet dresser les hommes contre les femmes au lieu de faire augmenter progressivement le nombre d'hommes convaincus de l'évidente légitimité des femmes dans les armées.

Heureusement d'autres voies existent ; et, pour une grande majorité d'entre elles, ces voies ne présentent pas seulement l'avantage d'améliorer l'intégration des femmes au sein de l'institution militaire.

Elles permettent aussi de dépasser l'approche genrée, qui peut être clivante, en répondant à l'une des préoccupations principales de toute une génération d'officiers, masculins et féminins : la conciliation de la vie professionnelle et de vie personnelle.

Elles permettent enfin de contribuer à développer le potentiel et le talent de chaque officier, quel que soit son armée, sa spécialité, sa situation personnelle ou son genre. Cette diversité humaine est une richesse précieuse, dont l'institution militaire ne pourra se passer, pour faire face à tous les défis opérationnels, capacitaires et humains qu'elle aura à surmonter dans les années et décennies à venir.

Bibliographie et sources

- *Ouvrages*

AUFFRET (Séverine), *Une histoire du féminisme : de l'antiquité grecque à nos jours*, Editions de l'Observatoire, Paris, 2018, 697 p.

BADINTER (Elisabeth), *Le Conflit, la femme et la mère*, Editions Flammarion, Paris, 2010, 220 p.

BADINTER (Elisabeth), *Fausse route*, Odile Jacob, Paris, 2017, 221 p.

BLOCH (Marc), *L'étrange défaite*, Editions Gallimard, 1990, 326 p.

BOURDIEU (Pierre), PASSERON (Jean-Claude), *Les héritiers, les étudiants et la culture*, Les éditions de minuit, 1964, 190 p.

CONDORCET (Nicolas de), *Esquisse d'un tableau historique des progrès de l'esprit humain*, 1795, ouvrage posthume.

GAULLE (Charles de), *Le fil de l'épée*, Editions Perrin, Paris, 2010, 146 p.

GIROUD (Françoise), *Chienne d'année : journal d'une parisienne - tome 2*, Seuil, 1996, 304 p.

MEYFRET (Sandrine), *Le couple à double carrière : une figure qui réinvente les frontières entre vie privée et vie professionnelle ?*, Connaissances et Savoirs, Paris, 2012, 179 p.

MINANO (Leïla), PASCUAL (Julia), *La Guerre invisible, révélations sur les violences sexuelles dans l'armée française*, Les Arènes, Paris, 2014, 256 p.

PELLEGRIN (Nicole), *Écrits féministes de Christine de Pizan à Simone de Beauvoir*, Editions Flammarion, Paris, 2010, 254 p.

PERNOUD (Régine), *Visages de femmes au Moyen-Age*, Zodiaque Editions, Paris, 1998, 261 p.

ROUSSEAU (Jean-Jacques), *Emile ou de l'éducation*, Editions Flammarion, Paris, 2009, 848 p.

VILLIERS (Philippe de), *Qu'est-ce qu'un chef ?*, Editions Fayard, 2018, 255 p.

- *Articles*

BACHELET (Jean-René), « Un sens au métier des armes », *Etudes*, 2002/2, tome 396, p. 171-183.

BEAUJOUAN (Eva), SOBOTKA (Tomáš), BRZOZOWSKA (Zuzanna), ZEMAN (Kryštof), « La proportion de femmes sans enfant a-t-elle atteint un pic en Europe », *Population et sociétés*, n°540, janvier 2017, 4 p.

BEQUE (Marilyne), KINGSADA (Aimée), MAUROUX (Amélie), « Les rapports sociaux au travail », *DARES, Synthèse Stat'*, n°27, avril 2019, 207 p.

BENOIT (Christian), « Les corps féminins », *Corps*, n°12, 2014, 240 p., p. 113-114.

BERENI (Laure), LEPINARD (Eléonore), « 'Les femmes ne sont pas une catégorie', les stratégies de légitimation de la parité en France », *Revue française de science politique*, 2004/1, Vol. 54, p. 71-98.

BILGE (Sirma), « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », PUF, *Diogène*, 2009/1, n°225, p. 70-88.

BOETON (Marie), « Discrimination positive en France », *Etudes*, 2003/2, Tome 398, p. 175-184.

CHAMPAGNE (Clara), PAILHE (Ariane), SOLAZ (Anne), « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Economie et statistiques*, n°478-479-480, 2015, p. 209.

CHRISTEN-LECUYER (Carole), « Les premières étudiantes de l'Université de Paris », *Travail, genre et sociétés*, n°4, p. 35-50.

CONNELL (Robert William), MESSERSCHMIDT (James W.), « Faut-il repenser le concept de masculinité hégémonique ? », *Terrains & Travaux*, 2015/2, n°27, p. 151-192.

COTON (Christelle) « La virilité guerrière en question. Les officiers face à un paradoxe de l'excellence », *Sextant*, 2009, 13 p.

DEVREUX (Anne-Marie), « Les résistances des hommes au changement social : émergence d'une problématique », *Cahiers du Genre*, 2004/1, n° 36, p. 5-20.

DONIOL-SHAW (Ghislain), LE DOUARIN (Laurence), « L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances », *Revue française d'administration publique*, 2005/5, n°116, p.671-686.

FACCHINI (François), « Culture, diversité culturelle et développement économique : une mise en perspective critique de travaux récents », *Revue Tiers Monde*, n°195, 2008, p. 523 à 554.

GOTMAN (Anne), LEMARCHANT (Clotilde), « Sans enfant, le point de vue des femmes », *Travail, genre et société*, 2017/1, n°37, p. 33-36.

GOUGES (Olympe de), *Les droits de la Femme. A la Reine*, s.é., Paris, 1791, 24 p.

JACQUEMART Alban, « 'J'ai une femme exceptionnelle' : carrières des hommes hauts fonctionnaires et arrangements conjugaux », *Connaissance de l'emploi*, septembre 2014, n° 114, 4 p.

JAUNEAU (Elodie), « Les 'mortes pour la France' et les 'anciennes combattantes' : l'autre contingent de l'armée française en guerre (1940-1962) », *Histoire@Politique*, n°18, 2012, p. 144-161.

KESLASSY (Eric), « Petit bilan de la discrimination positive », *L'économie politique*, n°26, avril 2005, p. 106-112.

KOULMANN (Nathalie), MALGOYRE (Alexandra), « Les différences physiologiques homme-femme : quel impact sur l'aptitude physique au combat ? », *Les cahiers de la Revue de Défense nationale*, Actes de colloque - Femmes militaires, et maintenant ?, mars 2017, p. 37-40.

INSEE, « Un premier enfant à 28,5 ans en 2015 : 4,5 ans plus tard qu'en 1974 », *INSEE Première*, n°1642, mars 2017.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Sophie), « Femmes aux commandes, entreprises performantes ? », *Travail, genre et sociétés*, 2010/1, n°23, p. 171-179.

LECLAIR (Agnès), « Pour les Français, mieux vaut réussir sa vie de famille que sa carrière », *Le figaro société*, 6 novembre 2019.

LHOMMEAU (Bertrand), MICHEL (Christophe), « Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? », *DARES Analyses*, n°049, Novembre 2018, 12p.

LUROL (Martine), « Quand les institutions se chargent de la question du travail des femmes 1970-1995 », *Travail, genre et sociétés*, 1999/1, n°1, p. 179-199.

MAGUAIN Denis, « Discrimination positive : un bilan des expériences américaines et européennes », *Revue française d'économie*, volume 21, n°2, 2006. p. 147-193, Etude de Bowen et Boc [1998].

MANSBRIDGE (Jane), L. SHAMES (Shauna), « Vers une théorie du backlash : la résistance dynamique et le rôle fondamental du pouvoir », *Les antiféminismes*, 2012, Volume 25, numéro 1, 13 p.

MIHAELY (Gil), « L'effacement de la cantinière ou la virilisation de l'armée française au XIX^e siècle », *Revue d'histoire du XIX^e siècle*, n°30, 2005, 20 p.

MARKALE (Jean), « Le triple visage de la femme celte », *Le courrier UNESCO*, décembre 1975, p.18-22.

NASCHBERGER (Christine), QUENTAL (Camilla), LEGRAND (Céline), « Le parcours de carrière des femmes cadres : pourquoi est-il si compliqué et comment le faciliter ? », *Gestion*, Automne 2012, Vol. 37, n°3, p. 43 à 50.

PICQ (Françoise), « Le féminisme entre passé recomposé et futur incertain », *Cités*, Presses Universitaires de France, 2002, n°9, p. 25-38.

PREVOT (Emmanuelle), « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », *L'Harmattan, Cahiers du genre*, n°48, 2010, p. 81 – 101.

SORIN (Katia), « Le cas de la féminisation de l'armée française », *Les champs de Mars*, 2002/1, n°11, p.185-191.

TOULGOAT (Marie-José), « Les femmes militaires : une reconnaissance à conquérir au quotidien », *Les champs de Mars*, 2002/1, n°11, p. 205-215.

TROMPETTE (Pascale), SAGLIO (Jean), DUFOULON (Serge), « la féminisation de la frégate Montcalm », *Les champs de Mars*, Premier semestre 1999, 26 p.

VILLATOUX (Marie-Catherine) , « Femmes et pilotes militaires dans l'armée de l'Air », *Revue historique des armées* , 2013, n°272, 13 p.

- *Rapports d'information*

COUILLARD (Bérangère, députée), TAURINE (Bénédicte, députée), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur les femmes et les forces armées*, n°1337, enregistré à la présidence de l'Assemblée nationale le 18 octobre 2018, 81 p.

BOUCHOUX (Corinne), CONWAY-MOURET (Hélène), GONTHIER-MAURIN (Brigitte), JOUANNO (Chantal), LABORDE (Françoise), LOPEZ (Vivette), *Rapport d'information fait au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à la suite de la rencontre avec des femmes de la Défense, organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes*, n°373, Enregistré à la Présidence du Sénat le 26 mars 2015, 89 p.

Bilan social 2018 et rapport de situation comparée, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), 366 p.

Bilan social 2017 et rapport de situation comparée, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), 360 p.

Bilan social 2016 et rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la défense, Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD), 328 p.

Revue annuelle de la condition militaire – 12^{ème} rapport, novembre 2018, Haut comité d'évaluation de la condition militaire (HCECM), 202 p.

- *Enquêtes et sondages*

DRHMD (Direction des ressources humaines du ministère de la Défense), Enquête, « *Être militaire aujourd'hui* », février 2016.

DRHMD (Direction des ressources humaines du ministère de la Défense), Enquête, « *Les conditions de vie et les revenus des officiers* », 2014.

IFOP, Sondage, « *Enquête sur la drague au travail* », réalisé du 29 au 30 mai 2018 auprès d'un échantillon de 1 009 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

IFOP, Enquête, « *Les critères d'une vie réussie selon les français* », réalisée du 8 au 12 décembre 2016, auprès de 988 personnes, représentatifs de la population française âgée de 18 ans et plus.

TNS Sofres, Sondage « *Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée* », réalisé du 9 au 16 avril 2014 auprès de 1026 salariés actifs et occupés âgés de 18 ans et plus.

Annexes

- Annexe 1** : Taux de réussite au concours de l'Ecole de guerre (EDG) p. 133
[7 pages]
- Annexe 2** : Taux de féminisation du recrutement des officiers de 2016 à 2018 p. 140
[5 pages]
- Annexe 3** : Taux de féminisation des armées p. 145
[4 pages]
- Annexe 4** : Enquête - La femme officier en 2020 p. 149
[350 pages]

Annexe 1

Taux de réussite au concours de l'Ecole de guerre (EDG)

Armée de terre	page 1/6
Marine	page 2/6
Armée de l'air	page 3/6
Service du commissariat des armées	page 4/6
Moyenne des 3 acteurs (Marine, Armée de l'air, Service du commissariat des armées)	page 5/6
Moyenne des 4 acteurs (Armée de terre, Marine, Armée de l'air, Service du commissariat des armées)	page 6/6

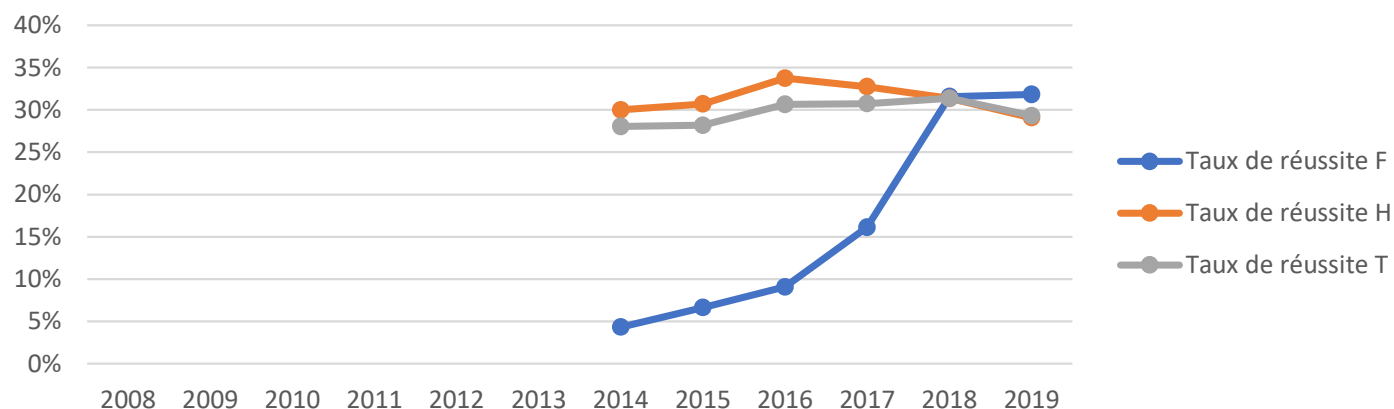
Armée de terre

EDG - TER	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	MOY
Candidates F							23	30	33	31	19	22	158
Admissibles F							7	11	12	19	15	17	81
Admis F	Données non connues						1	2	3	5	6	7	24
Candidats H							280	254	228	229	236	251	1478
Admissibles H							163	171	170	169	173	161	1007
Admis H							84	78	77	75	74	73	461
Candidats Total							303	284	261	260	255	273	1636
Admissibles T							170	182	182	188	188	178	1088
Admis T							85	80	80	80	80	80	485

% de F candidates							7,59%	10,56%	12,64%	11,92%	7,45%	8,06%	9,66%
% de F admissibles							4,12%	6,04%	6,59%	10,11%	7,98%	9,55%	7,44%
% de F admises							1,18%	2,50%	3,75%	6,25%	7,50%	8,75%	4,95%

Taux de réussite F							4,35%	6,67%	9,09%	16,13%	31,58%	31,82%	15,19%
Taux de réussite H							30,00%	30,71%	33,77%	32,75%	31,36%	29,08%	31,19%
Taux de réussite T							28,05%	28,17%	30,65%	30,77%	31,37%	29,30%	29,65%

F : femme
H : homme
T : total
MOY : moyenne



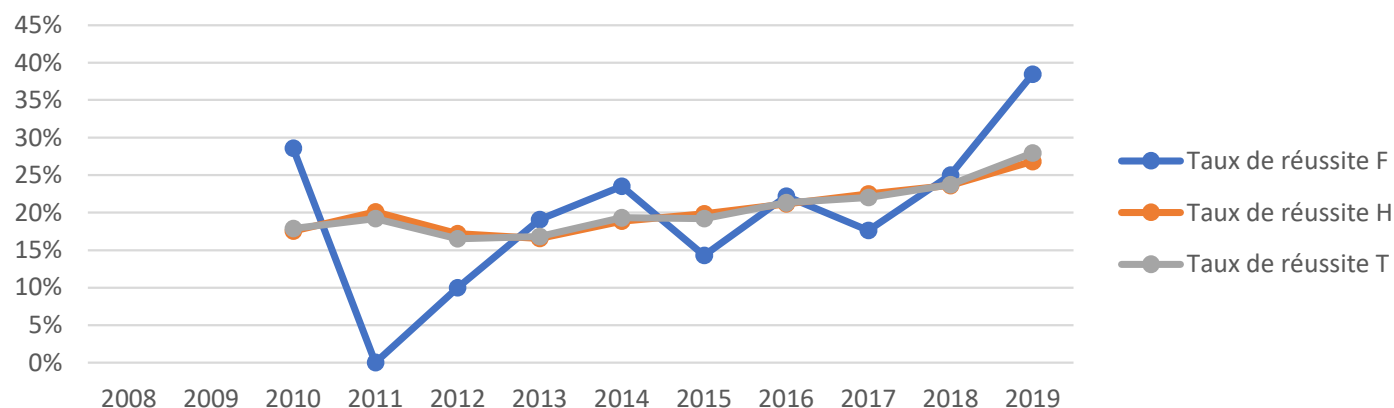
Marine

EDG - MARINE	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	MOY
Candidates F			7	8	20	21	17	21	18	17	12	13	154
Admissibles F	Données		3	4	11	10	12	12	8	12	5	10	87
Admis F	non		2	0	2	4	4	3	4	3	3	5	30
Candidats H	connues		194	174	192	181	159	161	151	151	148	123	1634
Admissibles H			88	83	78	81	78	78	85	75	73	68	787
Admis H			34	35	33	30	30	32	32	34	35	33	328
Candidats Total			201	182	212	202	176	182	169	168	160	136	1788
Admissibles T			91	87	89	91	90	90	93	87	78	78	874
Admis T			36	35	35	34	34	35	36	37	38	38	358

% de F candidates			3,48%	4,40%	9,43%	10,40%	9,66%	11,54%	10,65%	10,12%	7,50%	9,56%	8,61%
% de F admissibles			3,30%	4,60%	12,36%	10,99%	13,33%	13,33%	8,60%	13,79%	6,41%	12,82%	9,95%
% de F admises			5,56%	0,00%	5,71%	11,76%	11,76%	8,57%	11,11%	8,11%	7,89%	13,16%	8,38%

Taux de réussite F			28,57%	0,00%	10,00%	19,05%	23,53%	14,29%	22,22%	17,65%	25,00%	38,46%	19,48%
Taux de réussite H			17,53%	20,11%	17,19%	16,57%	18,87%	19,88%	21,19%	22,52%	23,65%	26,83%	20,07%
Taux de réussite T			17,91%	19,23%	16,51%	16,83%	19,32%	19,23%	21,30%	22,02%	23,75%	27,94%	20,02%

F : femme
H : homme
T : total
MOY : moyenne



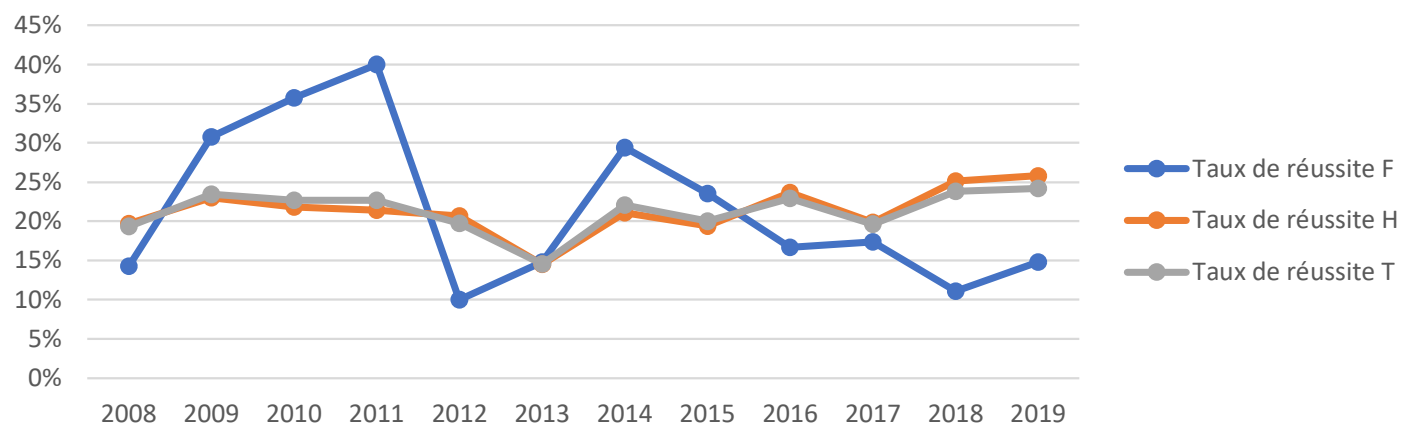
Armée de l'air

EDG - AIR	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	MOY
Candidates F	14	13	14	15	20	27	17	17	18	23	18	27	223
Admissibles F	6	7	9	7	10	13	8	8	9	9	11	16	113
Admis F	2	4	5	6	2	4	5	4	3	4	2	4	45
Candidats H	239	213	215	210	203	172	128	103	152	186	171	155	2147
Admissibles H	116	111	115	110	112	77	69	52	75	92	77	74	1080
Admis H	47	49	47	45	42	25	27	20	36	37	43	40	458
Candidats Total	253	226	229	225	223	199	145	120	170	209	189	182	2370
Admissibles T	122	118	124	117	122	90	77	60	84	101	88	90	1193
Admis T	49	53	52	51	44	29	32	24	39	41	45	44	503

% de F candidates	5,53%	5,75%	6,11%	6,67%	8,97%	13,57%	11,72%	14,17%	10,59%	11,00%	9,52%	14,84%	9,41%
% de F admissibles	4,92%	5,93%	7,26%	5,98%	8,20%	14,44%	10,39%	13,33%	10,71%	8,91%	12,50%	17,78%	9,47%
% de F admises	4,08%	7,55%	9,62%	11,76%	4,55%	13,79%	15,63%	16,67%	7,69%	9,76%	4,44%	9,09%	8,95%

Taux de réussite F	14,29%	30,77%	35,71%	40,00%	10,00%	14,81%	29,41%	23,53%	16,67%	17,39%	11,11%	14,81%	20,18%
Taux de réussite H	19,67%	23,00%	21,86%	21,43%	20,69%	14,53%	21,09%	19,42%	23,68%	19,89%	25,15%	25,81%	21,33%
Taux de réussite T	19,37%	23,45%	22,71%	22,67%	19,73%	14,57%	22,07%	20,00%	22,94%	19,62%	23,81%	24,18%	21,22%

F : femme
H : homme
T : total
MOY : moyenne



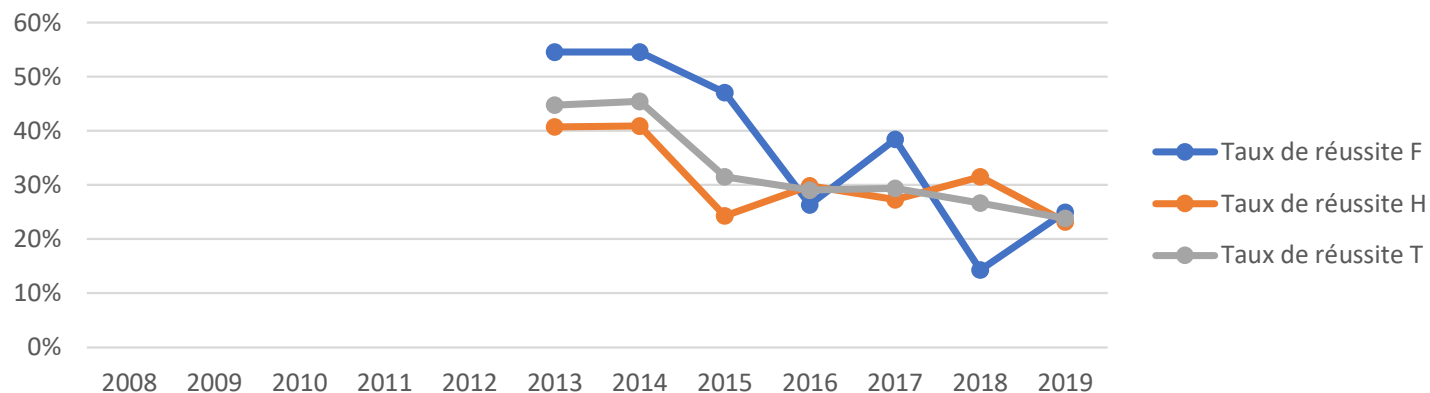
Service du commissariat des armées

EDG - SCA	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Candidates F						11	11	17	19	13	21	28	120
Admissibles F						9	10	15	11	9	14	23	91
Admis F	Données non connues					6	6	8	5	5	3	7	40
Candidats H						27	22	37	67	55	54	56	318
Admissibles H						22	15	22	38	39	35	34	205
Admis H						11	9	9	20	15	17	13	94
Candidats Total						38	33	54	86	68	75	84	438
Admissibles T						31	25	37	49	48	49	57	296
Admis T						17	15	17	25	20	20	20	134

% de F candidates						28,95%	33,33%	31,48%	22,09%	19,12%	28,00%	33,33%	27,40%
% de F admissibles						29,03%	40,00%	40,54%	22,45%	18,75%	28,57%	40,35%	30,74%
% de F admises						35,29%	40,00%	47,06%	20,00%	25,00%	15,00%	35,00%	29,85%

Taux de réussite F						54,55%	54,55%	47,06%	26,32%	38,46%	14,29%	25,00%	33,33%
Taux de réussite H						40,74%	40,91%	24,32%	29,85%	27,27%	31,48%	23,21%	29,56%
Taux de réussite T						44,74%	45,45%	31,48%	29,07%	29,41%	26,67%	23,81%	30,59%

F : femme
H : homme
T : total
MOY : moyenne



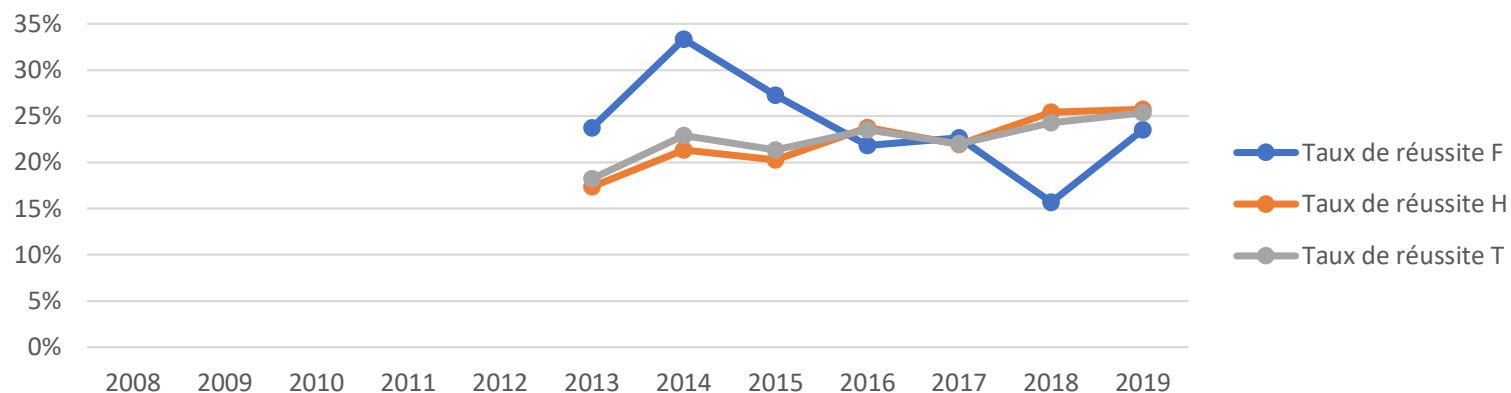
Moyenne des 3 acteurs**(Marine, Armée de l'air, Service du commissariat des armées)**

- 3 principaux (sans	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	MOY
Candidates F						59	45	55	55	53	51	68	386
Admissibles F						32	30	35	28	30	30	49	234
Admis F						14	15	15	12	12	8	16	92
Candidats H						380	309	301	370	392	373	334	2459
Admissibles H						180	162	152	198	206	185	176	1259
Admis H						66	66	61	88	86	95	86	548
Candidats Total						439	354	356	425	445	424	402	2845
Admissibles T						212	192	187	226	236	215	225	1493
Admis T						80	81	76	100	98	103	102	640

% de F candidates						13,44%	12,71%	15,45%	12,94%	11,91%	12,03%	16,92%	13,57%
% de F admissibles						15,09%	15,63%	18,72%	12,39%	12,71%	13,95%	21,78%	15,67%
% de F admises						17,50%	18,52%	19,74%	12,00%	12,24%	7,77%	15,69%	14,38%

Taux de réussite F						23,73%	33,33%	27,27%	21,82%	22,64%	15,69%	23,53%	23,83%
Taux de réussite H						17,37%	21,36%	20,27%	23,78%	21,94%	25,47%	25,75%	22,29%
Taux de réussite T						18,22%	22,88%	21,35%	23,53%	22,02%	24,29%	25,37%	22,50%

F : femme
H : homme
T : total
MOY : moyenne

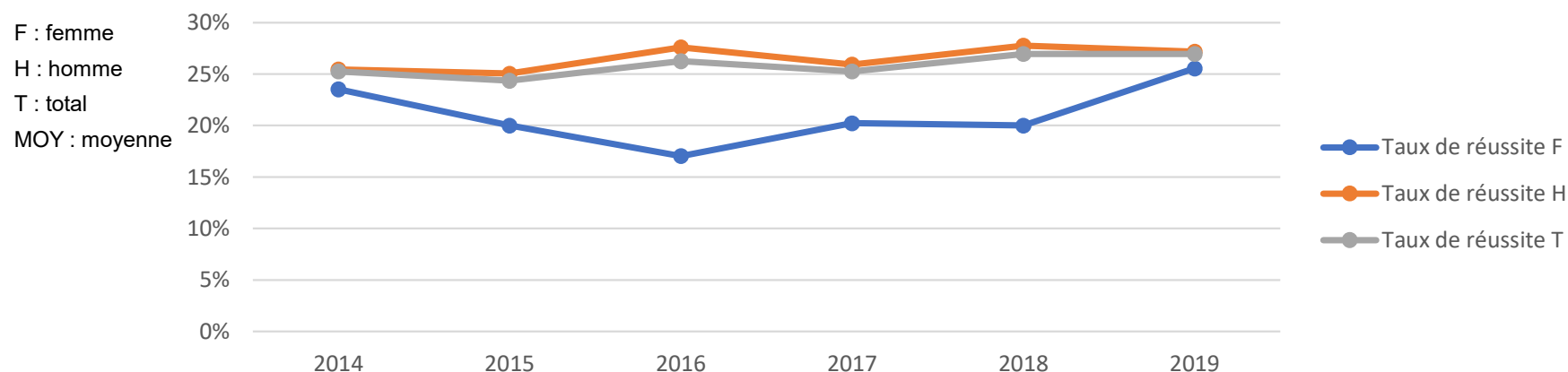


Moyenne des 4 acteurs**(Armée de terre, Marine, Armée de l'air, Service du commissariat des armées)**

EDG - 4 principaux	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Candidates F							68	85	88	84	70	90	485
Admissibles F							37	46	40	49	45	66	283
Admis F							16	17	15	17	14	23	102
Candidats H							589	555	598	621	609	585	3557
Admissibles H							325	323	368	375	358	337	2086
Admis H							150	139	165	161	169	159	943
Candidats Total							657	640	686	705	679	675	4042
Admissibles T							362	369	408	424	403	403	2369
Admis T							166	156	180	178	183	182	1045

% de F candidates							10,35%	13,28%	12,83%	11,91%	10,31%	13,33%	12,00%
% de F admissibles							10,22%	12,47%	9,80%	11,56%	11,17%	16,38%	11,95%
% de F admises							9,64%	10,90%	8,33%	9,55%	7,65%	12,64%	9,76%

Taux de réussite F							23,53%	20,00%	17,05%	20,24%	20,00%	25,56%	21,03%
Taux de réussite H							25,47%	25,05%	27,59%	25,93%	27,75%	27,18%	26,51%
Taux de réussite T							25,27%	24,38%	26,24%	25,25%	26,95%	26,96%	25,85%



Annexe 2

Taux de féminisation du recrutement des officiers

En 2016	page 1/4
En 2017	page 2/4
En 2018	page 3/4
Synthèse	page 4/4

NOTA : ne sont analysés dans cette annexe que les recrutements directs et internes d'officiers. Ces officiers sont des officiers de carrière, c'est eux qui seront amenés à occuper les postes à très hautes responsabilités.

Sources :

Bilan social 2016 - Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD)
Bilan social 2017 - Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD)
Bilan social 2018 - Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD) - p118-119

En 2016

Recrutement officiers 2016	TERRE			MARINE			AIR			SCA			SSA	SID	SEA			TOTAL
	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	DIRECTS	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	
Candidates F	288	71	359	171	9	180	443	57	500	94	16	110	1145	180			0	2474
Admissibles F	130	44	174	88	3	91	144	22	166	22	8	30	160	19			0	640
Admis F	14	25	39	5	1	6	12	20	32	7	3	10	56	9			0	152
Candidats H	1357	552	1909	855	87	942	1950	230	2180	141	14	155	636	1039			0	6861
Admissibles H	583	331	914	494	40	534	648	45	693	66	9	75	150	153			0	2519
Admis H	129	166	295	65	18	83	59	66	125	23	4	27	47	31			0	608
Candidats T	1645	623	2268	1026	96	1122	2393	287	2680	235	30	265	1781	1219	0	0	0	9335
Admissibles T	713	375	1088	582	43	625	792	67	859	88	17	105	310	172	0	0	0	3159
Admis T	143	191	334	70	19	89	71	86	157	30	7	37	103	40	0	0	0	760

% de F candidates	17,51%	11,40%	15,83%	16,67%	9,38%	16,04%	18,51%	19,86%	18,66%	40,00%	53,33%	41,51%	64,29%	14,77%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	26,50%
% de F admissibles	18,23%	11,73%	15,99%	15,12%	6,98%	14,56%	18,18%	32,84%	19,32%	25,00%	47,06%	28,57%	51,61%	11,05%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	20,26%
% de F admises	9,79%	13,09%	11,68%	7,14%	5,26%	6,74%	16,90%	23,26%	20,38%	23,33%	42,86%	27,03%	54,37%	22,50%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	20,00%

Taux de réussite F	4,86%	35,21%	10,86%	2,92%	11,11%	3,33%	2,71%	35,09%	6,40%	7,45%	18,75%	9,09%	4,89%	5,00%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	6,14%
Taux de réussite H	9,51%	30,07%	15,45%	7,60%	20,69%	8,81%	3,03%	28,70%	5,73%	16,31%	28,57%	17,42%	7,39%	2,98%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	8,86%
Taux de réussite T	8,69%	30,66%	14,73%	6,82%	19,79%	7,93%	2,97%	29,97%	5,86%	12,77%	23,33%	13,96%	5,78%	3,28%	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	8,14%

En 2017

Recrutement officiers 2017	TERRE			MARINE			AIR			SCA			SSA	SID	SEA			TOTAL
	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	DIRECTS	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	
Candidates F	279	58	337	198	9	207	422	57	479	74	14	88	1135	96	1	3	4	2346
Admissibles F	118	43	161	116	3	119	147	39	186	41	4	45	171	30	0	2	2	714
Admis F	18	21	39	6	1	7	16	22	38	15	1	16	54	1	0	2	2	157
Candidats H	1304	507	1811	850	82	932	1754	216	1970	84	9	93	592	351	2	8	10	5759
Admissibles H	590	322	912	480	48	528	683	49	732	44	8	52	154	143	1	6	7	2528
Admis H	130	172	302	68	22	90	56	79	135	17	4	21	58	9	1	6	7	622
Candidats T	1583	565	2148	1048	91	1139	2176	273	2449	158	23	181	1727	447	3	11	14	8105
Admissibles T	708	365	1073	596	51	647	830	88	918	85	12	97	325	173	1	8	9	3242
Admis T	148	193	341	74	23	97	72	101	173	32	5	37	112	10	1	8	9	779

% de F candidates	17,62%	10,27%	15,69%	18,89%	9,89%	18,17%	19,39%	20,88%	19,56%	46,84%	60,87%	48,62%	65,72%	21,48%	33,33%	27,27%	28,57%	28,95%
% de F admissibles	16,67%	11,78%	15,00%	19,46%	5,88%	18,39%	17,71%	44,32%	20,26%	48,24%	33,33%	46,39%	52,62%	17,34%	0,00%	25,00%	22,22%	22,02%
% de F admises	12,16%	10,88%	11,44%	8,11%	4,35%	7,22%	22,22%	21,78%	21,97%	46,88%	20,00%	43,24%	48,21%	10,00%	0,00%	25,00%	22,22%	20,15%

Taux de réussite F	6,45%	36,21%	11,57%	3,03%	11,11%	3,38%	3,79%	38,60%	7,93%	20,27%	7,14%	18,18%	4,76%	1,04%	0,00%	66,67%	50,00%	6,69%
Taux de réussite H	9,97%	33,93%	16,68%	8,00%	26,83%	9,66%	3,19%	36,57%	6,85%	20,24%	44,44%	22,58%	9,80%	2,56%	50,00%	75,00%	70,00%	10,80%
Taux de réussite T	9,35%	34,16%	15,88%	7,06%	25,27%	8,52%	3,31%	37,00%	7,06%	20,25%	21,74%	20,44%	6,49%	2,24%	33,33%	72,73%	64,29%	9,61%

En 2018

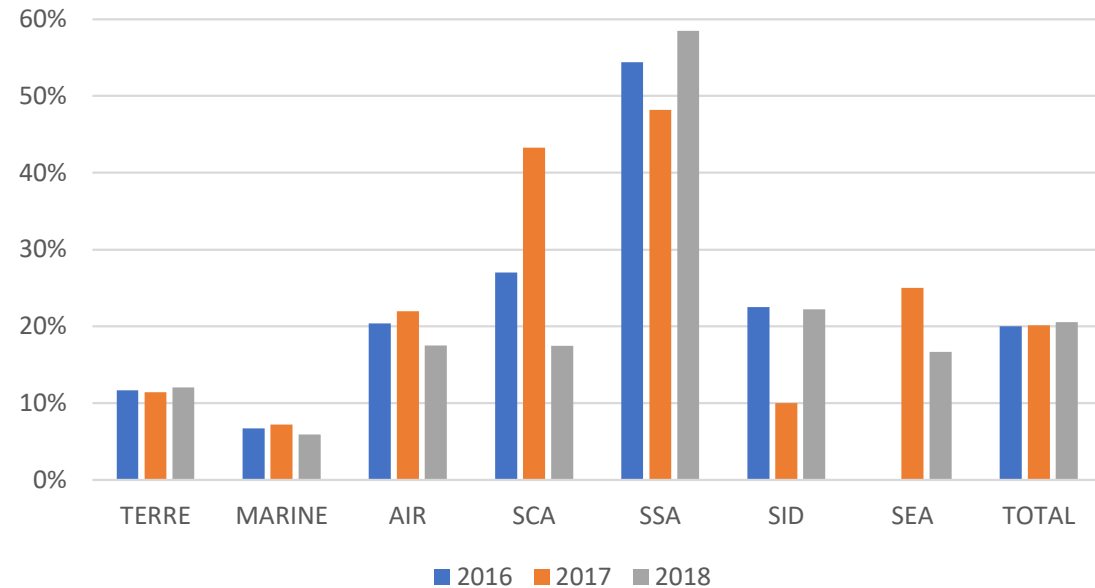
Recrutement officiers 2018	TERRE			MARINE			AIR			SCA			SSA	SID	SEA			TOTAL
	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	DIRECTS	DIRECTS	DIRECTS	INTERNE	TOTAL	
Candidates F	347	74	421	203	7	210	338	42	380	97	11	108	1292	110	0	10	10	2531
Admissibles F	136	49	185	91	3	94	179	20	199	32	6	38	227	38	0	5	5	786
Admis F	15	30	45	5	1	6	13	7	20	4	3	7	79	4	0	2	2	163
Candidats H	1455	520	1975	921	96	1017	1824	228	2052	132	16	148	556	443	9	31	40	6231
Admissibles H	653	338	991	466	57	523	722	70	792	65	10	75	125	185	9	19	28	2719
Admis H	157	171	328	71	24	95	59	35	94	26	7	33	56	14	3	7	10	630
Candidats T	1802	594	2396	1124	103	1227	2162	270	2432	229	27	256	1848	553	9	41	50	8762
Admissibles T	789	387	1176	557	60	617	901	90	991	97	16	113	352	223	9	24	33	3505
Admis T	172	201	373	76	25	101	72	42	114	30	10	40	135	18	3	9	12	793

% de F candidates	19,26%	12,46%	17,57%	18,06%	6,80%	17,11%	15,63%	15,56%	15,63%	42,36%	40,74%	42,19%	69,91%	19,89%	0,00%	24,39%	20,00%	28,89%
% de F admissibles	17,24%	12,66%	15,73%	16,34%	5,00%	15,24%	19,87%	22,22%	20,08%	32,99%	37,50%	33,63%	64,49%	17,04%	0,00%	20,83%	15,15%	22,43%
% de F admises	8,72%	14,93%	12,06%	6,58%	4,00%	5,94%	18,06%	16,67%	17,54%	13,33%	30,00%	17,50%	58,52%	22,22%	0,00%	22,22%	16,67%	20,55%

Taux de réussite F	4,32%	40,54%	10,69%	2,46%	14,29%	2,86%	3,85%	16,67%	5,26%	4,12%	27,27%	6,48%	6,11%	3,64%	#DIV/0!	20,00%	20,00%	6,44%
Taux de réussite H	10,79%	32,88%	16,61%	7,71%	25,00%	9,34%	3,23%	15,35%	4,58%	19,70%	43,75%	22,30%	10,07%	3,16%	33,33%	22,58%	25,00%	10,11%
Taux de réussite T	9,54%	33,84%	15,57%	6,76%	24,27%	8,23%	3,33%	15,56%	4,69%	13,10%	37,04%	15,63%	7,31%	3,25%	33,33%	21,95%	24,00%	9,05%

Synthèse

	2016	2017	2018
TERRE	11,68%	11,44%	12,06%
MARINE	6,74%	7,22%	5,94%
AIR	20,38%	21,97%	17,54%
SCA	27,03%	43,24%	17,50%
SSA	54,37%	48,21%	58,52%
SID	22,50%	10,00%	22,22%
SEA		25,00%	16,67%
TOTAL	20,00%	20,15%	20,55%



Ces données mettent en évidence deux phénomènes :

1. le taux de féminisation peut varier de façon non négligeable d'une année sur l'autre par entité
2. le taux de féminisation global est légèrement au dessus de 20%

Annexe 3

Taux de féminisation des armées

Féminisation par armée et catégorie en 2018

page 1/1

Féminisation par grade

page 2/3

Les officiers sous contrat

page 3/3

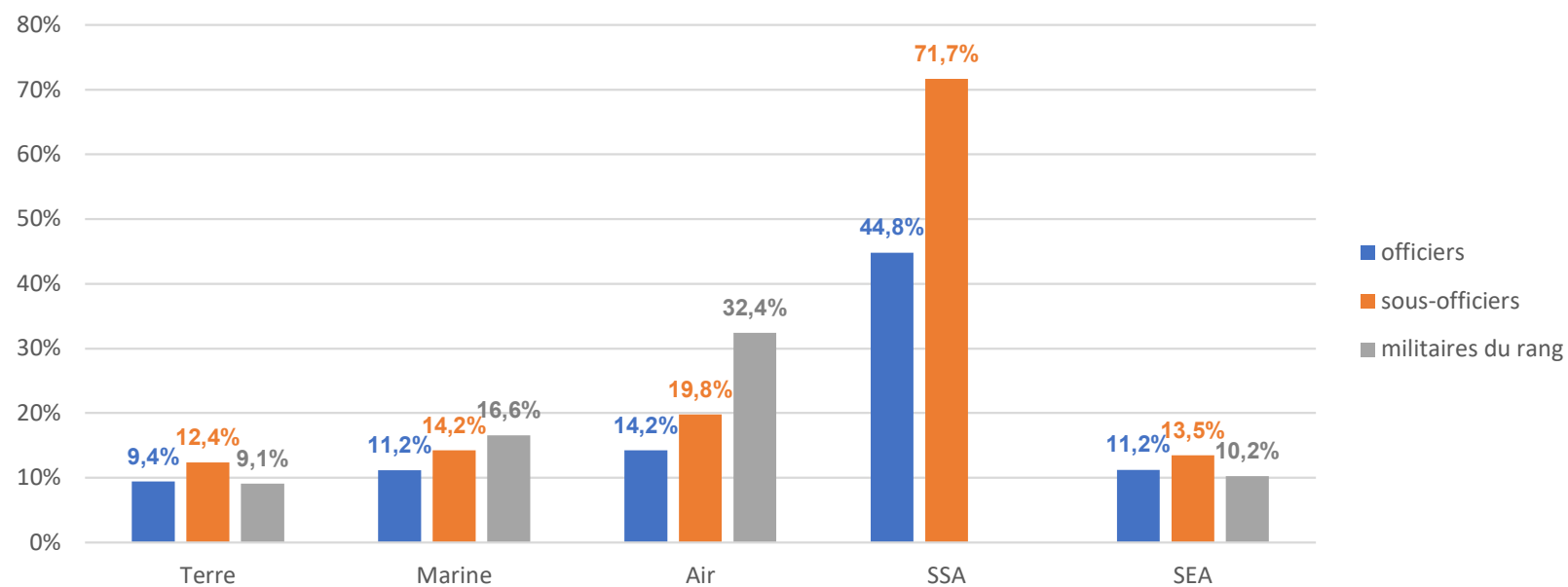
Féminisation par armée et catégorie en 2018

	OFFICIERS*				SOUS-OFFICIERS*				MILITAIRES DU RANG **			
	F	H	total	%	F	H	total	%	F	H	total	%
Terre	1323	12717	14040	9,4%	4804	34048	38852	12,4%	5608	55917	61525	9,1%
Marine	510	4049	4559	11,2%	3280	19763	23043	14,2%	1122	5653	6775	16,6%
Air	912	5501	6413	14,2%	4733	19162	23895	19,8%	3264	6801	10065	32,4%
SSA	1411	1738	3149	44,8%	3077	1217	4294	71,7%	/	/	/	/
SEA	23	182	205	11,2%	45	289	334	13,5%	87	763	850	10,2%
SCA	546	1266	1812	30,1%	/	/	/	/	/	/	/	/

* Carrière + contrat

Source : Bilan social 2018, DRHMD (direction des ressources humaines du ministère de la défense).

** Contrat

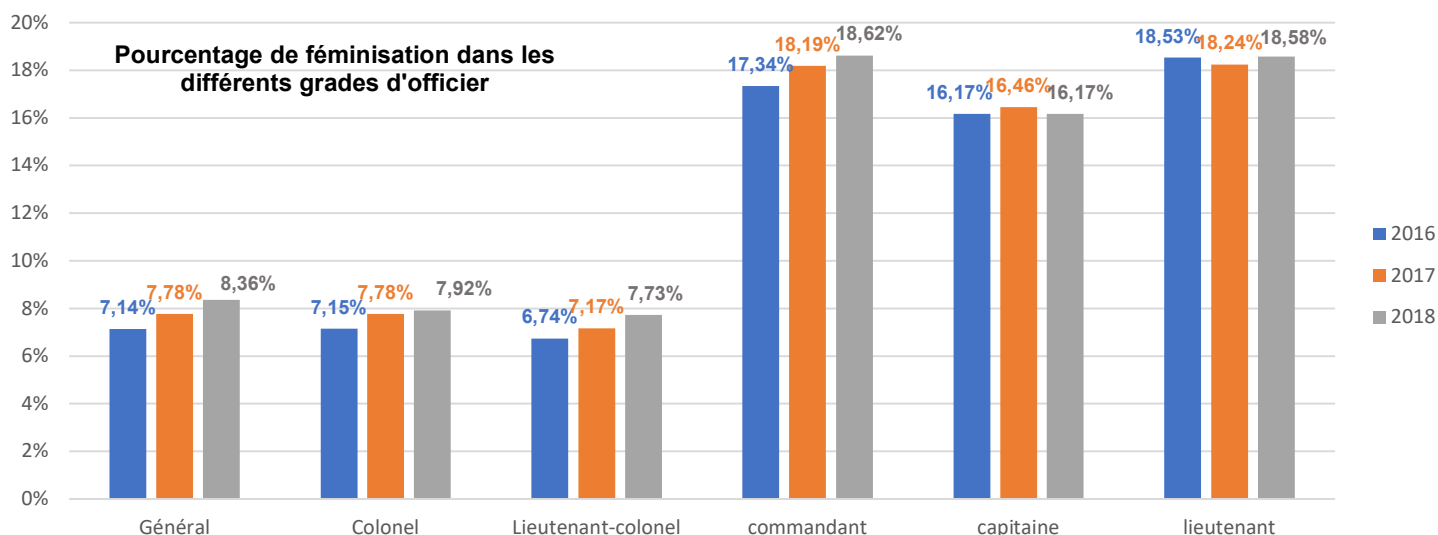


Féminisation par grade

2018	Carrière				sous-contrat				TOTAL			
	F	H	T	% F	F	H	T	% F	F	H	T	% F
Général	53	581	634	8,36%			0	#DIV/0!	53	581	634	8,36%
Colonel	204	2515	2719	7,50%	14	19	33	42,42%	218	2534	2752	7,92%
Lieutenant-colonel	394	4947	5341	7,38%	25	54	79	31,65%	419	5001	5420	7,73%
commandant	910	4278	5188	17,54%	153	369	522	29,31%	1063	4647	5710	18,62%
capitaine	1036	6226	7262	14,27%	662	2577	3239	20,44%	1698	8803	10501	16,17%
lieutenant	472	2538	3010	15,68%	368	1143	1511	24,35%	840	3681	4521	18,58%

2017	Carrière				sous-contrat				TOTAL			
	F	H	T	% F	F	H	T	% F	F	H	T	% F
Général	49	581	630	7,78%			0	#DIV/0!	49	581	630	7,78%
Colonel	202	2543	2745	7,36%	14	19	33	42,42%	216	2562	2778	7,78%
Lieutenant-colonel	370	4993	5363	6,90%	20	54	74	27,03%	390	5047	5437	7,17%
commandant	904	4137	5041	17,93%	106	406	512	20,70%	1010	4543	5553	18,19%
capitaine	1240	6315	7555	16,41%	526	2649	3175	16,57%	1766	8964	10730	16,46%
lieutenant	522	2459	2981	17,51%	255	1024	1279	19,94%	777	3483	4260	18,24%

2016	Carrière				sous-contrat				TOTAL			
	F	H	T	% F	F	H	T	% F	F	H	T	% F
Général	45	585	630	7,14%	0	0	0	#DIV/0!	45	585	630	7,14%
Colonel	190	2601	2791	6,81%	12	22	34	35,29%	202	2623	2825	7,15%
Lieutenant-colonel	352	5084	5436	6,48%	19	50	69	27,54%	371	5134	5505	6,74%
commandant	764	4044	4808	15,89%	164	379	543	30,20%	928	4423	5351	17,34%
capitaine	1109	6435	7544	14,70%	645	2658	3303	19,53%	1754	9093	10847	16,17%
lieutenant	524	2653	3177	16,49%	273	852	1125	24,27%	797	3505	4302	18,53%



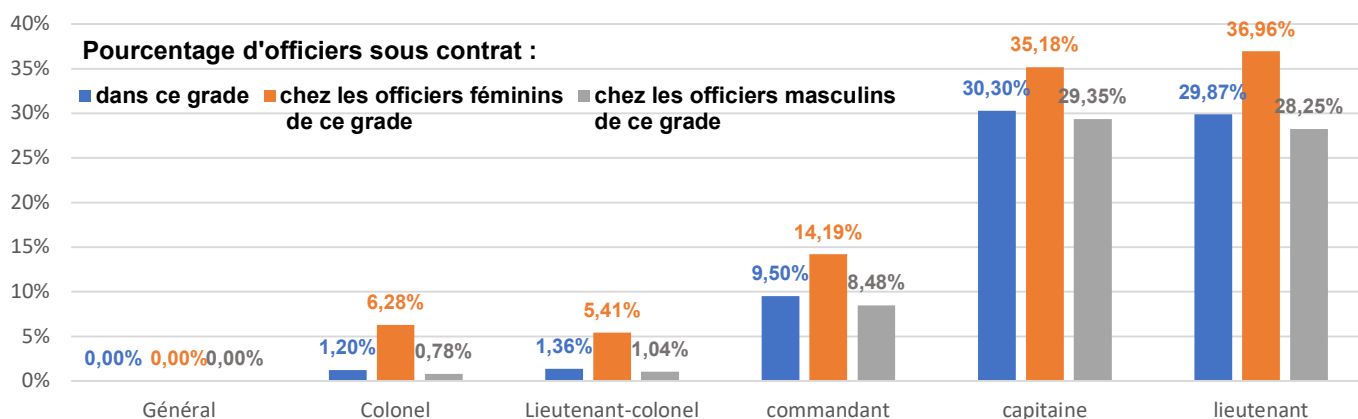
Les officiers sous contrat

En 2018	% d'officiers sous contrat		
	dans ce grade	chez les officiers féminins de ce grade	chez les officiers masculins de ce grade
Général	0,00%	0,0%	0,0%
Colonel	1,20%	6,4%	0,7%
Lieutenant-colonel	1,46%	6,0%	1,1%
commandant	9,14%	14,4%	7,9%
capitaine	30,84%	39,0%	29,3%
lieutenant	33,42%	43,8%	31,1%

En 2017	% d'officiers sous contrat		
	dans ce grade	chez les officiers féminins de ce grade	chez les officiers masculins de ce grade
Général	0,00%	0,0%	0,0%
Colonel	1,19%	6,5%	0,7%
Lieutenant-colonel	1,36%	5,1%	1,1%
commandant	9,22%	10,5%	8,9%
capitaine	29,59%	29,8%	29,6%
lieutenant	30,02%	32,8%	29,4%

En 2016	% d'officiers sous contrat		
	dans ce grade	chez les officiers féminins de ce grade	chez les officiers masculins de ce grade
Général	0,00%	0,0%	0,0%
Colonel	1,20%	5,9%	0,8%
Lieutenant-colonel	1,25%	5,1%	1,0%
commandant	10,15%	17,7%	8,6%
capitaine	30,45%	36,8%	29,2%
lieutenant	26,15%	34,3%	24,3%

Moyenne sur les 3 ans	% d'officiers sous contrat		
	dans ce grade	chez les officiers féminins de ce grade	chez les officiers masculins de ce grade
Général	0,00%	0,00%	0,00%
Colonel	1,20%	6,28%	0,78%
Lieutenant-colonel	1,36%	5,41%	1,04%
commandant	9,50%	14,19%	8,48%
capitaine	30,30%	35,18%	29,35%
lieutenant	29,87%	36,96%	28,25%



Annexe 4

Enquête - la femme officier en 2020

I. Méthodologie de l'enquête	[10 pages]	p. 150
II. Questionnaires de l'enquête	[9 pages]	p. 160
III. Résultats et analyses	[330 pages]	p. 169

Annexe 4

I. Méthodologie de l'enquête

I.1. Objectif de l'enquête

I.2. Méthode de sondage

I.3. Constitution des échantillons

I.4. Bilan des retours

I.5. Exploitation des résultats

I.1. Objectifs de l'enquête

Cette enquête visait à obtenir des statistiques pour mieux cerner le profil des femmes-officiers, afin de comprendre comment elles vivent le fait d'être une femme dans l'institution militaire. Le second but était de comparer les attentes des femmes officiers brevetées avec celles des hommes officiers brevetés afin de déterminer les différences et points communs entre ces 2 populations.

I.2. Méthode de sondage

I.2.1. Description de la population mère

Cette enquête vise 2 populations mère :

- **Population mère A** : ensemble des officiers-féminins des armées, directions et services (ADS) du Ministère des Armées. Le tableau ci-dessous expose le nombre de femmes-officiers dans les armées et leur répartition par ADS.

ADS*	Nombre de femmes-officiers**	% de féminisation du corps des officiers dans cet ADS*	Répartition des femmes-officiers entre les ADS*
TERRE	1323	9,42%	26,17%
MARINE	510	11,19%	10,09%
AIR	912	14,22%	18,04%
SSA	1411	44,81%	27,91%
SEA	23	11,22%	0,45%
DGA	249	13,93%	4,93%
SCA	546	30,13%	10,80%
SID	81	13,61%	1,60%
Total	5055		100,00%

* : Armée, Direction ou Service

** : Bilan social 2018 - Direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRHMD)

- **Population mère B** : officiers masculins brevetés actuellement ou bientôt en scolarité Ecole de guerre. Le but est d'avoir une population d'une moyenne d'âge inférieure à 40 ans. Le tableau ci-dessous expose le nombre d'officiers masculin dans la promotion P27 de l'Ecole de guerre.

ADS*	Femmes	Hommes	Total	% de femmes	Répartition des hommes de la P27 en fonction de leur ADS*
Terre	3	62	65	5%	37,6%
Marine	3	31	34	9%	18,8%
Air	3	21	24	13%	12,7%
Gendarmerie	4	27	31	13%	16,4%
SCA	5	17	22	23%	10,3%
SID	0	3	3	0%	1,8%
DGA	1	2	3	33%	1,2%
SSA	0	2	2	0%	1,2%
SEA	1	0	1	100%	0,0%
Total	20	165	185		100,0%

*Armée, Direction ou Service

** Promotion 27 de l'Ecole de guerre (scolarité 2019-2020)

I.2.2. Choix du plan de sondage

Le principe courant des méthodes de sondage est de sélectionner une fraction de la population mère appelée échantillon. Ce dernier doit être représentatif de la population à laquelle il fait référence. Pour garantir cette représentativité, les individus qui constituent l'échantillon sont sélectionnés selon un processus aléatoire au sein de la population mère.

Il existe différents types de plan de sondage :

- Dans un plan de sondage aléatoire simple, l'échantillon construit est homothétique à la population mère. En effet, tous les individus ont la même probabilité d'appartenir à l'échantillon. Si les officiers du service de santé des armées représentent 3,3% dans la population mère, leur proportion dans l'échantillon est équivalente. Le principal inconvénient de ce plan de sondage est qu'il ne permet pas de garantir des résultats sur certaines sous-populations aux effectifs réduits.
- Dans un plan de sondage stratifié à probabilités inégales, l'échantillon construit n'est plus homothétique à la population globale. Cette méthode permet de garantir des résultats fiables dans chaque strate et, à la restitution, les grands ensembles observés sur la population mère par strate sont rétablis.

Mon enquête a été faite dans un temps relativement court pour réaliser toutes les étapes : création des formulaires d'enquête, exploitation des retours, mise en forme et analyse des résultats. Comme expliqué dans le paragraphe suivant, je n'ai donc pas construit de plan de sondage.

I.3. Constitution des échantillons

I.3.1. Pour la population-mère A « femmes-officiers »

Etant donné les moyens et le peu de temps à ma disposition, j'ai choisi d'utiliser mon réseau pour solliciter directement par mail des femmes-officiers. Je leur ai demandé de répondre à mon enquête si elles le souhaitaient et de faire suivre mon enquête à leurs connaissances femmes-officiers, là encore si elles le souhaitaient.

Cette méthode présente certes des inconvénients :

- Elle ne permet pas de s'assurer de constituer un échantillon qui soit une image totalement conforme à la population mère
- Elle ne garantit pas d'avoir un volume de réponse permettant à l'issue d'assurer une fiabilité certaine.

Mais elle présente aussi des avantages :

- L'utilisation du mail permet d'avoir une diffusion et des retours très rapides
- Les réponses faites sont vraisemblablement plus sincères car réalisées par une femme-officier et non par l'institution

I.3.2. Pour la population-mère B « Officiers masculins brevetés en scolarité EDG ou bientôt en scolarité »

La population-mère étant d'un petit volume, j'ai choisi d'envoyer un mail à chaque officier masculin de la promotion P27 de l'Ecole de guerre pour lui proposer de répondre à mon enquête s'il le souhaitait. J'ai aussi sollicité les officiers masculins de l'Armée de terre en scolarité à l'Ecole de guerre (ils intégreront la promotion P28 de l'Ecole de guerre en septembre 2020).

I.4. Bilan des retours

I.4.1. Les échantillons obtenus

I.4.2.A. Echantillon A « femmes-officiers »

Le nombre de retour a été important. 435 femmes-officiers m'ont retourné le questionnaire rempli. Cela représente 8,57% des femmes-officiers en activité au sein du ministère des Armées.

Echantillon A « femmes-officiers »		
ADS*	Nombre de retour	Répartition des femmes-officiers en fonction des ADS
Armée de terre	78	17,9%
Armée de l'air	180	41,4%
Marine	37	8,5%
SCA	66	15,2%
SEA	6	1,4%
SSA	45	10,3%
SID	11	2,5%
DGA	5	1,1%
Gendarmerie	7	1,6%
TOTAL	435	100,0%

La moyenne d'âge de cet échantillon est de 37,8 ans.

I.4.2.B. Echantillon B « officiers masculins brevetés »

Le nombre de retour est de 100. 90 hommes de la promotion 27 de l'École de guerre (sur 165, soit 54,55% de retour) ont répondu à l'enquête et 10 hommes de l'École de guerre terre ont aussi répondu.

Echantillon B « officiers masculins brevetés »		
ADS*	Nombre de retour	Répartition des hommes brevetés en fonction de leur ADS
Armée de terre	39	39%
Armée de l'air	21	21%
Marine	14	14%
SCA	10	10%
SSA	1	1%
SID	1	1%
DGA	1	1%
Gendarmerie	13	13%
Total	100	100%

La moyenne d'âge de cet échantillon est de 38,8 ans.

I.4.2. Contrôle de la représentativité obtenue

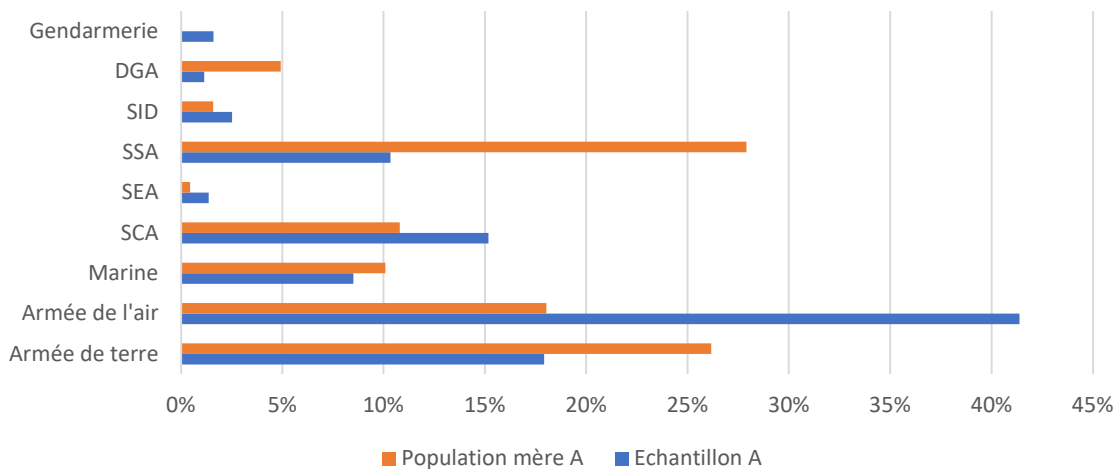
L'objectif est ici de comparer les populations mères avec leurs échantillons respectifs, afin de souligner les éventuels déséquilibres. J'ai choisi de ne pas corriger mathématiquement ces déséquilibres dans l'analyse des résultats mais de les mettre en exergue dans ce paragraphe.

I.4.2.A. Echantillon A « femmes-officiers »

Dans notre échantillon A les femmes-officiers de l'armée de l'Air sont largement sur-représentées. Cela s'explique par le fait que cette armée est mon armée d'appartenance. Mon réseau dans cette armée est important, j'ai pu solliciter personnellement un grand nombre de femmes-officiers de cette armée et

donc avoir de nombreux retour. Le Service du commissariat des armées (SCA) est lui aussi surreprésenté. A contrario l'Armée de terre est sous-représentée. Le Service de santé des armées (SSA) et la Direction générale de l'armement (DGA) sont eux largement sous-représentés.

Comparaison entre la population mère A et l'échantillon A

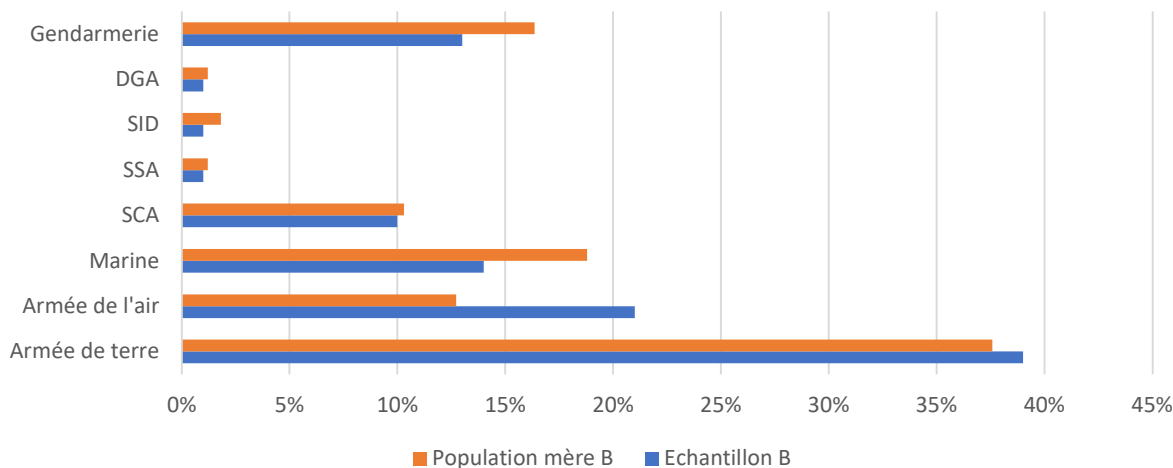


I.4.2.B. Echantillon B « officiers masculins brevetés »

Dans notre échantillon, les officiers de l'Armée de l'air sont sur-représentés (mais cela compense la sous-représentation des officiers de l'Armée de l'Air au sein de cette promotion P27. En effet, alors que 40 aviateurs réussissent le concours de l'Ecole de guerre chaque année, il n'y a que 24 aviateurs dans la promotion P27).

Les marins et les gendarmes sont légèrement sous-représentés. Pour les autres ADS, les représentations sont assez fidèles.

Comparaison entre la population mère B et l'échantillon B



I.5. Exploitation des résultats

I.5.1. Les questions

Les questions des 2 enquêtes étaient de 2 types :

- des questions fermées, c'est-à-dire des questions pour lesquelles le répondant aura le choix dans une liste déterminée de réponses (environ 90%)
- des questions ouvertes, c'est-à-dire des questions laissant au répondant la liberté de choisir ses propres mots (environ 10%)

Les questions fermées ont été étudiées de façon graphique, à travers chaque critère de stratification. Les questions ouvertes ont été analysées et retranscrites de façon graphique.

NOTA : Etant donné la richesse du contenu des enquêtes d'une part et le temps imparti pour réaliser le travail d'autre part, toutes les questions n'ont pu être exploitées dans ce document.

1.5.2. Les critères de stratification

J'ai choisi d'analyser toutes les questions fermées en fonction de différents critères de stratification. J'ai défini 7 critères de stratification (CS). Ils concernent tous l'échantillon A « femmes-officiers ». Je n'ai mis en place aucun critère de stratification sur l'échantillon B étant donné son faible volume d'une part et son « homogénéité » d'autre part.

CS① - ADS d'appartenance

Ce critère de stratification est fonction de l'armée, la direction ou le service d'appartenance des répondantes. Il est composé de 9 catégories :

- Armée de terre
- Armée de l'air
- Marine
- Service du commissariat des armées (SCA)
- Service des essences des armées (SEA)
- Service de santé des armées (SSA)
- Service d'infrastructure de la défense (SID)
- Direction générale de l'armement (DGA)
- Gendarmerie

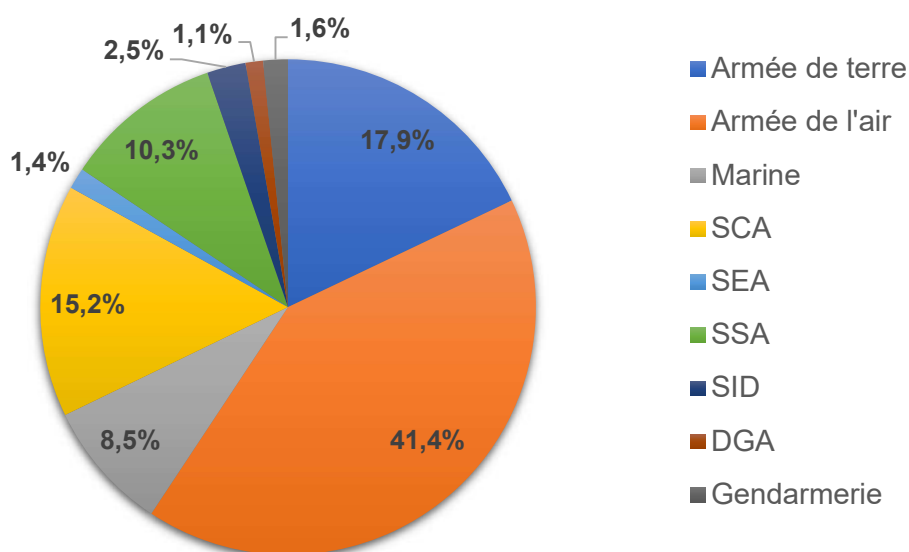


Figure 1 : Répartition de l'échantillon A en fonction du CS1

CS② - Grade

Ce critère de stratification est fonction du grade de chaque répondante. Il est composé de 6 catégories :

- SLT (Sous-lieutenant)
- LTT (Lieutenant)
- CNE (Capitaine)
- CDT (Commandant)
- LCL (Lieutenant-colonel)

- COL (Colonel)

NOTA : pour des raisons de simplification dans l'exploitation des résultats, les grades habituellement utilisés dans certaines armées, directions ou services n'ont pas été utilisés, il était uniquement possible de choisir parmi les 6 grades cités au-dessus (ex : Capitaine de Frégate n'étant pas disponible, les femmes-officiers dans cette situation ont ainsi sélectionné 'Lieutenant-colonel').

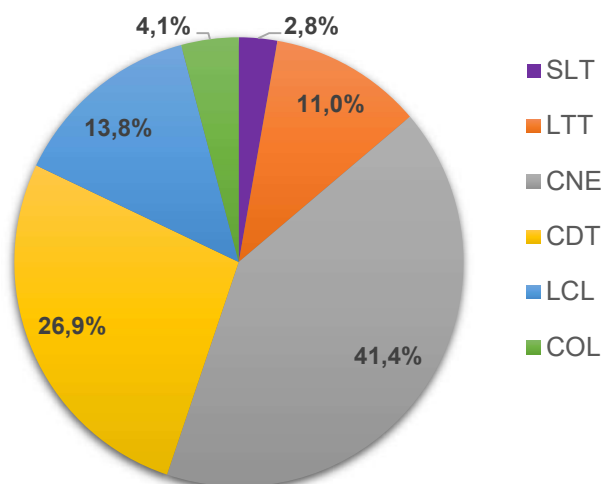


Figure 2 : Répartition de l'échantillon A en fonction du CS2

CS③ - Recrutement d'origine

Ce critère de stratification est fonction de la manière dont les répondantes ont intégré le corps des officiers. Il est composé de 5 catégories :

- **D** : Direct (recruté sur un concours après classes préparatoires pour l'Armée de terre, l'Armée de l'air, la Marine, le SID, la DGA ; recrutés directement pour le SSA, recrutés sur un diplôme civil pour le SCA).
- **T** : Titre (recruté sur titre, c'est-à-dire après avoir obtenu un diplôme dans une école civile,)
- **S** : Semi-direct (était sous-officier, est devenu officier en passant un concours)
- **OSC** : officier sous contrat (recruté sur diplôme, pour une durée limitée, reconductible).
- **OSC-A** : officier qui était sous contrat et qui a été activé, est donc maintenant officier de carrière.

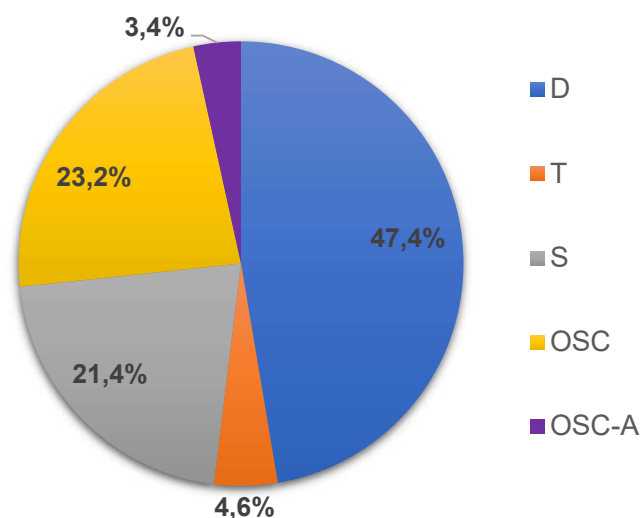


Figure 3 : Répartition de l'échantillon A en fonction de CS③

CS4 - Situation maritale

Ce critère de stratification est fonction de la situation maritale des répondantes. Il est composé de 6 catégories :

- Célibataire
- Mariée
- Pacsée
- En couple (donc vivant en couple mais non mariée, non pacsée)
- Divorcée
- Veuve

La catégorie veuve comprenant moins de 5 répondantes, elle ne sera pas affichée dans les graphiques lorsque le CS4 sera utilisé.

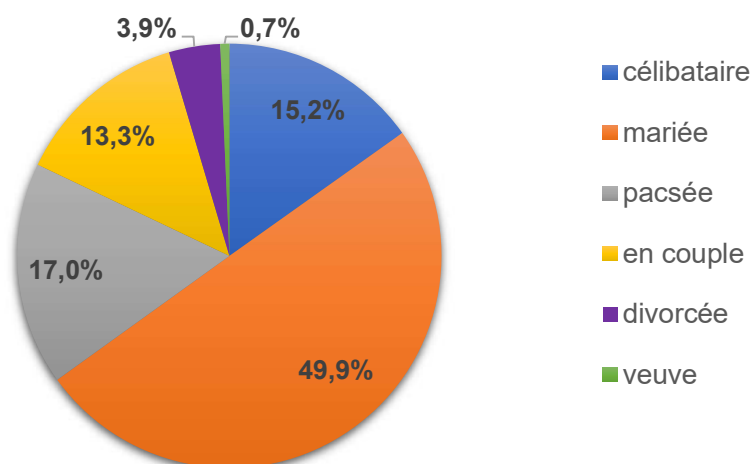


Figure 4 : Répartition de l'échantillon A en fonction de CS4

CS5 - Classe d'âge

Ce critère de stratification est fonction de la classe d'âge des répondantes. Il est composé de 7 catégories :

- 20-24 ans
- 25-29 ans
- 30-34 ans
- 35-39 ans
- 40-44 ans
- 45-49 ans
- 50 ans et plus

La catégorie 20-24 ans comprenant moins de 5 répondantes, elle ne sera pas affichée dans les graphiques lorsque le CS5 sera utilisé.

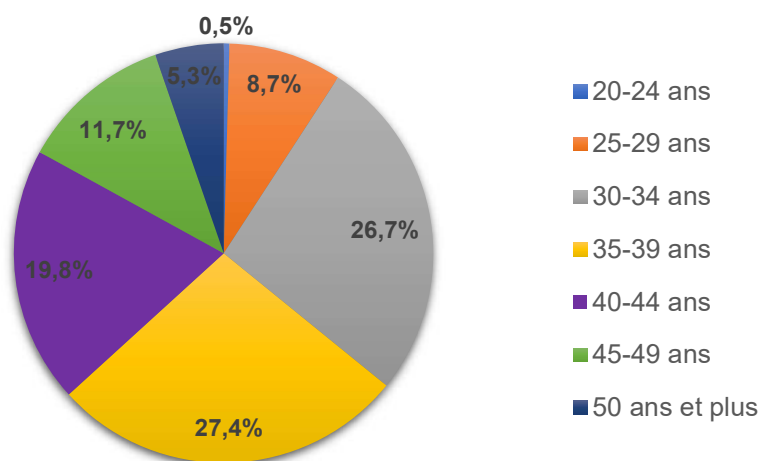


Figure 5 : Répartition de l'échantillon A en fonction de CS5

CS6 - Nombre d'enfants

Ce critère de stratification est fonction du nombre d'enfants des répondantes. Il est composé de 4 catégories :

- 0 enfant
- 1 enfant
- 2 enfants
- 3 enfants et plus

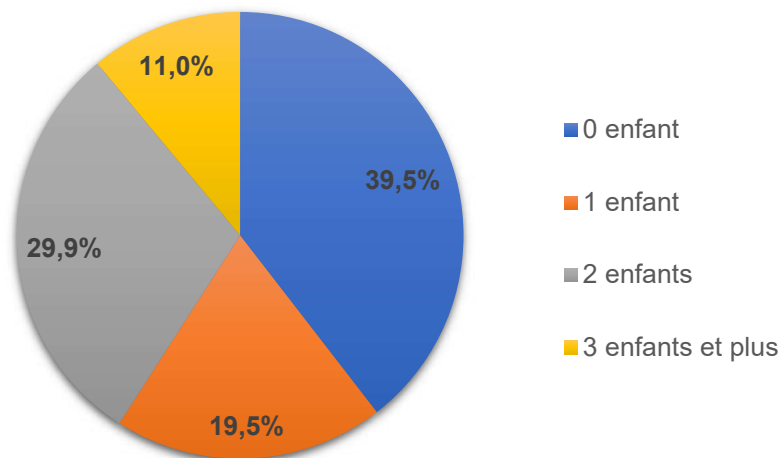


Figure 6 : Répartition de l'échantillon A en fonction de CS6

CS7 - Brevetées et non brevetés

Ce critère de stratification est fonction du fait que les répondantes soient brevetées ou non, c'est-à-dire qu'elles aient ou non réussi l'Ecole de guerre. Celles qui ne présentent pas les pré-requis pour se présenter au concours EDG ne sont pas comptabilisés.

Il est composé de 2 catégories :

- Brevetées (51 répondantes)
- Non brevetées (77 répondantes)

La moyenne d'âge des femmes-officiers brevetées est de 41,5 ans.

La moyenne d'âge des femmes-officiers non brevetées est de 42 ans.

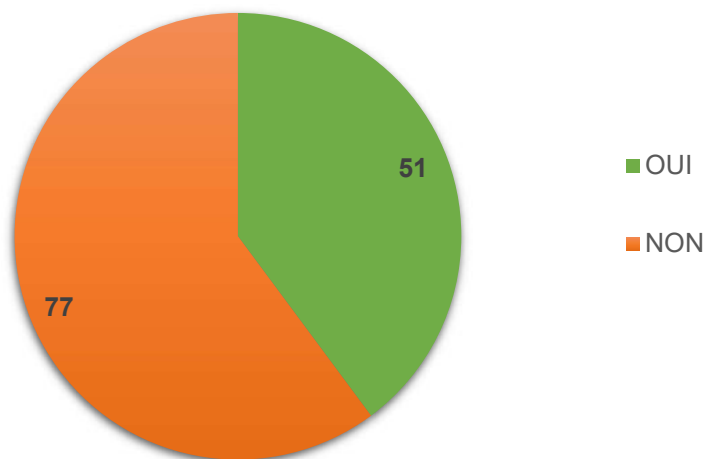


Figure 7 : Répartition de l'échantillon A en fonction de CS7

I.5.3. Présentation des résultats

39 fiches ont été réalisées et classées en 4 thématiques :

- **A.** Profil familial (13 fiches)
- **B.** Relations au travail (11 fiches)
- **C.** L'École de guerre (2 fiches)
- **D.** Femme et militaire (14 fiches)

La grande majorité des fiches est composée de 9 pages :

- Page 1 : rappel de la question, graphique représentant les réponses de l'échantillon A sur le sujet, brève analyse des résultats.
- Page 2 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❶.
- Page 3 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❷.
- Page 4 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❸.
- Page 5 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❹.
- Page 6 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❺.
- Page 7 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❻.
- Page 8 : graphique représentant les réponses sur le sujet en fonction du CS❼.
- Page 9 : graphique représentant les réponses sur le sujet en comparant les femmes-officiers brevetées à l'échantillon B.

Annexe 4

II. Questionnaires de l'enquête

II.1.	Questionnaire Femme officier - Population mère A	5 pages
II.2.	Questionnaire Homme breveté - Population mère B	3 pages

1. VOTRE PROFIL

1.1.	En quelle année êtes-vous née?	
1.2.	A quel ADS (armée/service/direction) appartenez-vous?	
1.3.	Quelle est votre spécialité?	
1.4.	Quel est votre grade ?	
1.5.	Quel est votre type de recrutement/statut dans le corps des officiers?	
1.6.	Quelle est votre situation familiale ?	
1.7.	Avez-vous déjà divorcé ?	
1.8.	Combien avez-vous d'enfants ?	
1.9.a.	Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?	
1.9.b.	Si OUI, précisez combien de temps (ex : j'ai fait 8 ans de célibat géographique en 15 ans de vie commune)	
1.10.	Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?	
1.11.	Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir? OUI /NON	

2. LE PROFIL DE VOTRE CONJOINT(E)

Si vous n'êtes pas en couple, passez au 3.

2.1.	quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?	
2.2.	Quel est son métier ?	
2.3.	Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement?	
2.4.	votre conjoint(e) est-il/elle militaire?	
<i>Si OUI passez à 2.4.1. si NON passer à 2.5.</i>		
2.4.1.	A quel ADS (armée/service/direction) appartient-il(elle)?	
2.4.2.	Quelle est sa spécialité ?	
2.4.3.	Quel est son grade ?	
2.4.4.	A-t-il/elle réussi le concours de l'EDG ?	
2.5.	Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?	
2.6.	Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?	
<p>A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales (éducation des enfants, tâches domestiques)</p> <p>B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.</p> <p>C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.</p> <p>D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.</p>		

3. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

3.1.	Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail. Veuillez indiquer à quel point chaque aspect ci- dessous compte dans votre satisfaction professionnelle :	
3.1.1.	Qui me permette d'avoir un bon équilibre vie privée / vie professionnelle	
3.1.2.	Intéressant	
3.1.3.	Où l'ambiance entre collègues est bonne	
3.1.4.	Avec un bon niveau de salaire	
3.1.5.	Qui me permette d'être autonome dans la réalisation de mes missions	
3.1.6.	Où je suis reconnu(e)	
3.1.7.	Qui offre des possibilités d'évolution professionnelle	
3.1.8.	Qui offre des avantages sociaux intéressants (congés, primes, ...)	
3.1.9.	Qui me donne le sentiment d'être utile à la société	
3.2.	Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...	
3.3.	Vous arrive-t-il...?	
3.3.1.	En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail	
3.3.2.	Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle	
3.3.3.	Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)	
3.3.4.	De travailler sur votre temps personnel	
3.4.	Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ? A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail	
3.5.	En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?	
3.6.	Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle...	
3.7.	Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie? (3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) : A - Avoir une famille heureuse B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie C - Avoir de vrais amis D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi E - Avoir de l'argent F - Etre amoureux G - Faire une belle carrière professionnelle	
3.7.a.		Choix 1 :
3.7.b.		Choix 2 :
3.7.c.		Choix 3 :
3.8.	Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine? (si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)	
3.9.	Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?	
3.10.	si OUI pourquoi ? si NON passez à la question 4.1.	
3.10.1	je n'aime pas mon métier	
3.10.2	je n'aime plus mon métier	
3.10.3	je n'arrive pas/plus à concilier ma vie personnelle et ma vie professionnelle	
3.10.4	pour une ou plusieurs autres raisons, dans ce cas les décrire ci-dessous :	

4. ECOLE DE GUERRE

4.1.	Avez-vous déjà rempli au moins une fois les conditions techniques (âge, ancienneté dans le grade,...) pour vous inscrire au concours EDG ?	
4.2.	Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?	

Si OUI - Passez directement à la question 4.4.

4.3.	Pouvez-vous expliquer pourquoi vous ne vous êtes pas inscrit ou vous ne pensez pas vous inscrire au concours EDG (ex : manque de motivation, intérêt des postes, mutation, manque de temps, difficulté à concilier vie pro et perso,...) ?	
4.4.	Avez-vous réussi le concours de l'EDG ?	

Si vous n'avez fait encore aucune tentative passez directement à la question 4.7.

	Tentative 1	
4.5.1.	En quelle année avez-vous fait cette tentative ?	
4.5.2.	Avez-vous été admissible ?	
4.5.3.	Avez-vous été admise?	
4.5.4.a.	Etiez-vous alors sur un poste de commandement pendant cette année là?	
4.5.4.b.	si OUI précisez le type de poste de commandement; si NON passez à la question suivante	
4.5.5.a.	Aviez-vous envie d'obtenir le concours de l'EDG ?	
4.5.5.b.	Pourquoi aviez vous envie (ou pas envie) d'obtenir de le concours de l'EDG ?	
4.5.6.a.	Estimez-vous avoir travaillé correctement d'obtenir le concours de l'EDG ?	
4.5.6.b.	Si NON, pourquoi? Si OUI, passez à 4.6.	

	Tentative 2 (si vous avez été admise dès tentative 1 passez directement à la question 4.7.)	
4.6.1.	En quelle année avez-vous fait cette tentative ?	
4.6.2.	Avez-vous été admissible ?	
4.6.3.	Avez-vous été admise?	
4.6.4.a.	Etiez-vous alors sur un poste de commandement pendant cette année là?	
4.6.4.b.	si OUI précisez le type de poste de commandement , si NON passez à la question suivante.	
4.6.5.a.	Aviez-vous envie d'obtenir le concours de l'EDG ?	
4.6.5.b.	Pourquoi aviez vous envie (ou pas envie) d'obtenir de le concours de l'EDG ?	
4.6.6.a.	Estimez-vous avoir travaillé correctement d'obtenir le concours de l'EDG ?	
4.6.6.b.	Si NON, pourquoi (manque de temps, contraintes professionnelles, contraintes familiales)? Si OUI, passez à la question suivante.	

4.7.	Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG :	
4.7.1.	Avoir plus d'aide pour se décharger des tâches ménagères et familiales afin d'avoir plus de temps pour travailler le concours	
4.7.2.	Avoir un témoignage d'un officier féminin ayant un parcours proche du votre (tant dans la spécialité qu'au niveau familial) qui a réussi le concours	
4.7.3.	Rencontrer et échanger avec un officier féminin qui a réussi le concours afin de vous aider dans votre préparation mentale	
4.7.4.	Rencontrer et échanger avec un officier féminin qui a réussi le concours afin de vous aider dans vos révisions	
4.7.5.a.	Avoir plus de temps entre les résultats de l'écrit et le passage à l'oral	
4.7.5.b.	Si OUI, selon vous combien de temps faudrait-il?	
4.7.6.a.	Modifier le calendrier du concours (périodes des écrits et oraux)	
4.7.6.b.	Si OUI, expliquer les périodes de l'année qui vous paraîtraient plus pertinentes pour passer les épreuves écrites et orales et pourquoi.	
4.7.7.	Modifier (agrandir) la fenêtre d'âge vous permettant de passer le concours	
4.7.8.	Décorrélér les épreuves écrites et orales (Une fois l'écrit obtenu, ne pas être obligé de passer l'oral dans la foulée, avoir 2 ou 3 ans pour passer l'oral)	
4.7.9.	Si vous avez d'autres idées qui auraient pu ou qui permettraient de mieux préparer le concours EDG, vous pouvez les développer ci-dessous	

5. LES FEMMES DANS LES ARMEES

5.1.a.	Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?	
5.1.b.	Si NON, pourquoi ?	
5.2.a.	Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?	
5.2.b.	Si OUI, pourquoi ?	
5.3.a.	Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?	
5.3.b.	Si OUI, pourquoi ?	
5.4.	Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"	

	<p>A. C'est une négation de mon statut de femme</p> <p>B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie</p>	
5.5.a.	Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?	
5.5.b.	Que vous ayez répondu OUI ou NON, pourquoi ? Avez-vous des idées de mesures à prendre?	
5.6.a.	Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certains personnes masculins?	
5.6.b.	Que vous ayez répondu OUI ou NON, pourquoi ? Avez-vous des idées de mesures à prendre?	
5.7.	Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?	
5.8.a.	A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?	
5.8.b.	Concernant ces propos désobligeants ou ses blagues, cela vous dérange ? <i>Si vous avez répondu "jamais" à 5.8.a. passez directement à la question 5.9.a.</i>	
5.9.a.	Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?	
5.9.b.	Que vous ayez répondu OUI ou NON, pourquoi ?	
5.10.	Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?	
	<p>A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient</p> <p>B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient</p> <p>C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient</p> <p>D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient</p>	
5.11.	Si vous avez des remarques à faire sur le plan mixité, vous pouvez les noter ci-dessous :	
5.12.	Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :	

1. VOTRE PROFIL

1.1.	En quelle année êtes-vous né?	
1.2.	A quel ADS (armée/service/direction) appartenez-vous?	
1.3.	Quelle est votre spécialité?	
1.4.	Quel est votre grade ?	
1.5.	Quel est votre type de recrutement/statut dans le corps des officiers?	
1.6.	Avez-vous réussi le concours de l'école de guerre ?	
1.7.	Quelle est votre situation familiale ?	
1.8.	Avez-vous déjà divorcé ?	
1.9.	Combien avez-vous d'enfants ?	
1.10.a.	Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?	
1.10.b.	Si OUI, précisez combien de temps (ex : j'ai fait 8 ans de célibat géographique en 15 ans de vie commune)	
1.11.	Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?	
1.12.	Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir? OUI /NON	

2. LE PROFIL DE VOTRE CONJOINT(E)

Si vous n'êtes pas en couple, ou pacsé ou marié, passez au 3.

2.1.	quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?	
2.2.	Quel est son métier ?	
2.3.	Quelle activité exerce votre conjointe actuellement?	
2.4.	votre conjoint(e) est-il/elle militaire?	
<i>Si OUI passez à 2.4.1. si NON passer à 2.5.</i>		
2.4.1.	A quel ADS (armée/service/direction) appartient-il(elle)?	
2.4.2.	Quelle est sa spécialité ?	
2.4.3.	Quel est son grade ?	
2.4.4.	A-t-il/elle réussi le concours de l'EDG ?	
2.5.	Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?	
2.6.	Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?	
<p>A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales (éducation des enfants, tâches domestiques)</p> <p>B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.</p> <p>C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.</p> <p>D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.</p>		

3. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

3.1.	Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail. Veuillez indiquer à quel point chaque aspect ci- dessous compte dans votre satisfaction professionnelle :	
3.1.1.	Qui me permette d'avoir un bon équilibre vie privée / vie professionnelle	
3.1.2.	Intéressant	
3.1.3.	Où l'ambiance entre collègues est bonne	
3.1.4.	Avec un bon niveau de salaire	
3.1.5.	Qui me permette d'être autonome dans la réalisation de mes missions	
3.1.6.	Où je suis reconnu(e)	
3.1.7.	Qui offre des possibilités d'évolution professionnelle	
3.1.8.	Qui offre des avantages sociaux intéressants (congés, primes, ...)	
3.1.9.	Qui me donne le sentiment d'être utile à la société	
3.2.	Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...	
3.3.	Vous arrive-t-il...?	
3.3.1.	En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail	
3.3.2.	Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle	
3.3.3.	Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)	
3.3.4.	De travailler sur votre temps personnel	
3.4.	Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ? A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail	
3.5.	En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...?	
3.6.	Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle...	
3.7.	Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie? (3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) : A - Avoir une famille heureuse B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie C - Avoir de vrais amis D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi E - Avoir de l'argent F - Etre amoureux G - Faire une belle carrière professionnelle	
3.7.a.		Choix 1 :
3.7.b.		Choix 2 :
3.7.c.		Choix 3 :
3.8.	Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine? (si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)	

4. LES FEMMES DANS LES ARMEES

4.1.a.	Pensez-vous qu'une femme puisse servir dans toutes les spécialités des armées?	
4.1.b.	Si NON, dans quelles spécialités ne devraient-elles pas servir et pourquoi ?	
4.2.a.	Avoir des femmes militaires sous vos ordres a-t-il déjà été un problème pour vous ?	
4.2.b.	Si OUI, pourquoi ?	
4.3.a.	Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les ADS ?	
4.3.b.	Que vous ayez répondu OUI ou NON, pourquoi ? Avez-vous des idées de mesures à prendre?	
4.4.	Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?	
4.5.a.	Pensez-vous que des mesures de type "discrimination postive" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?	
4.5.b.	Que vous ayez répondu OUI ou NON, pourquoi ?	
4.6.	Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ? A. je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient	
4.7.	Si vous avez des remarques à faire sur le plan mixité, vous pouvez les noter ci-dessous :	
4.8.	Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :	

Annexe 4

III. Résultats et analyses

A - Profil familial

A1	Le célibat	9 pages
A2	Le célibat géographique	9 pages
A3	Le célibat géographique - Pensez-vous devoir en faire/refaire?	9 pages
A4	Le célibat géographique - Etes vous prêt à en faire/refaire?	9 pages
A5	Le divorce	9 pages
A6	Couples de militaires	9 pages
A7	Focus sur les conjoints militaires	1 page
A8	Les enfants	9 pages
A9	Activité du conjoint	9 pages
A10	Niveau d'études du conjoint	9 pages
A11	Conjoints occupant des postes à responsabilité	9 pages
A12	Salaires dans le couple	9 pages
A13	Les choix de vie professionnelle dans le couple	9 pages

B - Relations au travail

B1	Prise de permissions	9 pages
B2	Nombre d'heures travaillées par semaine	9 pages
B3	Temps consacré au travail et temps consacré à la vie privée	9 pages
B4	Implications du travail sur la vie personnelle	9 pages
B5	Les aspects qui contribuent à se sentir bien au travail	9 pages
B6	Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle	9 pages
B7	Evolution de l'équilibre de vie	9 pages
B8	Le plus important pour avoir une vie réussie	9 pages
B9	La progression professionnelle des femmes militaires	9 pages
B10	Quitter l'institution	9 pages
B11	Raisons pour lesquelles les femmes officiers veulent quitter l'institution	9 pages

C - L'Ecole de guerre

C1	Inscription au concours	9 pages
C2	Ce qui pourrait aider pour préparer et obtenir le concours	9 pages

D - Femme et militaire

D1	Intégration au sein de son armée/direction/service	9 pages
D2	Intégration dans les Armées - la femme un soldat comme les autres	9 pages
D3	Les femmes peuvent-elles servir dans toutes les spécialités des armées? Qu'en pense les officiers masculins brevetés ?	1 page
D4	Etre une femme a-t-il déjà été un problème dans votre carrière ?	9 pages
D5	Etre une femme - cela pourrait-il être un problème dans le futur?	9 pages
D6	La problématique d'être une femme : comparaison entre le passé et l'avenir	1 page
D7	Intégration des femmes - le MINARM doit-il prendre des mesures ?	9 pages
D8	La discrimination positive	9 pages
D9	Prendre des mesures pour faire diminuer les comportements misogynes	9 pages
D10	Les propos désobligeants - récurrence	9 pages
D11	Les propos désobligeants - comment sont-ils perçus ?	9 pages
D12	Le plan mixité	9 pages
D13	Pourcentage d'hommes misogynes	9 pages
D14	Avoir des femmes militaires sous ses ordres. Qu'en pense les officiers masculins brevetés ?	1 page

A1

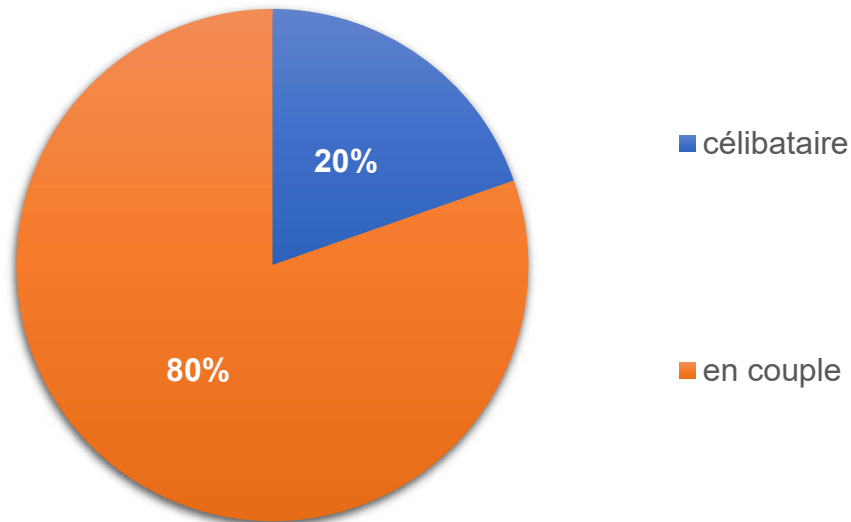
Le célibat

Question :

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :
mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Ce pourcentage est relativement proche entre les différentes armées, directions et services, hormis l'armée de terre dont le taux de femmes officiers célibataires de 28,1%.

Ce pourcentage est naturellement plus élevé chez les femmes les plus jeunes (39,5% chez les 24-29 ans) mais il est ensuite relativement similaire sur les tranches d'âge suivantes.

Chez les hommes brevetés ce taux de célibat est très faible, puisqu'il est de .4,1%

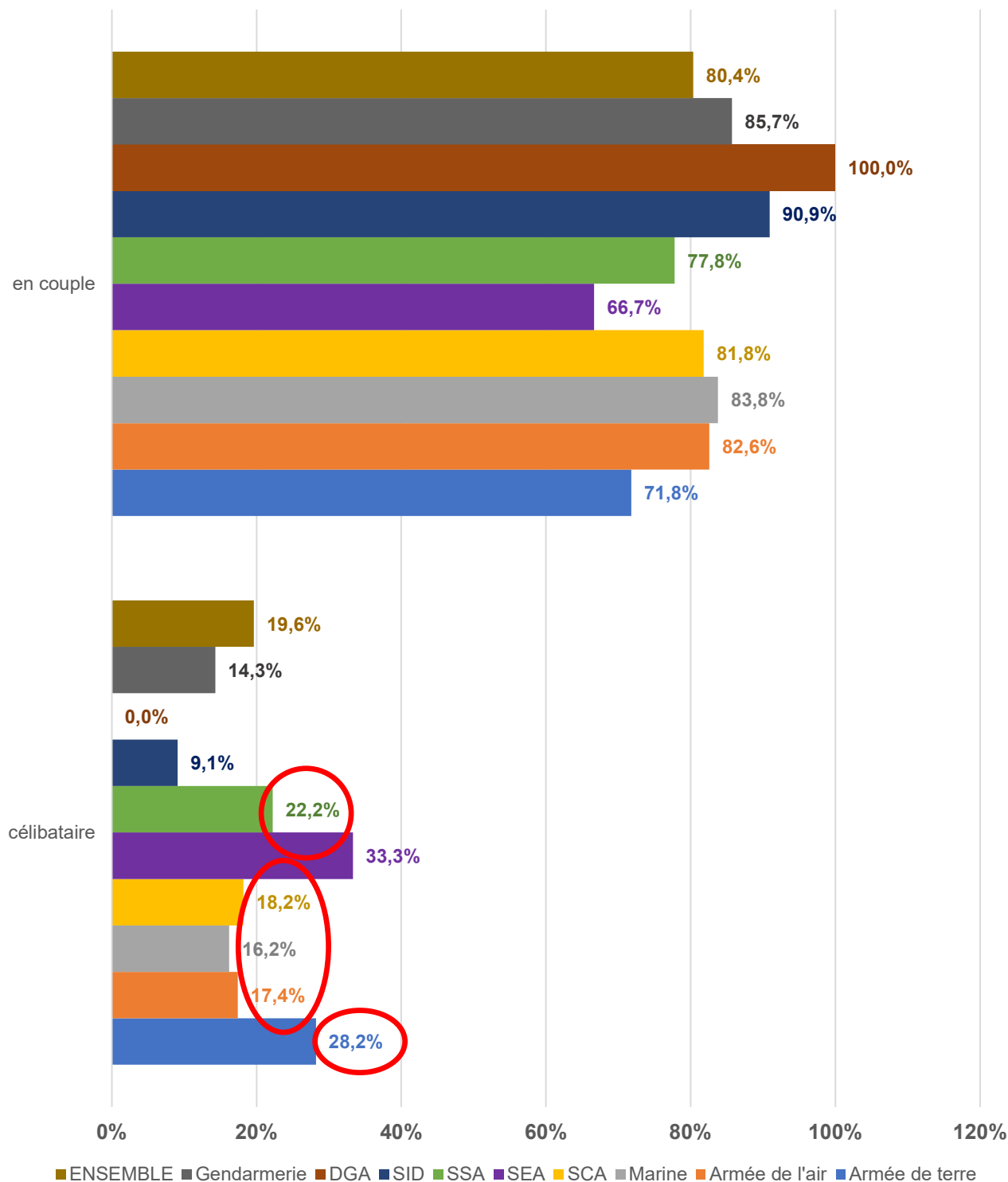
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Analyse :

Le pourcentage de femmes célibataires est très similaire entre l'Armée de l'Air, la Marine et le SCA. Il est légèrement plus élevé pour le Service de santé des Armées. Il est en revanche beaucoup plus élevé dans l'Armée de terre, dont le taux de femmes-officiers célibataires de 28,1%.

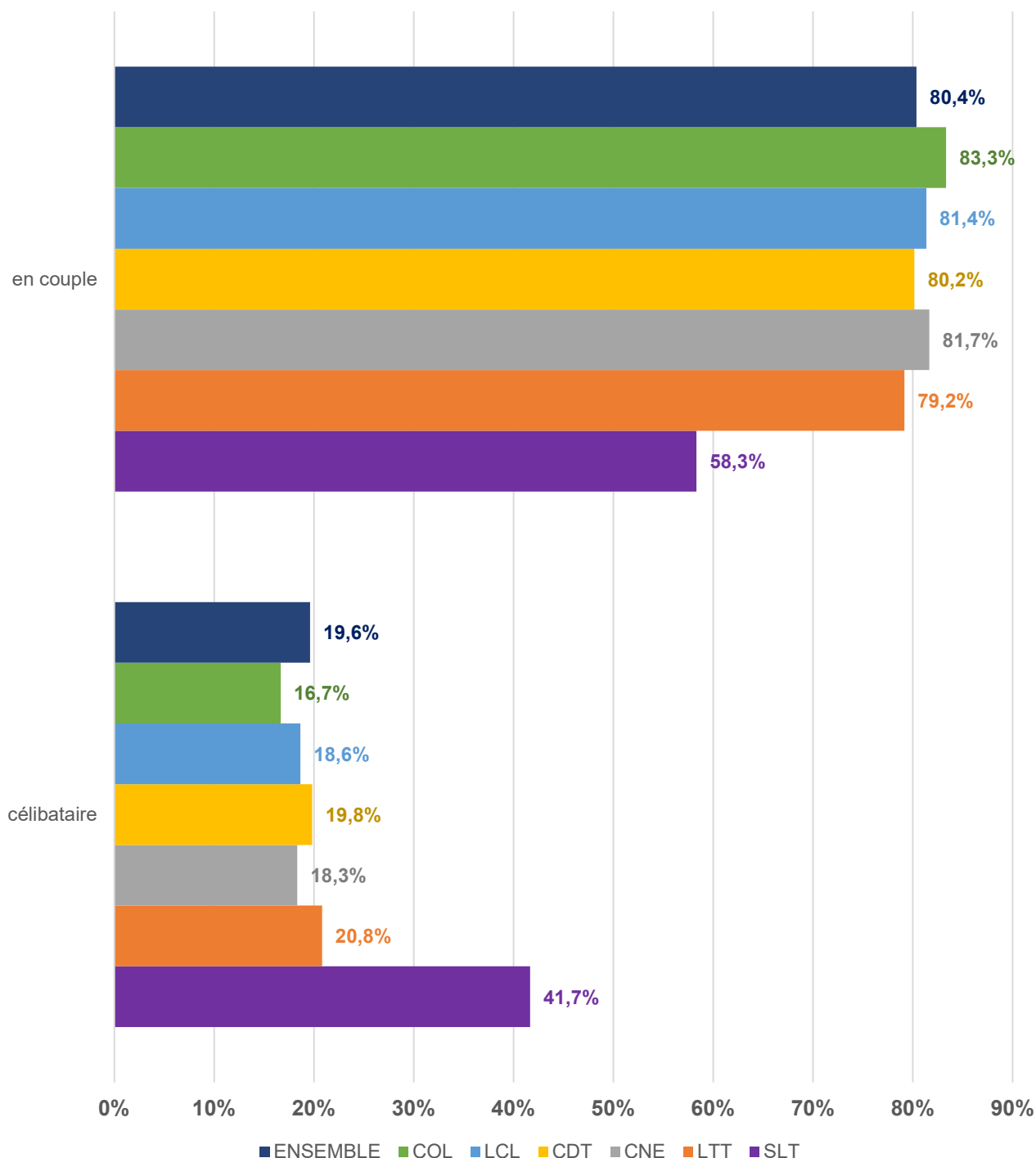
② Répartition en fonction du grade

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Analyse :

Le pourcentage de femmes célibataires est très similaire entre grades, exceptés chez les sous-lieutenants. Cela peut s'expliquer par la moyenne d'âge jeune dans ce grade.

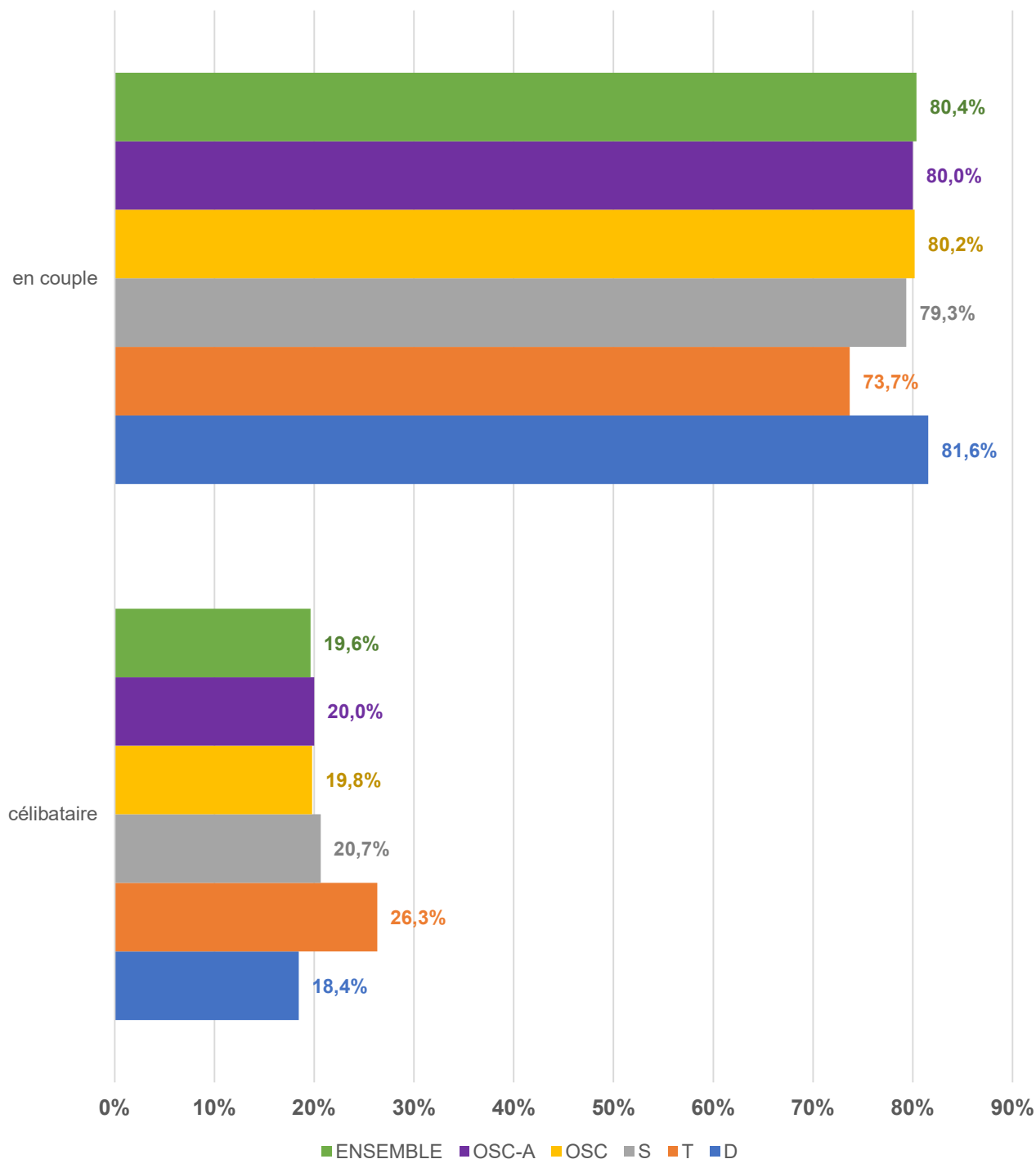
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



④ Répartition en fonction de la situation maritale

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :
mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire

Sans objet

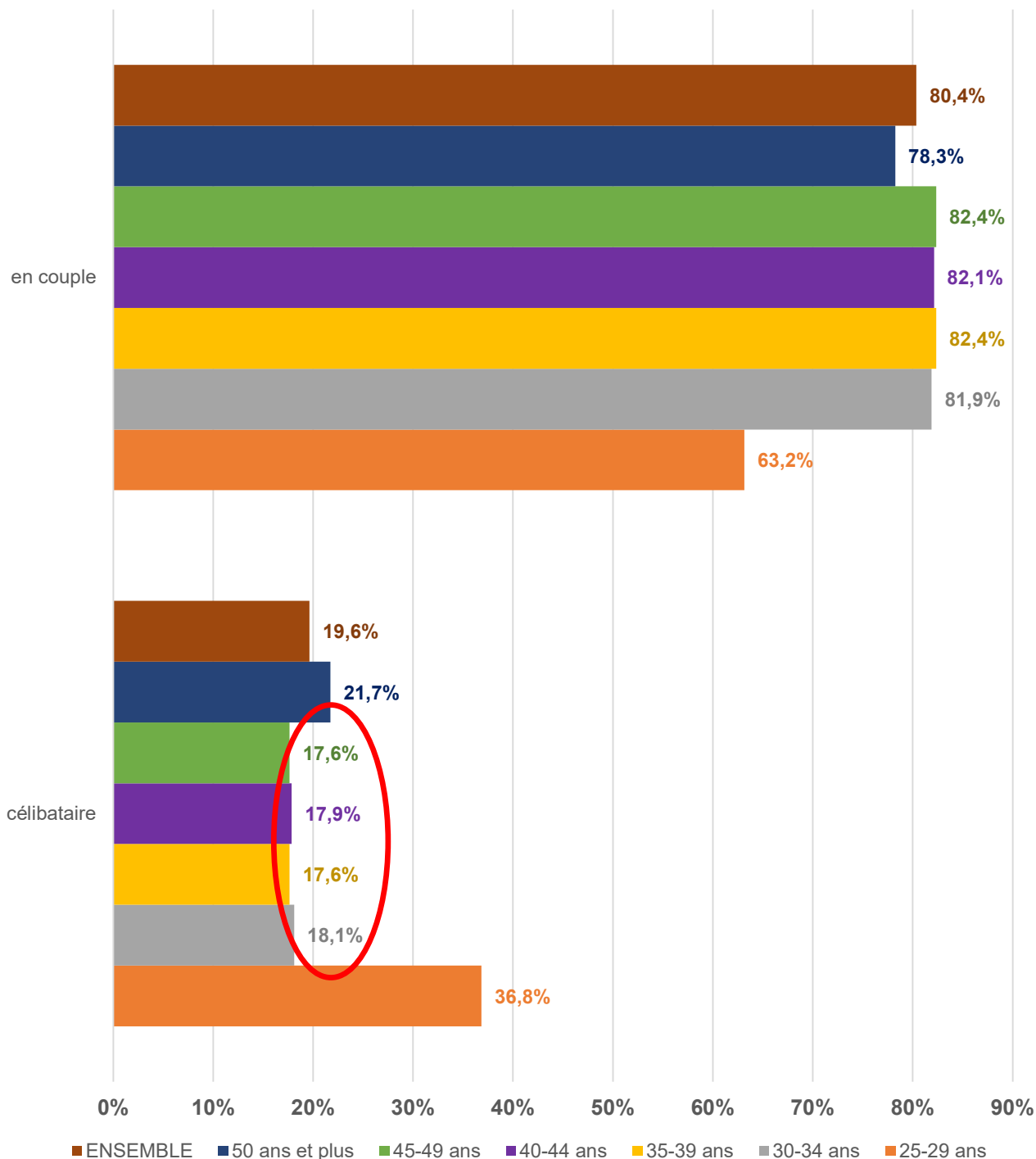
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Analyse :

Les pourcentages sont relativement homogènes entre 30 à 49 ans. Les jeunes sont naturellement plus souvent célibataires. Le pourcentage de célibataires augmente de nouveau sur la tranche d'âge '50 ans et plus'.

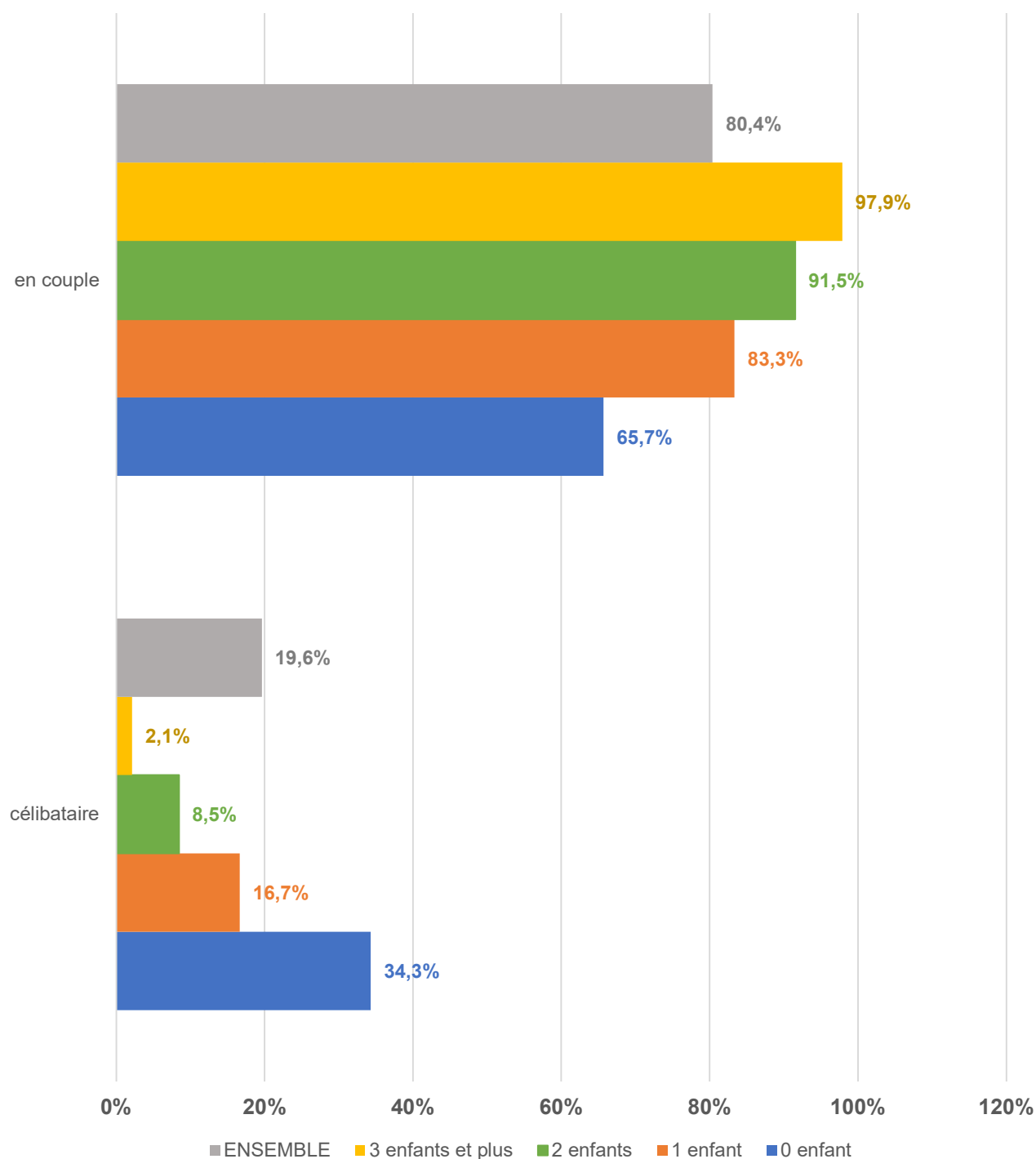
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



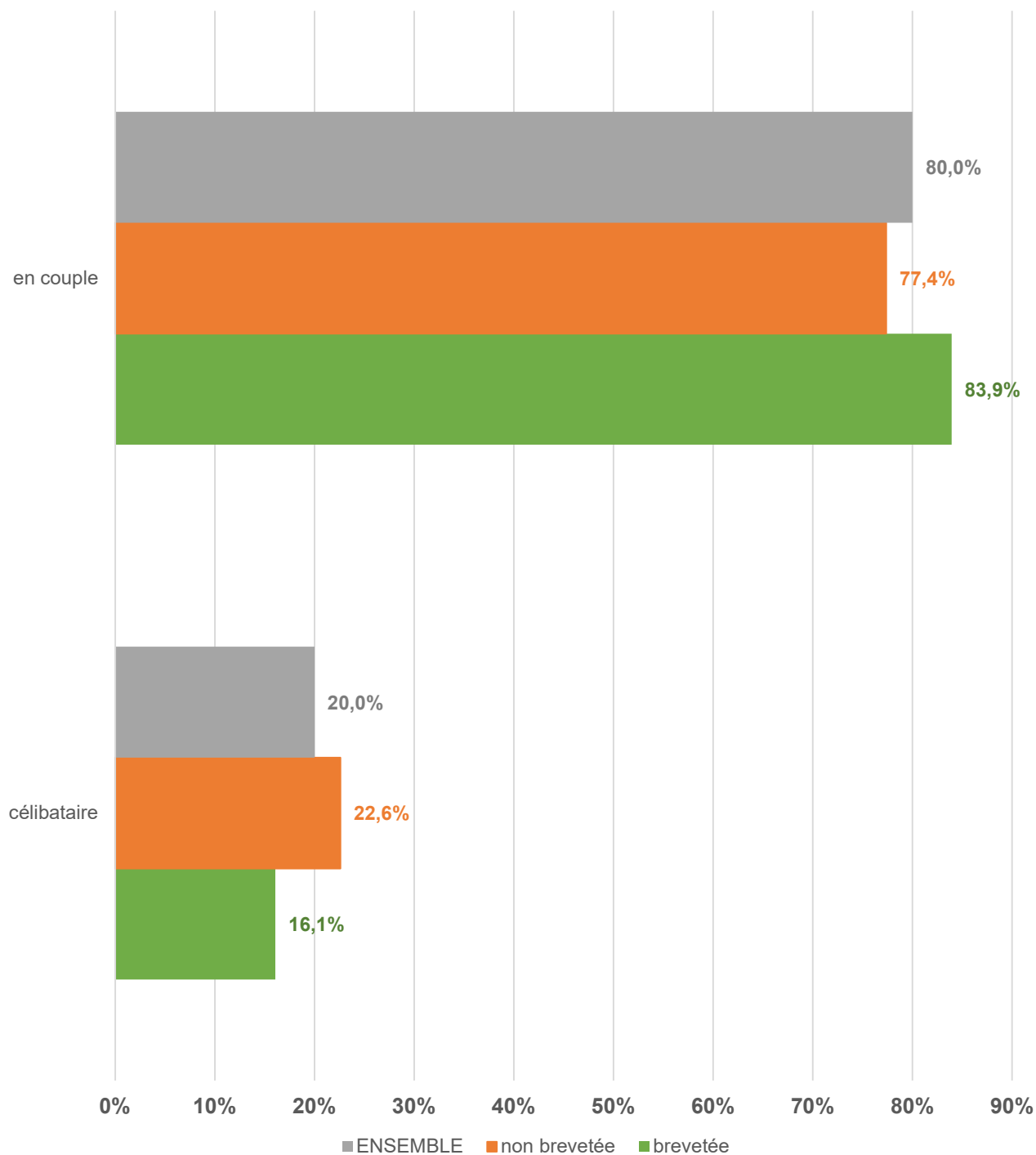
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Analyse :

Il y a un écart non négligeable entre femmes brevetées et non brevetées. La vie de couple n'est donc pas un frein à la réussite, bien au contraire a priori même.

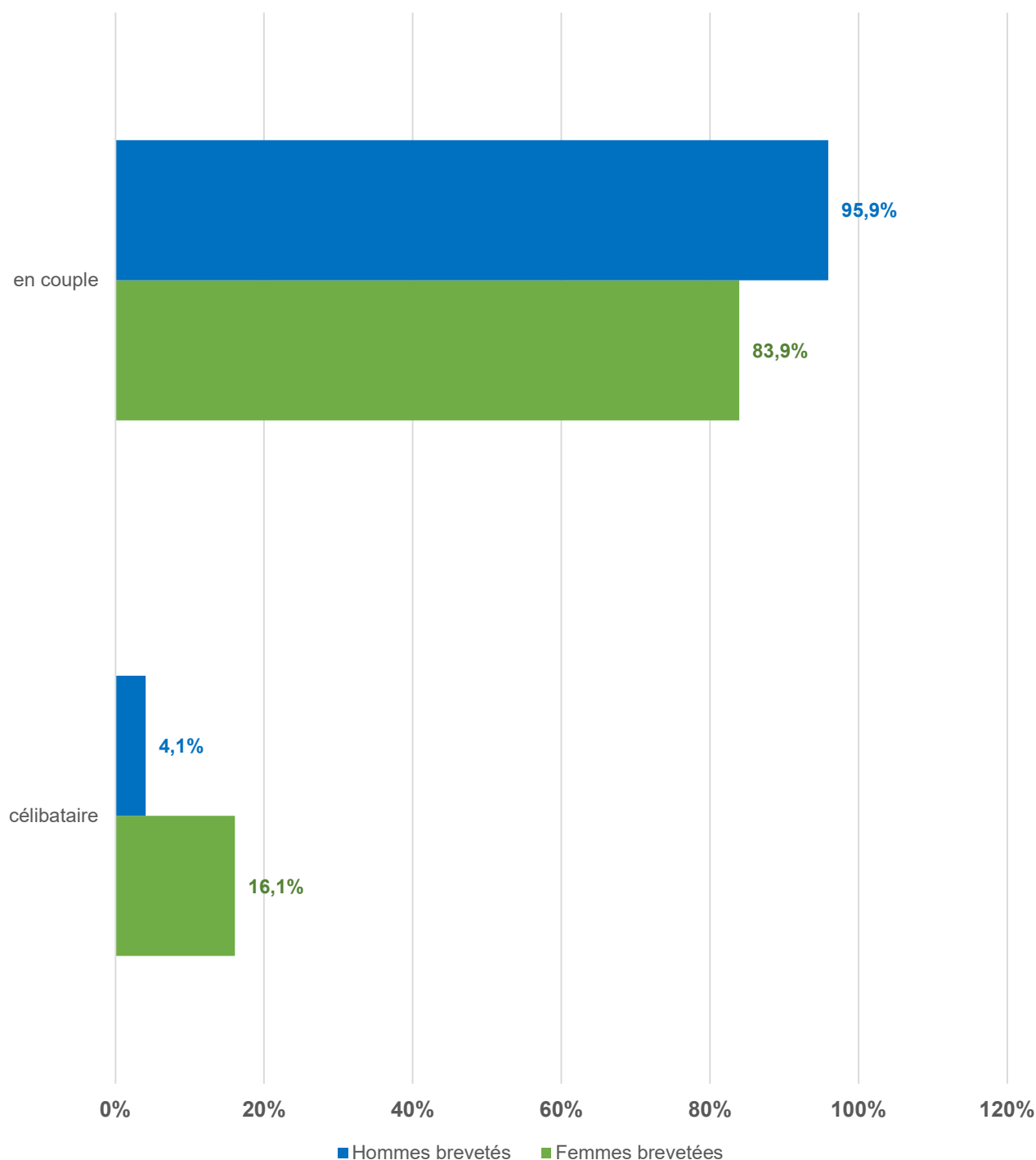
⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Quelle est votre situation maritale? Il y avait 6 choix possibles pour répondre :

mariée, pacsée, en couple, divorcée, veuve, célibataire

Dans les graphiques suivants :

- en couple regroupe: mariée, pacsée, en couple
- célibataire regroupe : divorcée, veuve, célibataire



Analyse :

L'écart est très important entre femmes brevetées et hommes brevetées. Les hommes brevetés ne sont que 4,1% à être célibataire, taux qui est très très faible.

A2

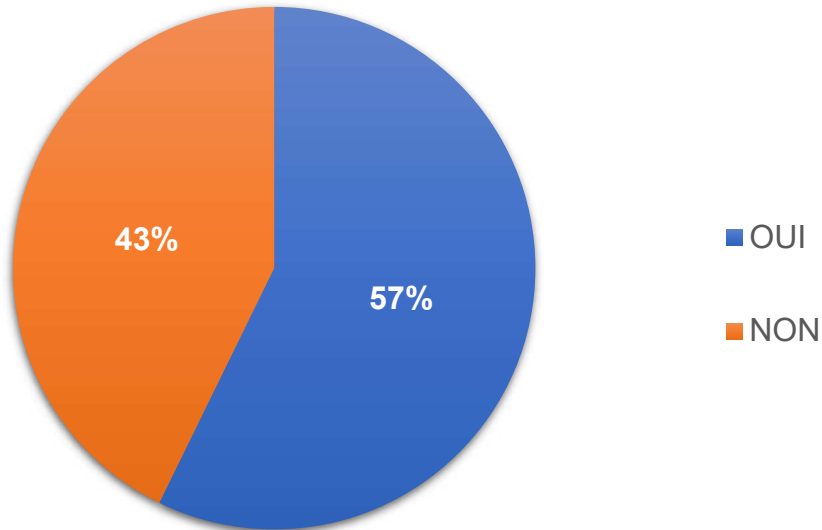
Le célibat géographique

Question :

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
. .
.



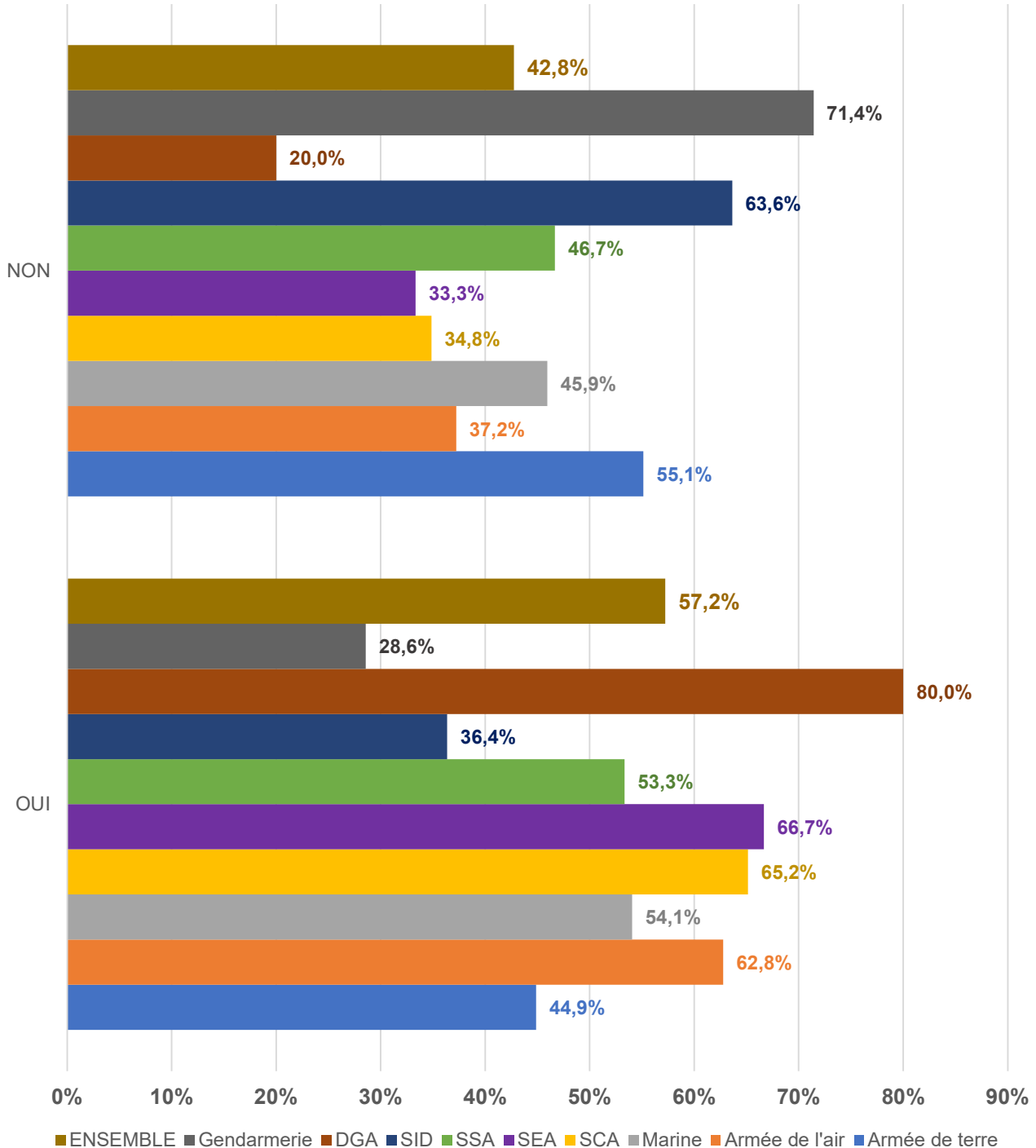
Le pourcentage de femmes-officiers ayant déjà réalisé du célibat géographique est élevé. Il augmente avec l'âge et le grade. Il est ainsi de 83,3% chez les Colonels.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.
.



Analyse :

Il y a de vraies différences entre les armées, directions et services.

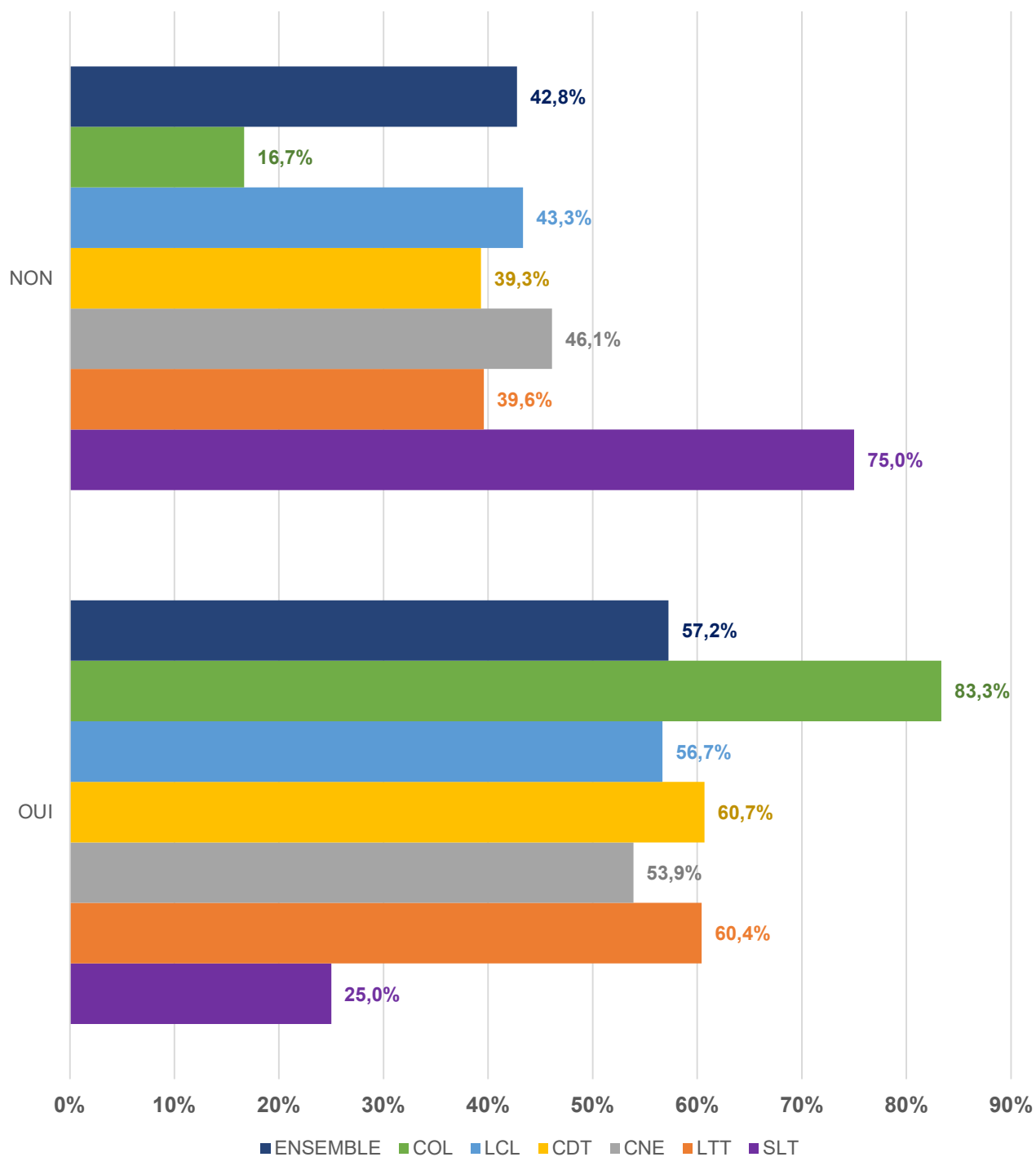
② Répartition en fonction du grade

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.

.



Analyse :

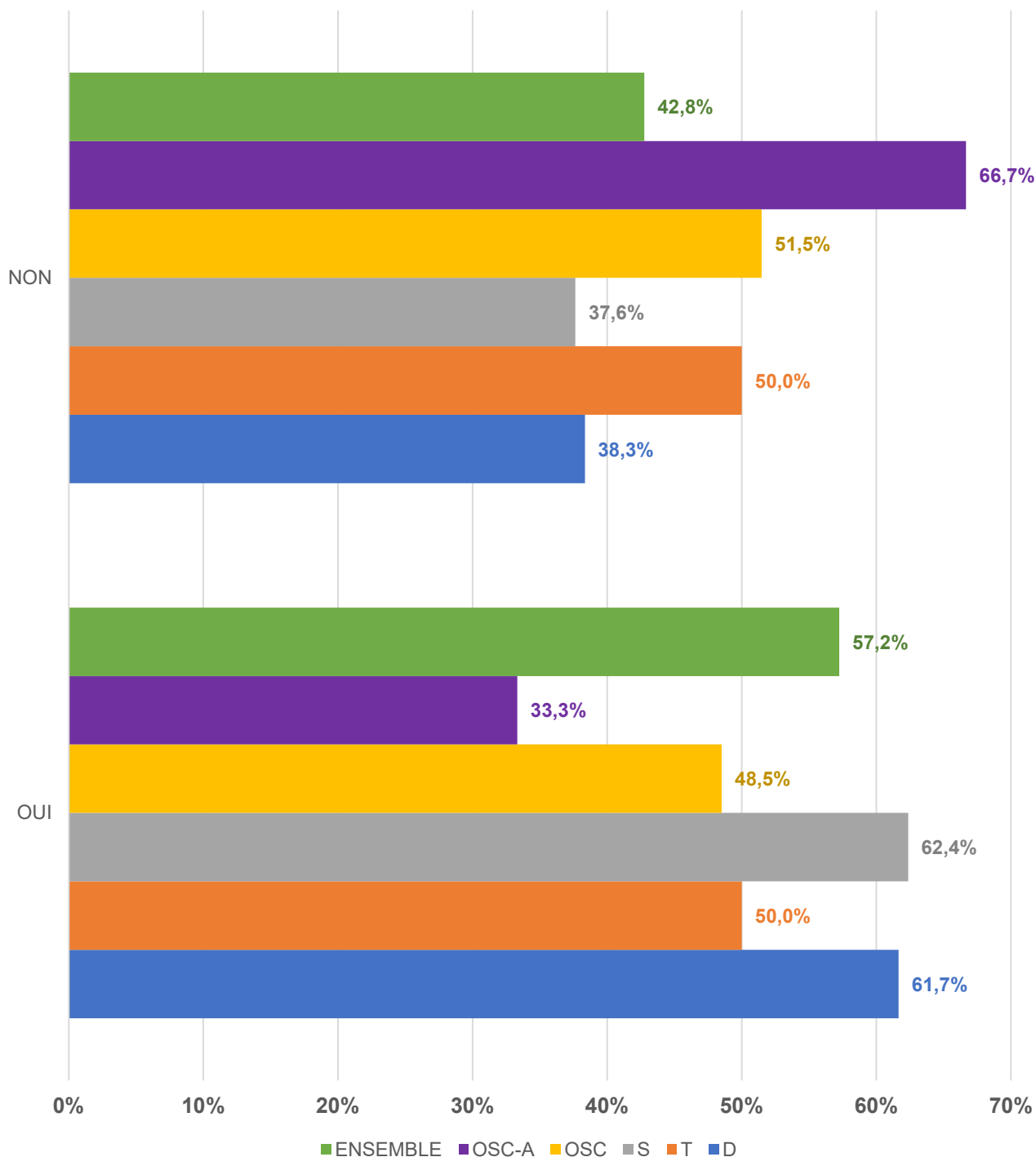
Chez les Colonels, le pourcentage de femmes-officiers ayant déjà réalisé du célibat géographique est très élevé : 83,3%.

③ Répartition en fonction du type de recrutement

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.
.



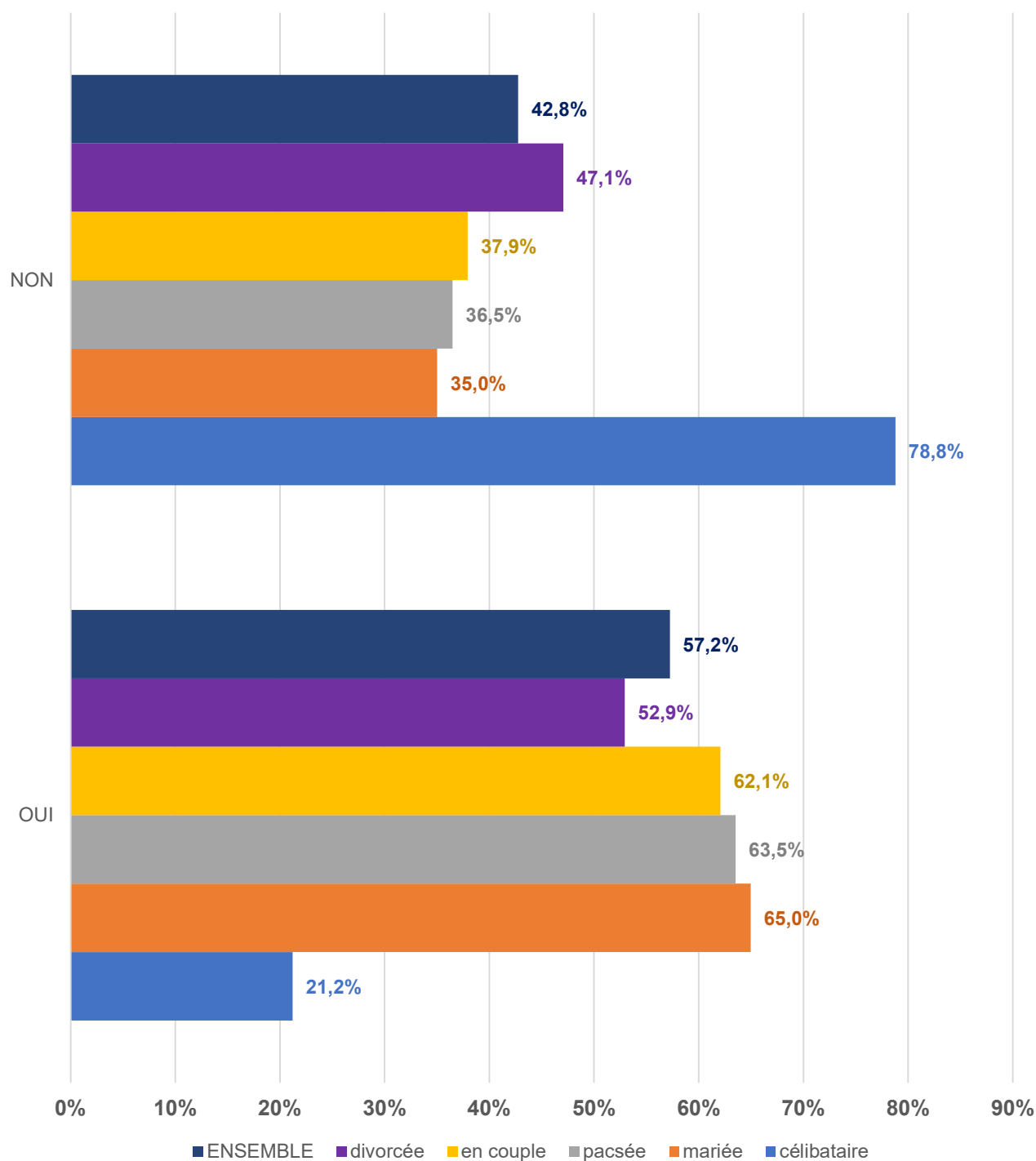
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.

.



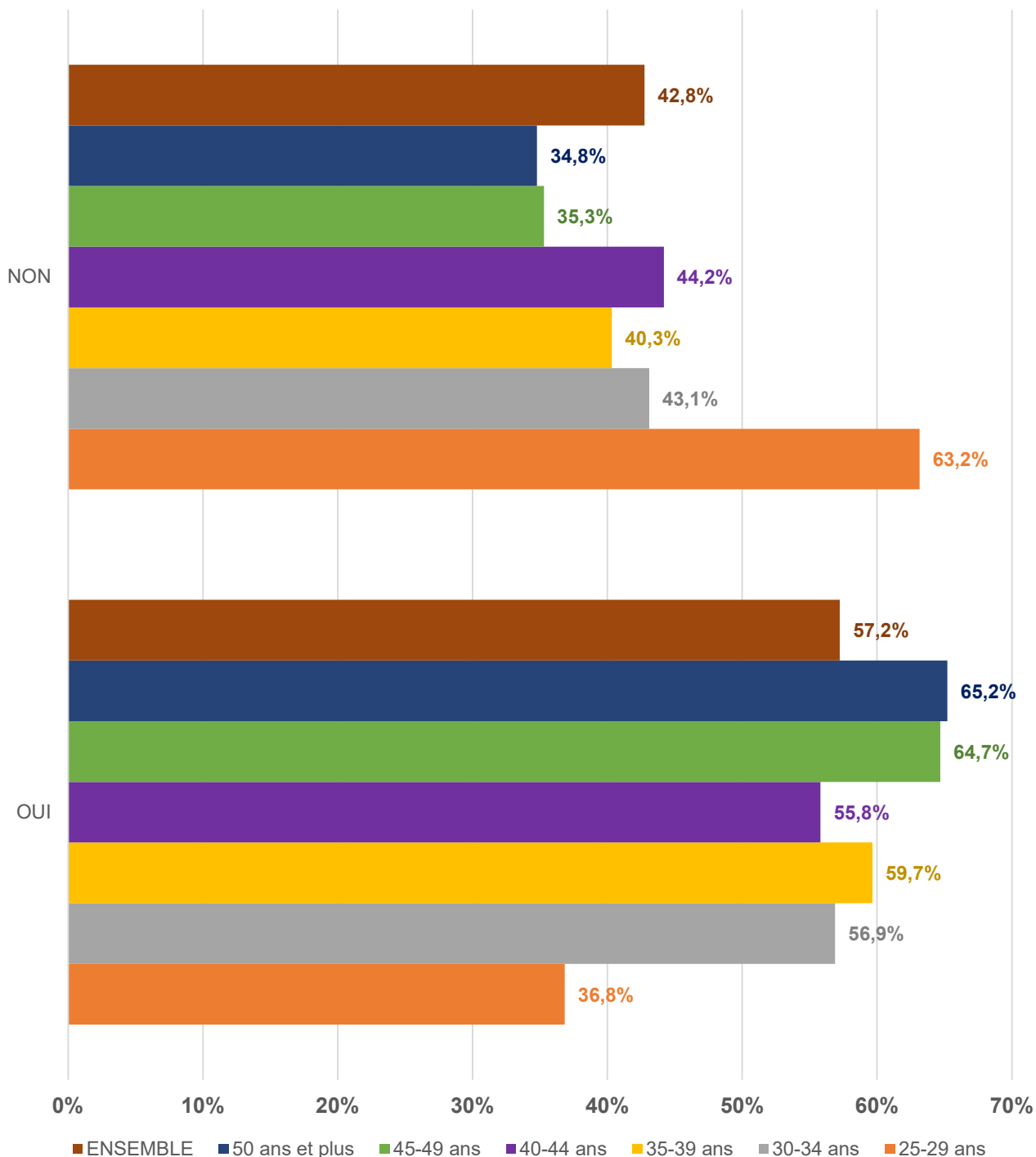
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.

.



Analyse :

Le pourcentage de femmes-officiers ayant déjà fait du célibat géographique a tendance à augmenter avec l'âge.

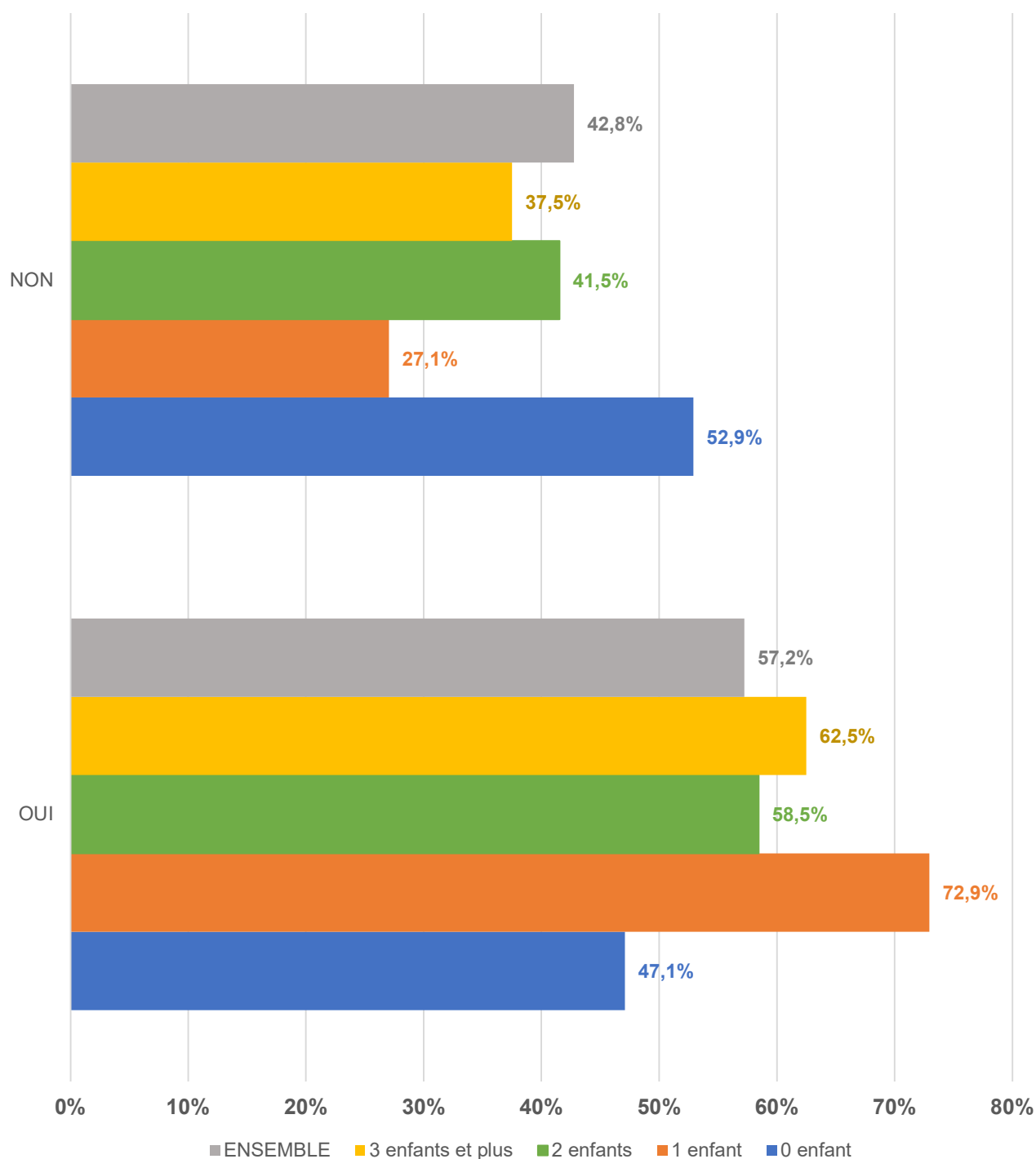
Sur la tranche d'âge 45 ans et plus : OUI à 64,9%

⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
.
.

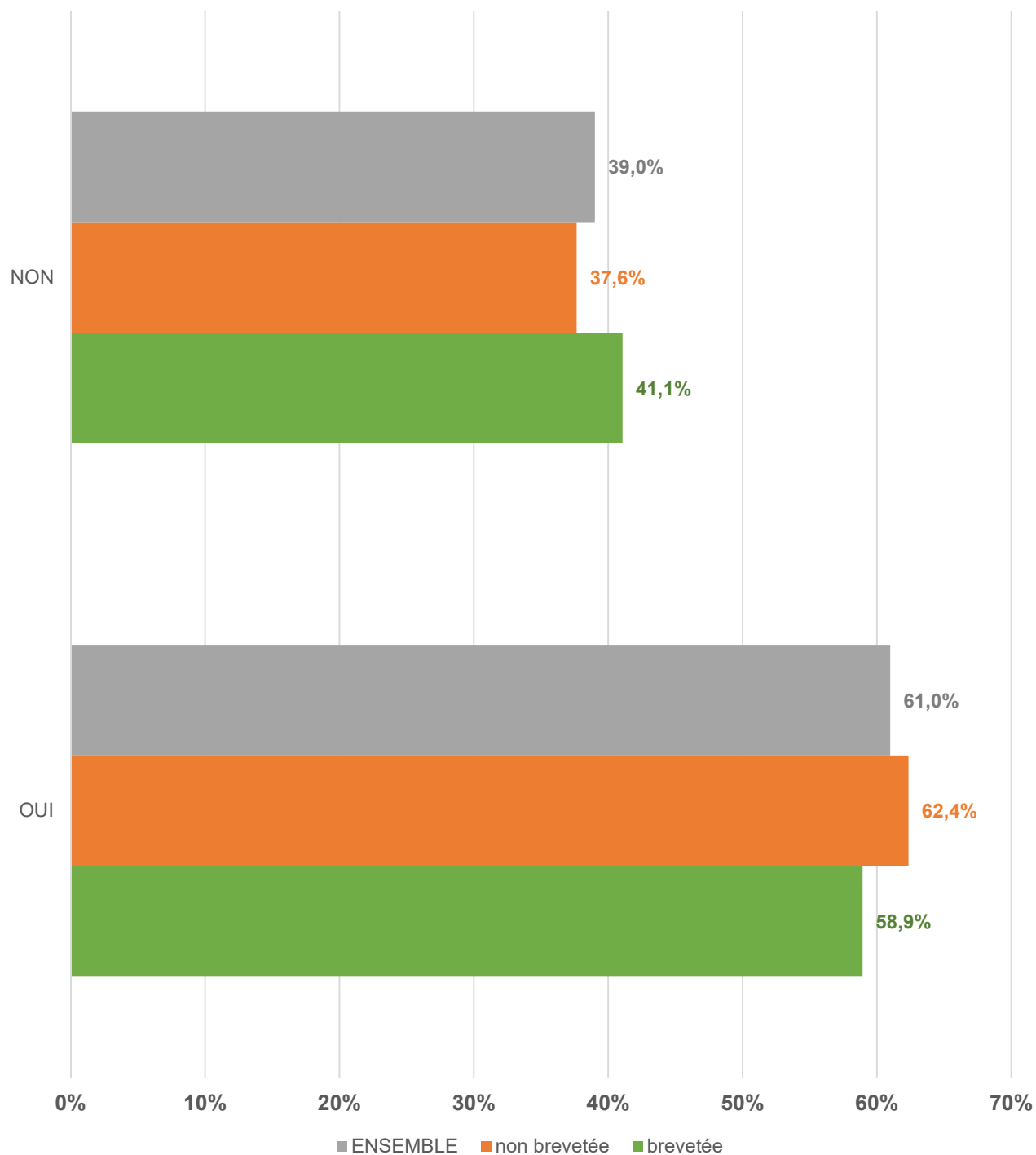


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
. .
.

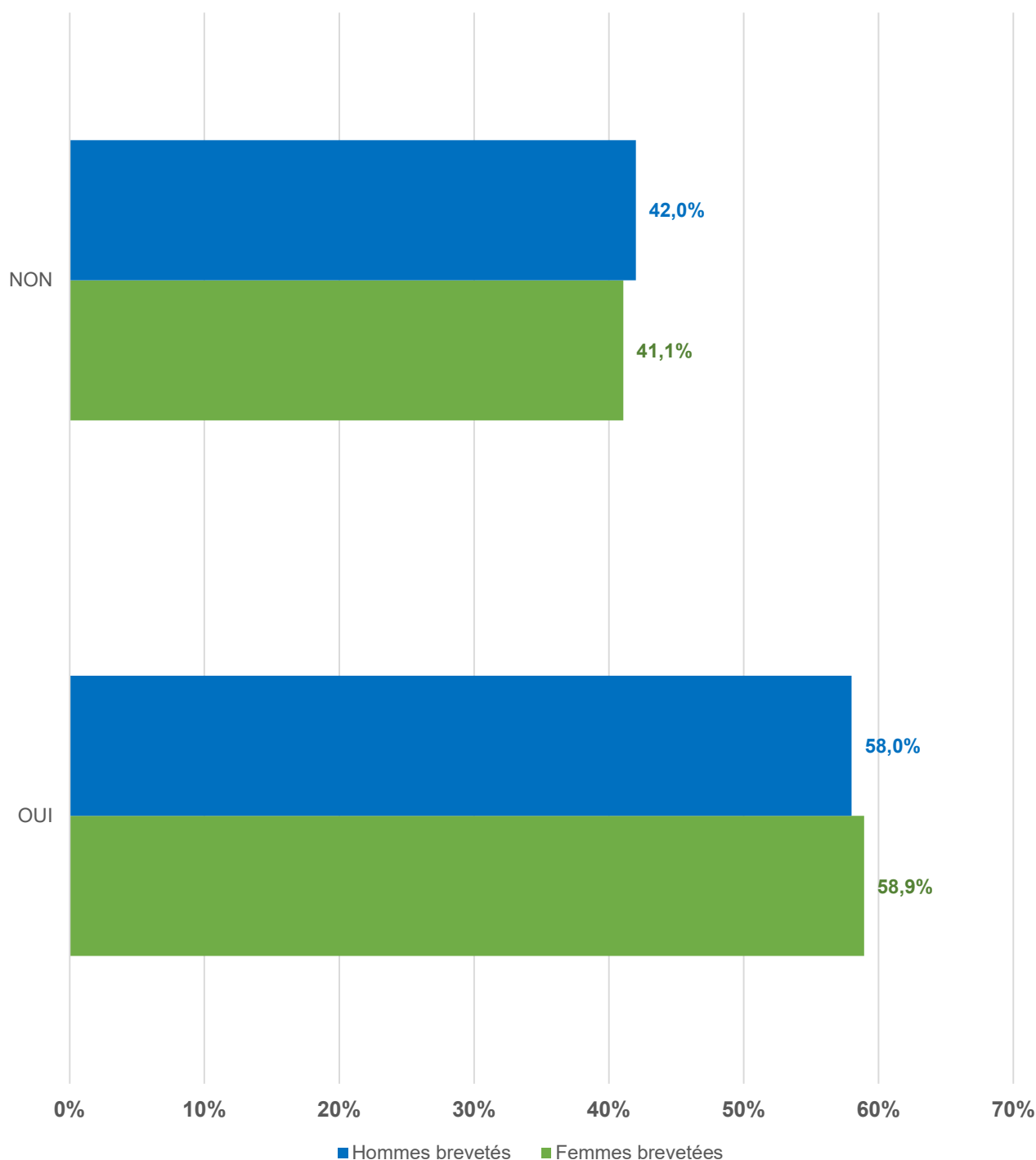


⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Avez-vous déjà fait du célibat géographique ?

2 réponses possibles : OUI ou NON

.
. .
.

**Analyse :**

Le pourcentage d'officiers ayant déjà fait du célibat géographique est quasiment identique entre hommes et femmes.

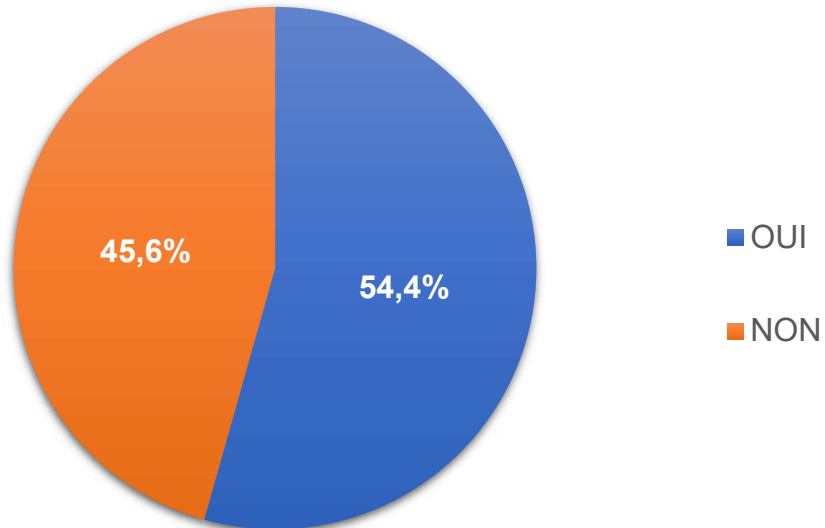
A3 Le célibat géographique - Pensez-vous devoir en faire/refaire?

Question :

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



Une majorité des femmes-officiers pensent qu'elles devront refaire du célibat géographique.

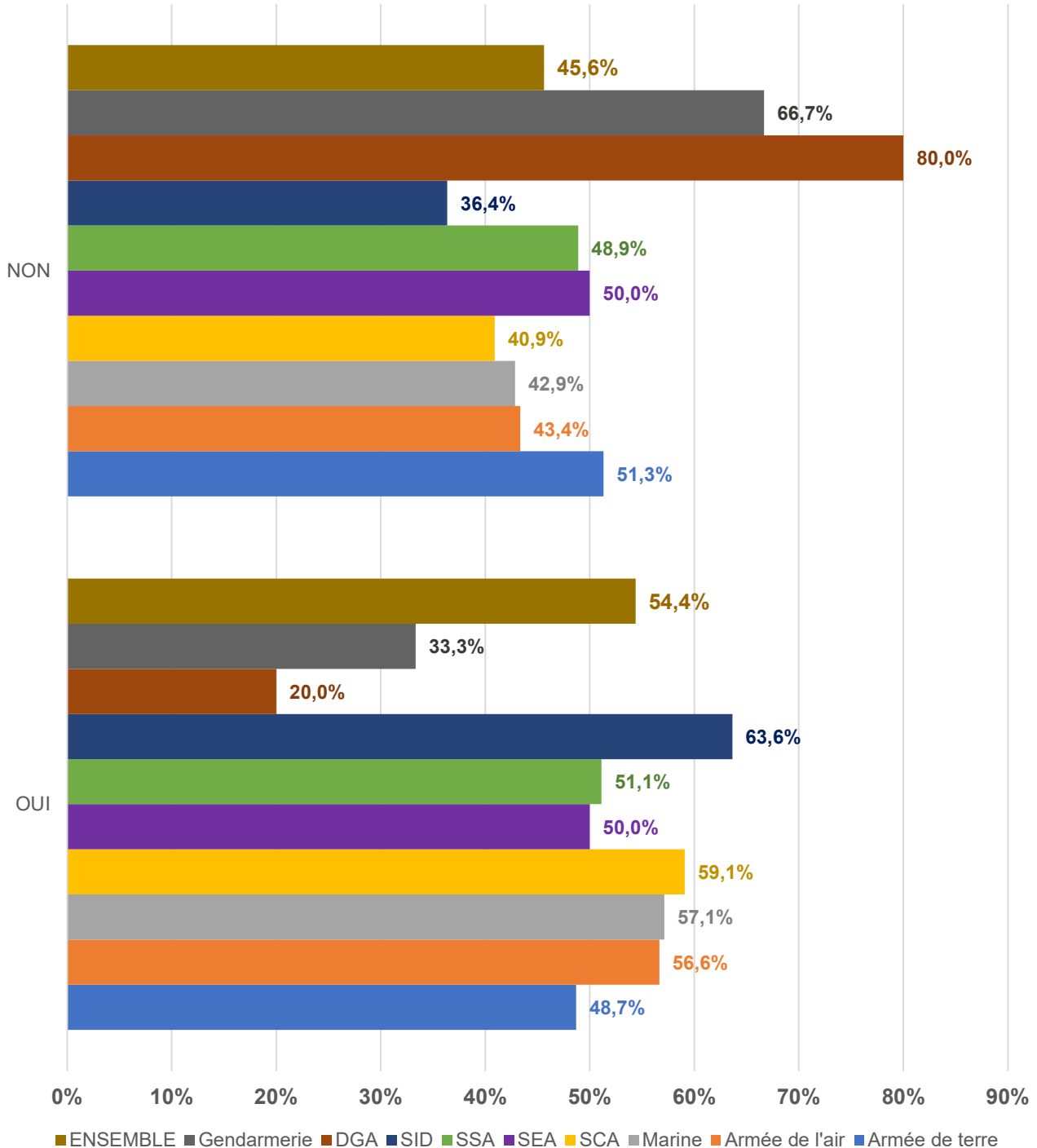
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



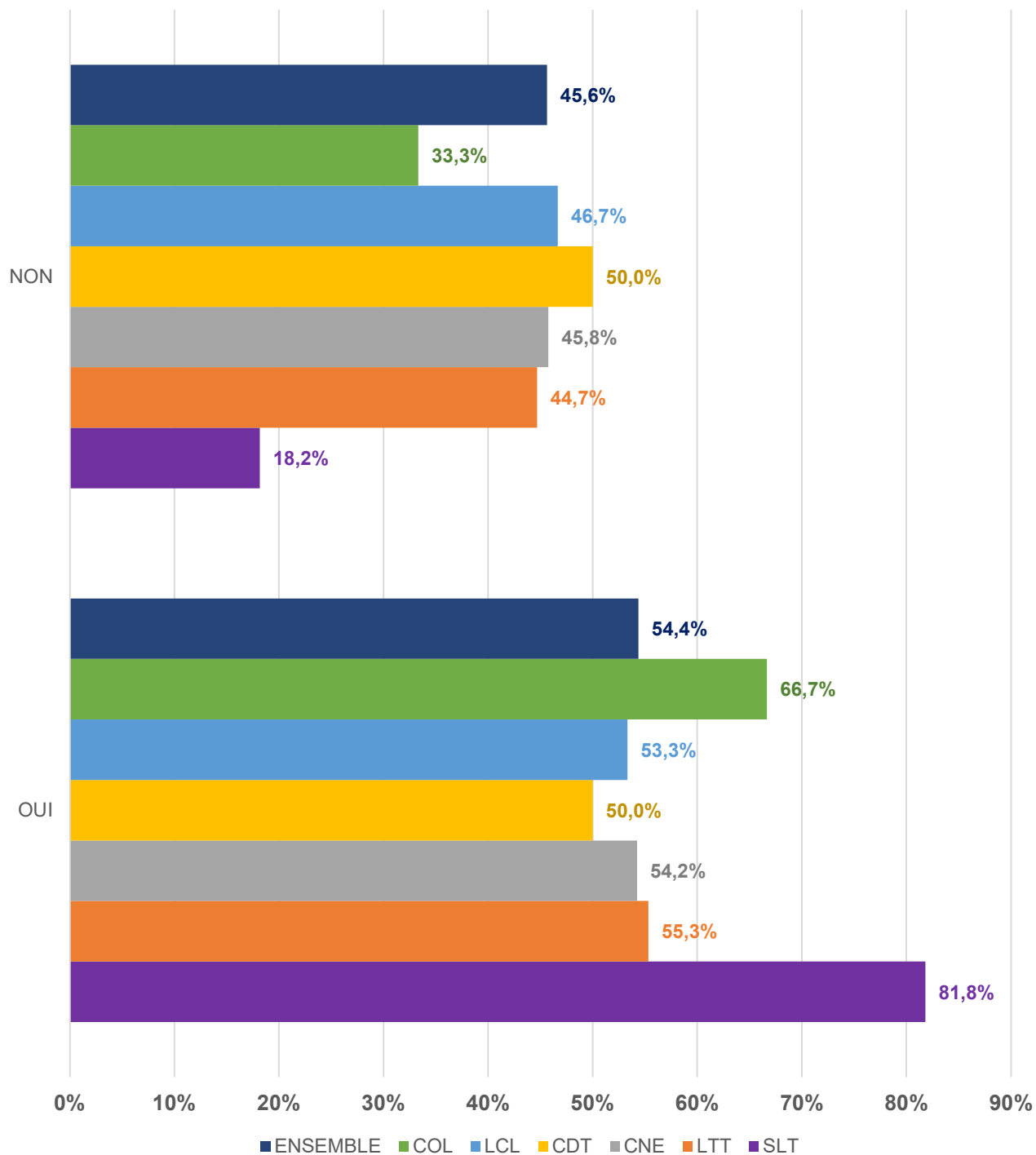
② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



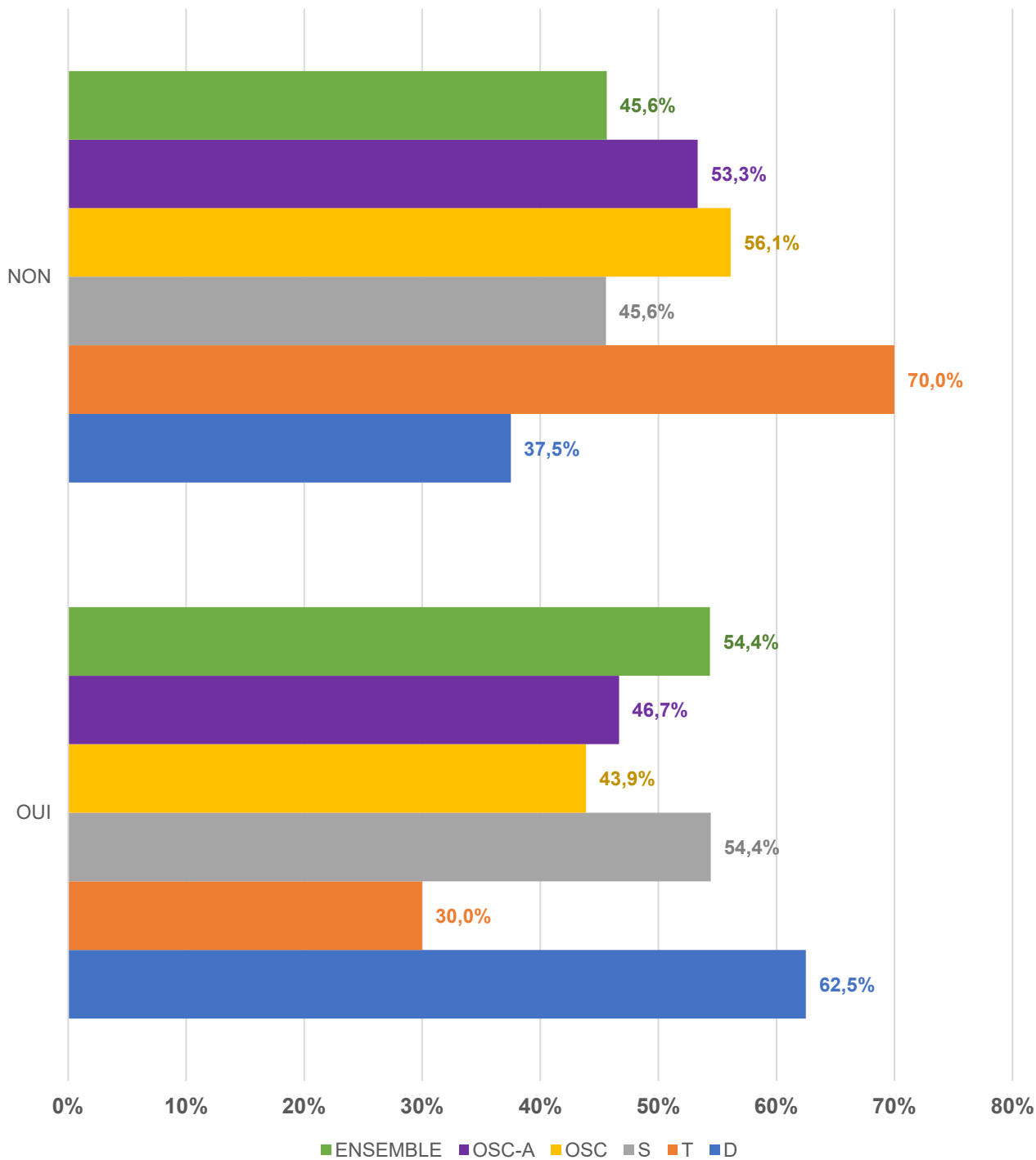
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



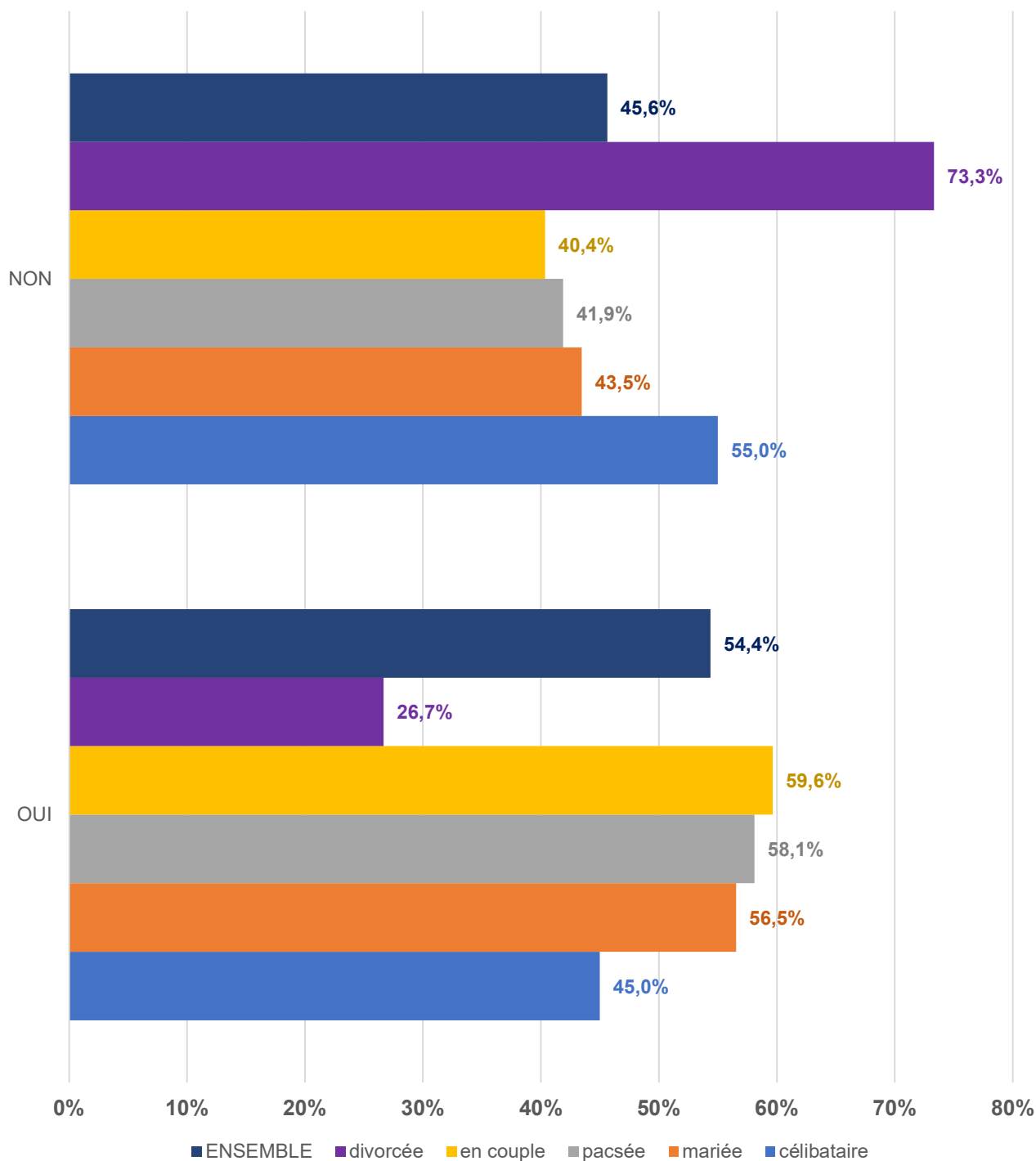
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



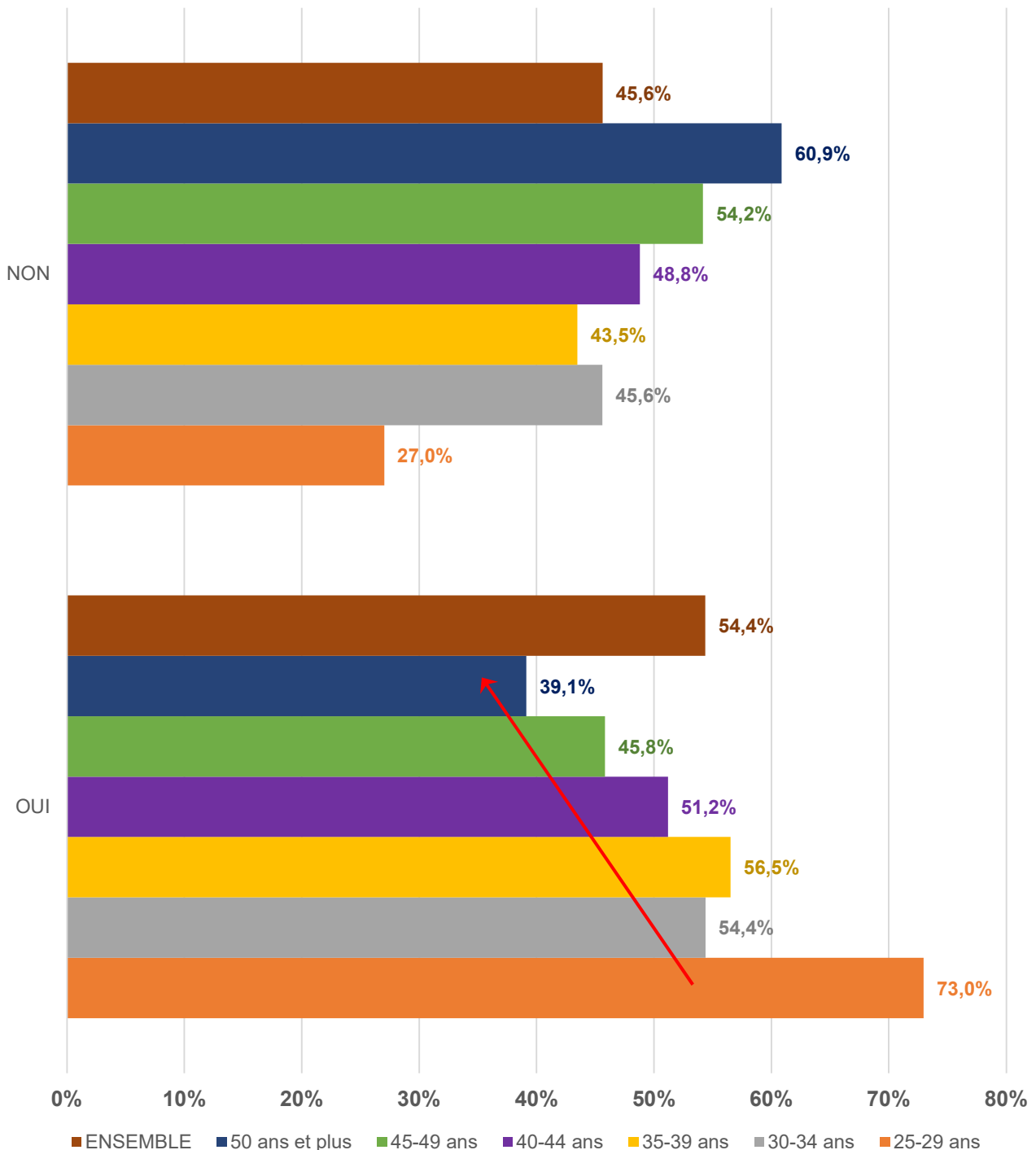
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



Analyse :

De manière générale, plus les femmes-officiers sont âgées, moins elles pensent qu'elles auront à faire ou refaire du célibat géographique dans le futur.

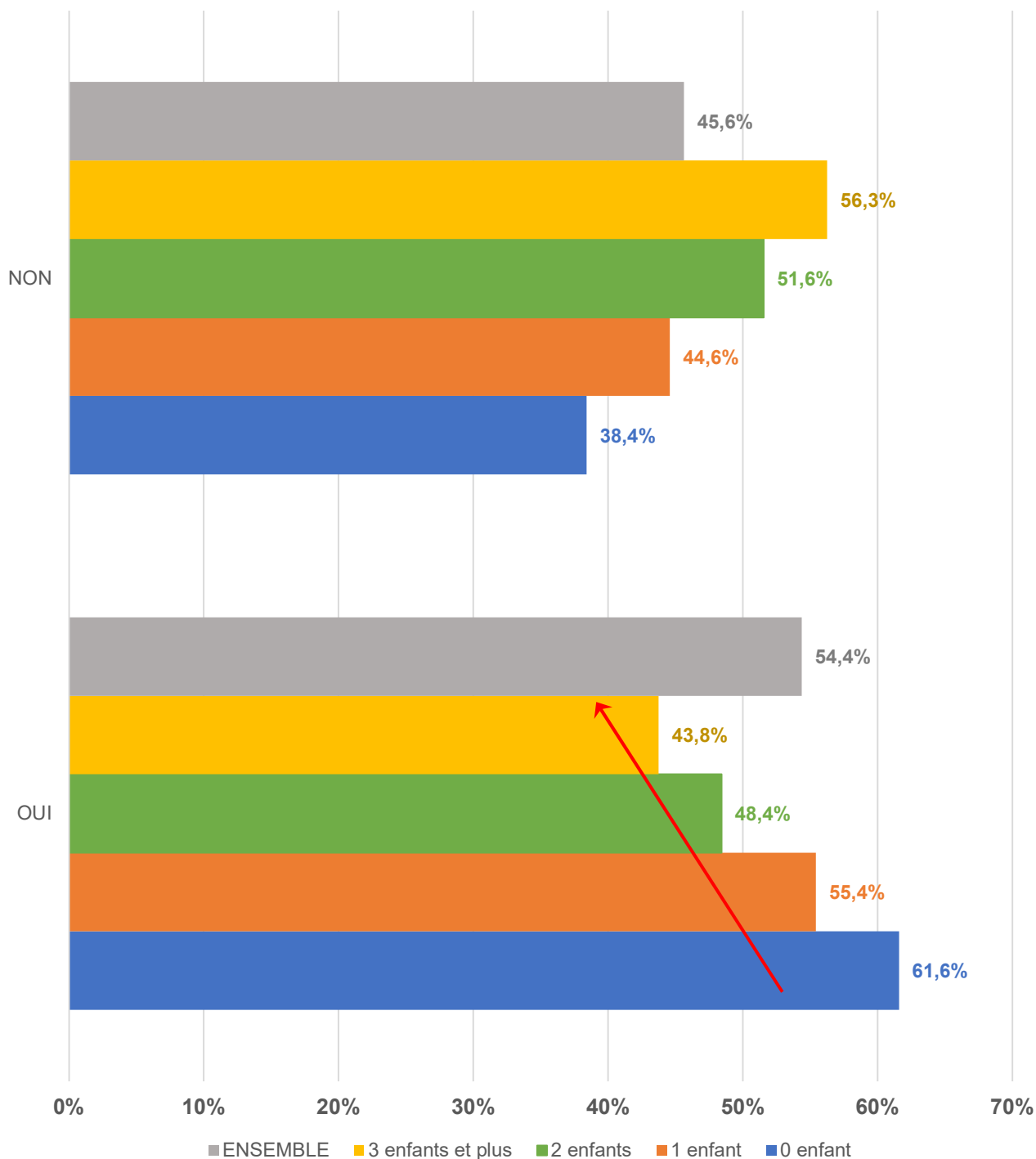
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



Analyse :

De manière générale, plus les femmes-officiers ont d'enfants, moins elles pensent qu'elles auront à faire ou refaire du célibat géographique dans le futur.

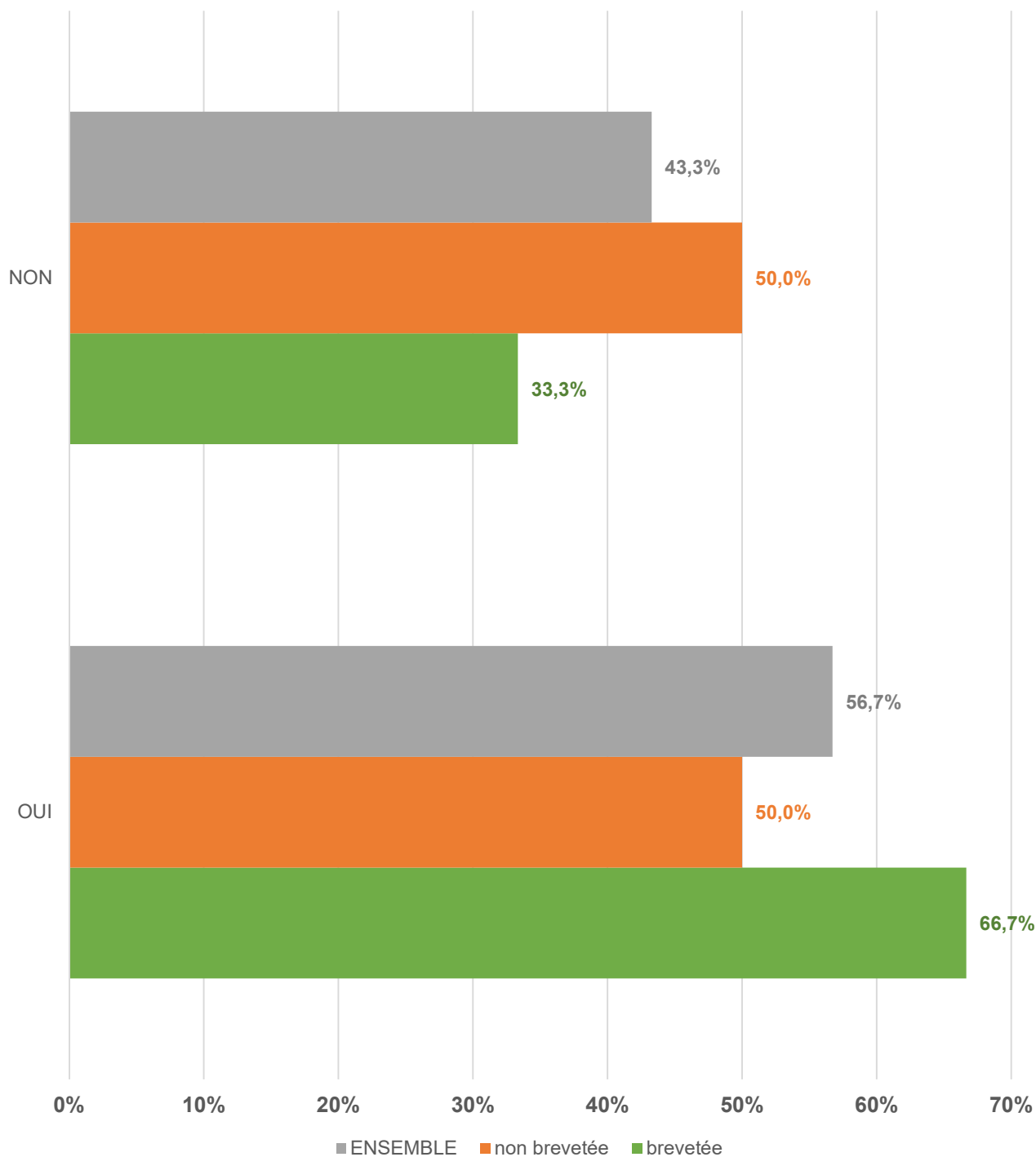
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.

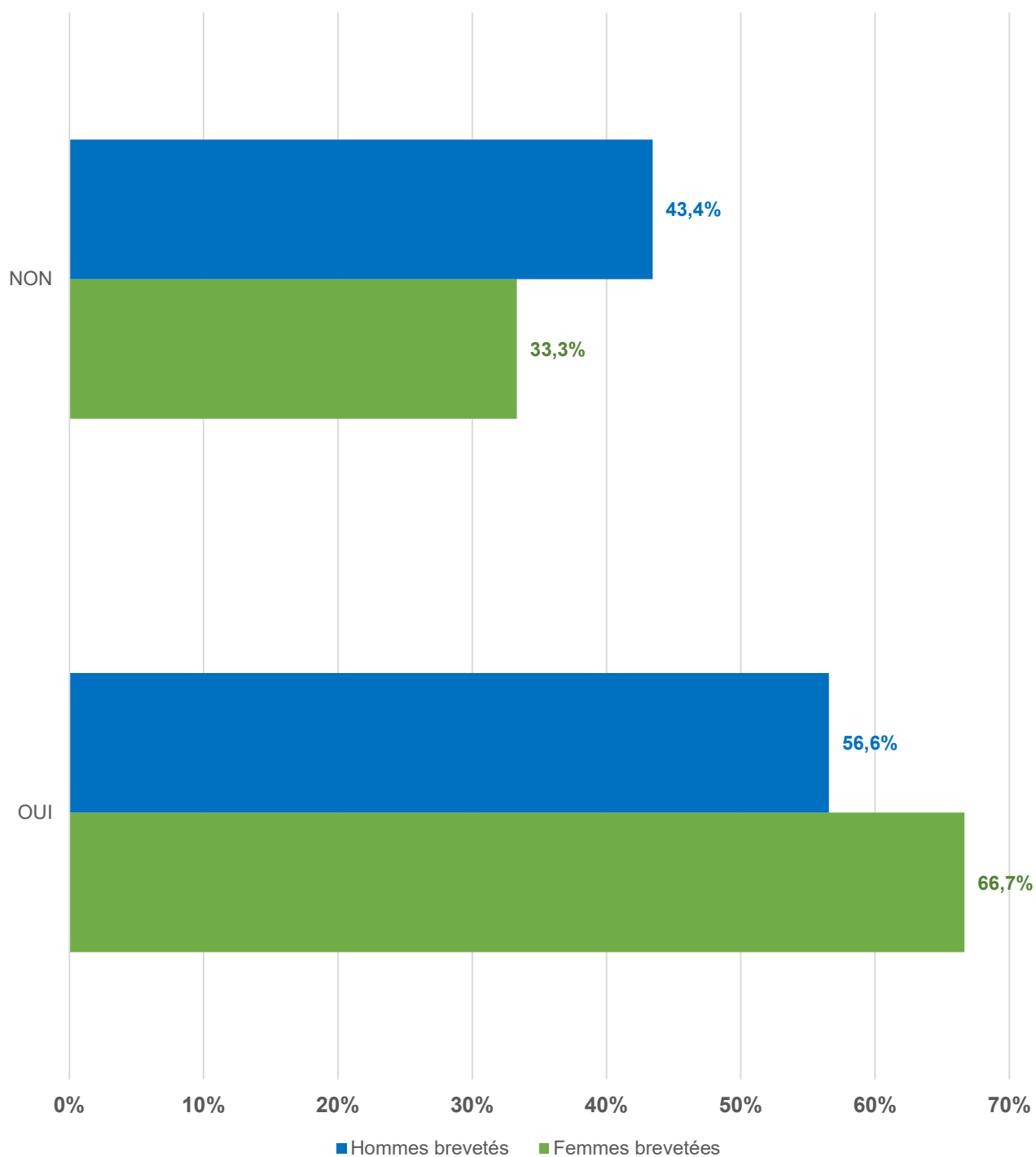


⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous que vous devrez faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
. . .



A4

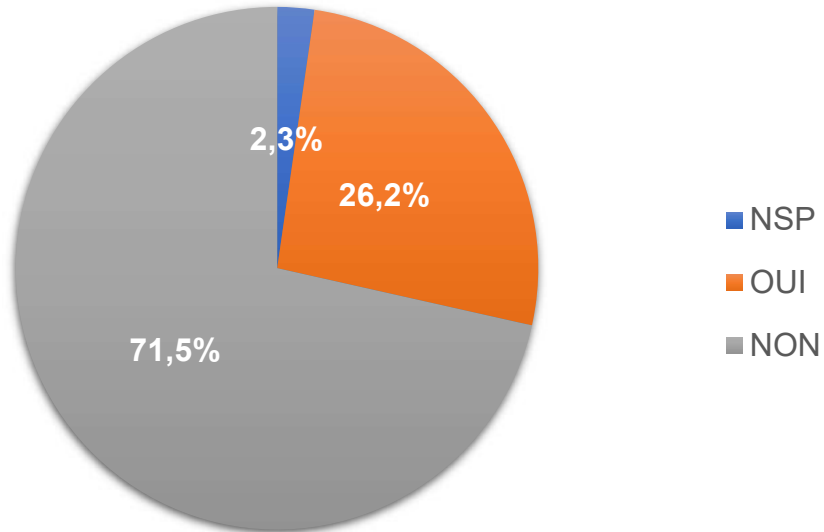
Le célibat géographique - Etes vous prêt à en faire/refaire?

Question :

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
. .



Alors que 54,4% des femmes pensent qu'elles devront faire ou refaire du célibat géographique (cf. A3), elles ne sont que 26,2% à se déclarer prêtes à en faire ou refaire.

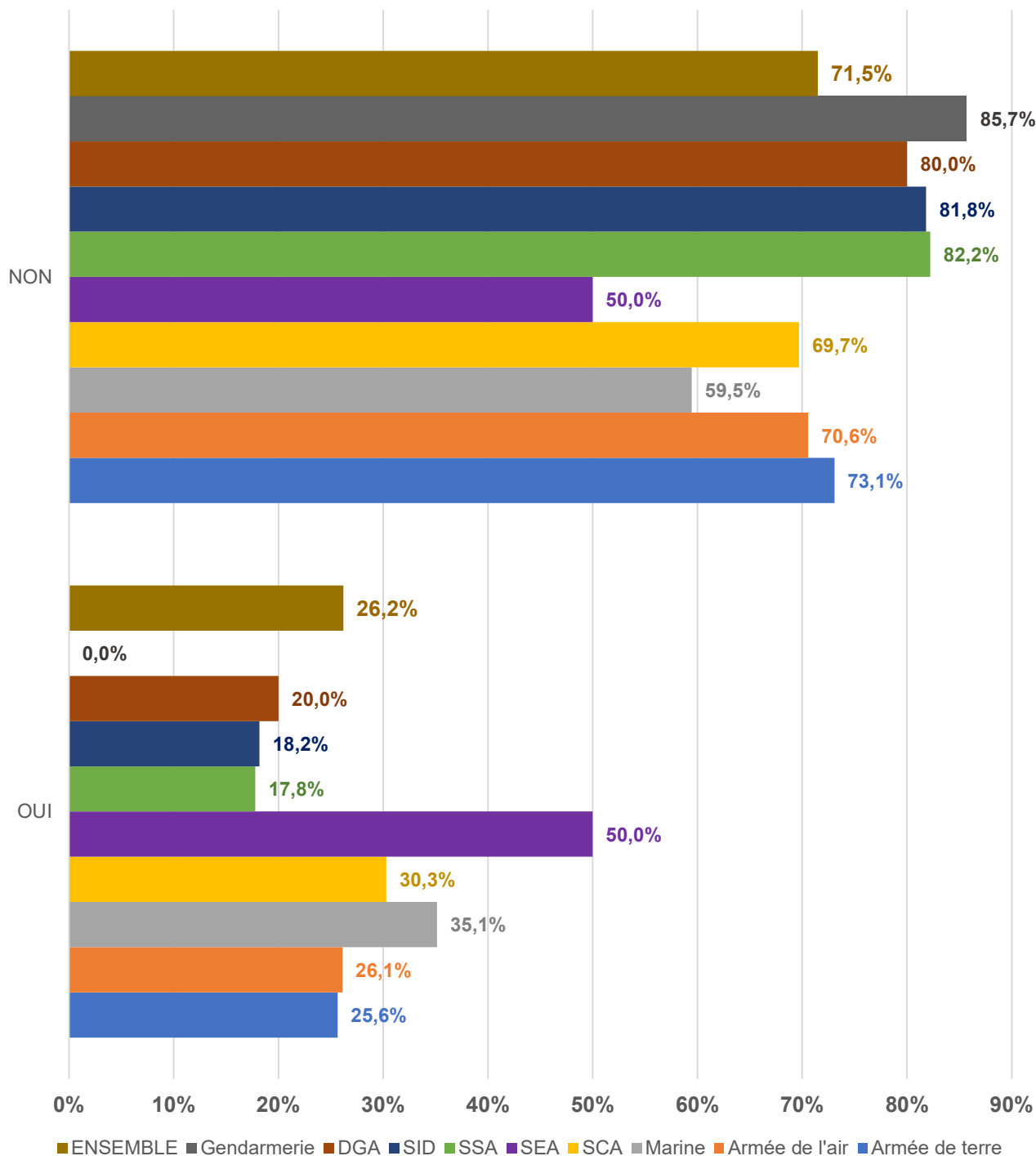
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



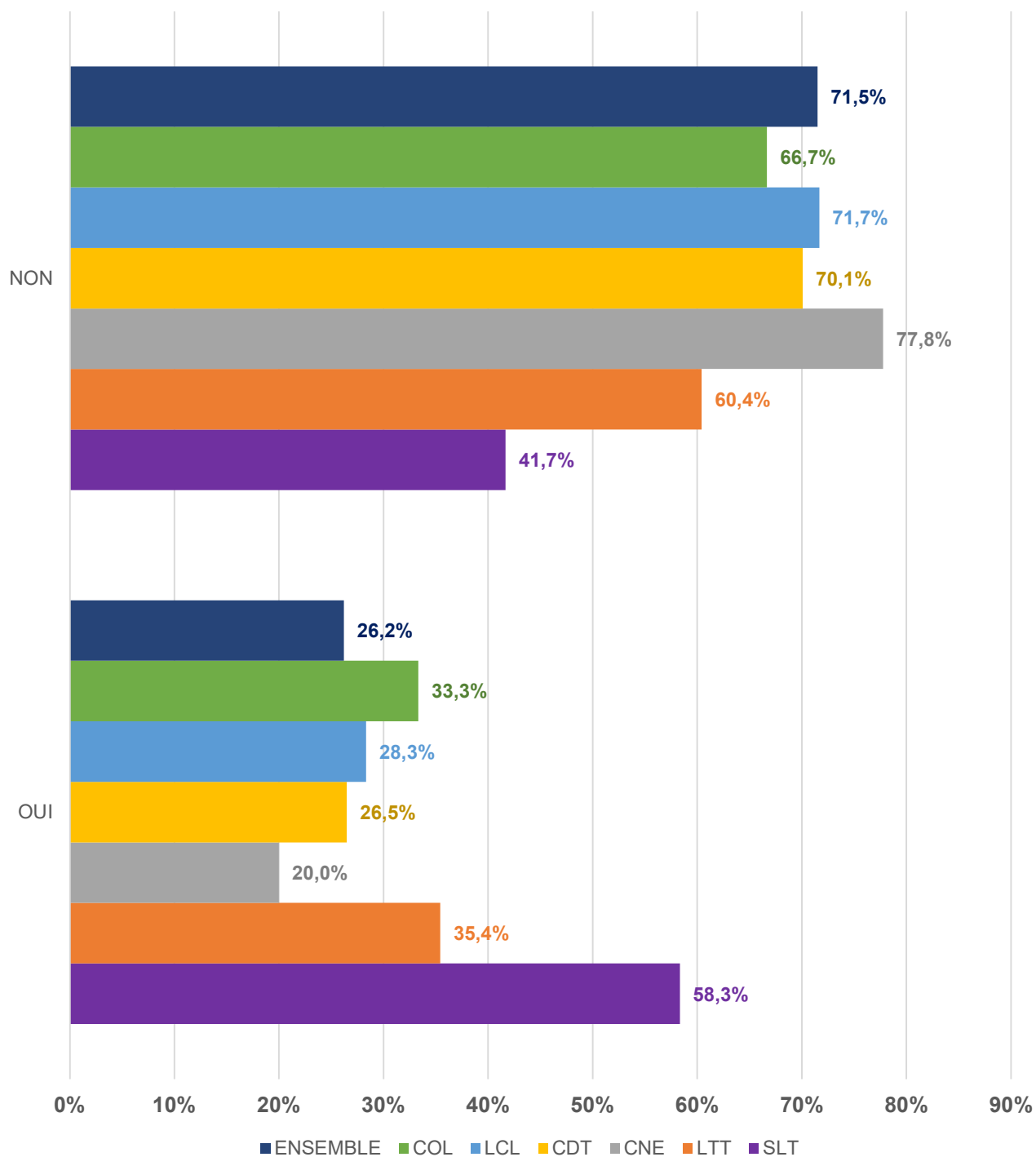
② Répartition en fonction du grade

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



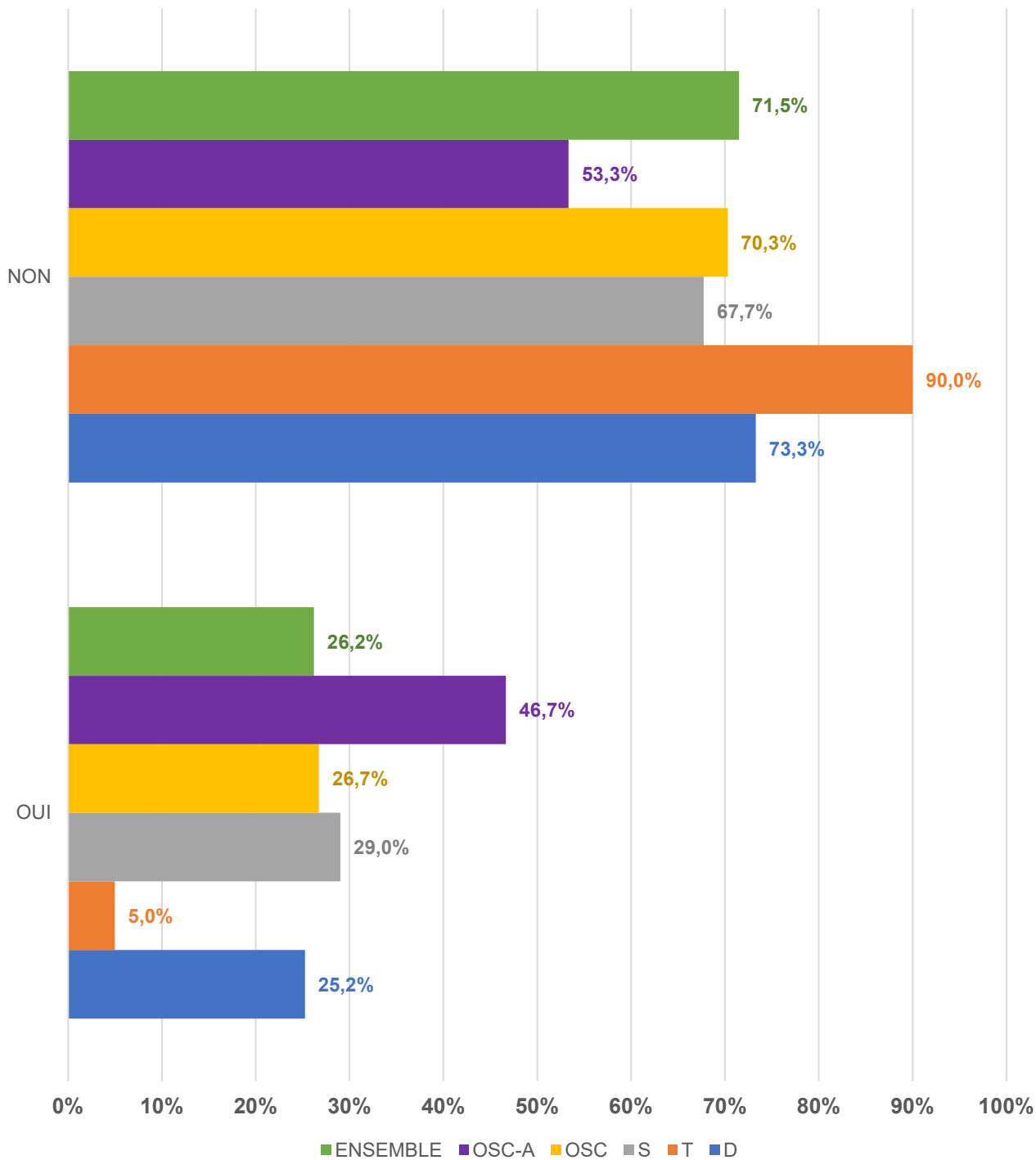
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



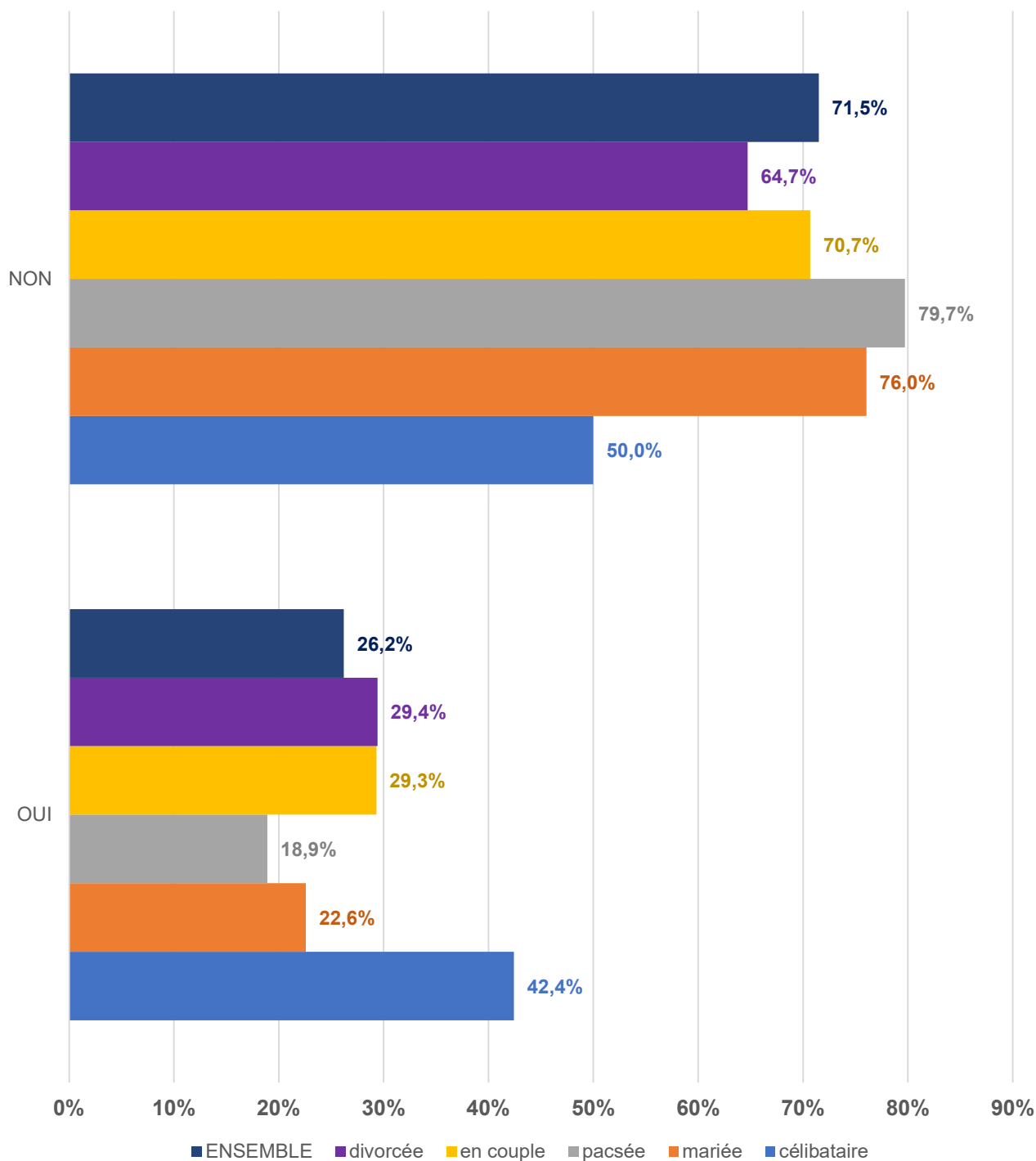
④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

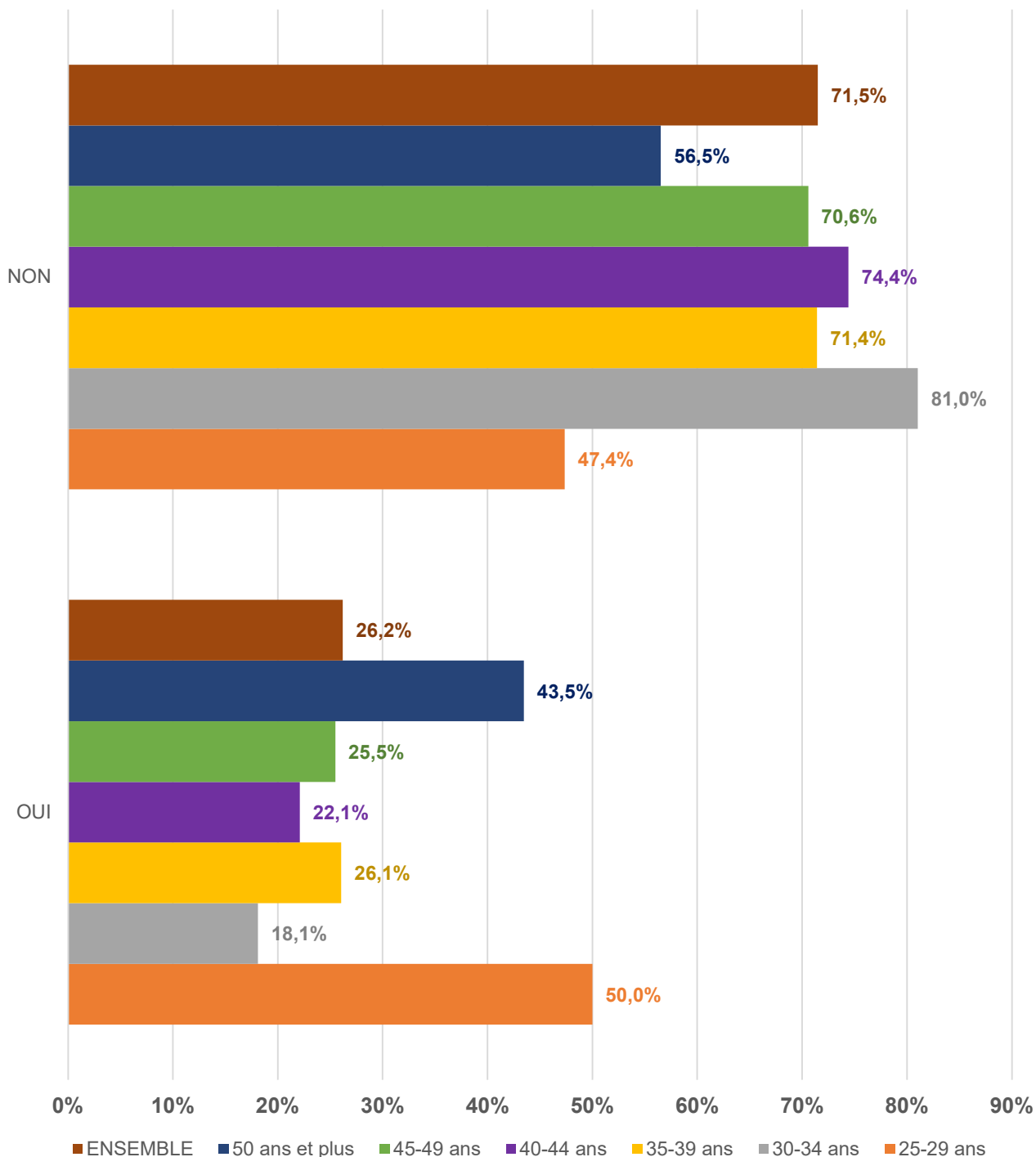
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON



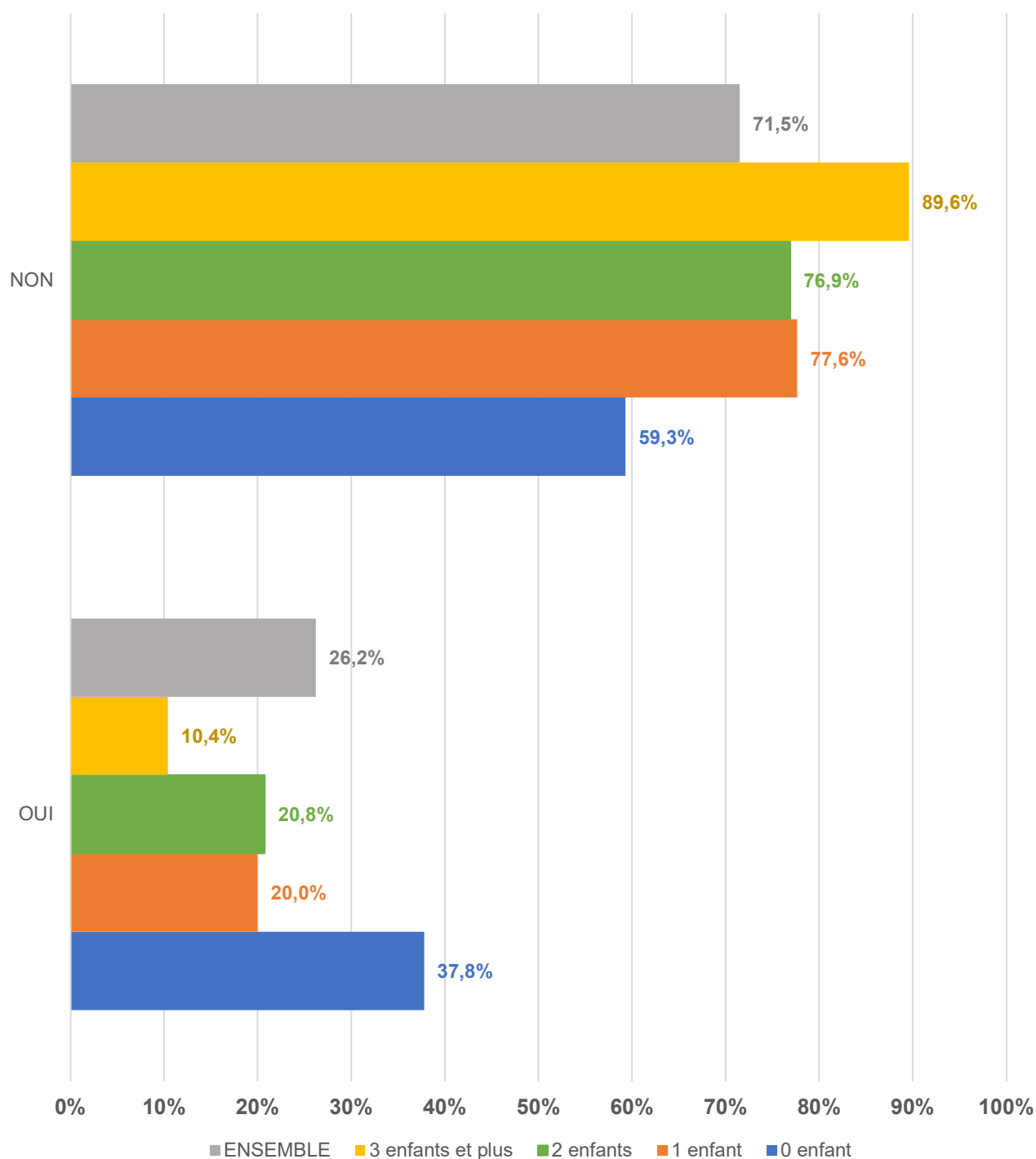
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



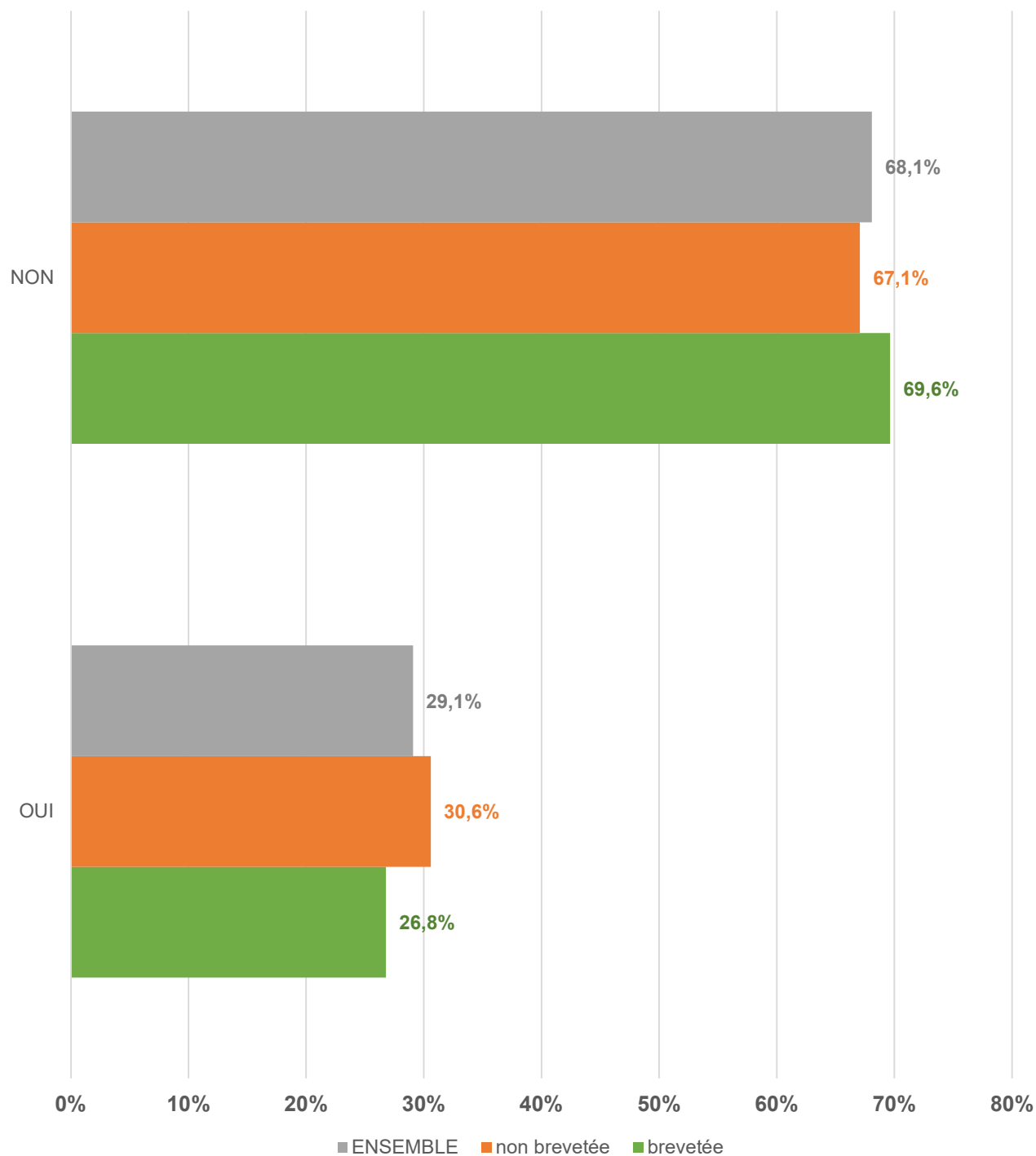
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



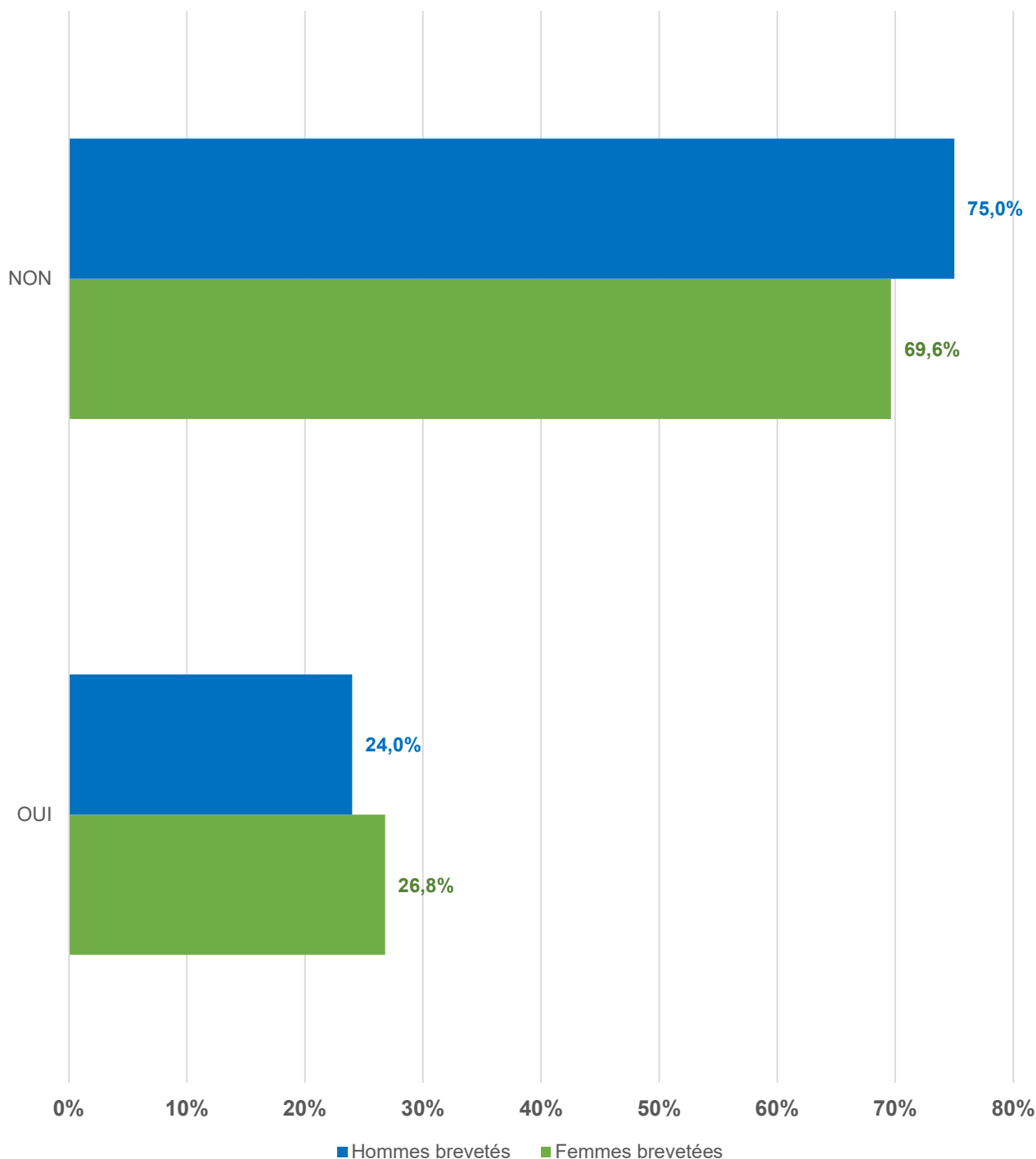
⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Etes vous prête à faire/refaire du célibat géographique dans les années à venir?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



Analyse :

Le pourcentage d'officiers prêts à faire ou refaire du célibat géographique est aussi faible chez les brevetés. Il est très proche entre hommes et femmes, et même un peu plus faible chez les hommes que les femmes

A5

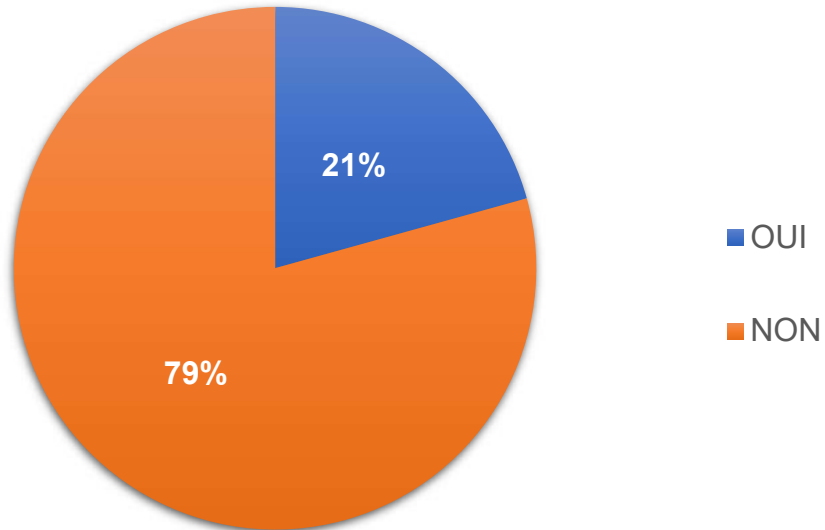
Le divorce

Question :

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

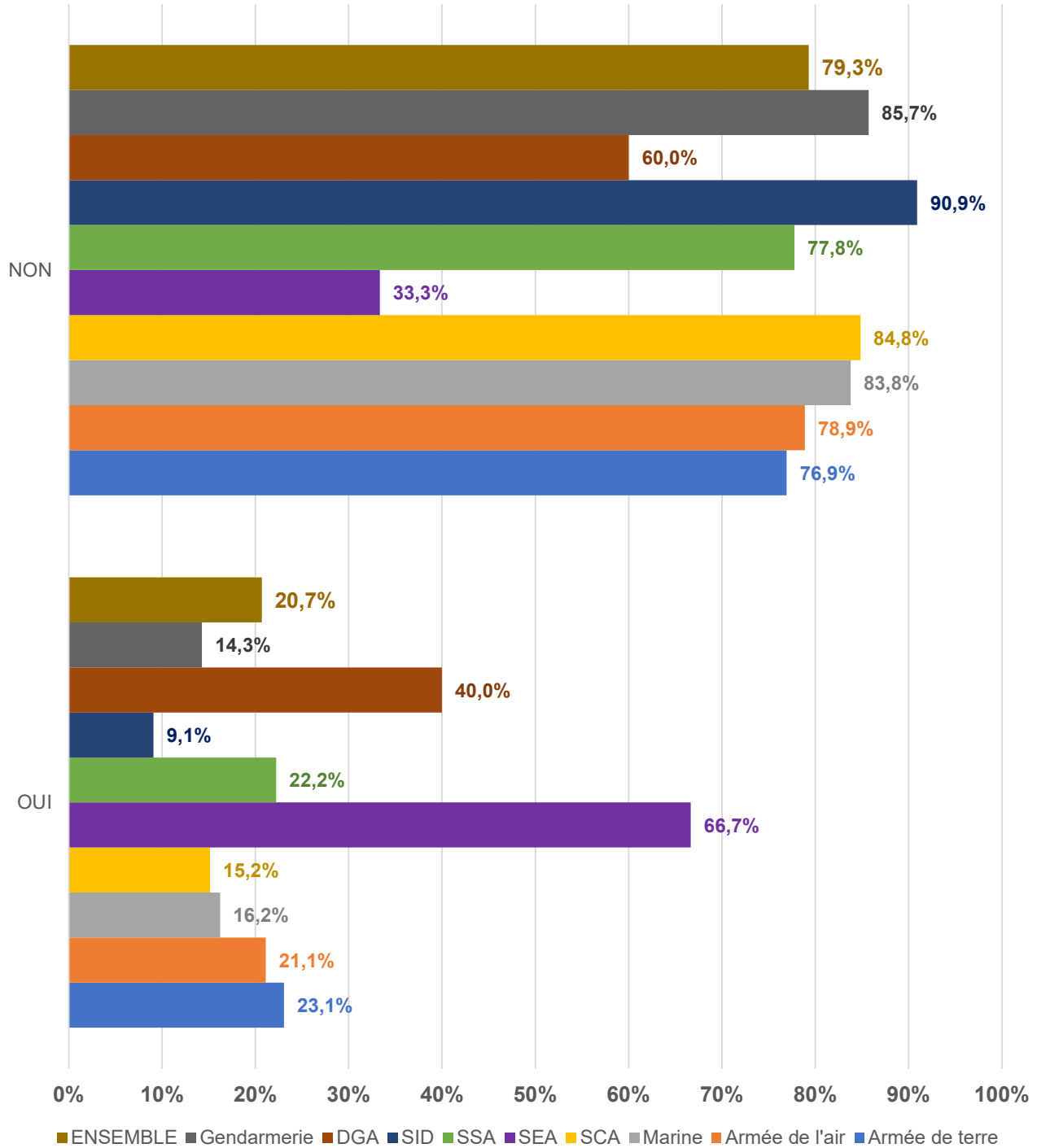
.
. .
.



① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?
 2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
 .
 .

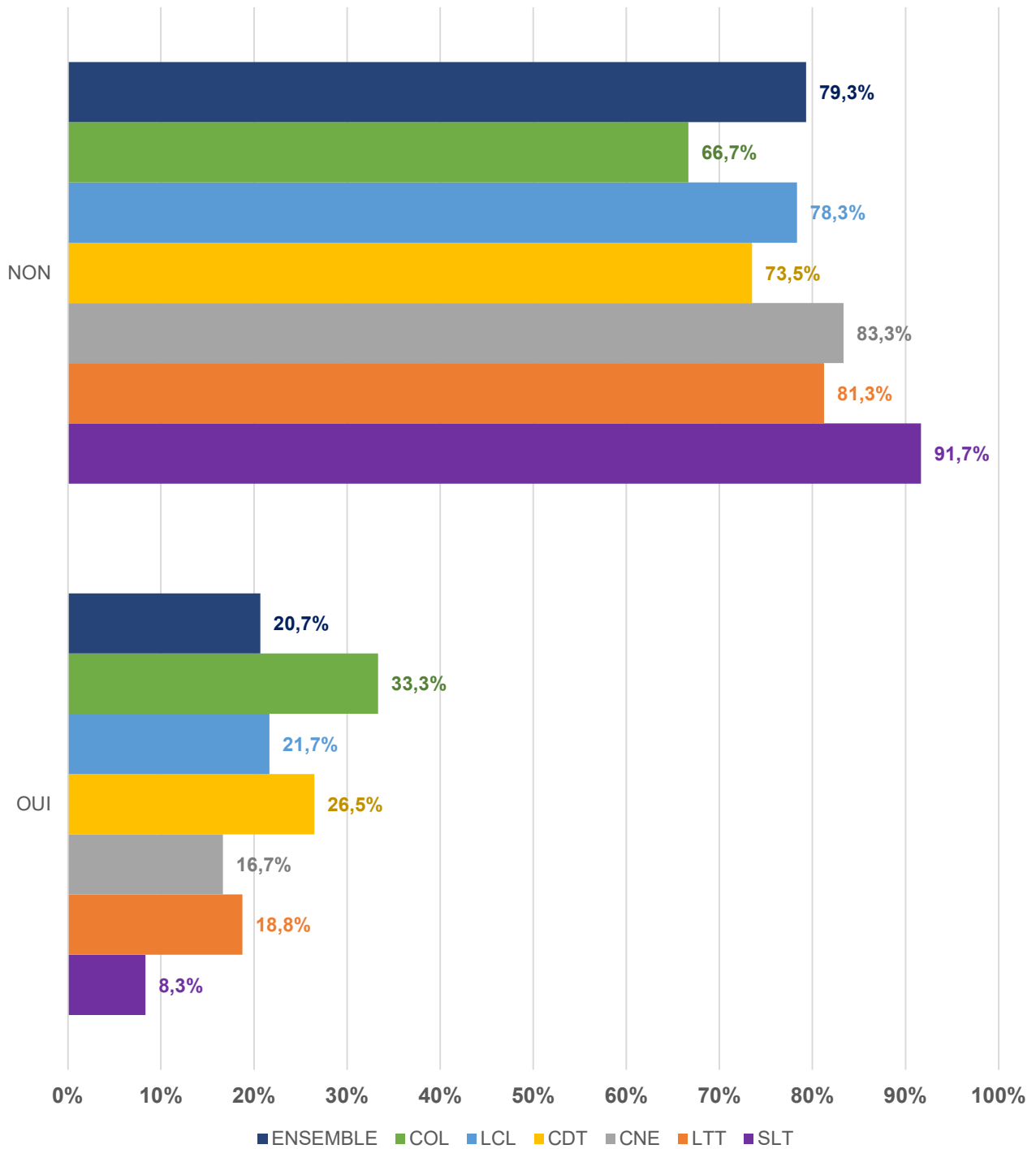


② Répartition en fonction du grade

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
.
.

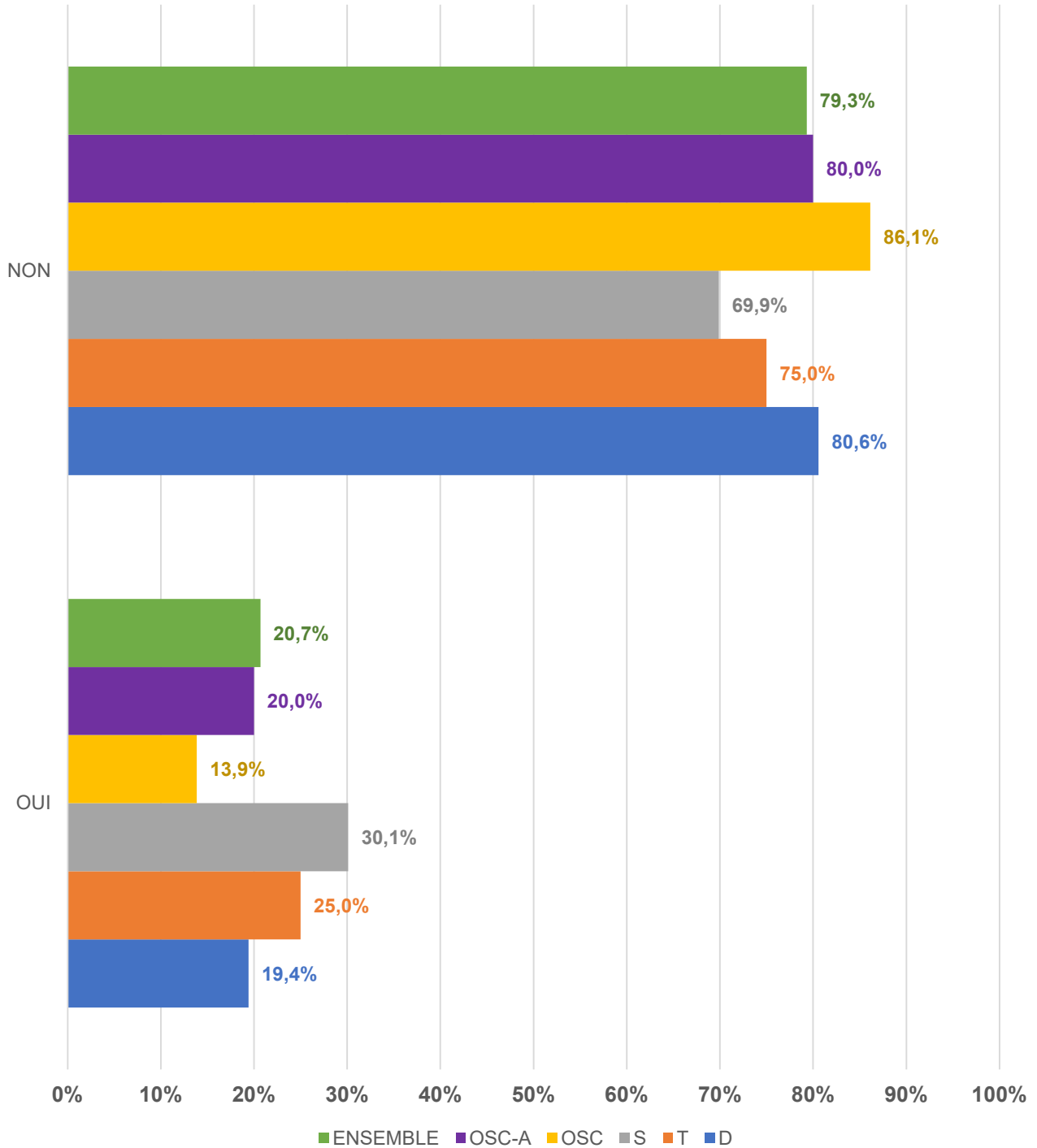


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
.
.



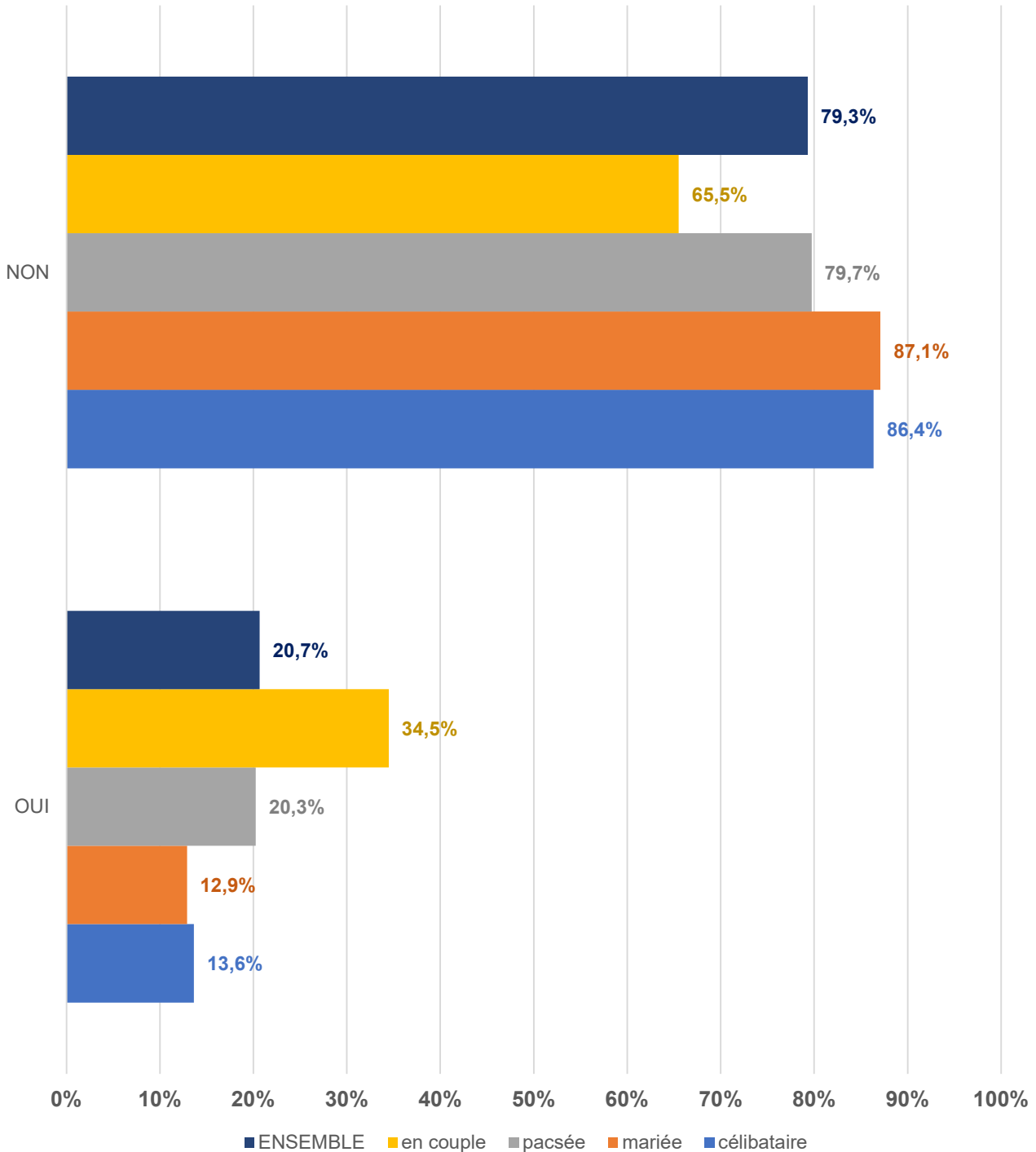
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
.

.



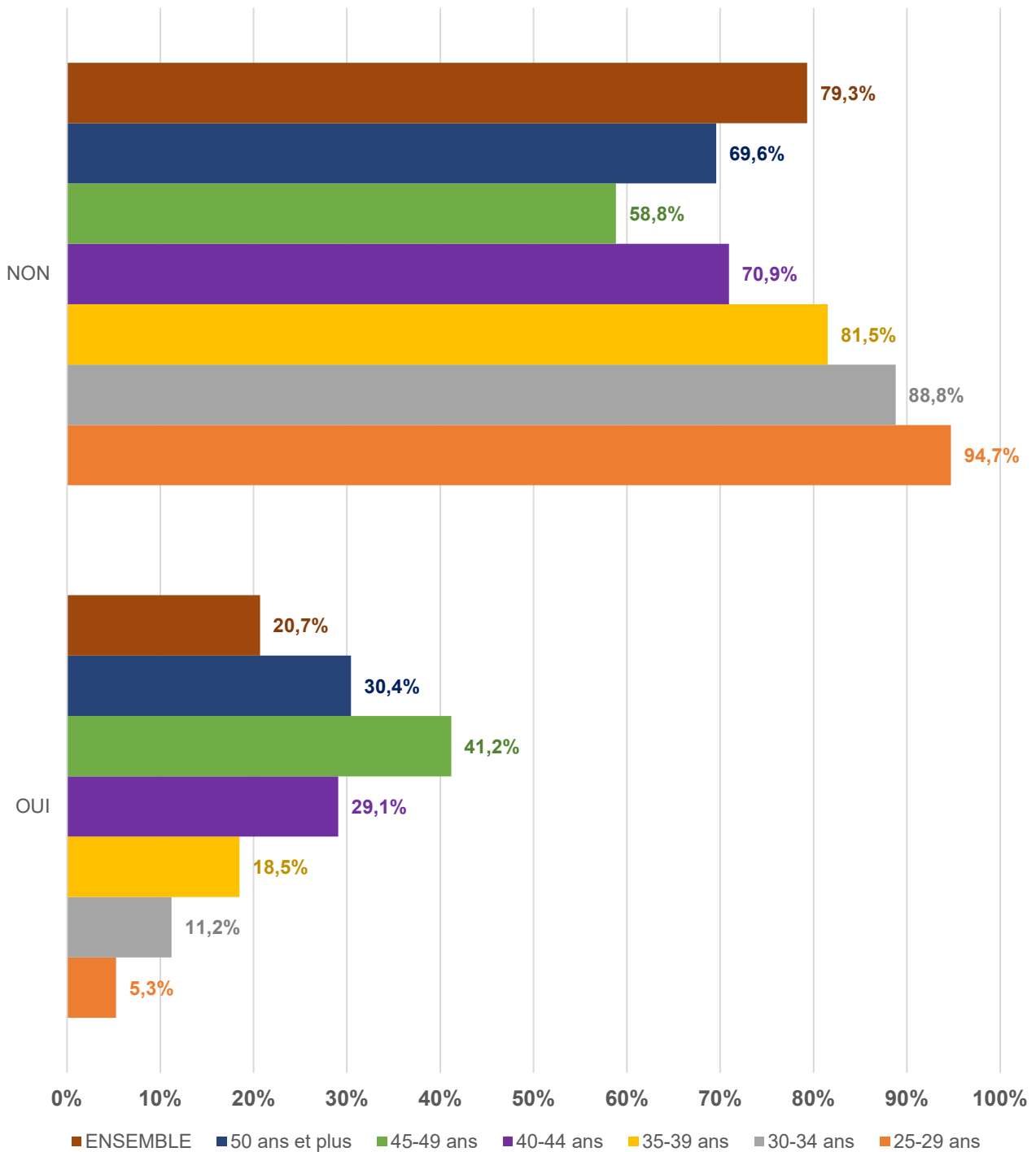
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
.

.

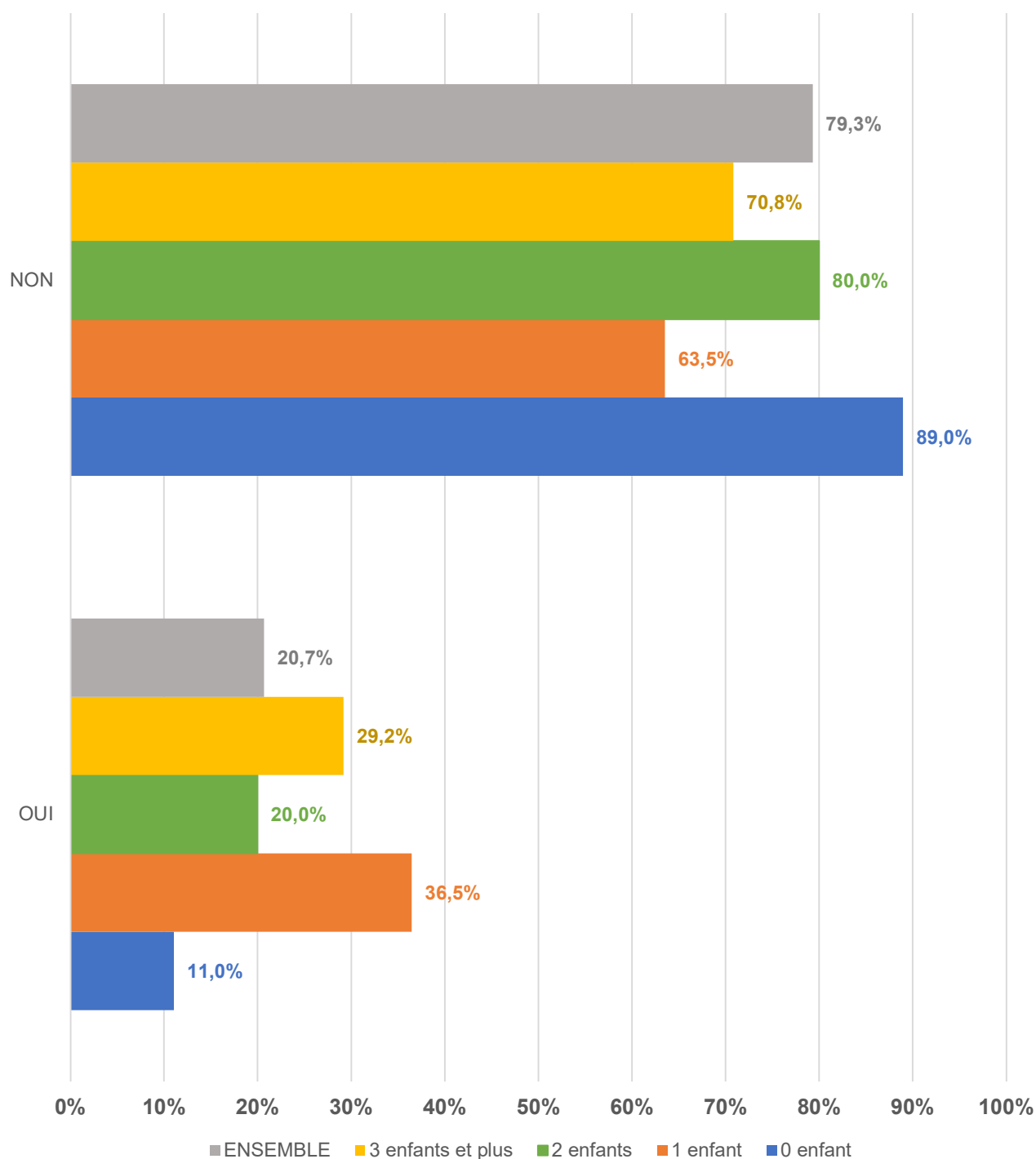


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
.
.

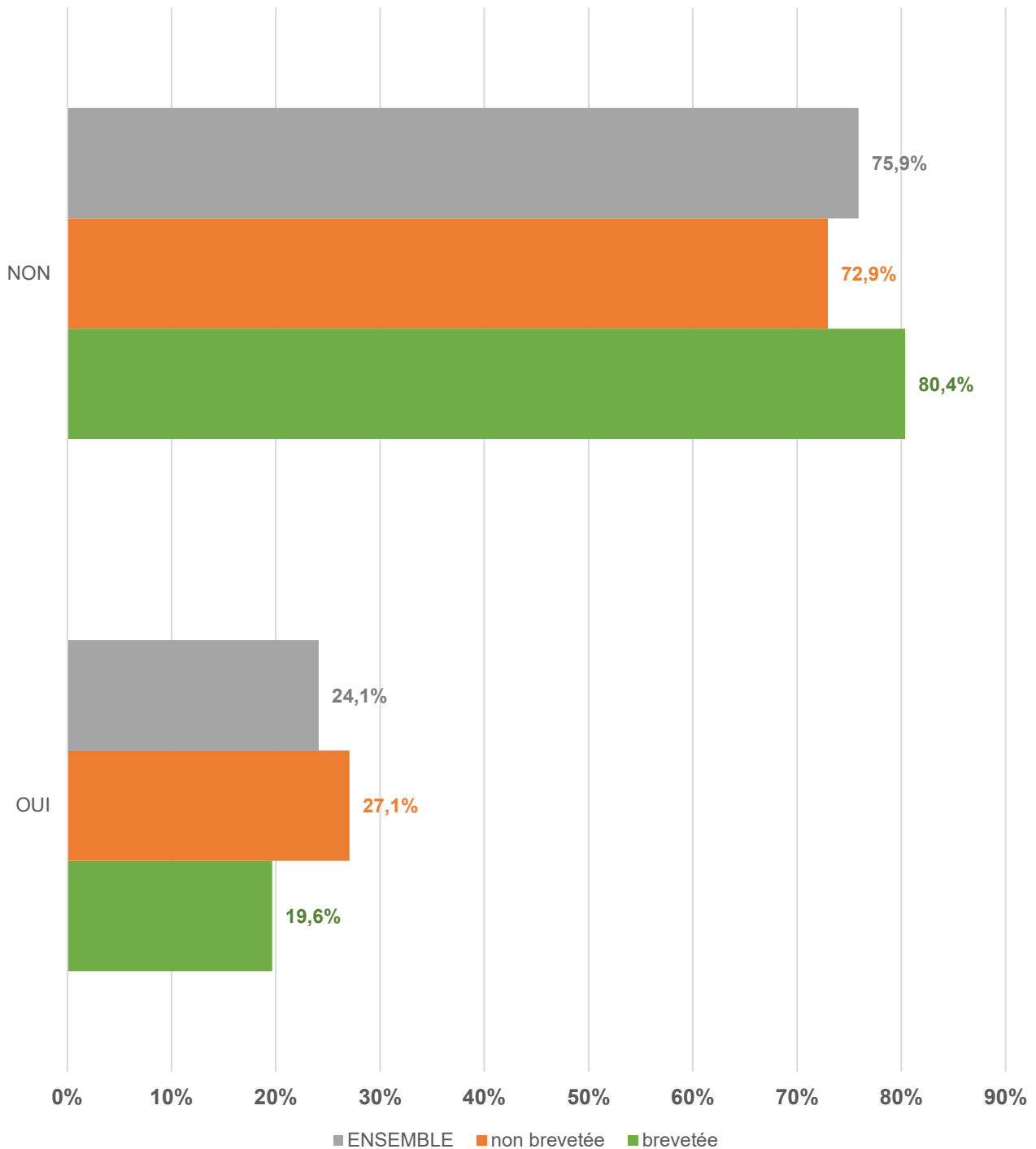


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
. .
.

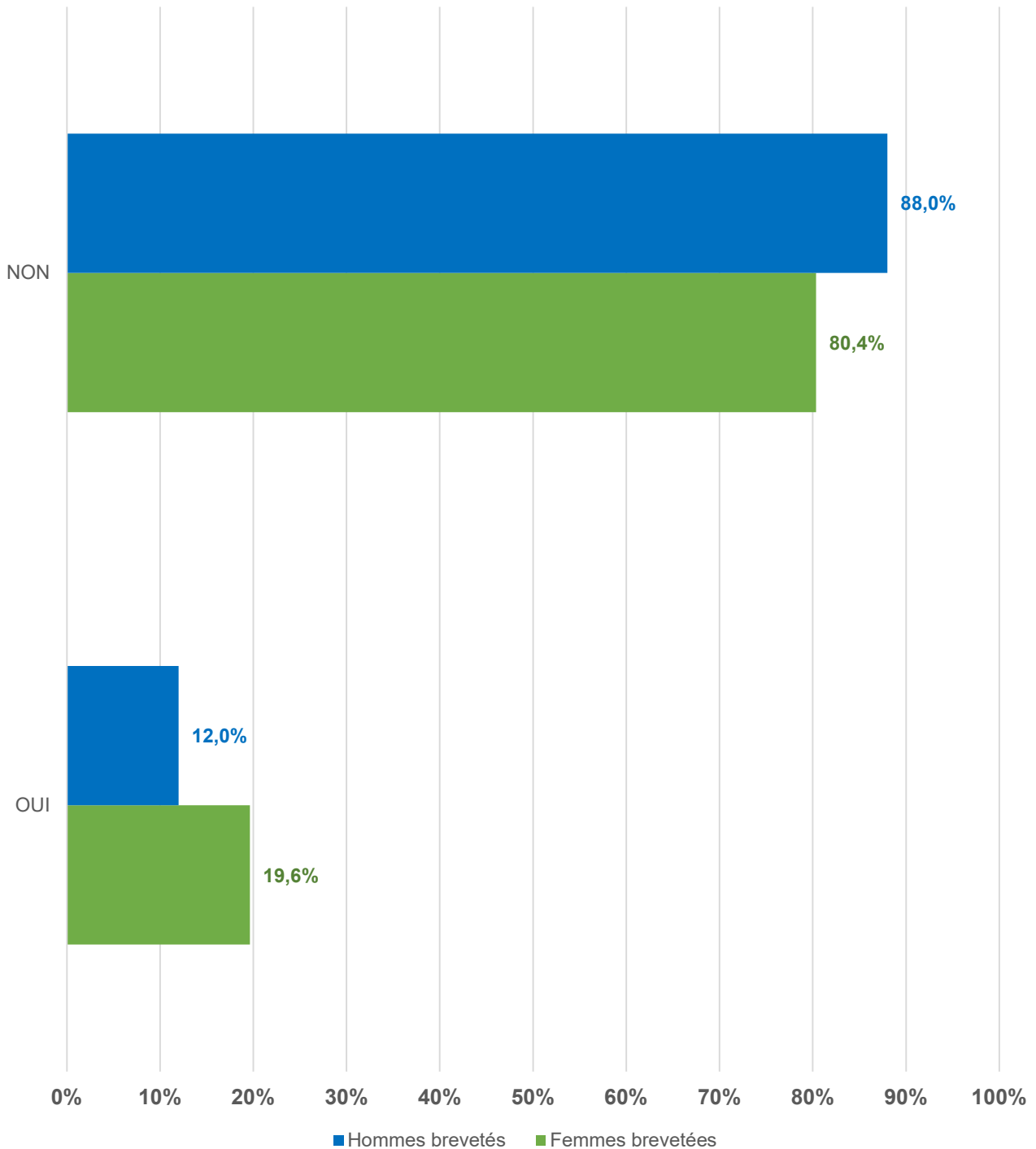


8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Avez-vous déjà divorcé au moins une fois ?

2 réponses possibles : OUI ou NON.

.
. .
.



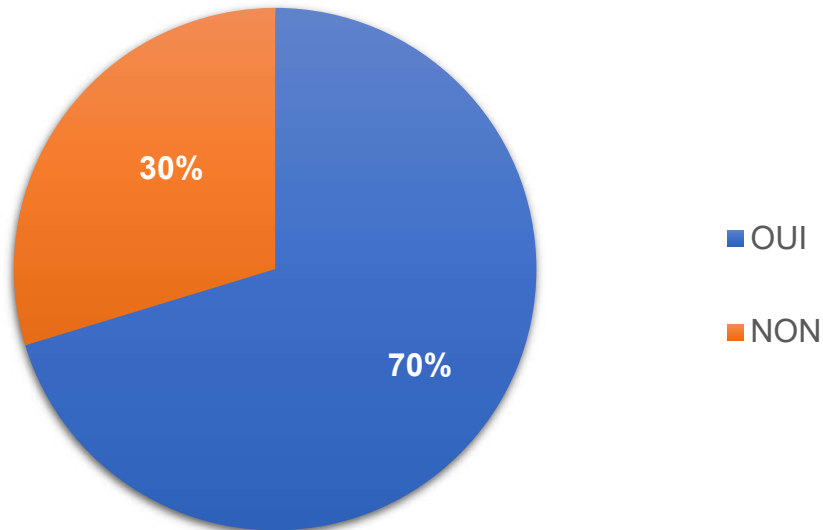
A6

Couples de militaires

Question :

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
. .
. .
. .



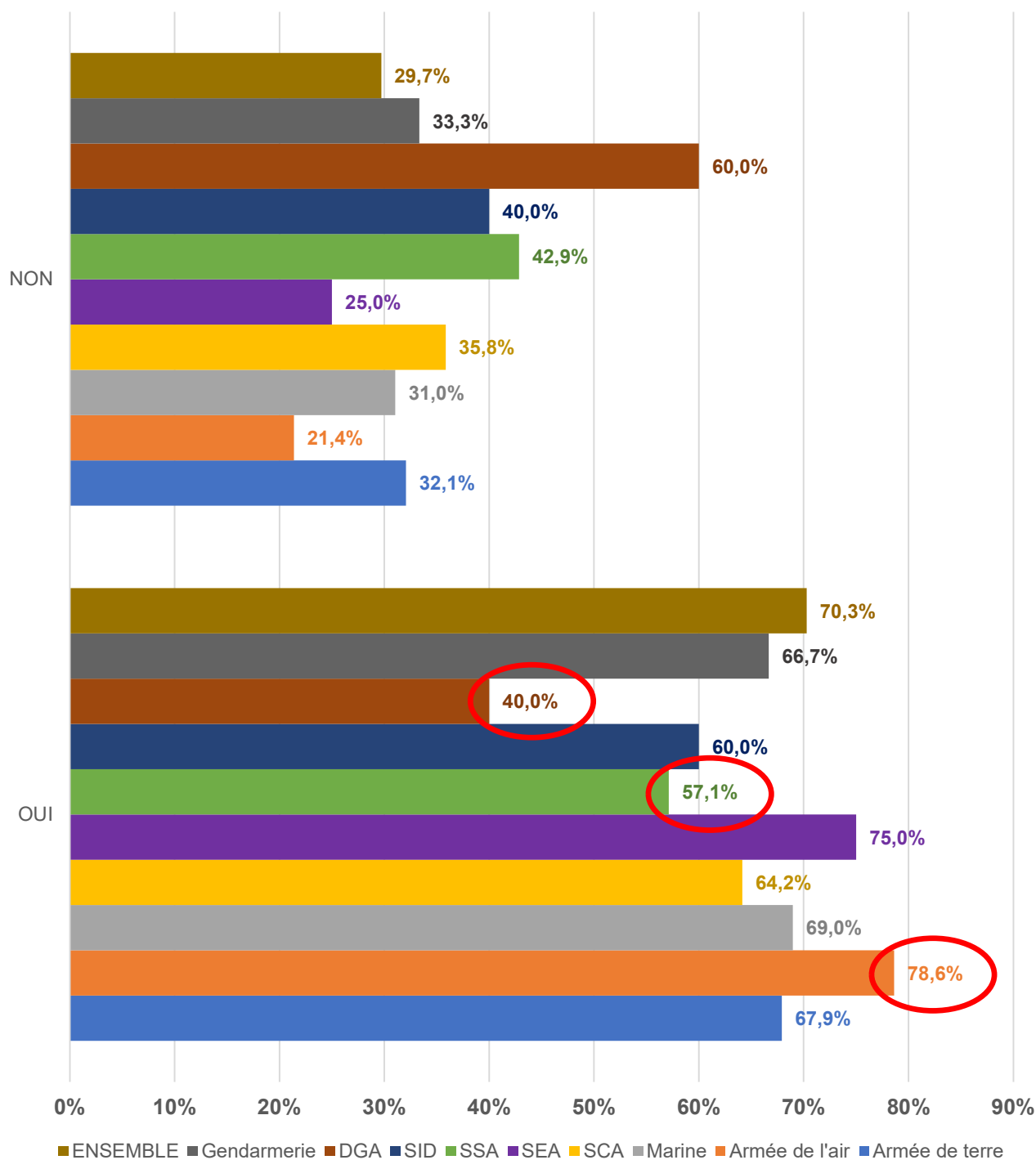
Etre mariée à un militaire est la norme pour les femmes-officiers. En effet 70% d'entre elles sont en couple avec un militaire, soit une grande majorité.

Il est à noter que ce taux atteint même 78% dans l'Armée de l'Air, armée qui est la plus féminisée.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

·
·
·
·



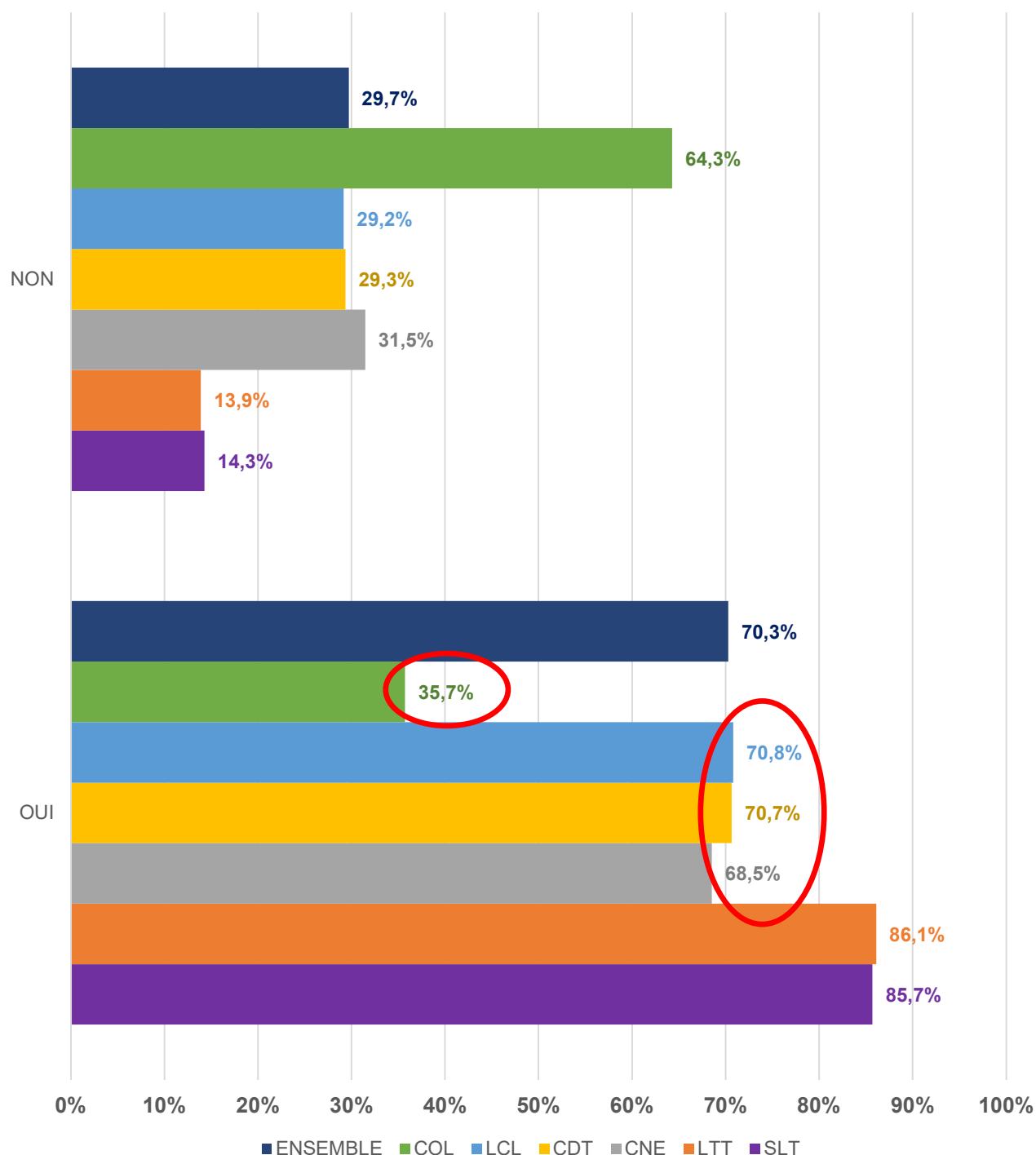
Analyse :

C'est dans l'Armée de l'Air que le taux de femmes-officiers mariées à un militaire est le plus élevé, il est même supérieur de 8 points à la moyenne.

A contrario, les femmes-officiers du SSA ne sont mariées à des militaires que dans 57% des cas. Le taux le plus bas se trouve chez les femmes-officiers de la DGA (40%). Cela peut en partie s'expliquer par le fait que l'école de formation des ingénieurs de l'armement est une école formant des ingénieurs civils et militaires, les couples se formant en école ont donc une plus grande chance d'être mixtes (civil/militaire).

② Répartition en fonction du grade

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?



Analyse :

Le pourcentage de militaire conjoint est plus élevé chez les SLT et LTT que chez les autres. Cela peut s'expliquer par le fait que les couples à cet âge sont entre personnes qui se sont rencontrées pendant leurs études, donc en école militaire.

Il y a ensuite une très grande homogénéité dans les 3 grades de CNE, CDT et LCL,

Il est par contre surprenant de voir que ce pourcentage chute très fortement chez les COL, il est en effet divisé par 2. Il n'y a pas réellement d'explication, cela peut être dû à la composition de l'échantillon (plus de femmes du SCA et du SSA que dans I.

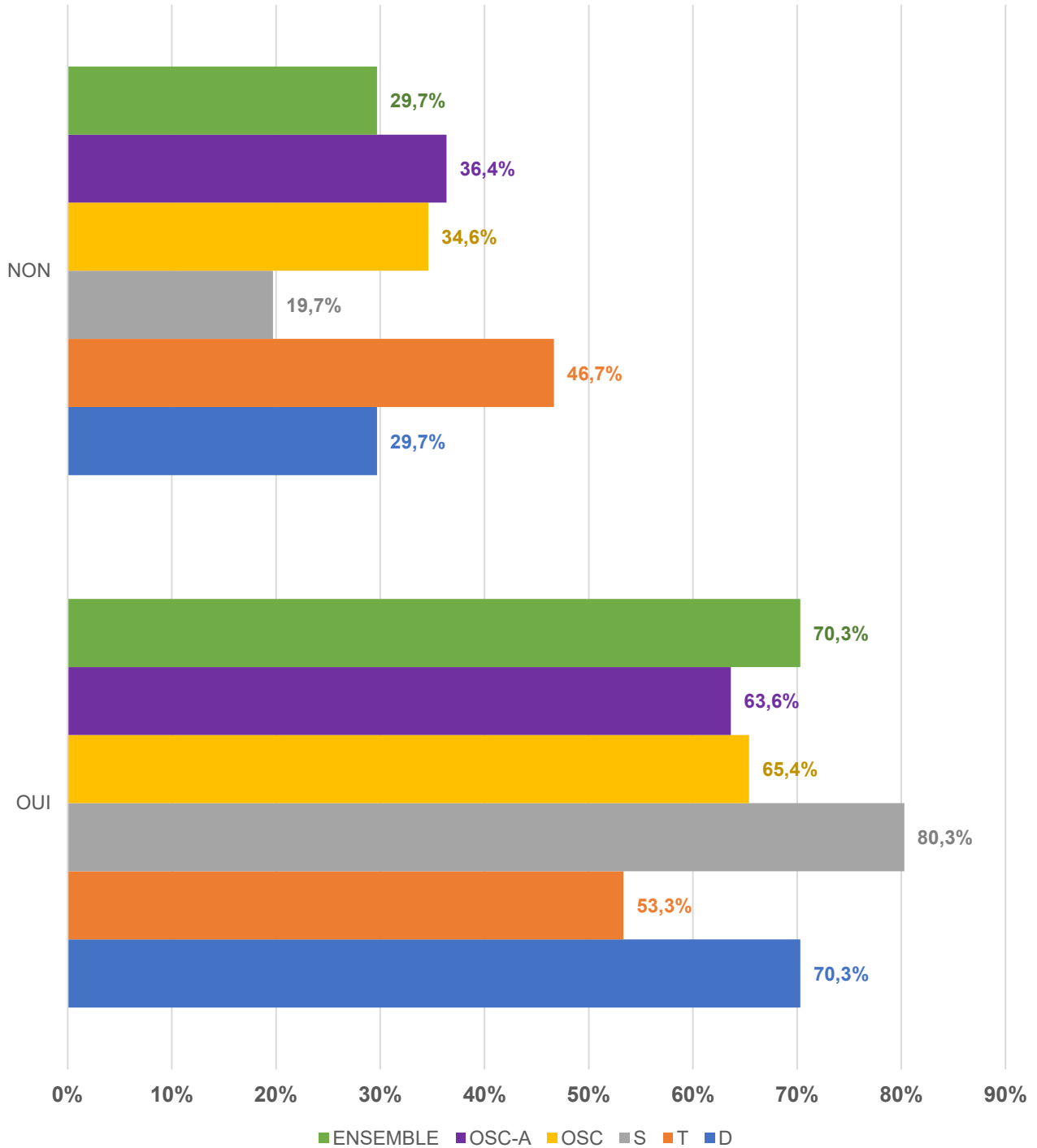
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
.

.

.



Analyse :

Il est logique que les femmes-officiers sur titre, ayant fait des études supérieures dans des écoles non-militaires, aient un pourcentage de conjoints militaires plus faible.

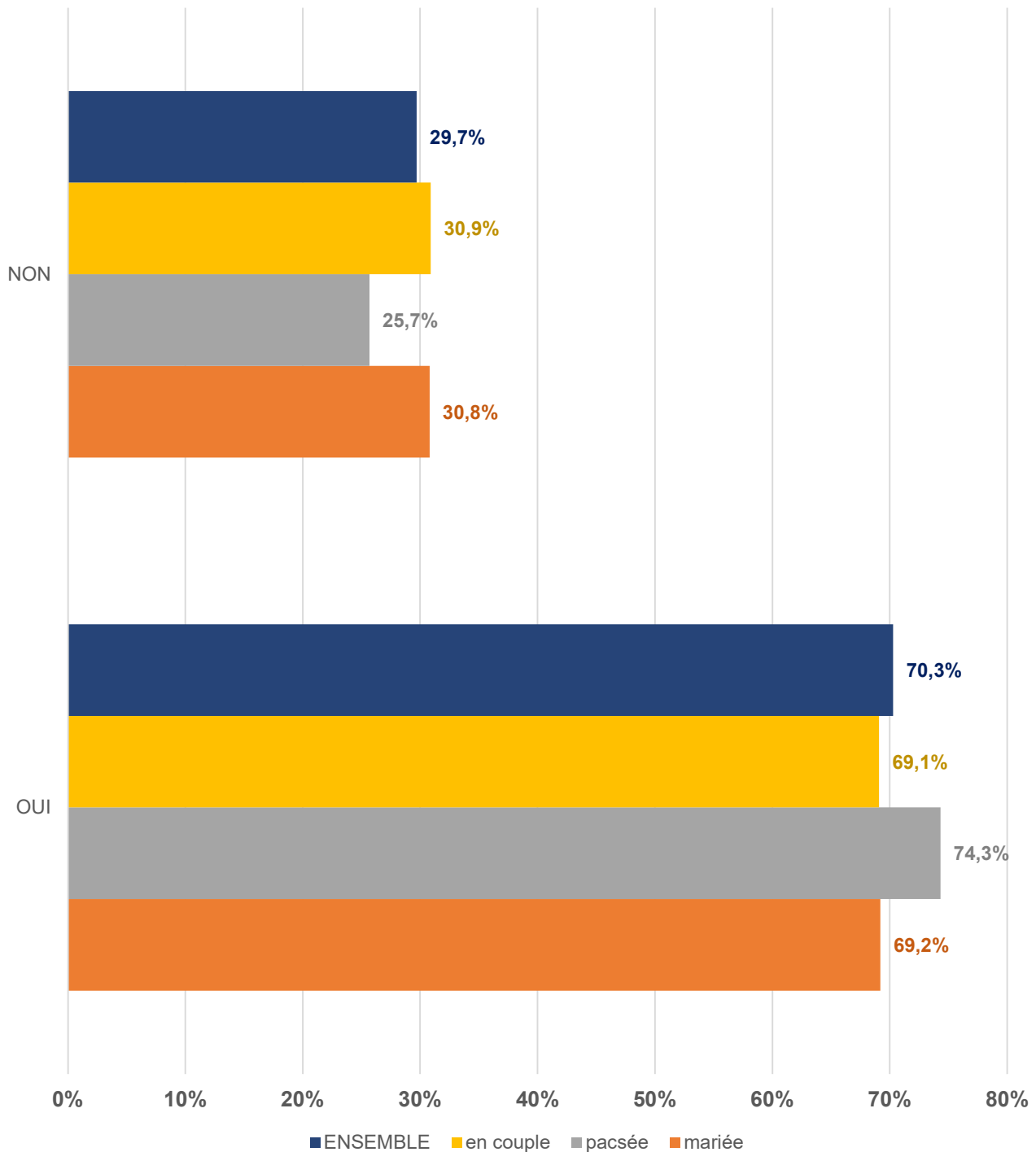
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
.

.

.



Analyse :

Résultats relativement homogènes.

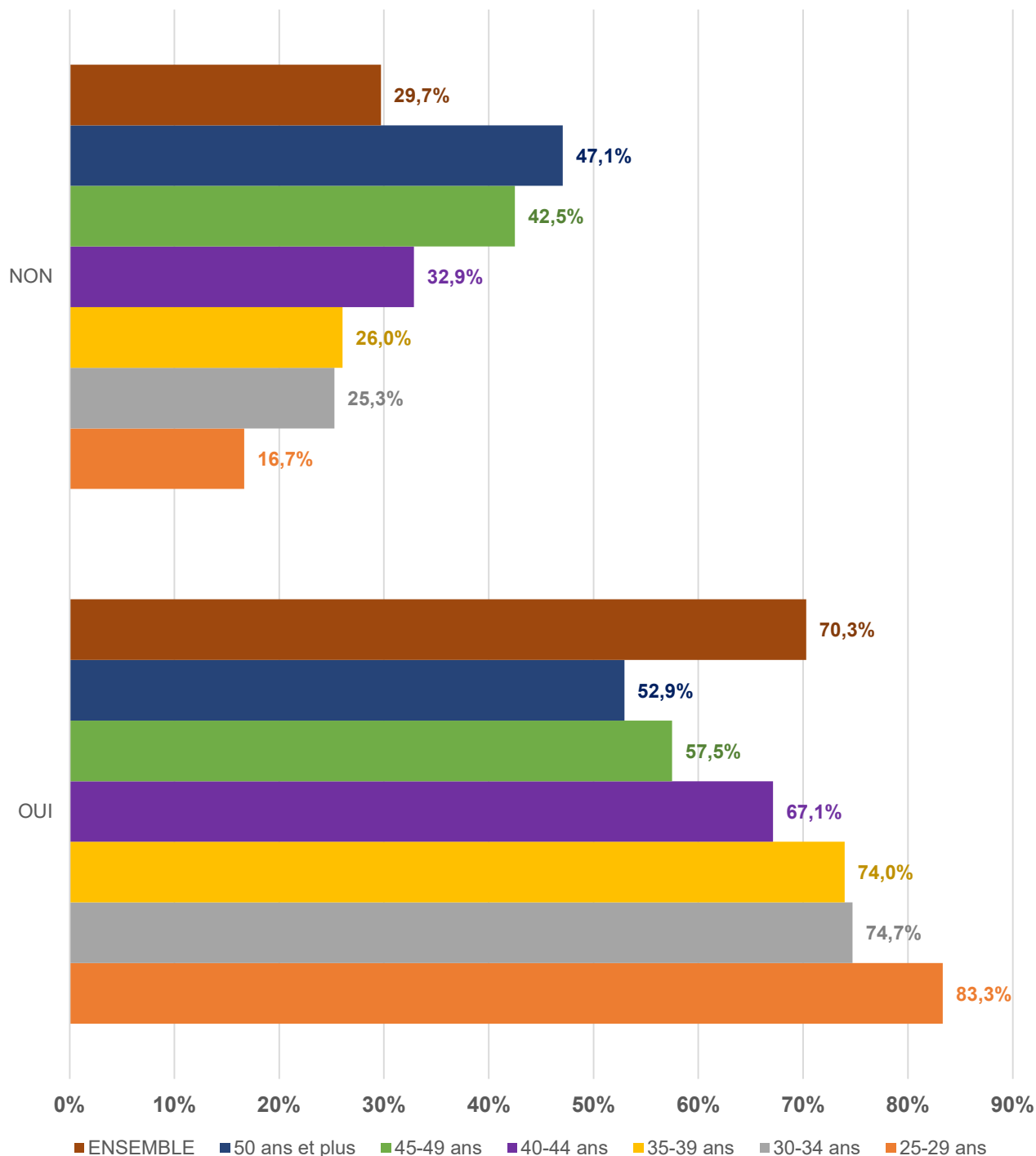
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
.

.

.



Analyse :

Il n'est pas surprenant de constater que le pourcentage de femmes-officiers mariées à des militaires diminue avec l'âge. En effet, alors que les personnes en couple jeune ont une forte probabilité de l'être avec des personnes rencontrées en études supérieures (donc en école militaire de formation d'officier), les rencontres s'effectuent ensuite dans différents milieux, et moins seulement dans le milieu professionnel.

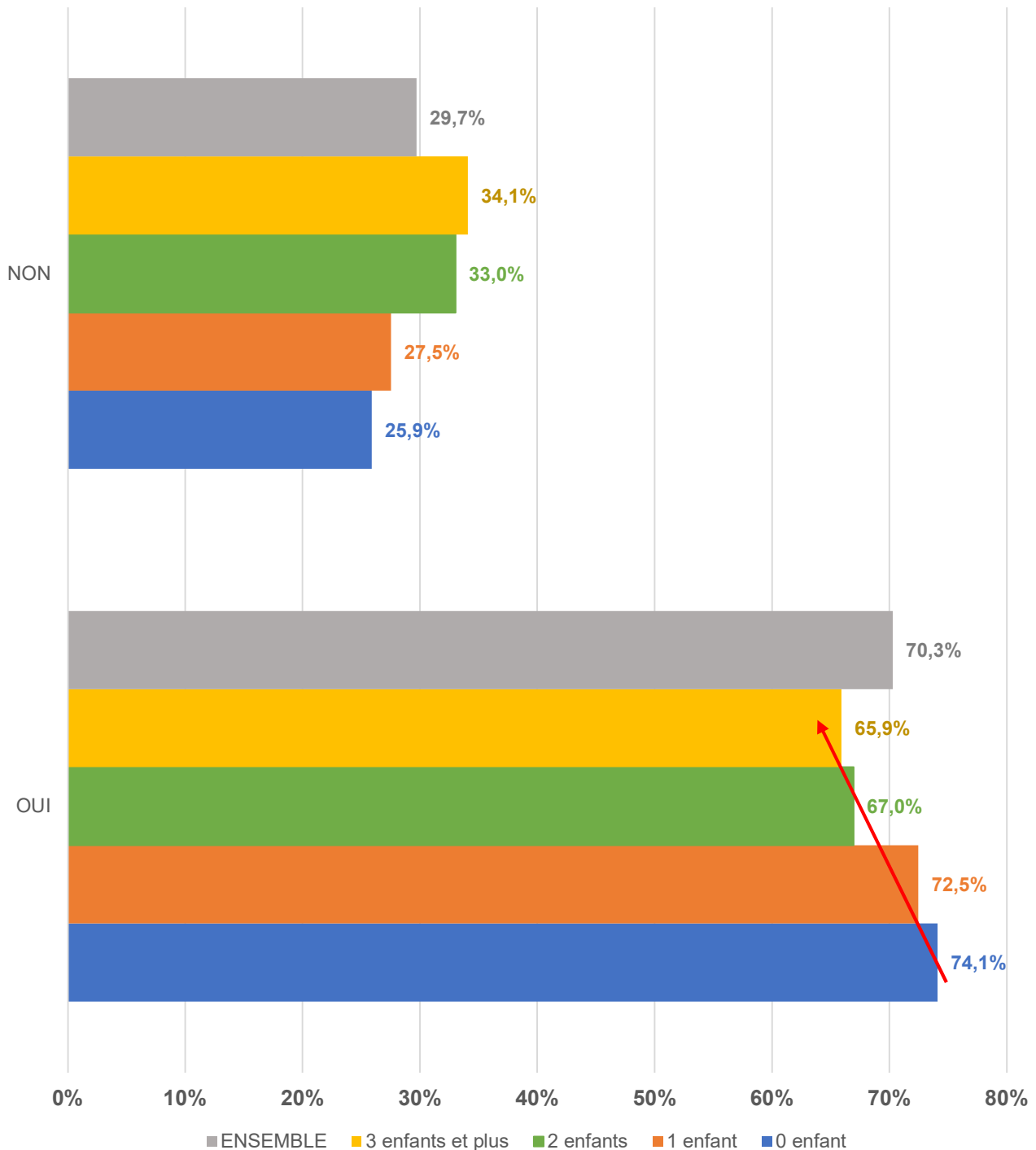
⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
.

.

.



Analyse :

Résultats relativement homogènes, il est à noter toutefois que plus une femmes à d'enfants plus le pourcentage de coinjoint militaire diminue.

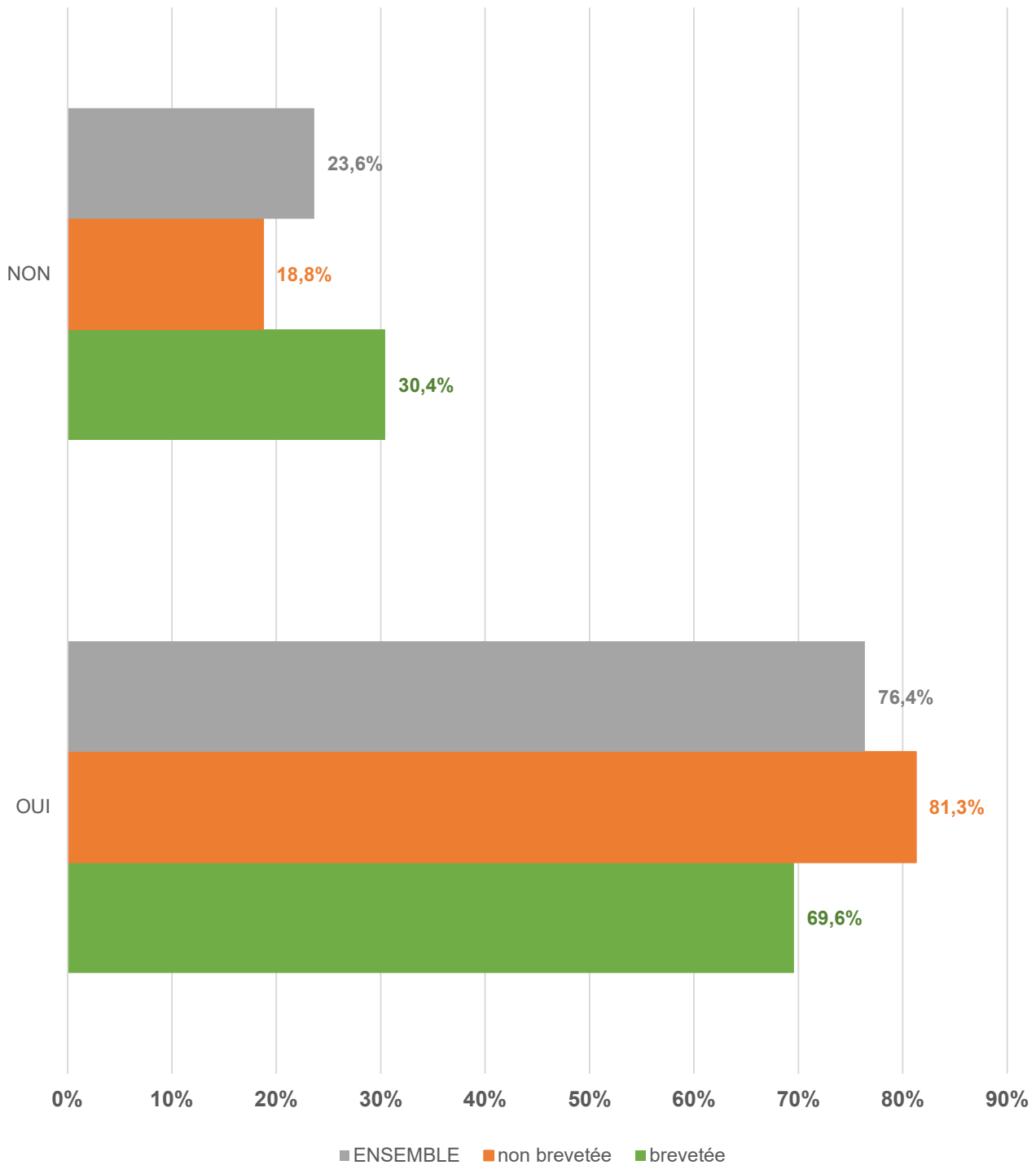
🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

.
.

.

.

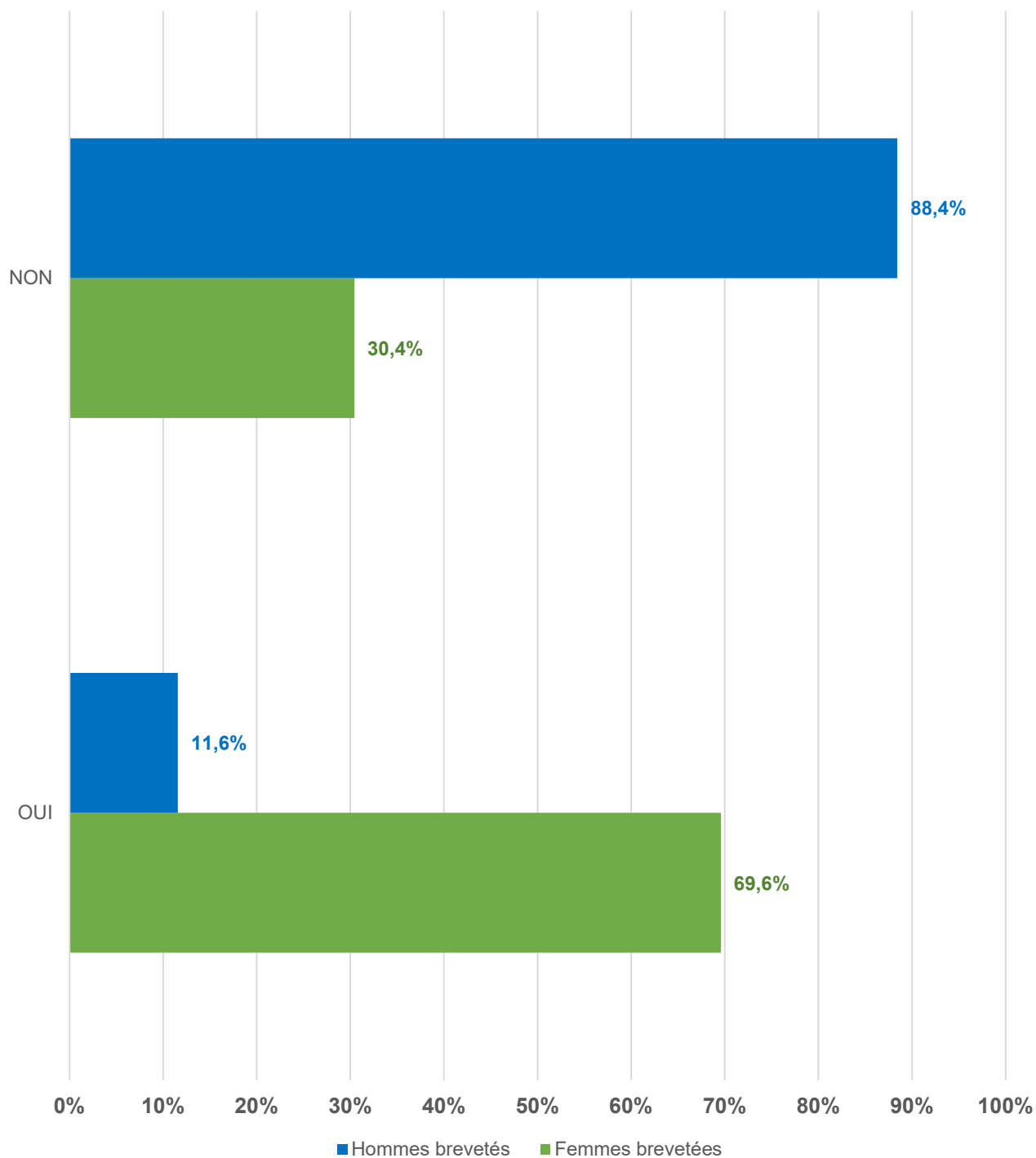


Analyse :

Il y a une différence non négligeable. Les femmes-officiers brevetées sont ainsi 70% à avoir un conjoint militaire, alors qu'elles sont 81% quand elles sont non brevetées. La différence de 11 points est importante.

8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Votre conjoint(e) est-il/elle militaire?

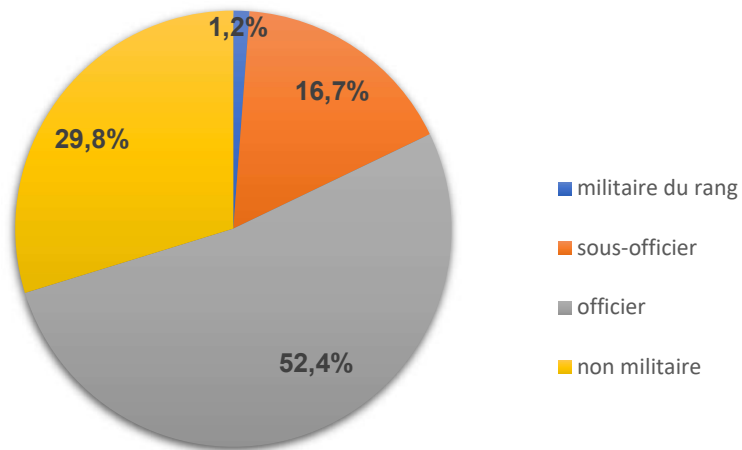
.
.
.
.

A7

Focus sur les conjoints militaires

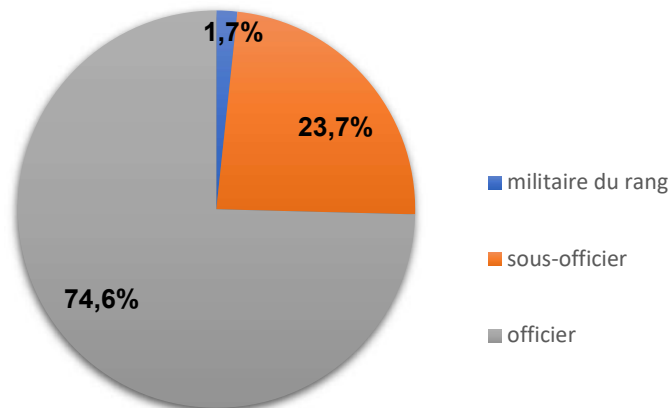
Le graphique 1 représente la répartition des conjoints des femmes-officiers, selon 4 catégories : non militaire, militaire du rang, sous-officier et officier.

Graphique 1



Le graphique 2 représente, pour les femmes-officiers dont le conjoint est militaire, leur répartition en fonction de leur corps d'appartenance.

Graphique 2



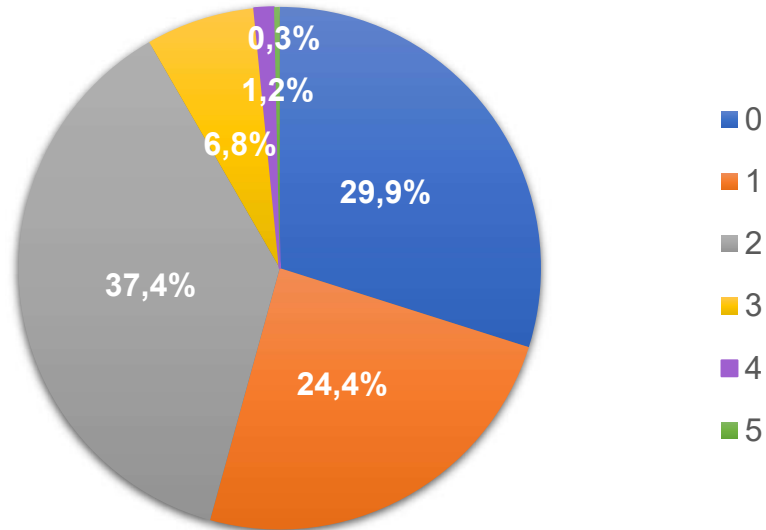
A8

Les enfants

Question :

Combien avez-vous d'enfants?

.
. .
. . .
. . . .

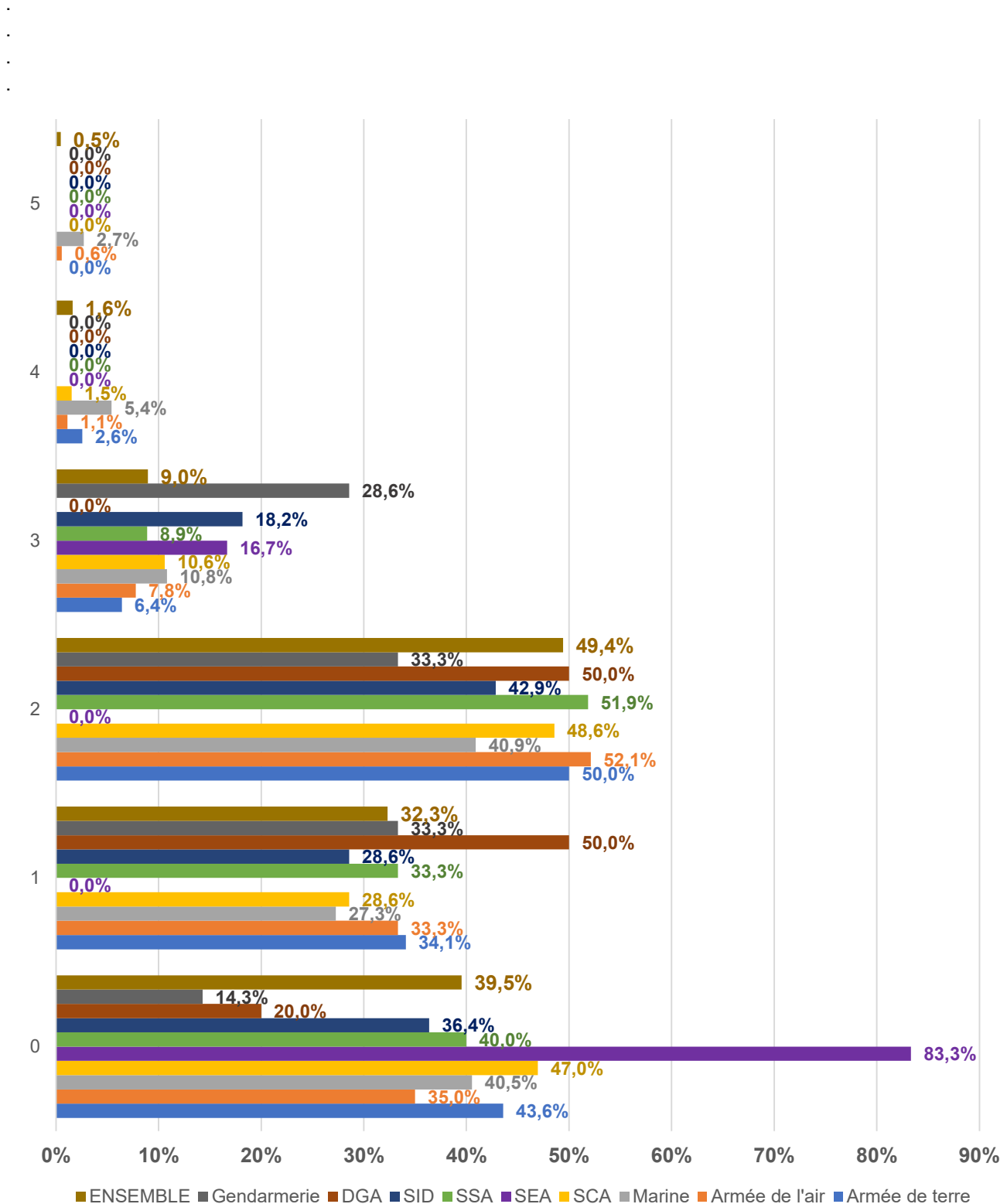


Le pourcentage de femme sans enfant est assez élevé, puisqu'il est de 29,9% alors que la moyenne d'âge de l'échantillon est de 38,1 ans.

8,3% des femmes-officiers ont des familles nombreuses (3 enfants et plus).

1 Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

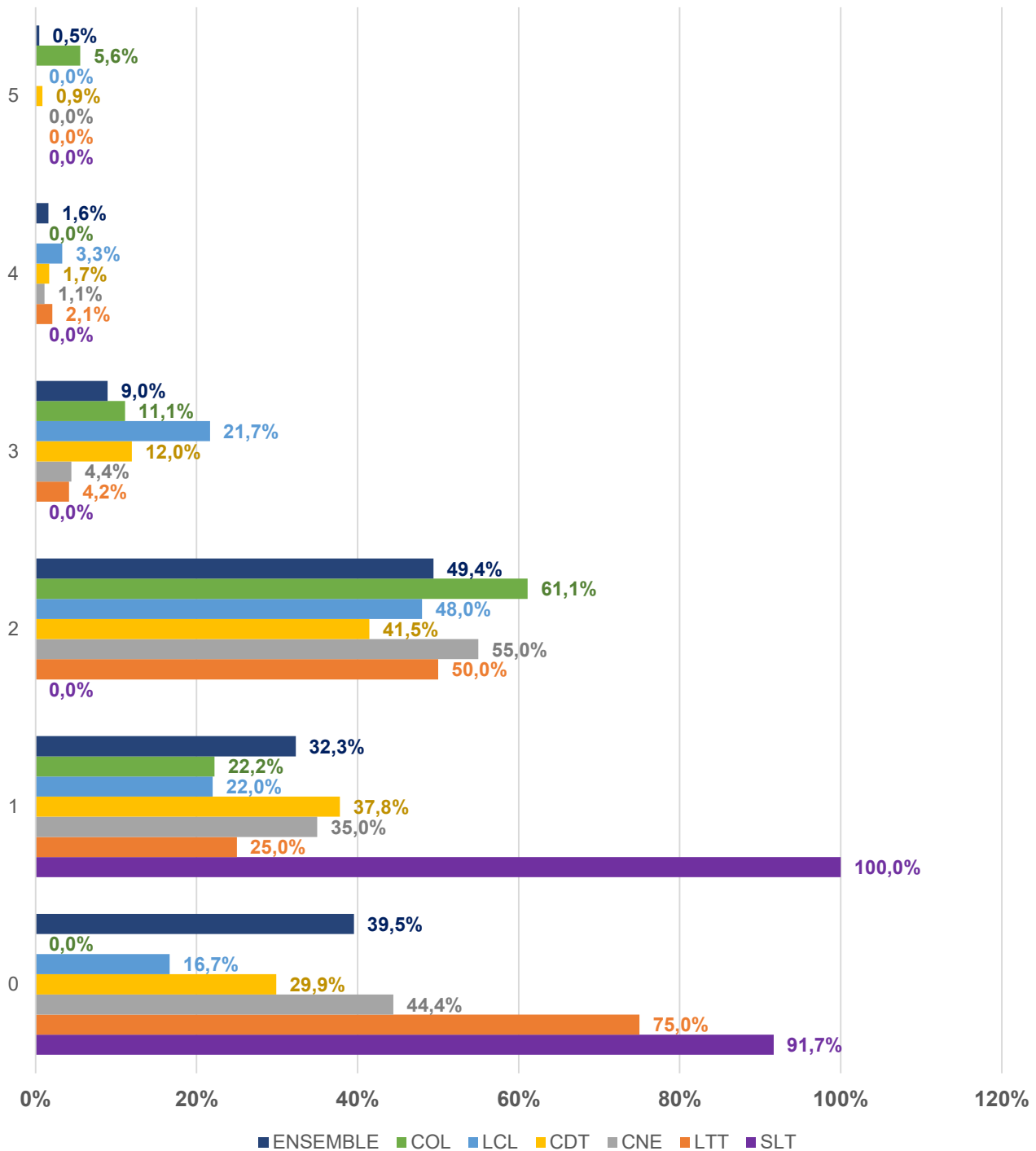
Combien avez-vous d'enfants?



② Répartition en fonction du grade

Combien avez-vous d'enfants?

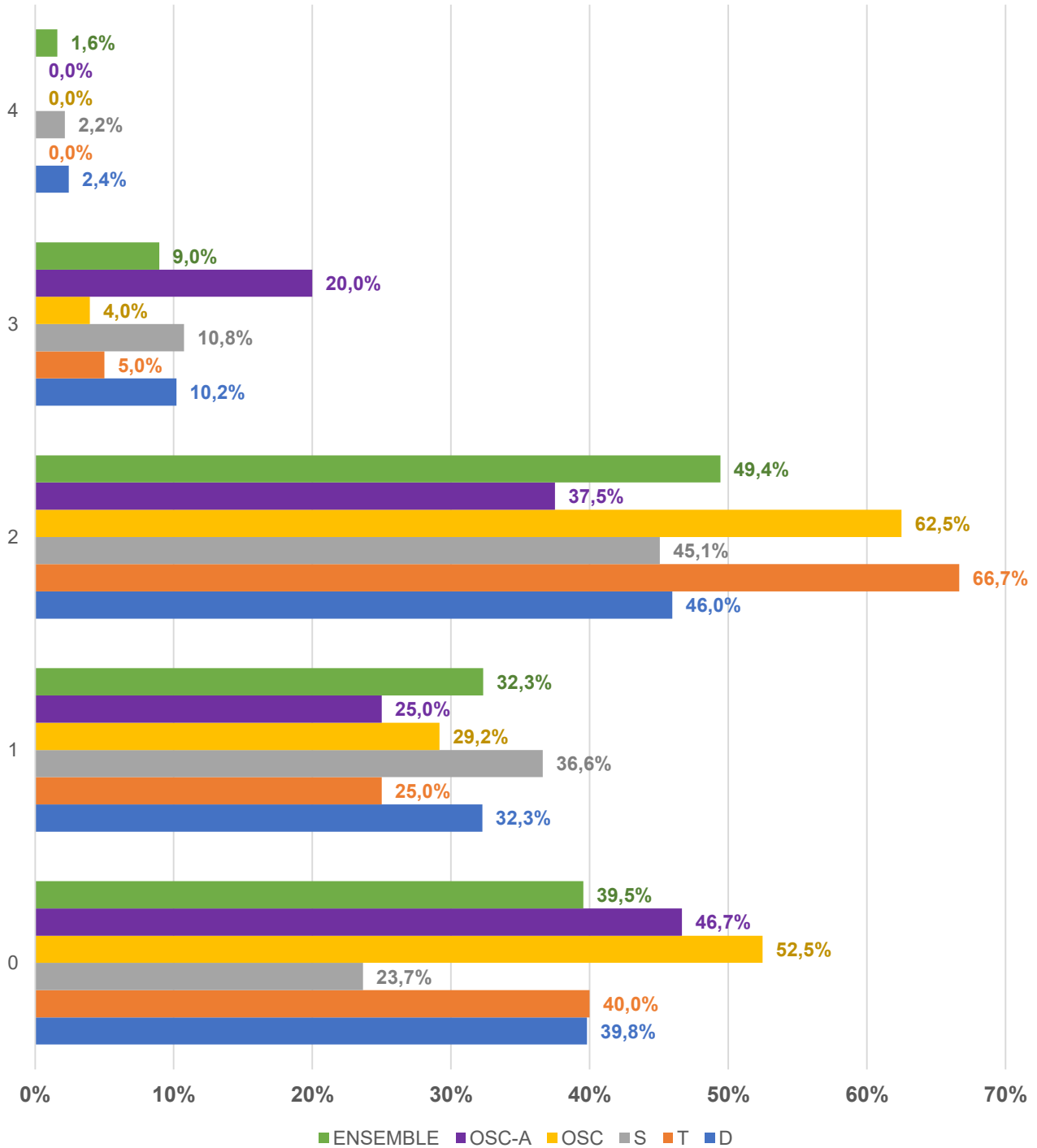
·
·
·
·



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Combien avez-vous d'enfants?

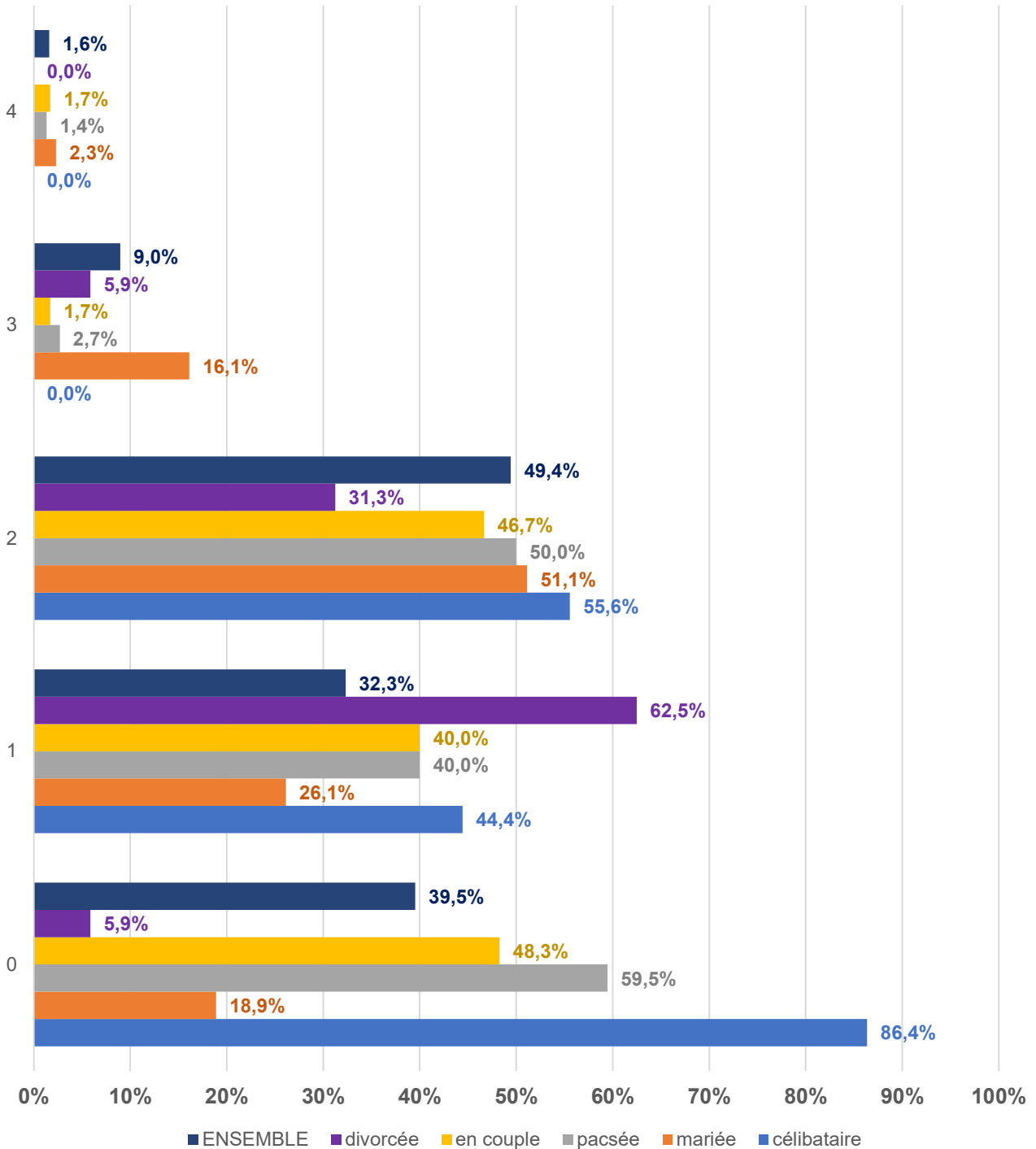
·
·
·
·



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Combien avez-vous d'enfants?

·
·
·
·



6 Répartition en fonction de la classe d'age

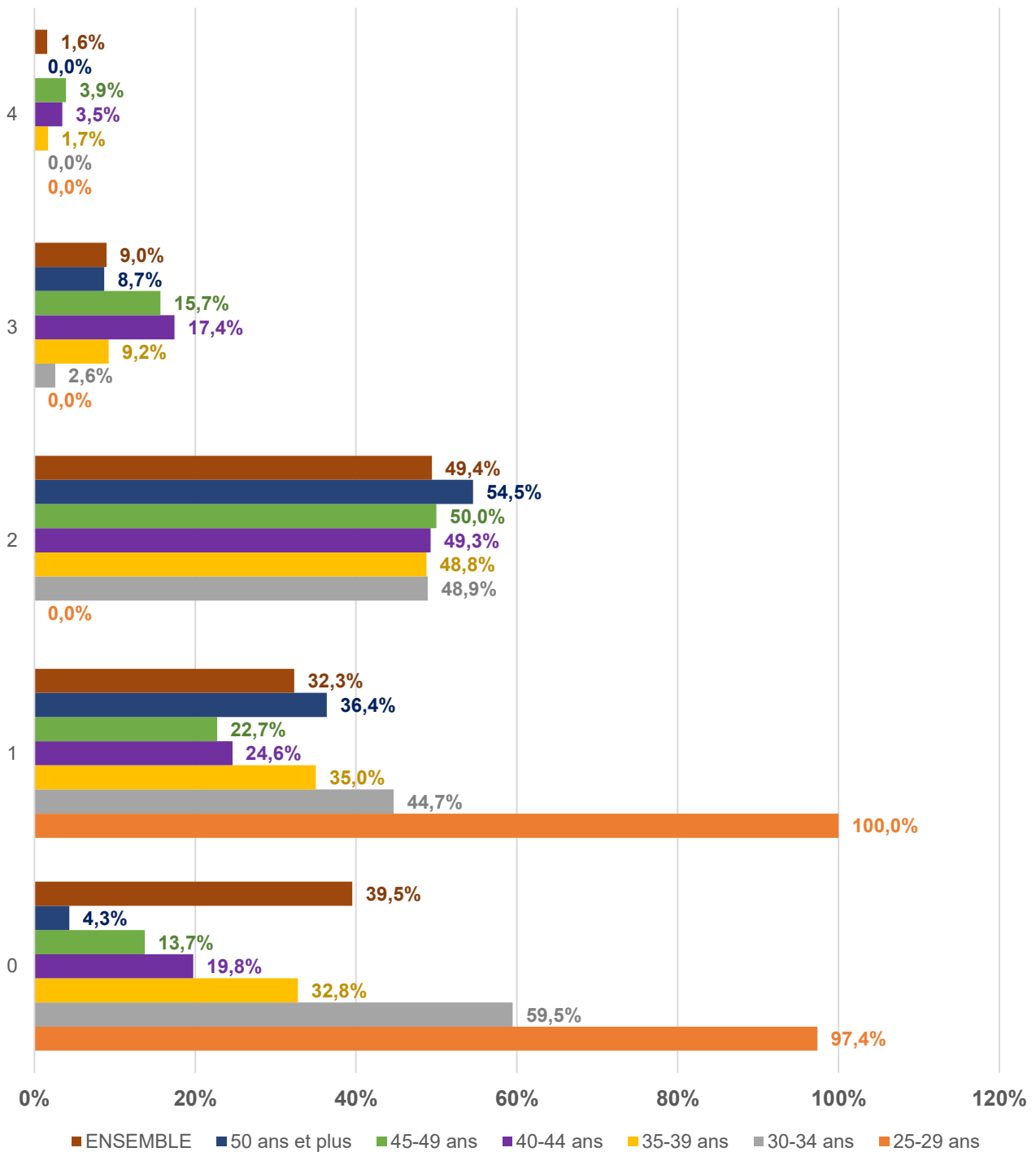
Combien avez-vous d'enfants?

.
.

.

.

.



⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

Combien avez-vous d'enfants?

.
. .
. . .
. . . .

Sans objet

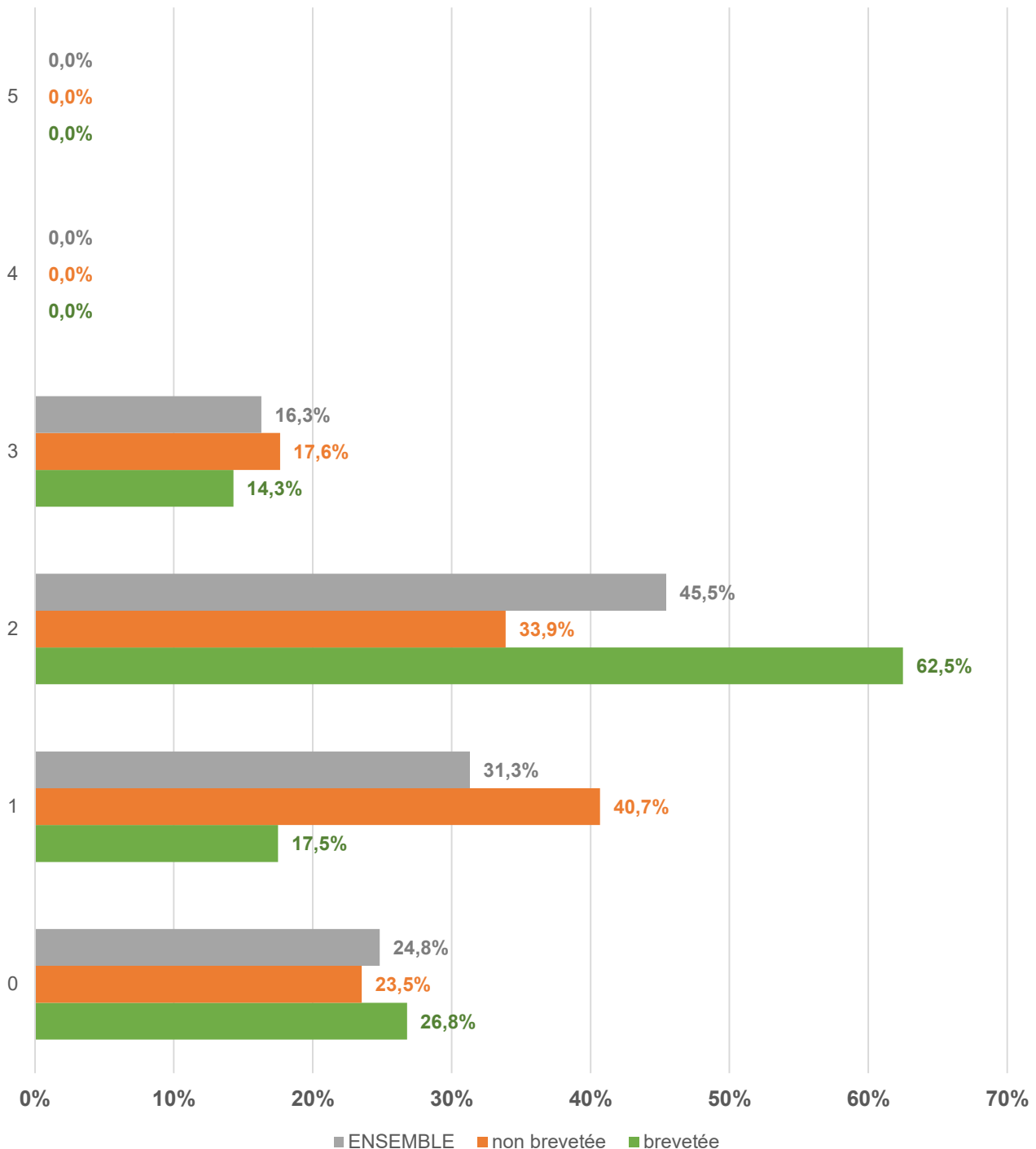
🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Combien avez-vous d'enfants?

.
.

.

.



Analyse :

Le pourcentage de femmes sans enfants est supérieur chez les femmes brevetées (les 2 échantillons ont une moyenne d'âge très proche : 42 ans pour les non brevetées et 41,5 ans pour les brevetées). L'écart est de 12%

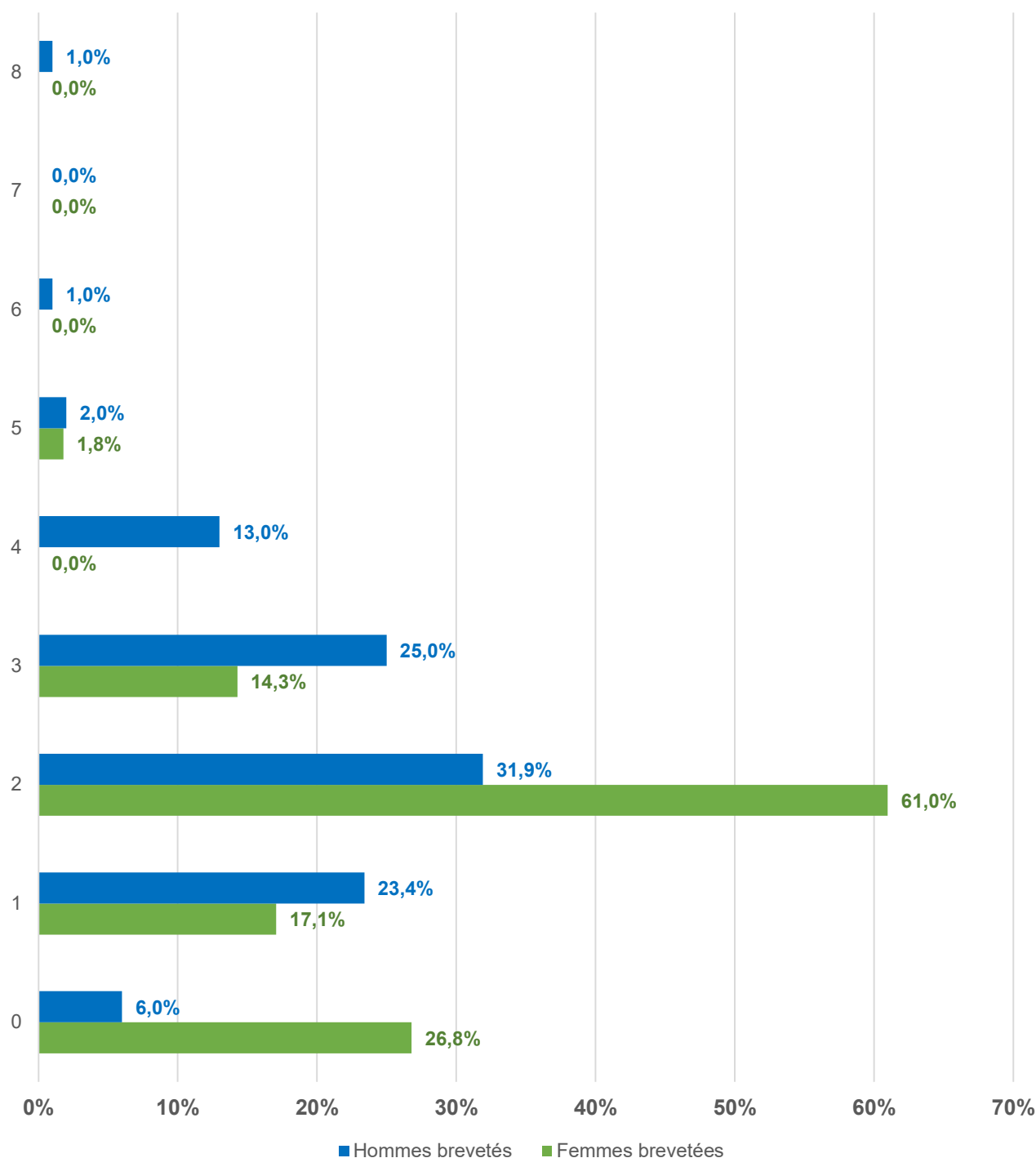
⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Combien avez-vous d'enfants?

.
.

.

.



Analyse :

L'écart est cette fois très important entre hommes et femmes brevetés. Il y a en effet près de 5 fois plus de femmes brevetées sans enfants que d'hommes.

Le pourcentage de familles nombreuses est aussi beaucoup plus important chez les hommes brevetés (42%), contre seulement 16,1% chez les femmes brevetées.

A9

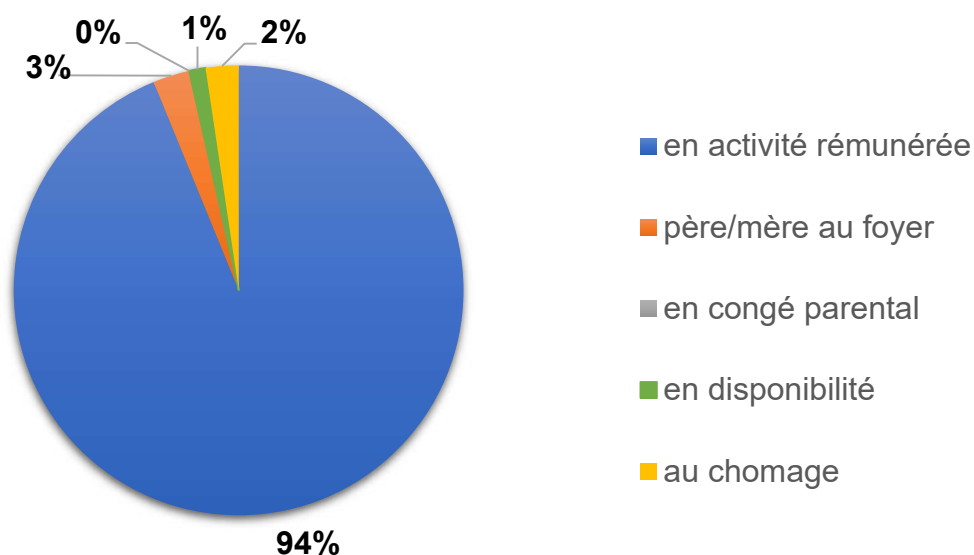
Activité du conjoint

Question :

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
. .
.



Le taux d'activité des conjoints de femmes-officiers est très très élevé puisqu'il est de 94%. Il est de 93,6% chez les femmes brevetées. Il est plus faible chez les hommes-brevetés, à 83,8% ce qui est tout de même très élevé et va à l'encontre de certaines idées préconçues (épouse qui ne travaille pas chez les officiers).

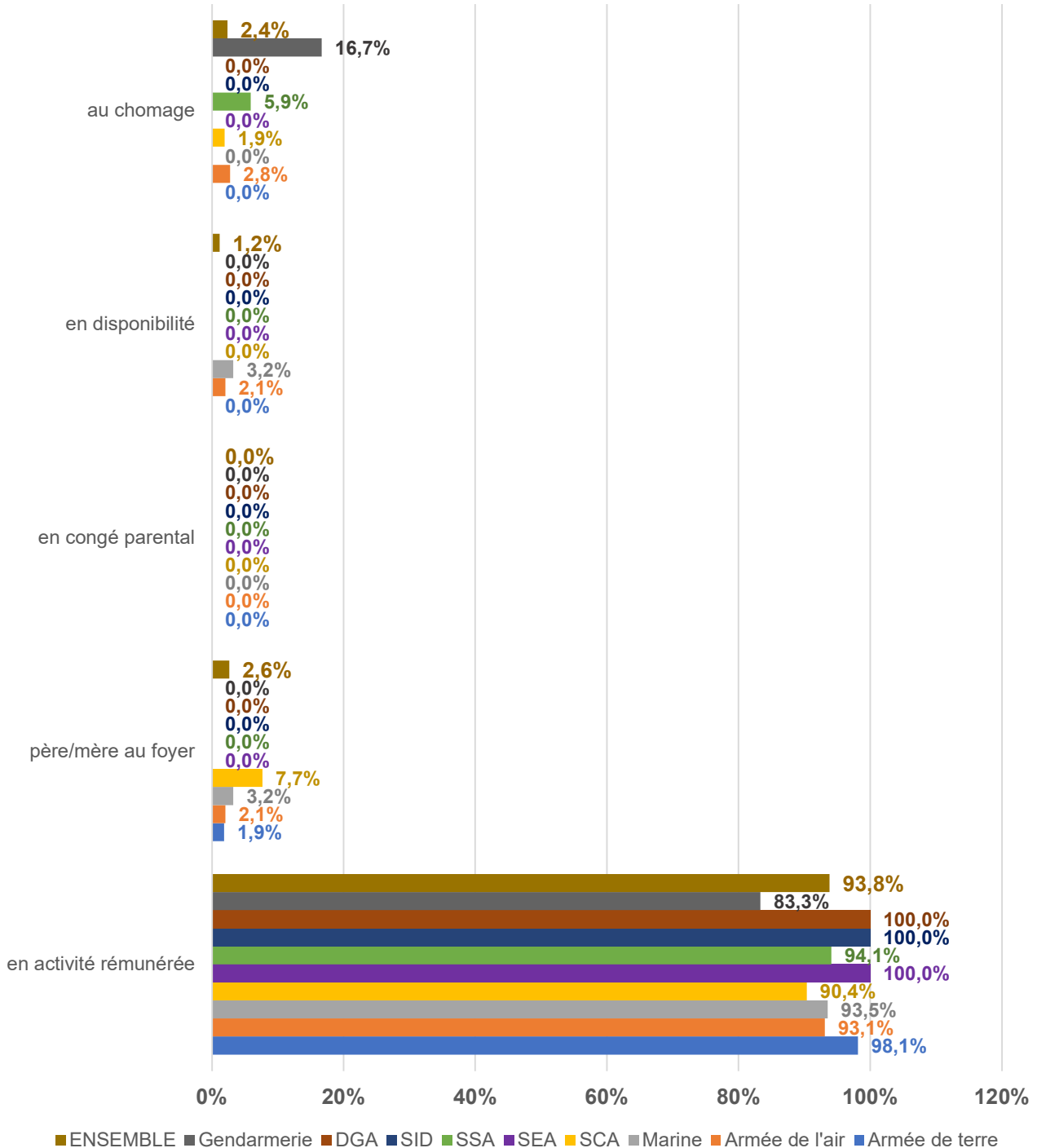
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.

.



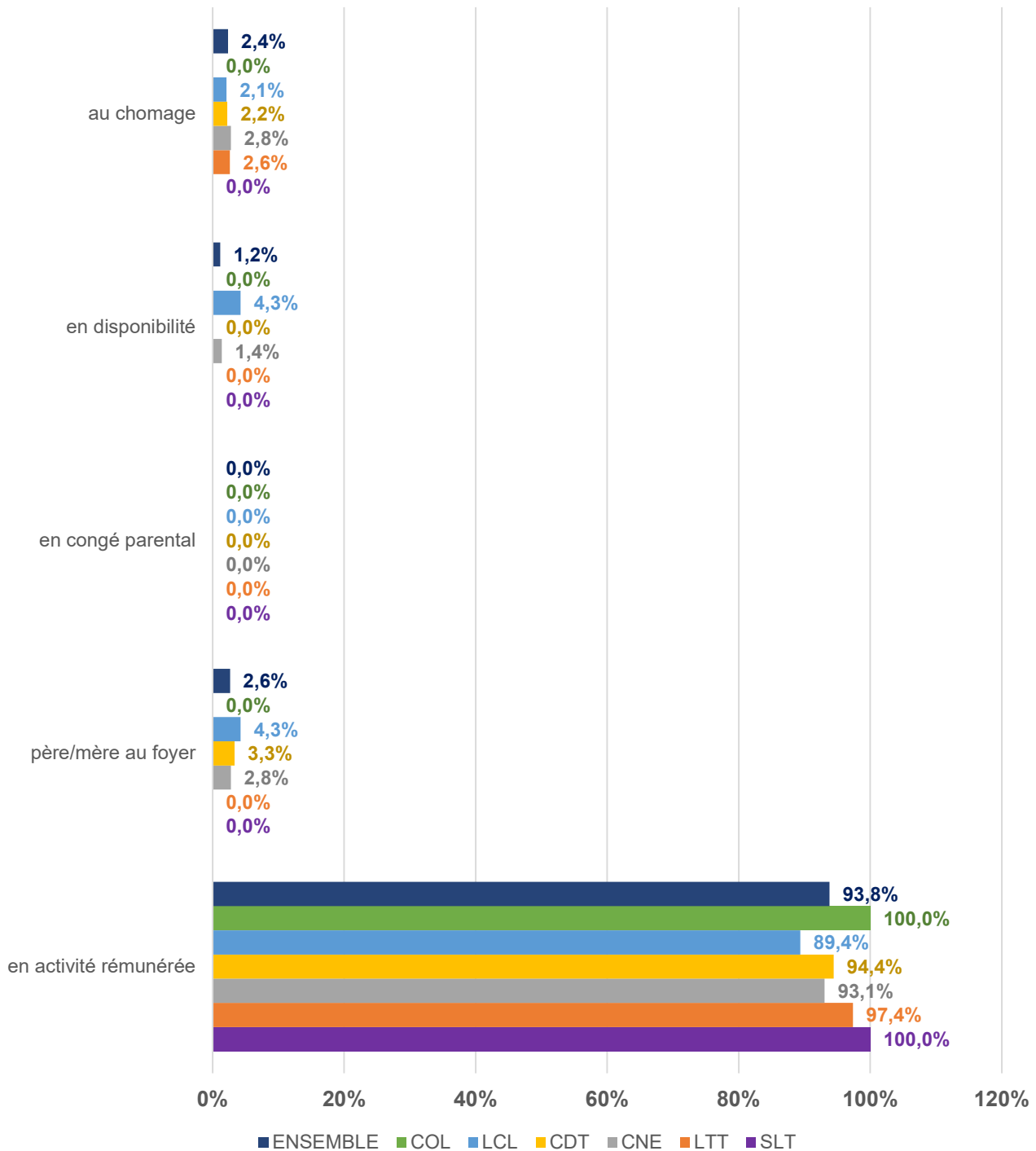
② Répartition en fonction du grade

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.

.



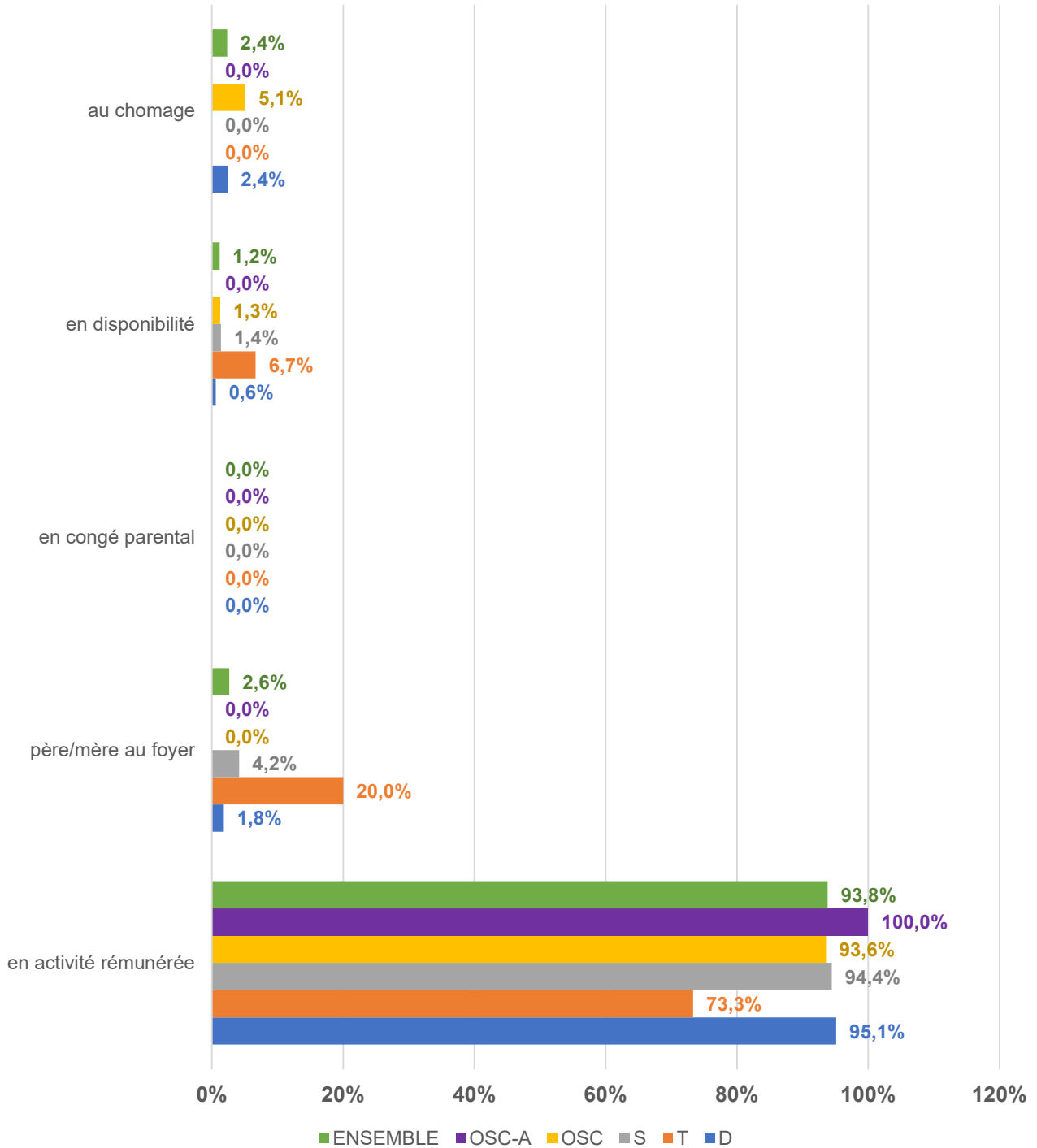
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.

.

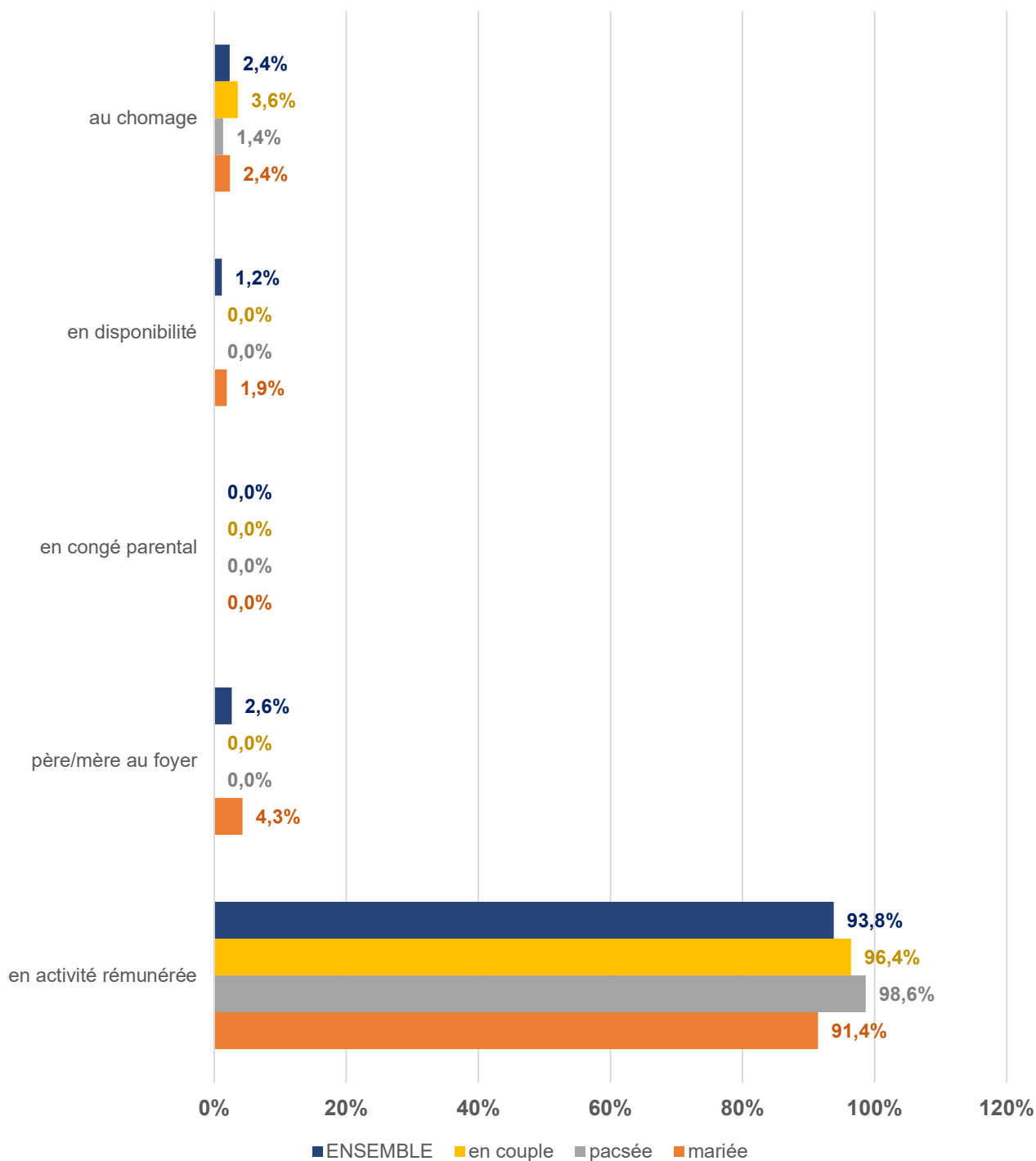


④ Répartition en fonction de la situation maritale

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.
.



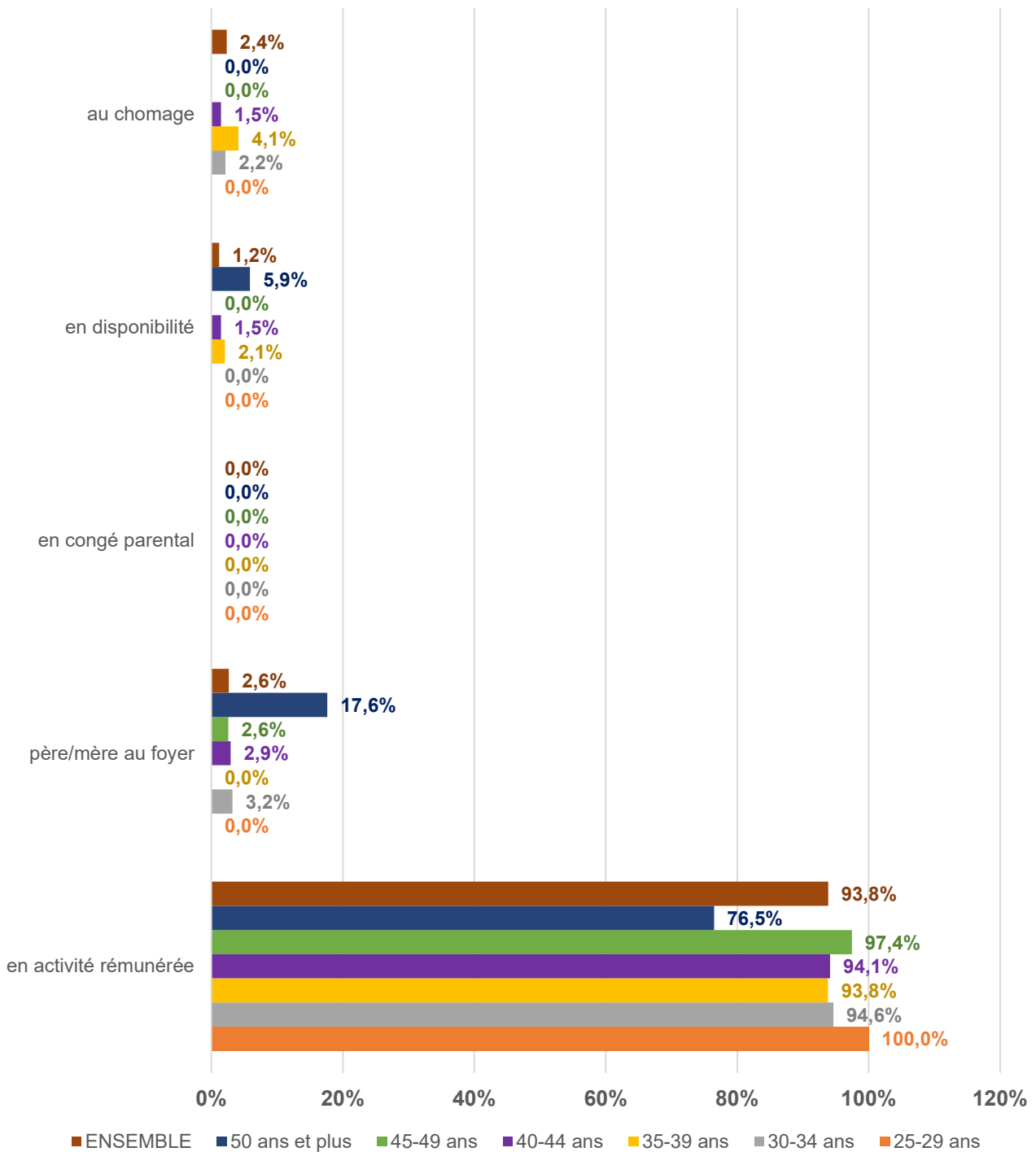
5 Répartition en fonction de la classe d'âge

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.

.

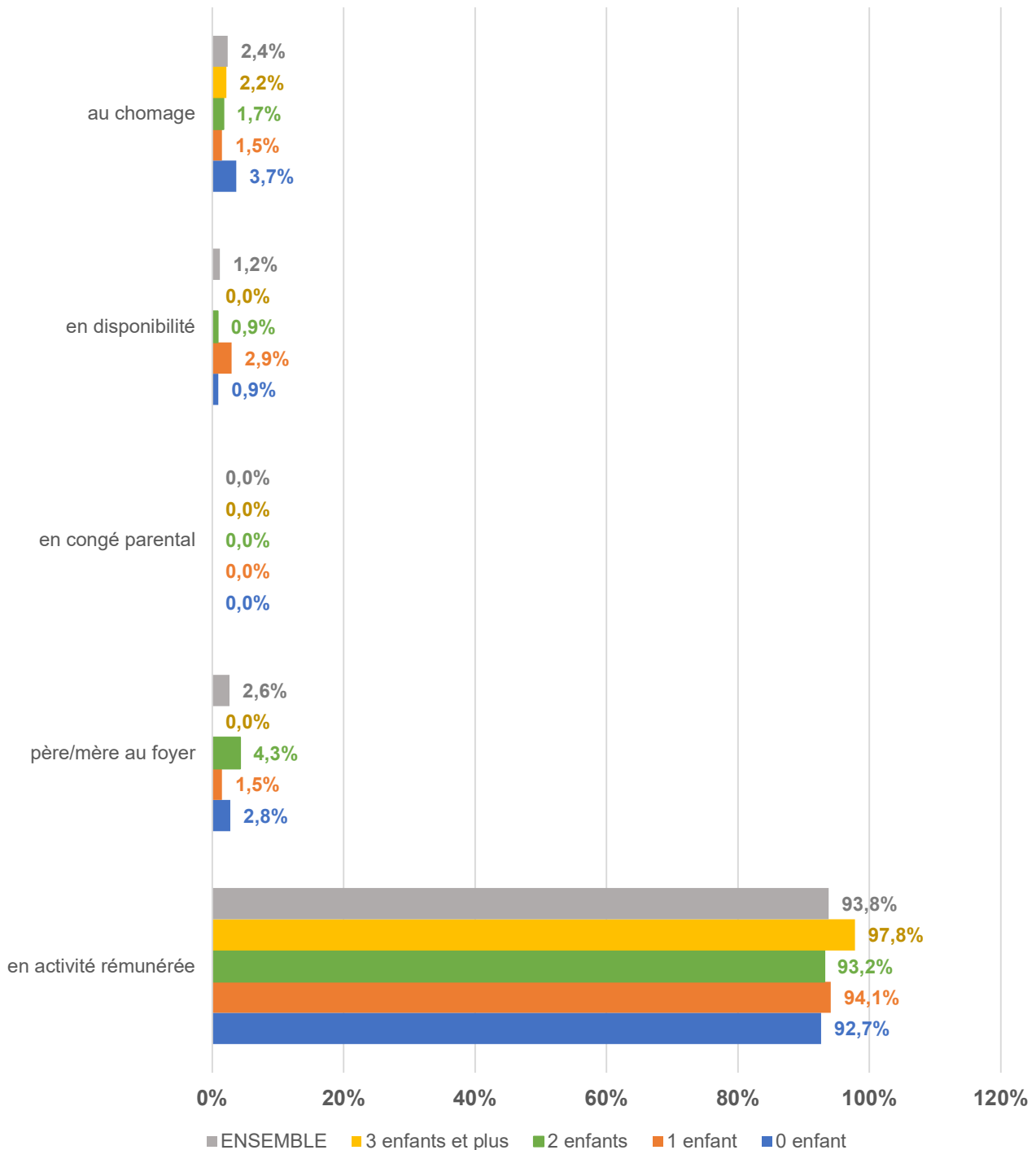


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.
.

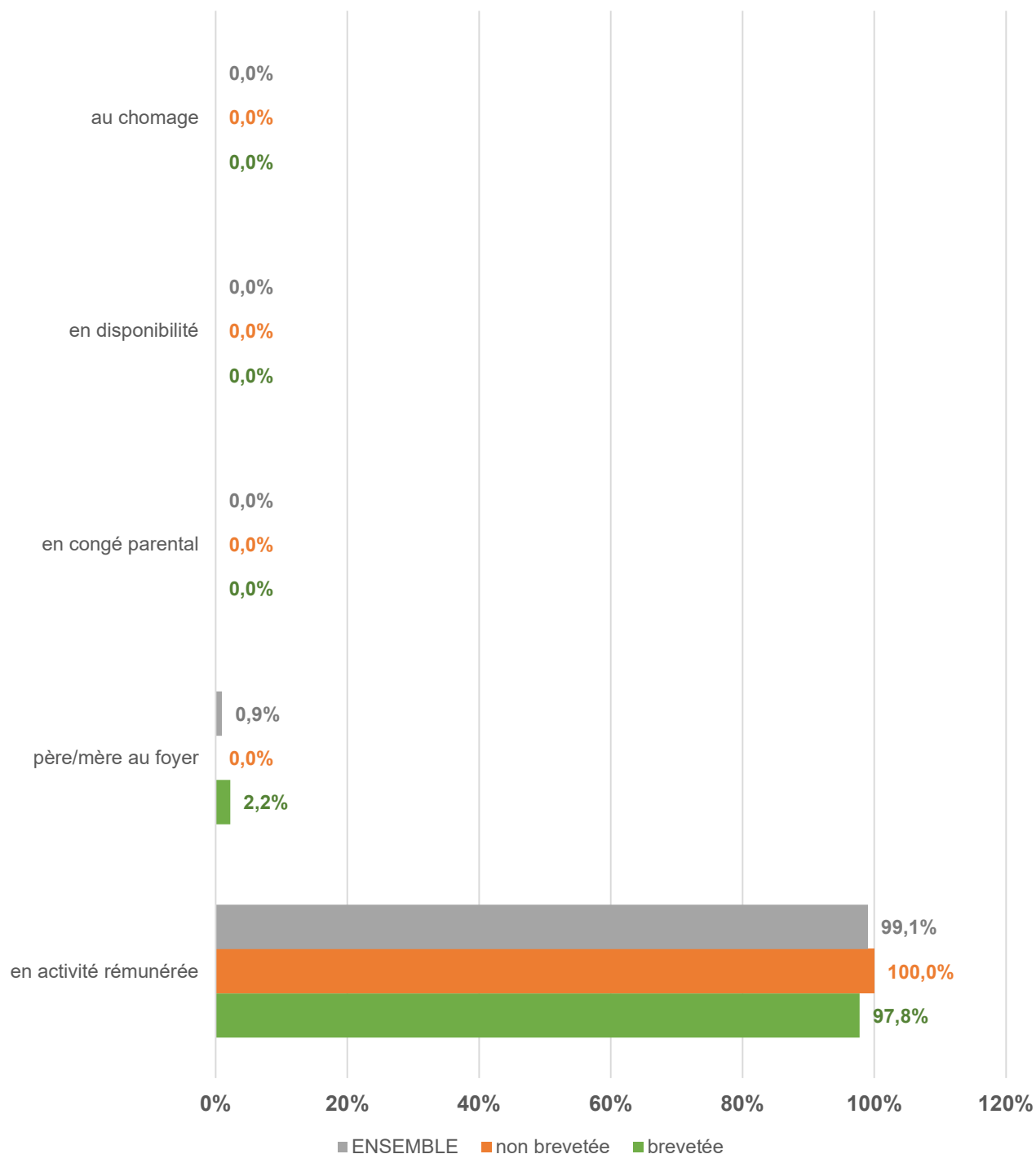


🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.
.

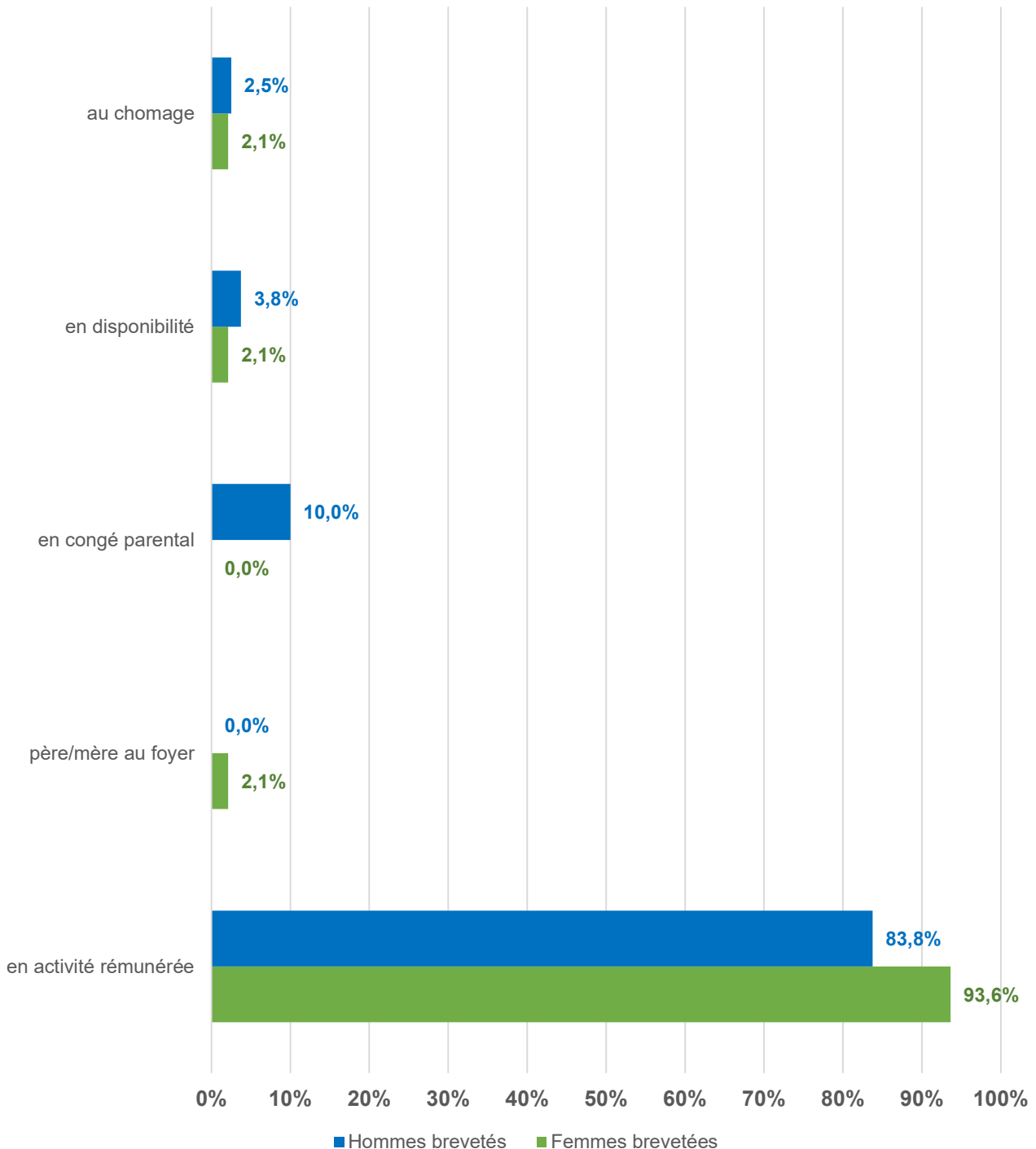


⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Quelle activité exerce votre conjoint(e) actuellement? (5 réponses possibles)

en activité rémunérée // père ou mère au foyer // en congé parental // en disponibilité // au chômage

.
.
.



Analyse :

Il est à noter que le taux de conjoint en activité rémunérée est aussi très élevée pour les conjointes des hommes-officiers.

A10

Niveau d'études du conjoint

Question :

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

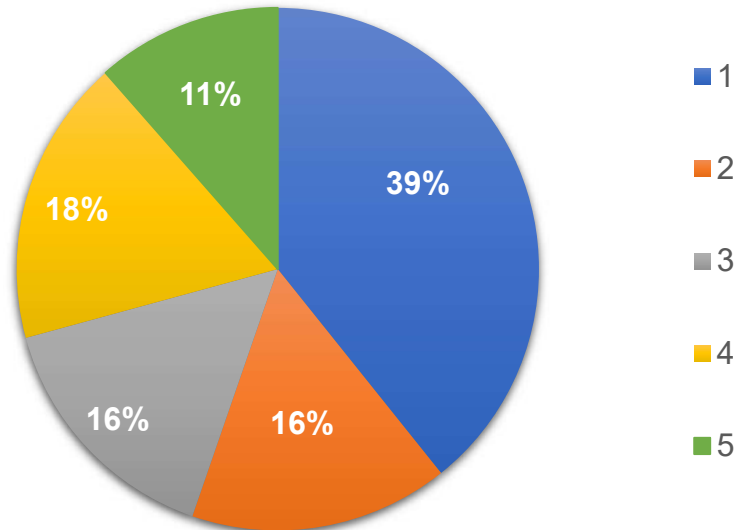
4 : Niveau IV (Bac+0)

3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/
/



Le niveau d'étude des conjoints des femmes-officiers est à près de 40% de niveau 1. Ensuite la répartition se fait entre les 4 autres niveaux, le niveau le moins représenté étant le niveau 5 (brevet, BEP, CAP).

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

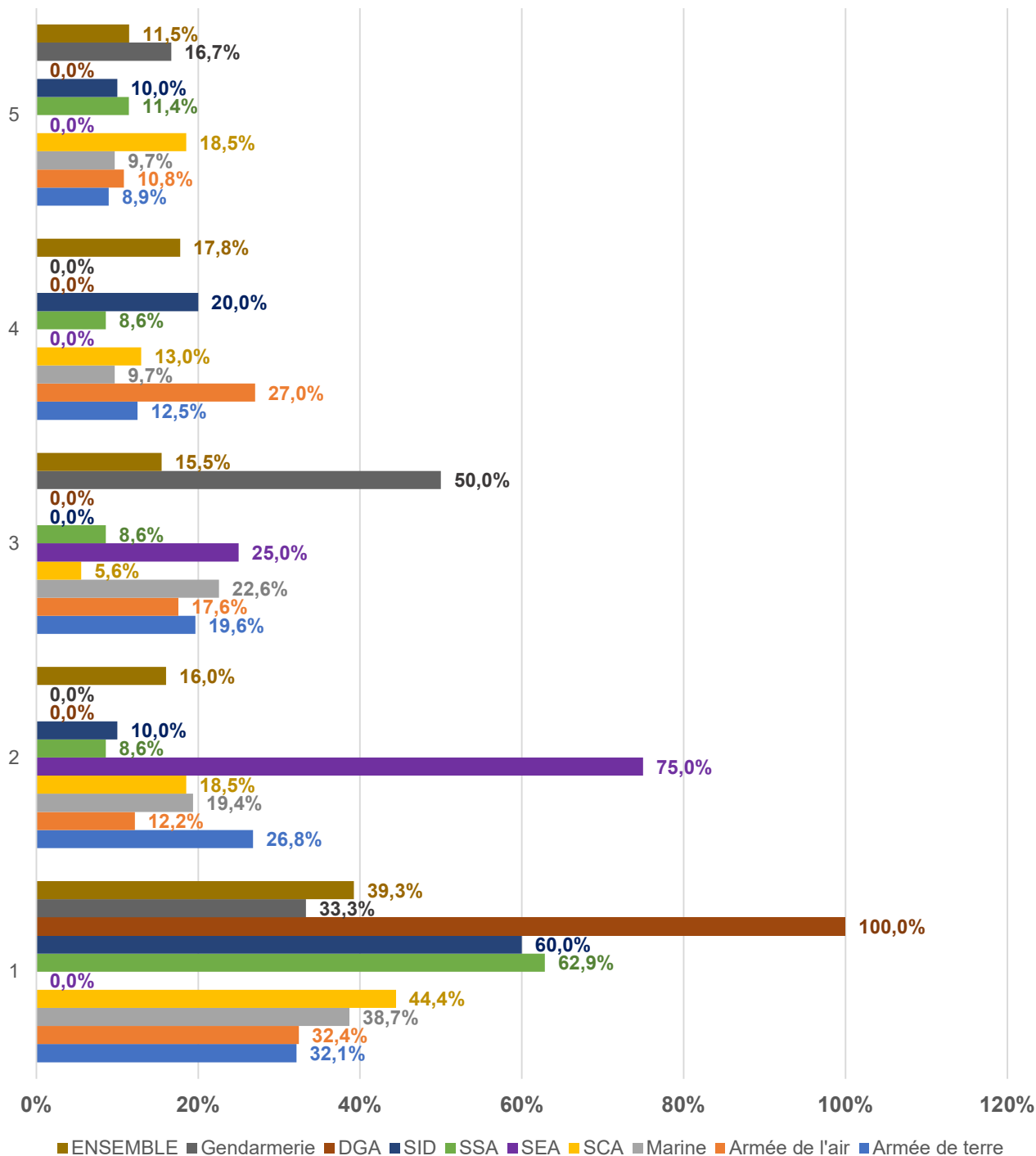
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



② Répartition en fonction du grade

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

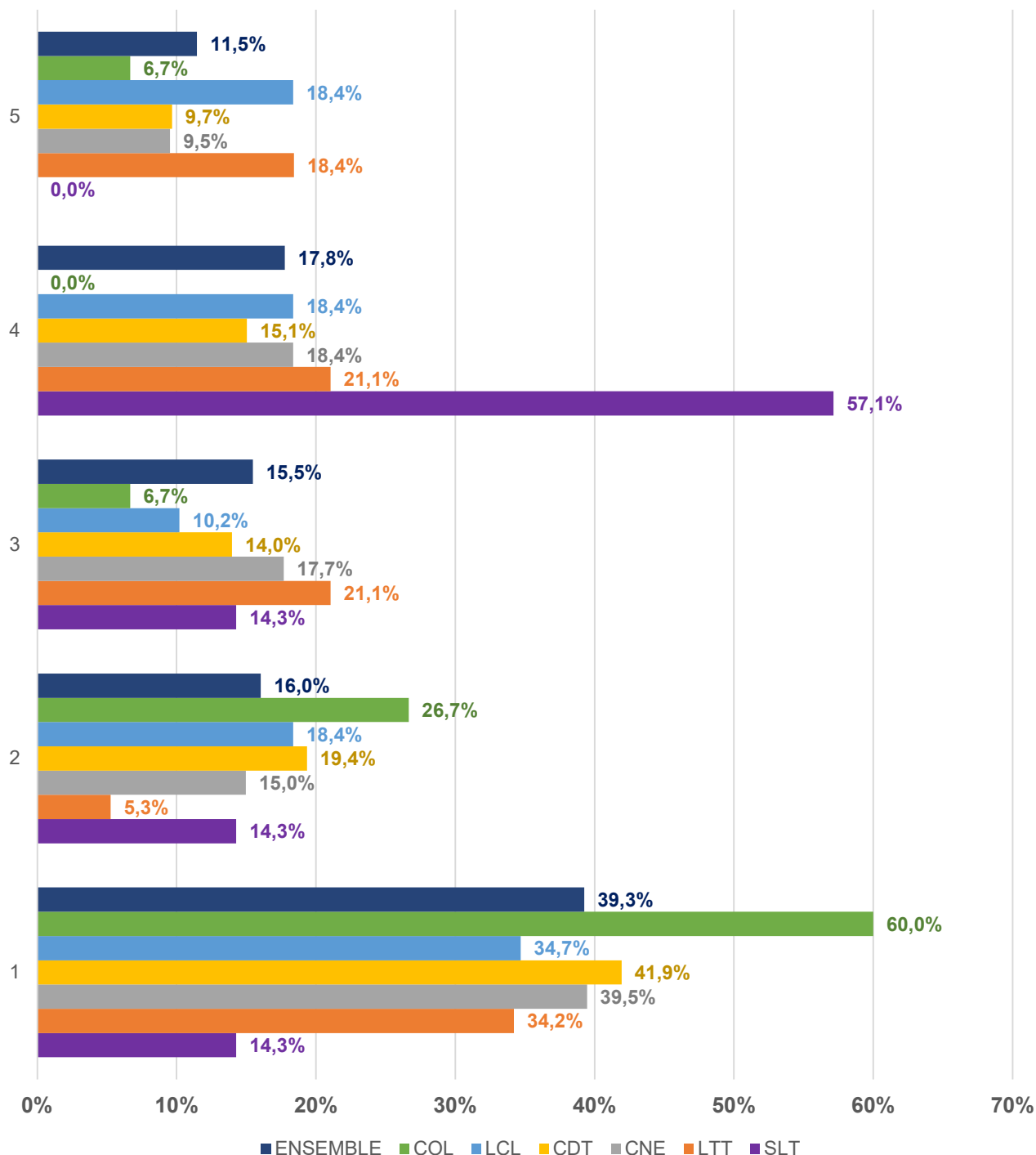
4 : Niveau IV (Bac+0)

3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/
/



③ Répartition en fonction du type de recrutement

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

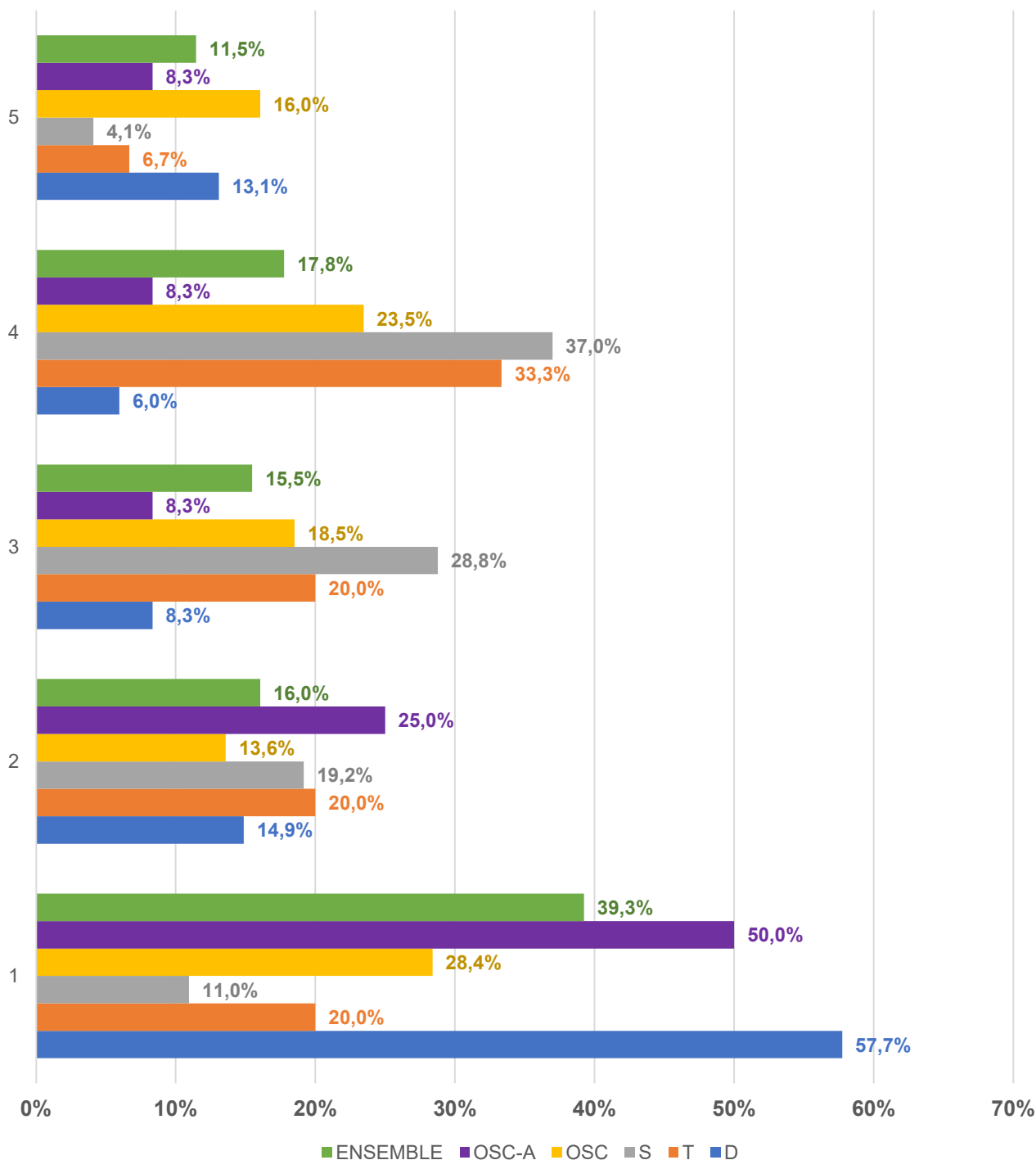
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



④ Répartition en fonction de la situation maritale

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

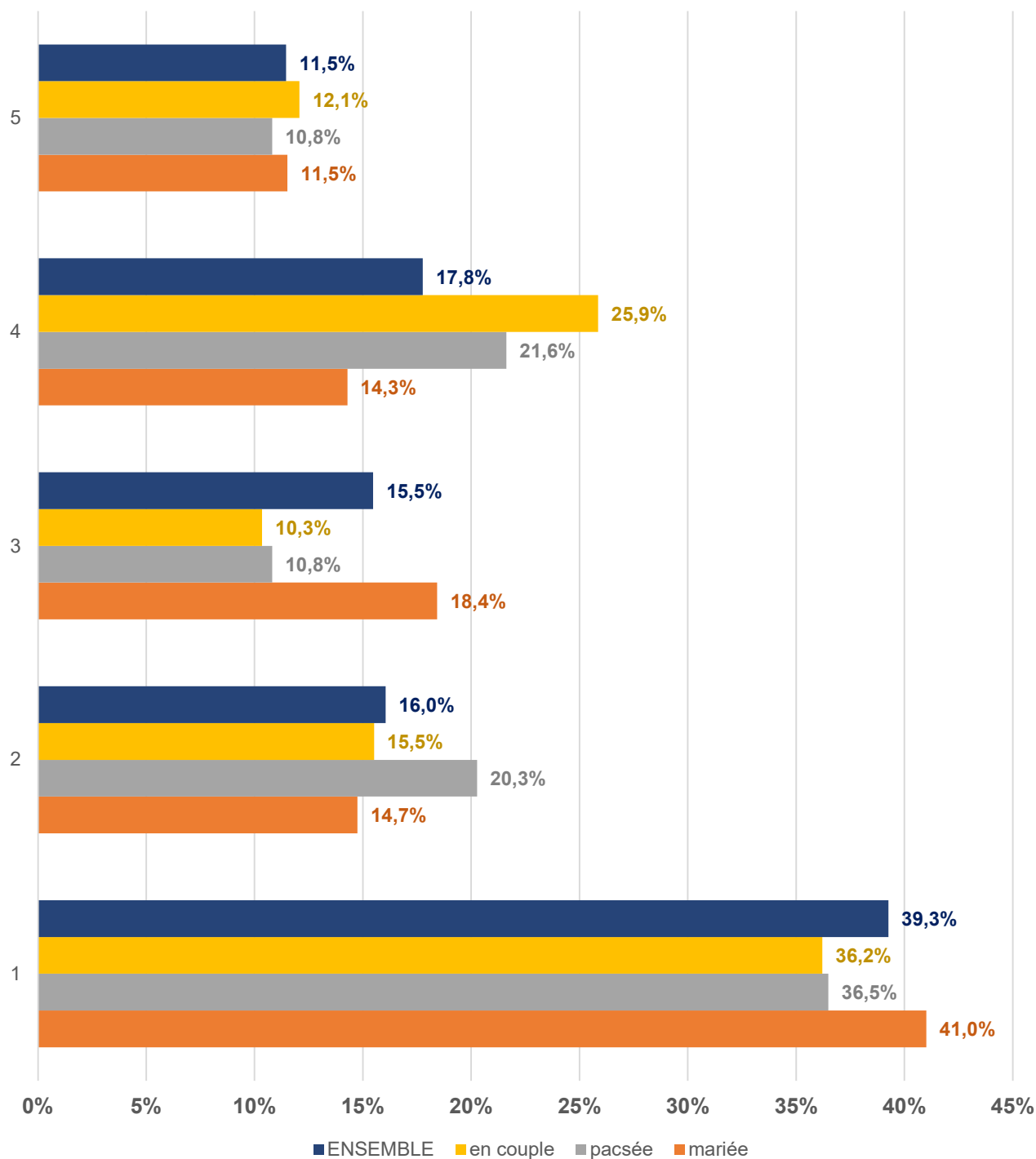
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

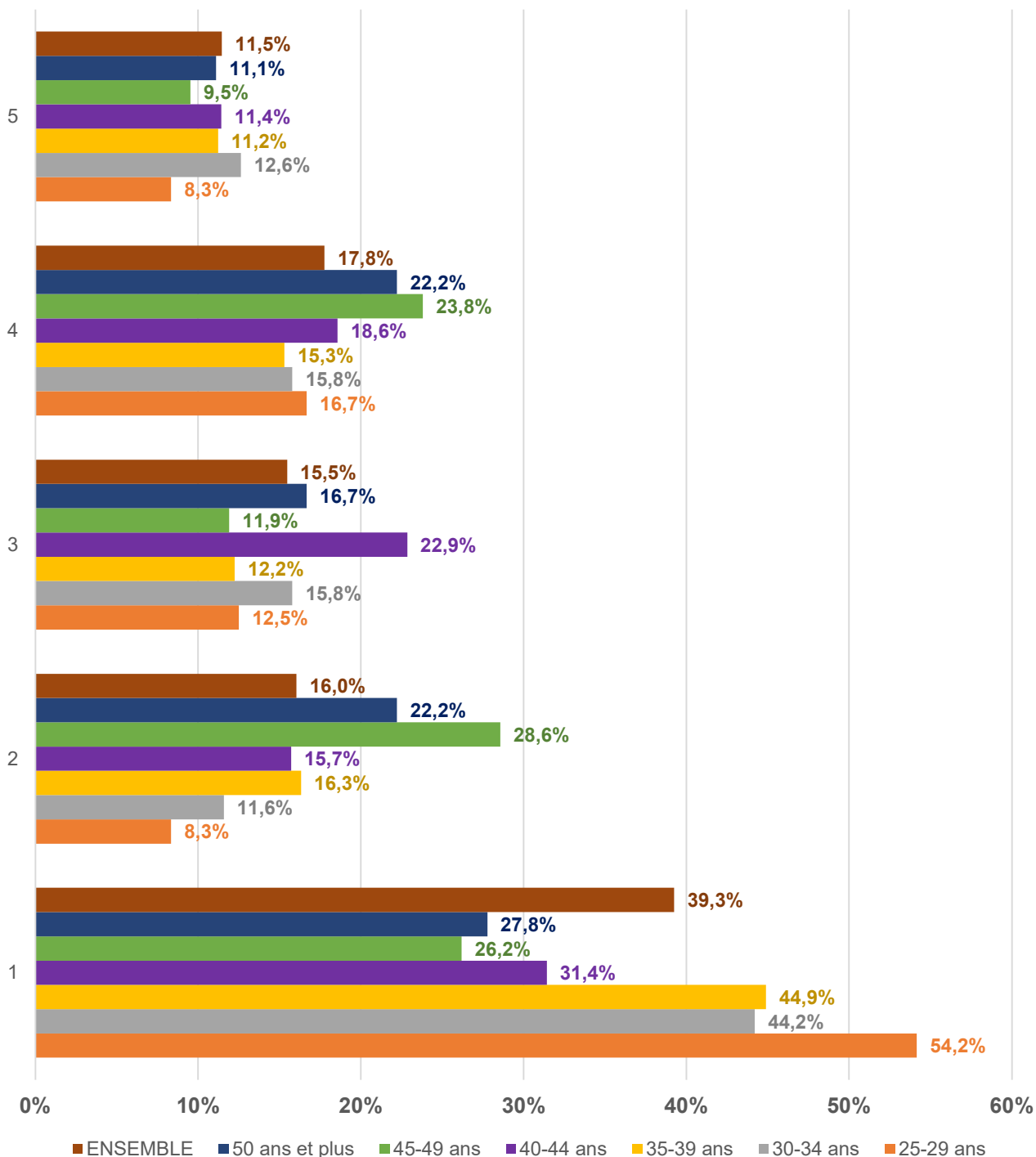
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

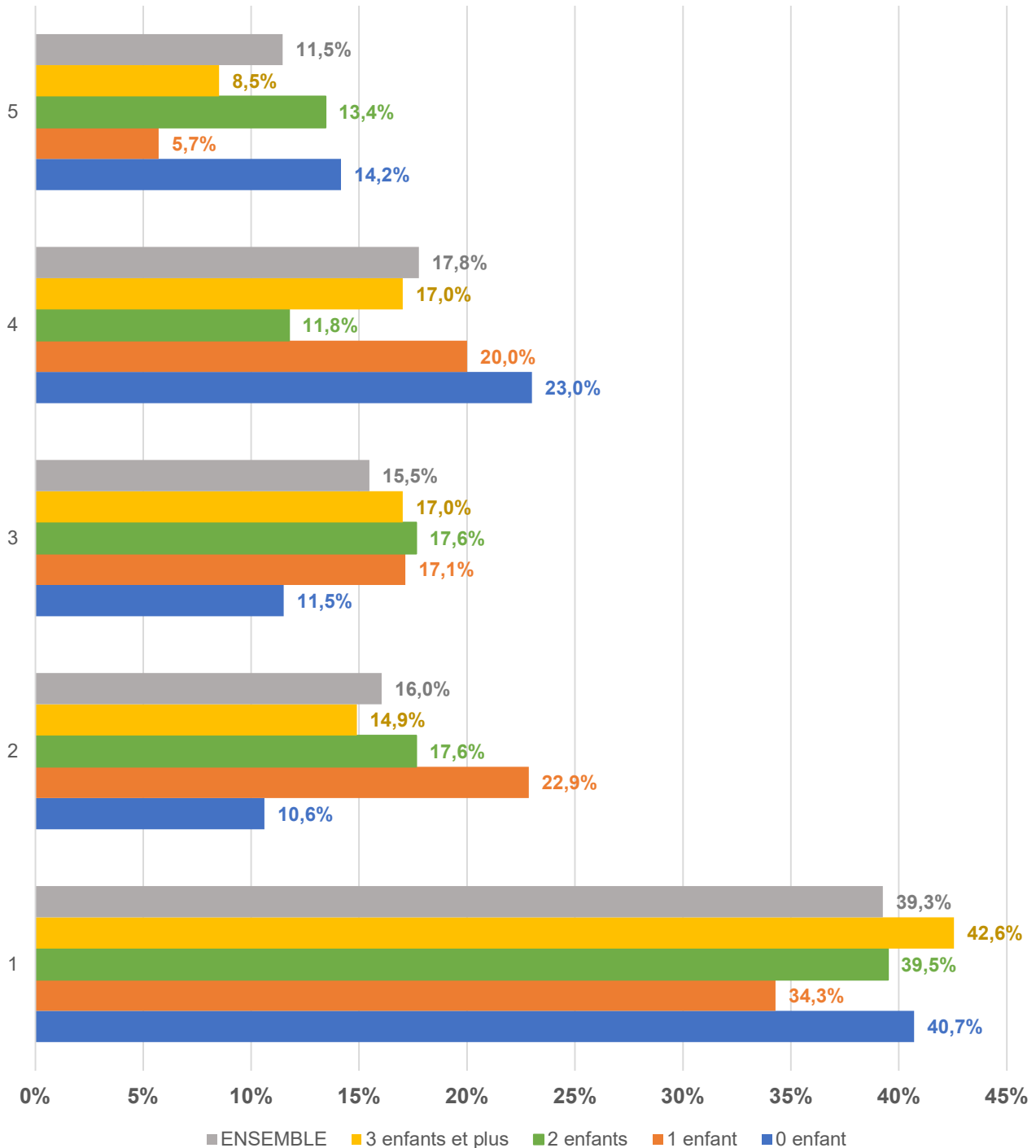
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

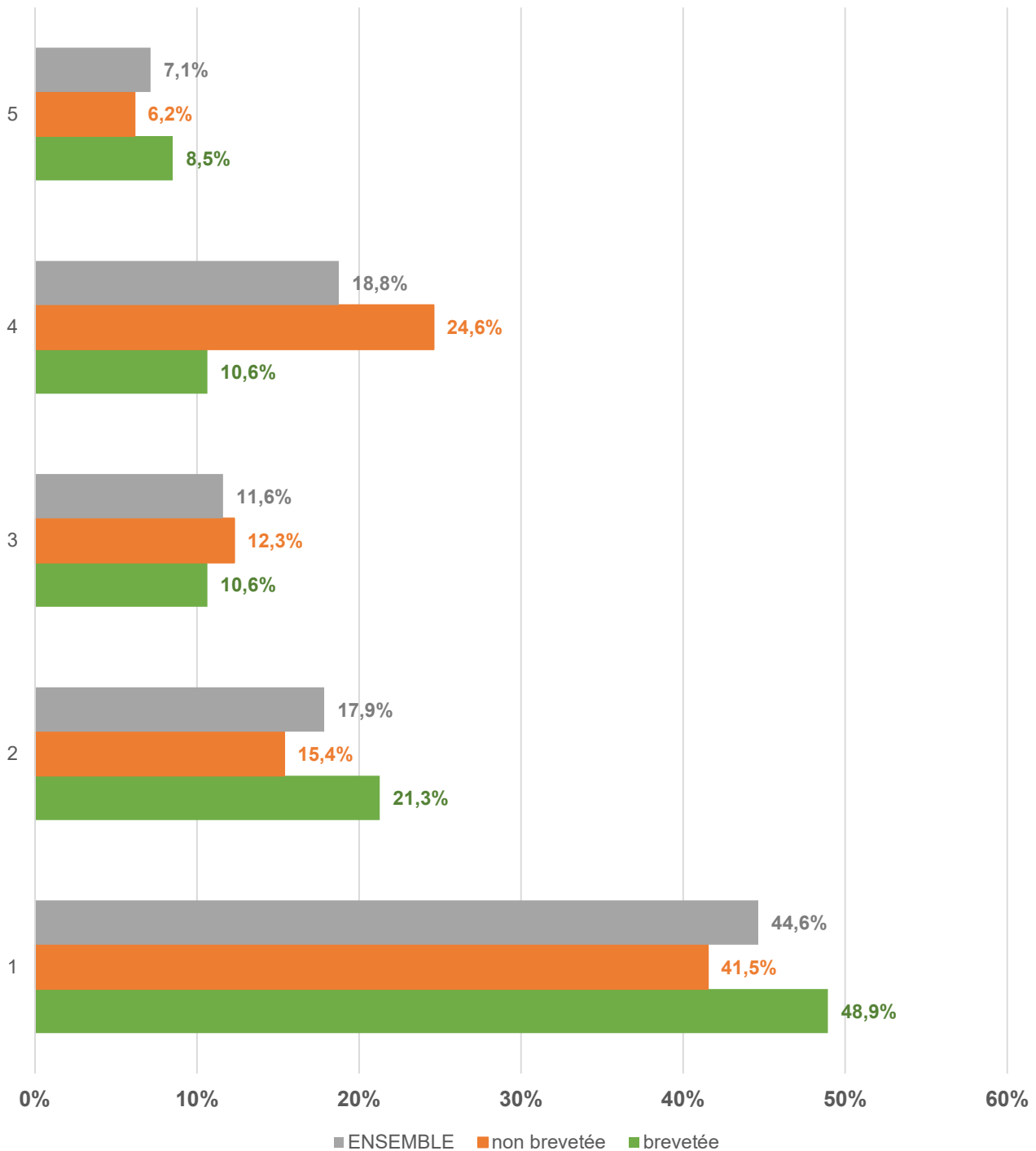
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

quel est le niveau d'études de votre conjoint(e) ?

5 : Niveau V (Brevet,BEP,CAP)

4 : Niveau IV (Bac+0)

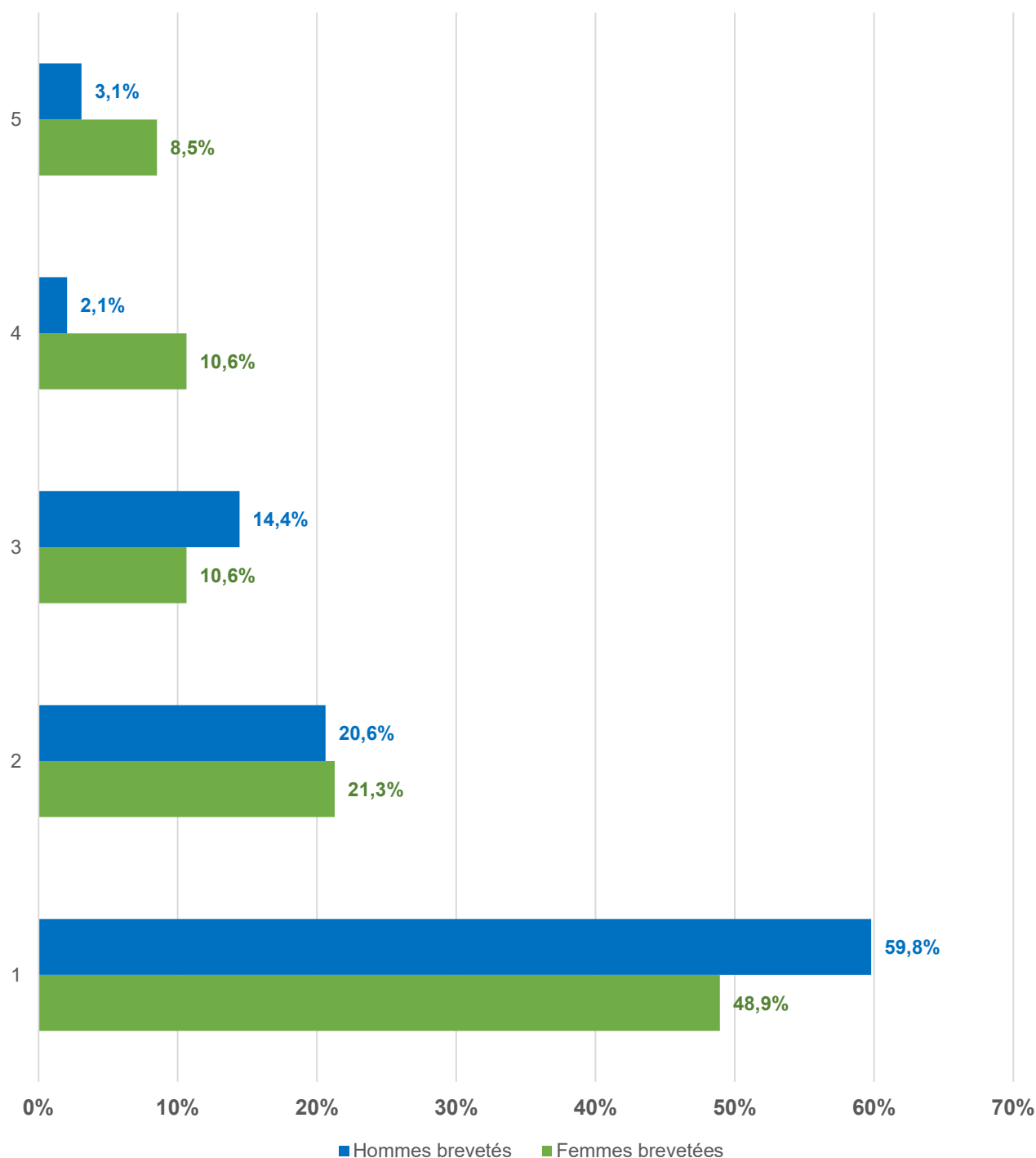
3 : Niveau III (Bac+2)

2 : Niveau II (Bac+3 et Bac+4)

1 : Niveau I (Bac+5 et plus)

/

/



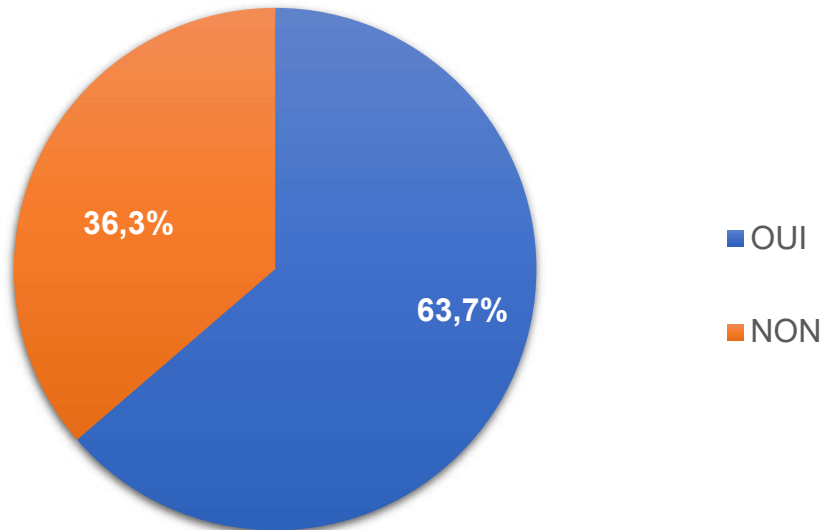
A11

Conjoints occupant des postes à responsabilité

Question :

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

.
. .
. .
. .



D'une manière générale, une grande majorité des femmes officiers en couple a un conjoint ayant un poste à responsabilité. Il est à noter une petite différence entre femmes brevetées (63% à avoir un conjoint ayant un poste à responsabilité) et non brevetées (71,4% à avoir un conjoint ayant un poste à responsabilités). Sur ce point la différence entre femmes et hommes brevetés est très forte, puisque le taux chez les hommes brevetés n'est que de 34%.

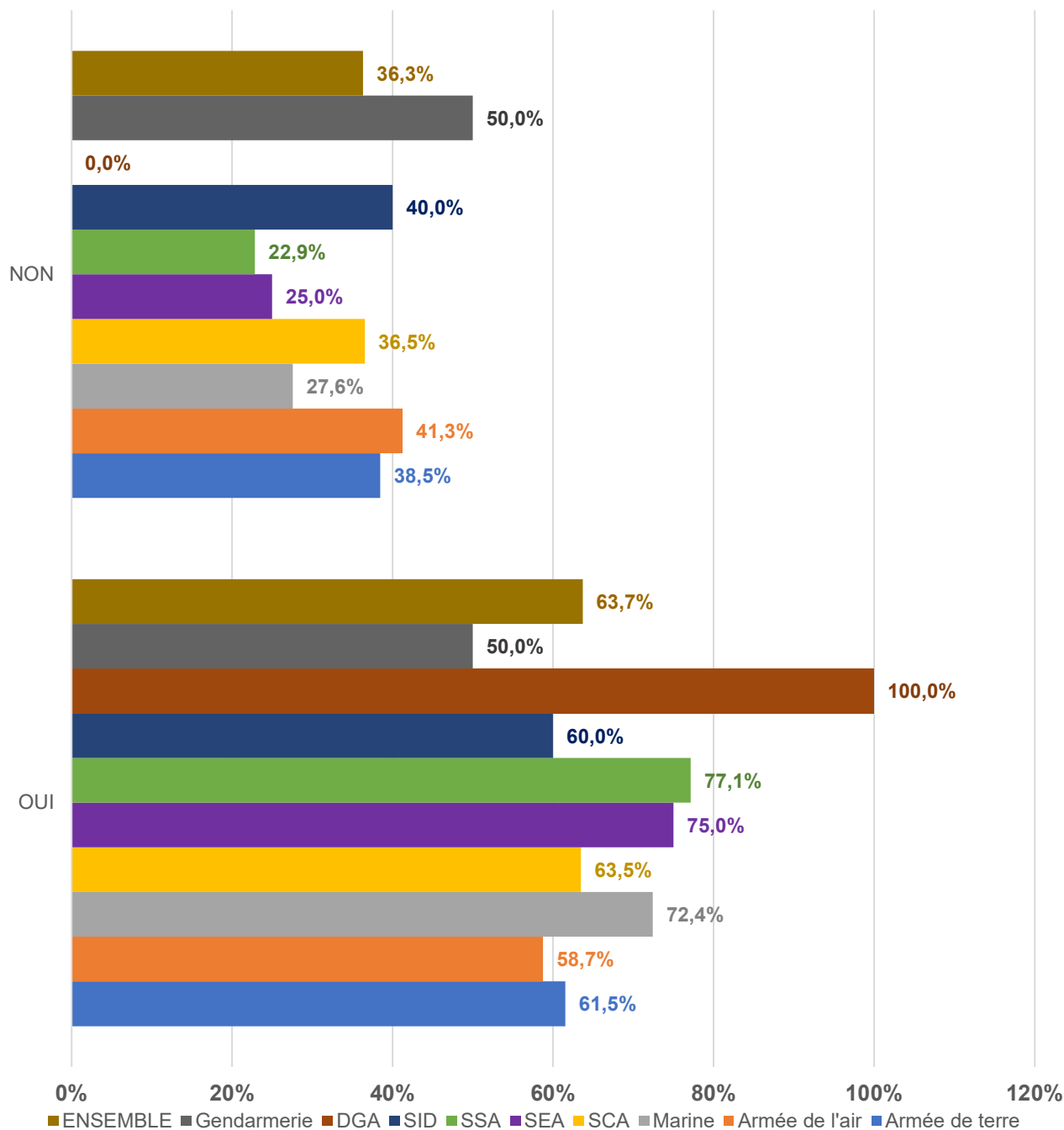
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

.
.

.

.



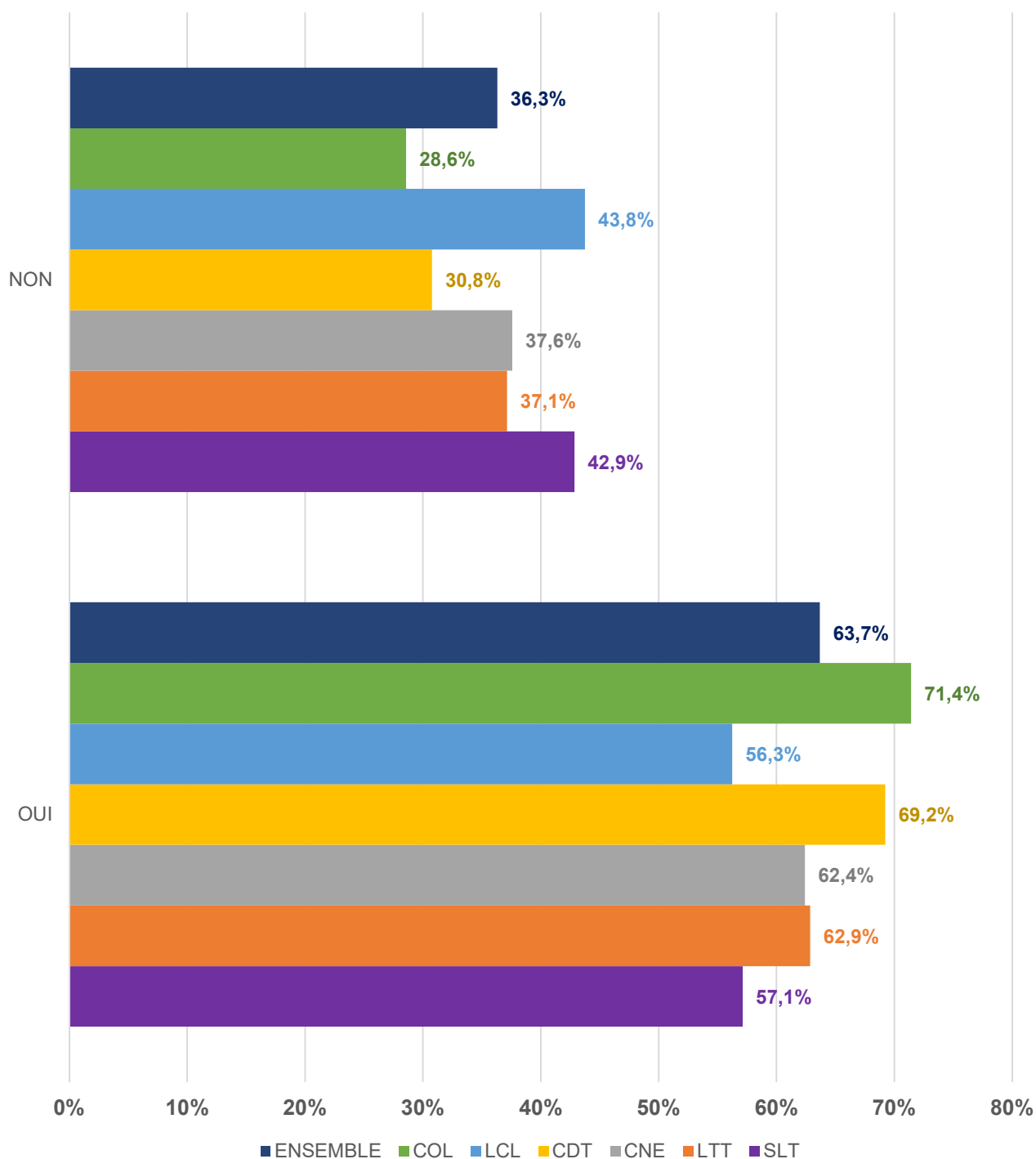
Analyse :

/

② Répartition en fonction du grade

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

·
·
·
·



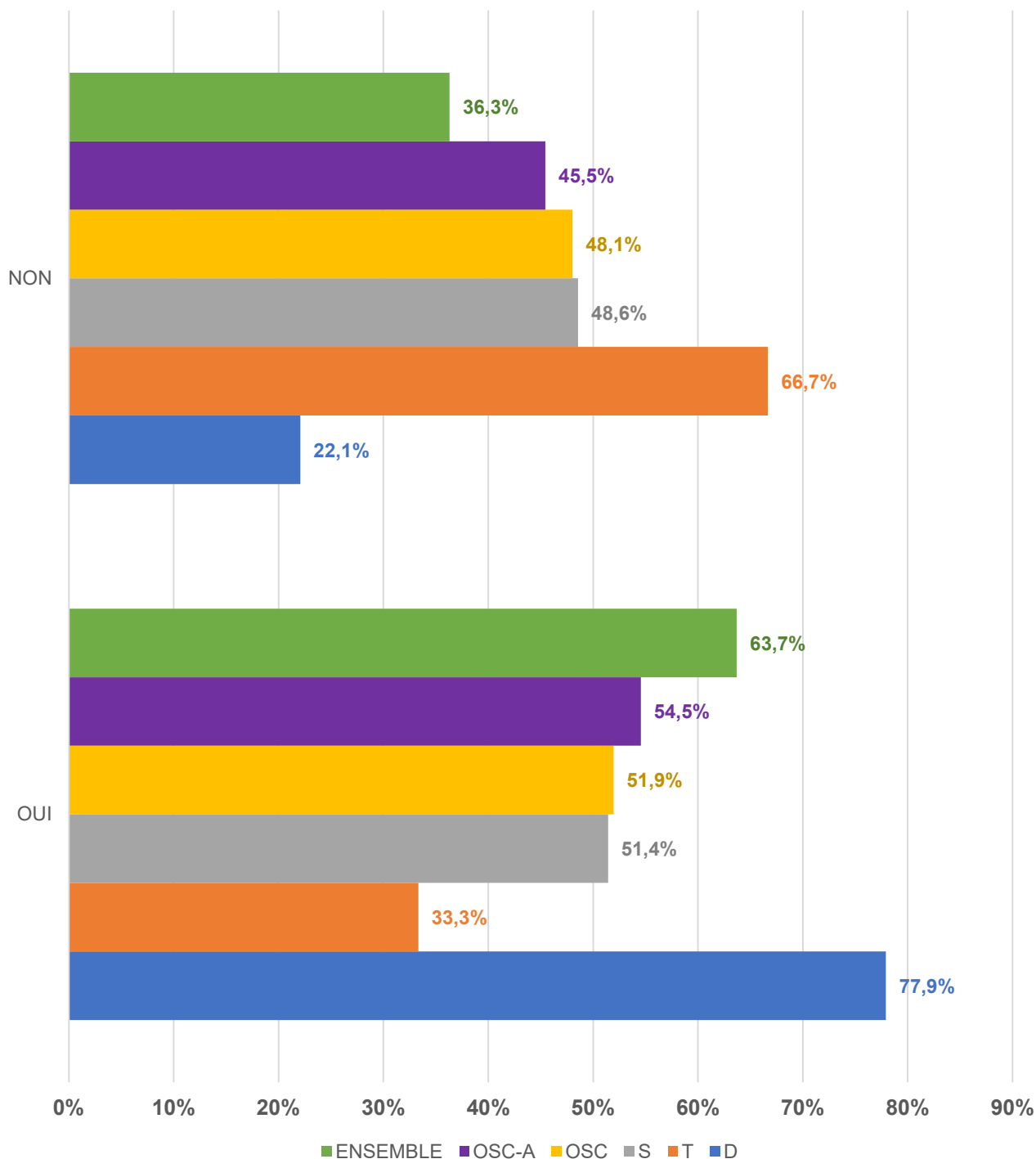
Analyse :

/

③ Répartition en fonction du type de recrutement

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

·
·
·
·



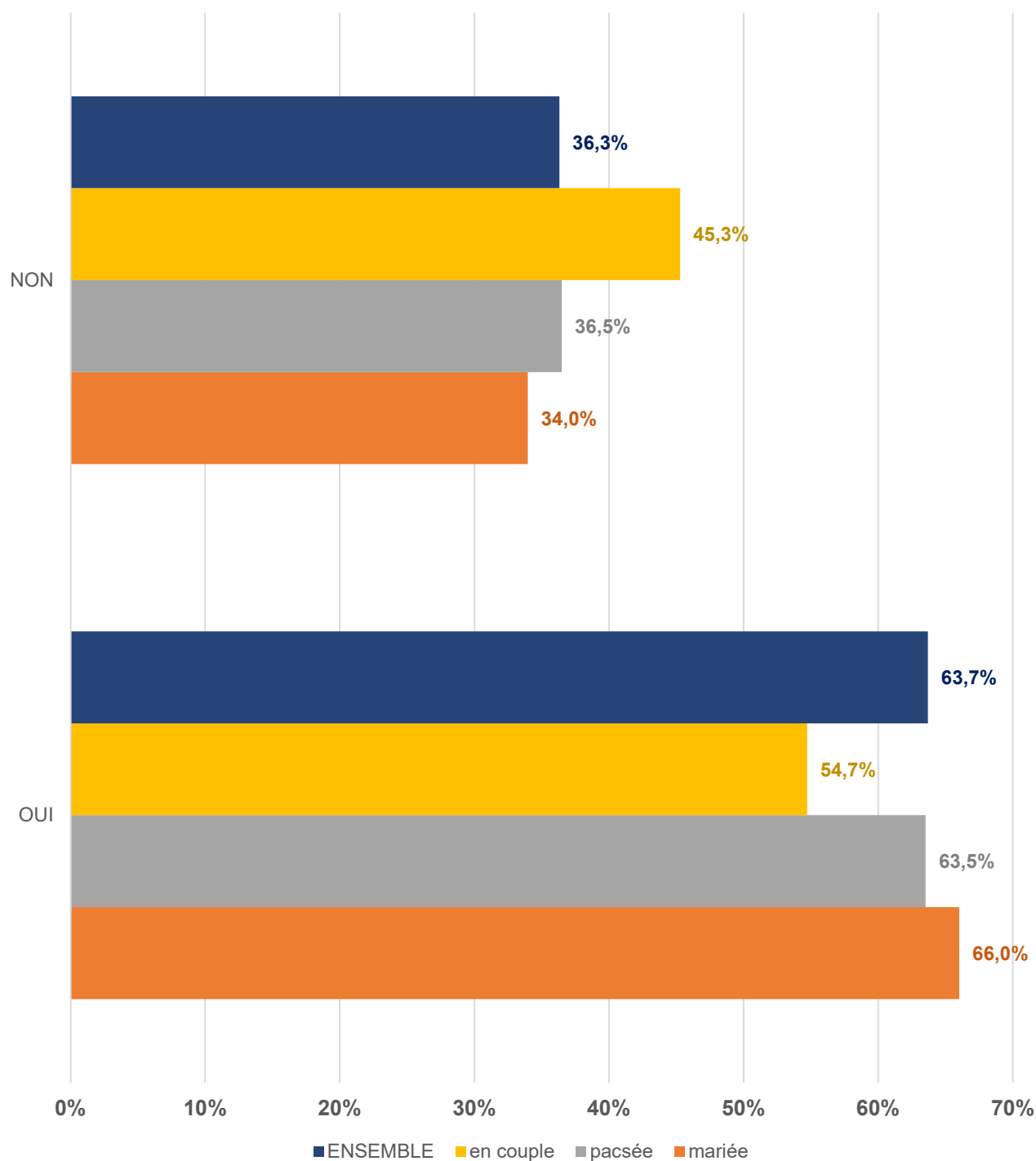
Analyse :

/

④ Répartition en fonction de la situation maritale

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

·
·
·
·



Analyse :

/

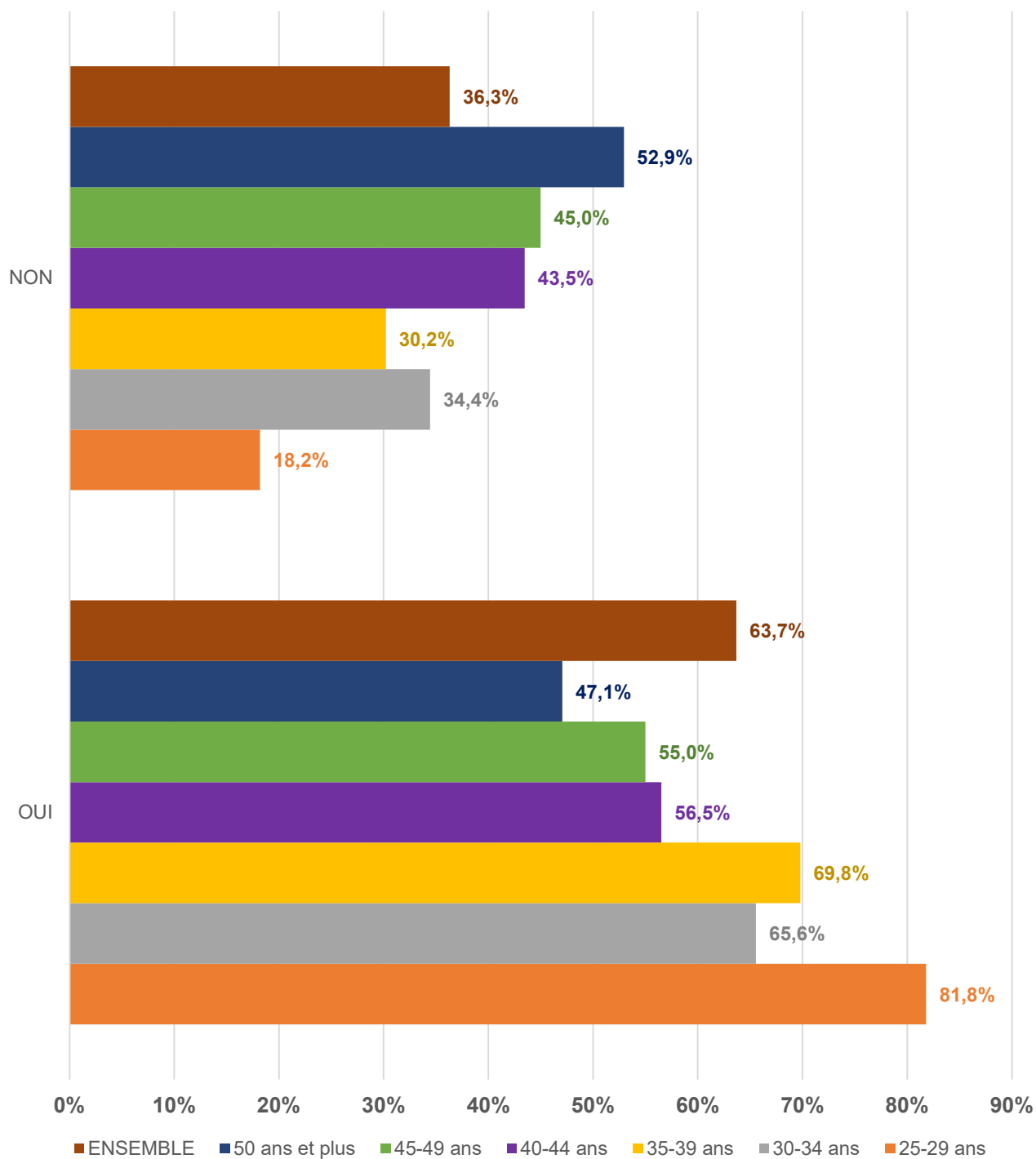
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

.
.

.

.



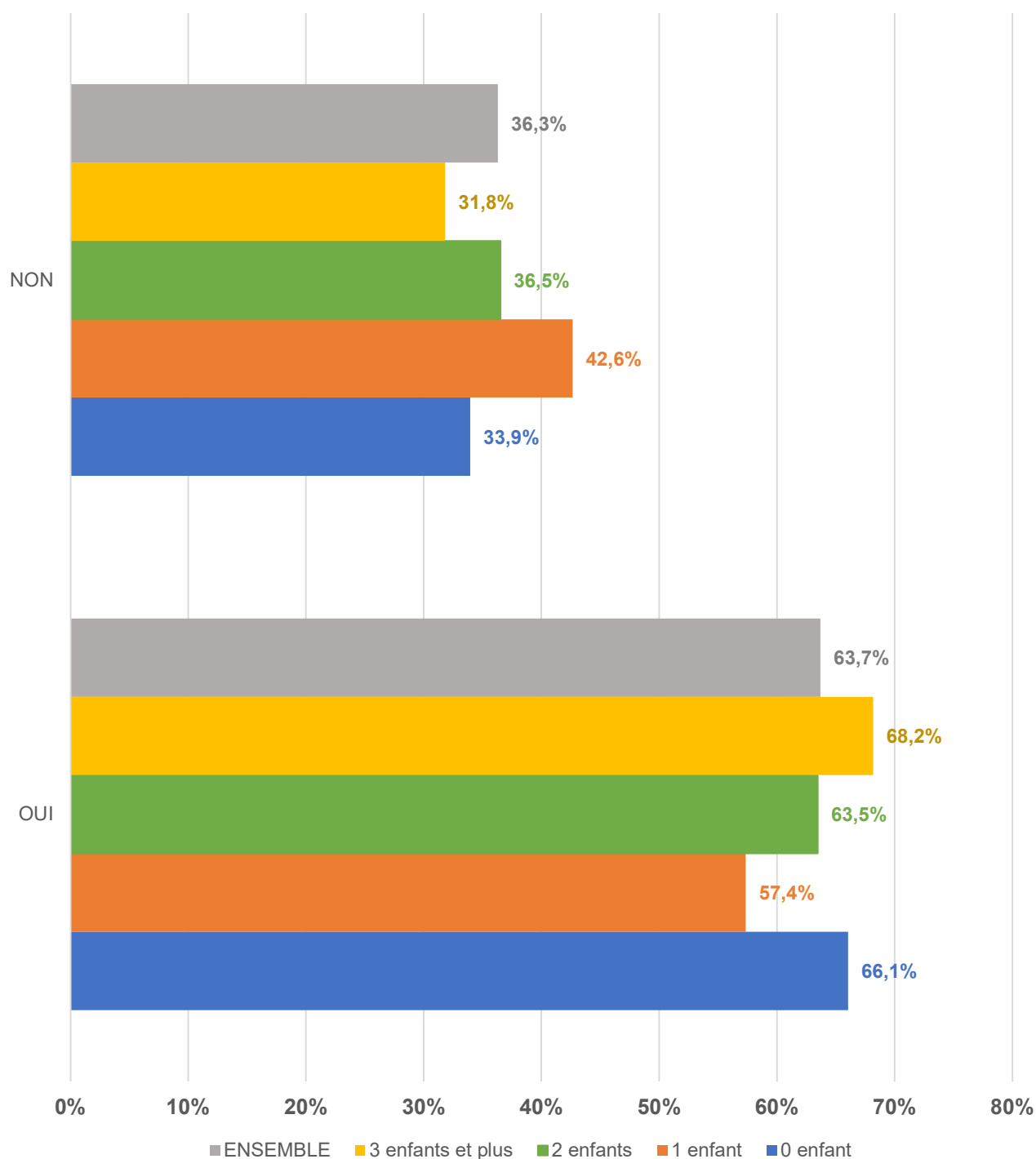
Analyse :

1.

6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

·
·
·
·



Analyse :

/.

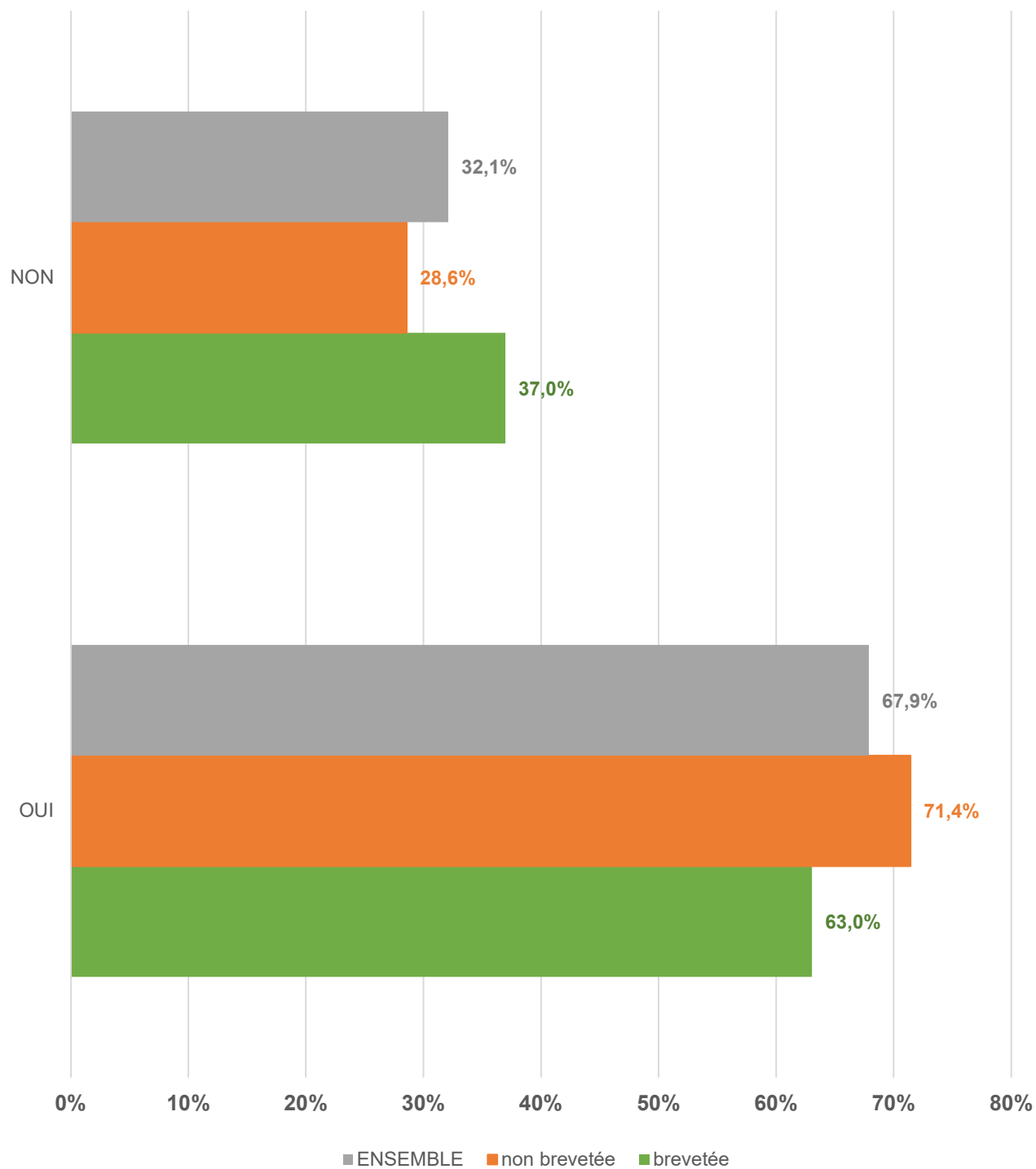
🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

.
.

.

.



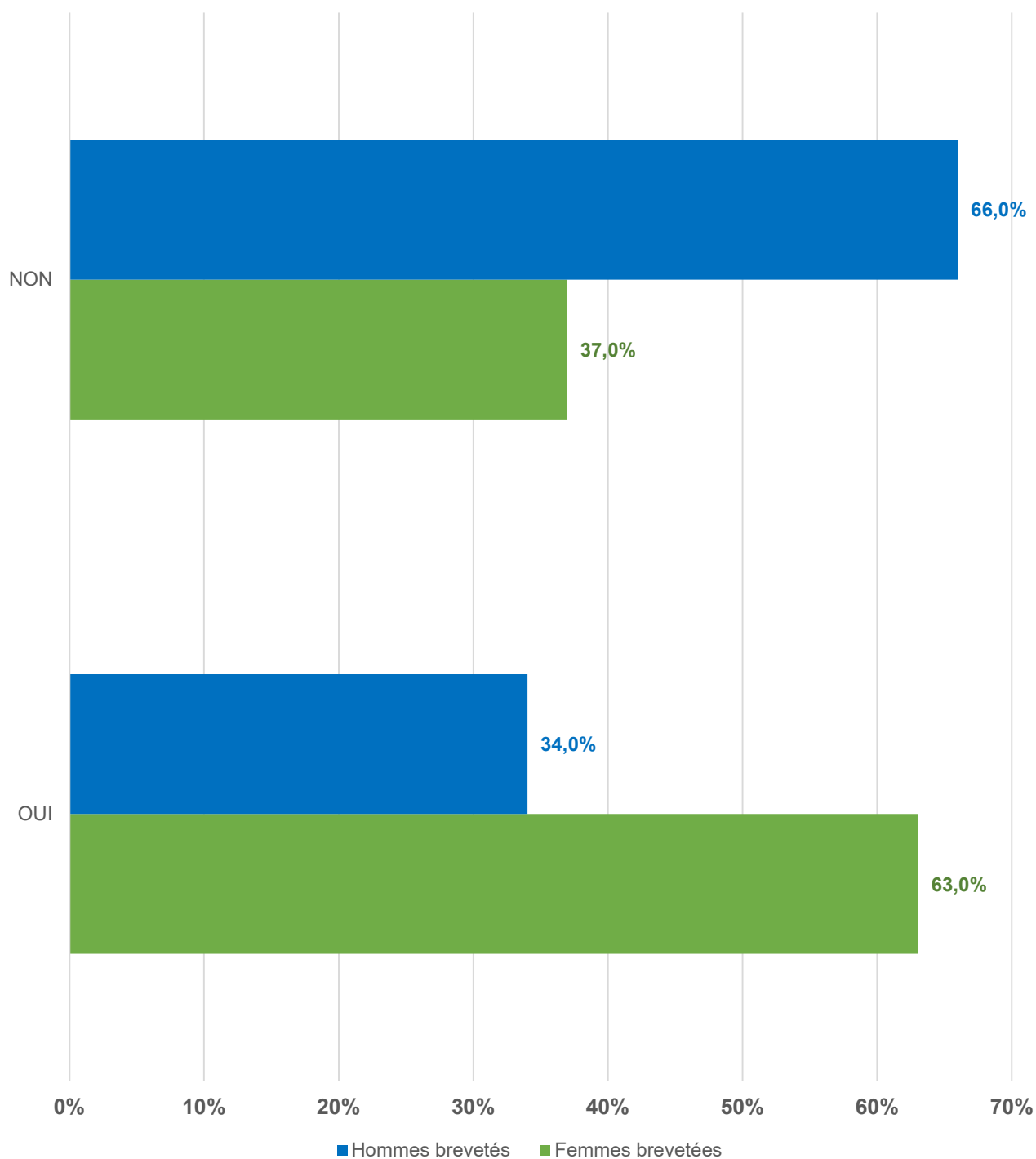
Analyse :

/

⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Votre conjoint(e) occupe-t-il un poste à responsabilité?

.
. .
. .
. .



A12

Salaires dans le couple

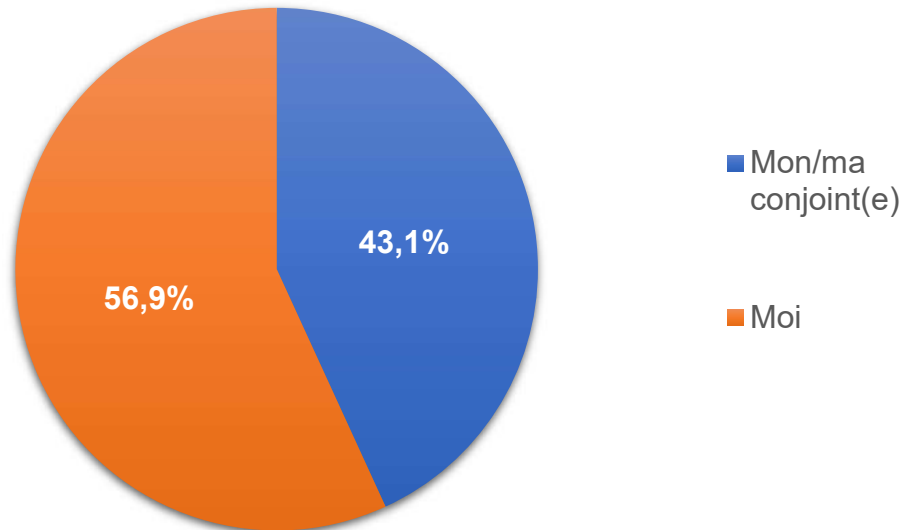
Question :

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



Les femmes-officiers sont une majorité (57%) à avoir le salaire le plus élevé au sein du couple. Chez les hommes brevetés ce pourcentage est beaucoup plus élevé puisqu'il est de 89,1%.

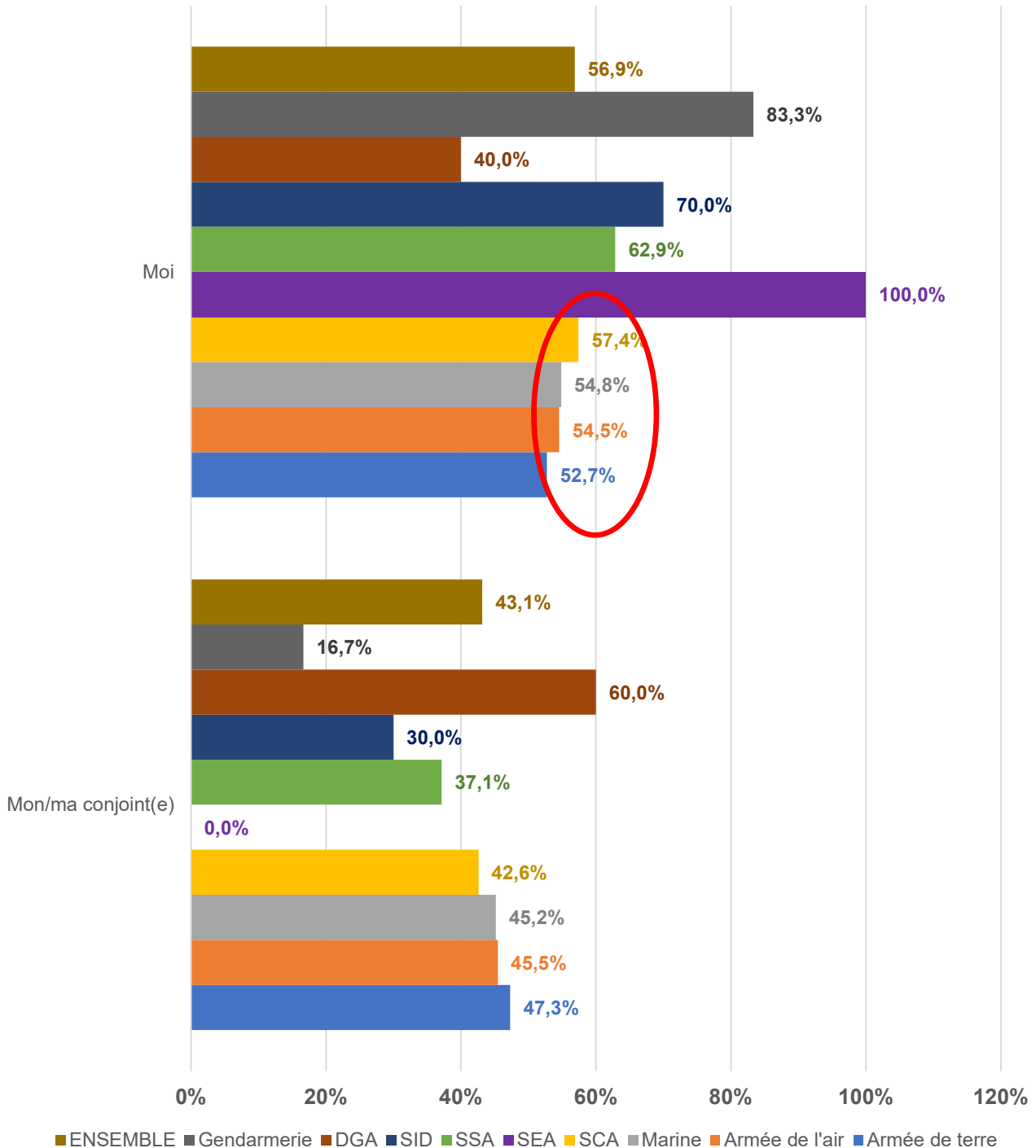
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



Analyse :

Il y a une assez grande homogénéité entre les 3 armées et le SCA.

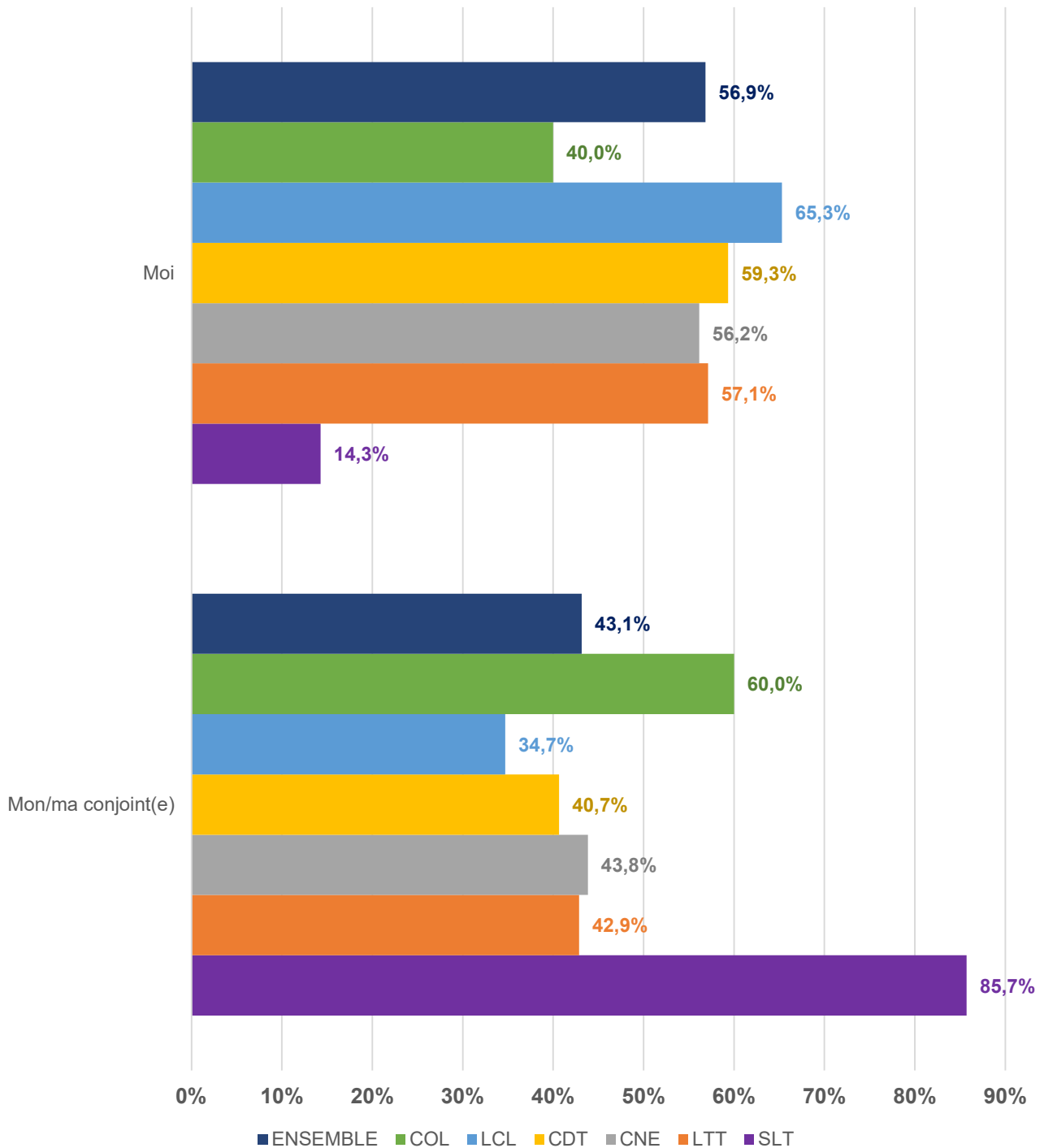
② Répartition en fonction du grade

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



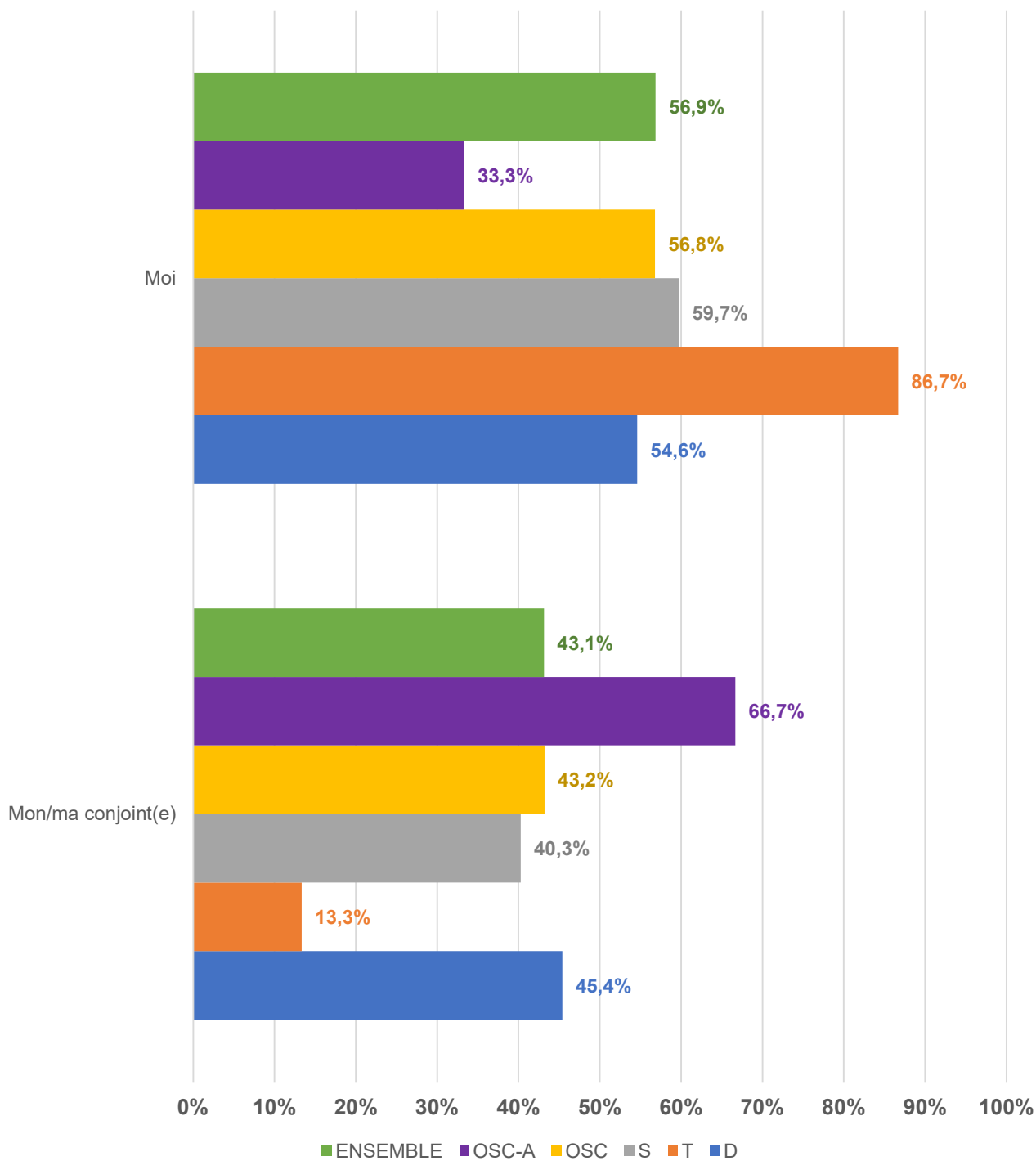
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



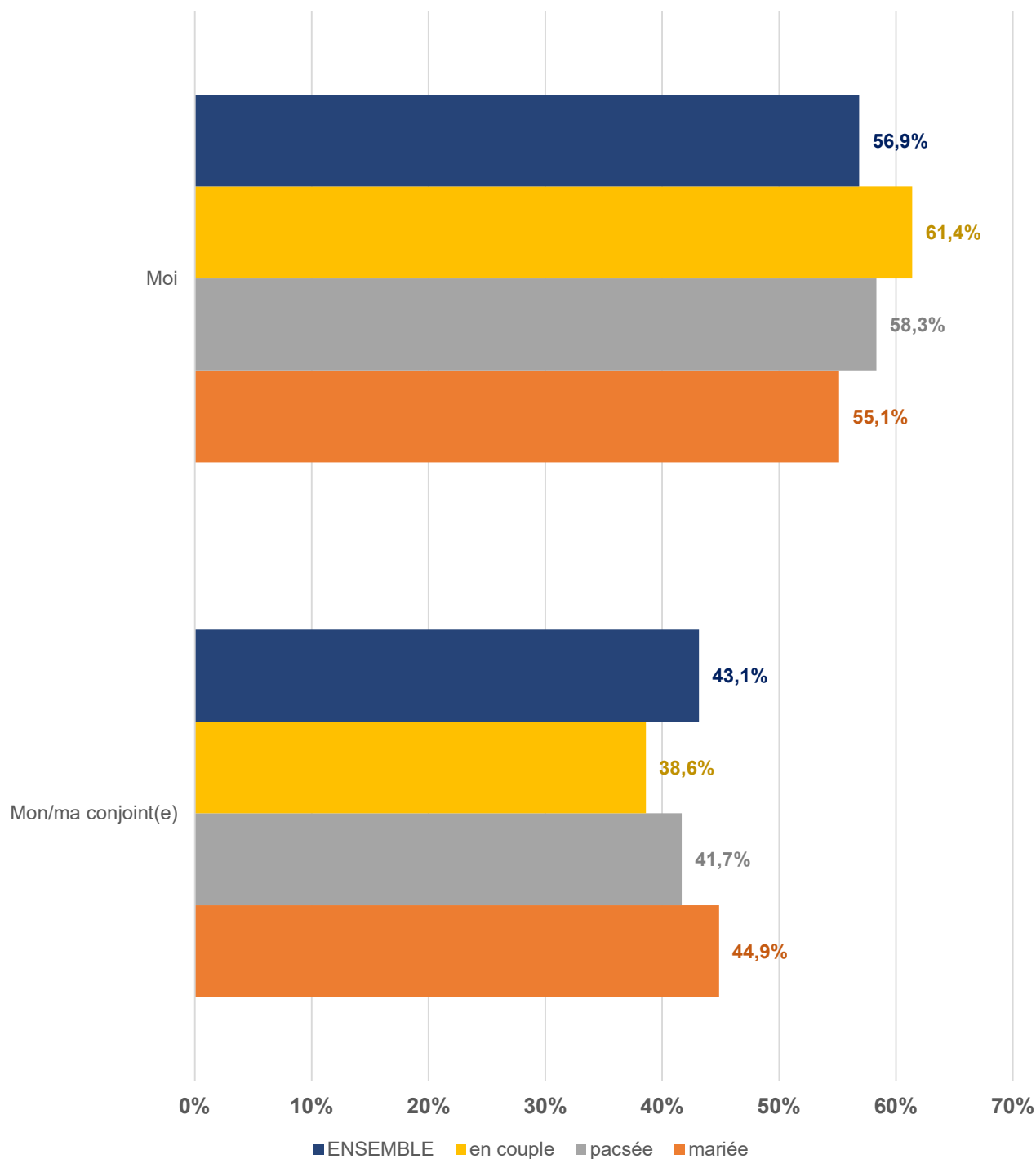
④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



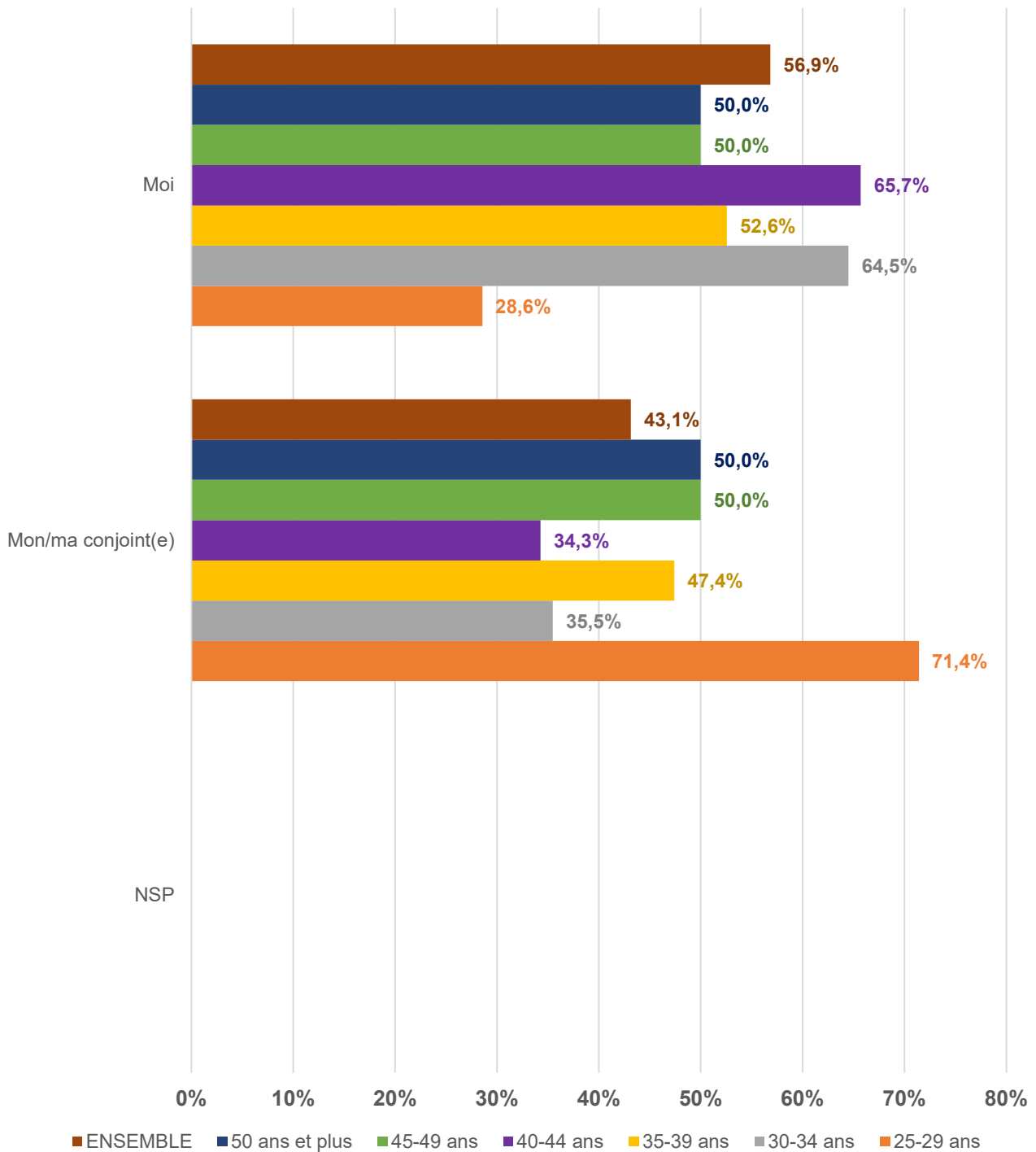
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



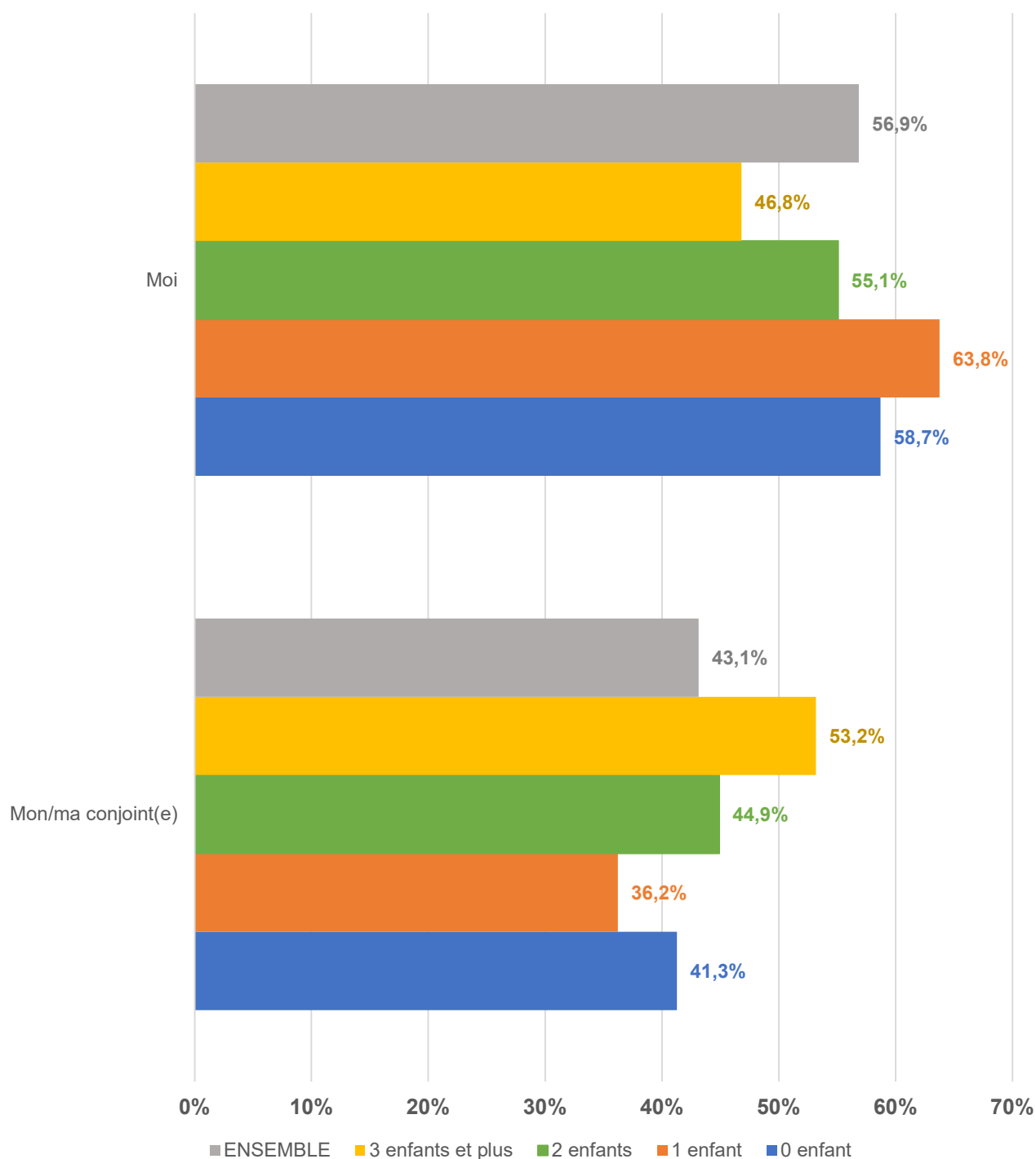
⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



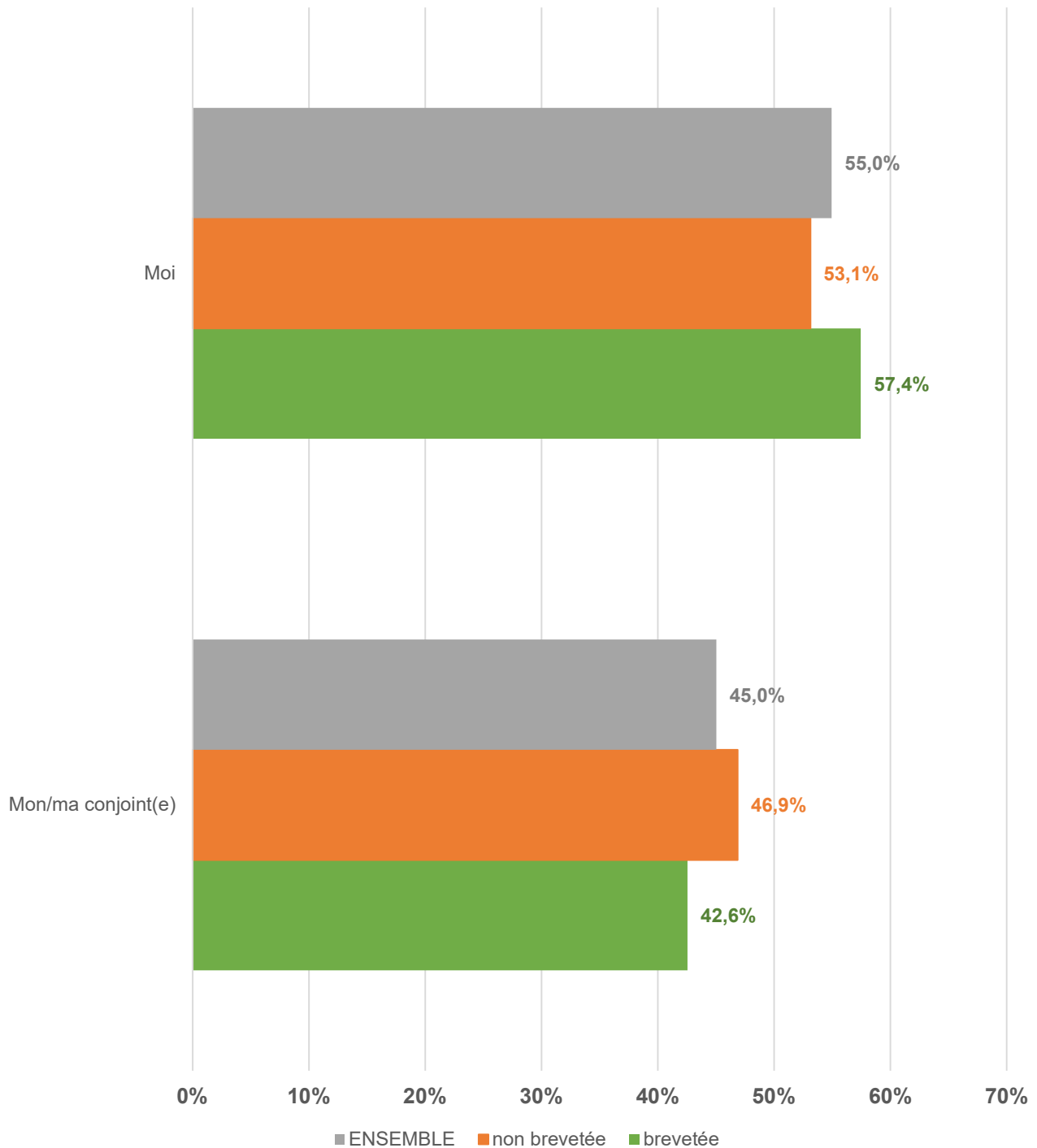
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



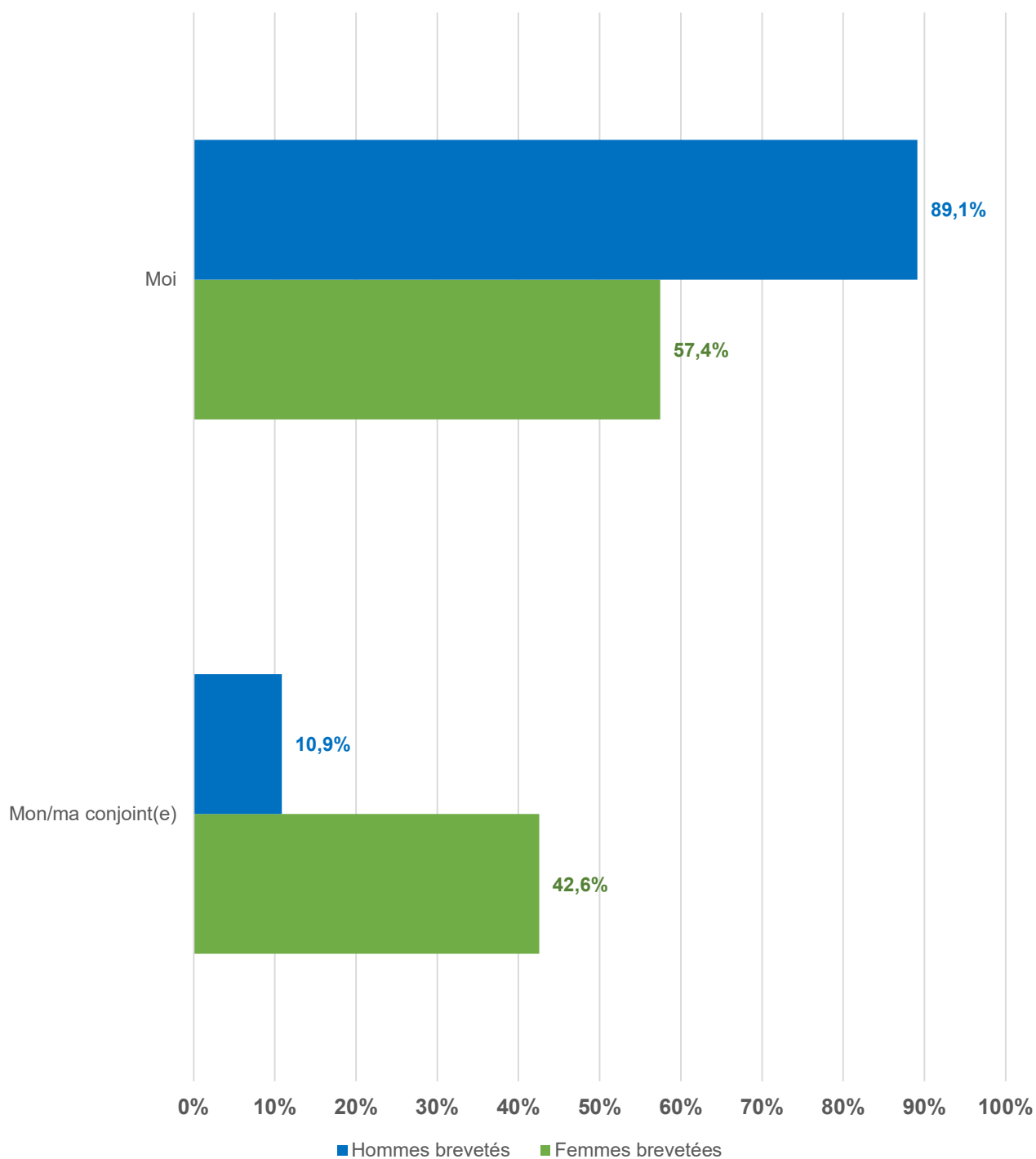
⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Lequel de vous 2 a le salaire le plus élevé ?

2 réponses possibles :

Mon/ma conjoint(e)

Moi



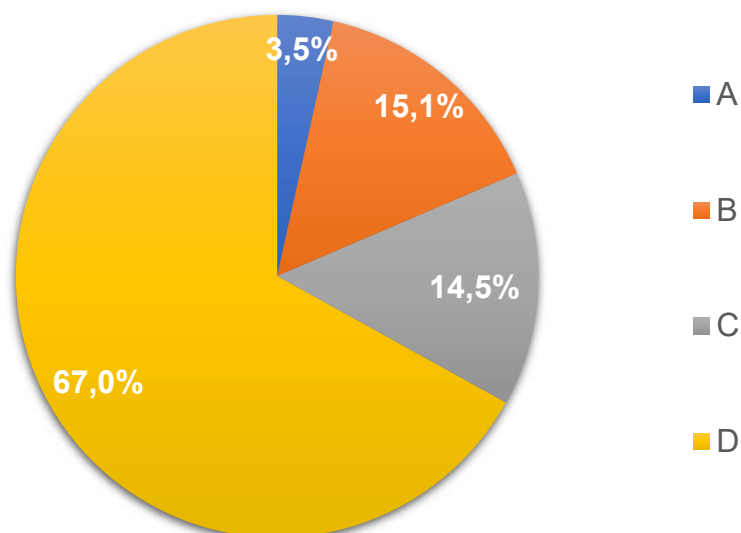
A13

Les choix de vie professionnelle dans le couple

Question :

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.

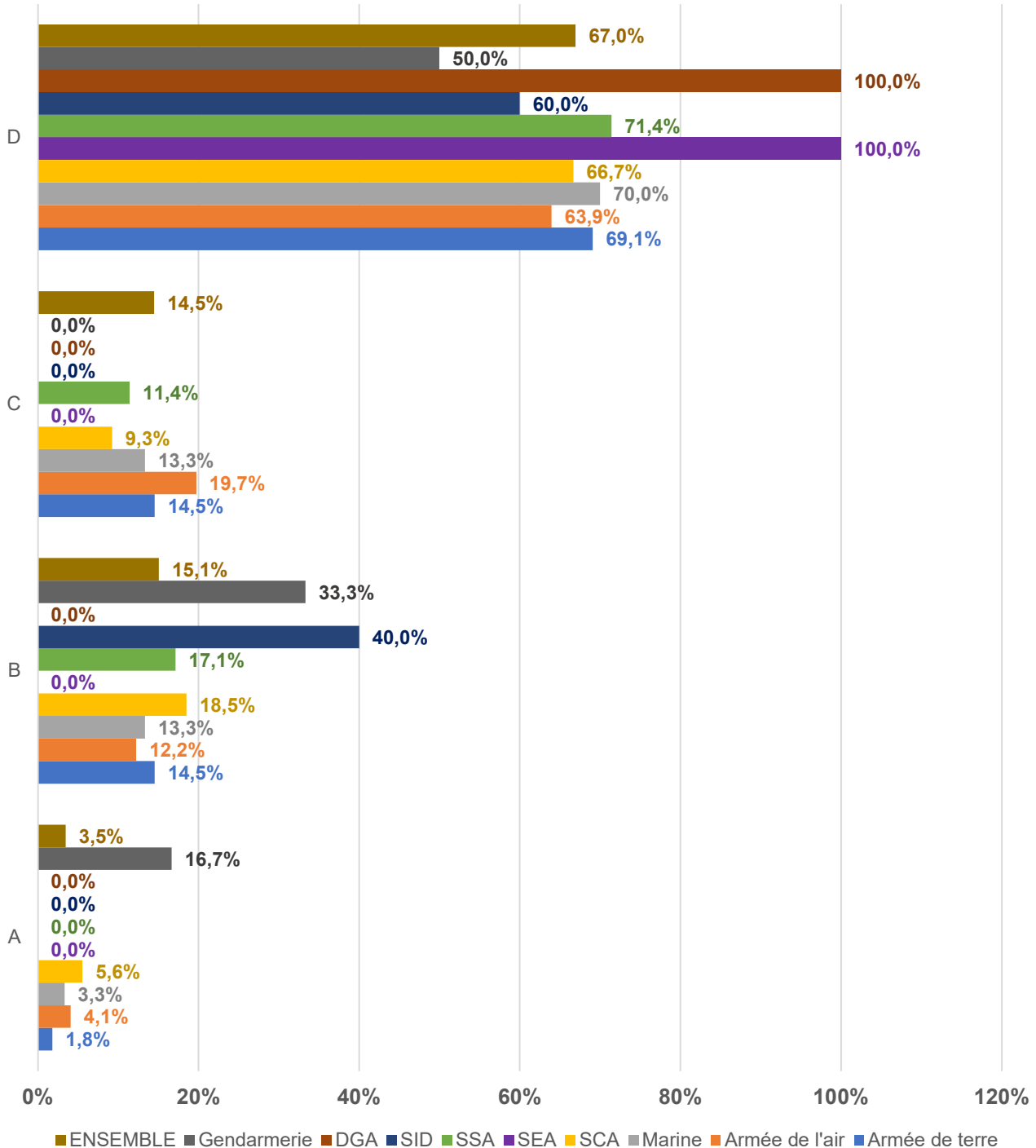


67% des femmes-officiers en couple ont fait le choix professionnel de mener de front et en parallèle leur carrière ainsi que la carrière de leur conjoint. Il n'y a quasiment pas d'écart entre femmes brevetées et non brevetées. Par contre l'approche est différente chez les hommes-officiers. 2 positions arrivent à égalité, recueillant chacune 40,9% des suffrages, B et D. Il n'est pas surprenant de voir la position B avec un score élevé, il est plus surprenant de voir la position D avec le même score.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



② Répartition en fonction du grade

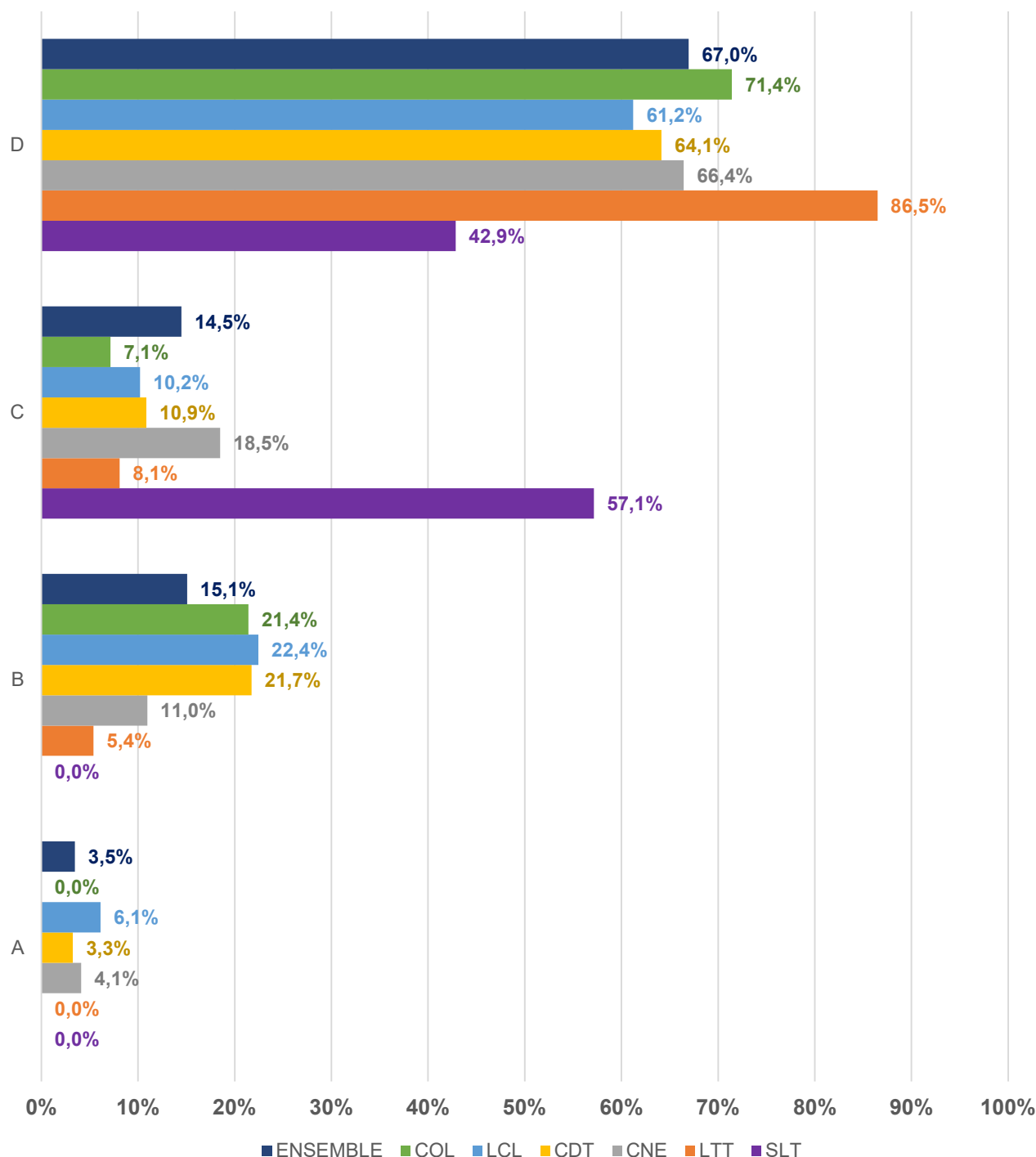
Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales

B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.

C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.

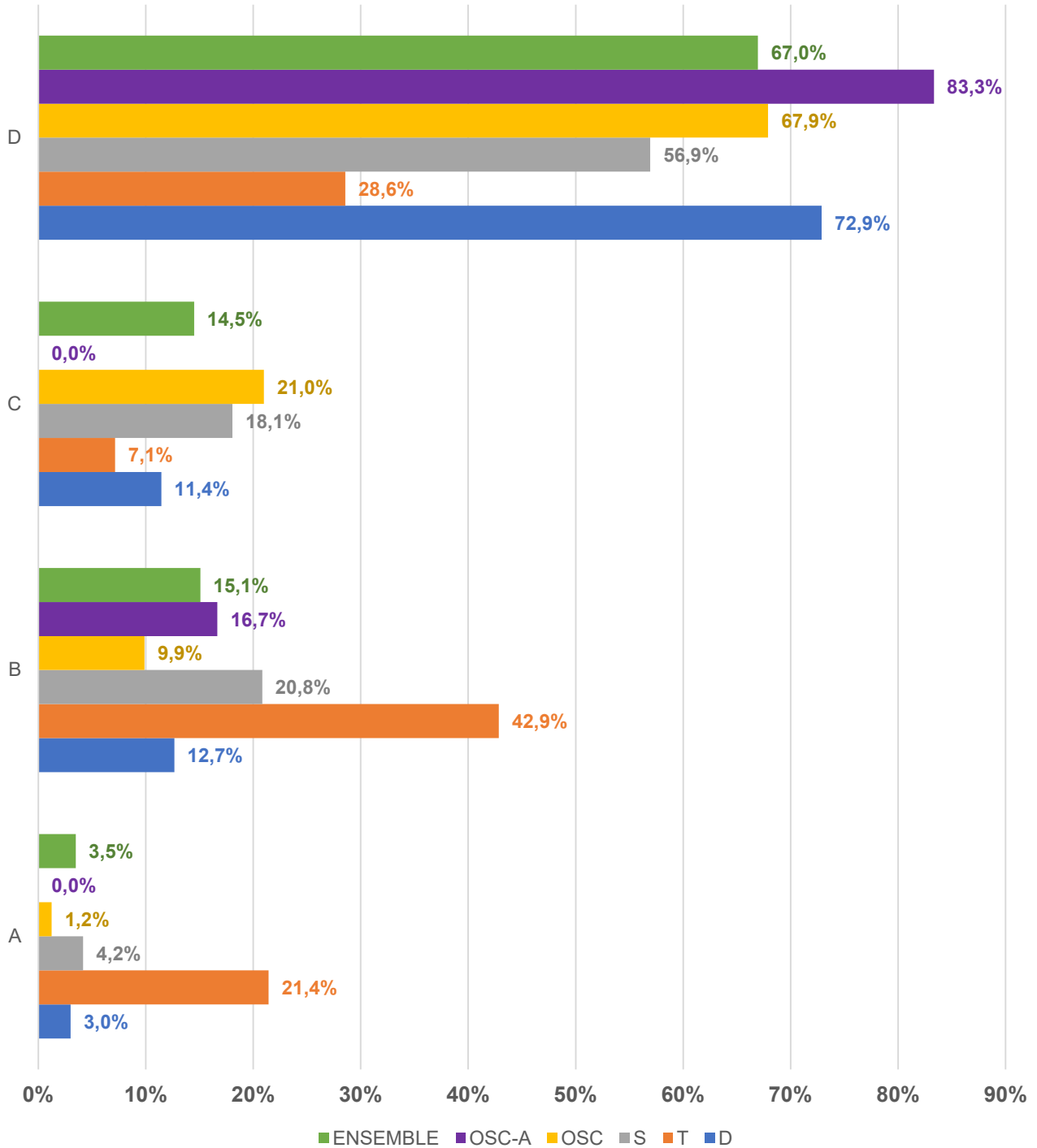
D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

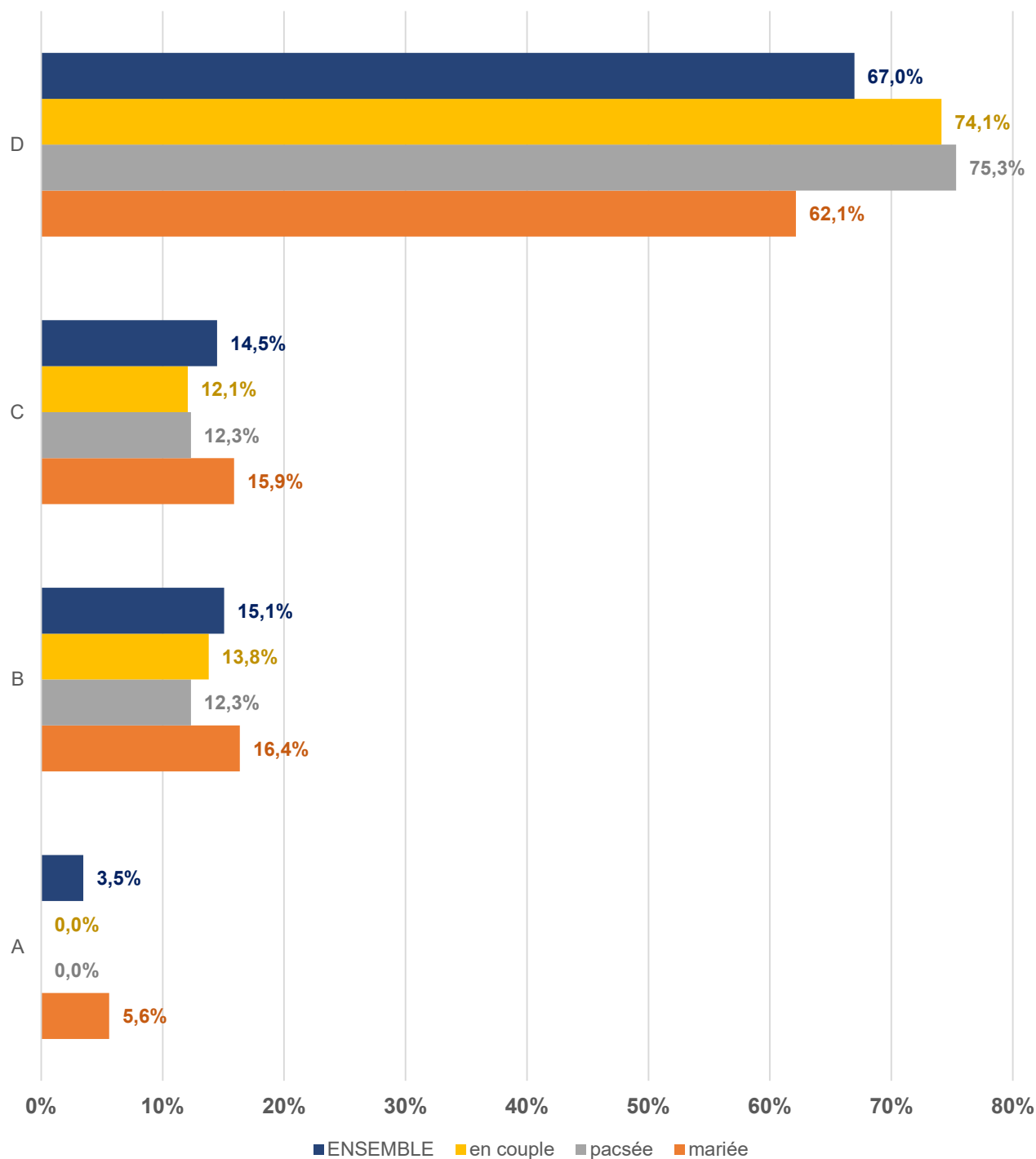
- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



④ Répartition en fonction de la situation maritale

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

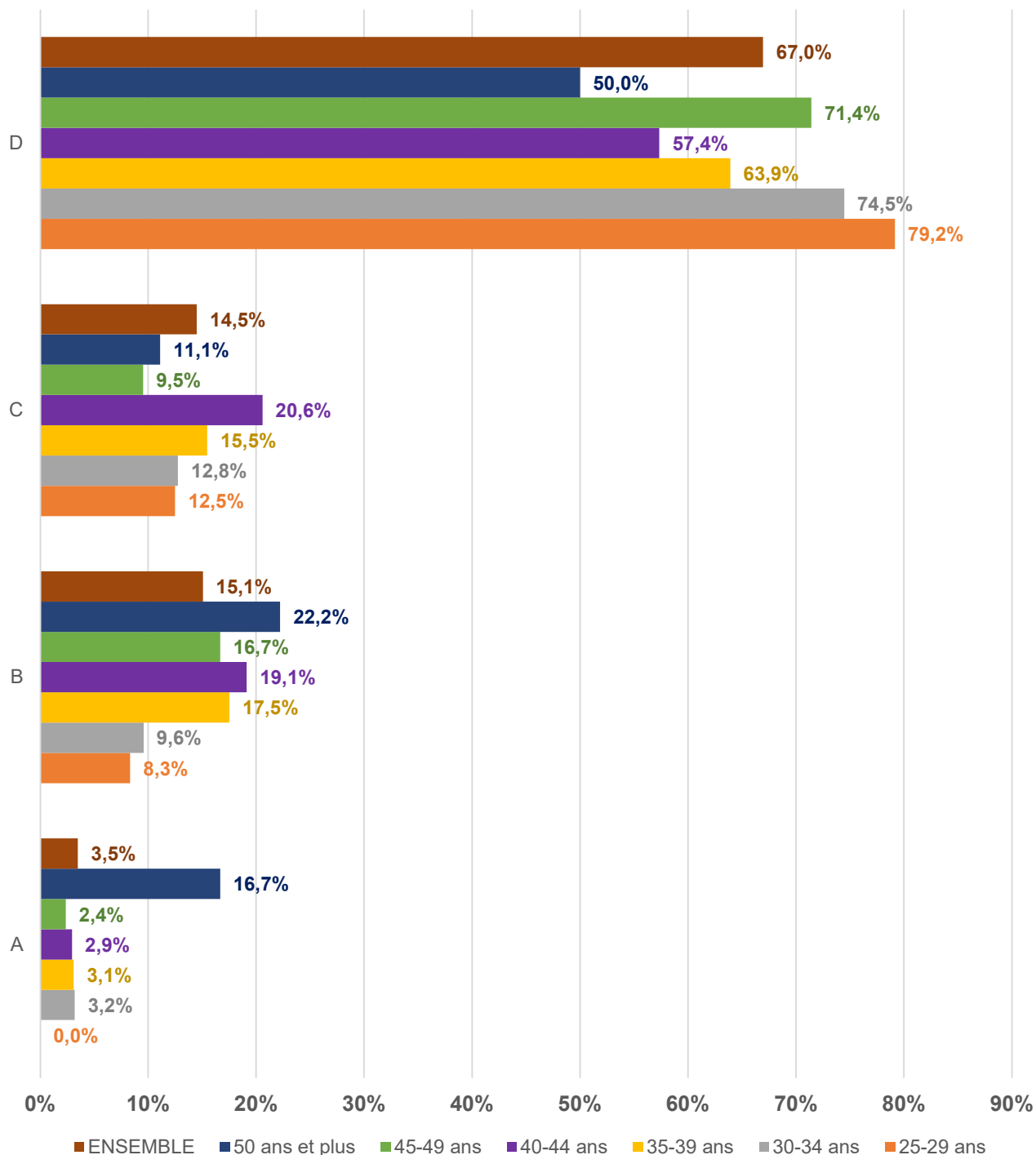
- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



5 Répartition en fonction de la classe d'âge

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

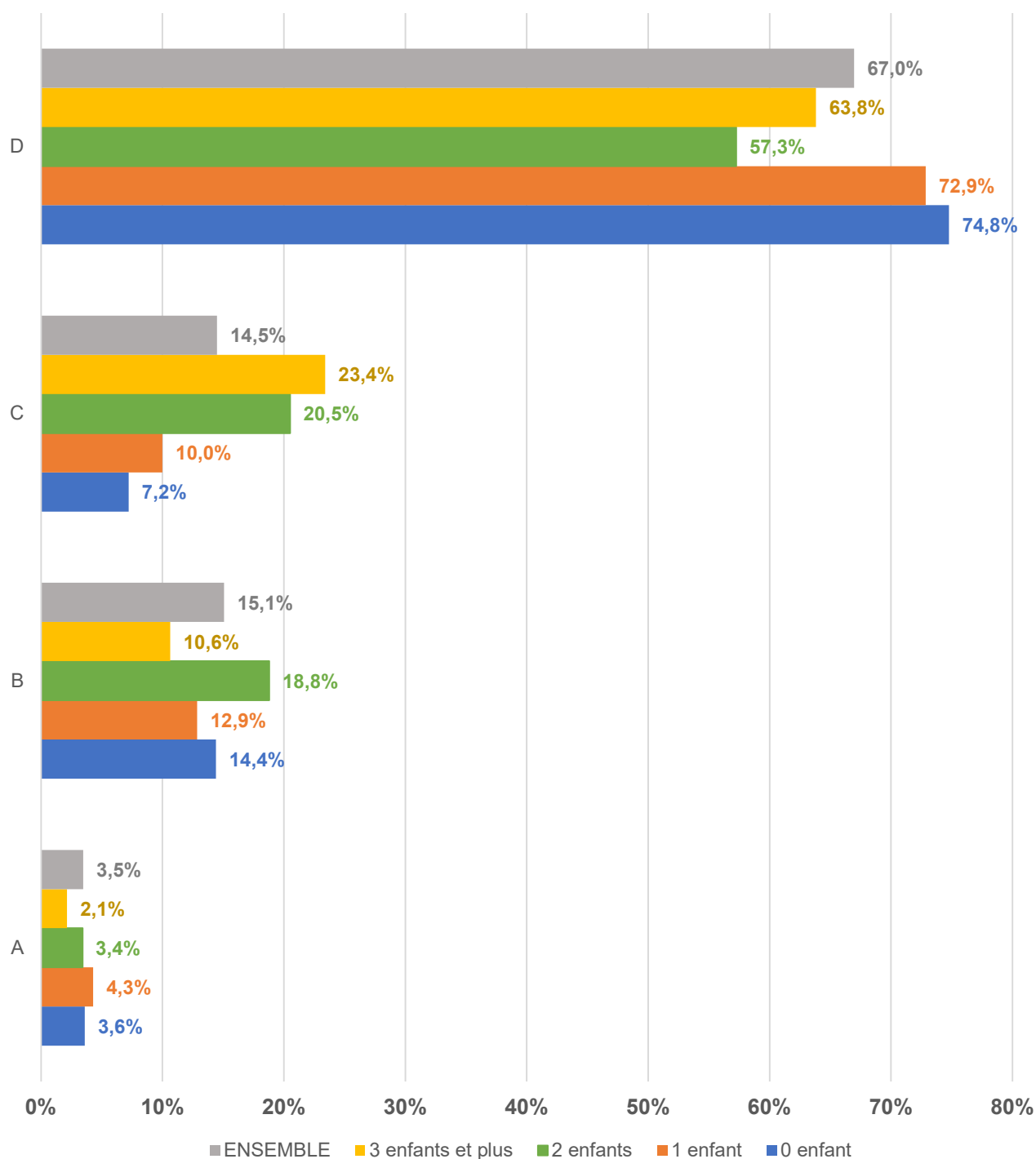
- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
 B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
 C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
 D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

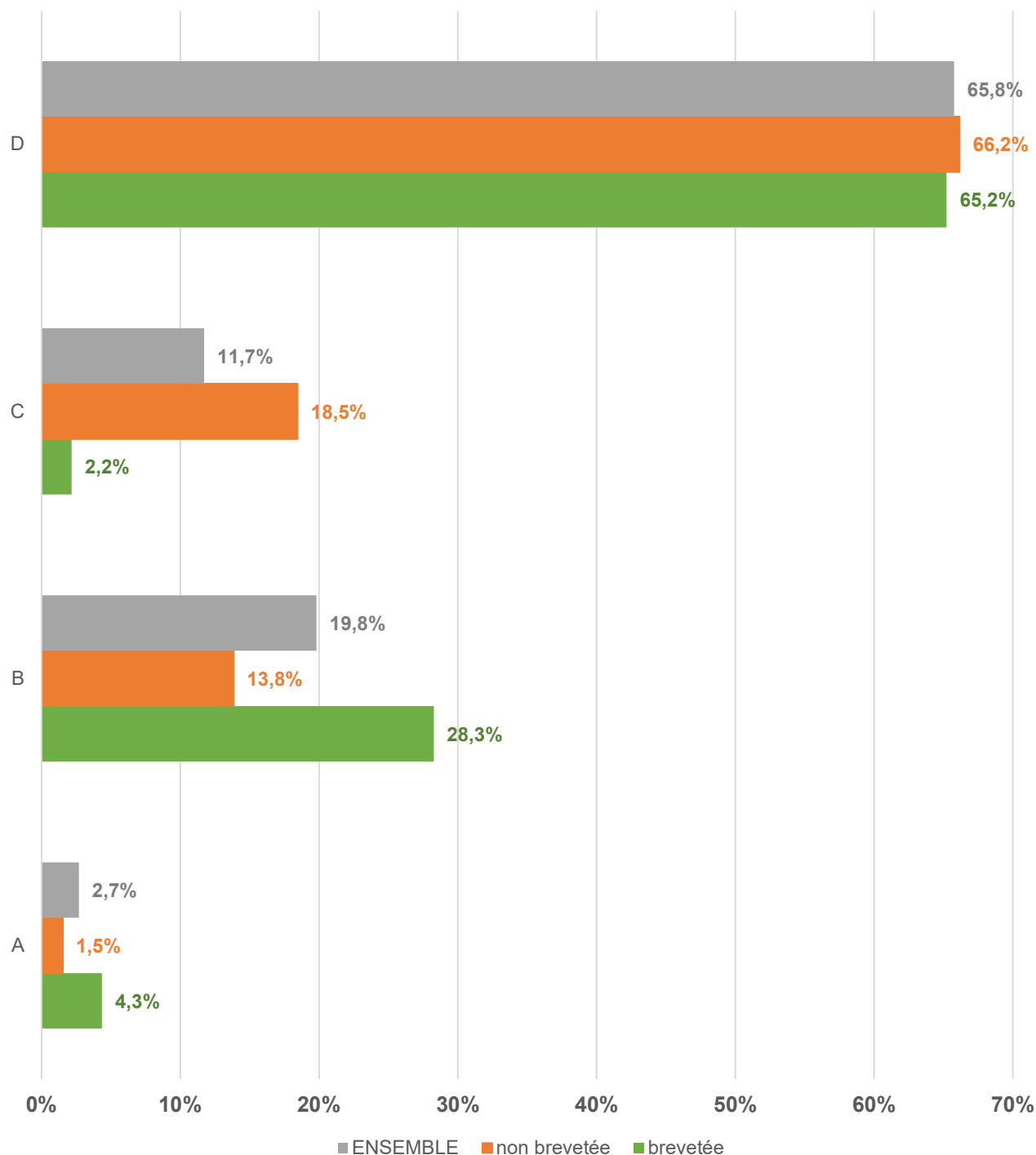
- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

- A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales
- B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.
- C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.
- D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

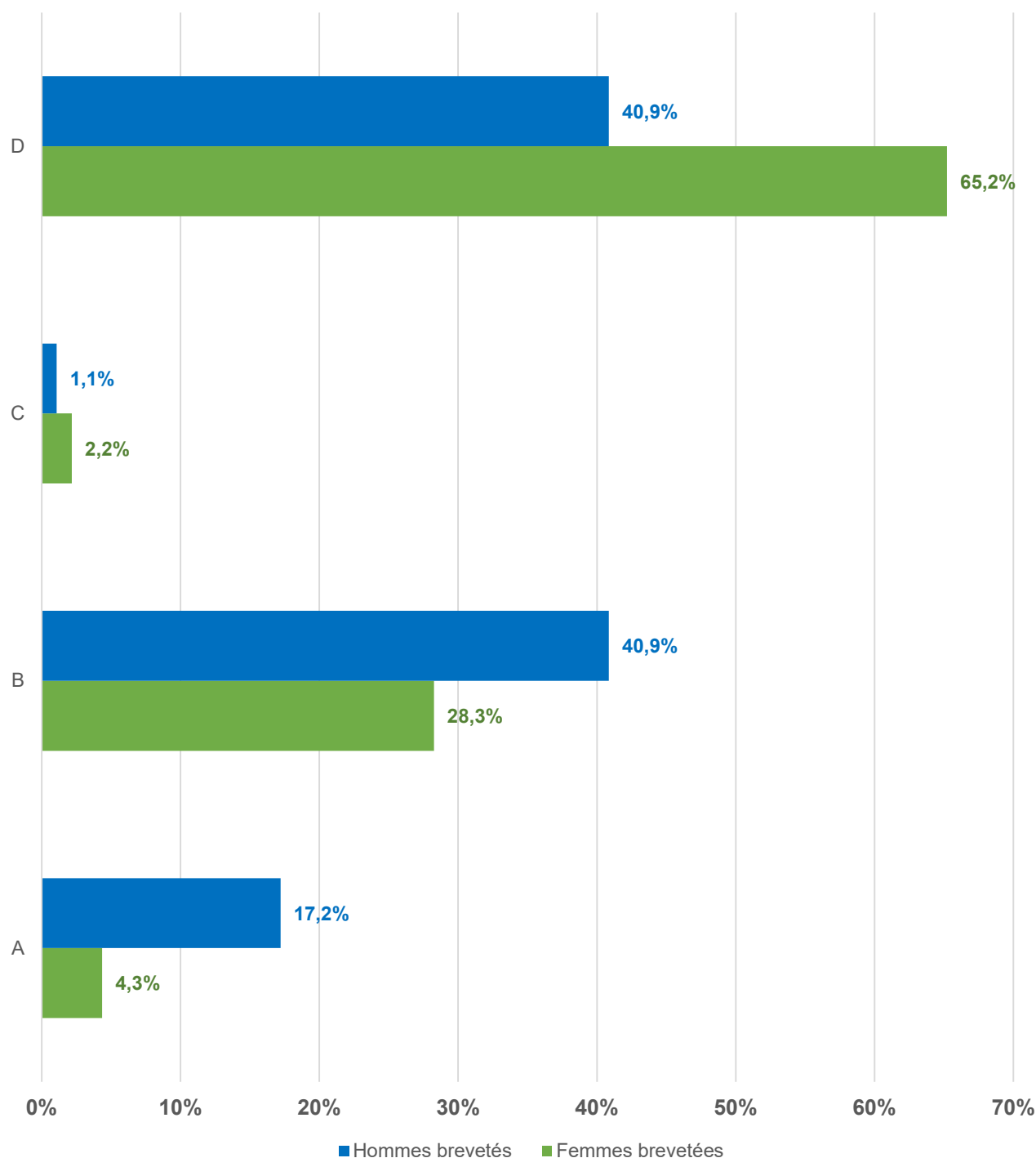
Parmi les phrases ci-dessous laquelle correspond le mieux aux choix que vous avez faits?

A. Je travaille, mon/ma conjoint(e) n'a pas d'activité rémunérée, il/elle s'occupe de l'ensemble des tâches familiales

B. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Ma carrière professionnelle est prioritaire sur la sienne.

C. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Sa carrière professionnelle est prioritaire sur la mienne.

D. Je travaille, mon/ma conjoint(e) travaille aussi. Nous menons en parallèle nos 2 carrières.



B1

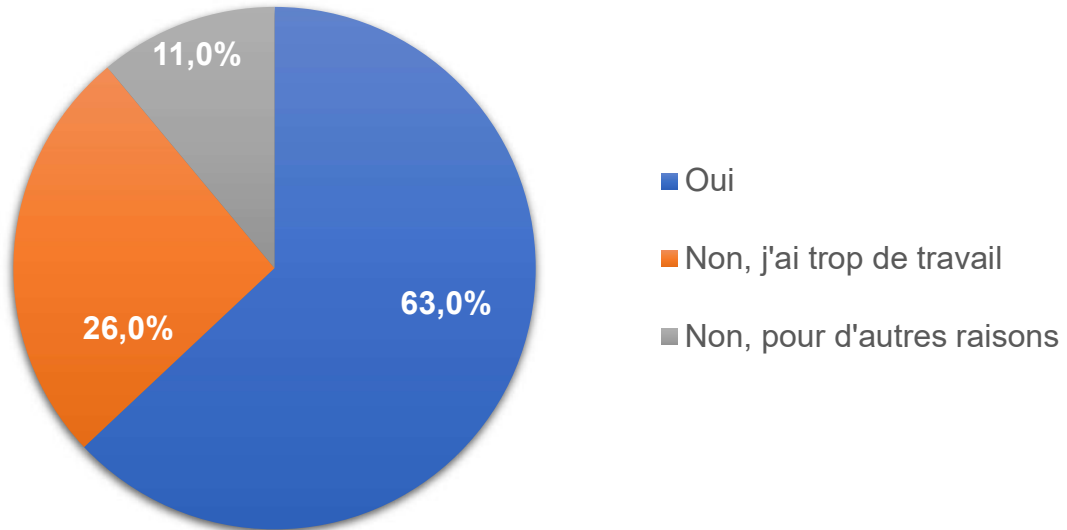
Prise de permissions

Question :

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...?

3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

.
. .
.

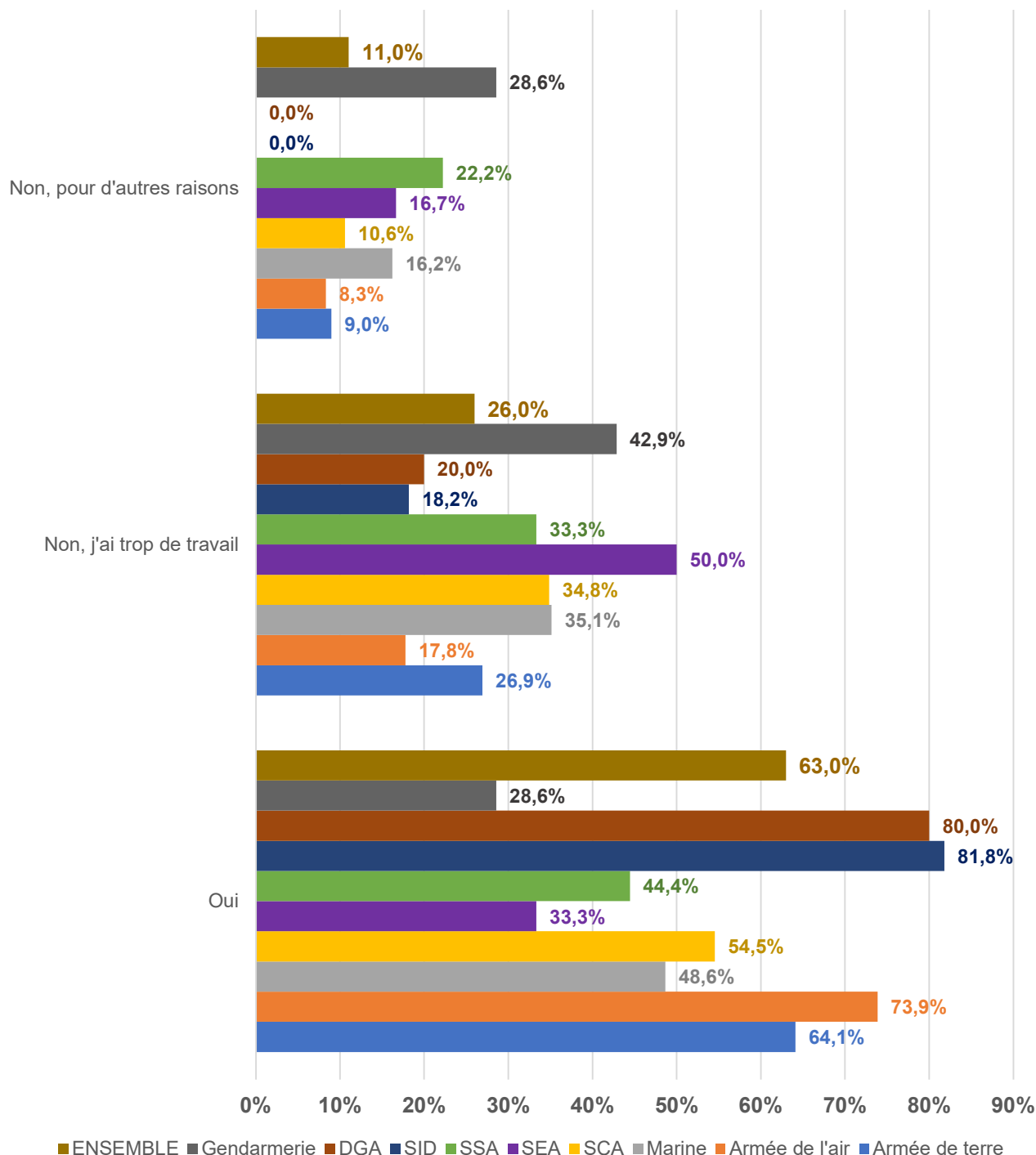


26% des femmes-officiers n'arrivent pas à prendre leurs permissions car elles ont trop de travail.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
 3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

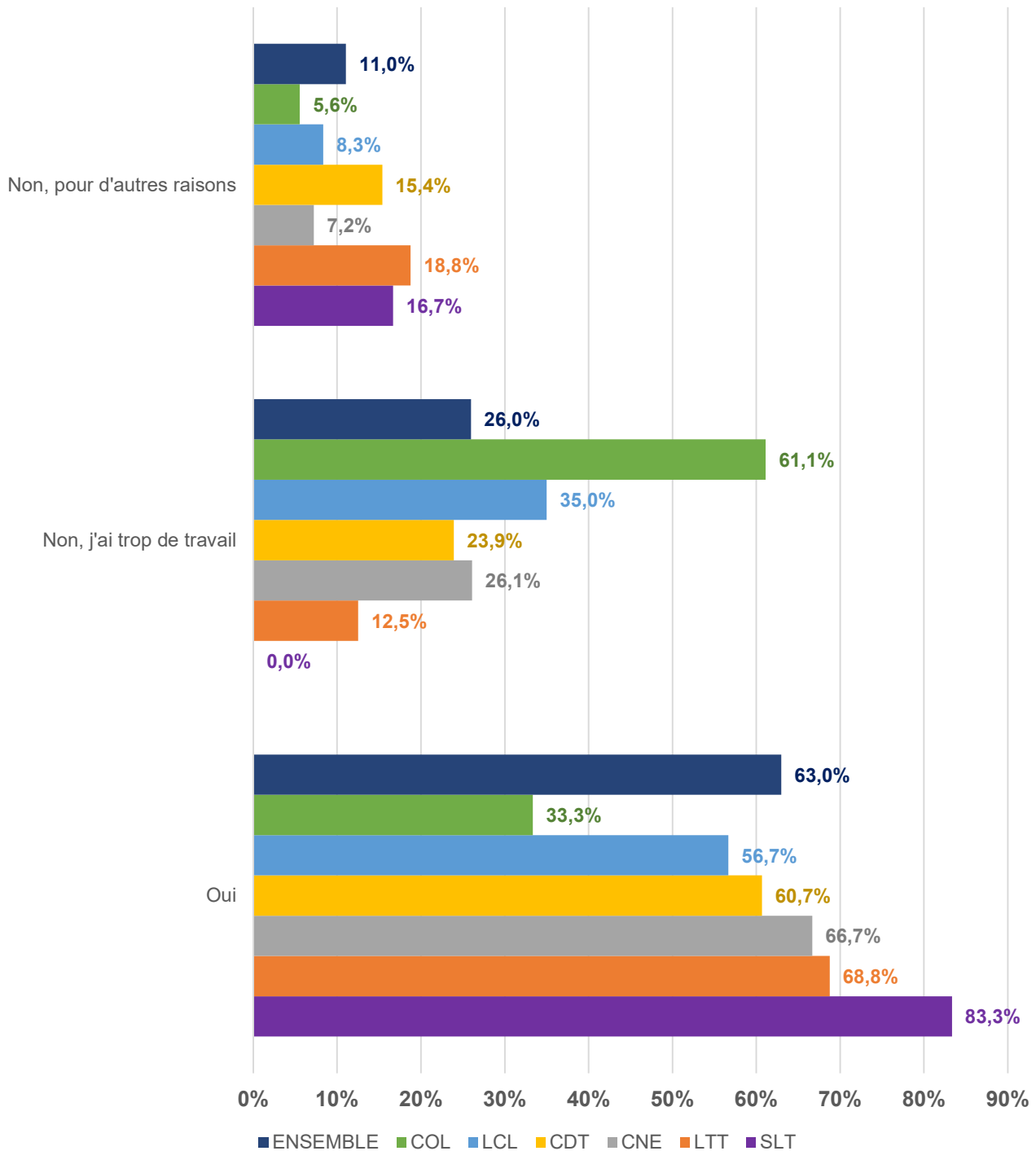
.
 .
 .



② Répartition en fonction du grade

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
 3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

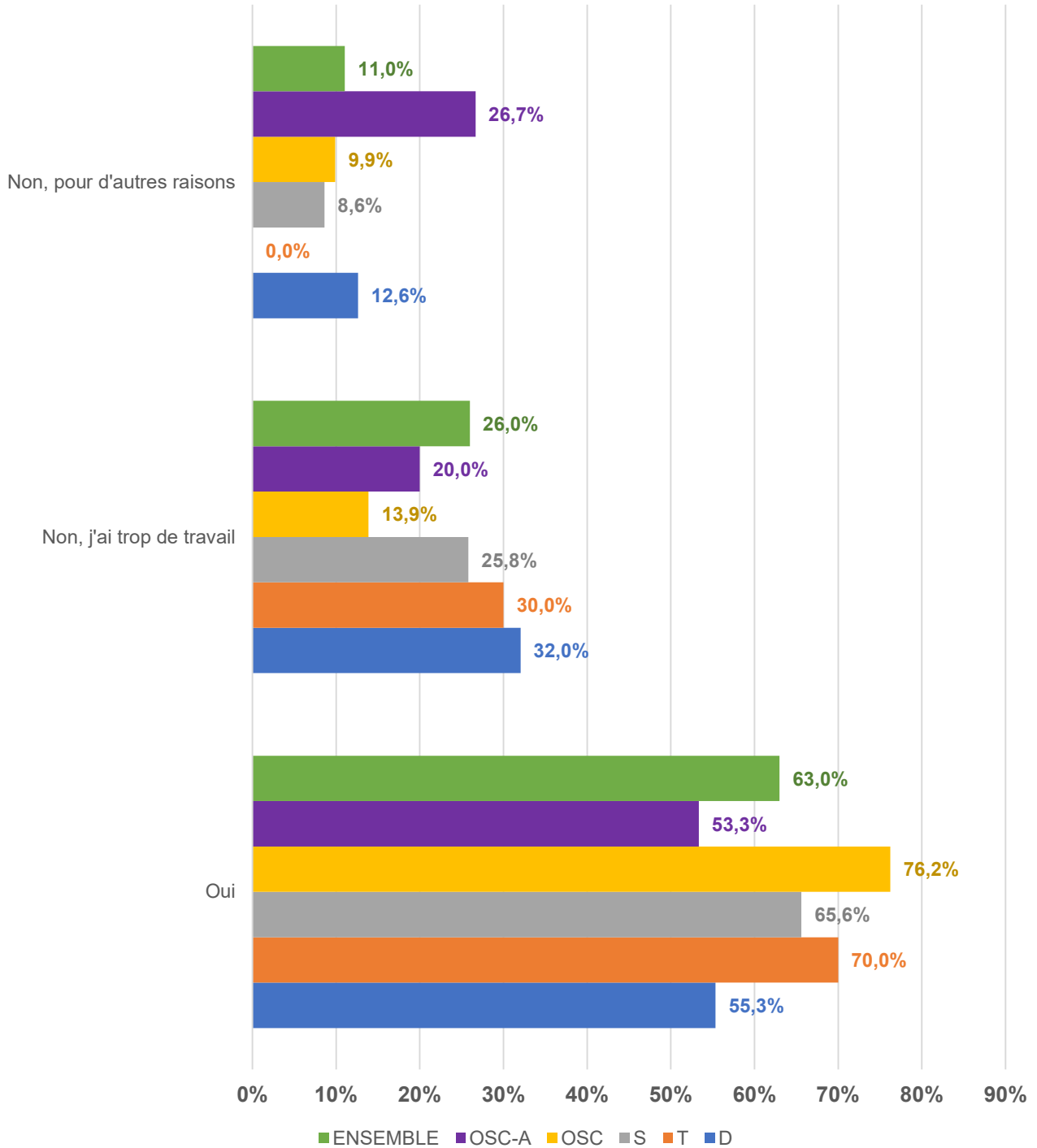
.
 .
 .



③ Répartition en fonction du type de recrutement

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
 3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

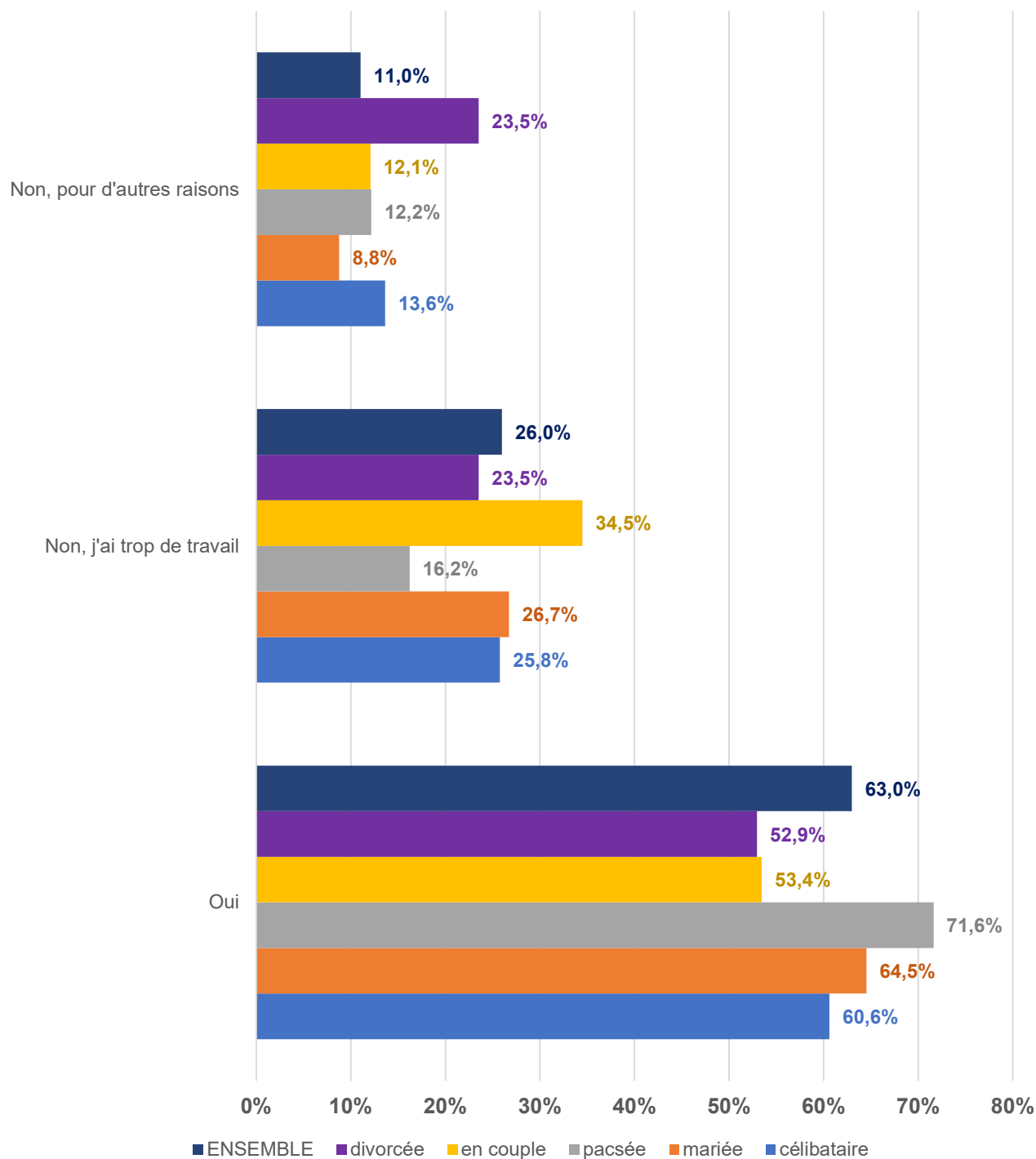
.
 .
 .



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

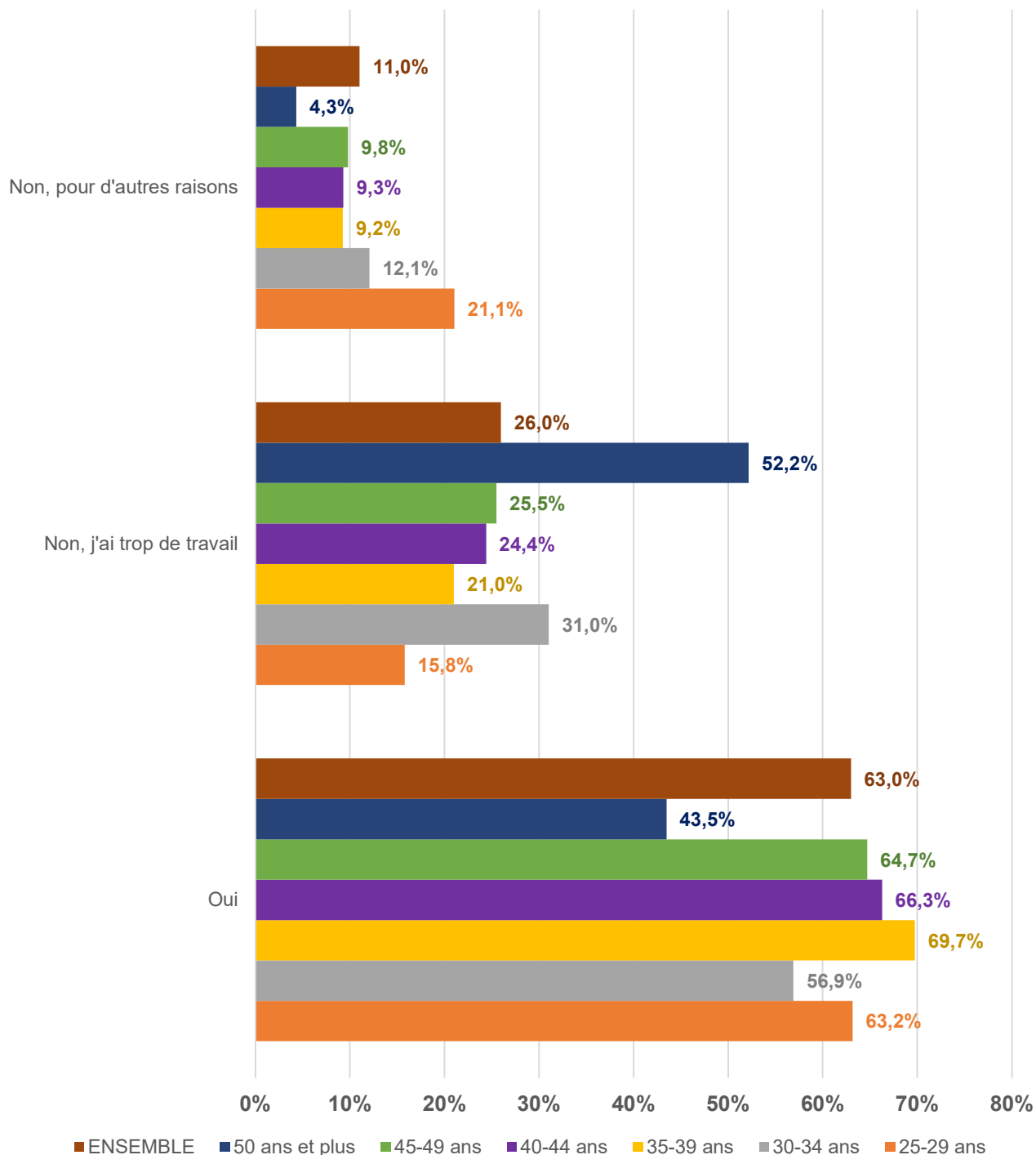
.
. .
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

.
. .
.

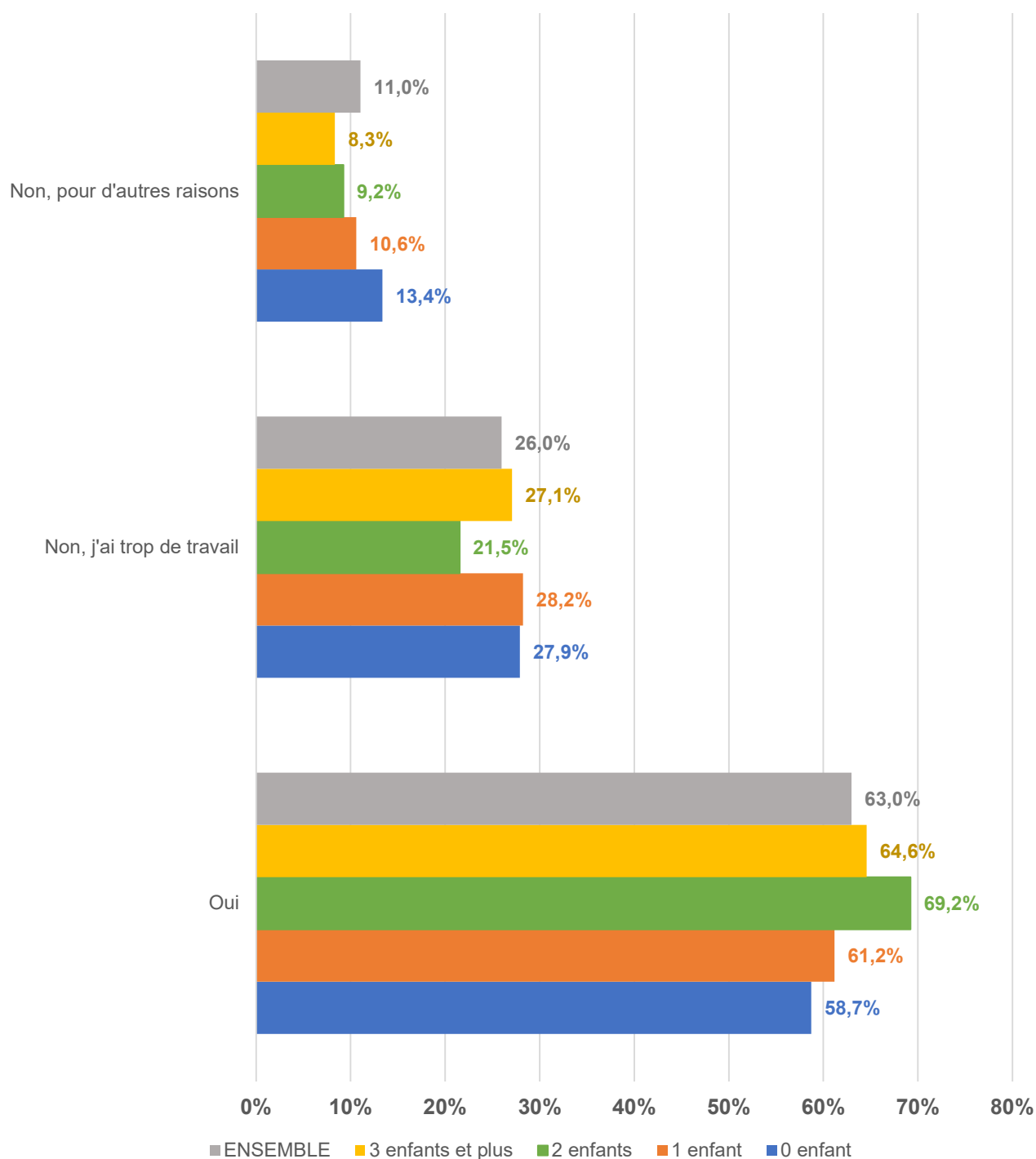


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

.
.

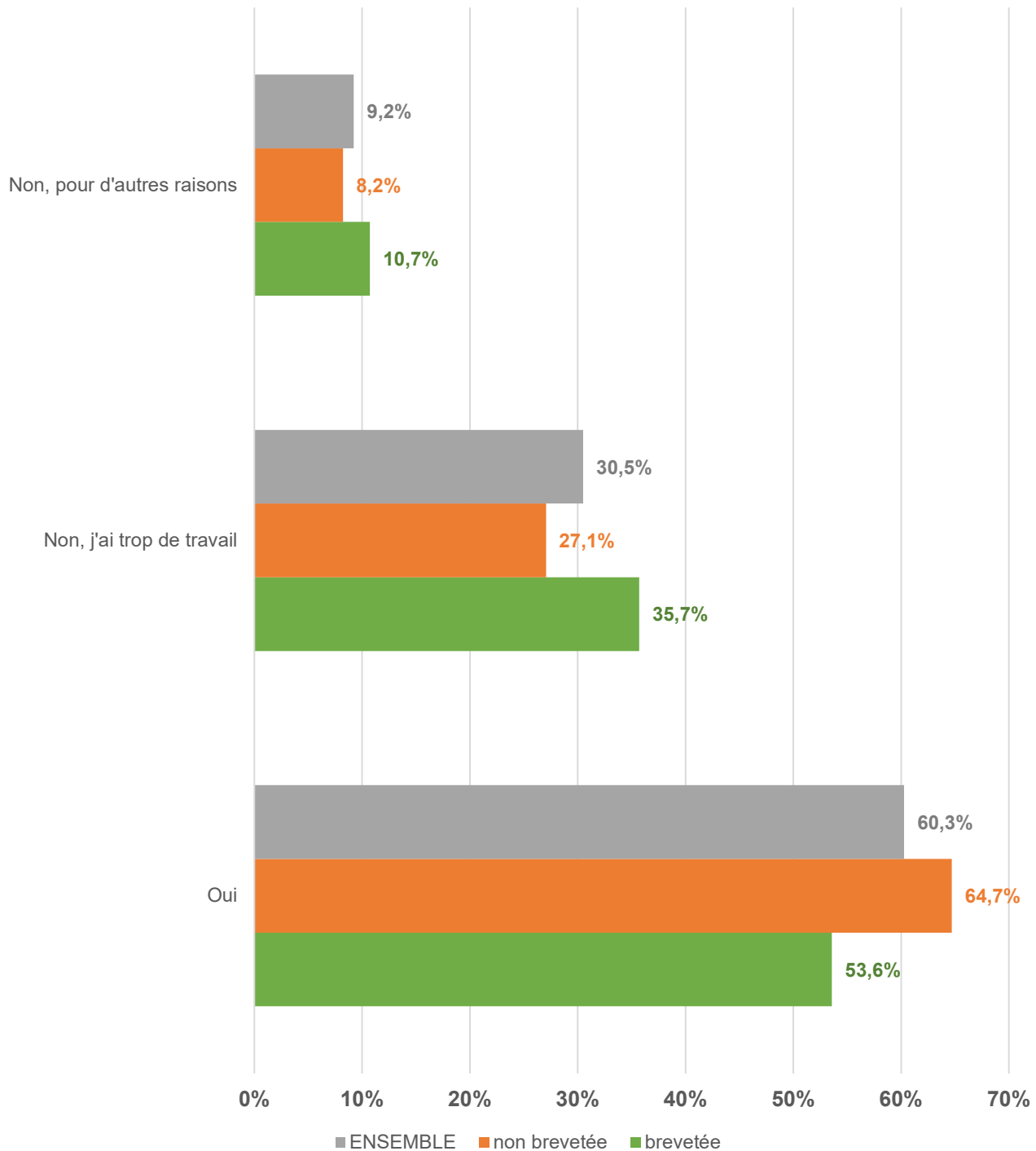
.



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
 3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

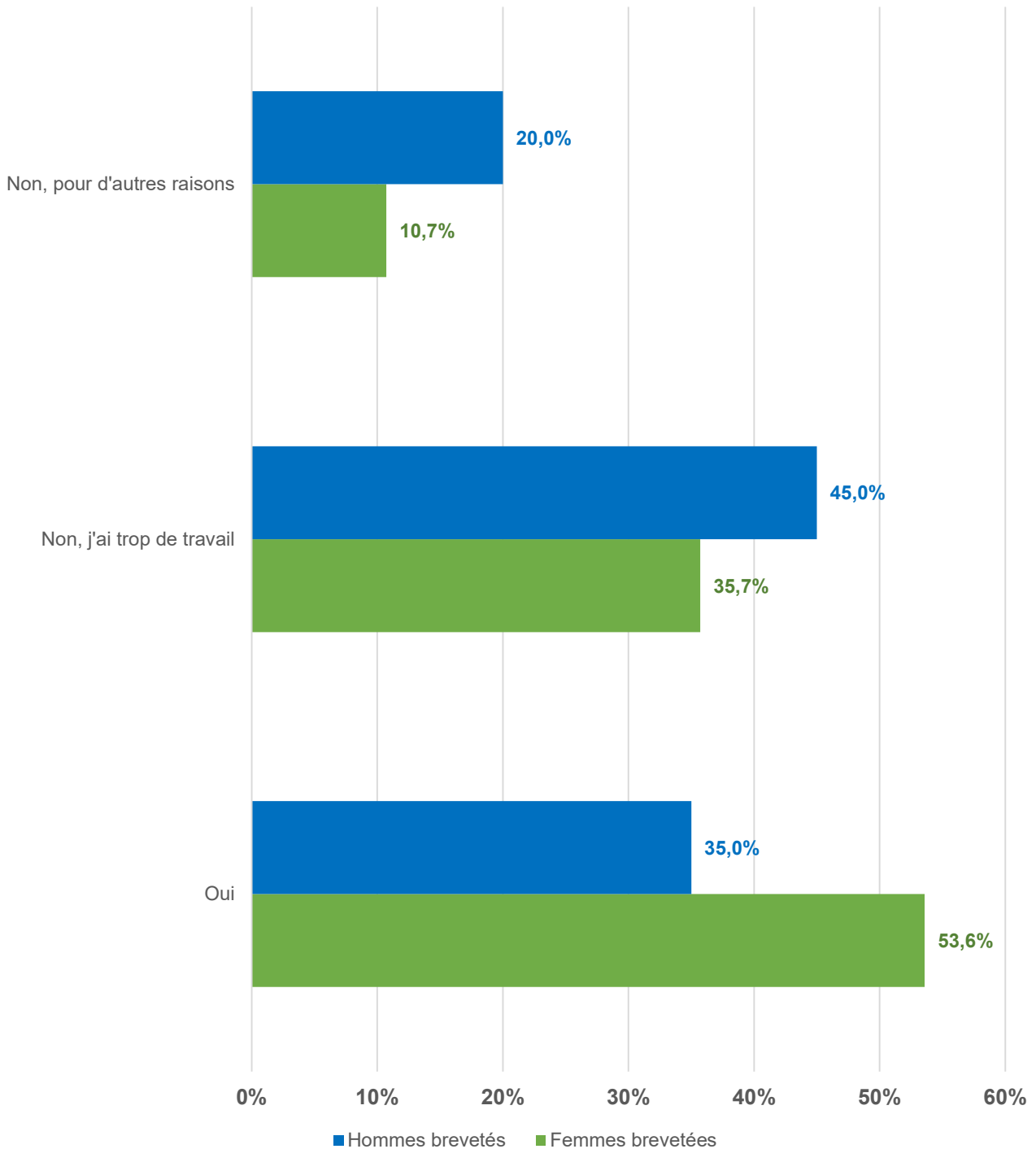
.
 .
 .



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

En général, prenez-vous toutes les permissions auxquels vous avez droit? Si NON, est-ce parce que...,?
3 choix possibles : Oui // Non, j'ai trop de travail // Non, pour d'autres raisons

.
. .
.



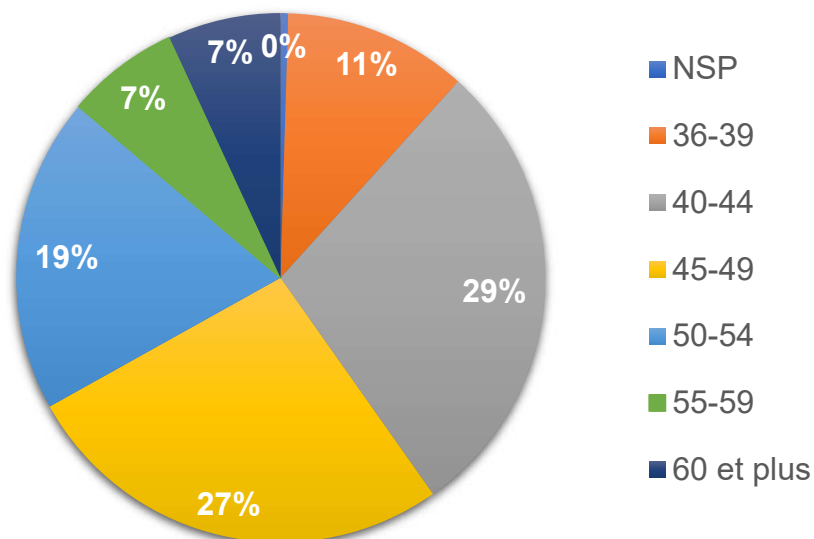
B2

Nombre d'heures travaillées par semaine

Question :

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)

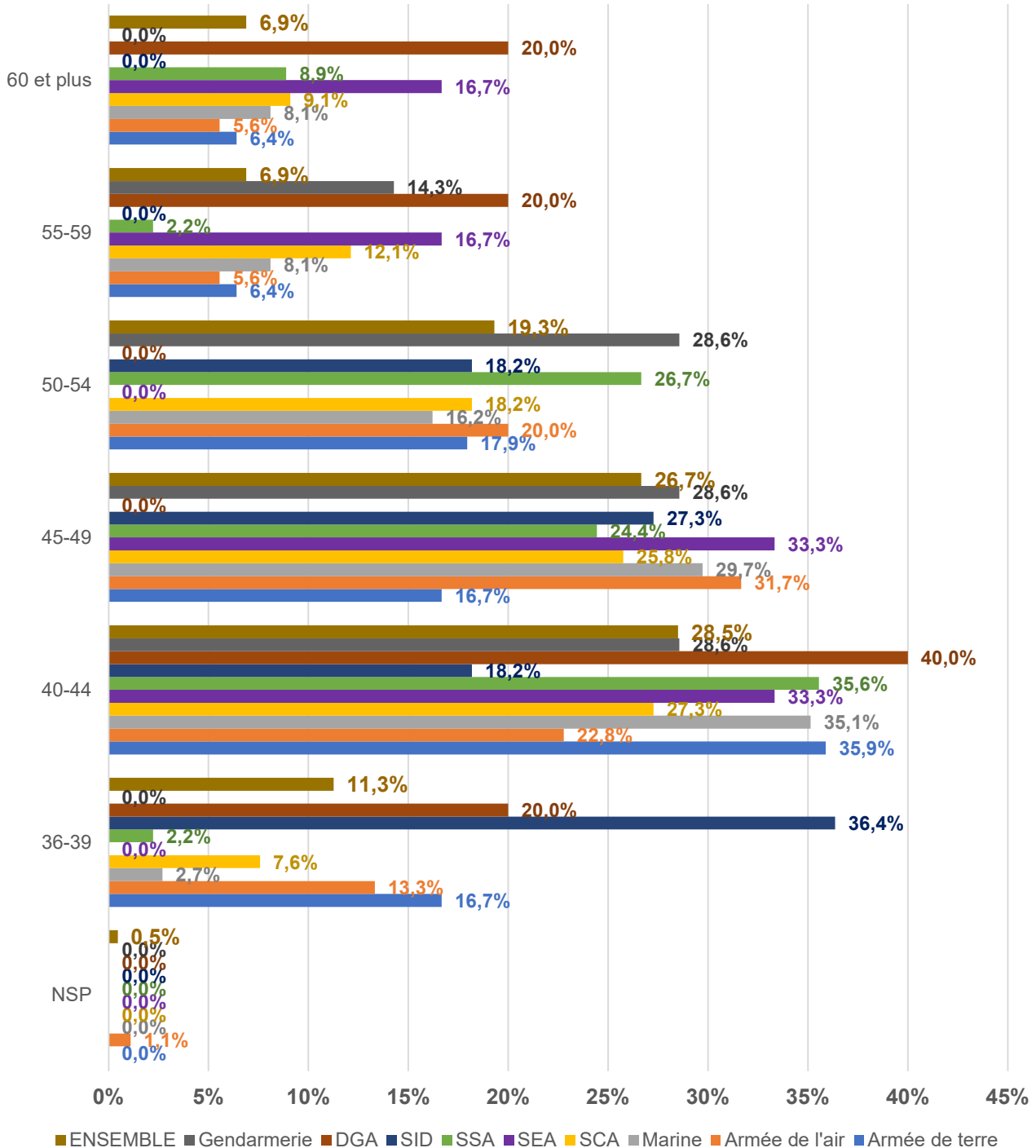
.
. .
.



59,8% des femmes-officiers travaillent plus de 45 heures par semaine.
33,1% des femmes-officiers travaillent plus de 50 heures par semaine.
Les écarts sont très importants en fonction de l'âge, du grade ou du fait d'être brevetée ou non.

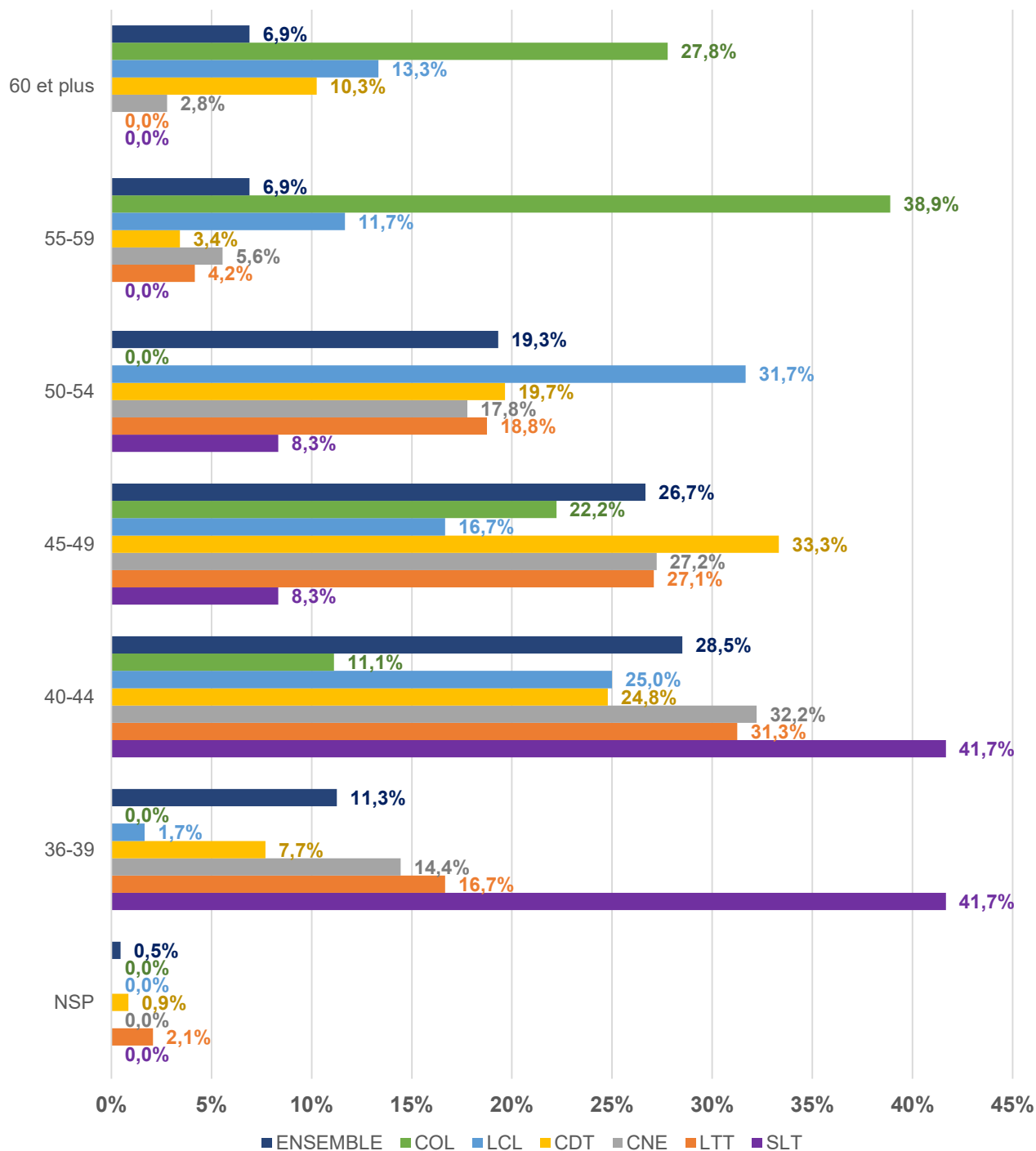
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
 (si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)



② Répartition en fonction du grade

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)



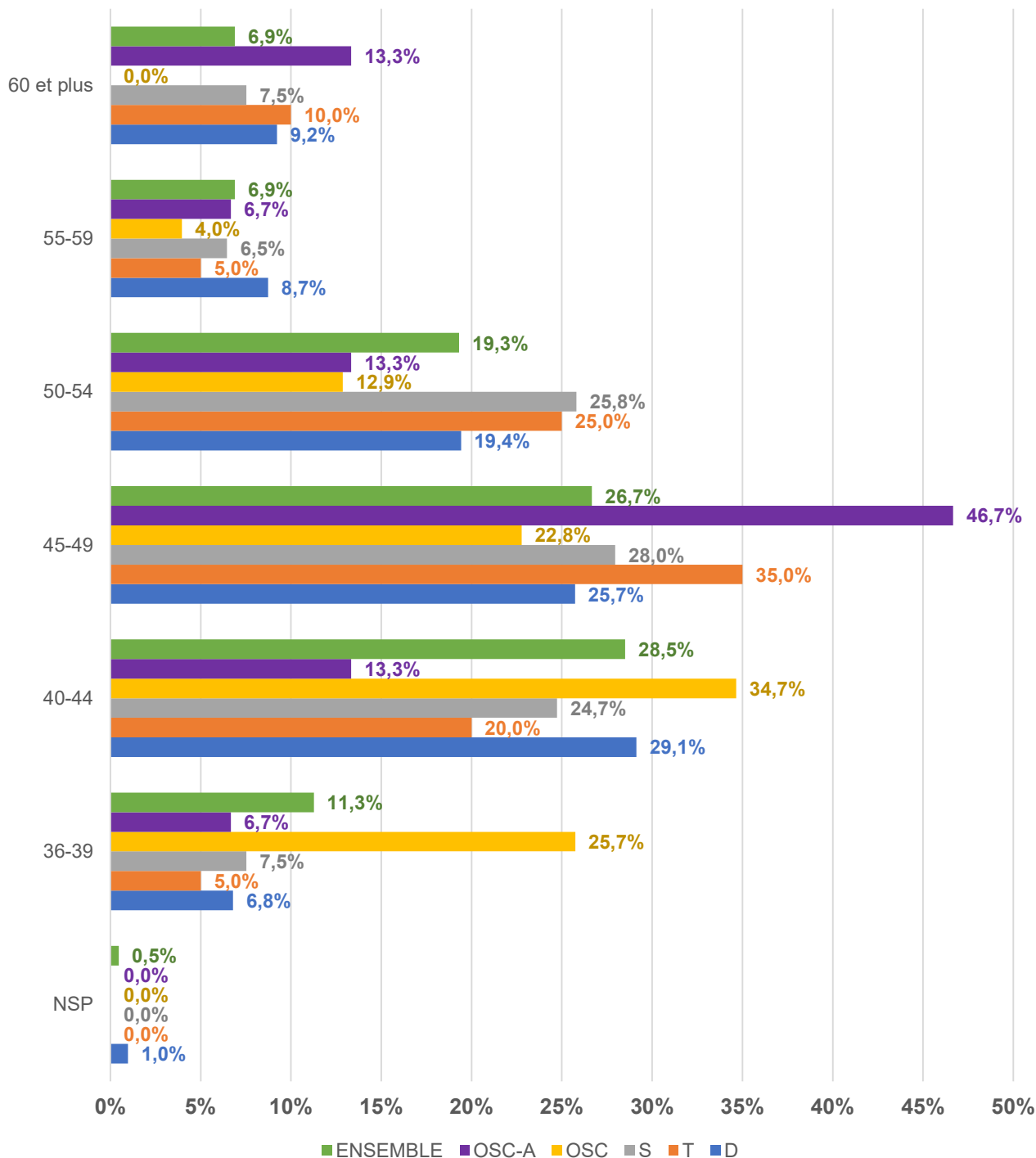
Plus de 55 heures par semaine :

LTT : 4,2%
CNE : 8,4%
CDT : 13,7%
LCL : 25%
COL : 66,7%

③ Répartition en fonction du type de recrutement

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
 (si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)

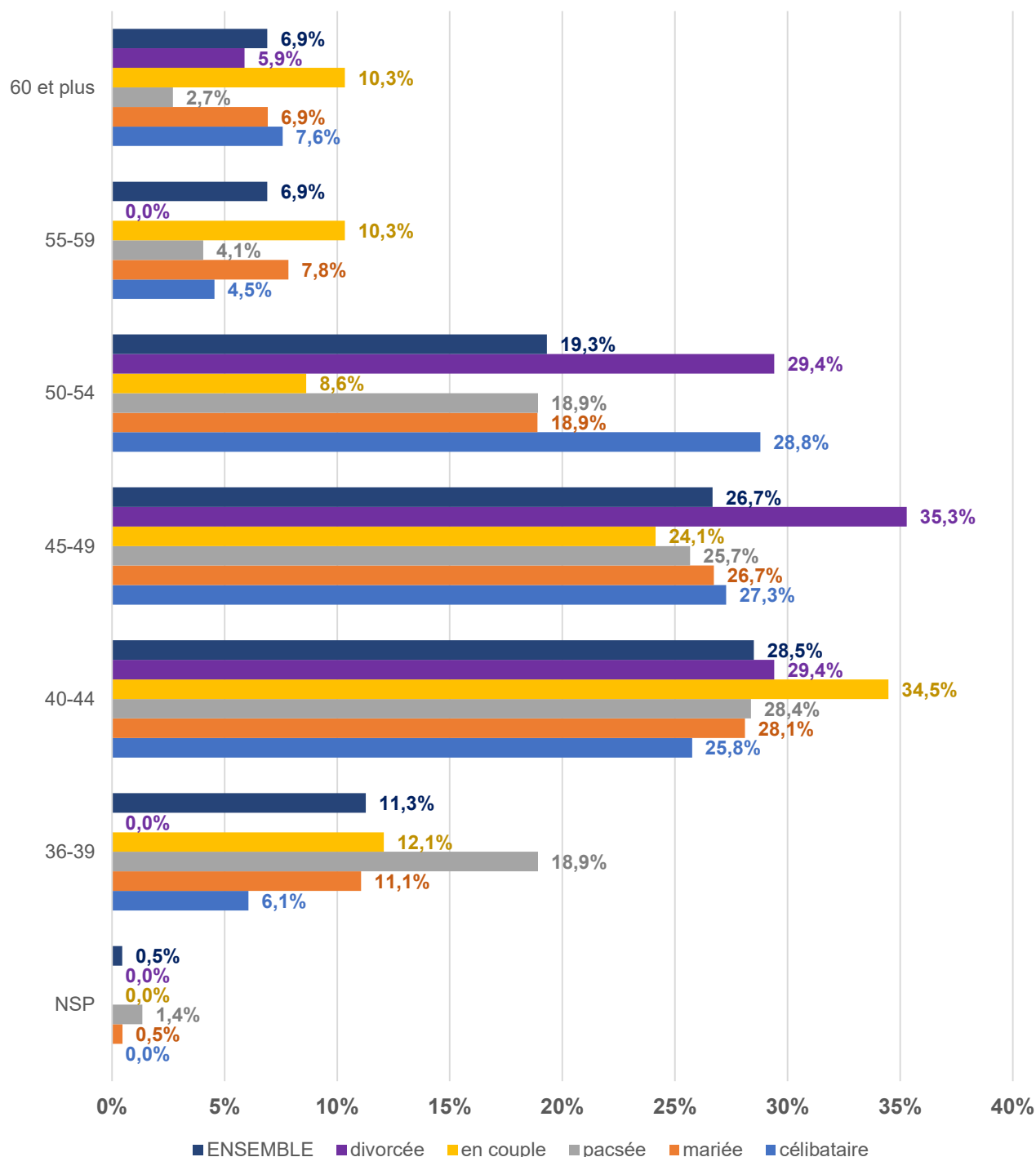
.
 .
 .



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

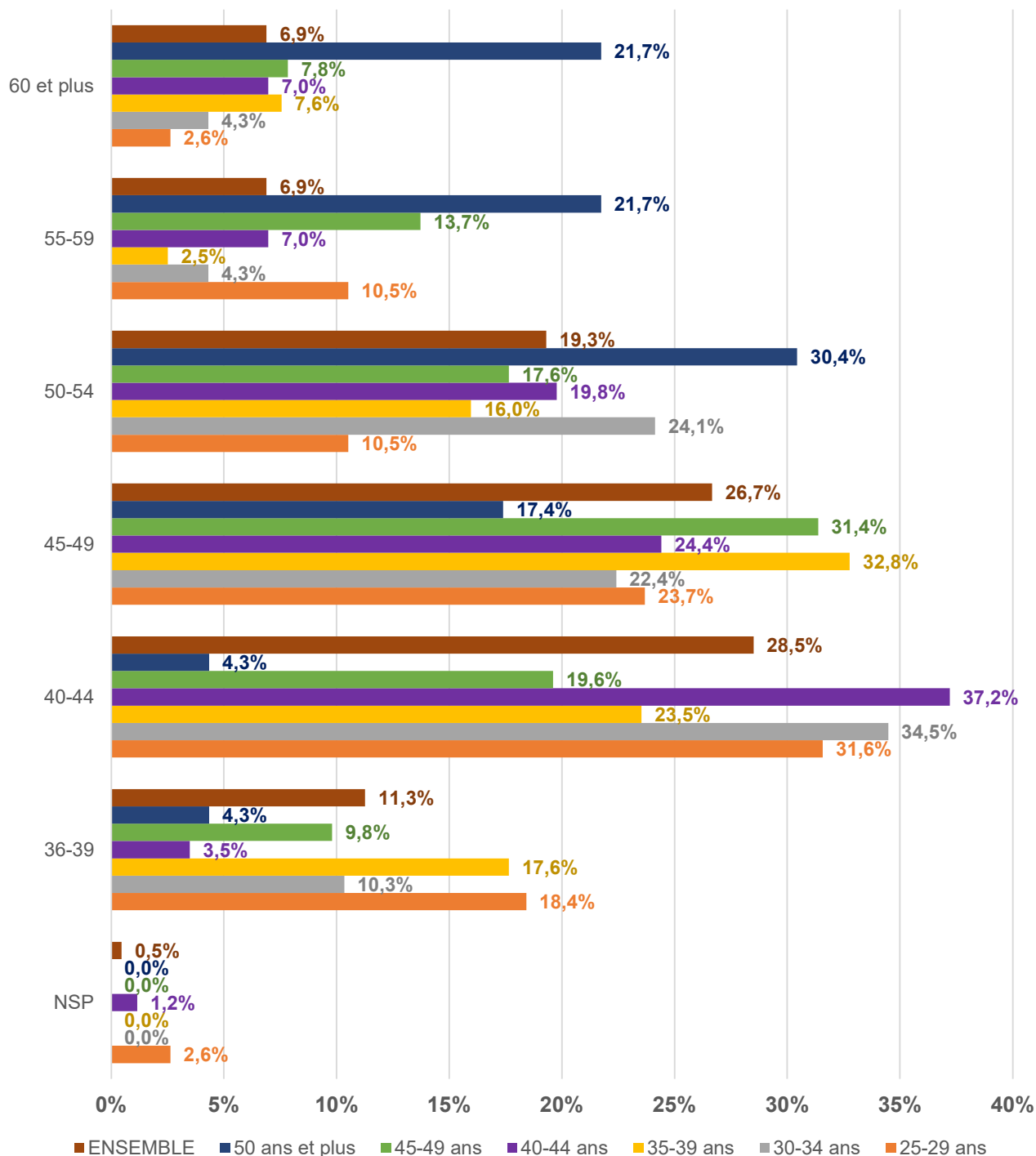
Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)

·
·
·



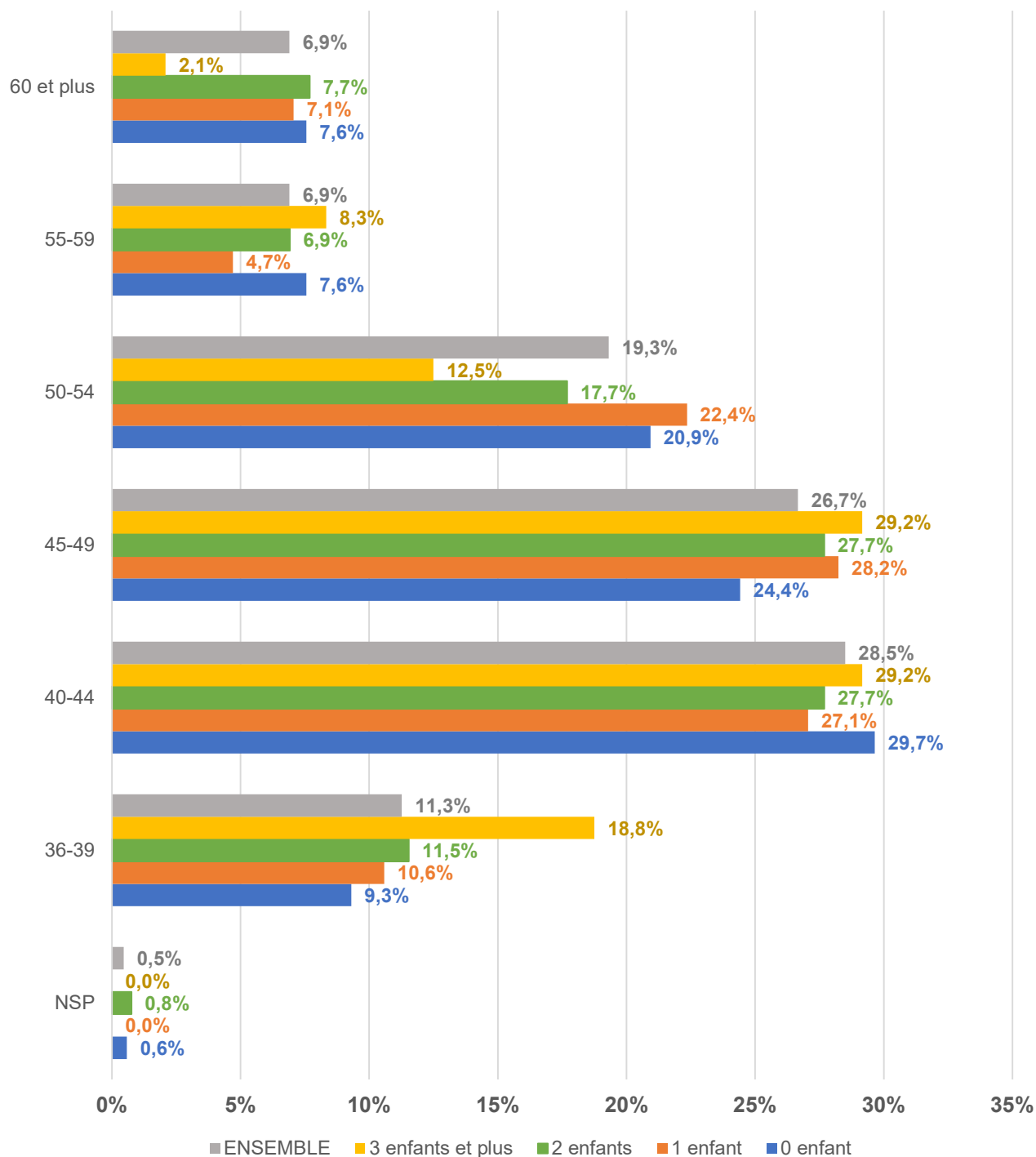
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
 (si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine ?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)



Plus de 50 heures par semaine :

0 enfant : 36,5%

1 enfant : 34,5 %

2 enfants : 32,3 %

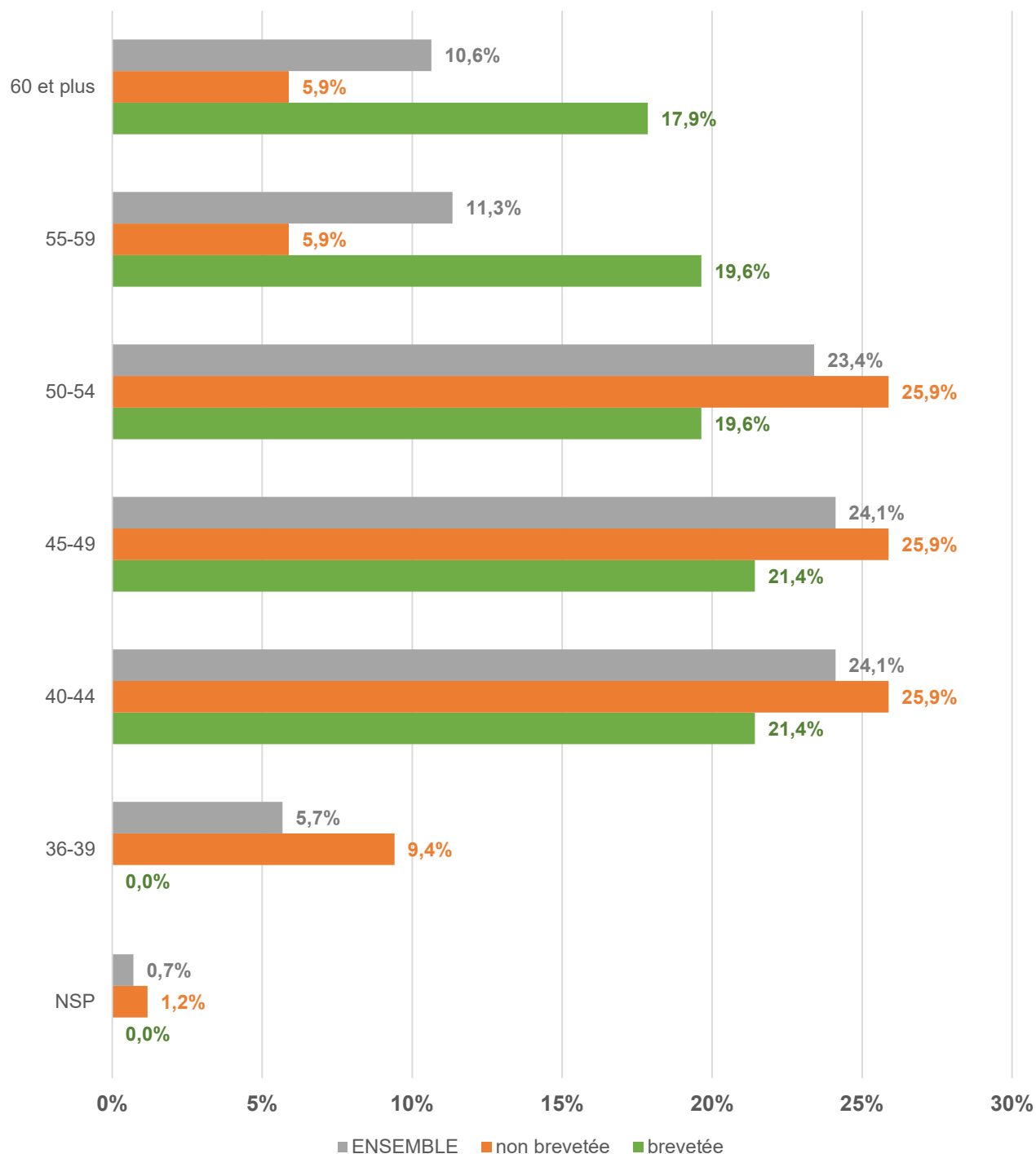
3 enfants et plus : 22,9 %

Ensemble : 33,3 %

🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)

.
. .
.



Plus de 50 heures par semaine :

brevetée : 57,1 %
non brevetée : 38,1 %
ensemble : 45,7 %

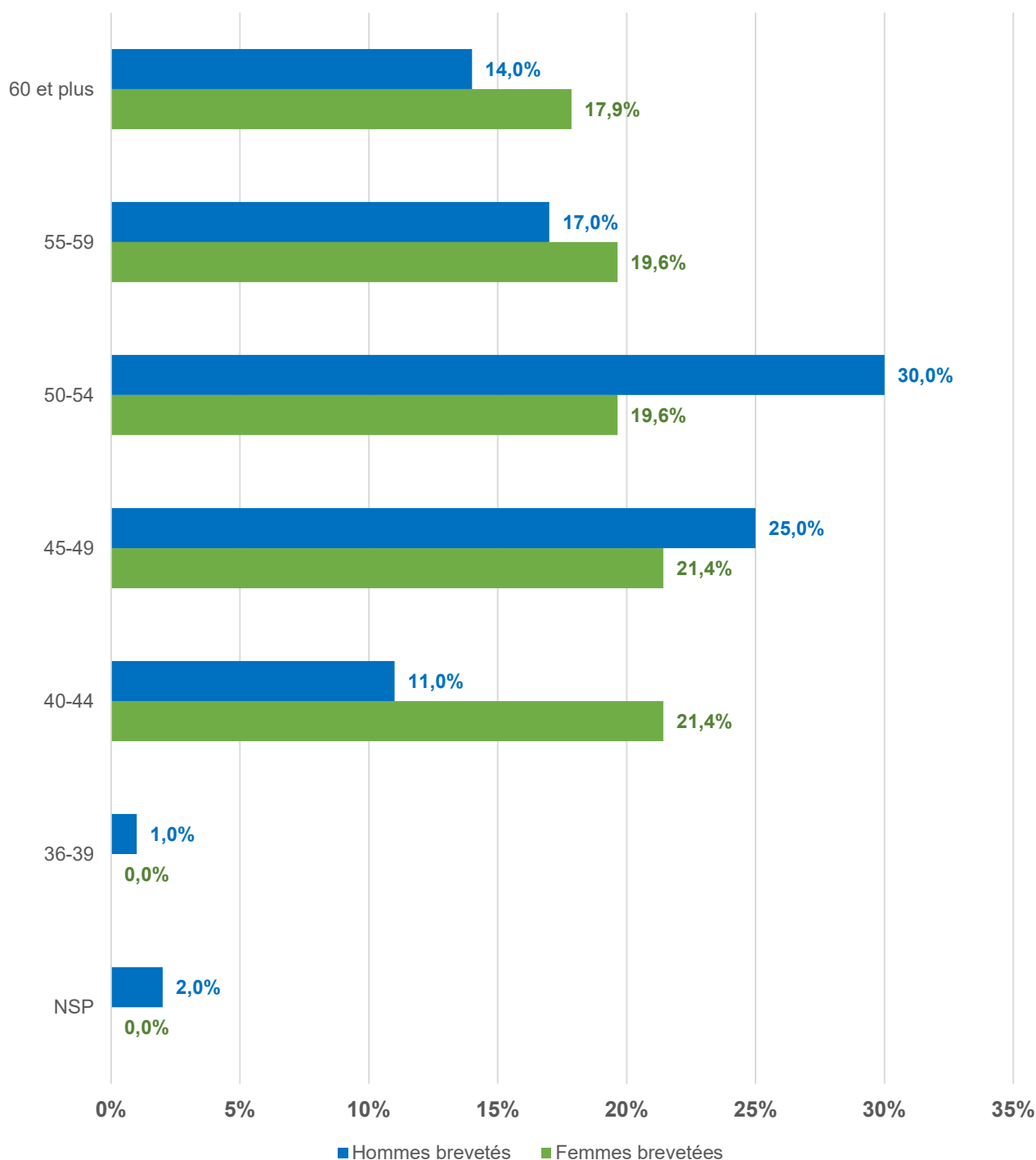
Plus de 55 heures par semaine :

brevetée : 37,5 %
non brevetée : 11,8 %
ensemble : 21,9 %

8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Combien d'heures estimez-vous consacrer à votre travail par semaine?
(si vous êtes actuellement en école, vous référer à votre poste précédent)

.
. .
.

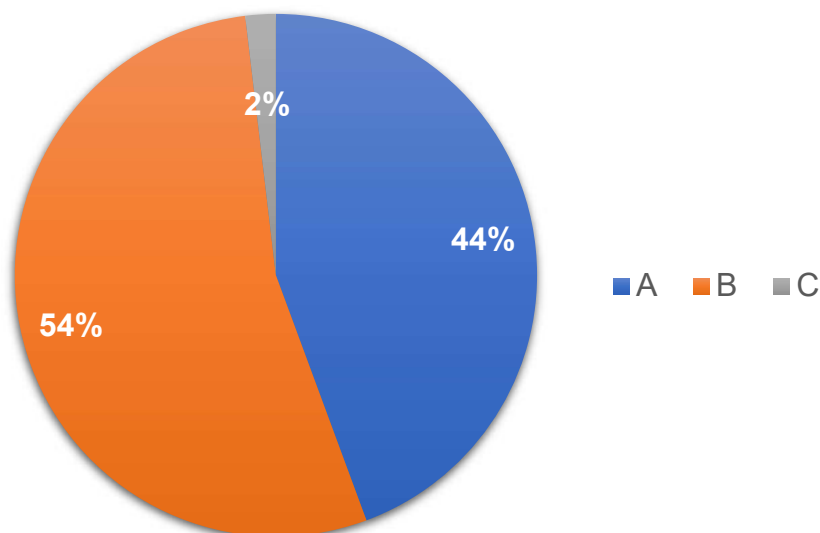


B3 Temps consacré au travail et temps consacré à la vie privée

Question :

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

- A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée
- B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée
- C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



54% des femmes officiers pensent avoir trouvé un bon équilibre entre leur travail et leur vie privée.

Là encore ce taux varie fortement en fonction du grade, de l'âge et du fait d'être brevetée ou non.

Il est aussi à noter un écart important entre femmes et hommes brevetés :

- 64,8% des femmes estiment consacrer trop de temps à leur travail et pas assez à ma vie privée.
- 47,4% des hommes sont dans la même situation

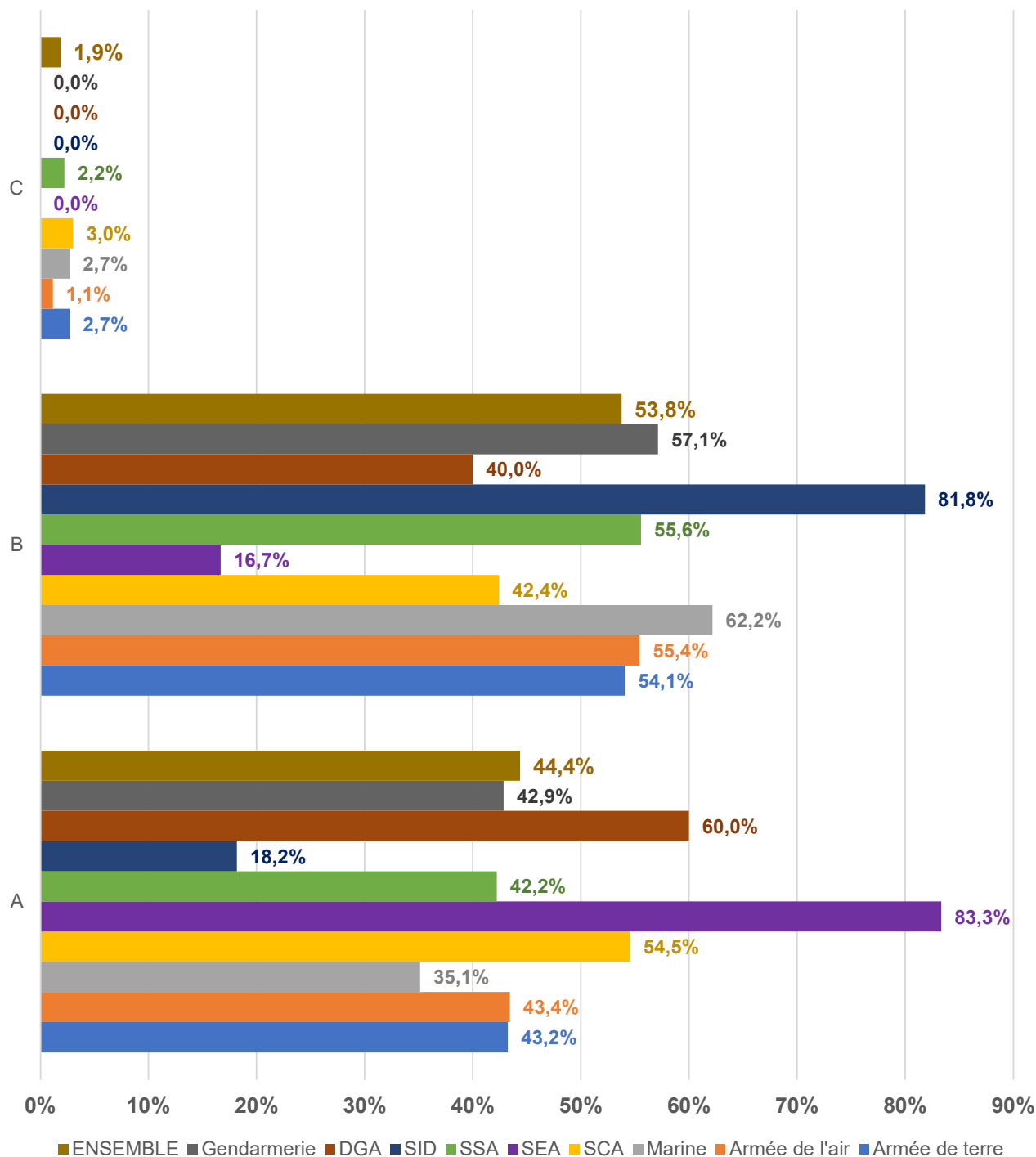
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



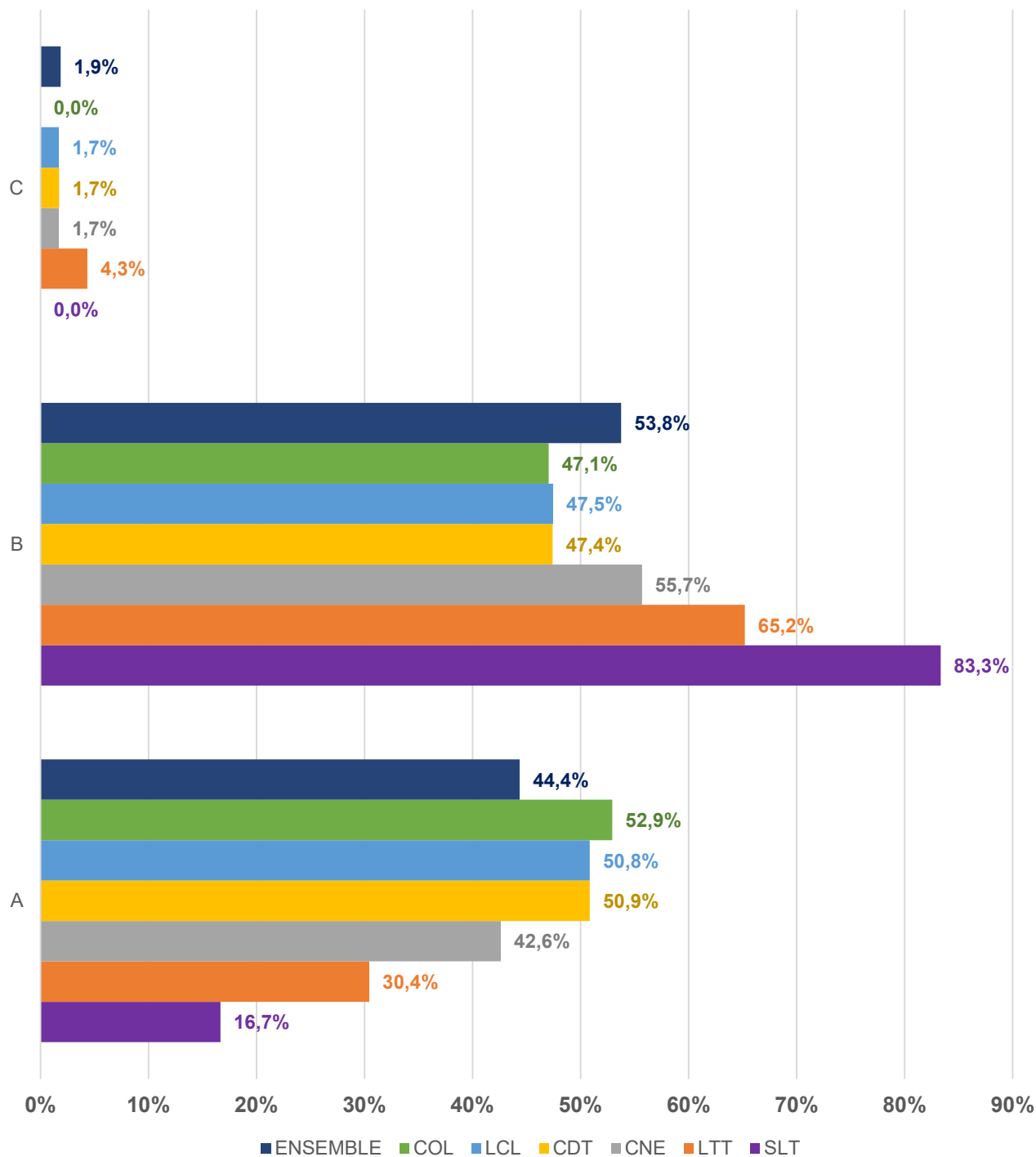
② Répartition en fonction du grade

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



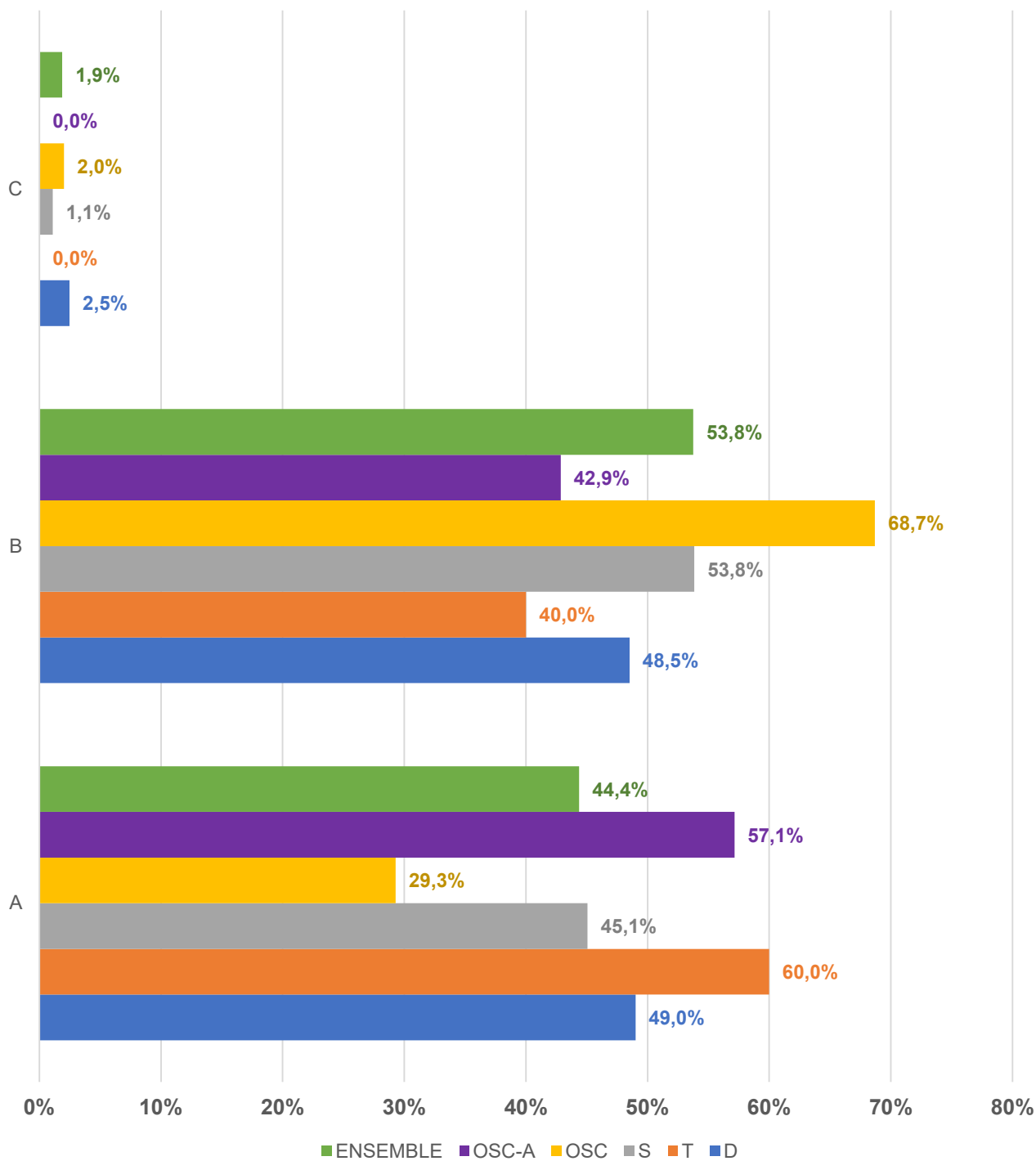
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



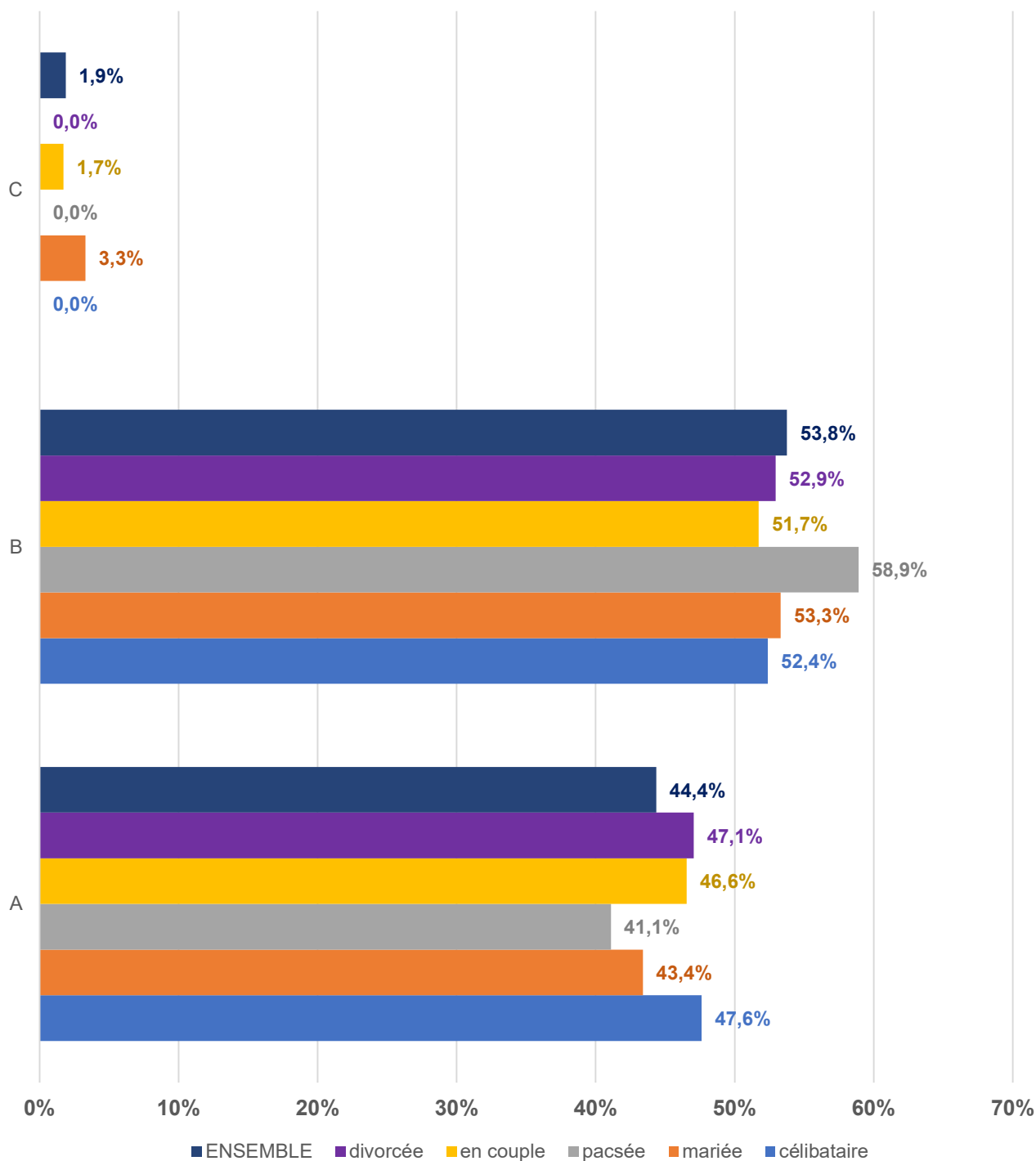
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



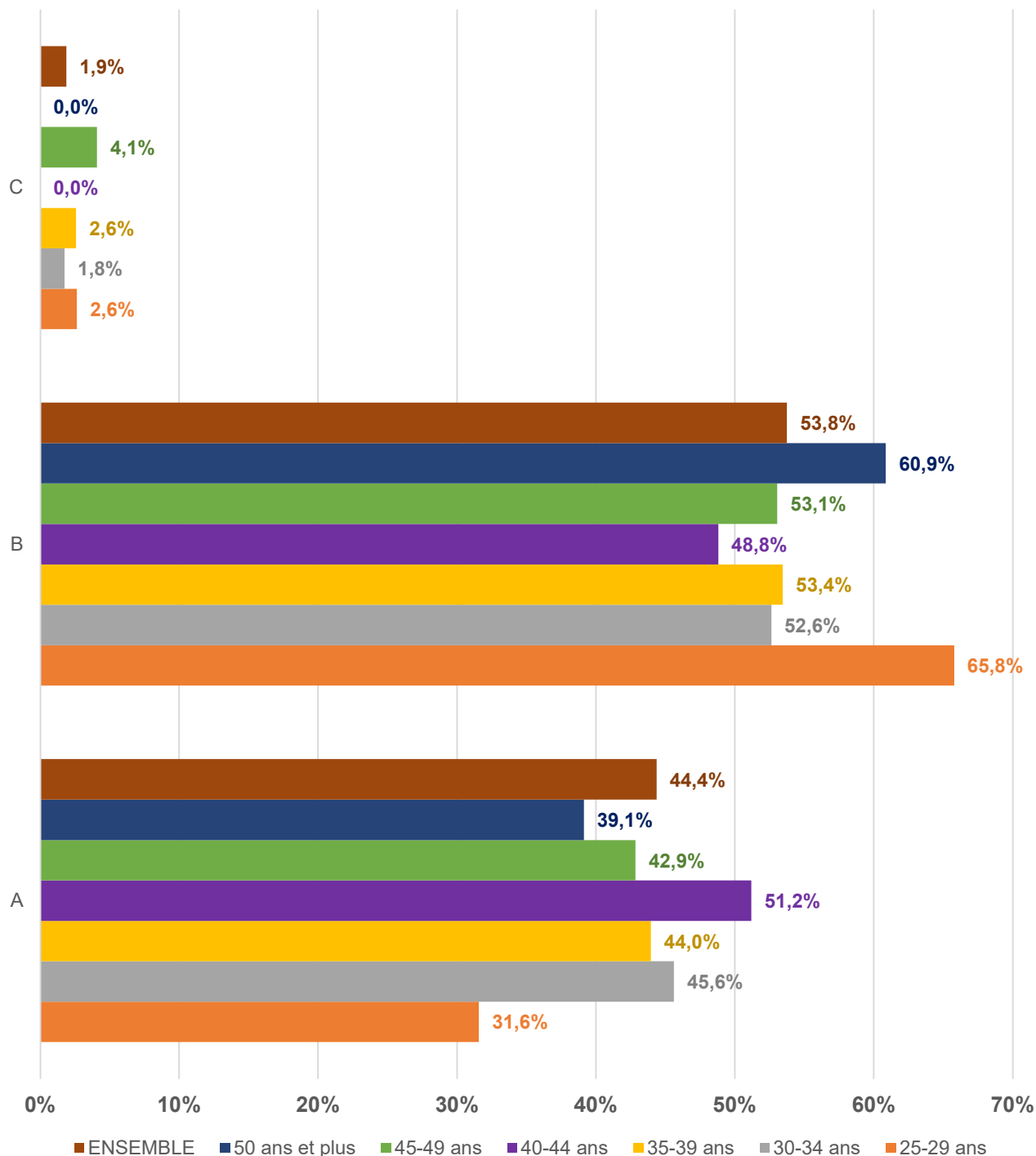
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



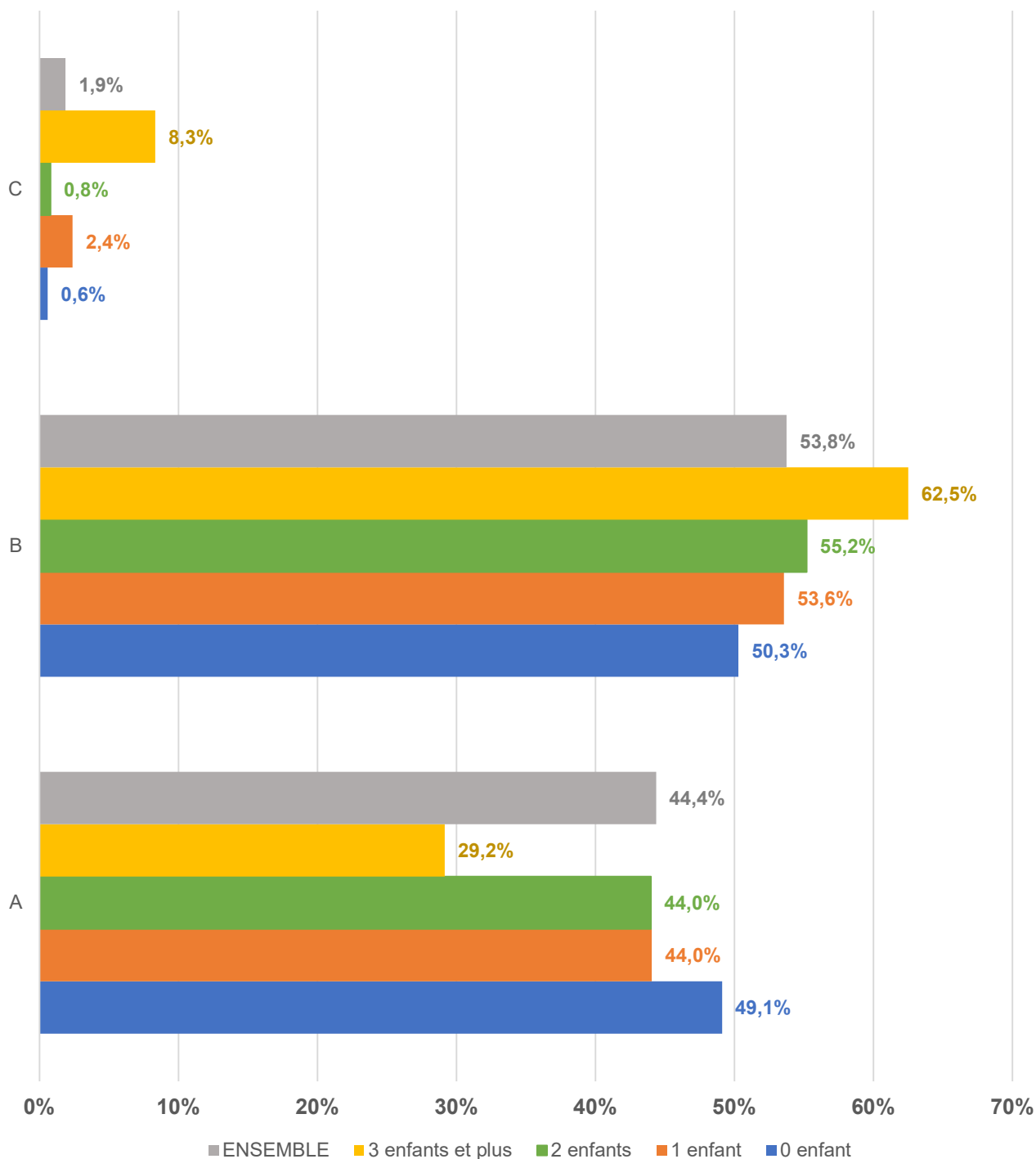
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



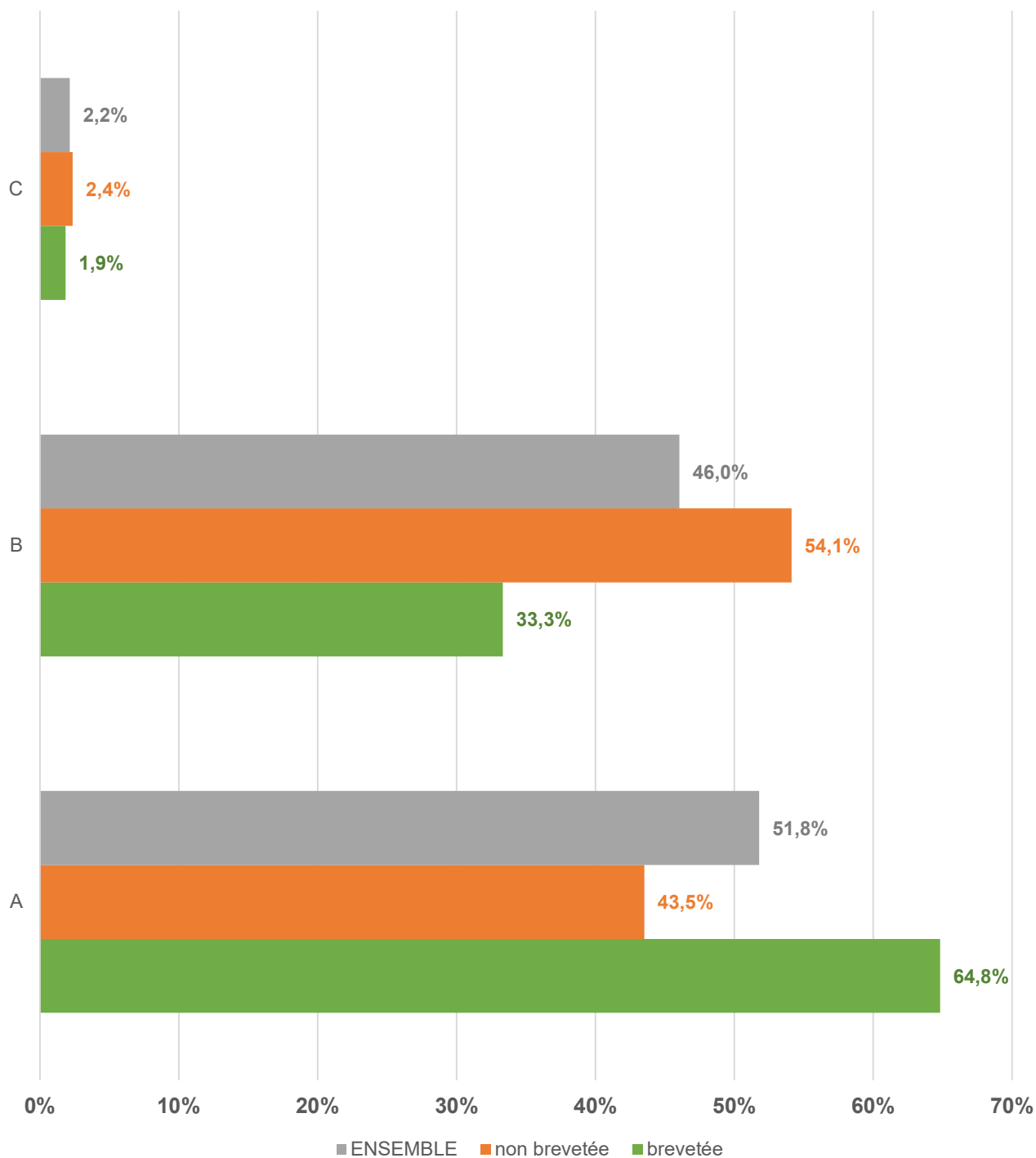
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



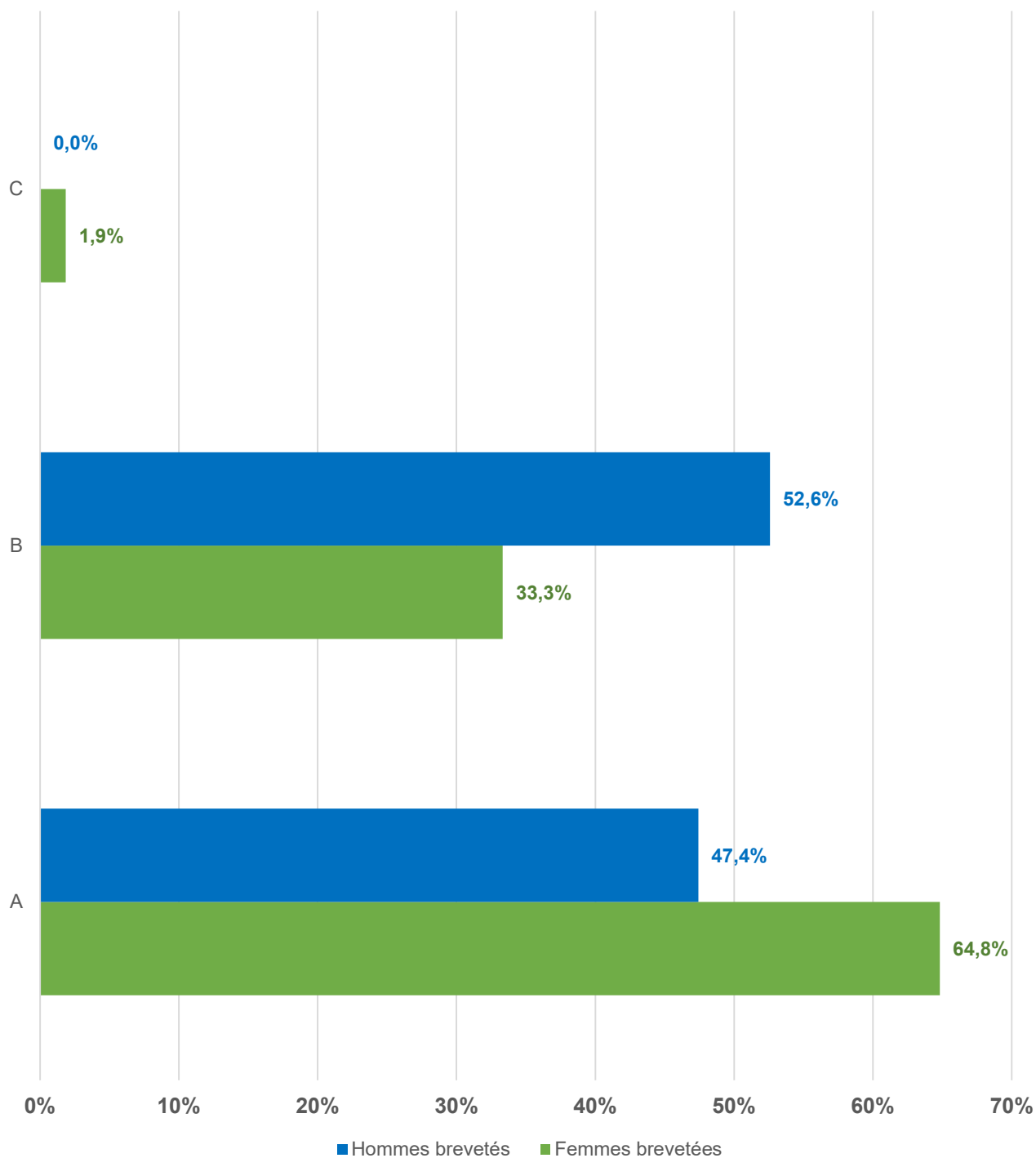
⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Laquelle de ces phrases correspond le mieux à votre situation ?

A. J'estime consacrer trop de temps à mon travail et pas assez à ma vie privée

B. J'estime avoir trouvé un bon équilibre entre mon travail et ma vie privée

C. J'estime consacrer trop de temps à ma vie privée et pas assez à mon travail



B4

Implications du travail sur la vie personnelle

Question :

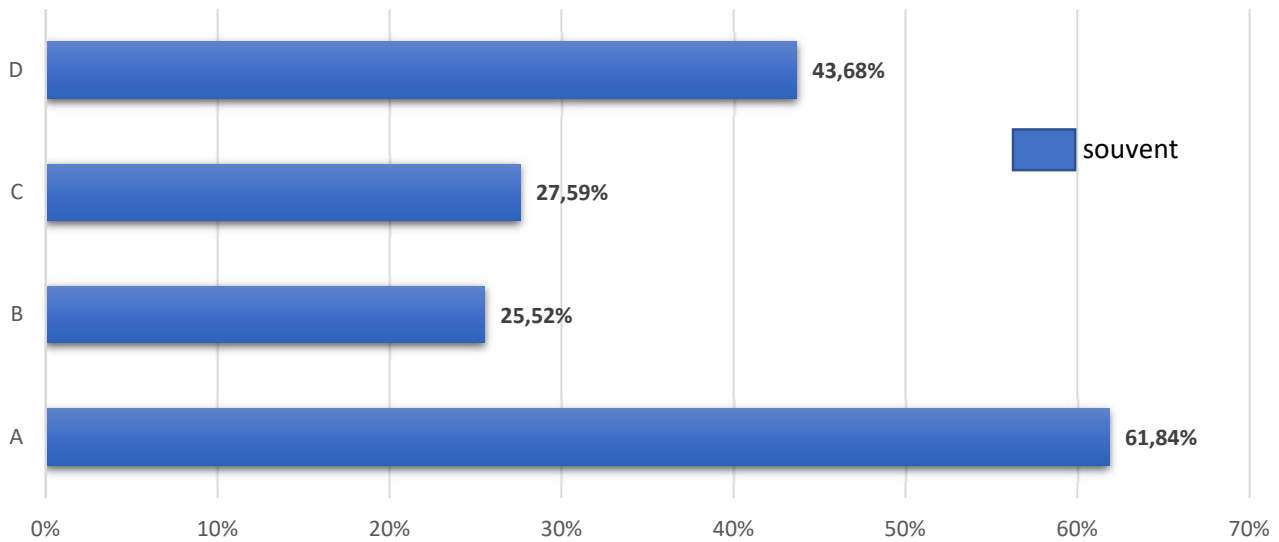
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



Le travail empiète fortement la vie personnelle pour de nombreuses femmes officiers.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

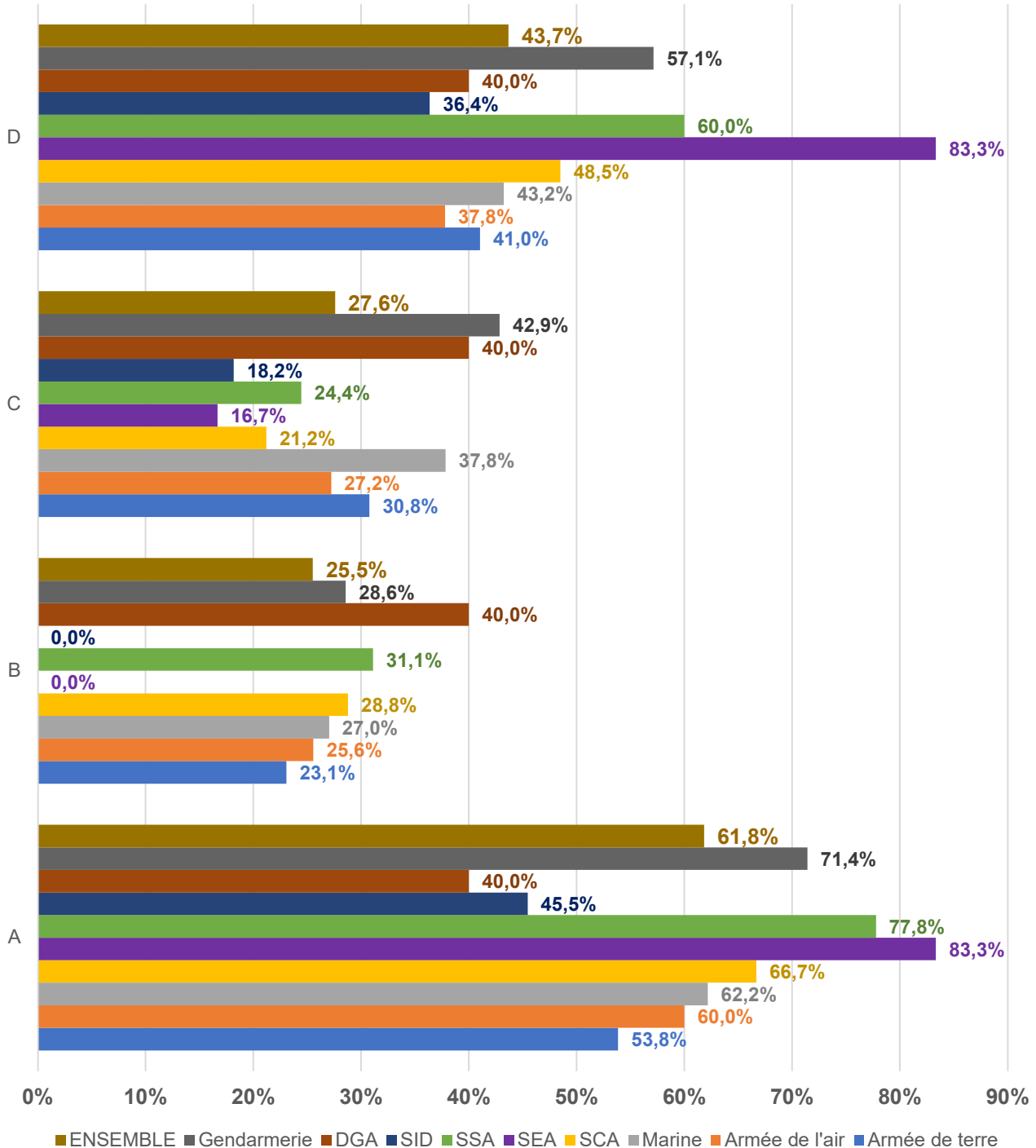
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



② Répartition en fonction du grade

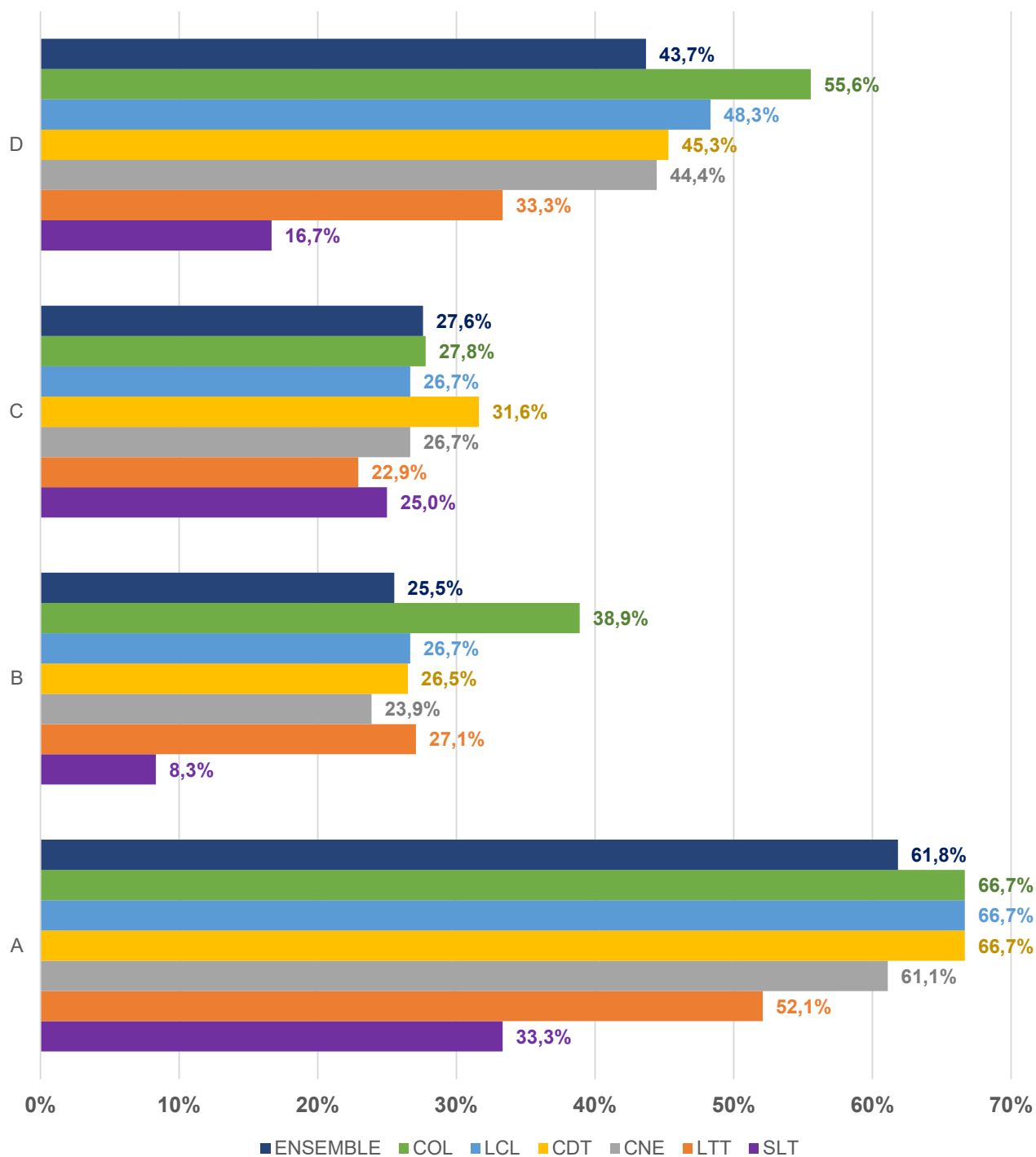
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



③ Répartition en fonction du type de recrutement

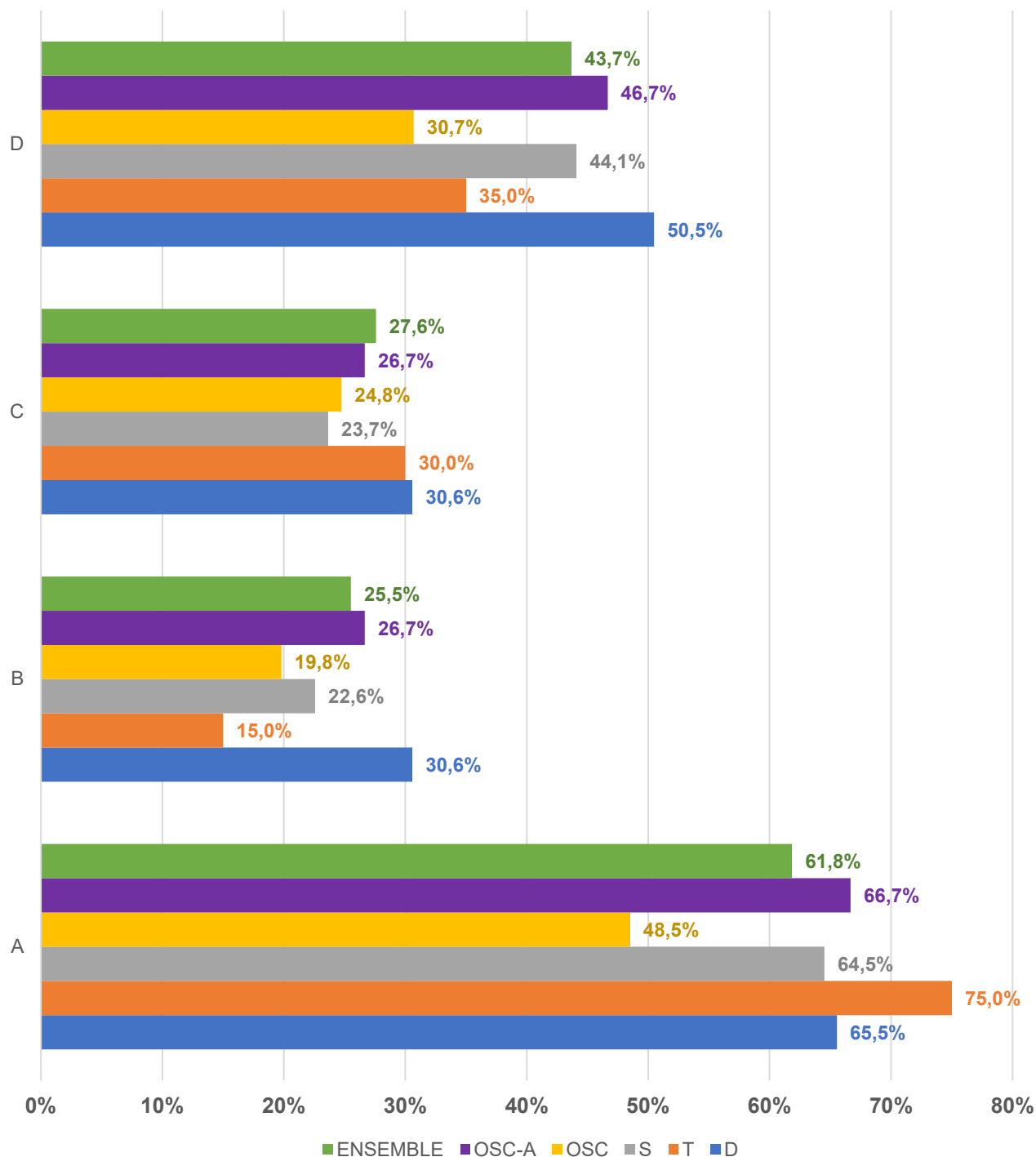
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

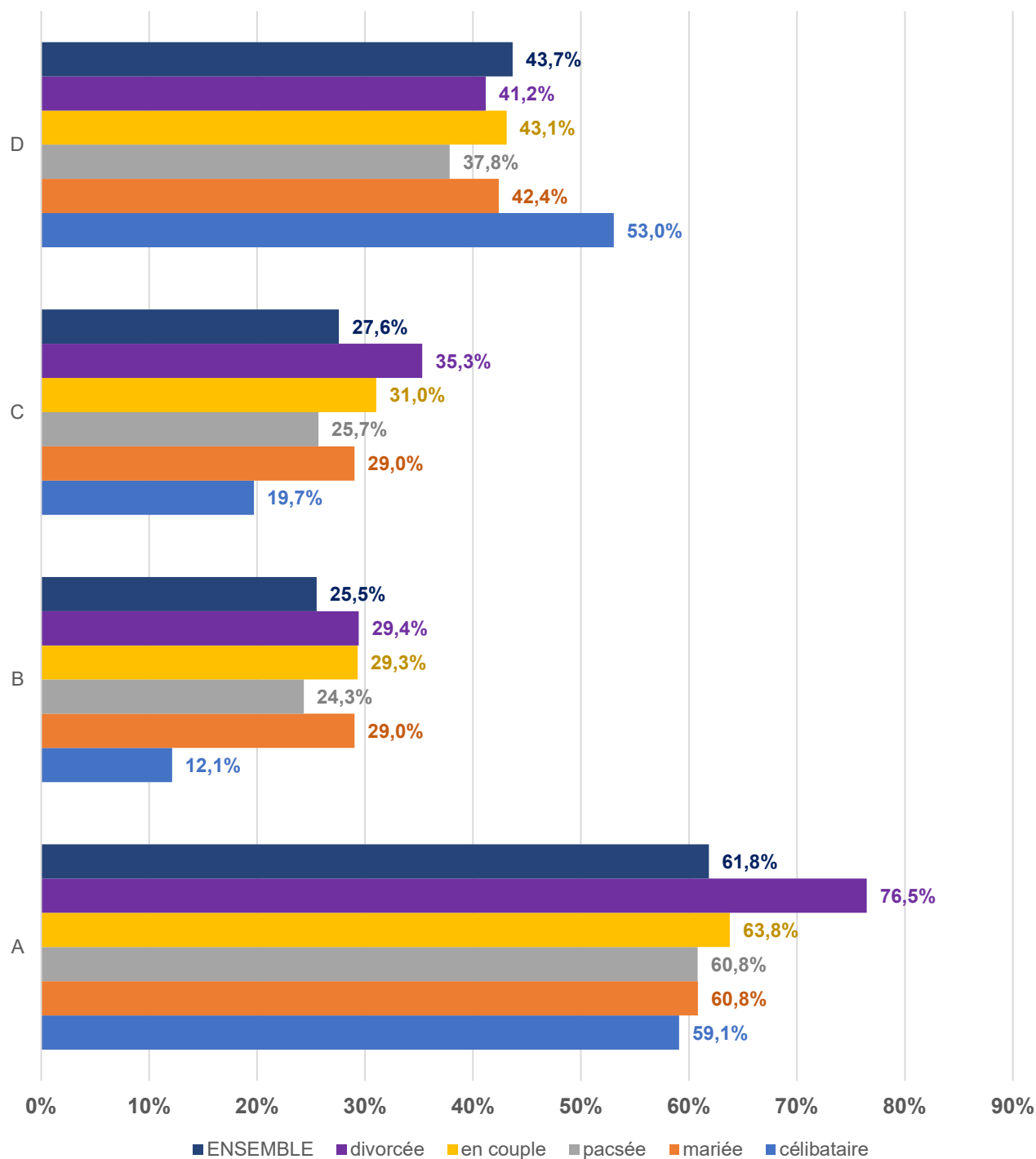
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

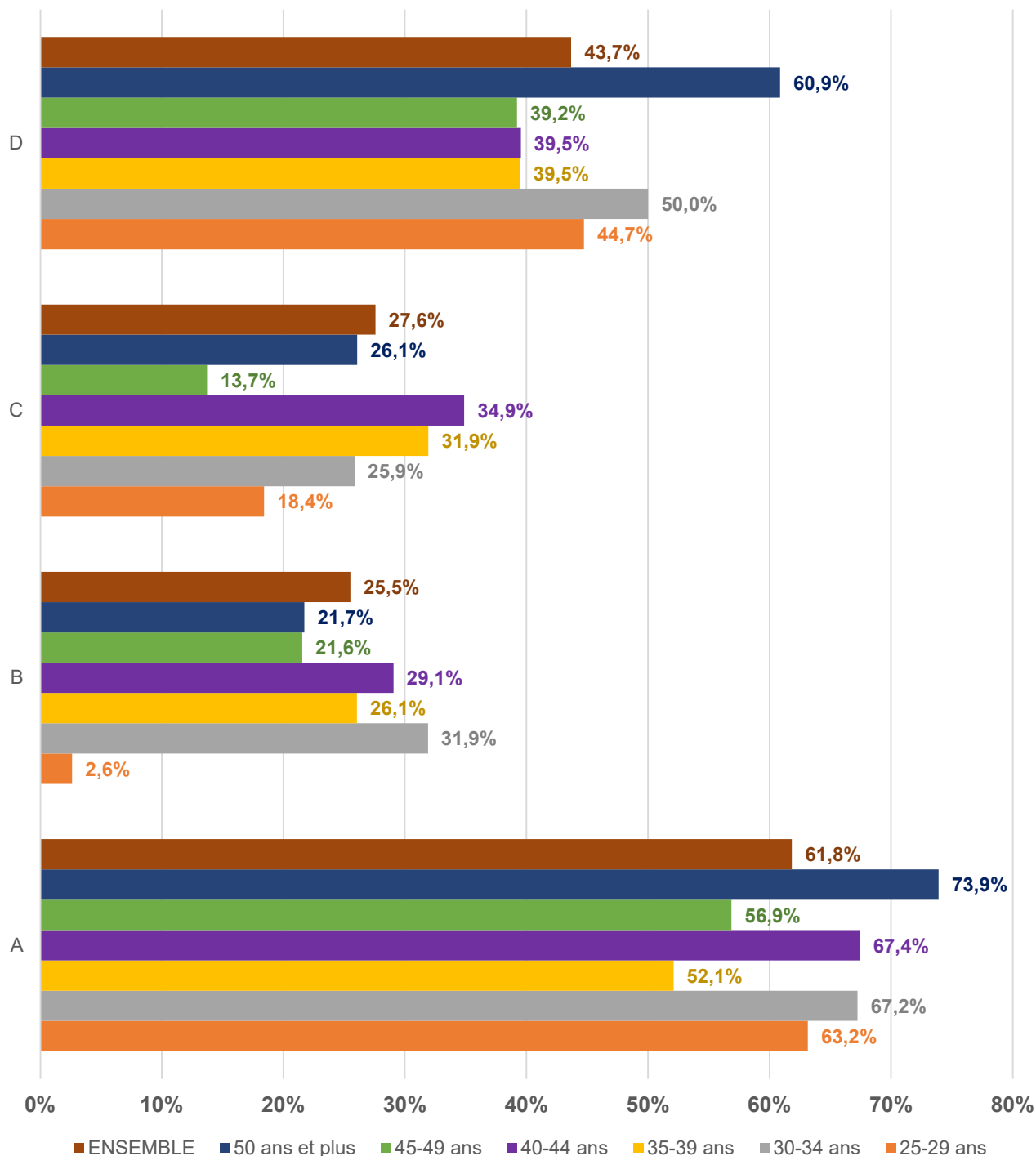
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

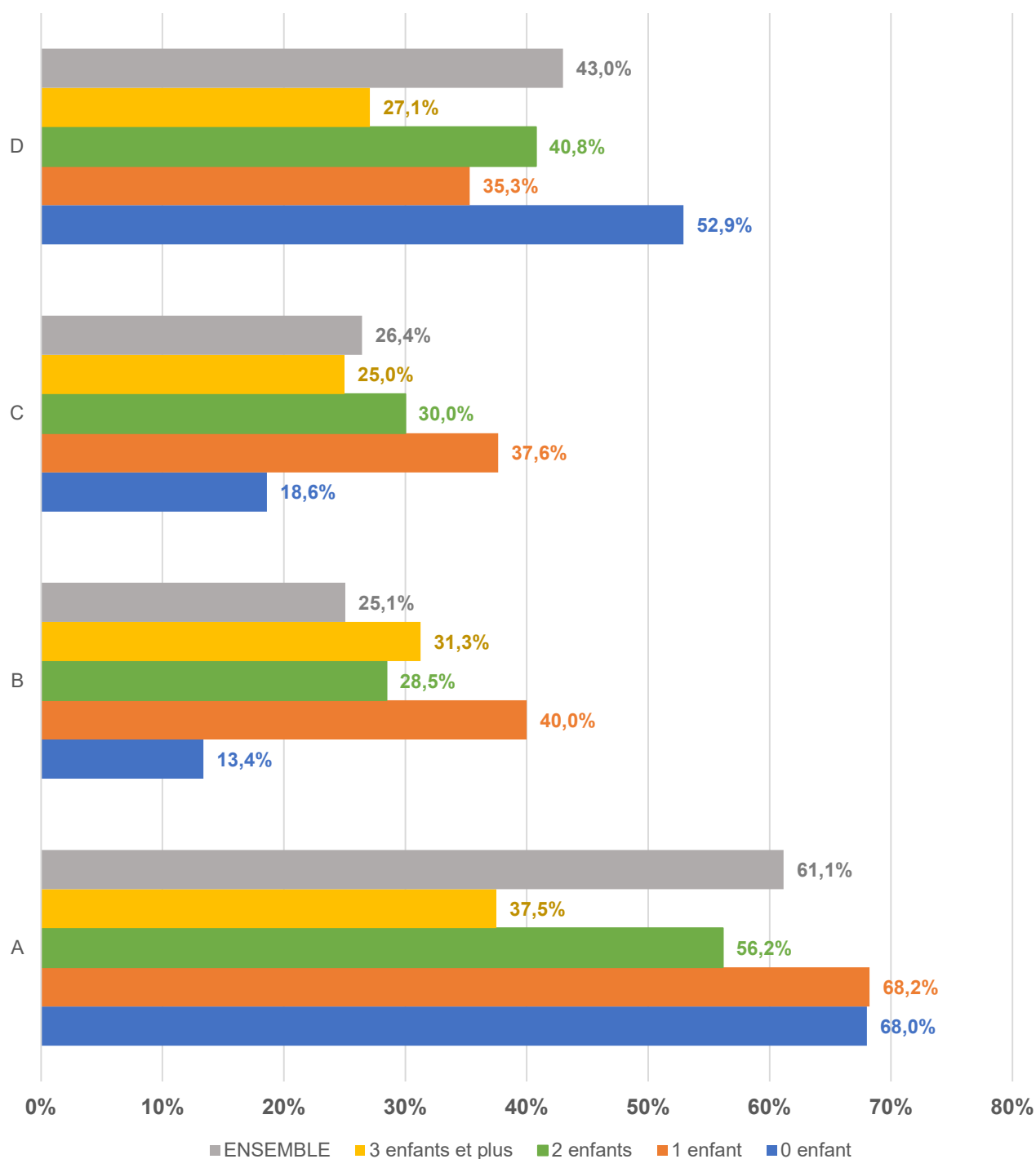
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

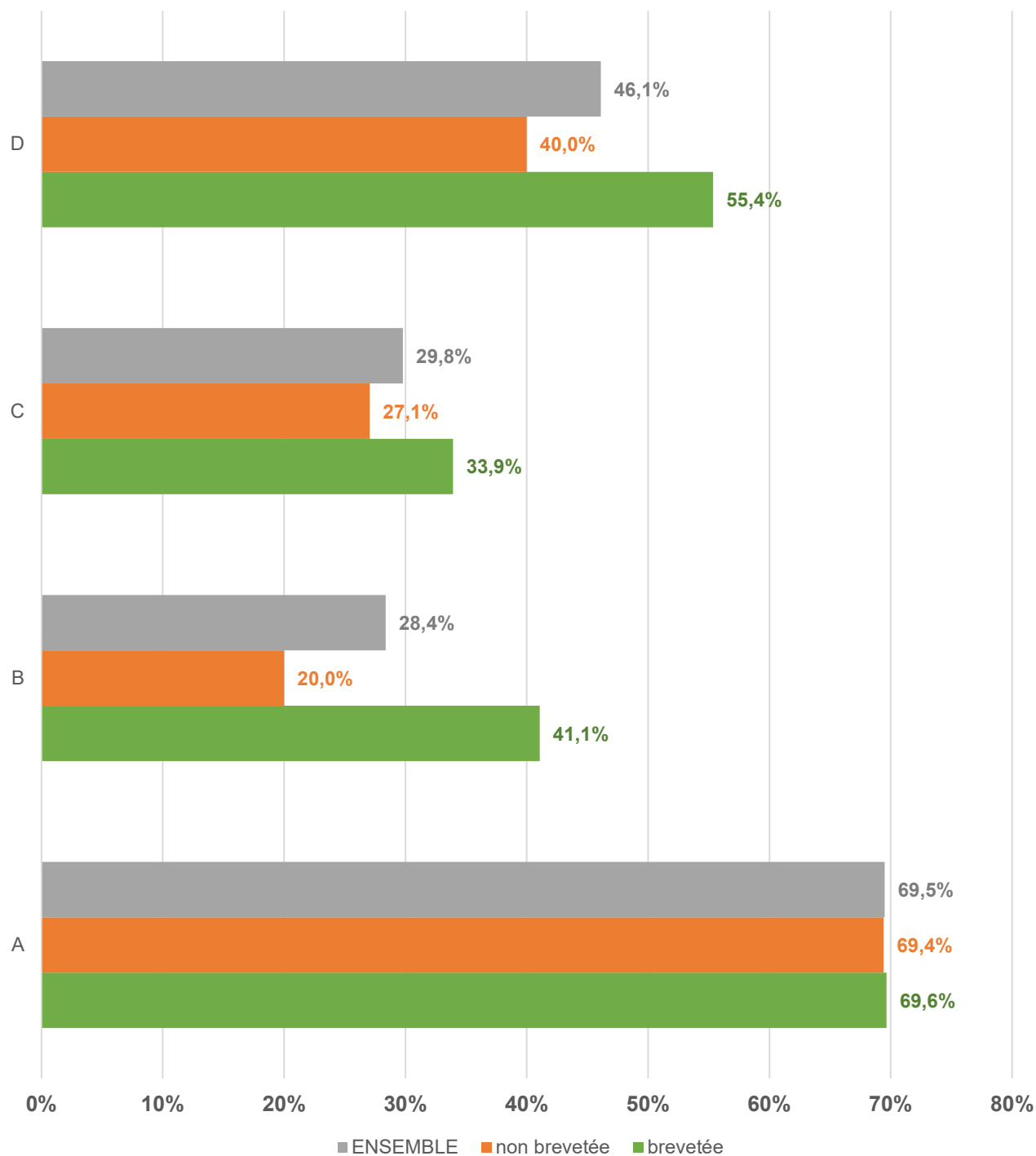
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

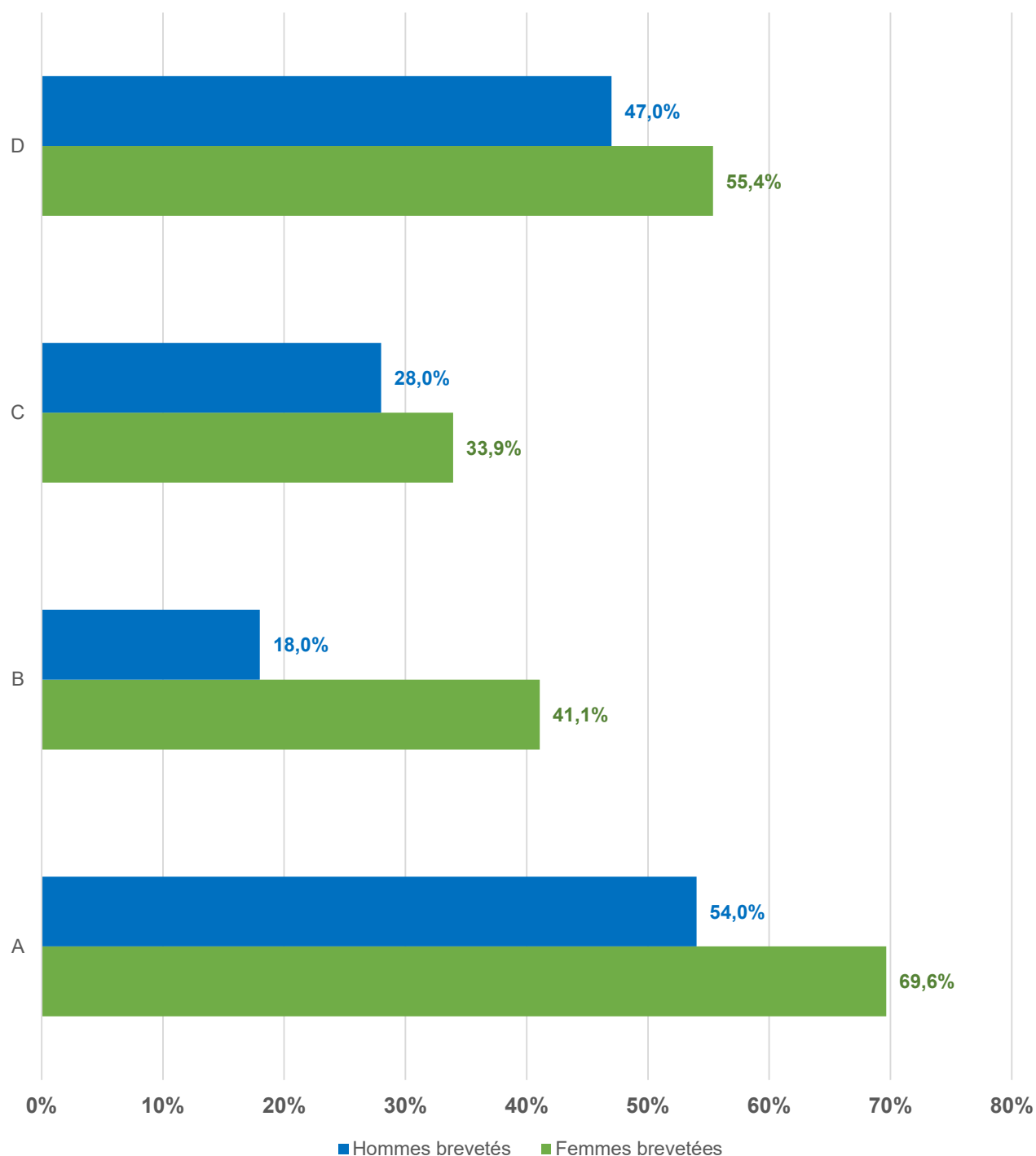
Vous arrive-t-il souvent de? [il n'y avait que 2 choix possibles pour ces questions: souvent ou parfois]

A - En dehors du travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre travail?

B - Au travail, d'être préoccupé(e) par des sujets liés à votre vie personnelle

C - Au travail, de traiter de questions personnelles (telles que prendre un rendez-vous chez le médecin,...)

D - De travailler sur votre temps personnel



B5

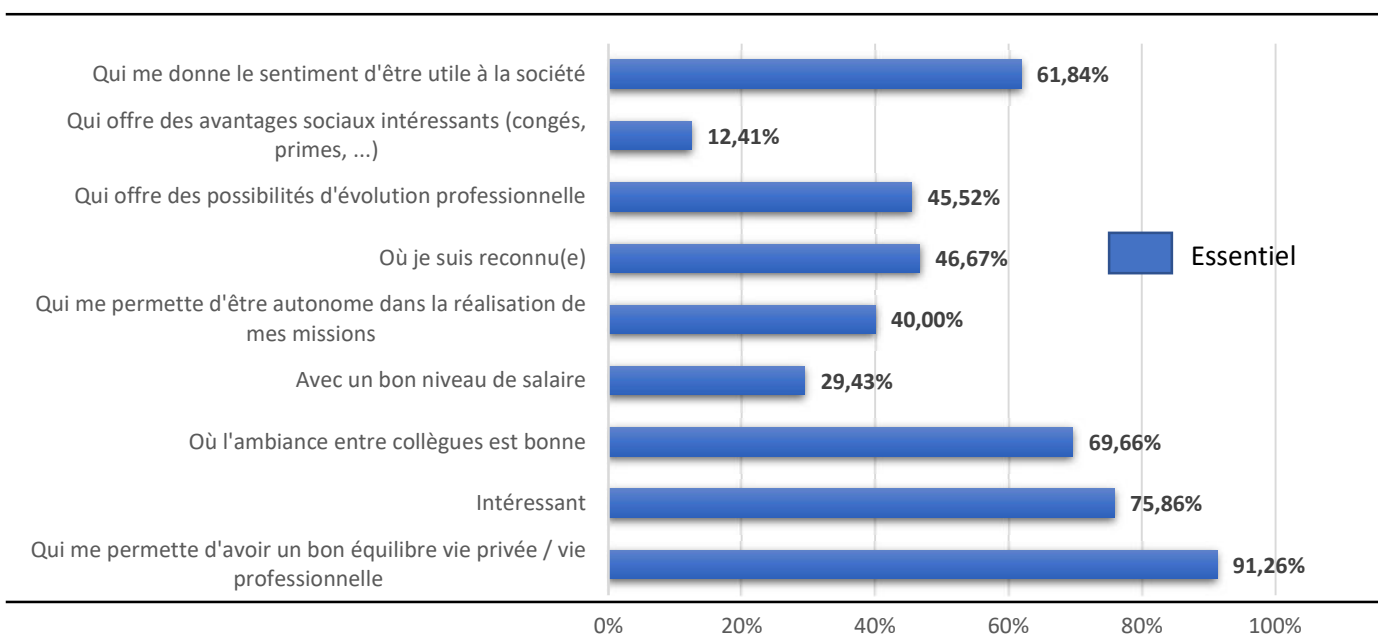
Les aspects qui contribuent à se sentir bien au travail

Question :

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci- dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.



Une fois de plus cette question met en relief l'importance que la plupart des femmes-officiers accordent à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et ce quel que soit l'armée, l'âge, le grade. Il en est de même pour les hommes brevetés qui jugent à 86% que l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est essentiel (contre 91,1% des femmes brevetées).

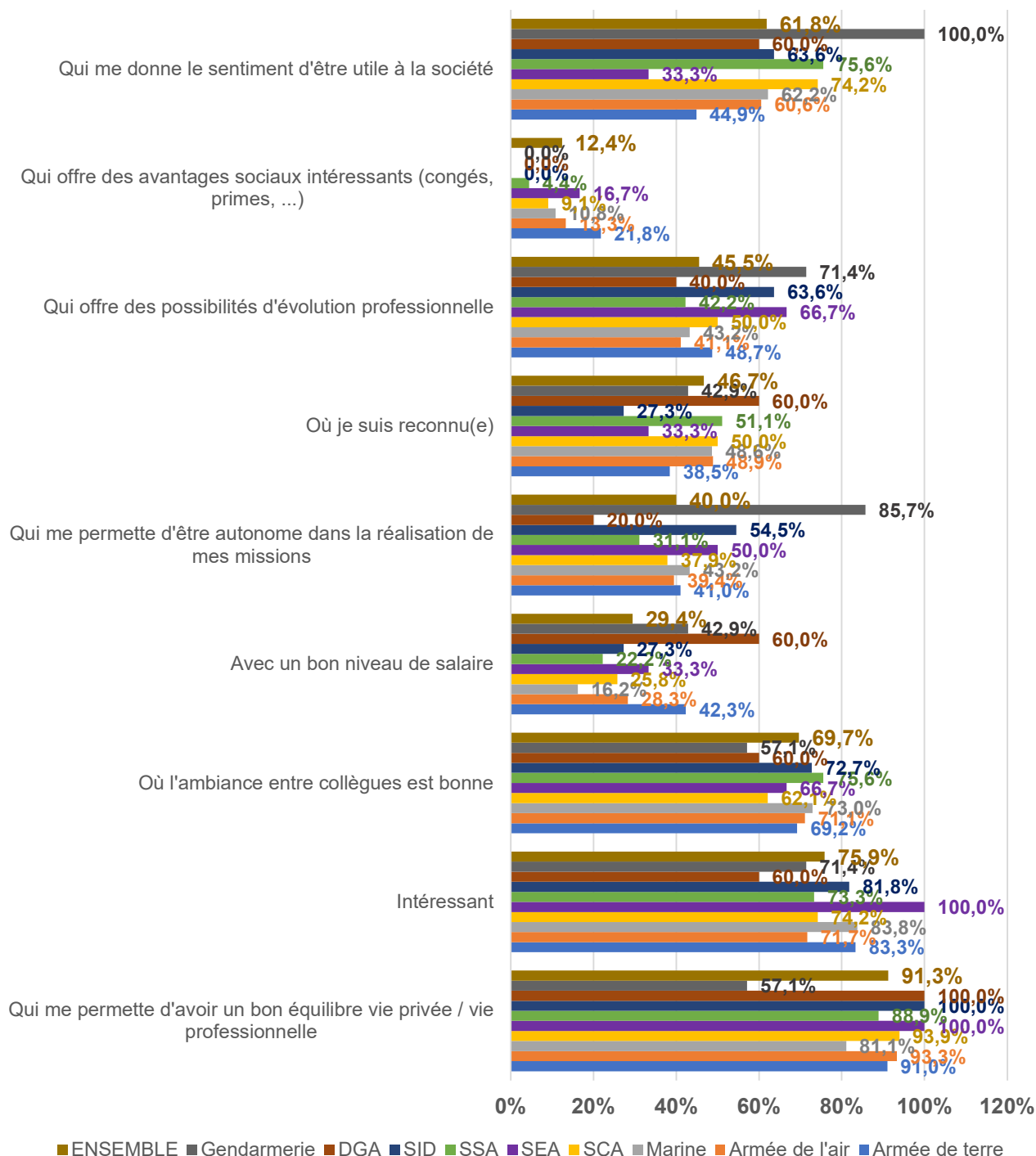
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci- dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



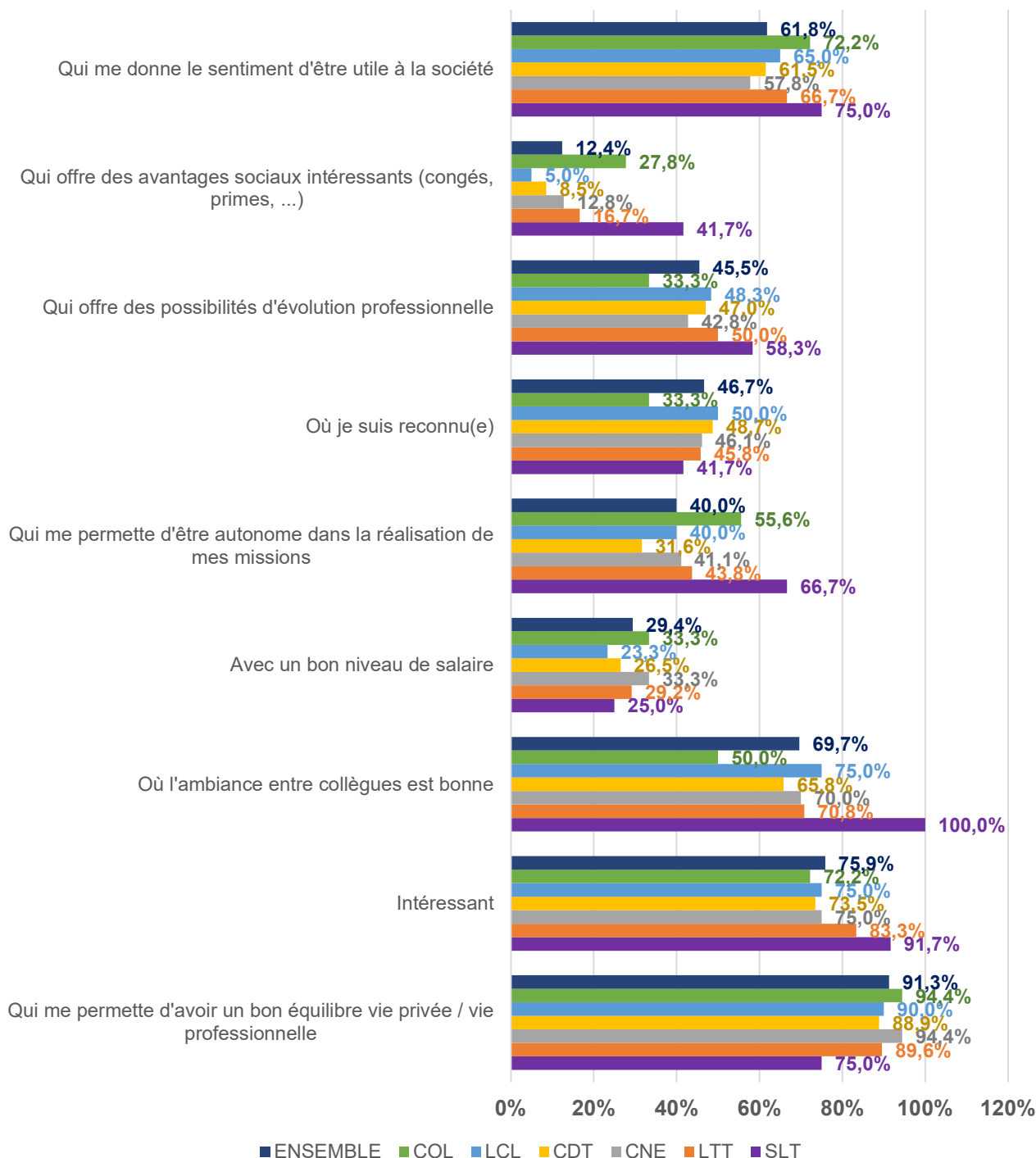
② Répartition en fonction du grade

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



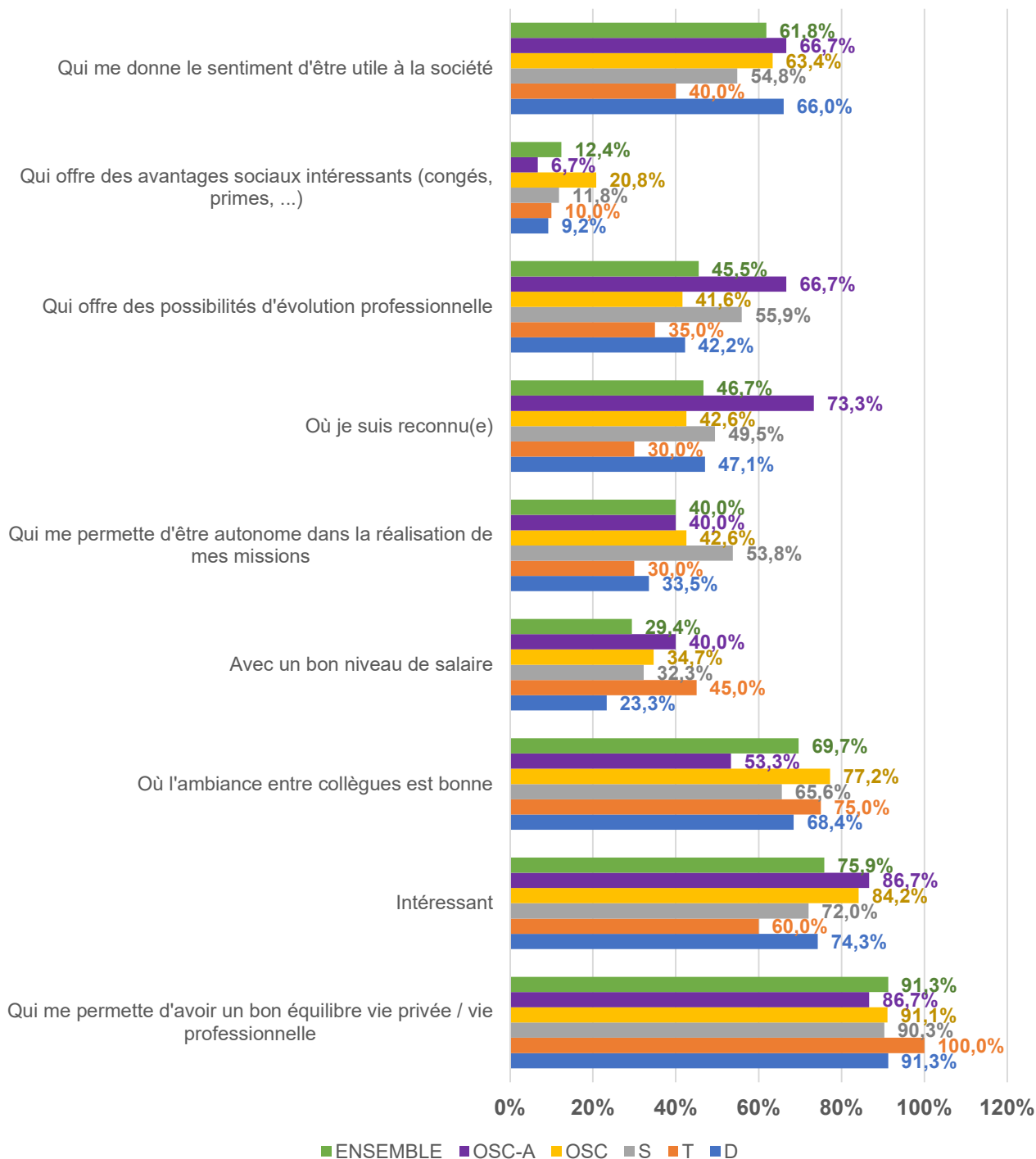
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



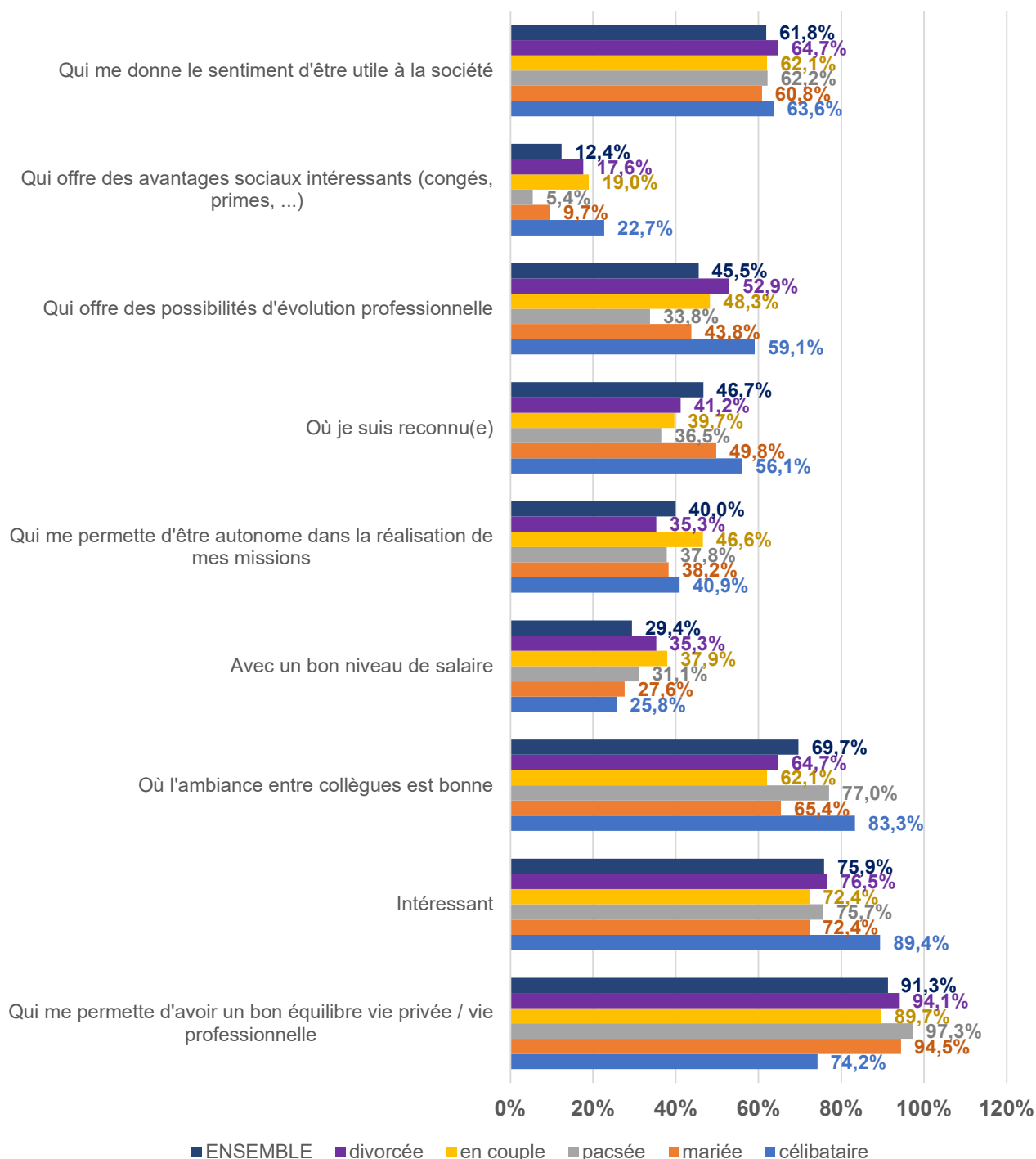
4 Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



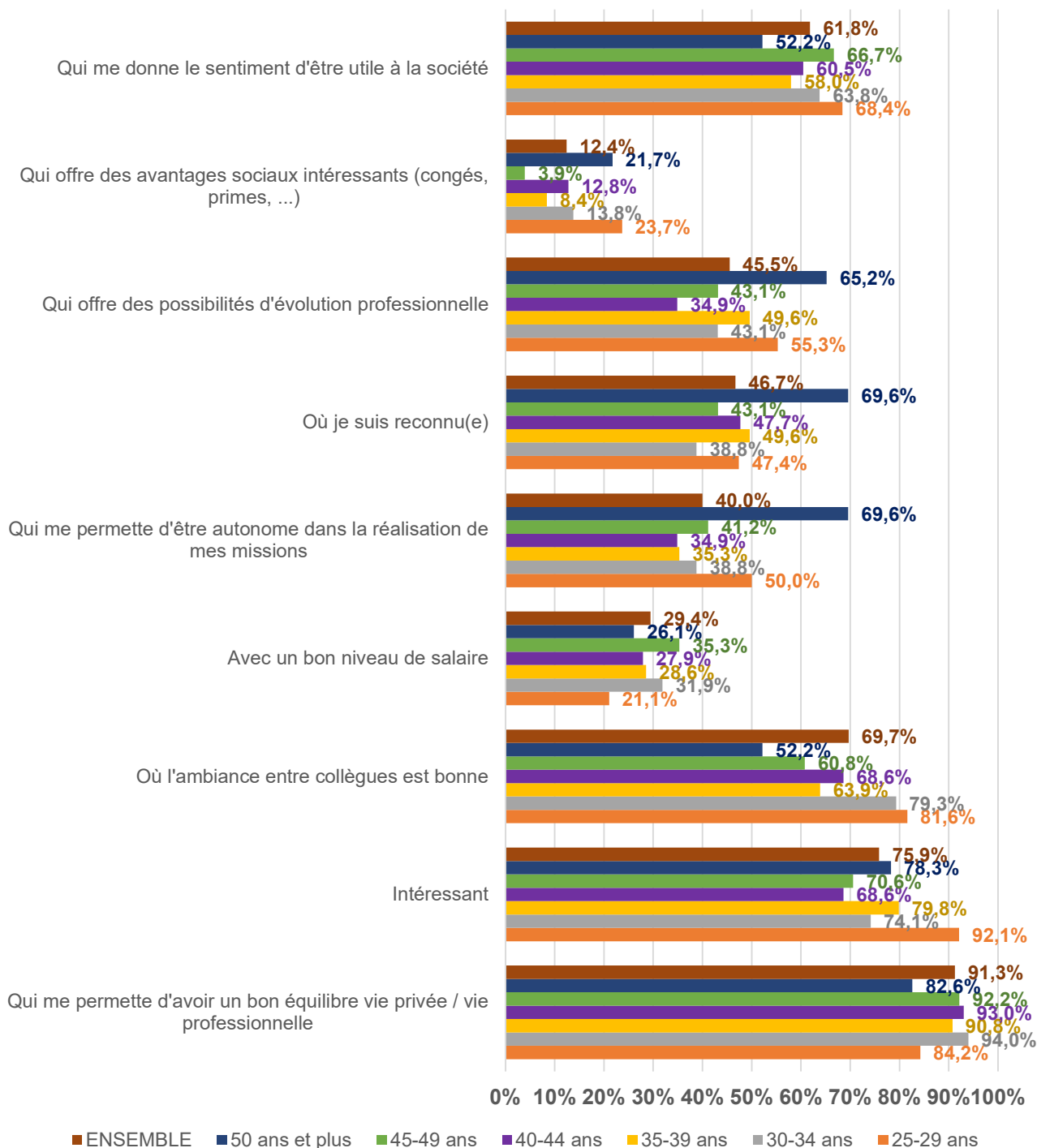
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



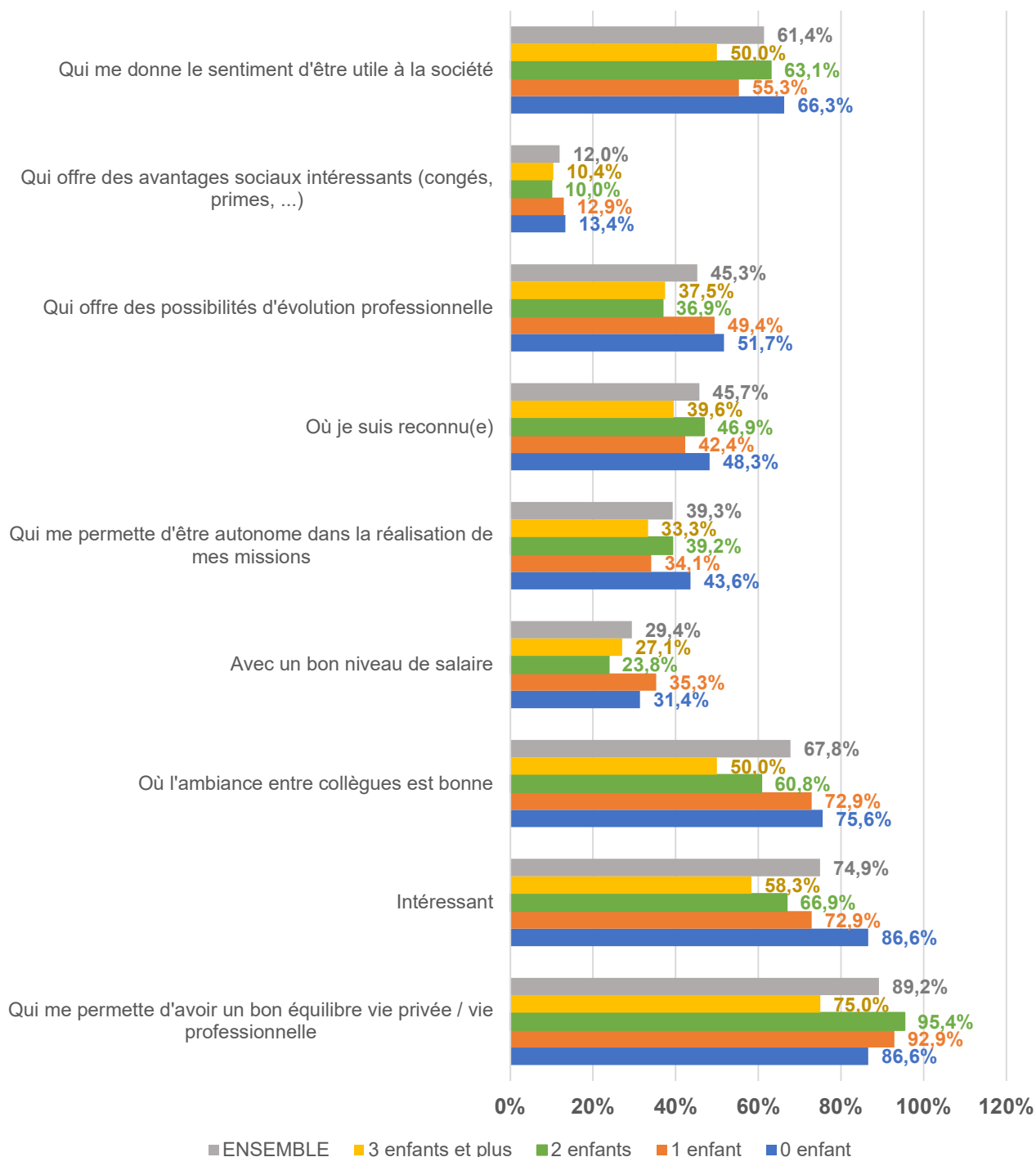
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



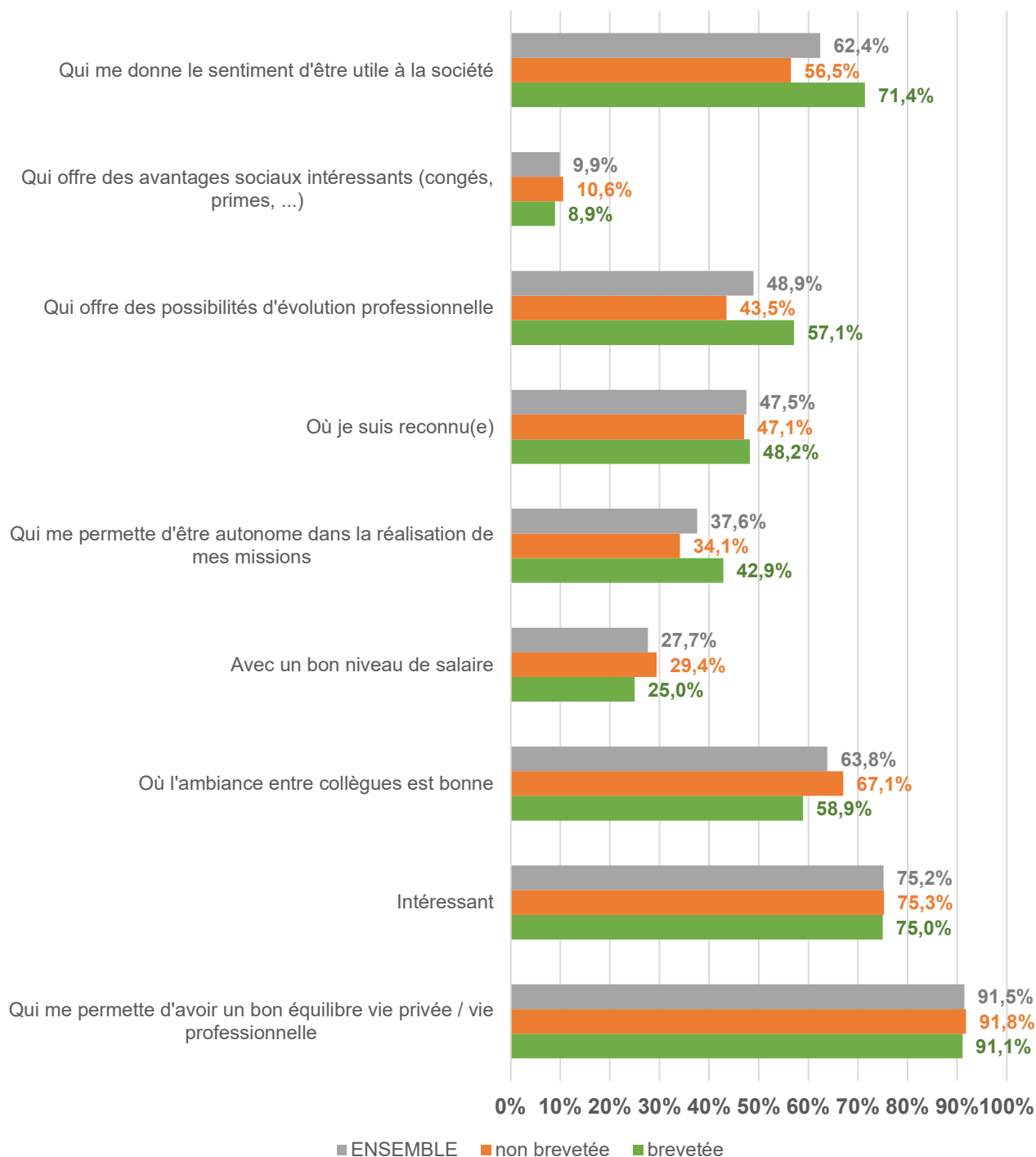
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



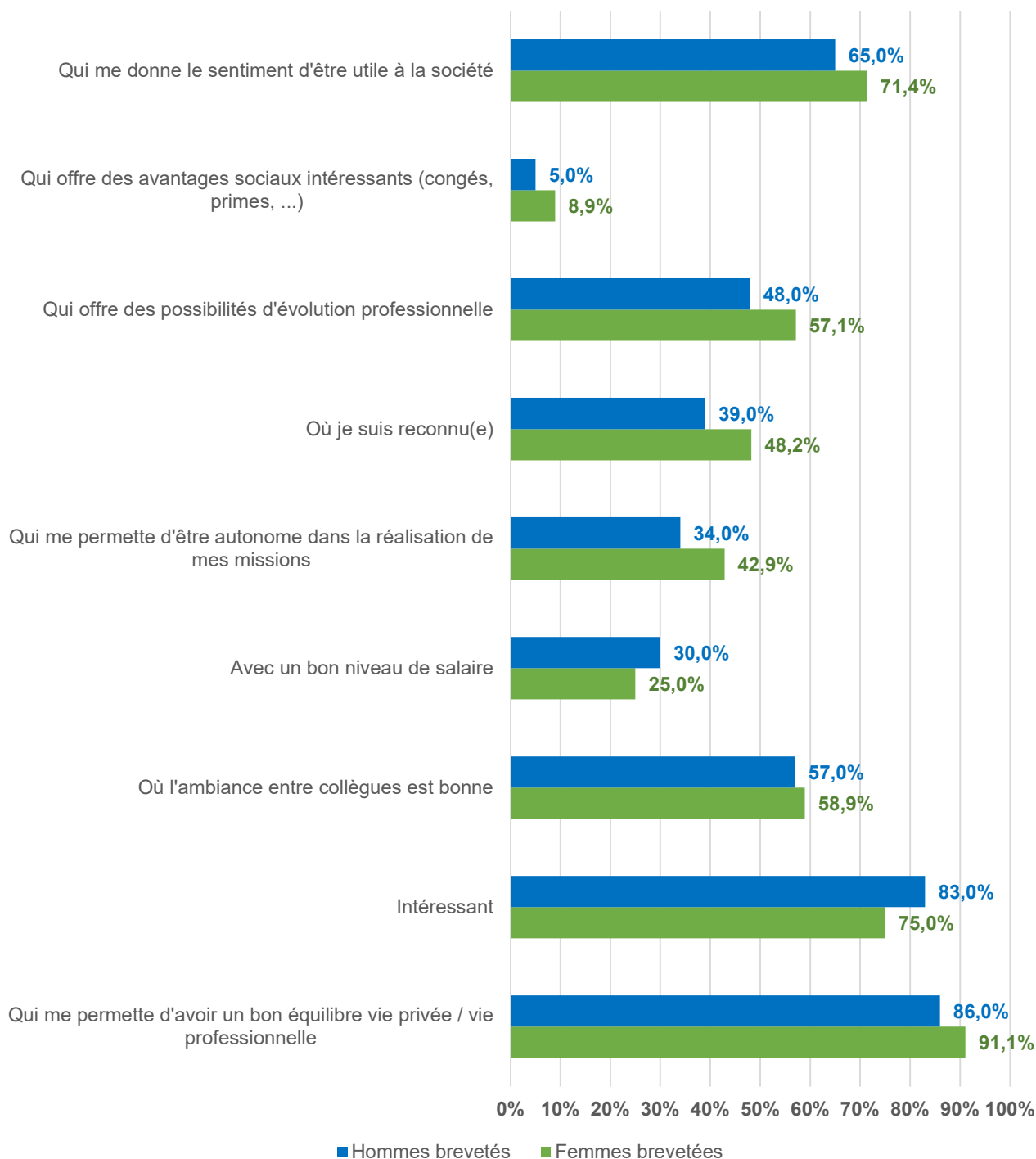
8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Plusieurs aspects contribuent à se sentir bien dans son travail.

Veillez indiquer à quel point chaque aspect ci-dessous compte dans votre satisfaction professionnelle : pour chaque question, 2 choix possibles : "essentiel" ou "important mais pas essentiel"

Les graphiques suivants tracent le pourcentage du choix "essentiel" pour chaque question.

0



B6

Conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle

Question :

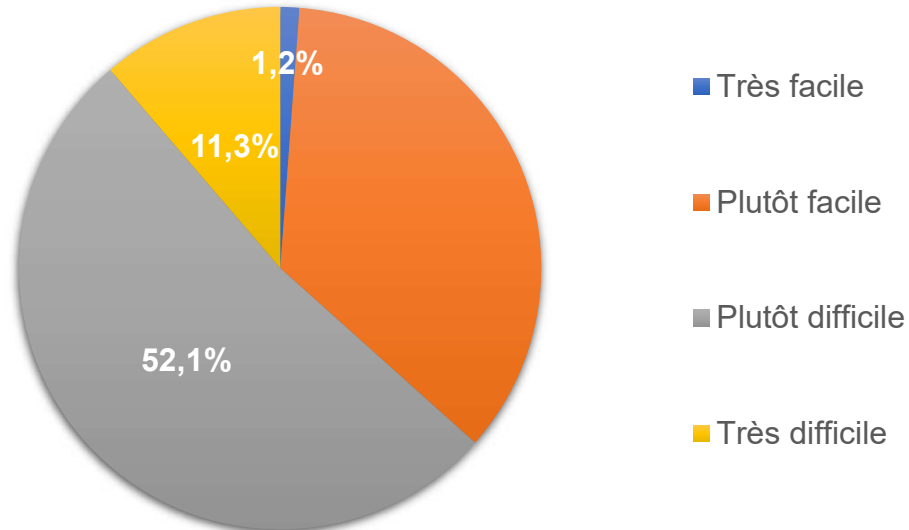
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

très facile

plutôt facile

plutôt difficile

très difficile

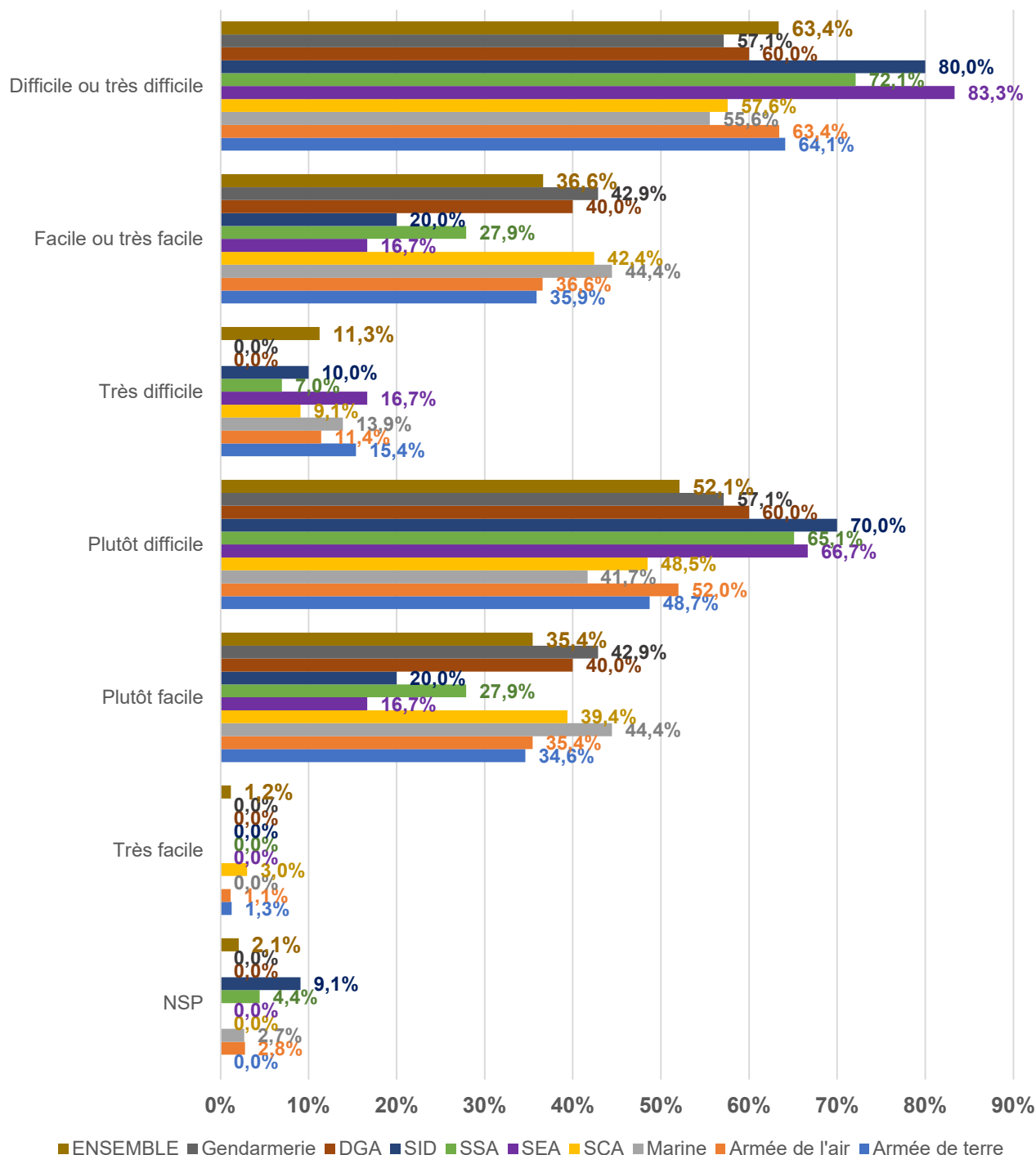


Pour 63,4% des femmes-officiers concilier vie professionnelle et vie privée est "plutôt difficile" ou "très difficile". Ce taux augmente avec le nombre d'enfants, avec le grade aussi (même s'il redescend au grade de colonel). Il est aussi plus élevé chez les femmes brevetées (74,1%). Il est à noter qu'il est aussi élevé chez les hommes brevetés (64,6%).

1 Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

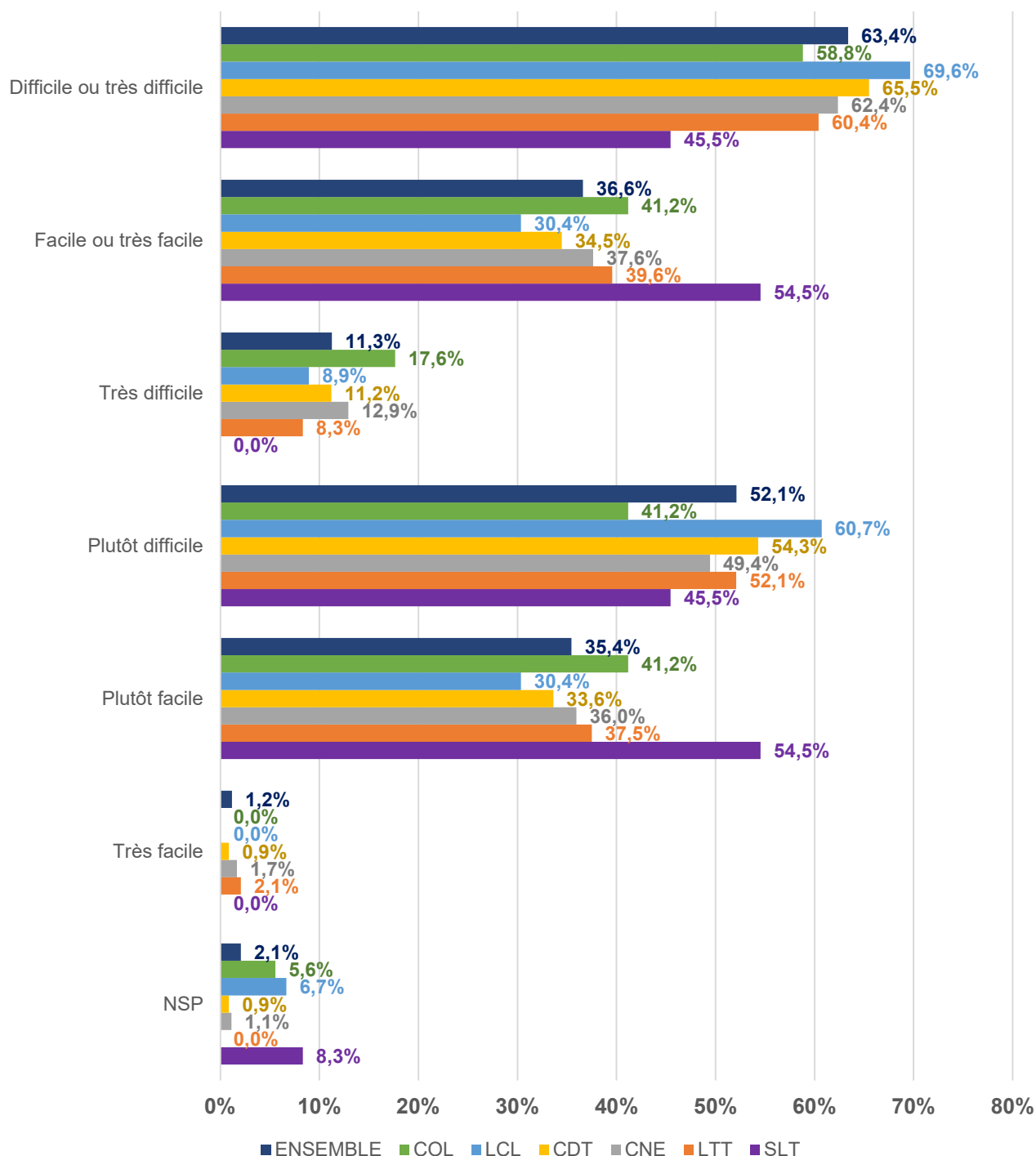
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

- très facile
- plutôt facile
- plutôt difficile
- très difficile



2 Répartition en fonction du grade

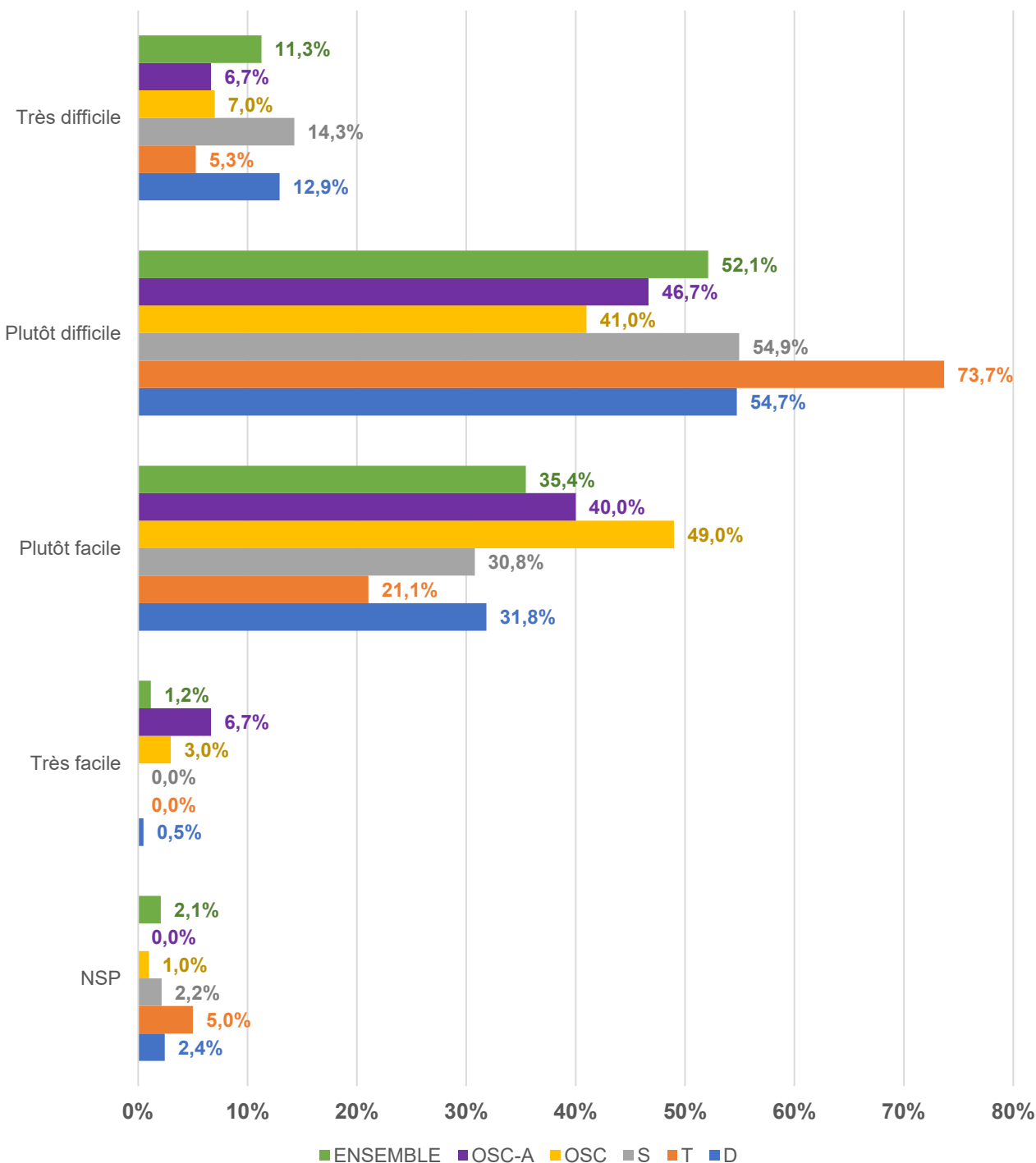
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...
 très facile
 plutôt facile
 plutôt difficile
 très difficile



③ Répartition en fonction du type de recrutement

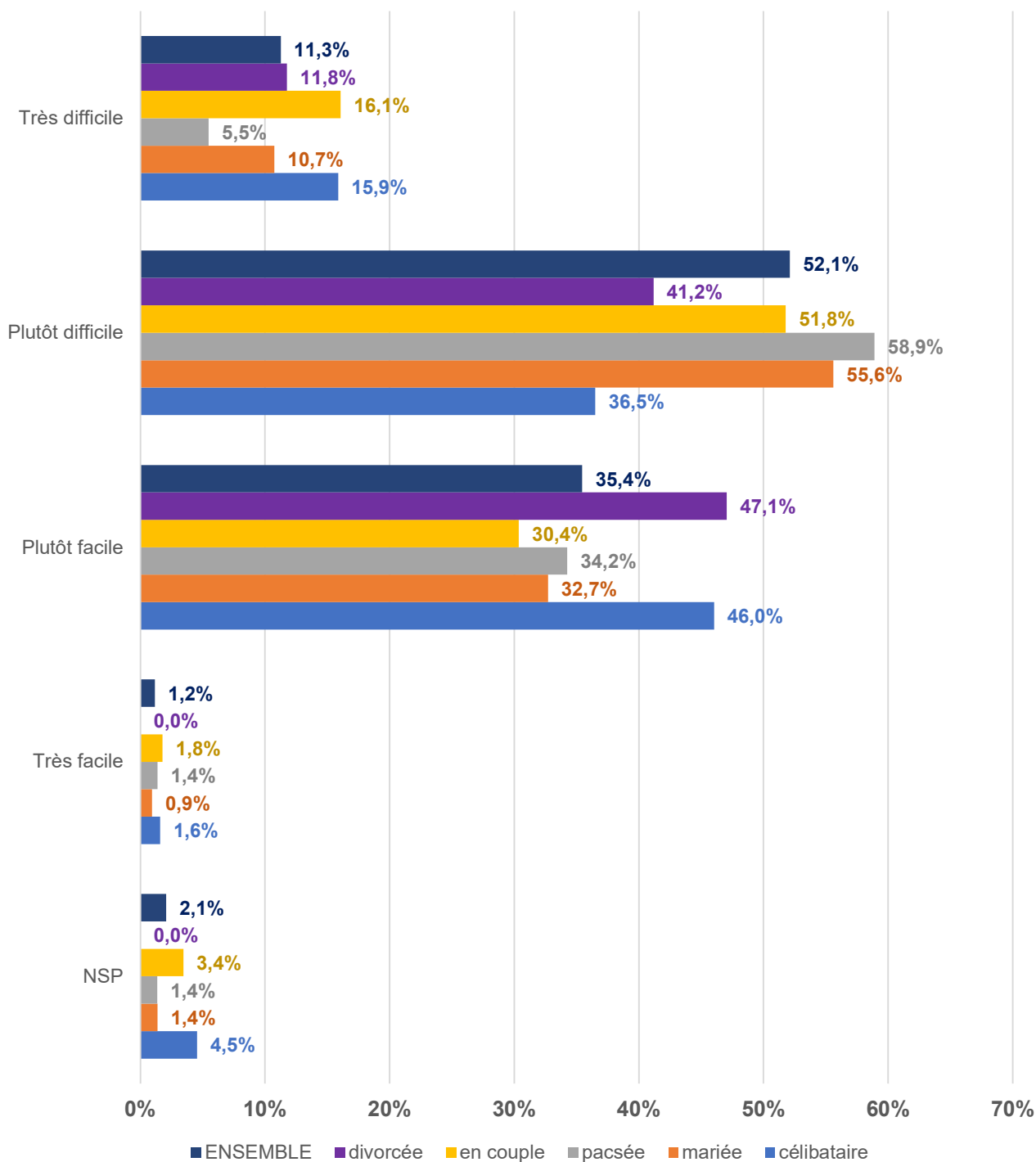
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

très facile
 plutôt facile
 plutôt difficile
 très difficile



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

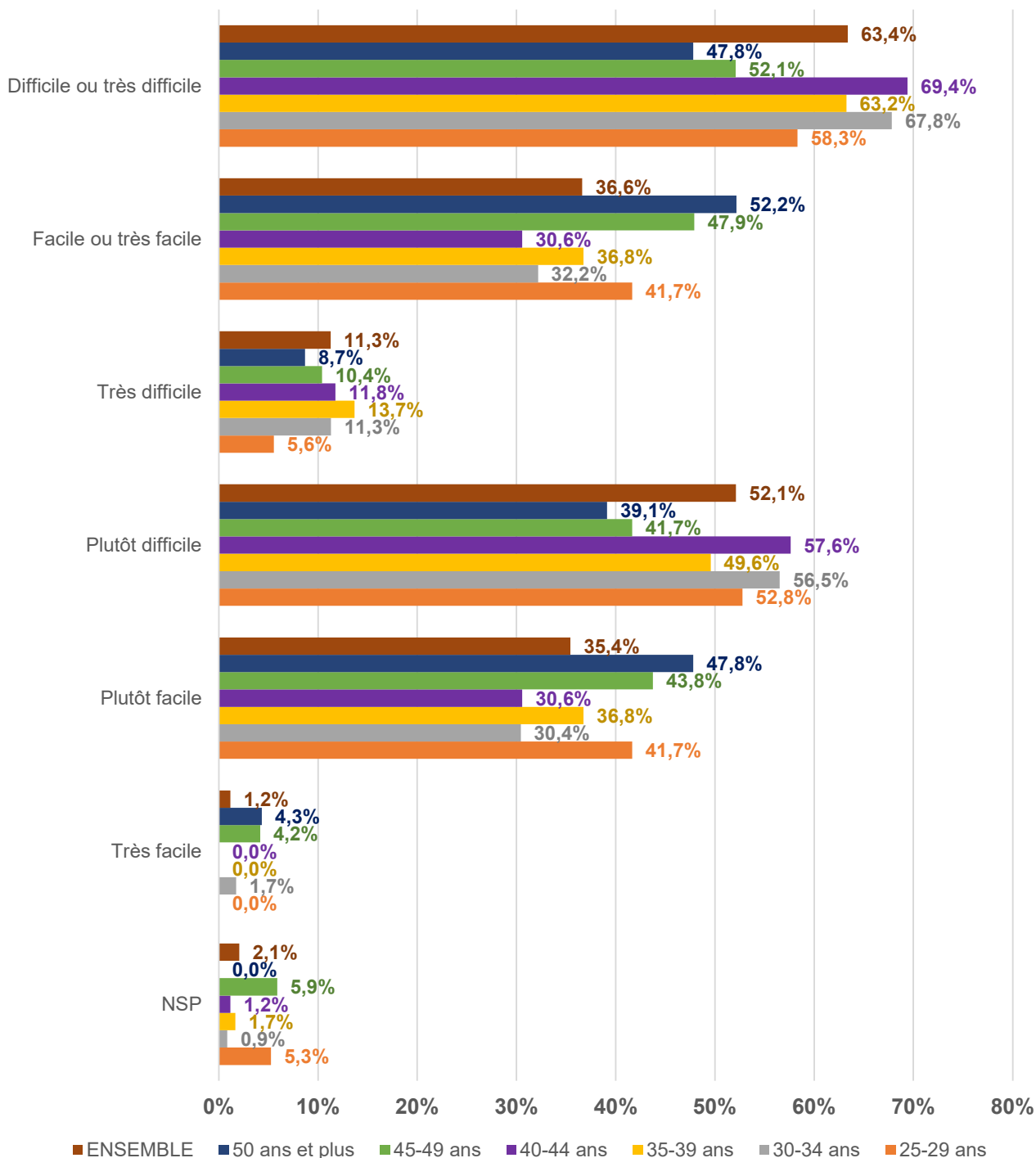
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...
 très facile
 plutôt facile
 plutôt difficile
 très difficile



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

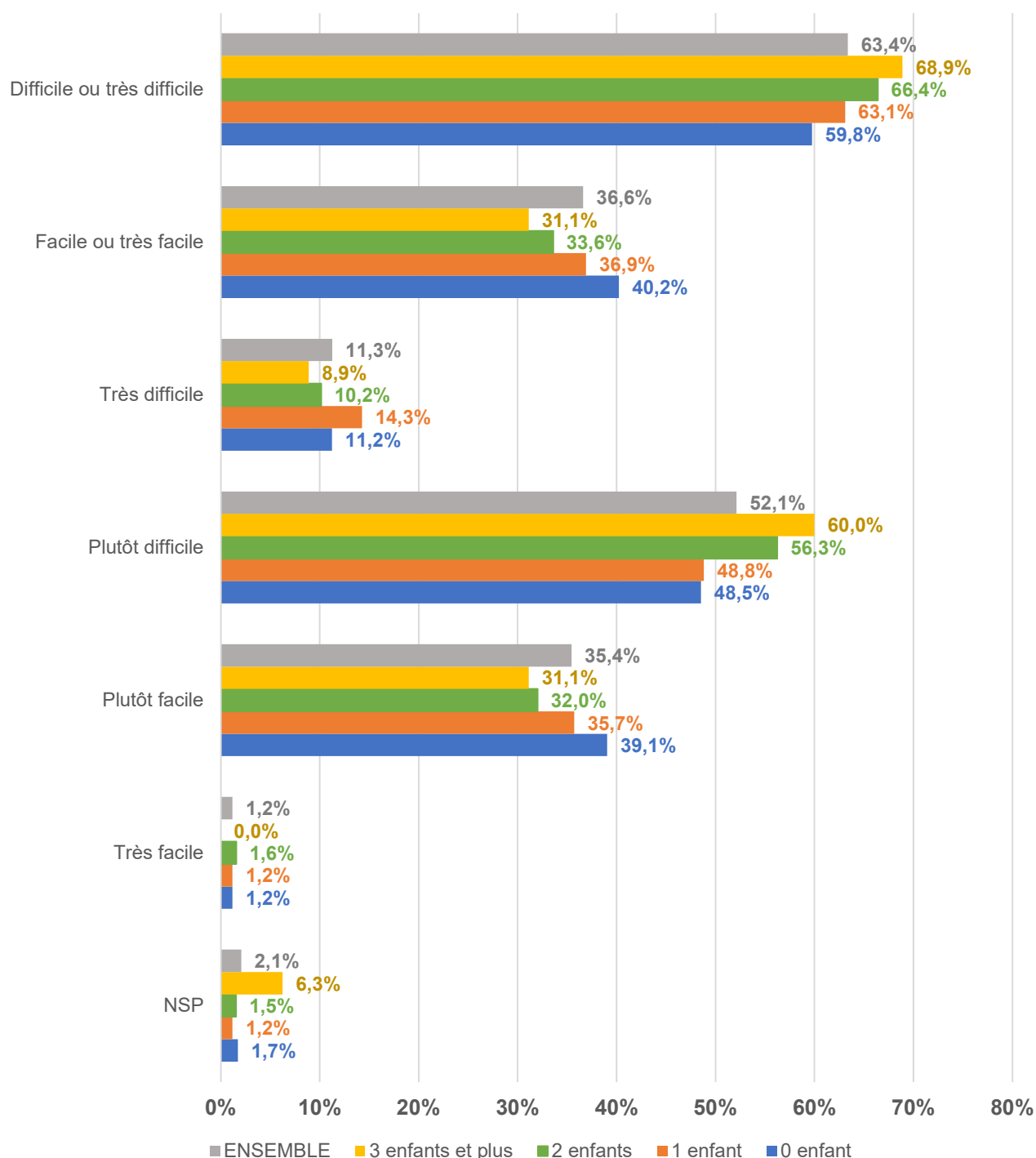
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

- très facile
- plutôt facile
- plutôt difficile
- très difficile



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

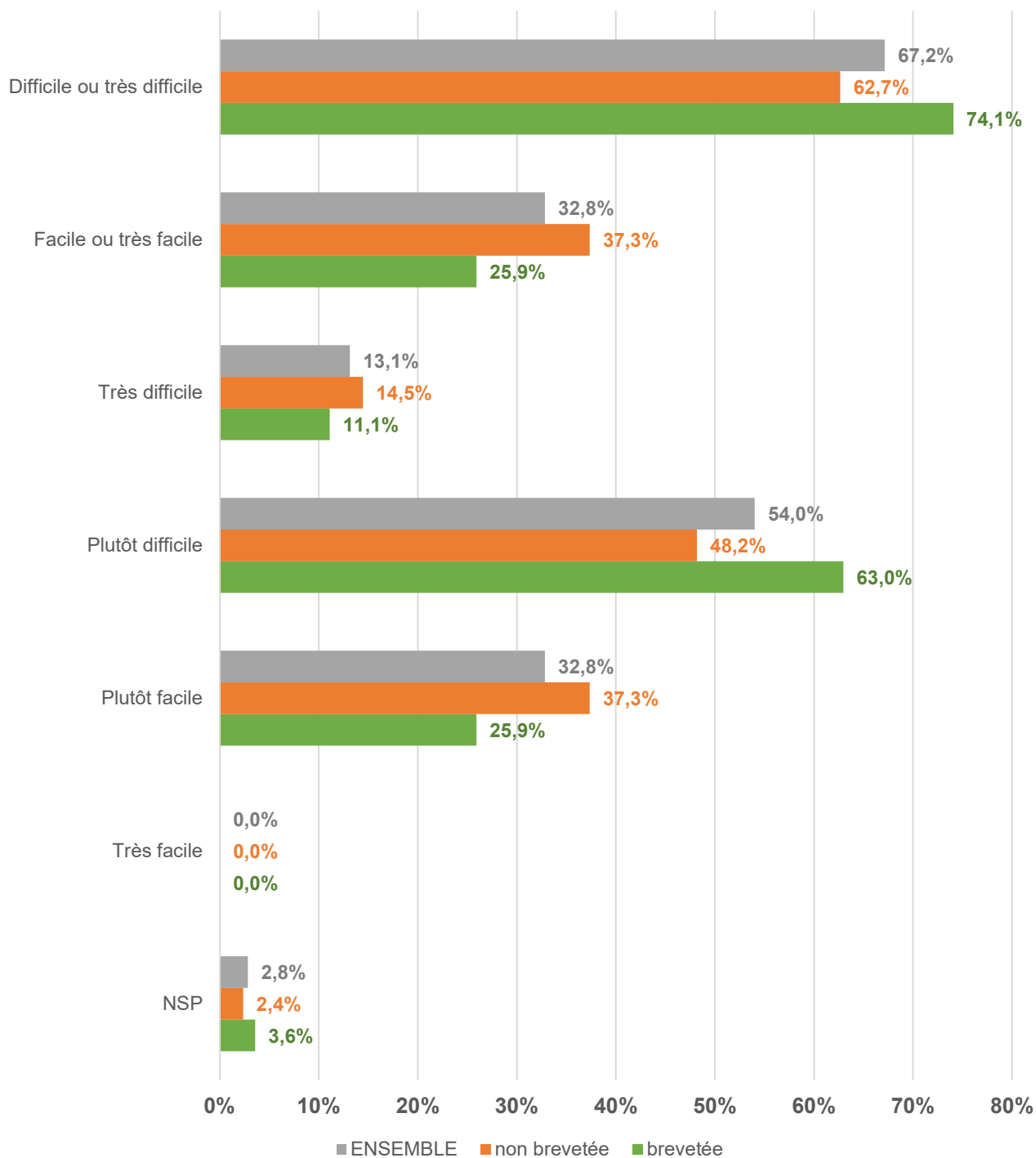
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...
 très facile
 plutôt facile
 plutôt difficile
 très difficile



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

- très facile
- plutôt facile
- plutôt difficile
- très difficile



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

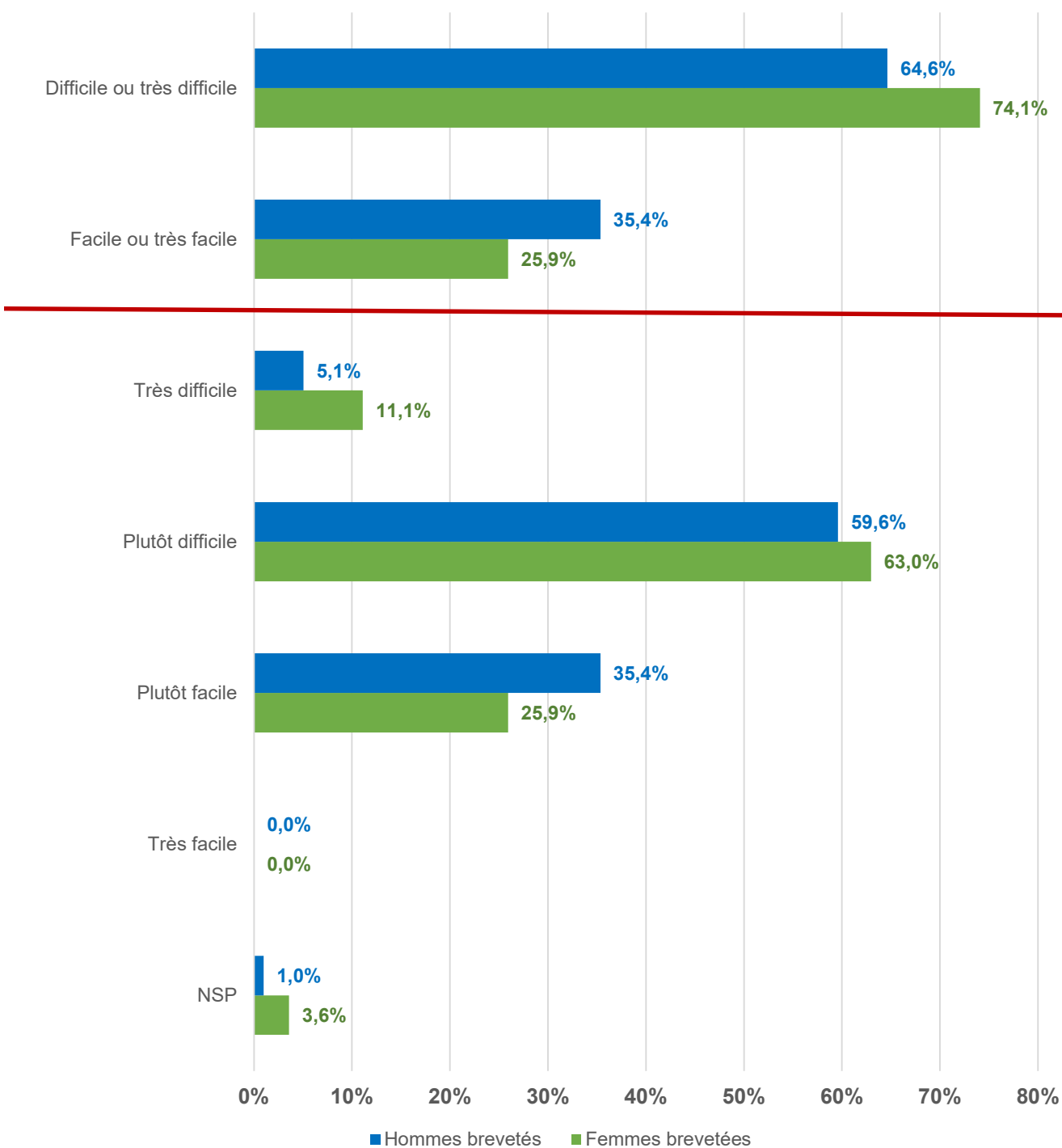
Personnellement, diriez-vous que concilier votre vie professionnelle avec votre vie privée vous est...

très facile

plutôt facile

plutôt difficile

très difficile



B7

Evolution de l'équilibre de vie

Question :

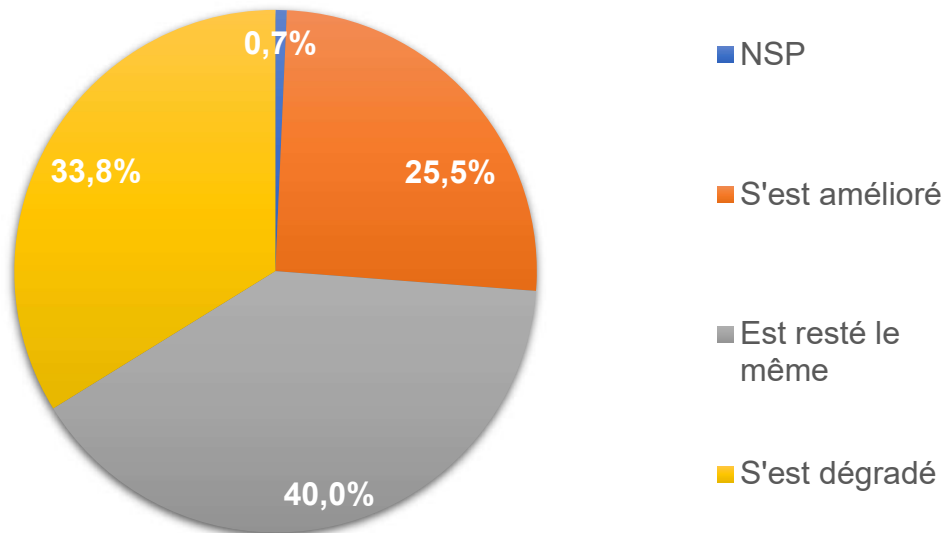
Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé

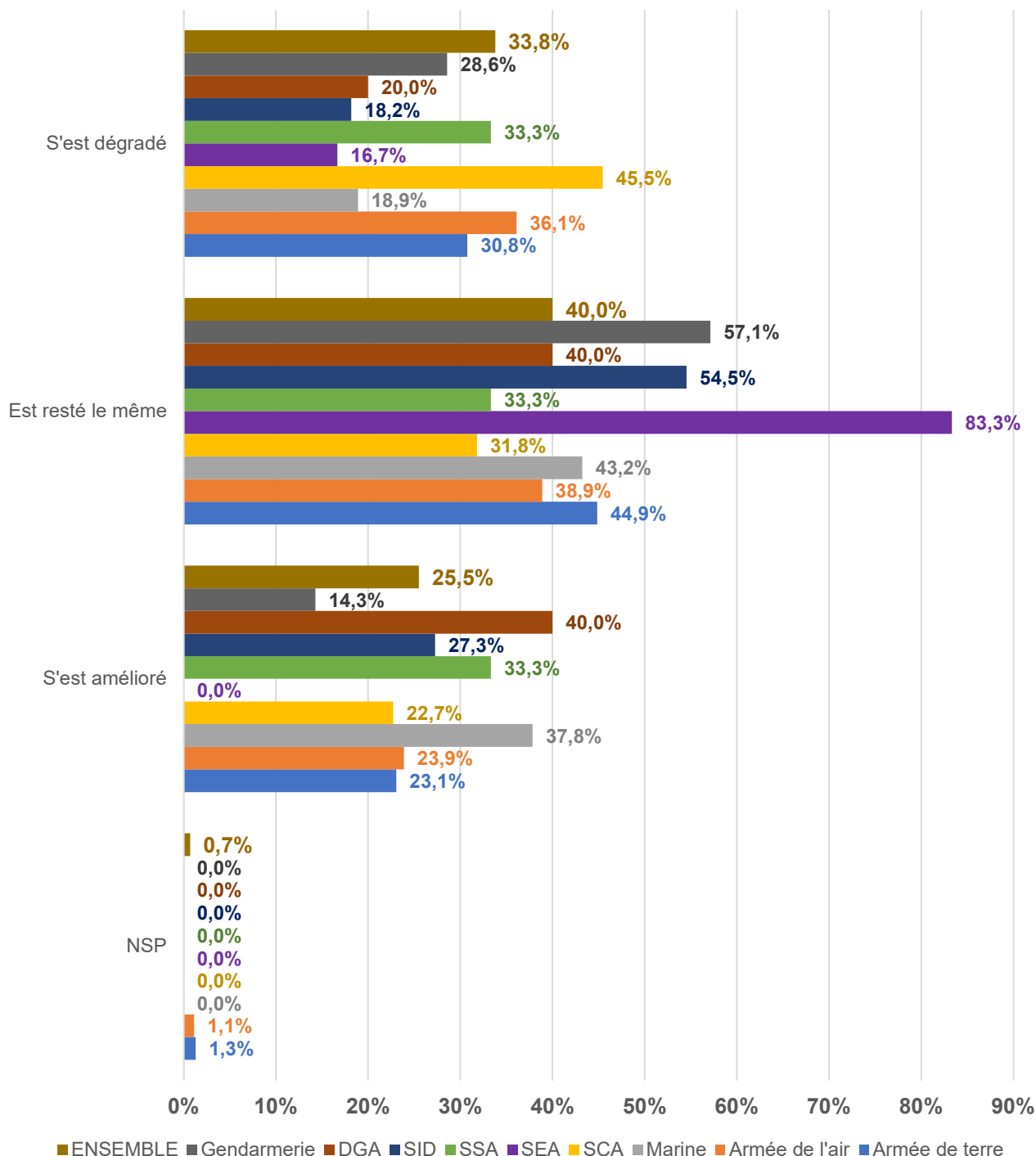
.



① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

- S'est amélioré
- Est resté le même
- S'est dégradé



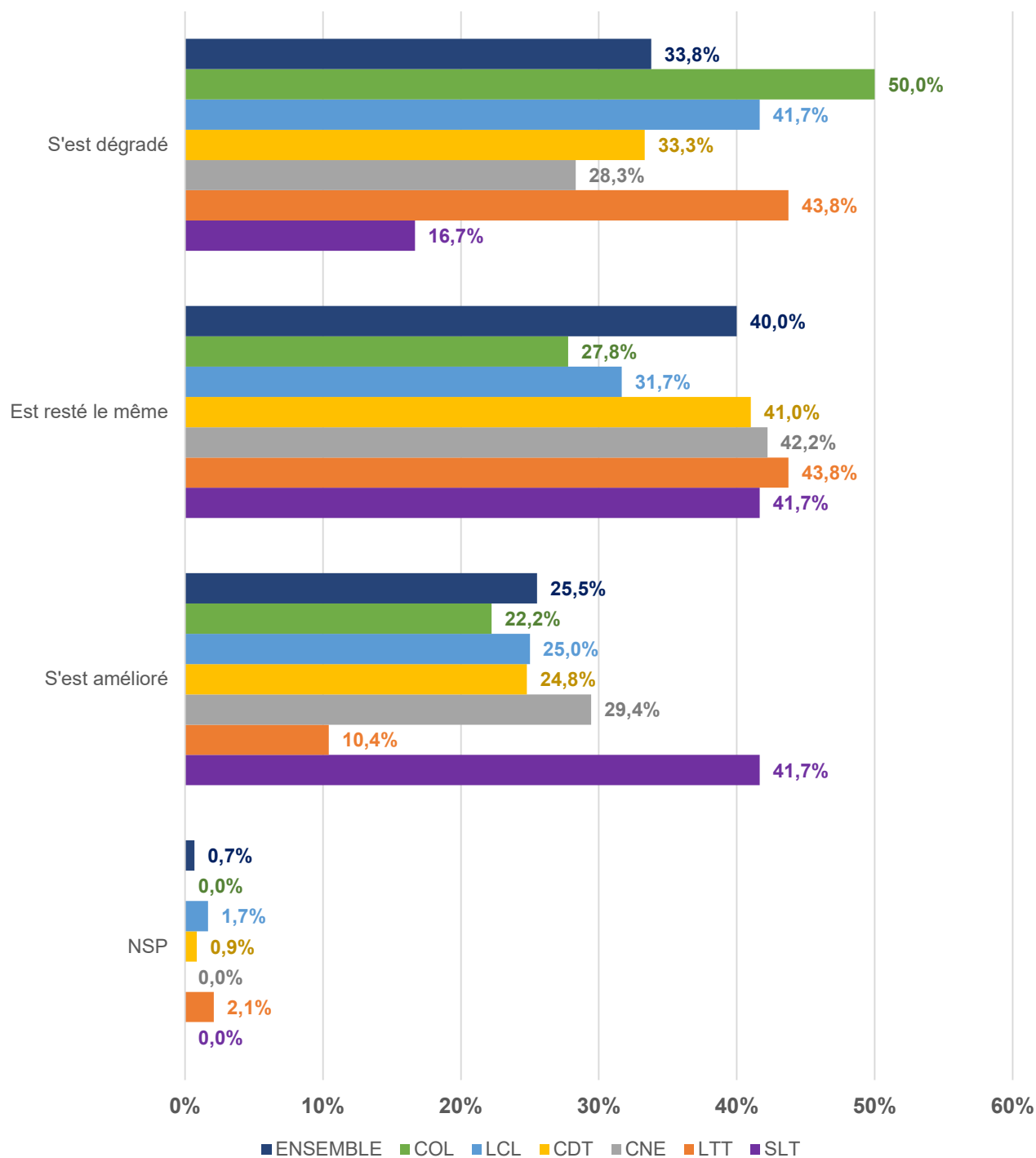
② Répartition en fonction du grade

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé



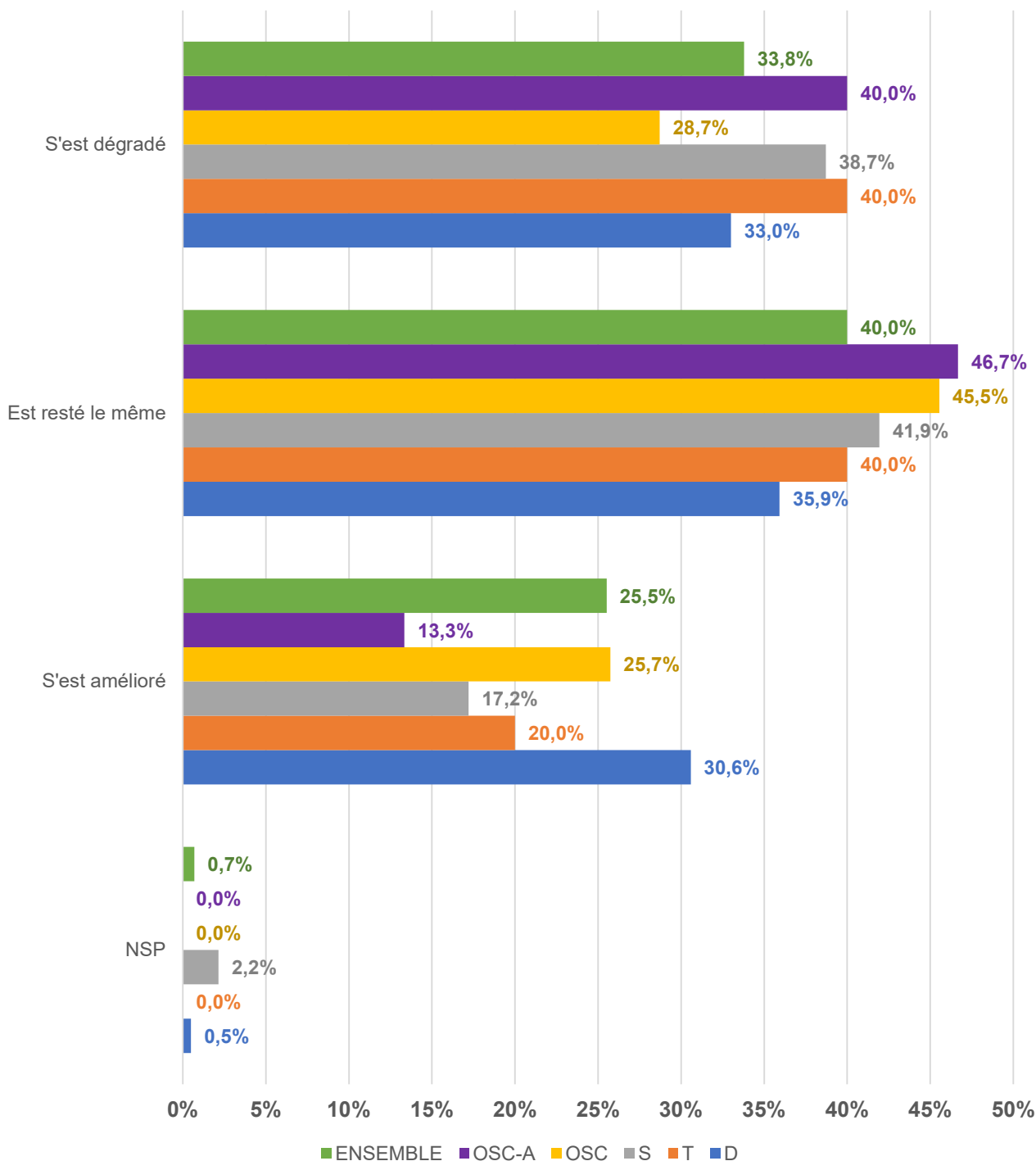
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé



④ Répartition en fonction de la situation maritale

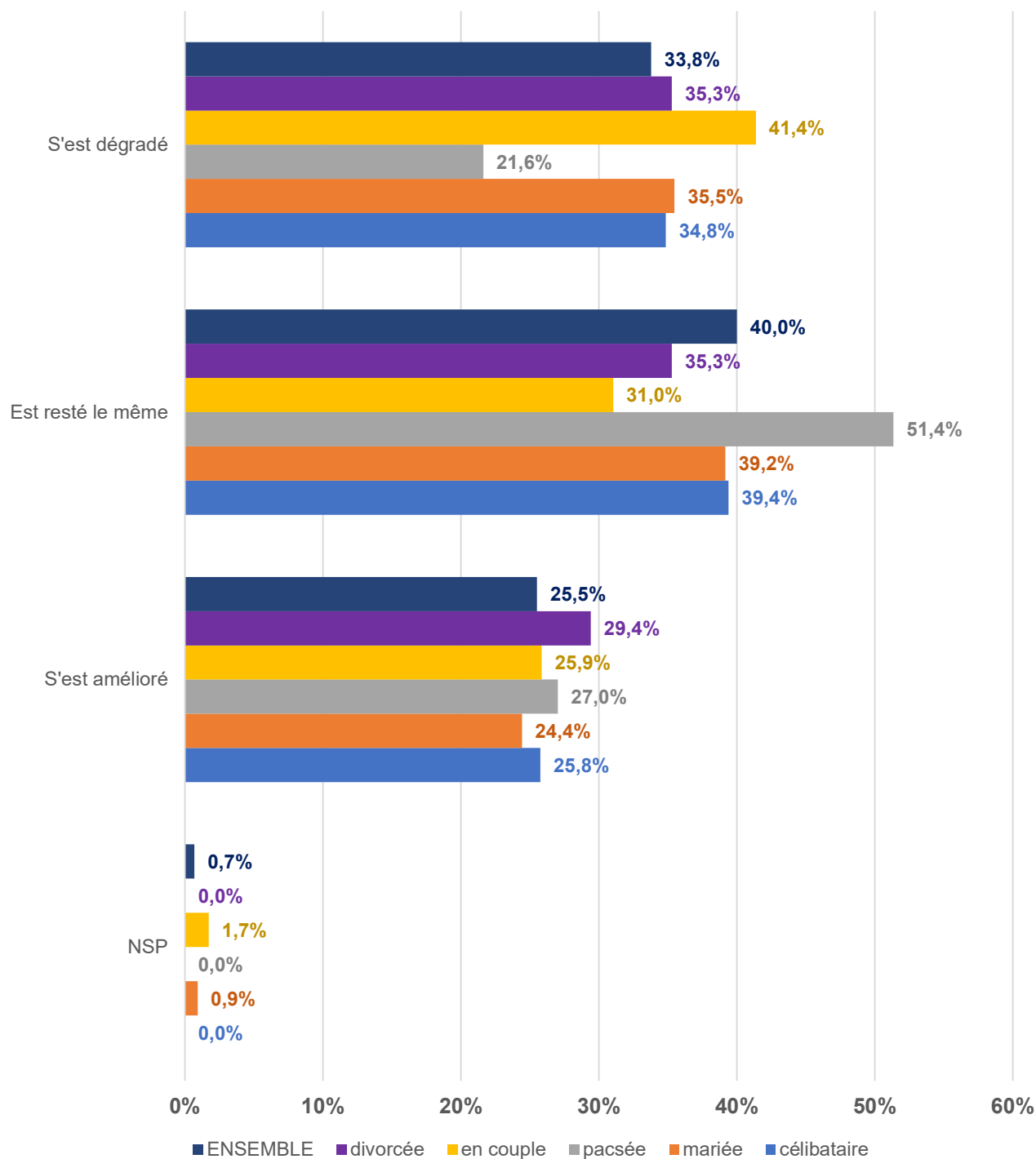
Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé

.



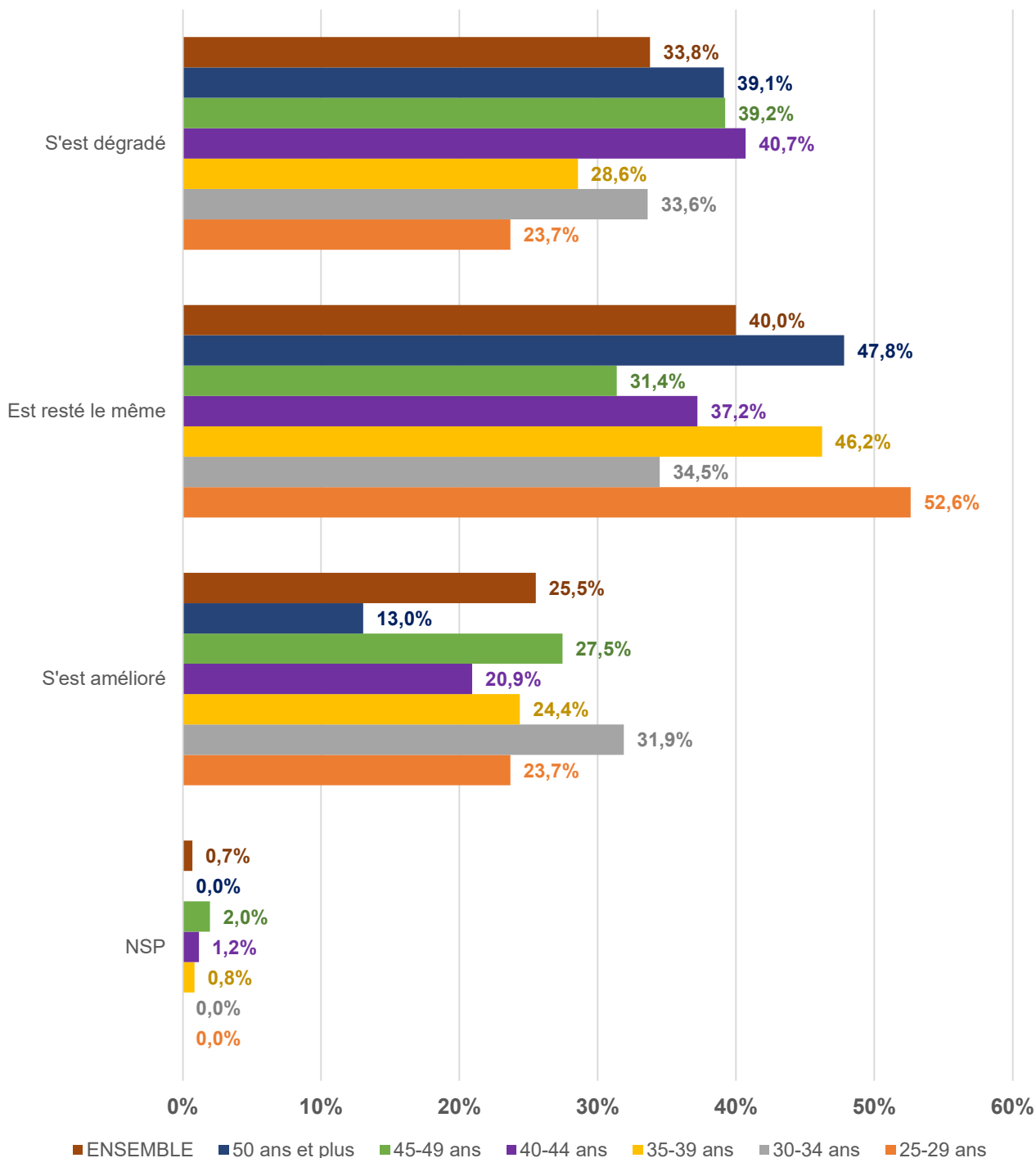
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé



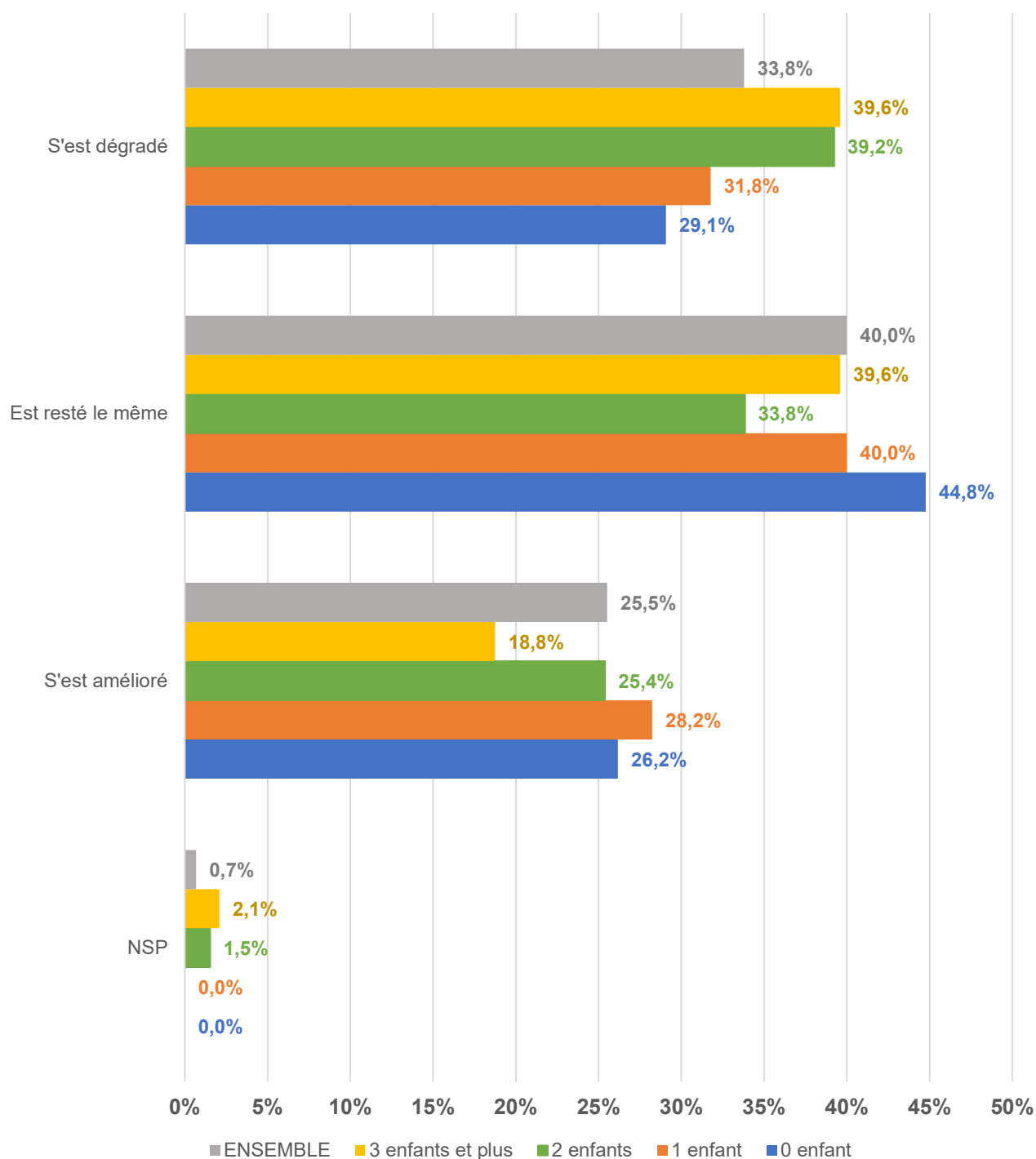
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé



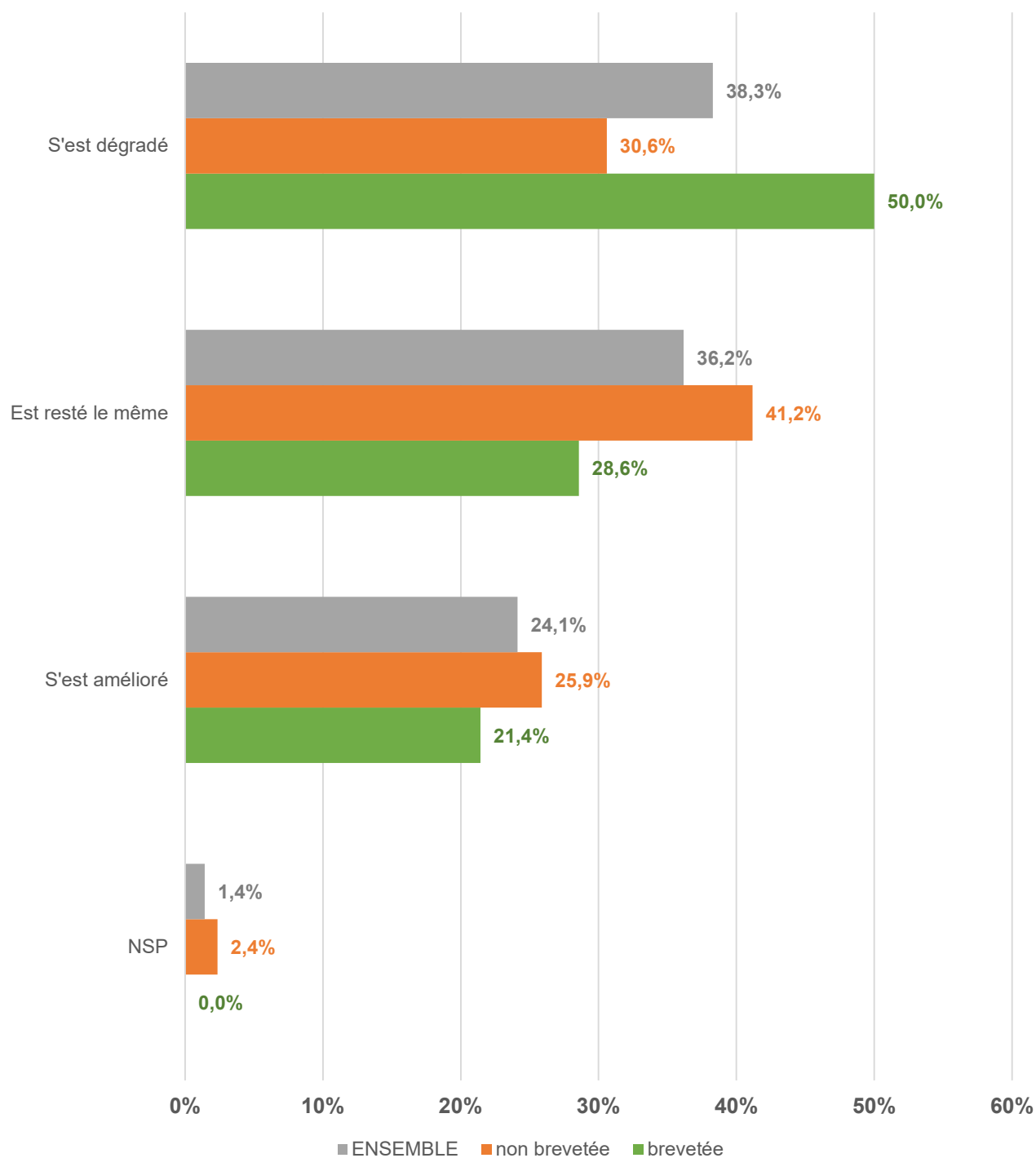
🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

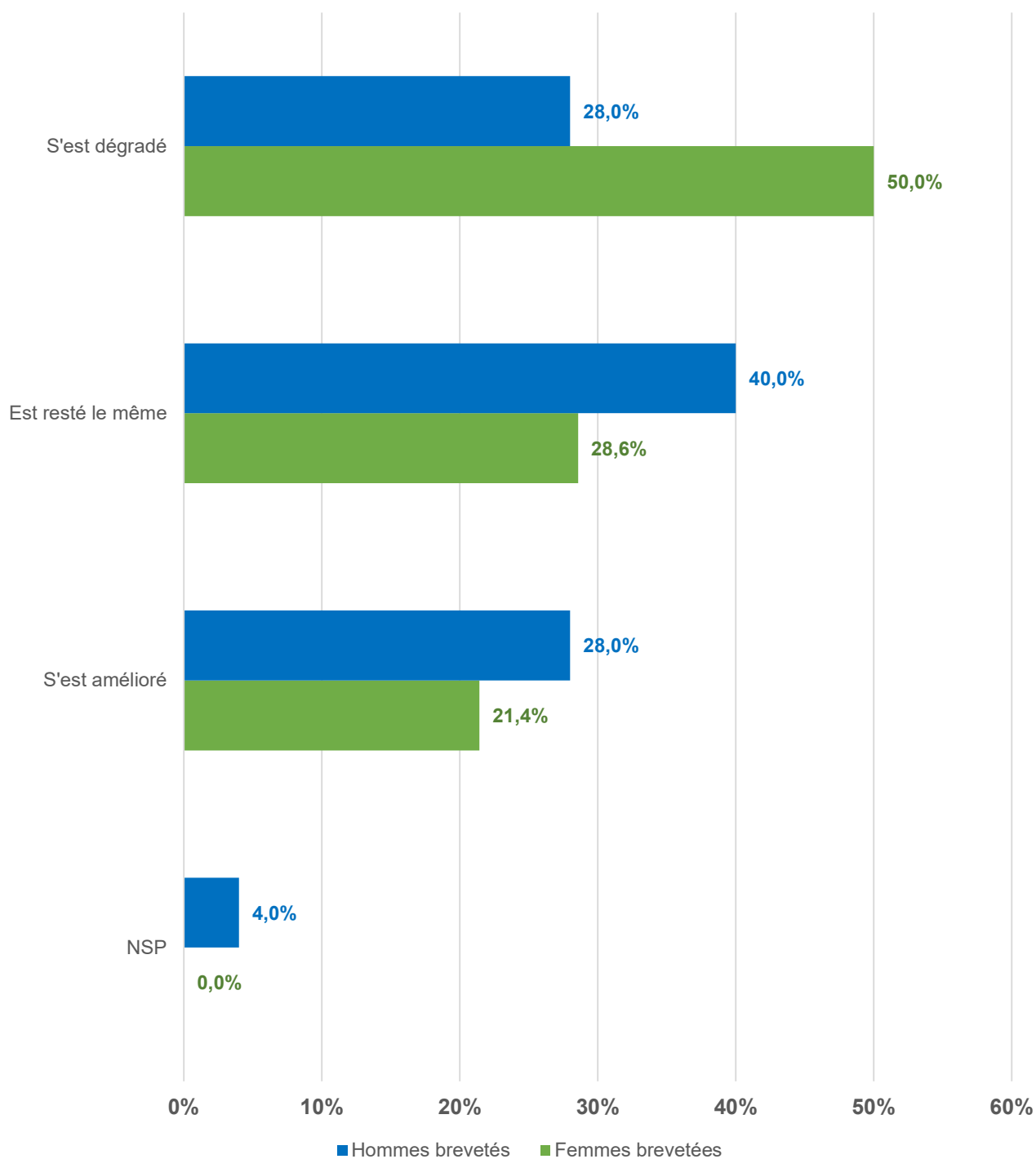
Au cours des dernières années, diriez-vous que votre équilibre vie privée / vie professionnelle :

S'est amélioré

Est resté le même

S'est dégradé

.



B8

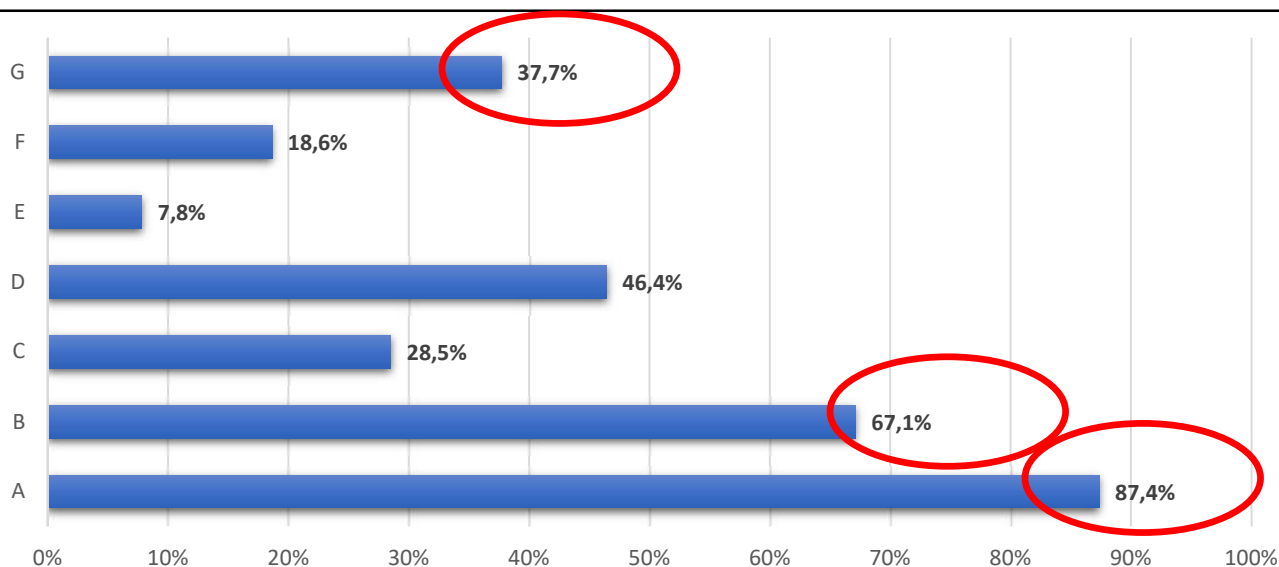
Le plus important pour avoir une vie réussie

Question :

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

- A** - Avoir une famille heureuse
- B** - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie
- C** - Avoir de vrais amis
- D** - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi
- E** - Avoir de l'argent
- F** - Etre amoureux
- G** - Faire une belle carrière professionnelle



Deux critères se dégagent nettement comme étant les choses les plus importantes pour avoir une vie réussie. Il s'agit d'avoir une famille heureuse tout d'abord et d'avoir du temps libre pour profiter de la vie.

La proposition "faire une belle carrière professionnelle" n'arrive qu'en quatrième position, ayant été citée par moins de quatre femmes sur dix. Il est à noter que ce taux a tendance à diminuer sur la tranche d'âge 35-50 ans. Par ailleurs la réussite à l'Ecole de guerre n'entraîne pas une augmentation de cette proposition non plus. C'est proposition n'est citée que par 35,7% des femmes brevetées.

1 Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

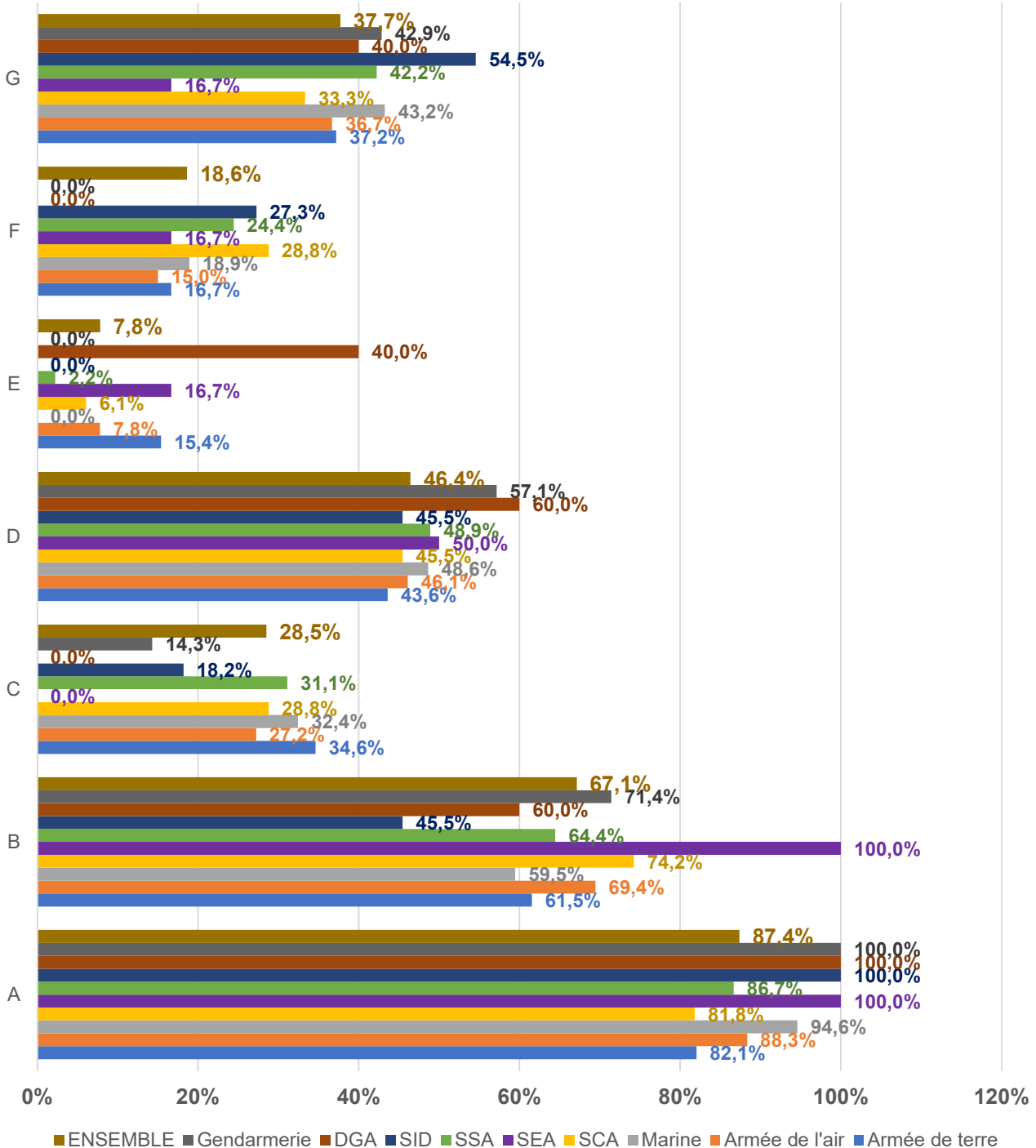
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



② Répartition en fonction du grade

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

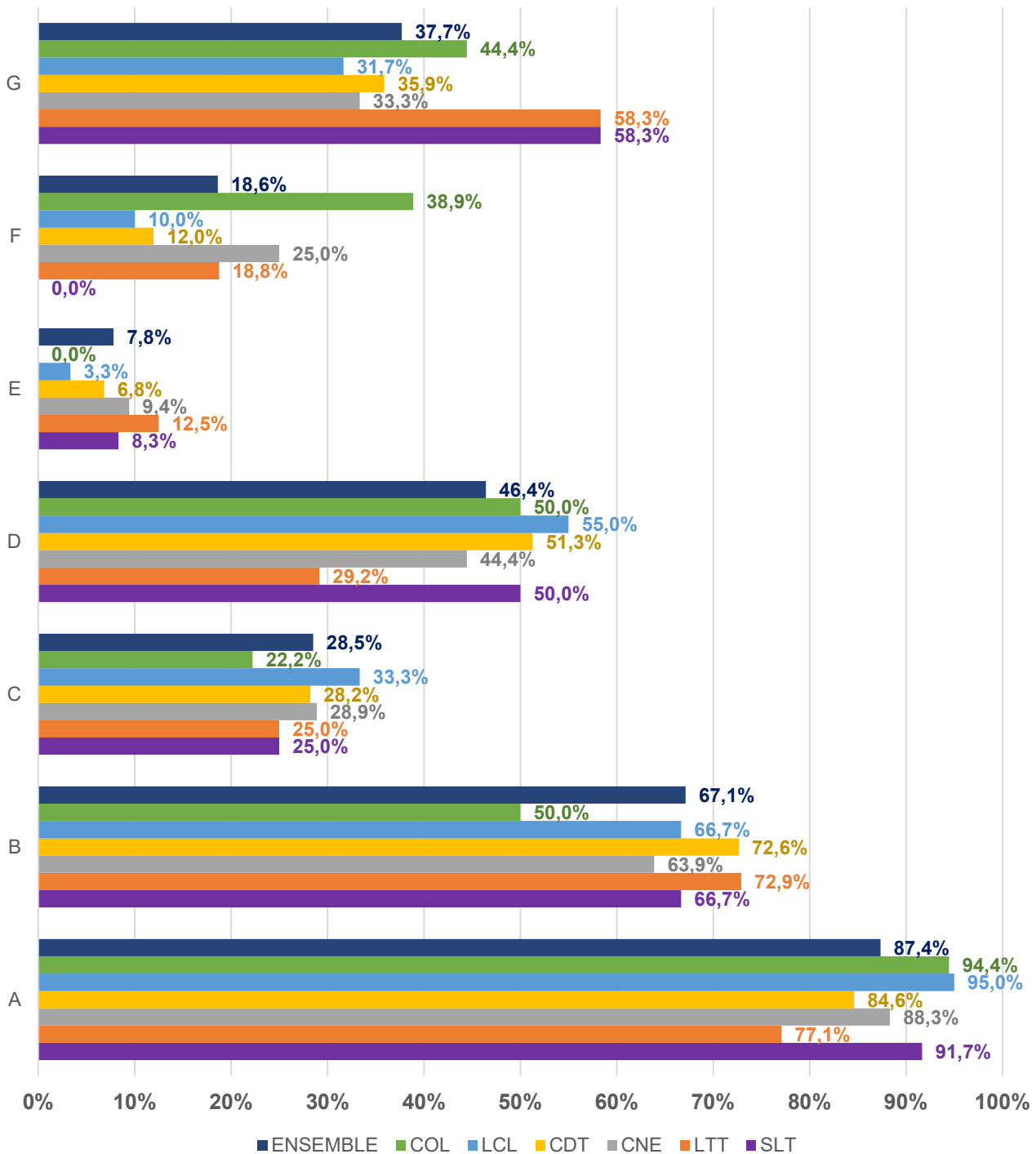
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

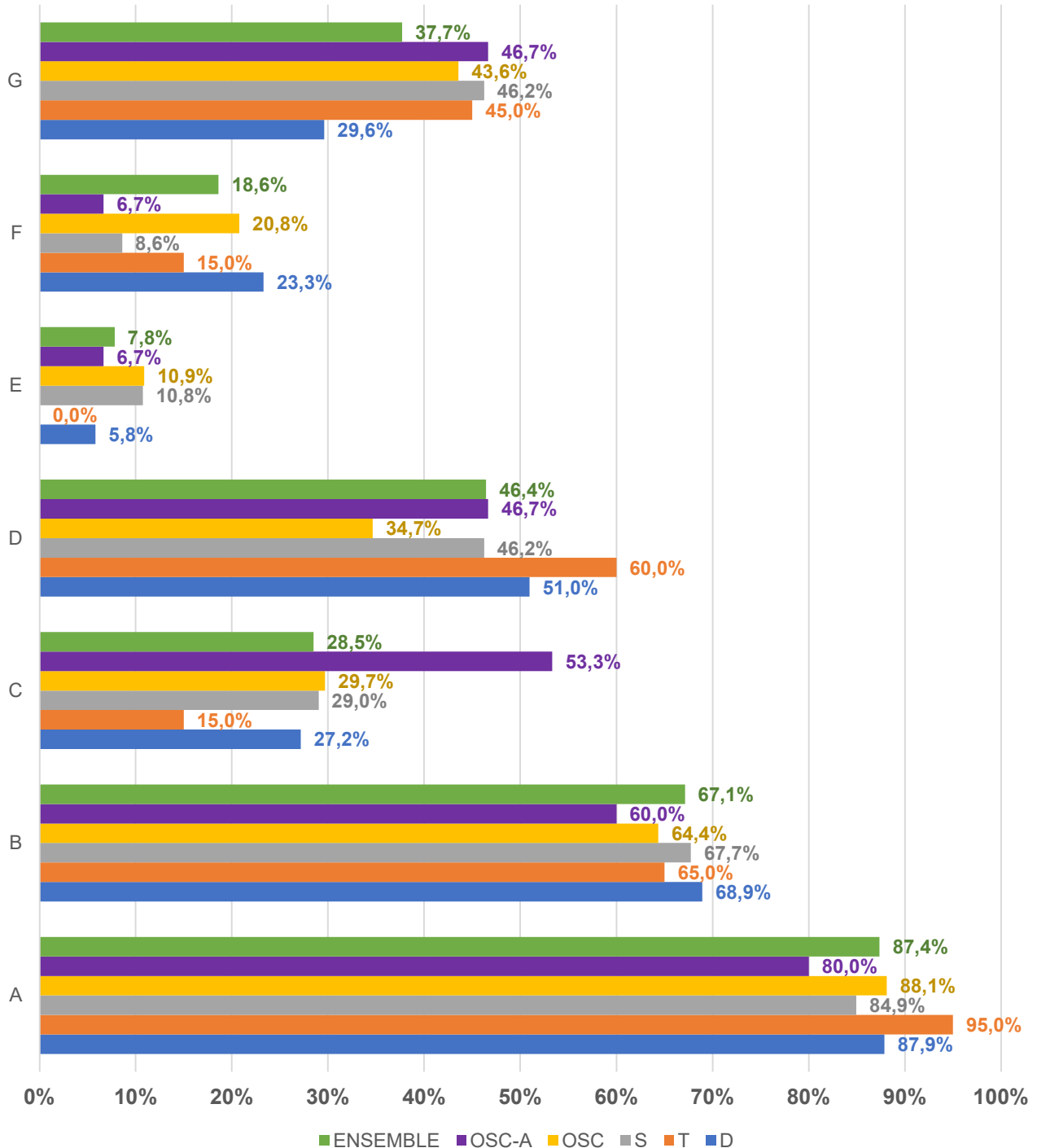
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



4 Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

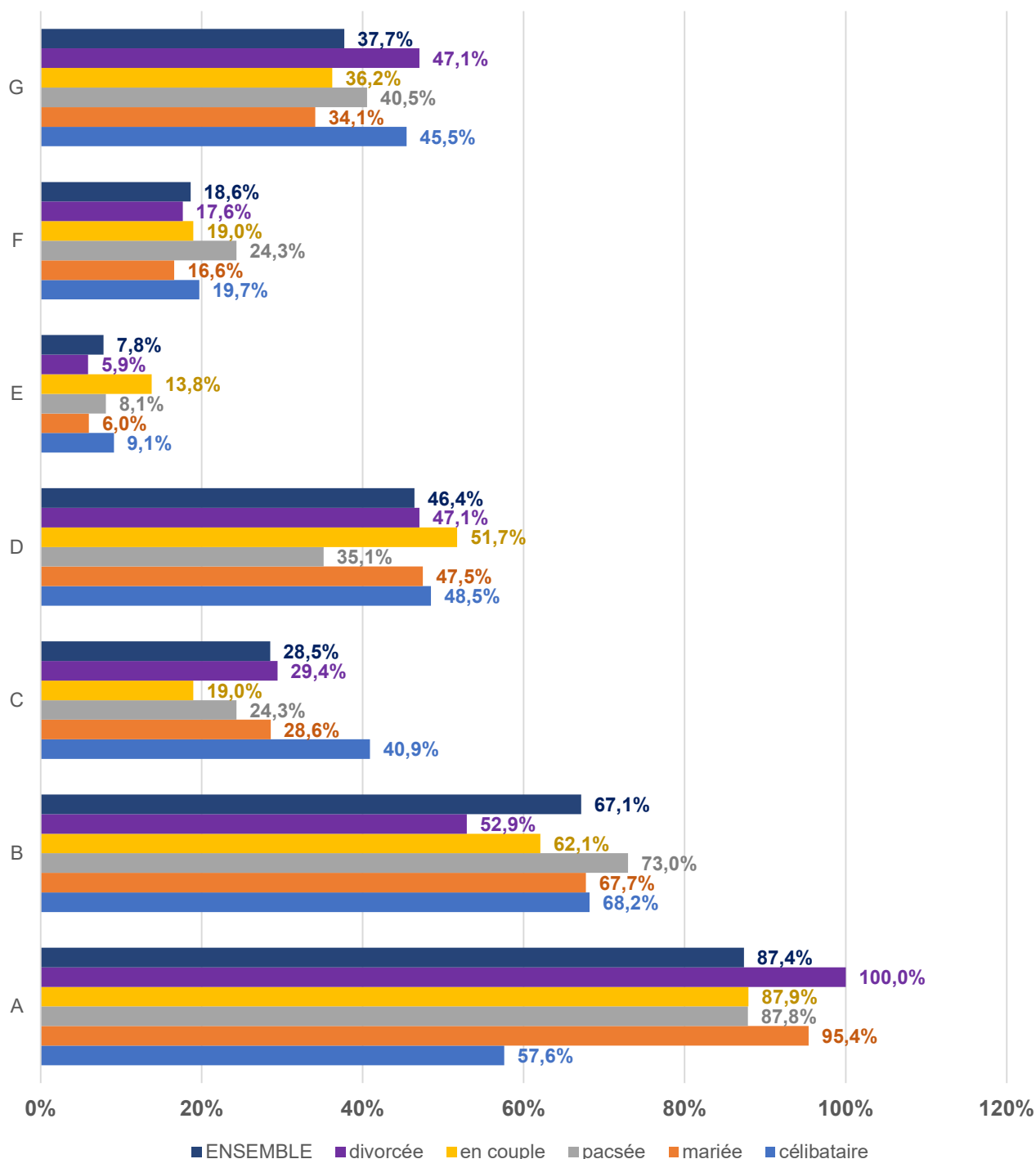
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

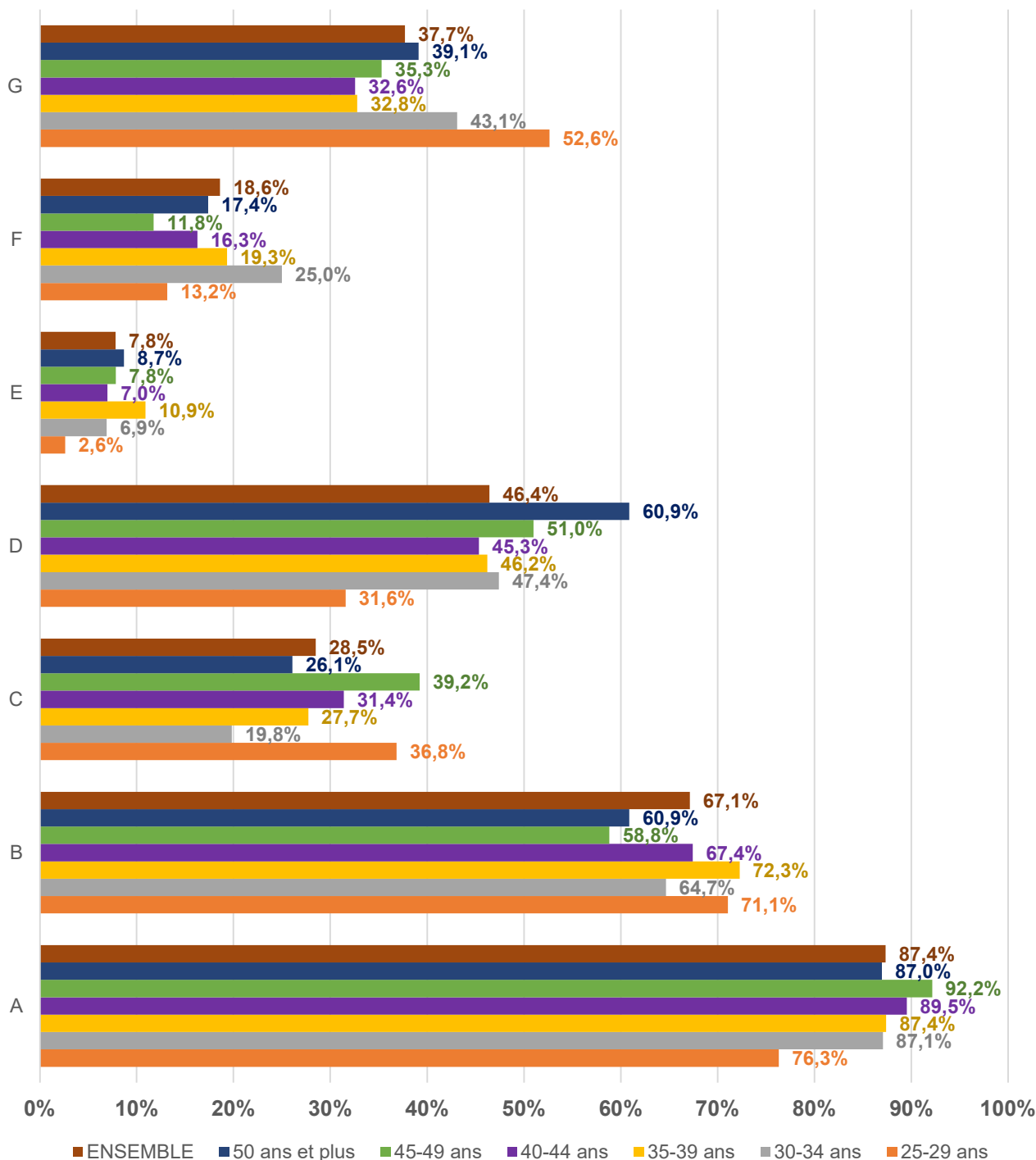
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



Analyse :

Le choix de la proposition "faire une belle carrière", évolue en fonction de l'âge des femmes-officiers. Alors qu'elles sont 57,9% des 25-29 ans à la citer, ce taux passe à 43,9% pour les 30-34 ans. Il chute entre 35 et 44 ans pour passer à 33%, puis remonte légèrement à 35,3% pour la classe d'âge 45-49 ans ainsi que pour la classe des plus de 50 ans (39,1%).

6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

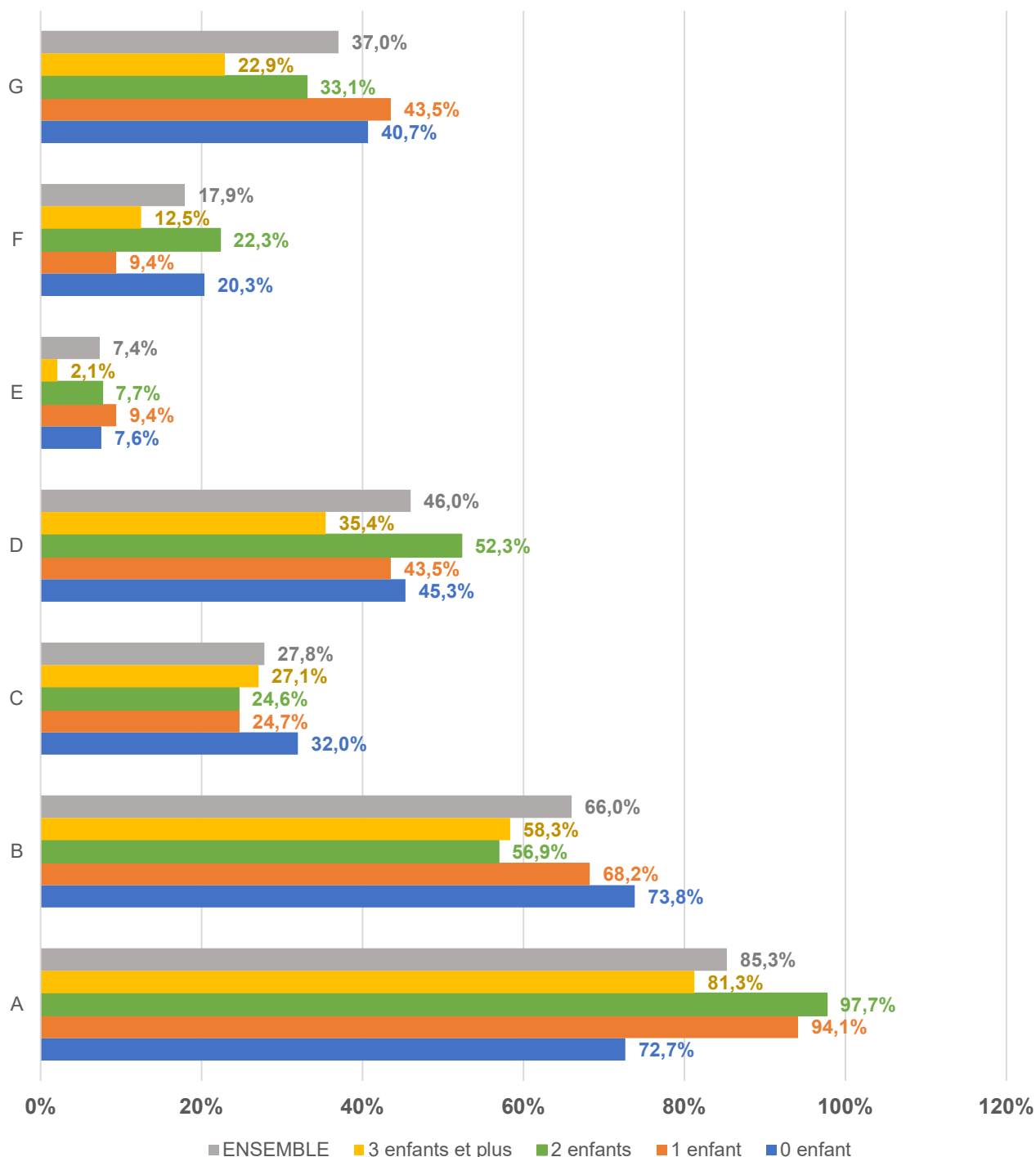
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

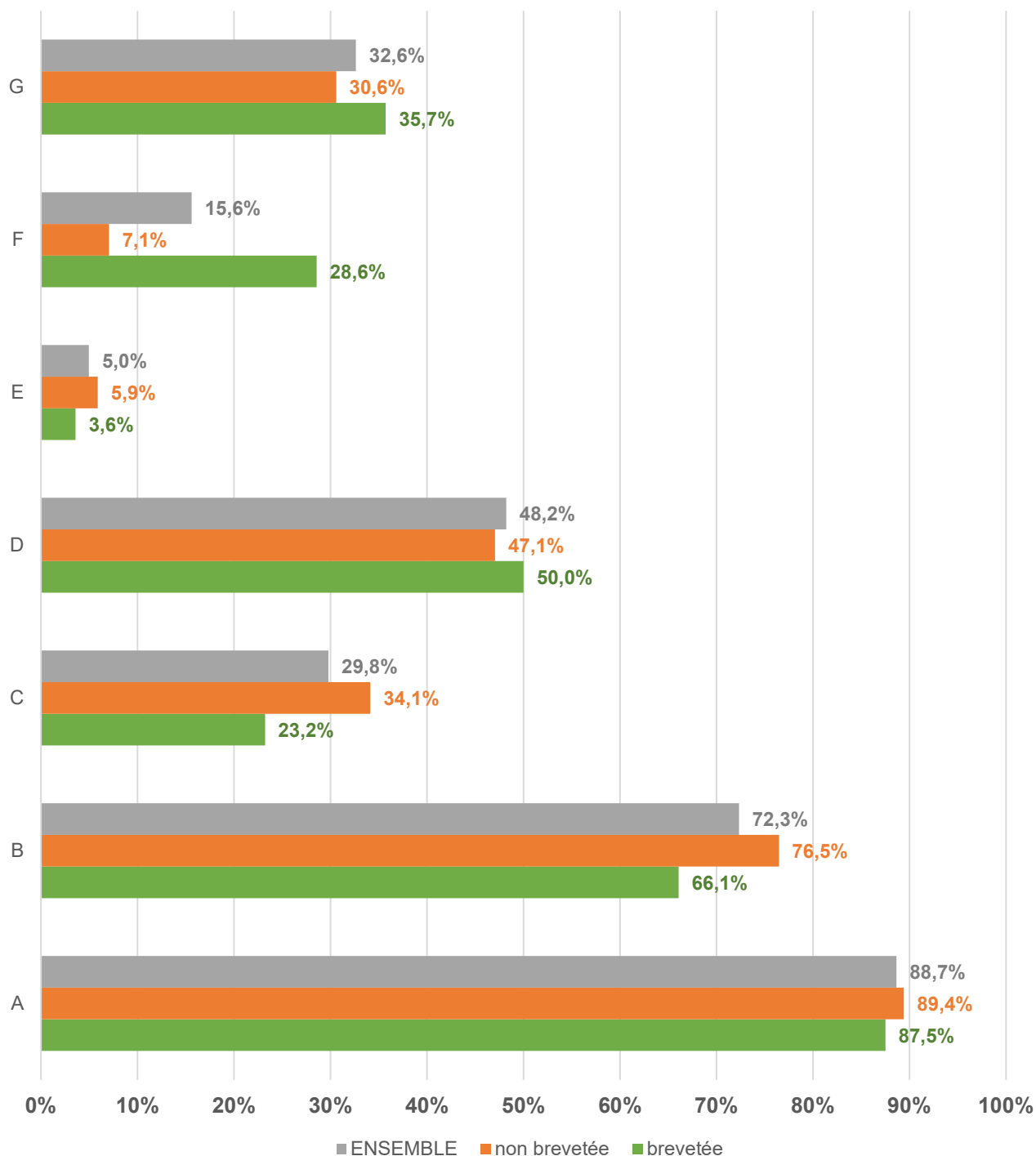
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Selon vous qu'est ce qui est le plus important pour avoir une vie réussie?

(3 choix maximum possibles à choisir parmi les 7 propositions suivantes) :

A - Avoir une famille heureuse

B - Avoir du temps libre pour pouvoir profiter de la vie

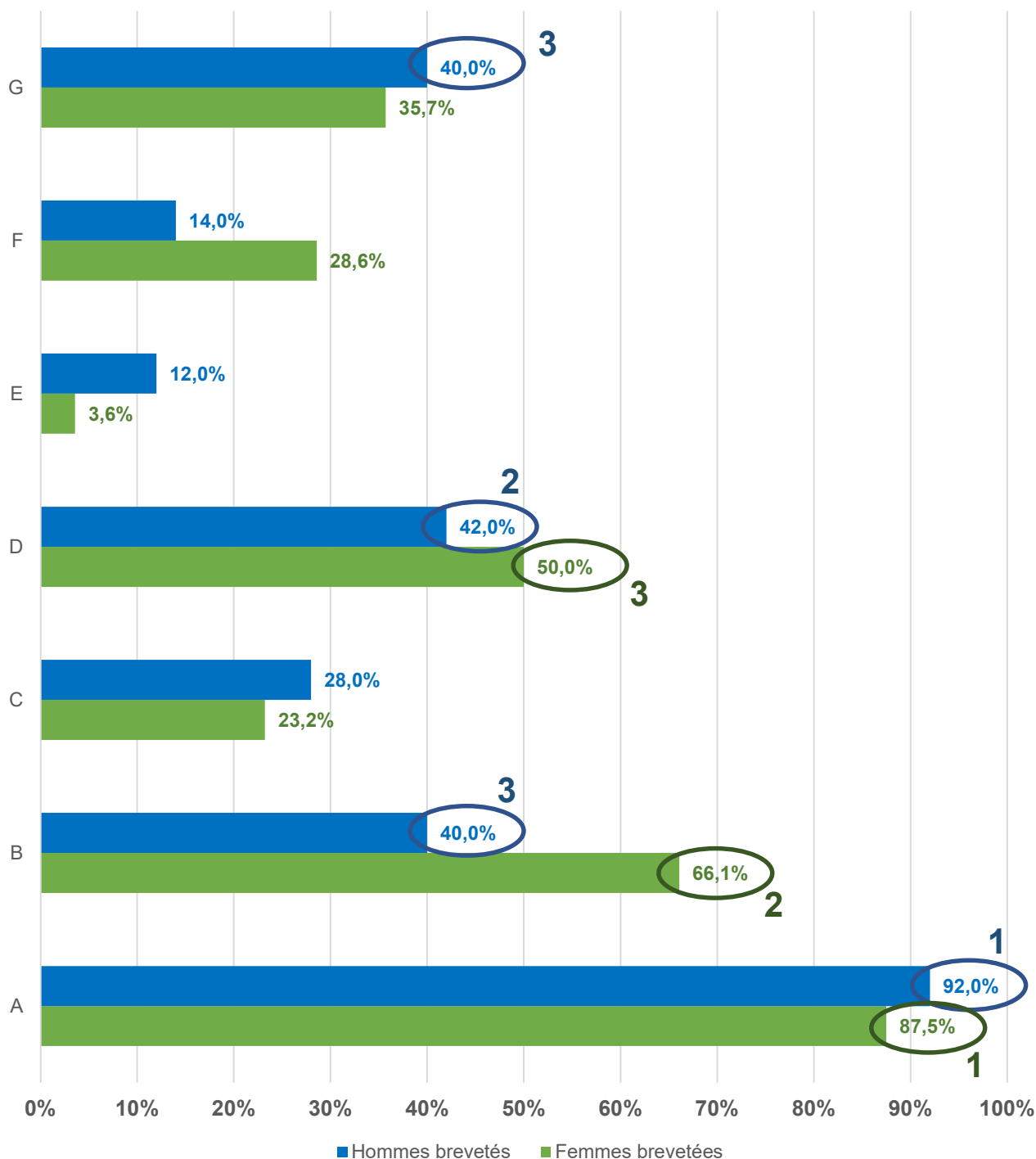
C - Avoir de vrais amis

D - Vivre en conformité avec ses convictions ou avec sa foi

E - Avoir de l'argent

F - Etre amoureux

G - Faire une belle carrière professionnelle



Analyse :

L'écart entre hommes et femmes brevetés n'est pas très important. Ce sont les 3 mêmes propositions qui arrivent en tête mais dans un ordre légèrement différent (2 propositions avec le même score en 3ème position chez les hommes).

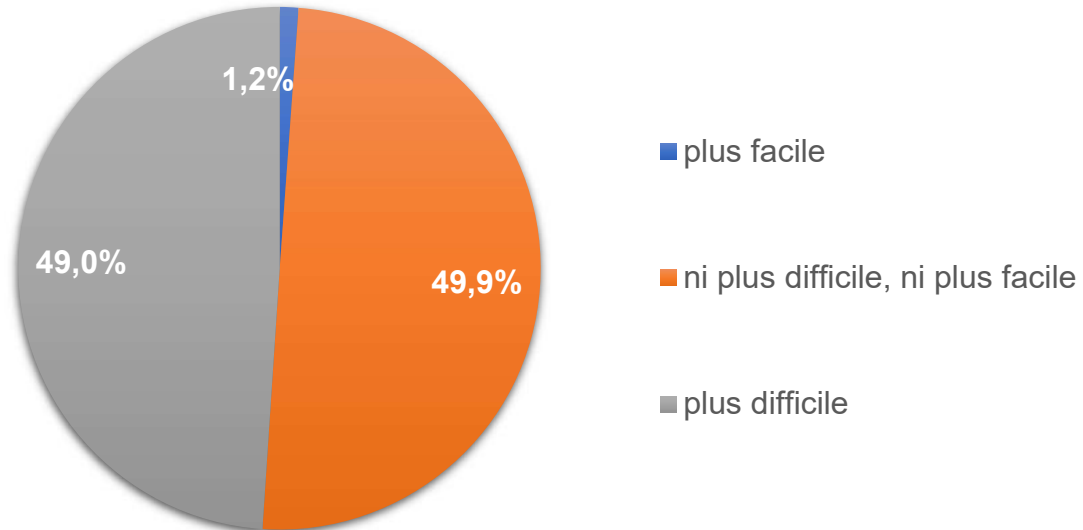
La proposition "faire une belle carrière professionnelle" n'arrive qu'en 4ème position chez les femmes.

B9

La progression professionnelle des femmes militaires

Question :

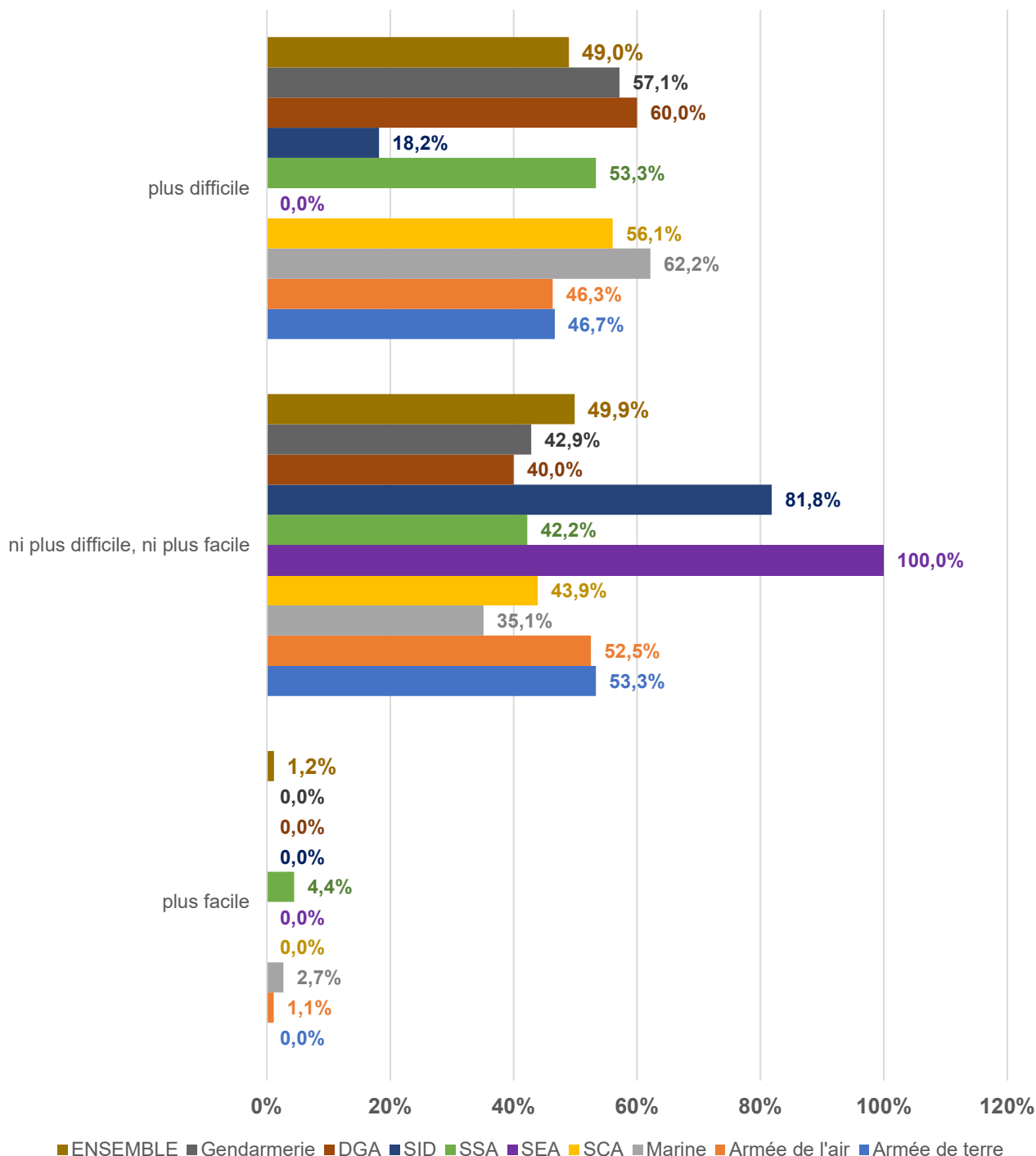
Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
plus facile
ni plus difficile, ni plus facile
plus difficile
.



Les choix se répartissent de façon quasi égale entre 2 propositions : "plus difficile" et "ni plus difficile, ni plus facile". Cette répartition diffère en fonction de l'âge et du grade. Ils sont tout de même 13,5% des hommes brevetés à penser qu'être une femme est plus facile dans la progression professionnelle.

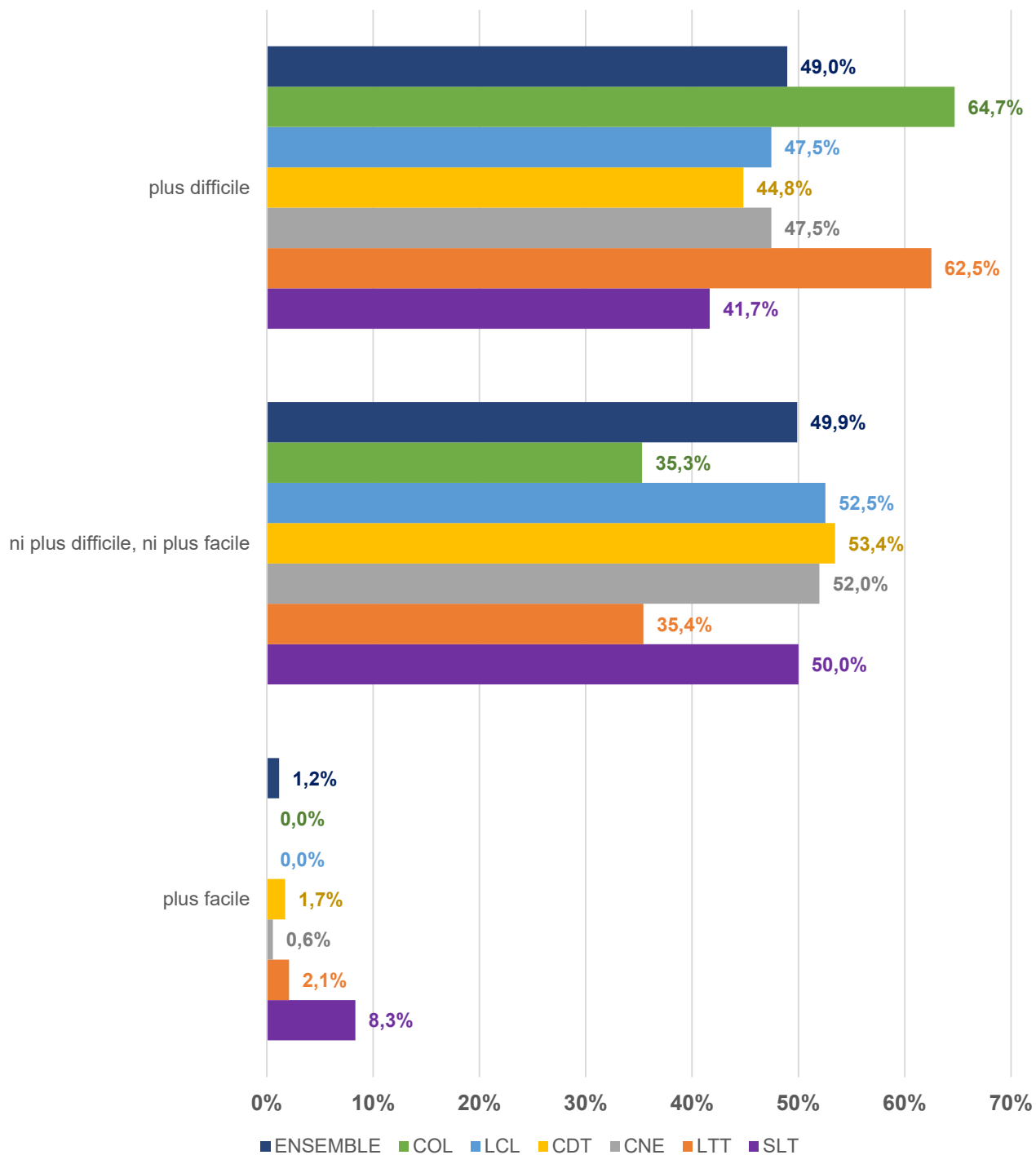
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



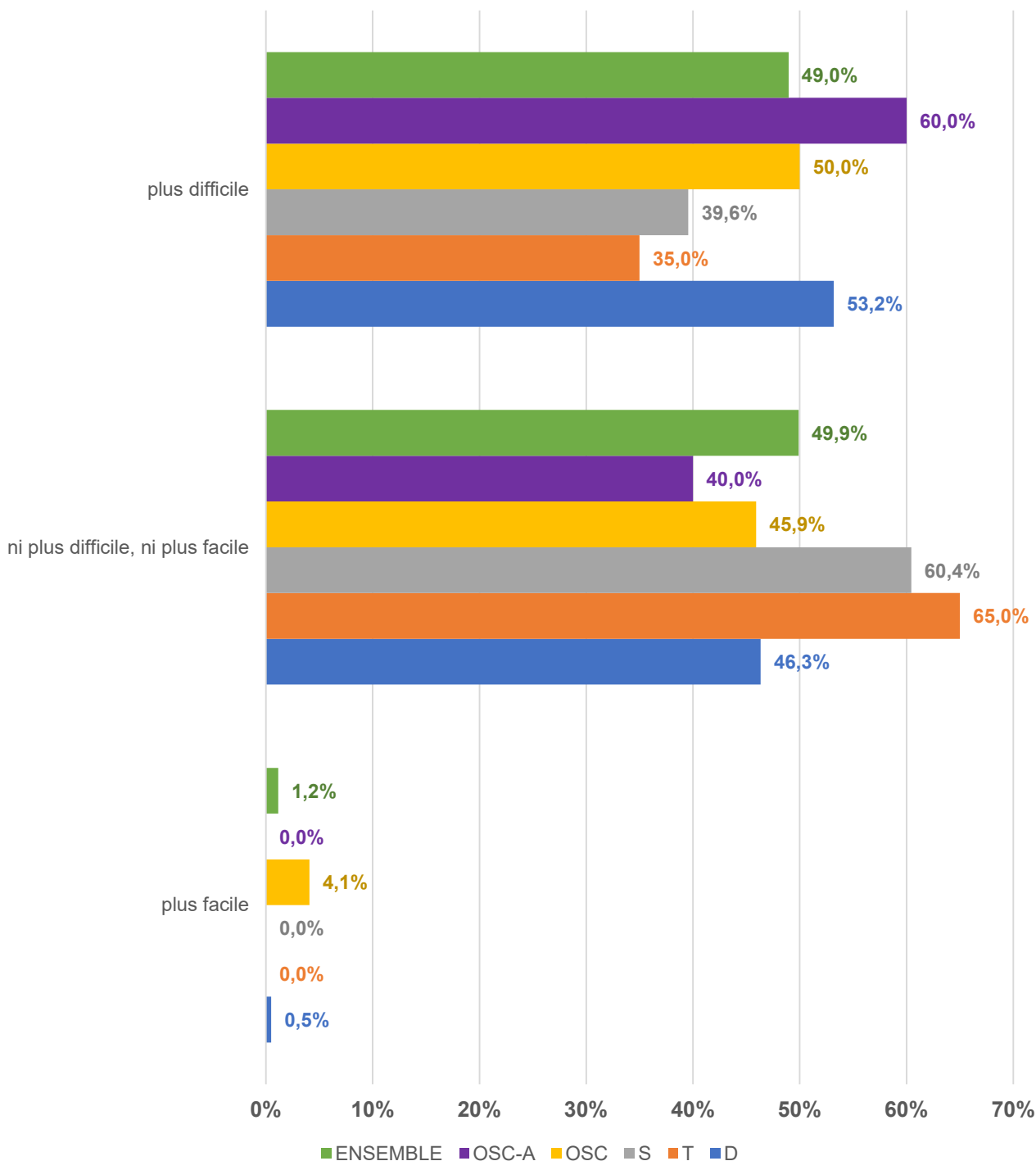
② Répartition en fonction du grade

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



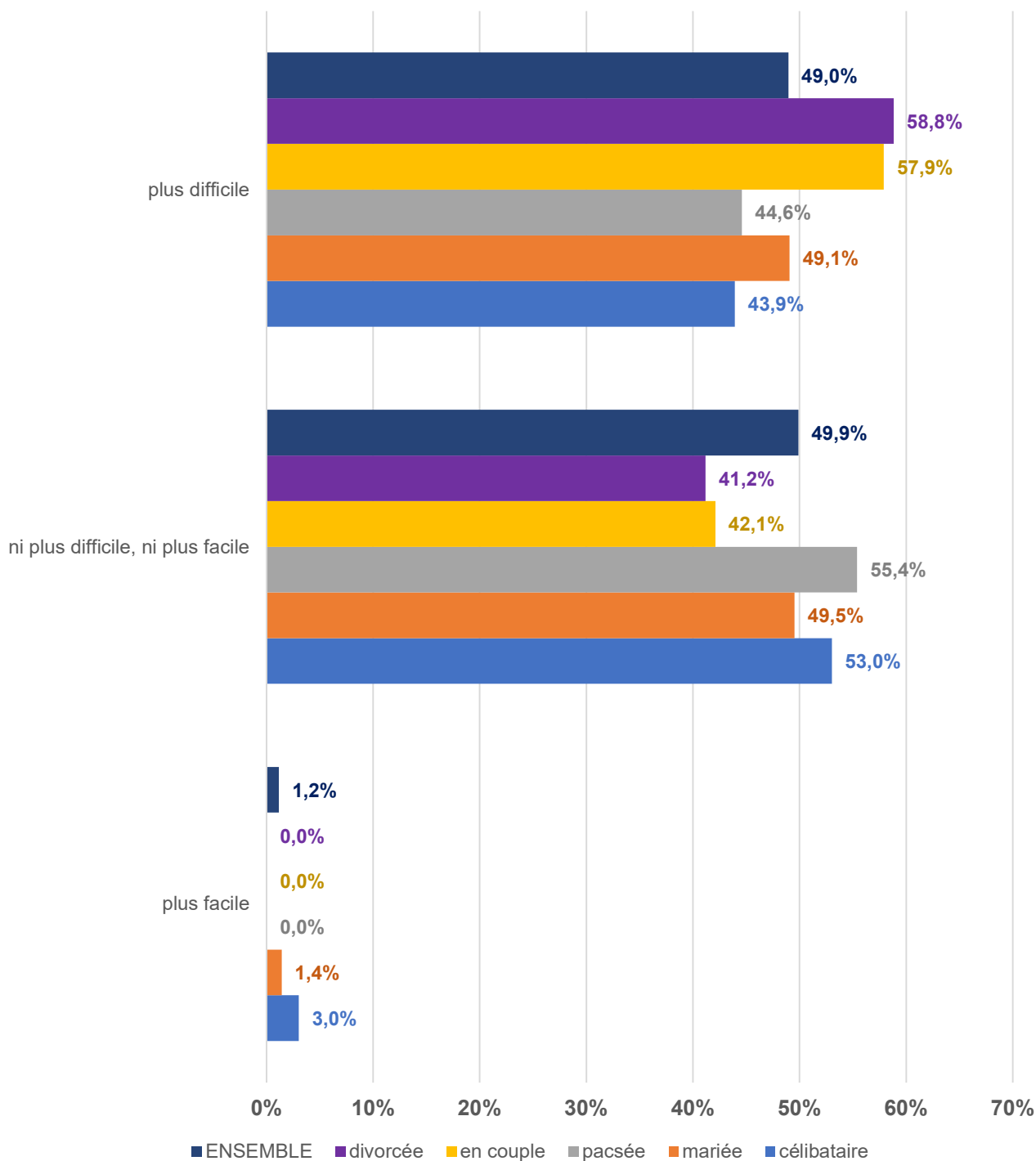
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



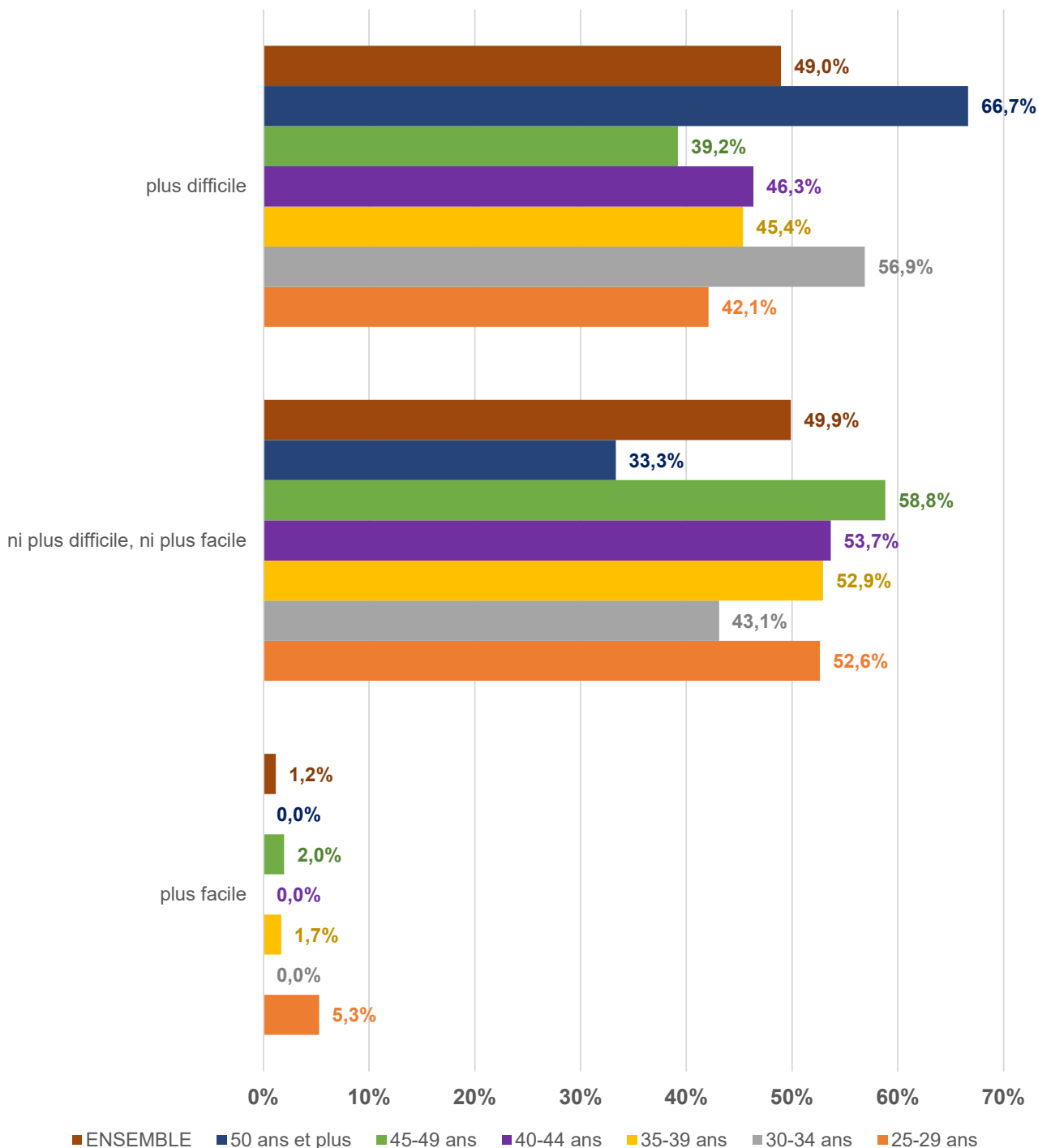
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



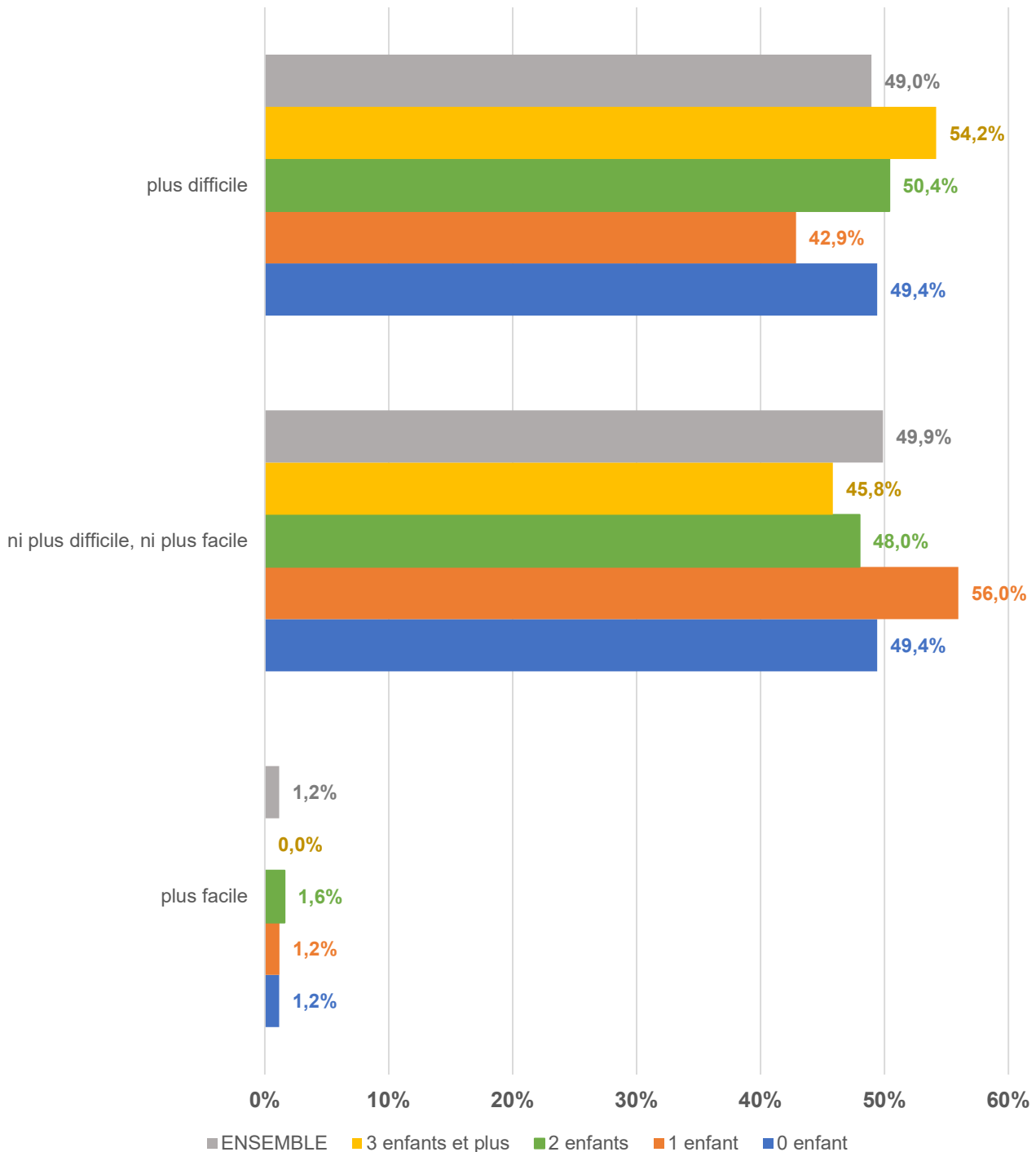
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



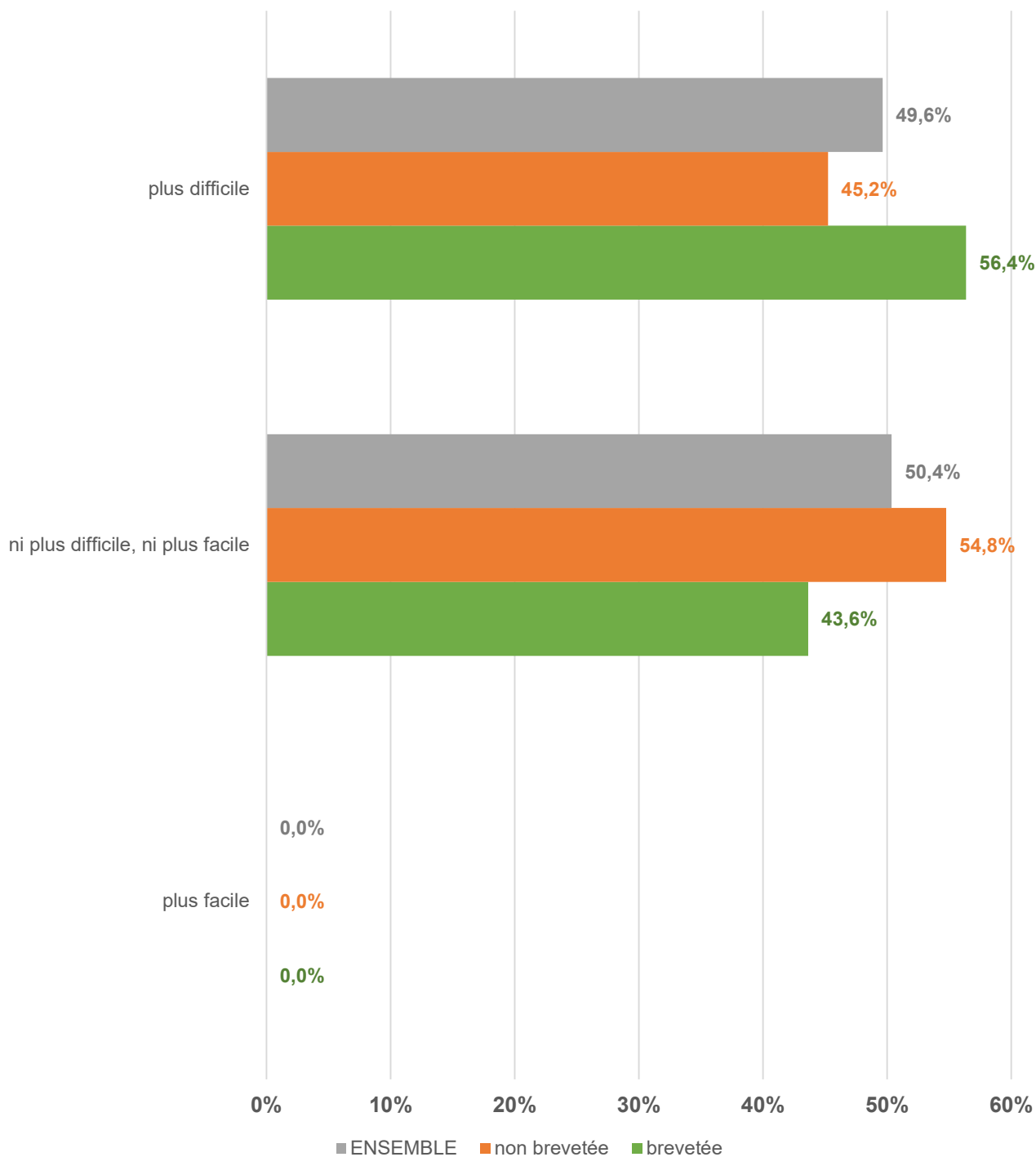
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



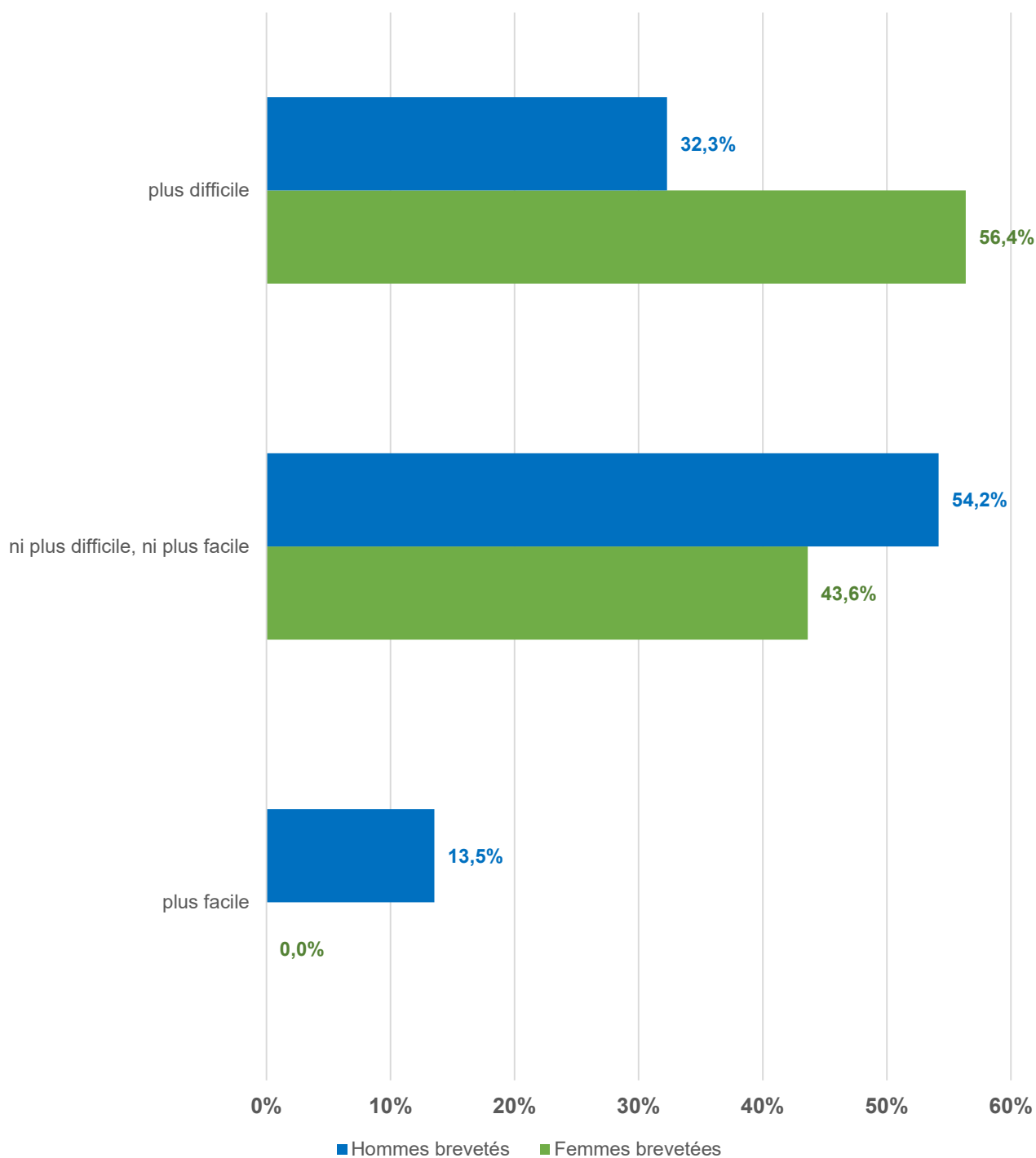
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :
 plus facile
 ni plus difficile, ni plus facile
 plus difficile



B10

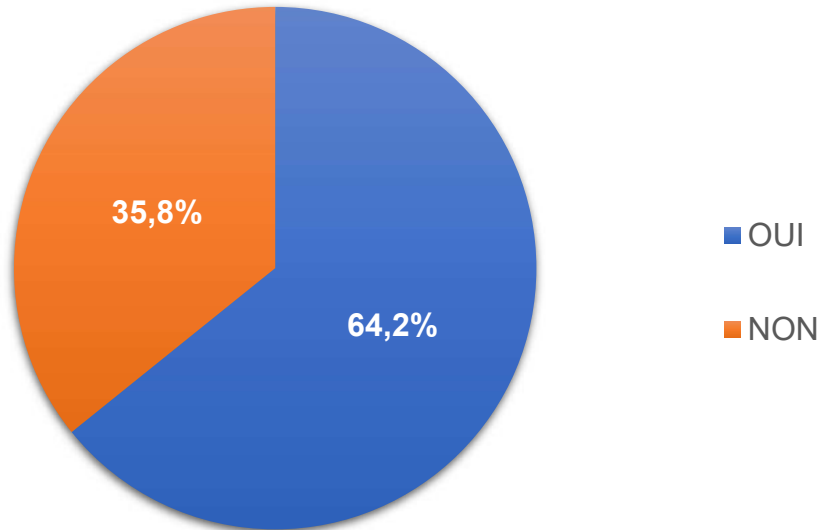
Quitter l'institution

Question :

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



64,2% des femmes officiers ont déjà envisagé ou envisagent de quitter l'armée. Ce pourcentage est assez stable quel que soit l'armée, l'âge ou le grade.

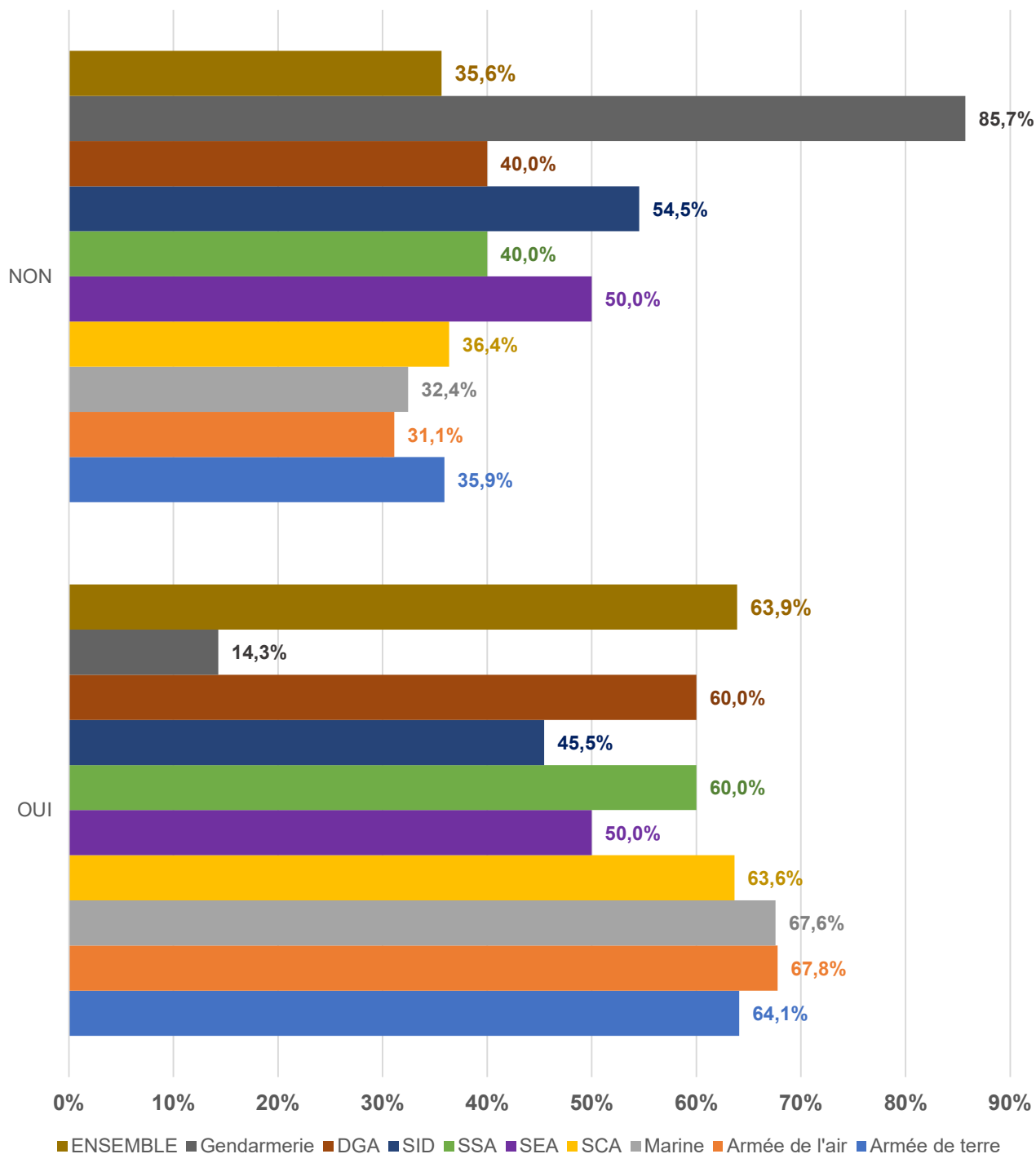
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



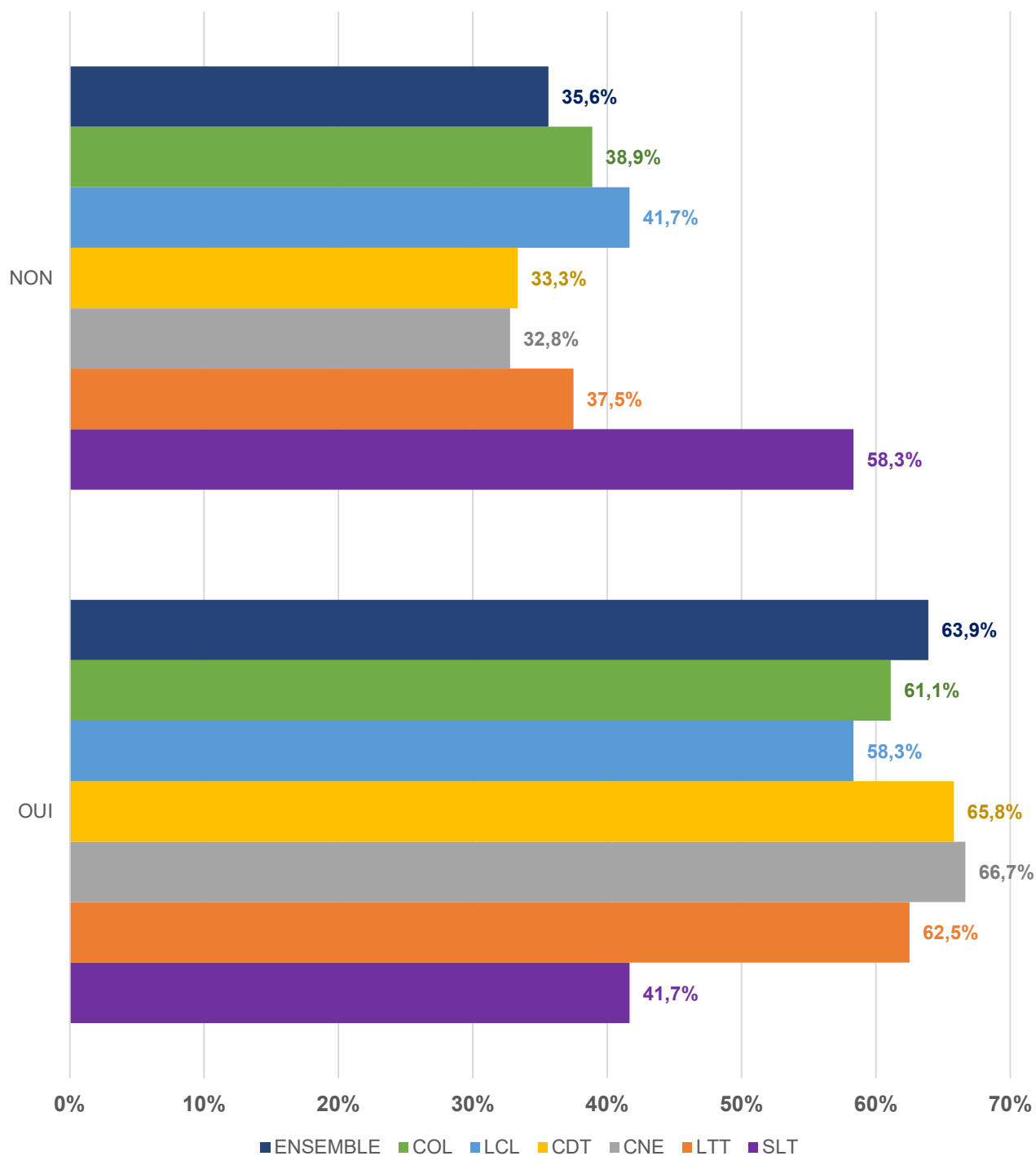
② Répartition en fonction du grade

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.

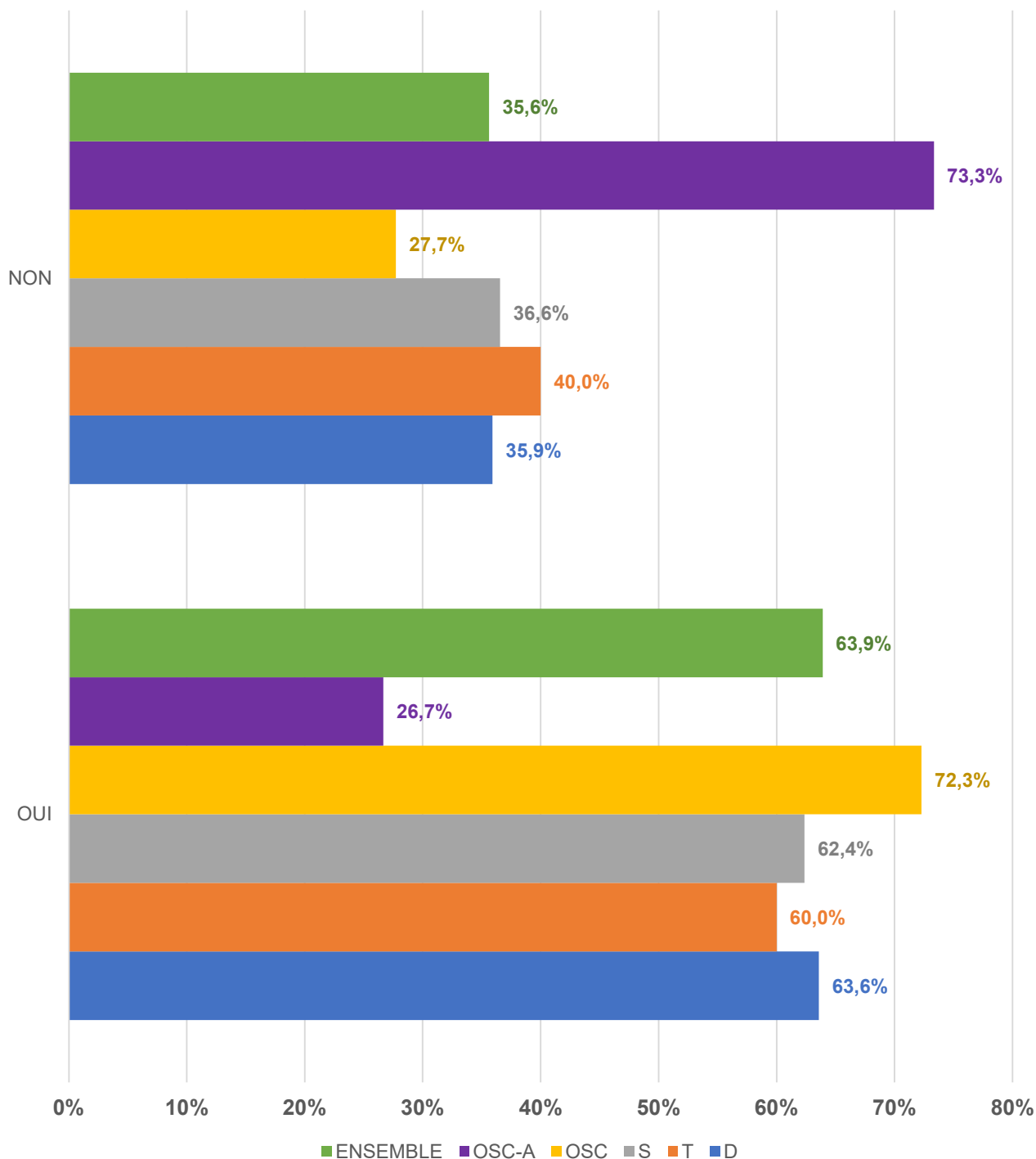


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.
.

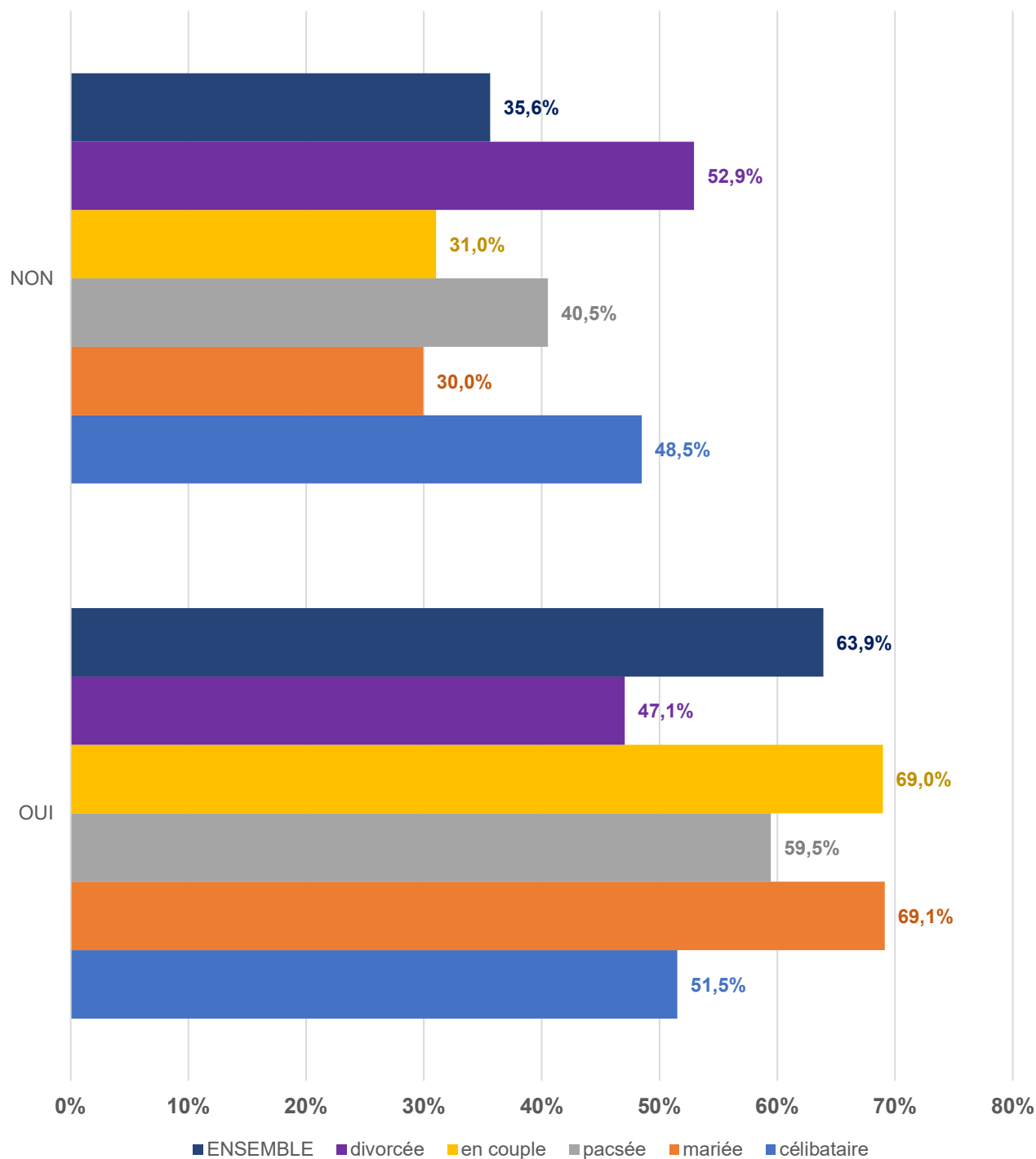


④ Répartition en fonction de la situation maritale

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.
.



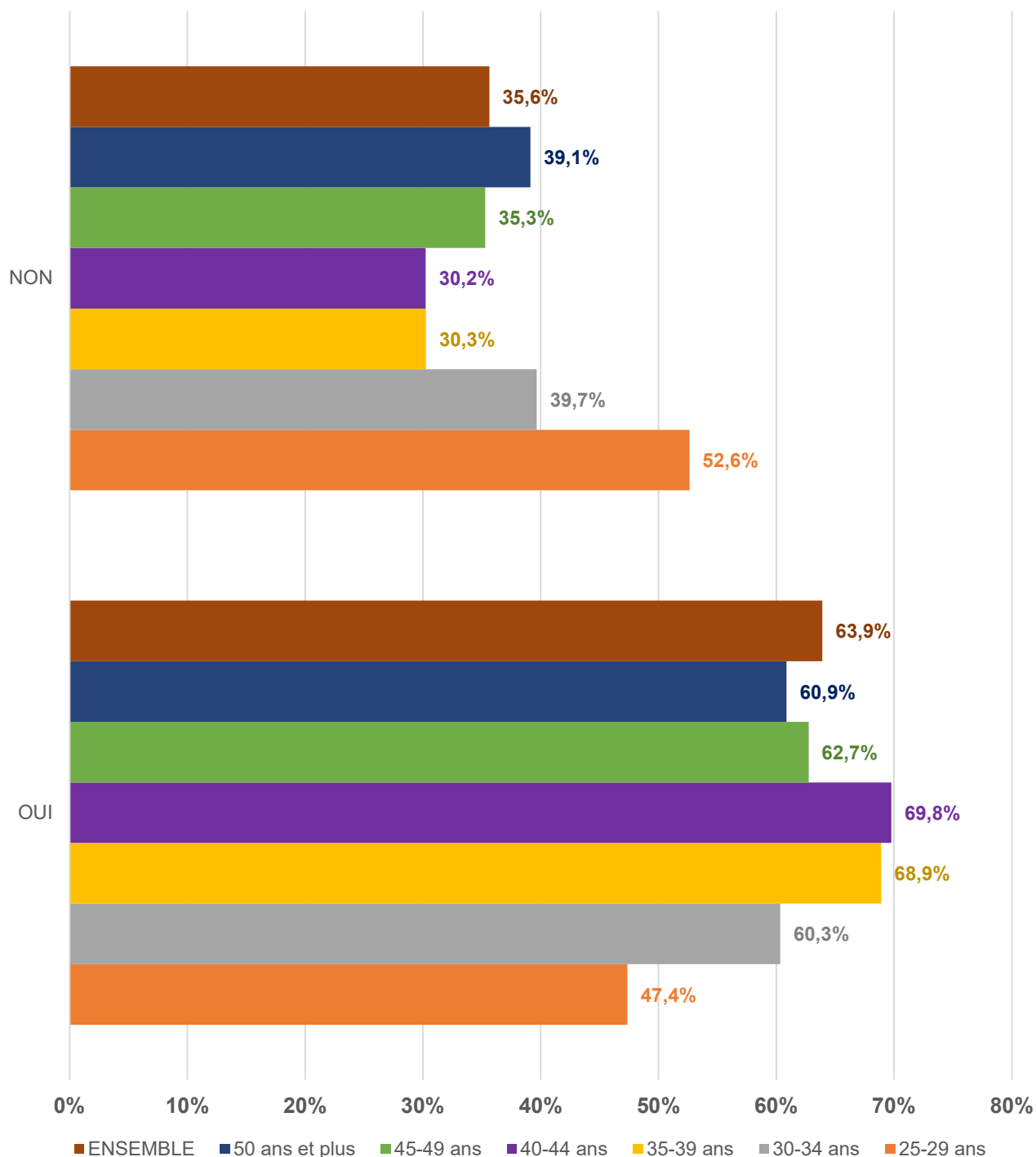
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



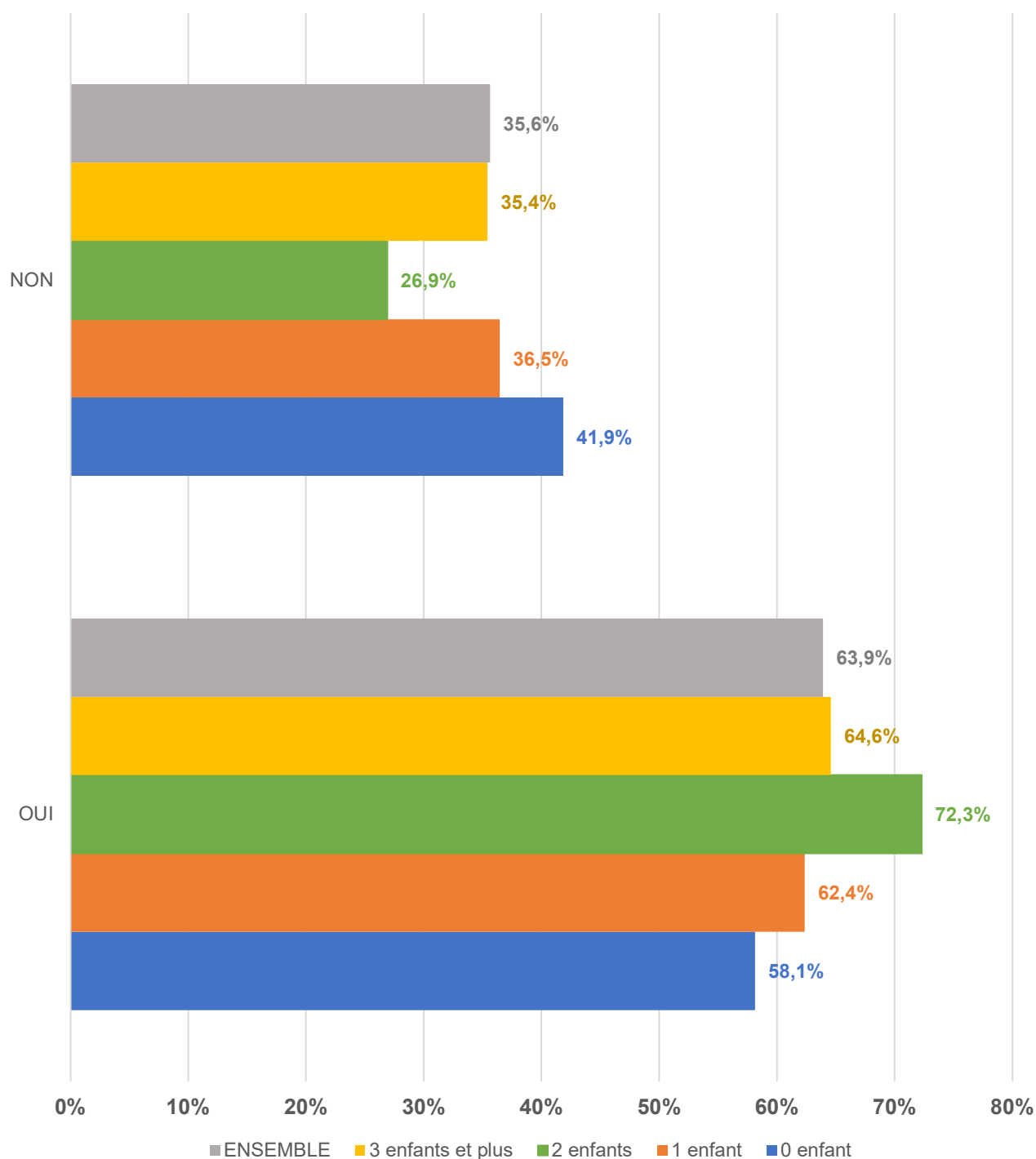
⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.

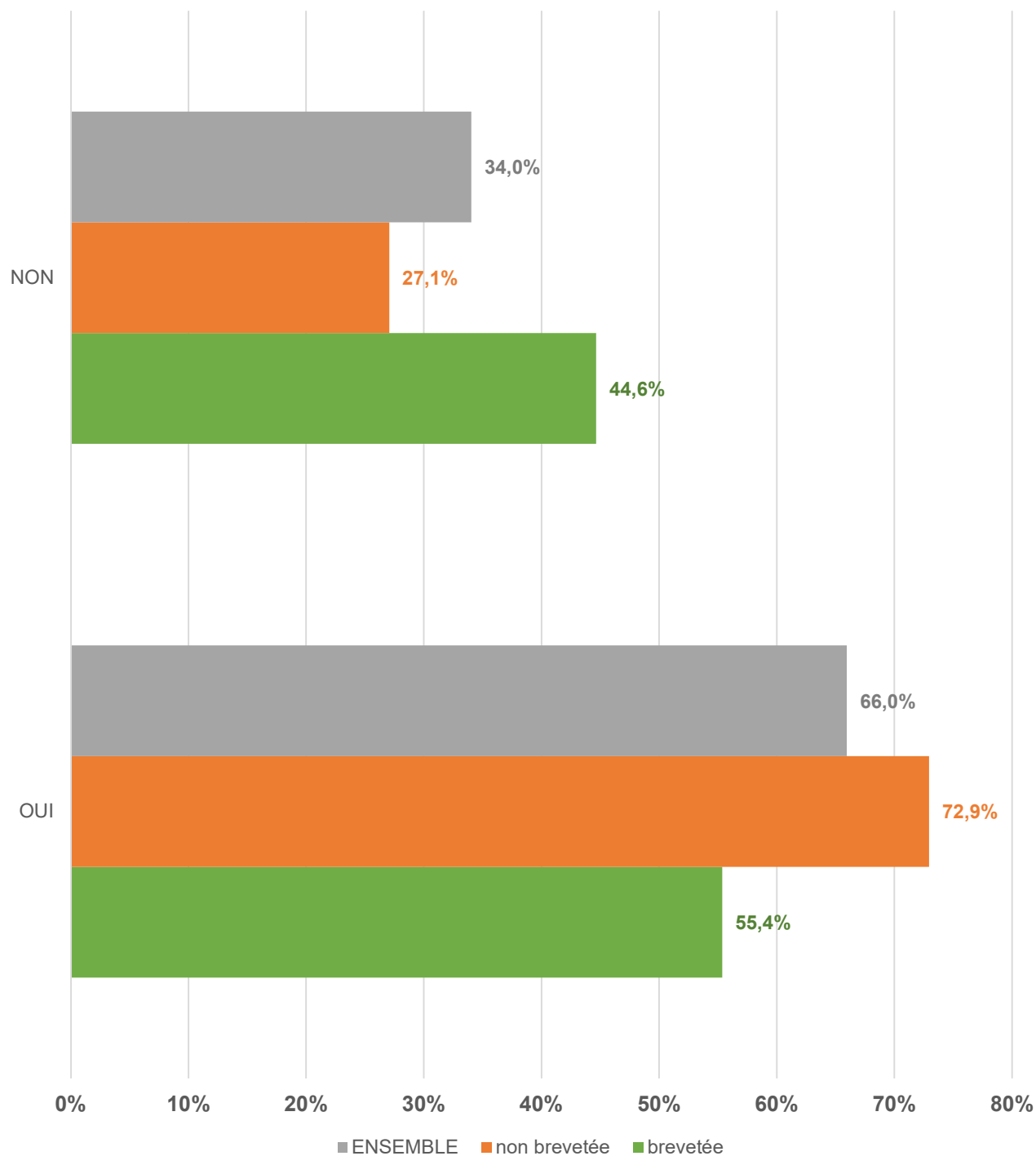


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Avez-vous déjà envisagé ou envisagez-vous de quitter l'armée dans les années qui viennent ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

Sans objet

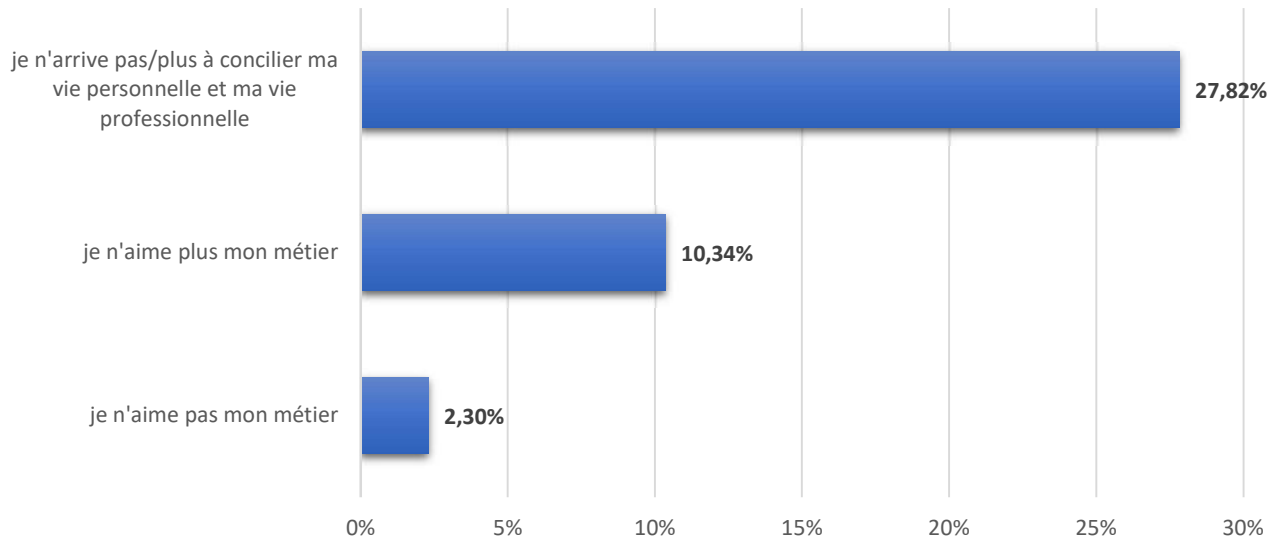
Question non posée au panel masculin

B11 Raisons pour lesquelles les femmes officiers veulent quitter l'institution

Question :

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
. .
.

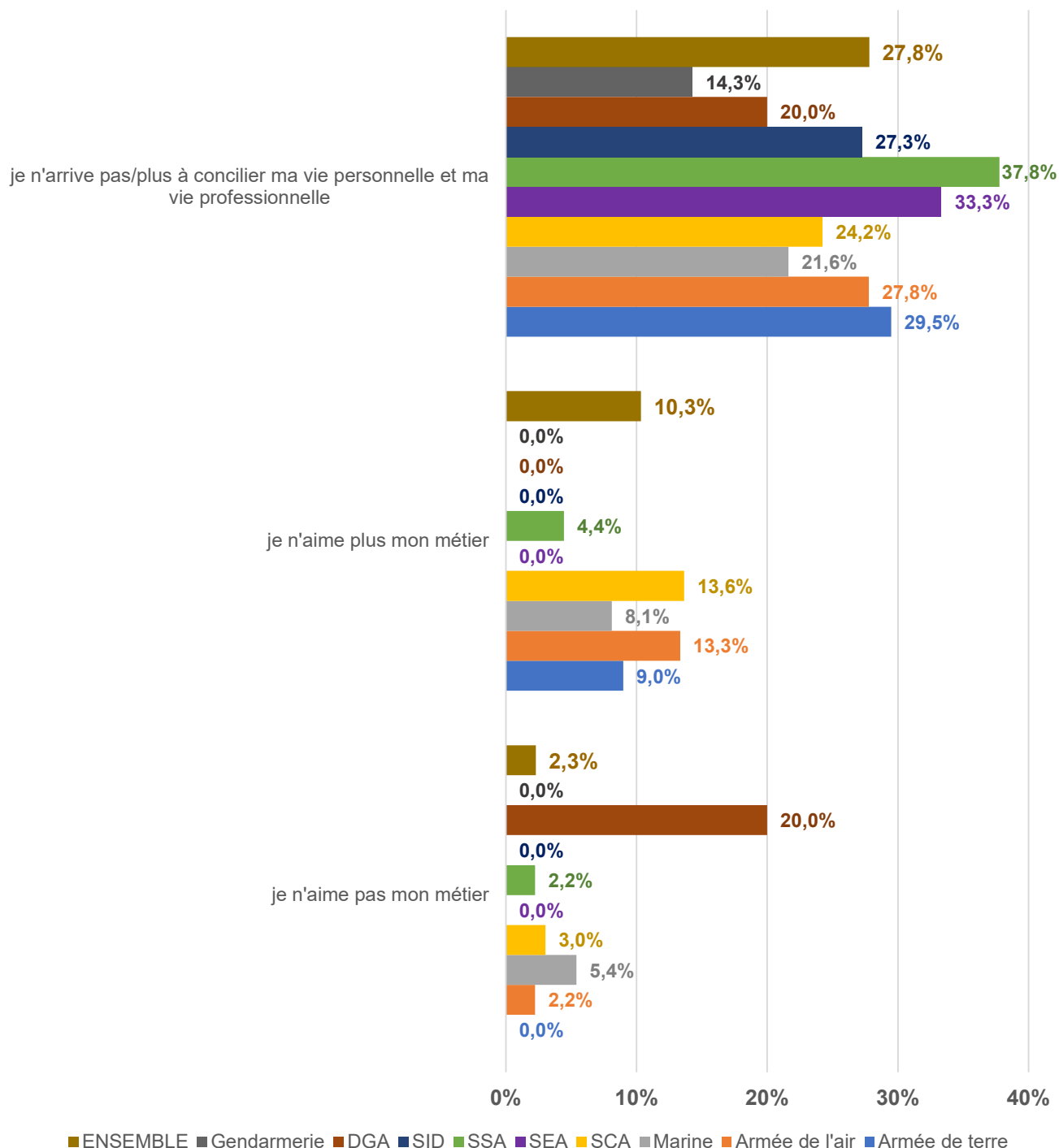


① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

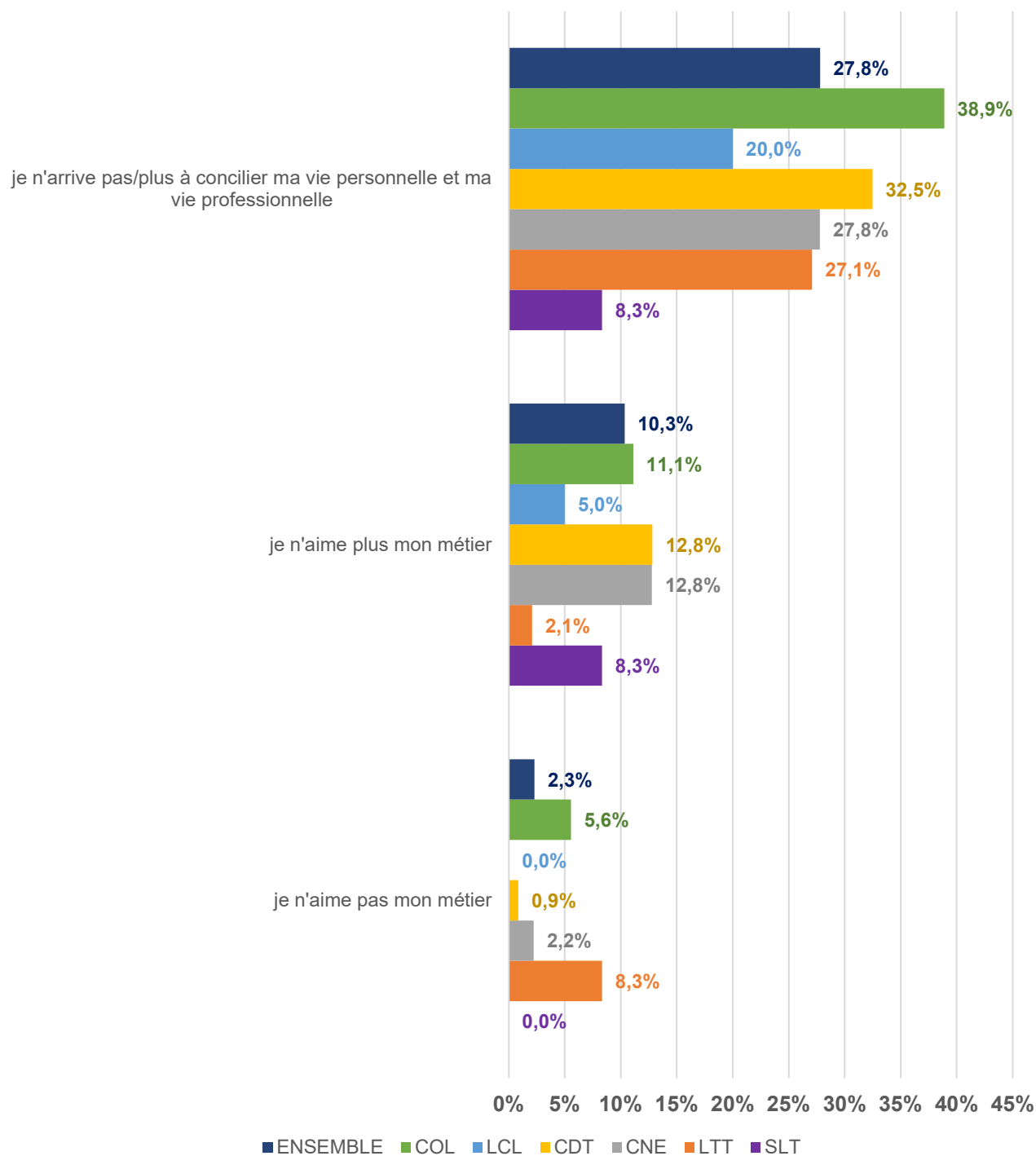


② Répartition en fonction du grade

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

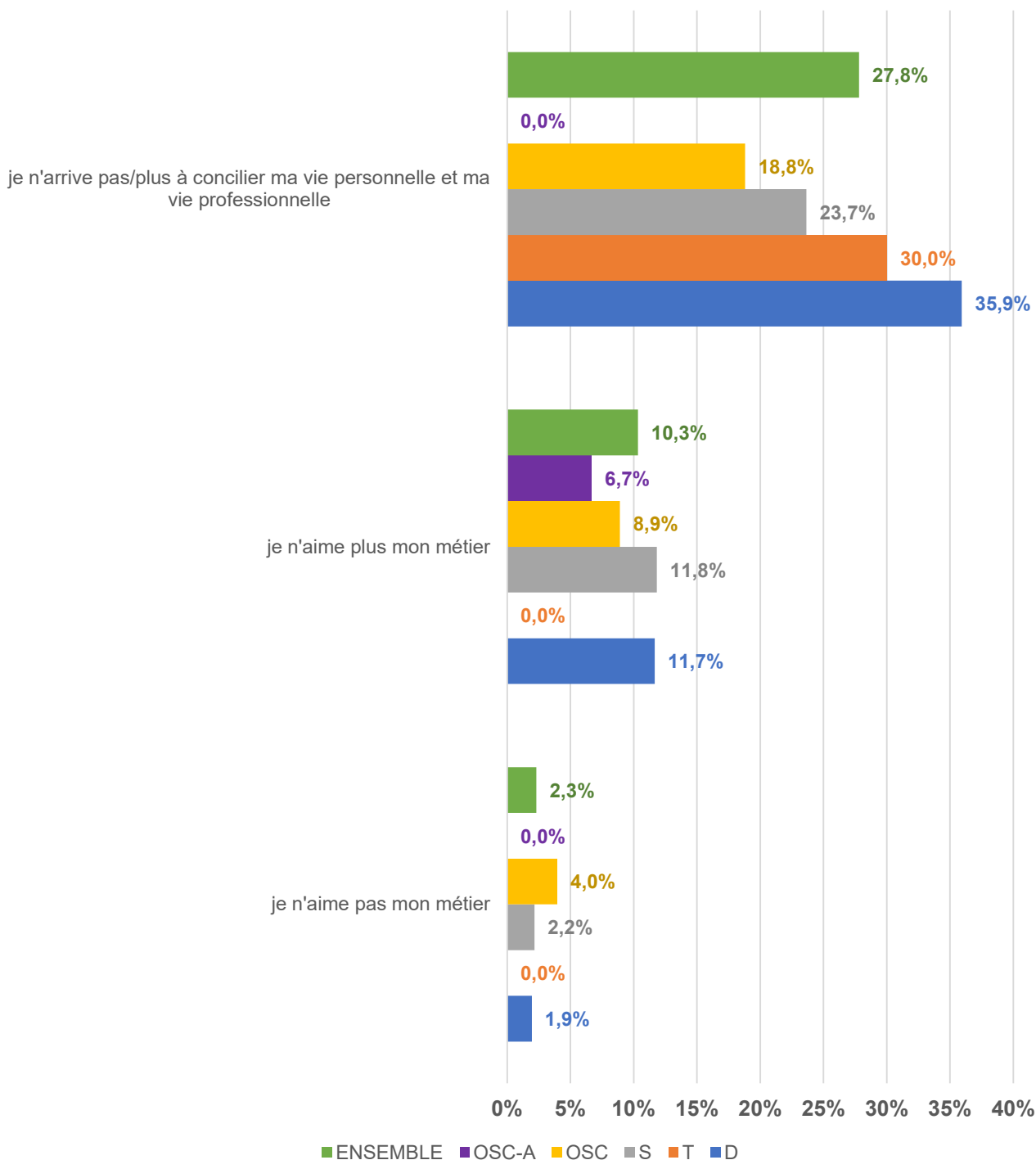


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

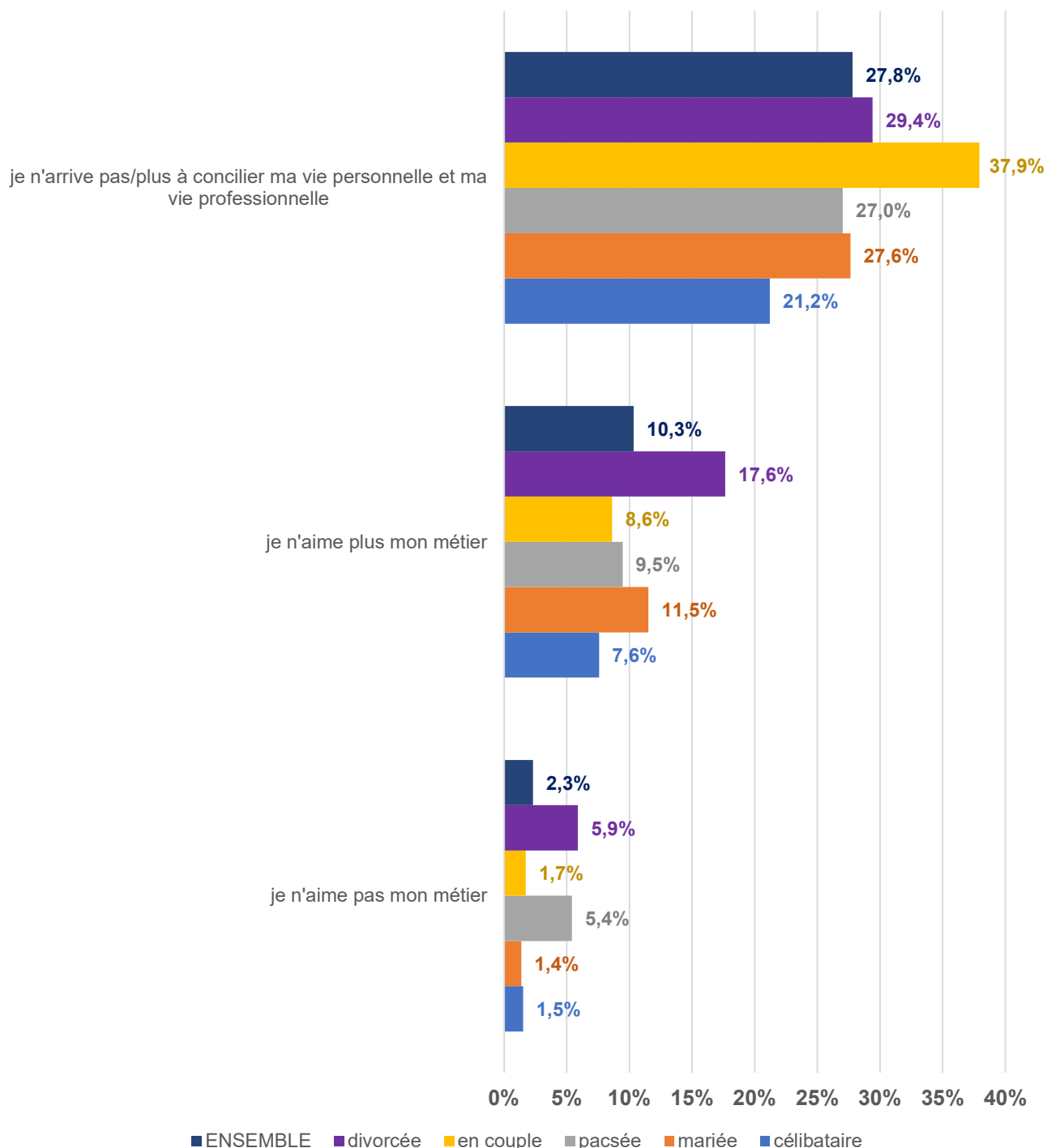


④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

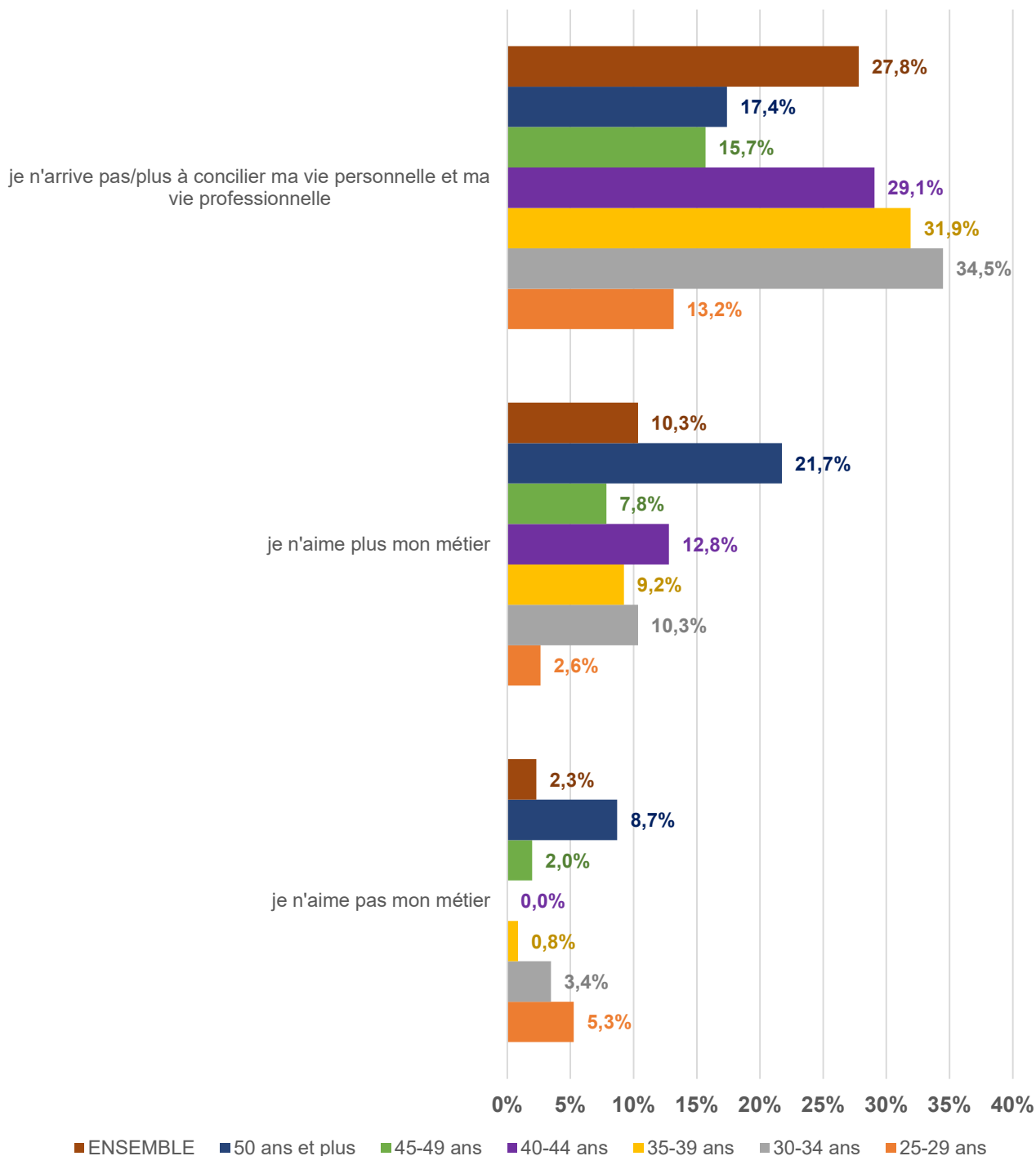


6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

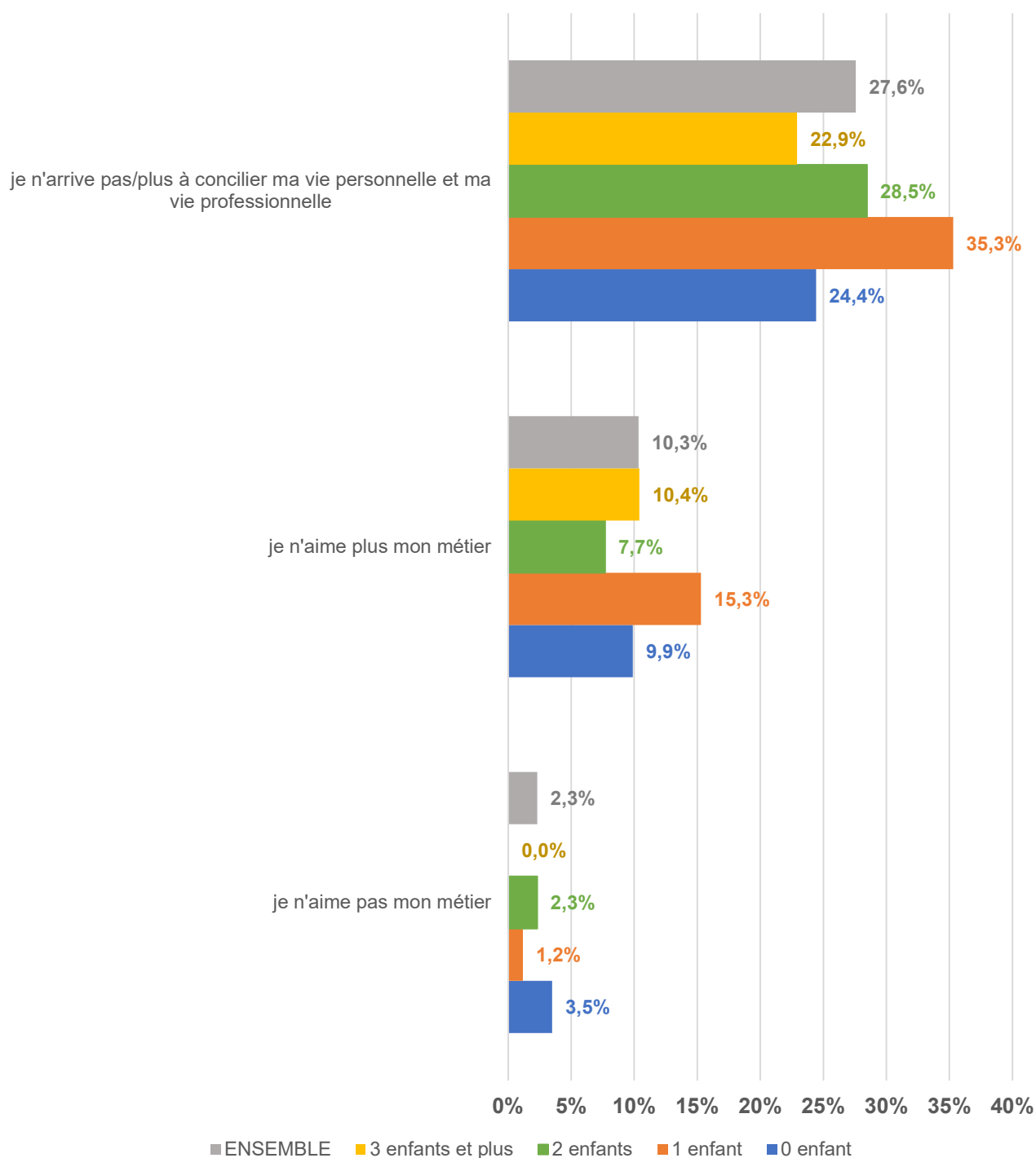


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.

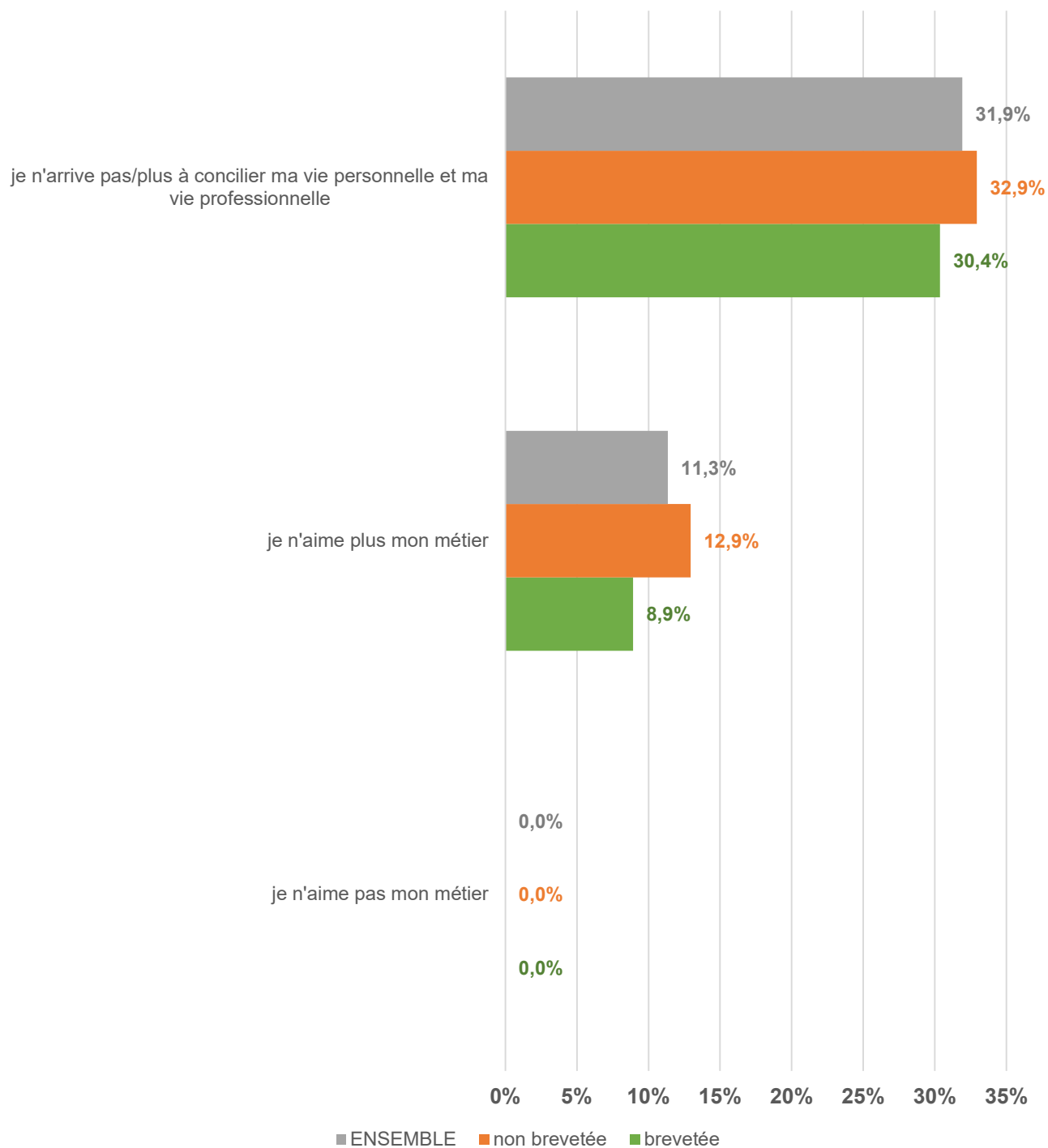


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
.

.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pour celles qui ont pensé ou qui pensent quitter l'institution, pourquoi avez-vous ou pensez-vous quittez l'institution ?

.
. .
.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

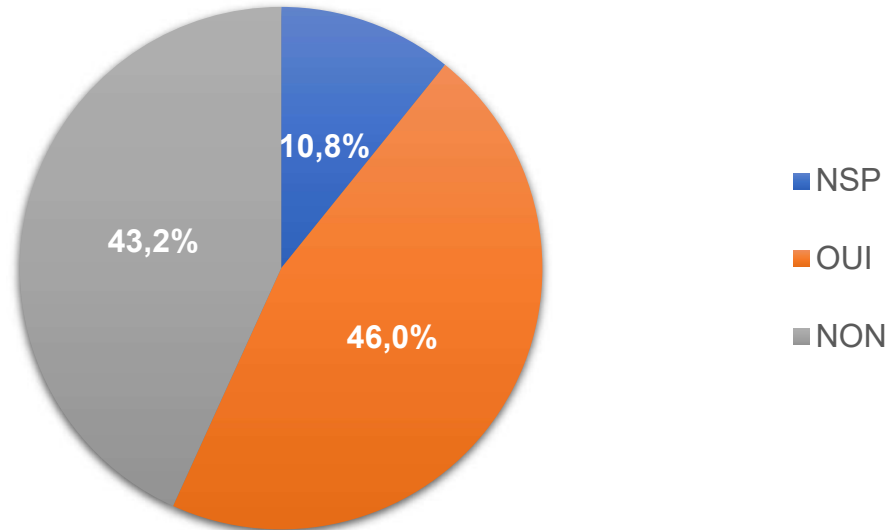
C1

Inscription au concours

Question :

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

.
. .
. . .

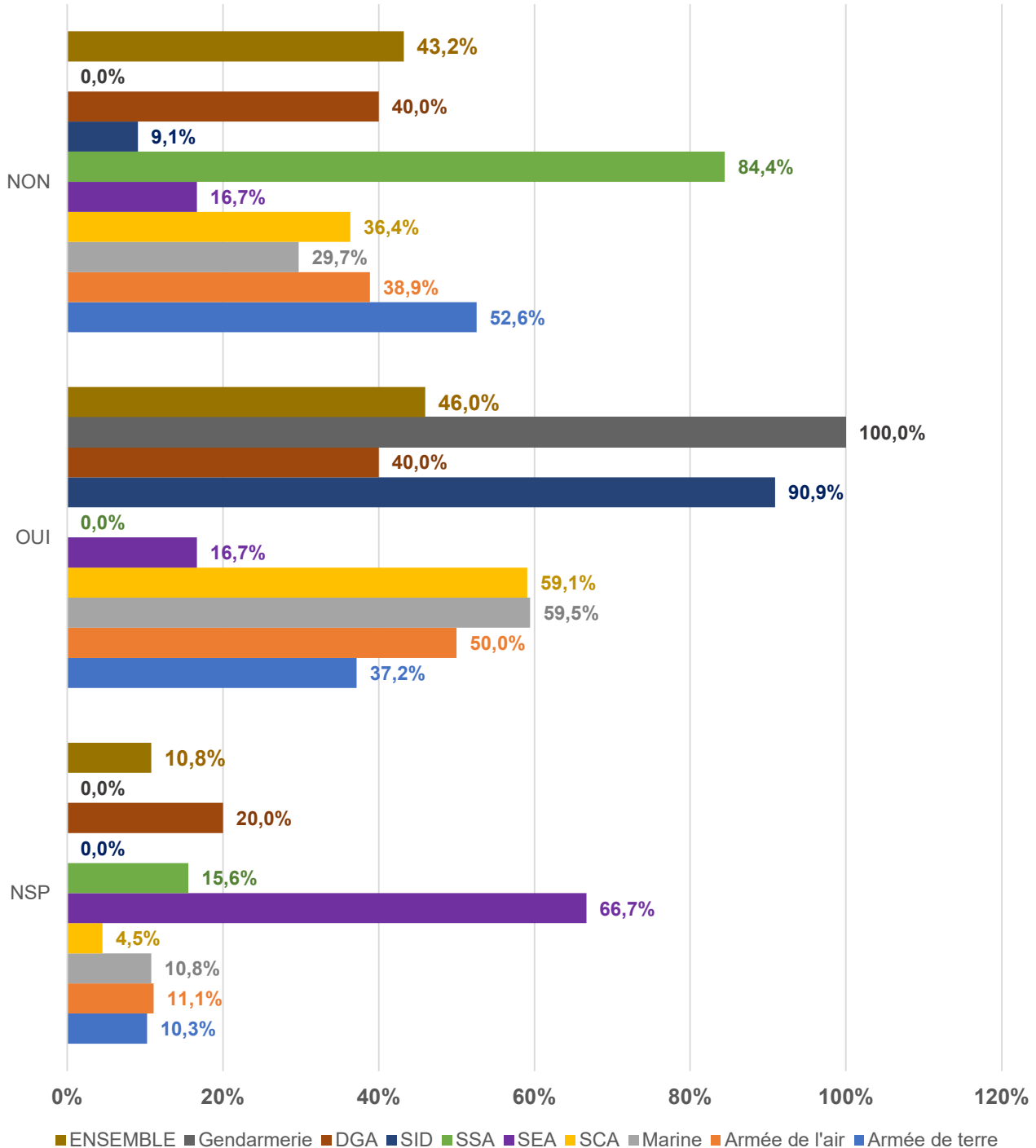


Les femmes-officiers sont nombreuses à ne pas s'être inscrites ou à ne pas vouloir s'inscrire au concours de l'école de guerre.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

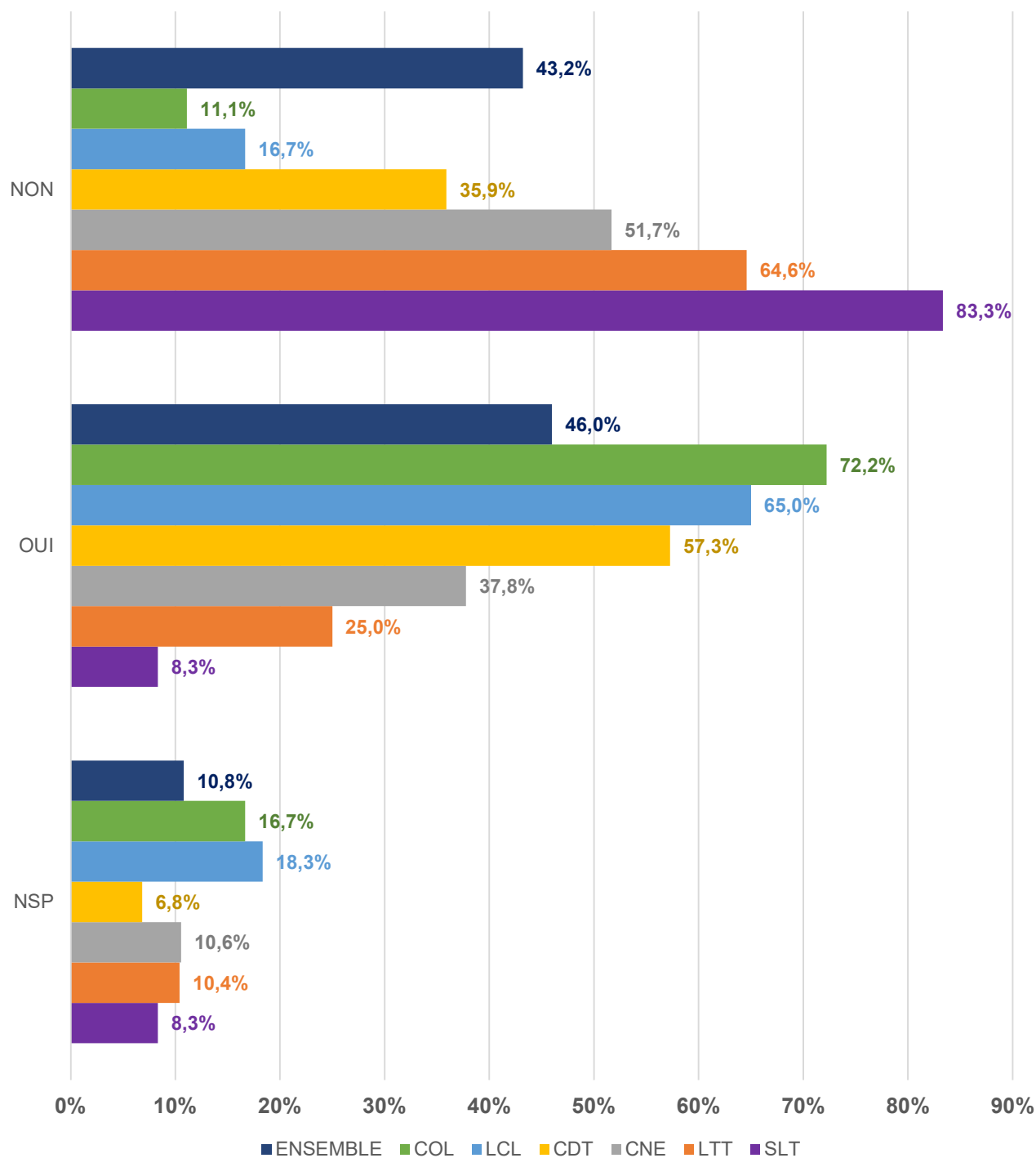
·
·
·



② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

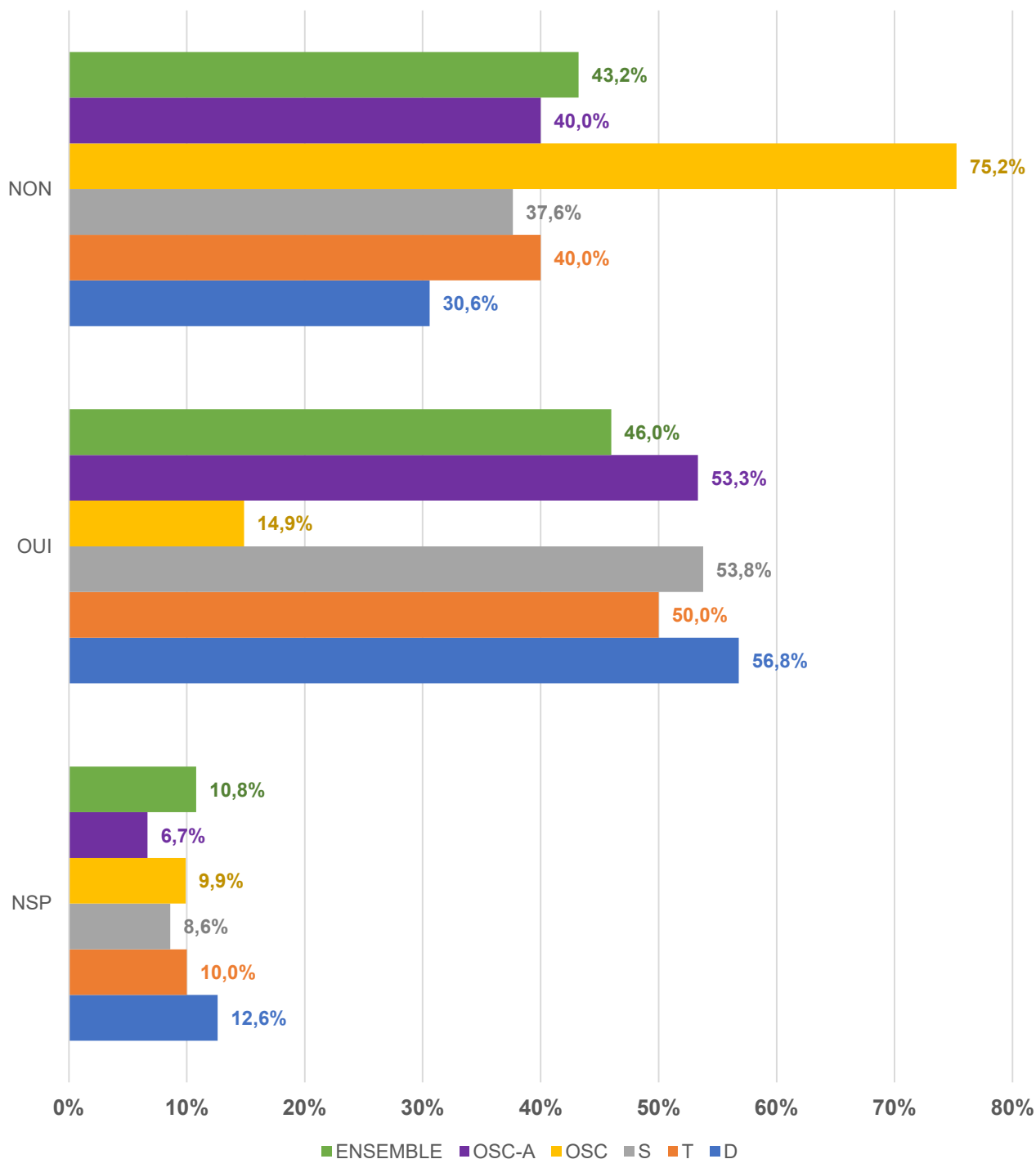
·
·
·



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

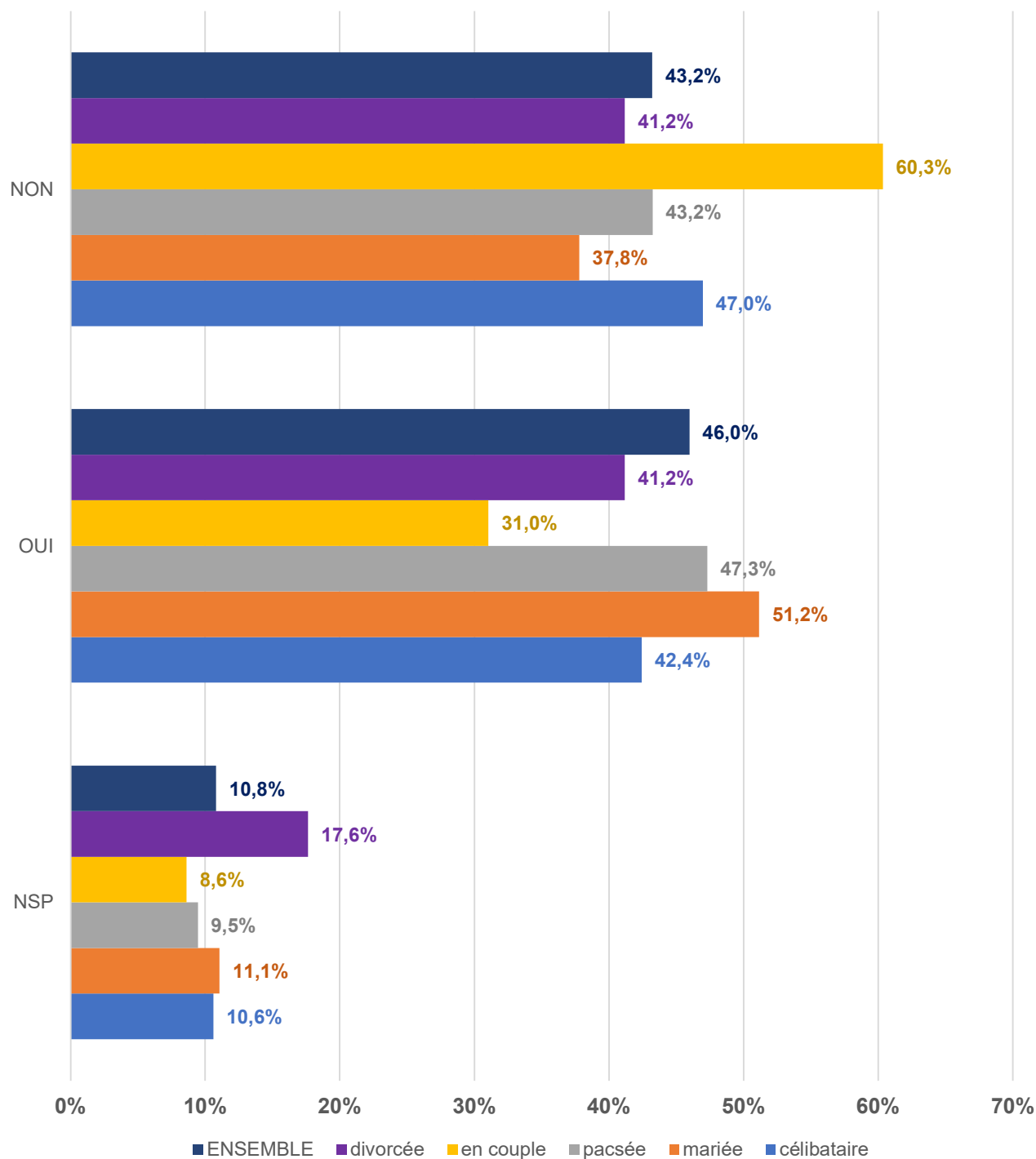
.
.
.



④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

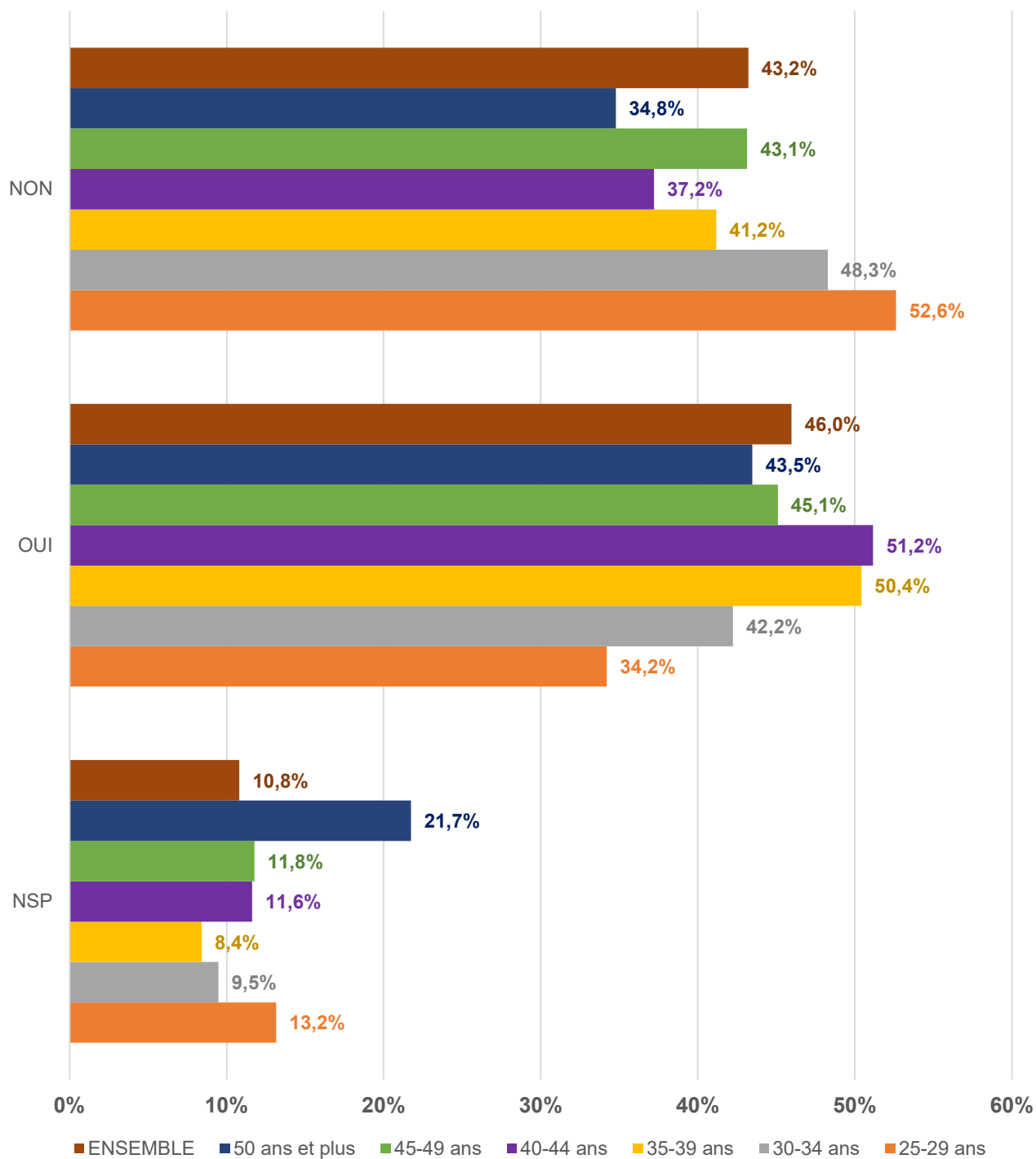
·
·
·



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

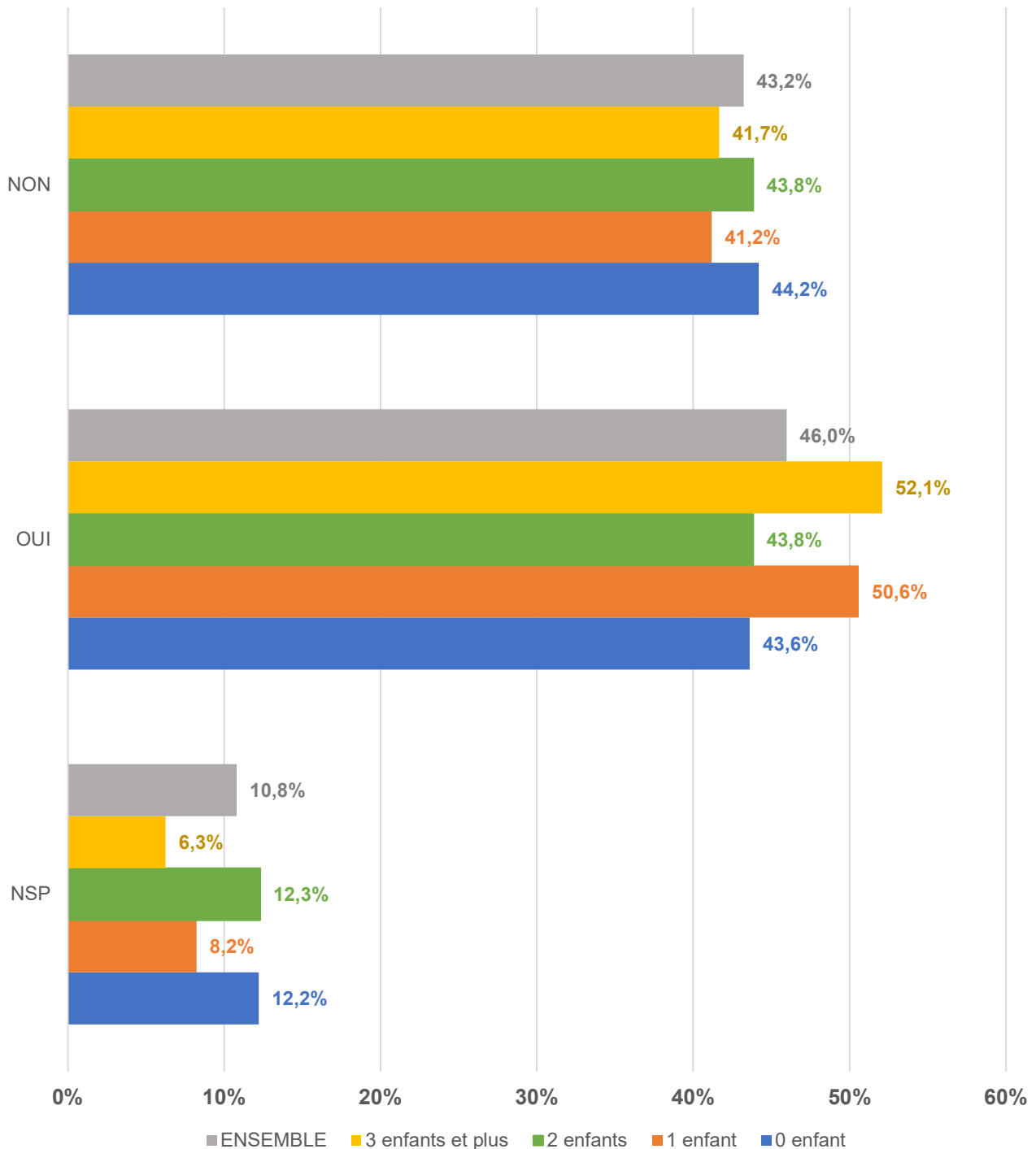
.
.
.



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

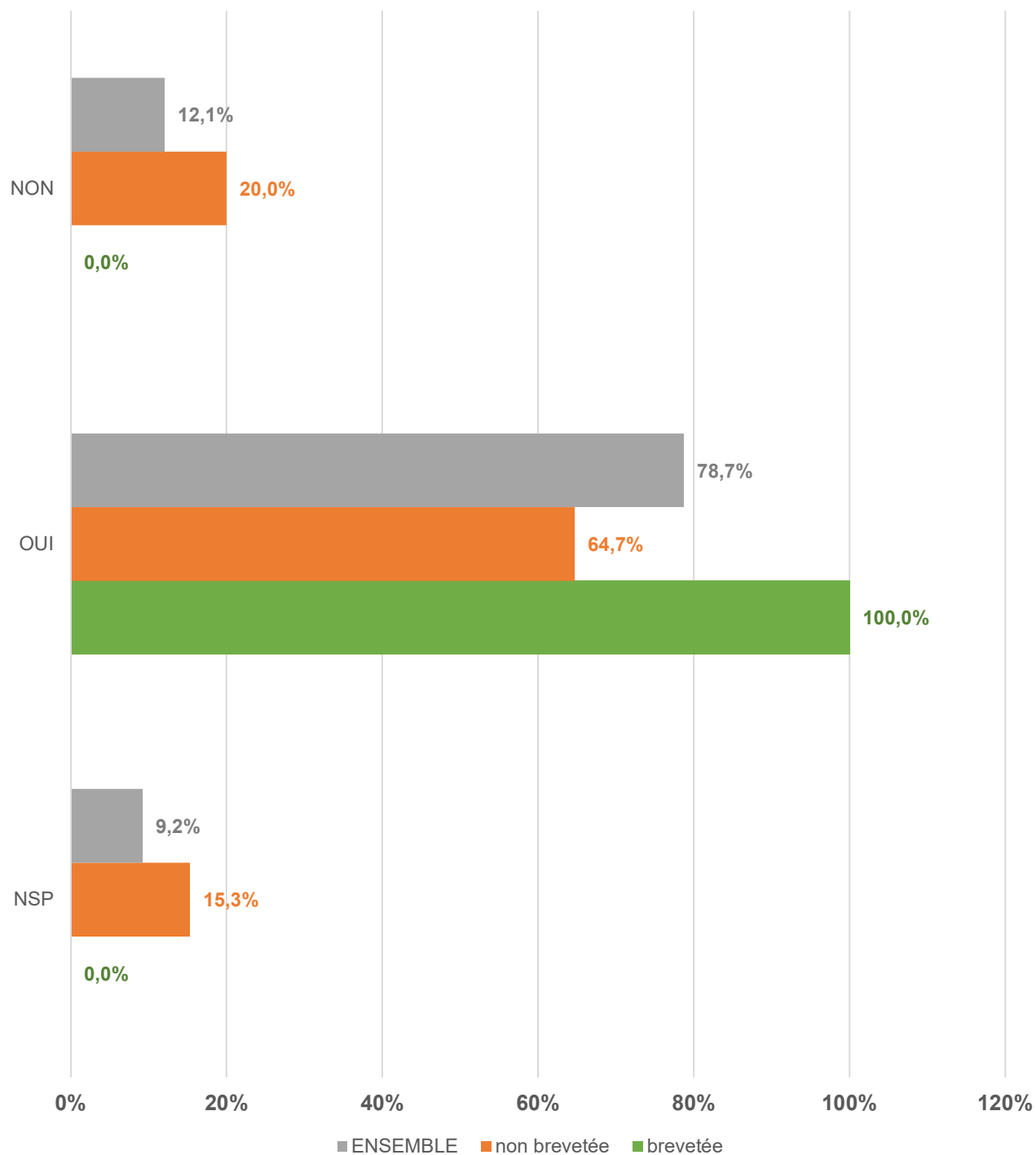
·
·
·



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

.
. .
.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous vous inscrire quand vous remplirez les conditions ou vous êtes-vous inscrit quand vous remplissiez les conditions?

.
.
.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

C2

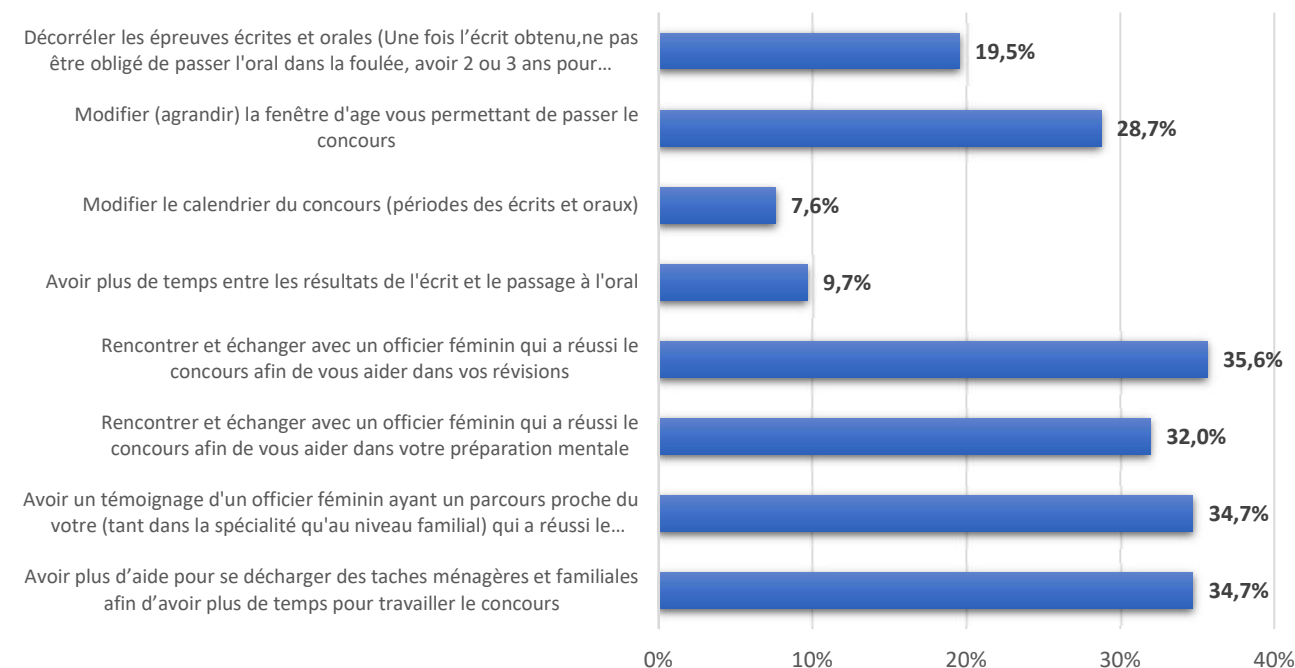
Ce qui pourrait aider pour préparer et obtenir le concours

Question :

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (Le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)

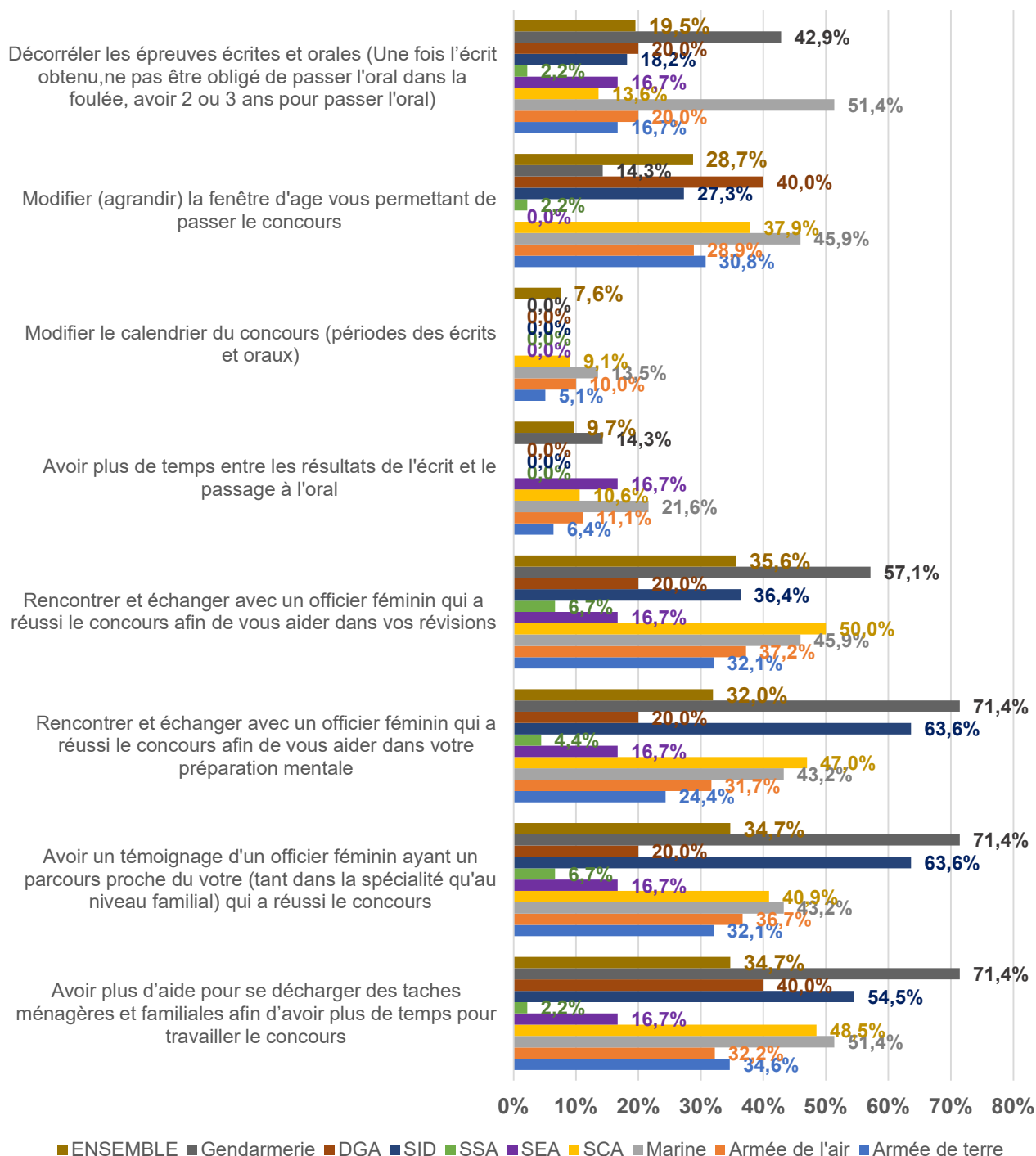
.
.

.



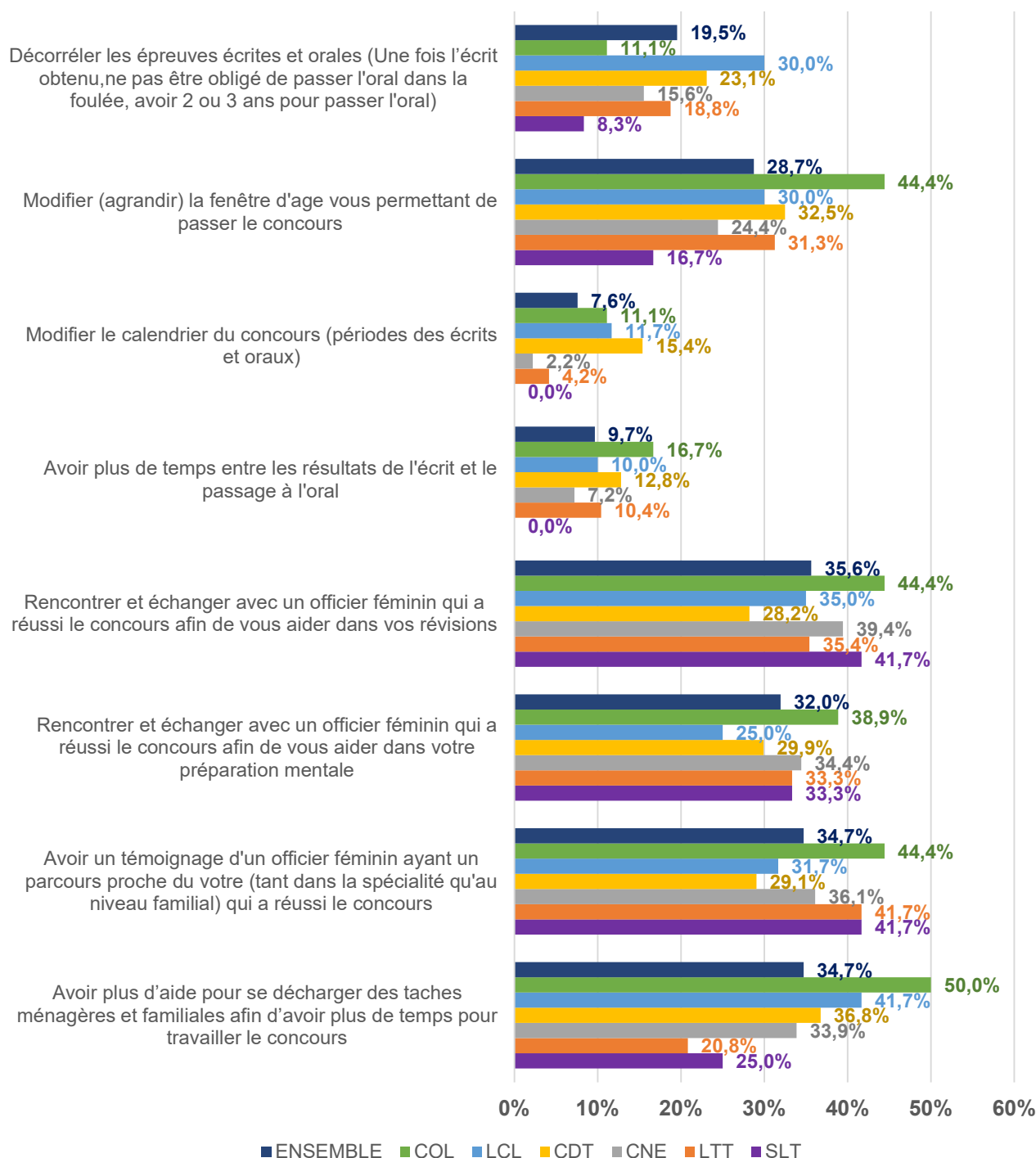
1 Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)



② Répartition en fonction du grade

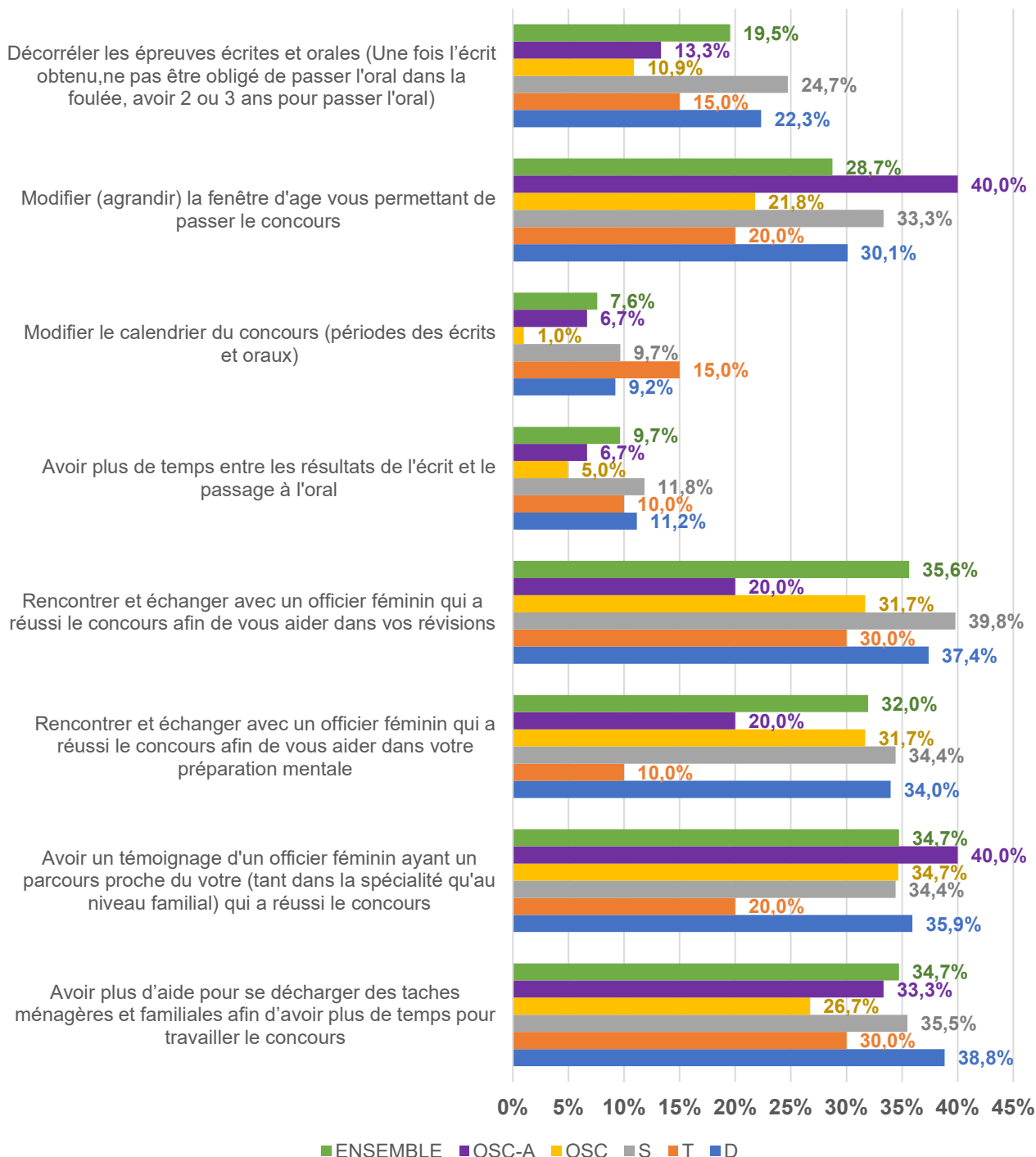
Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)

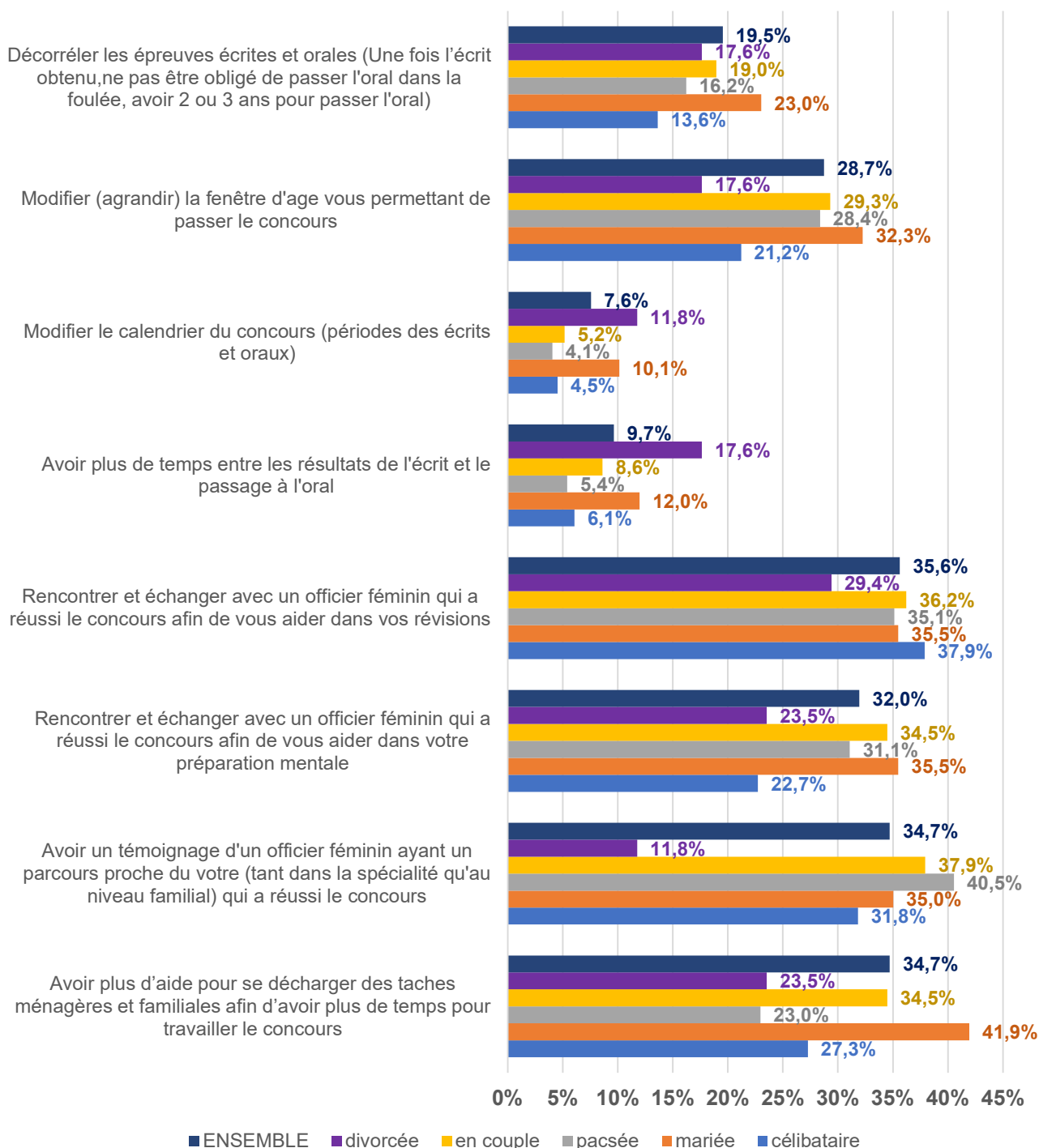
.
.
.



4 Répartition en fonction de la situation matrimoniale

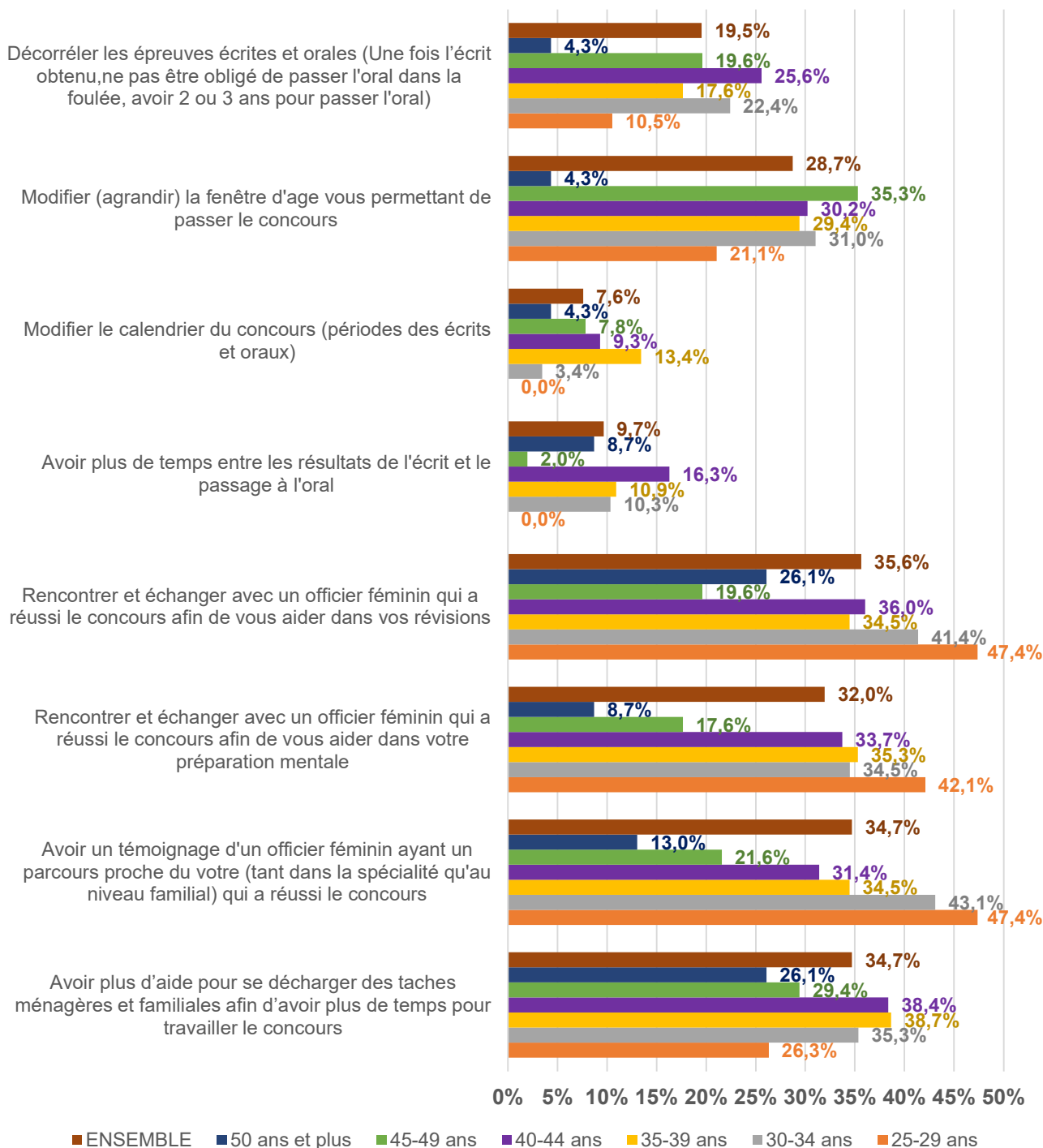
Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)

.
.
.



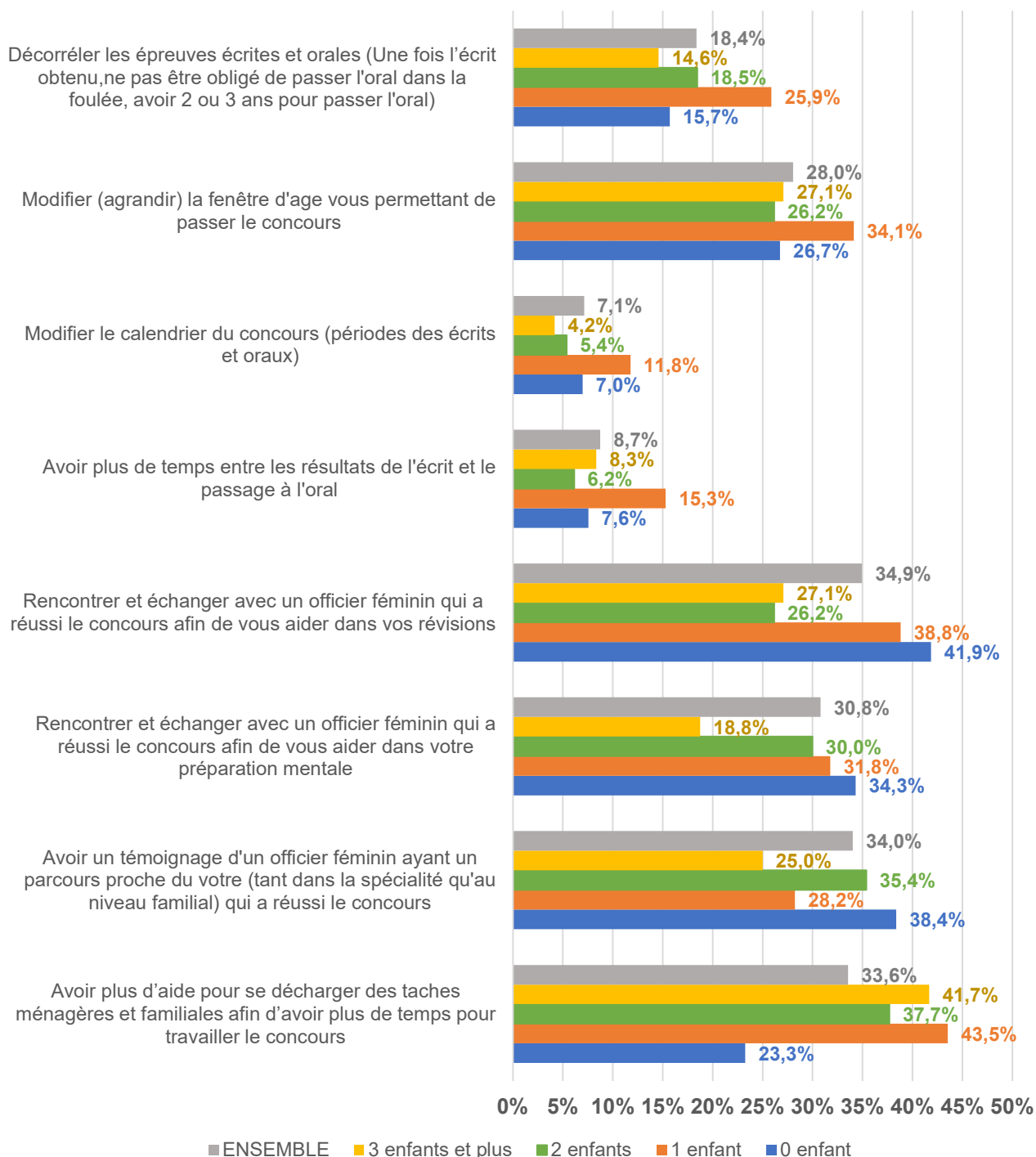
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

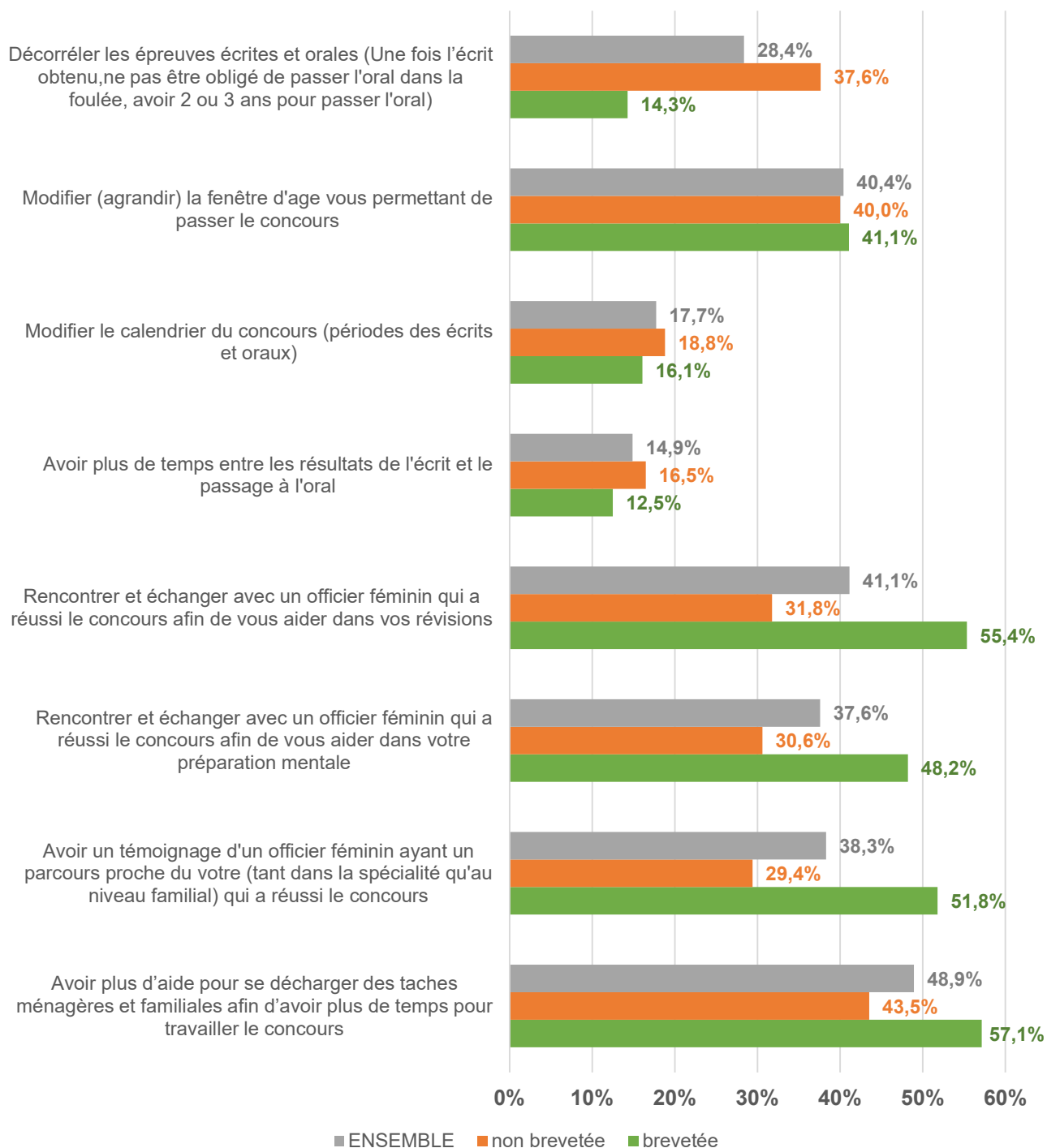
Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)

.
.
.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Qu'est ce qui aurait pu ou pourrait vous aider parmi les mesures suivantes pour préparer et obtenir le concours EDG ? (le pourcentage indique le pourcentage de personnes ayant répondu OUI)

.
. .
.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

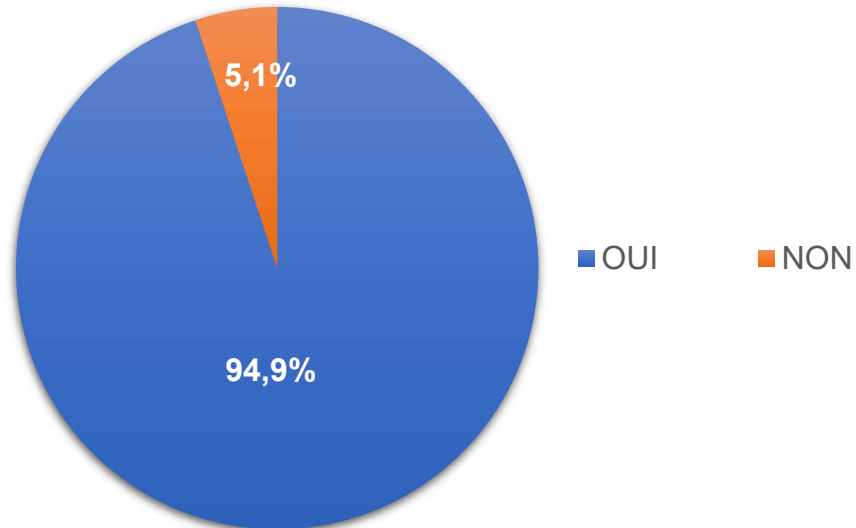
D1

Intégration au sein de son armée/direction/service

Question :

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

.
. .
. .
. .

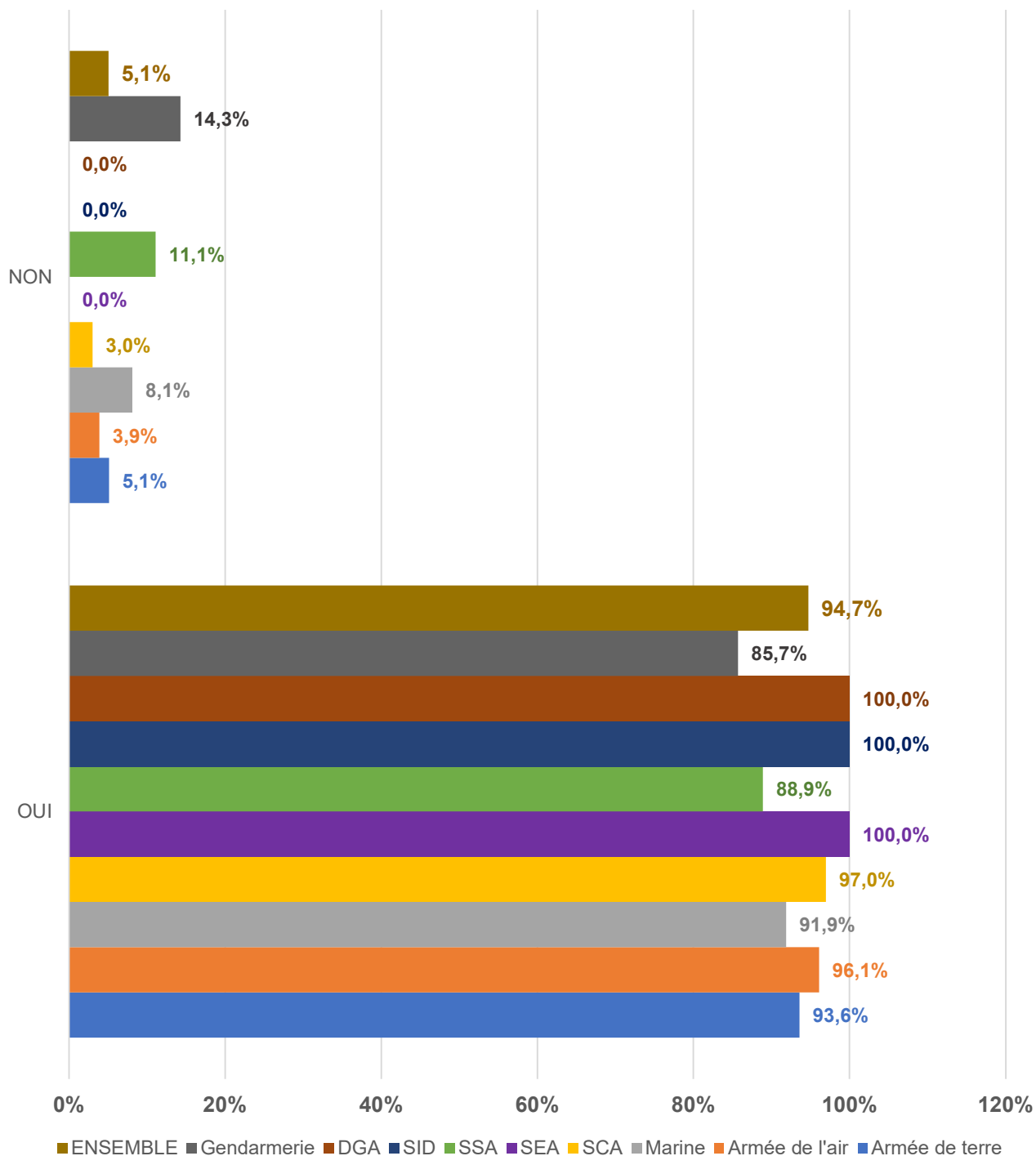


Près de 95% des femmes-officiers se sentent bien intégrées dans leur Armée//Direction/Service. Ce résultat est sans appel, et relativement homogène quel que soit le grade, l'âge, l'armée d'appartenance,....

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

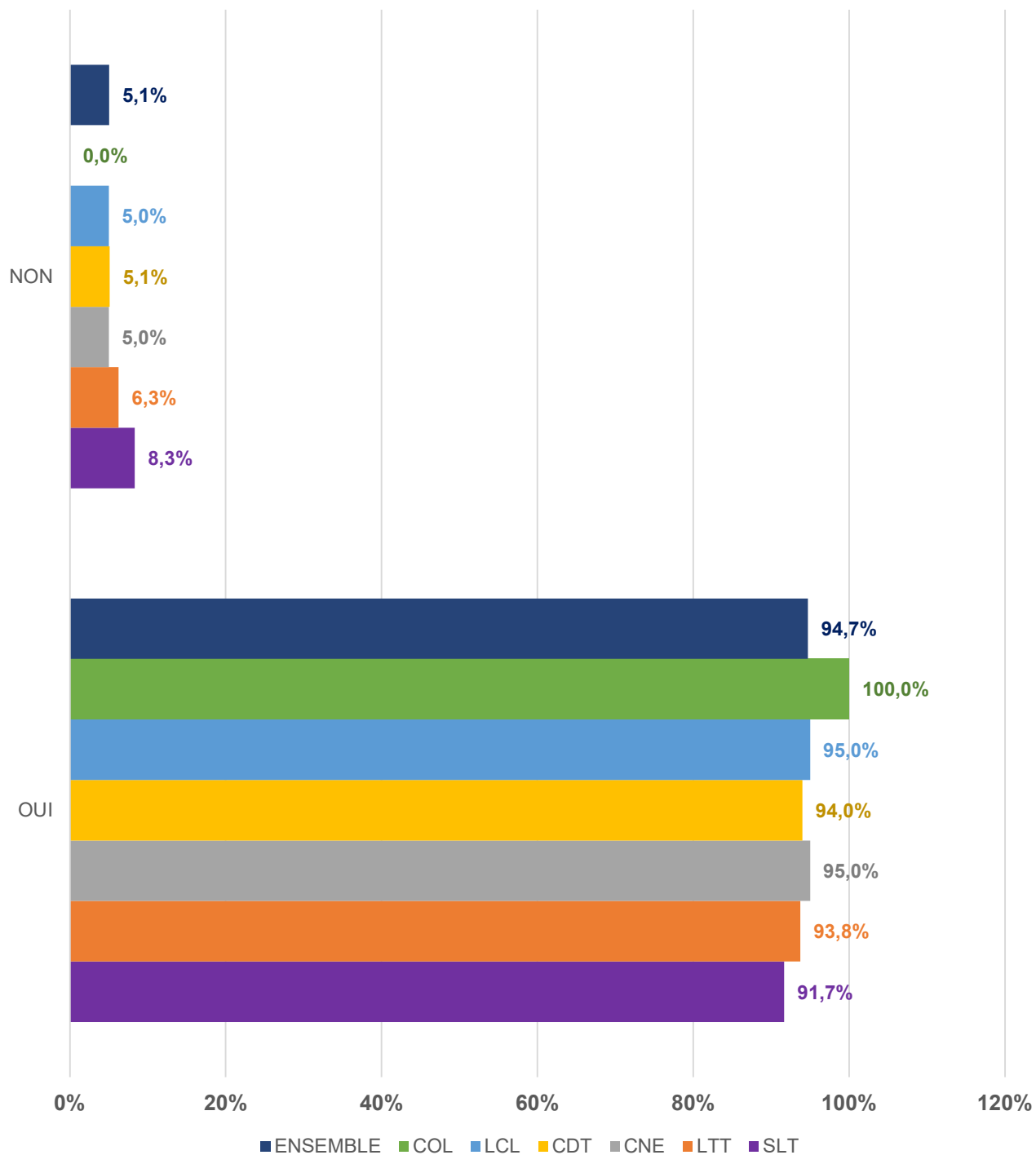
·
·
·
·



② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

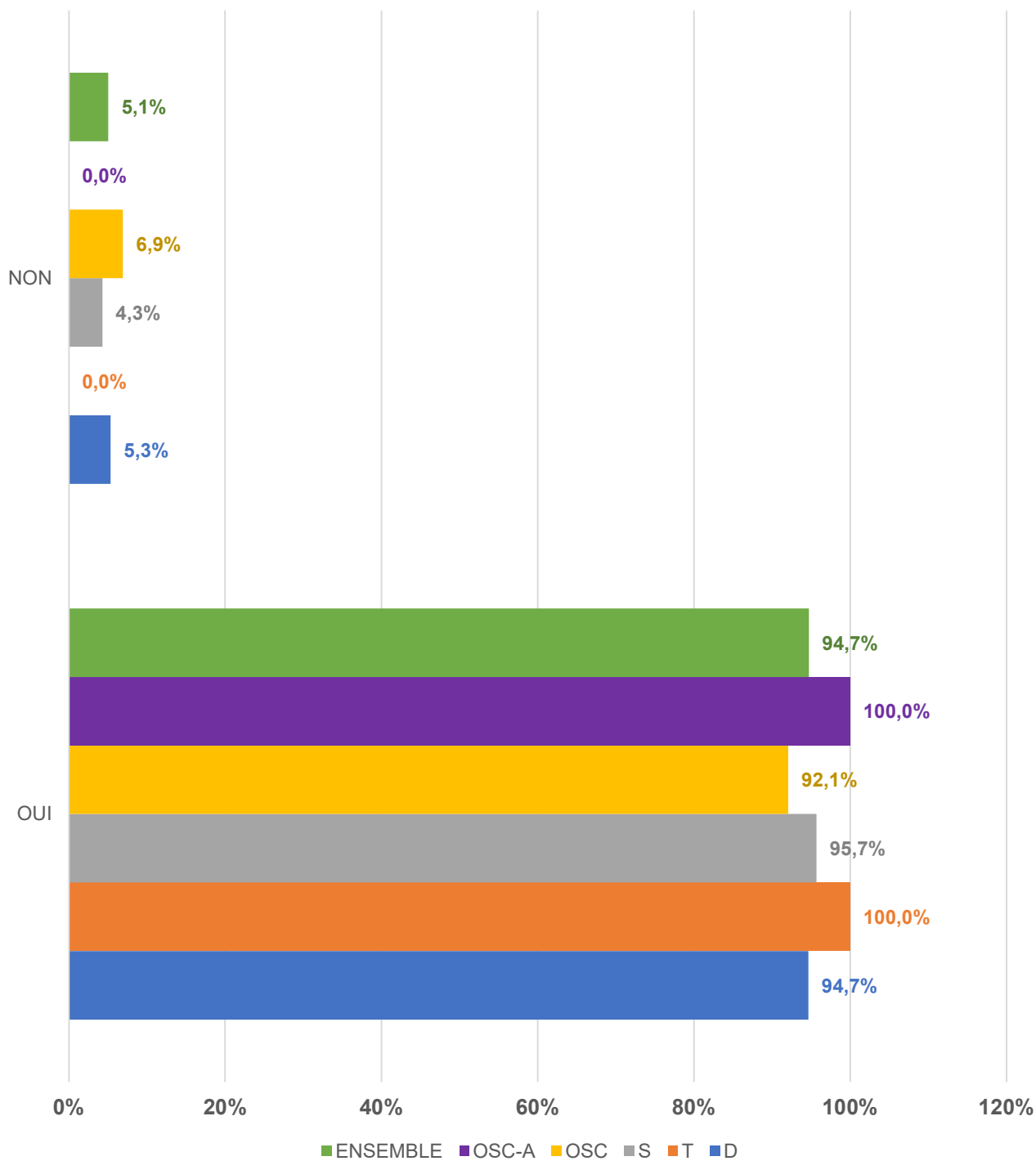
·
·
·
·



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

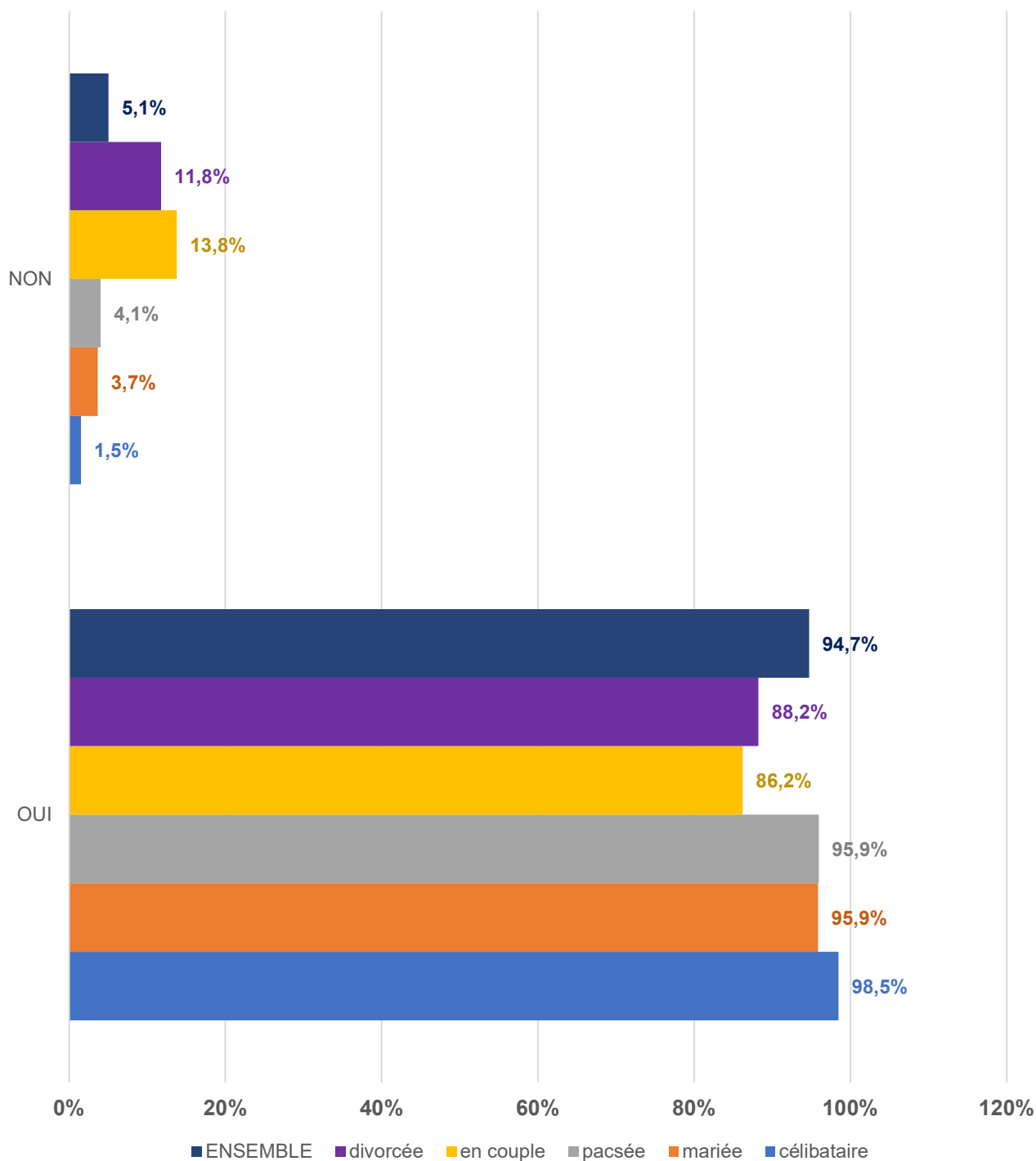
·
·
·
·



④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

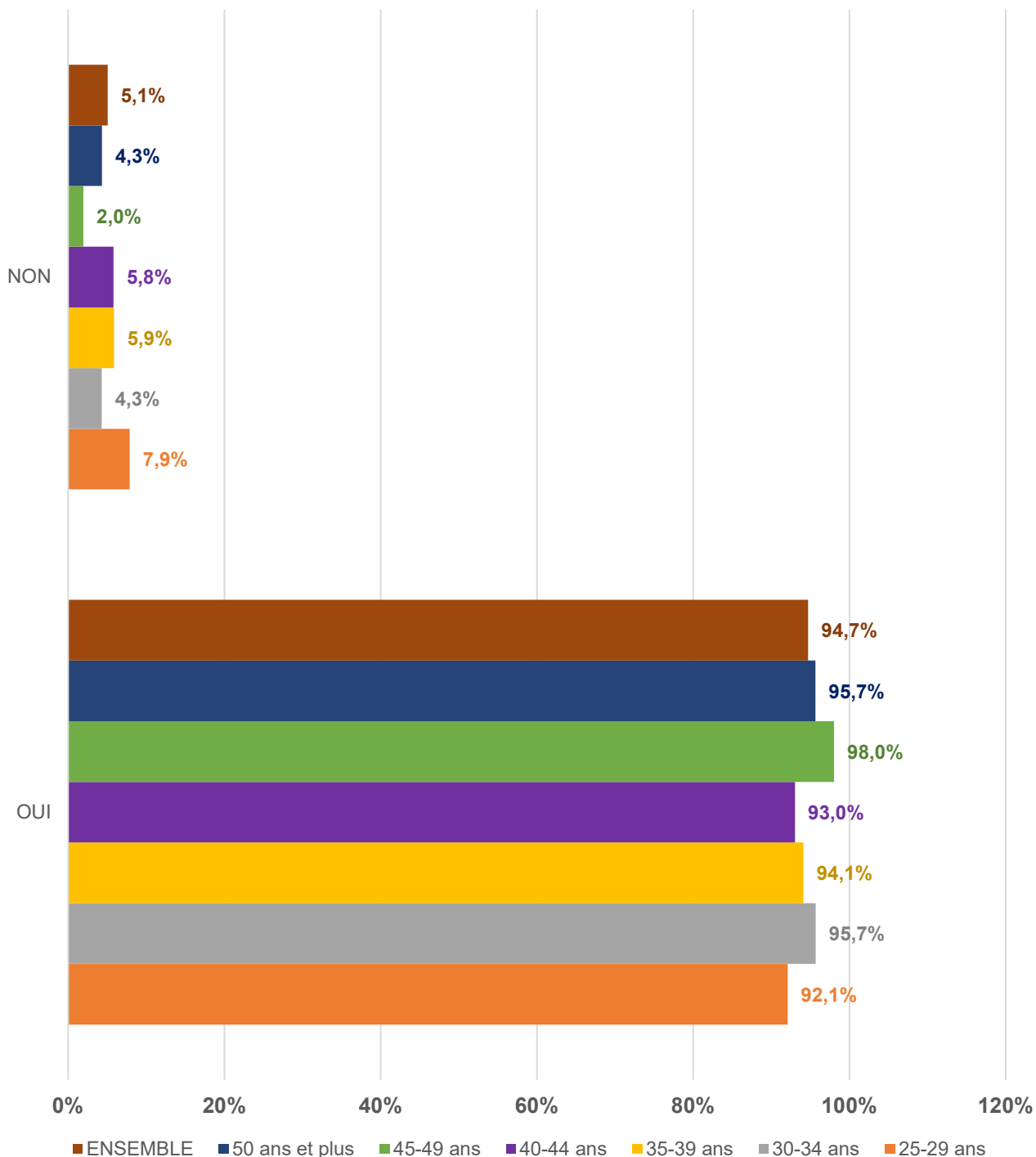
·
·
·
·



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

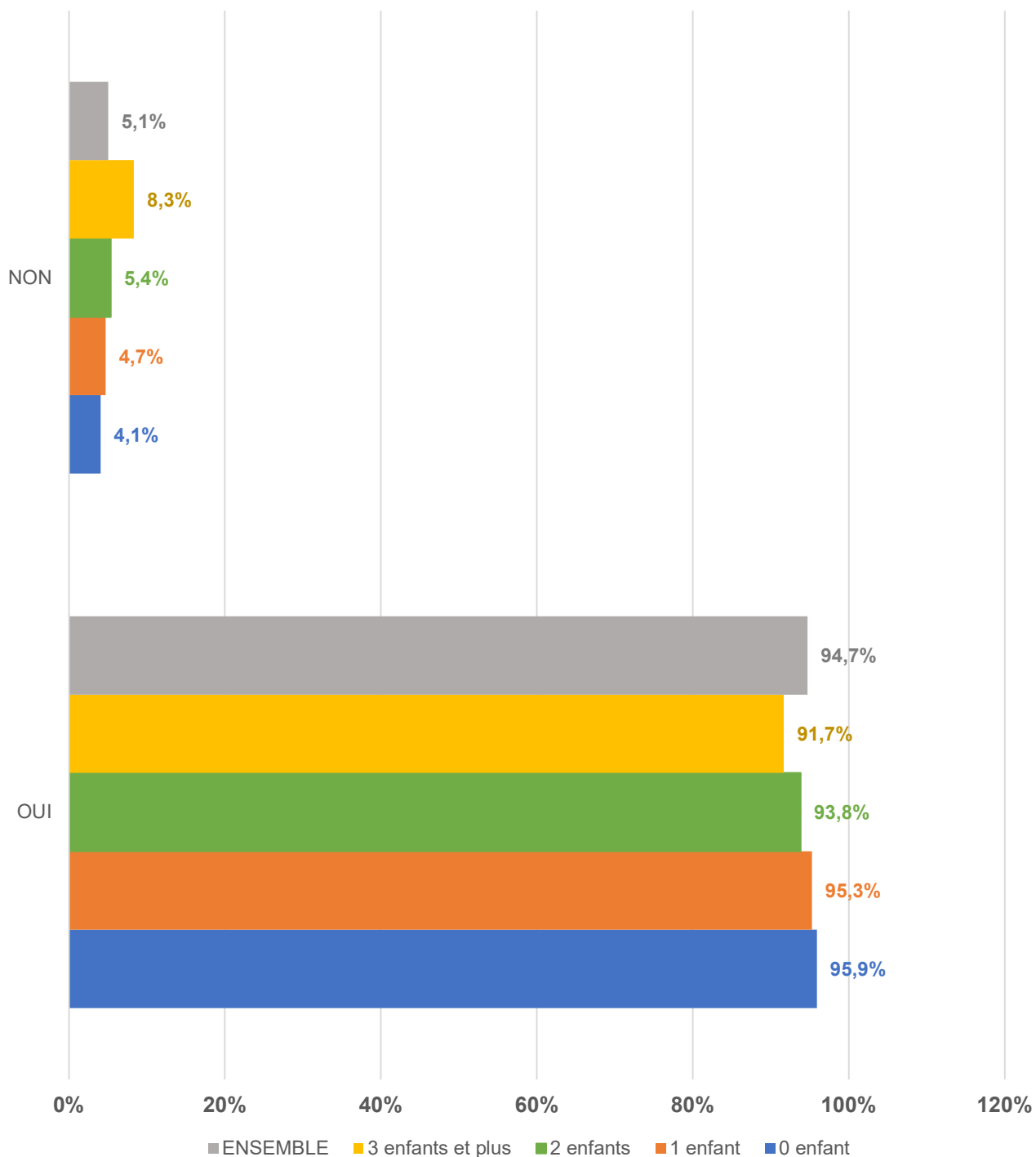
·
·
·
·



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

·
·
·
·



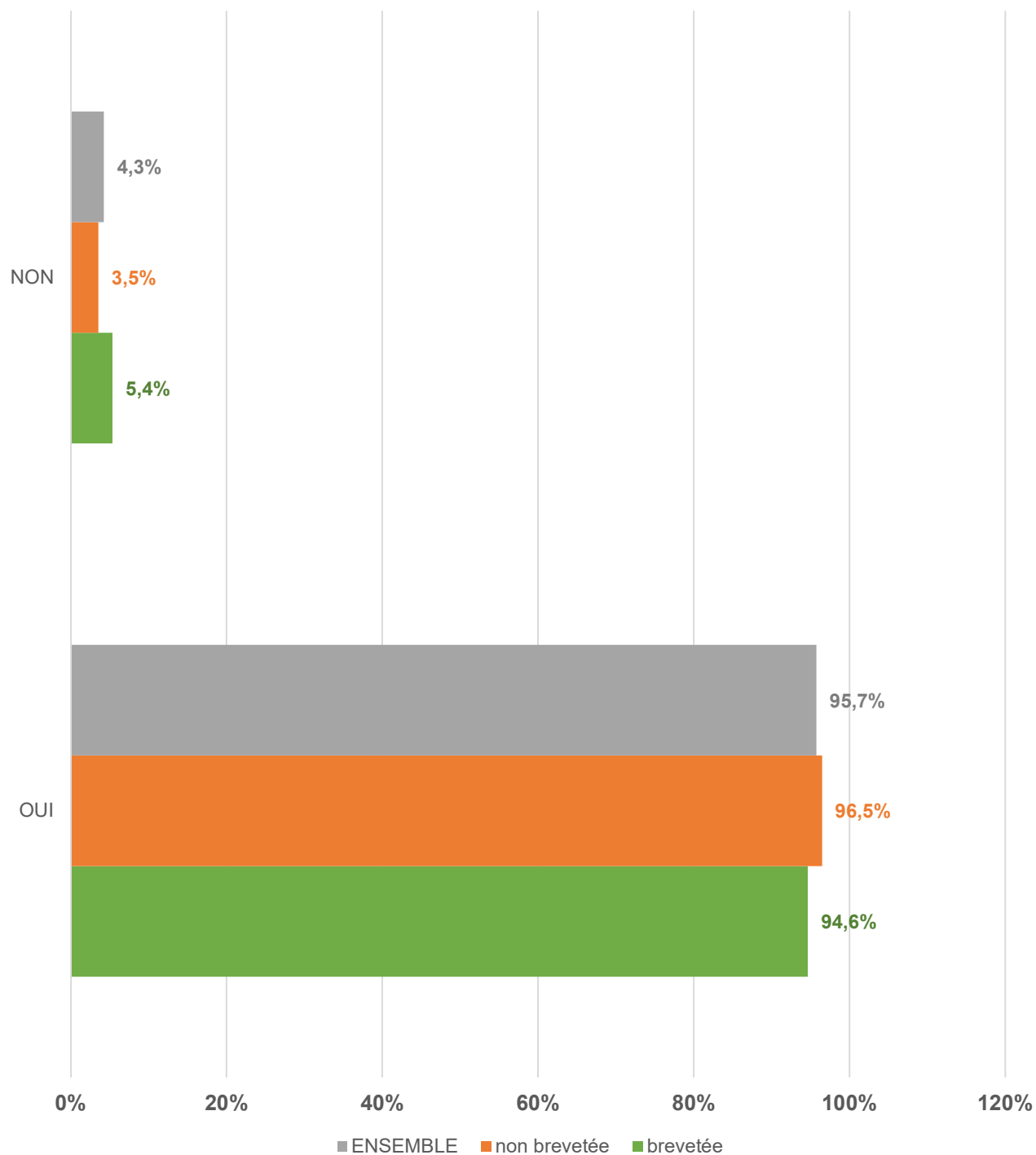
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

.
.

.

.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous être bien intégrée au sein de votre Armée/Direction/Service ?

.
. .
. .
. .

Sans objet

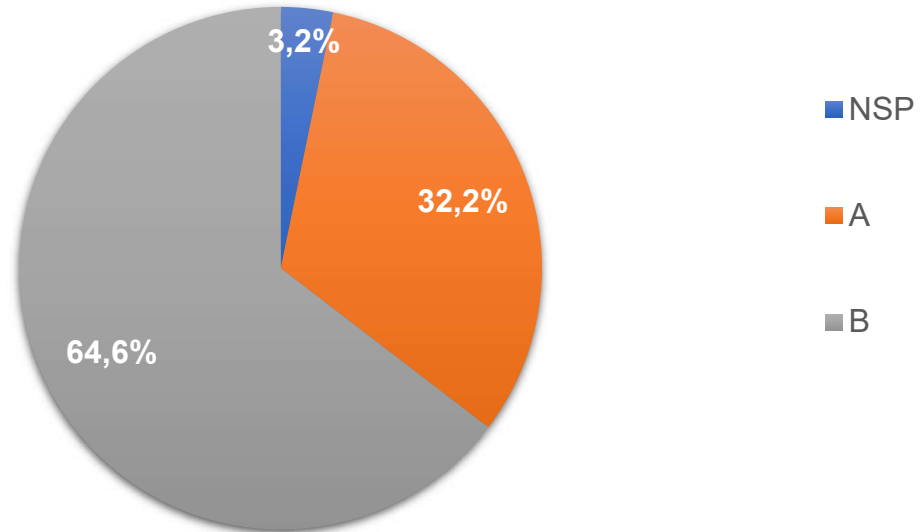
Question non posée au panel masculin

D2 Intégration dans les Armées - la femme un soldat comme les autres

Question :

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

- A. C'est une négation de mon statut de femme
- B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie



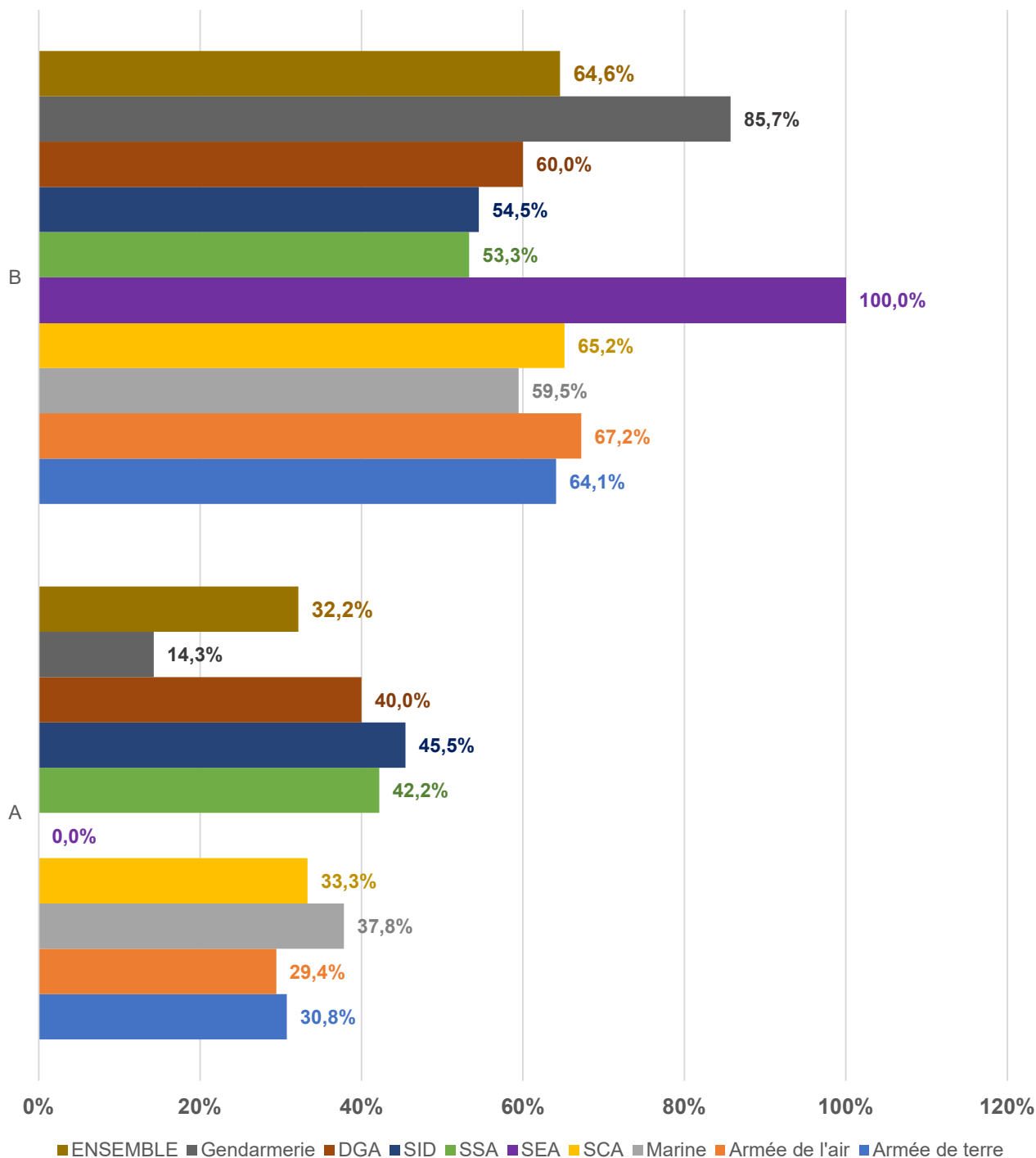
64,6% des femmes pensent que la phrase " il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs".

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

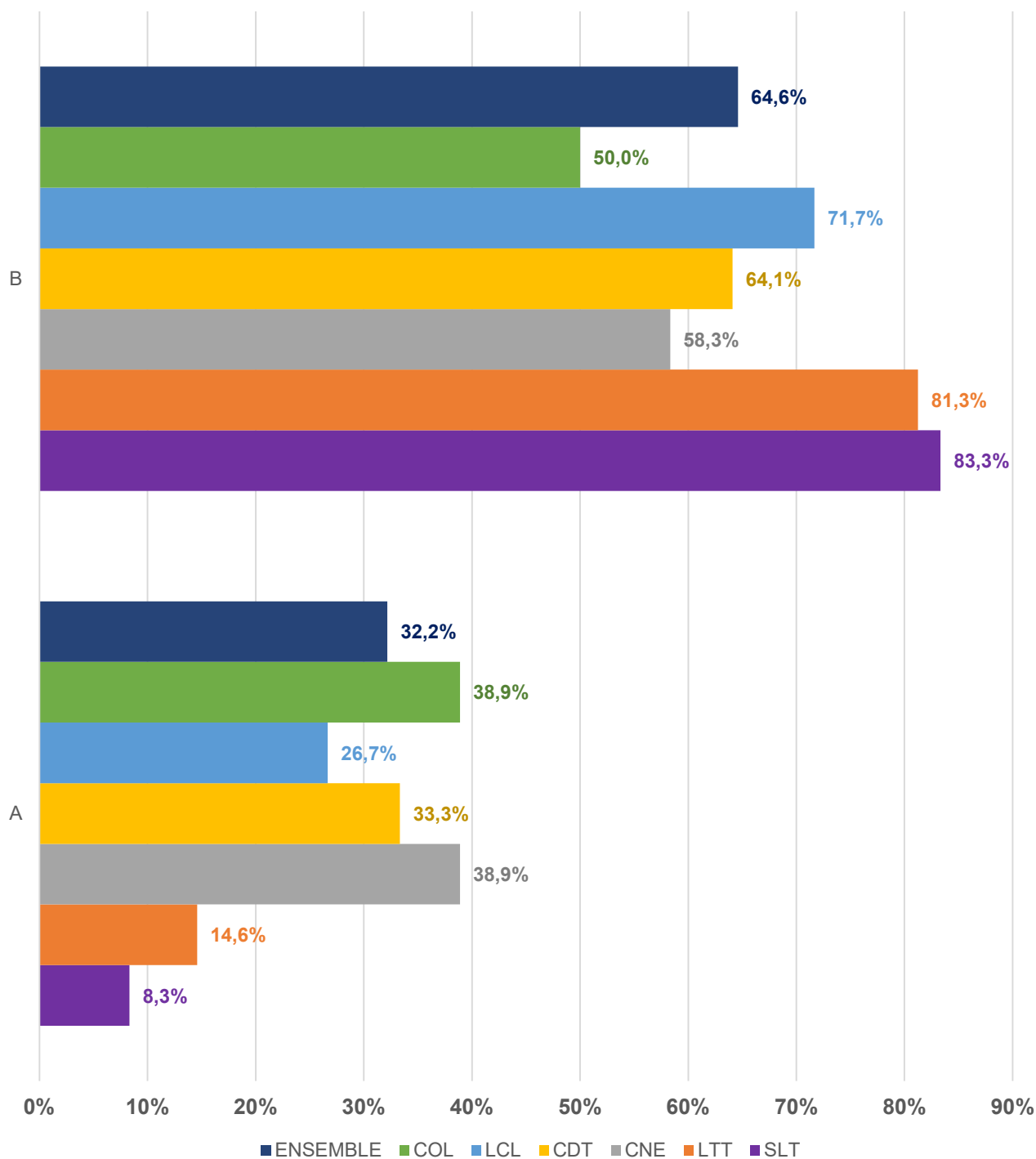


② Répartition en fonction du grade

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

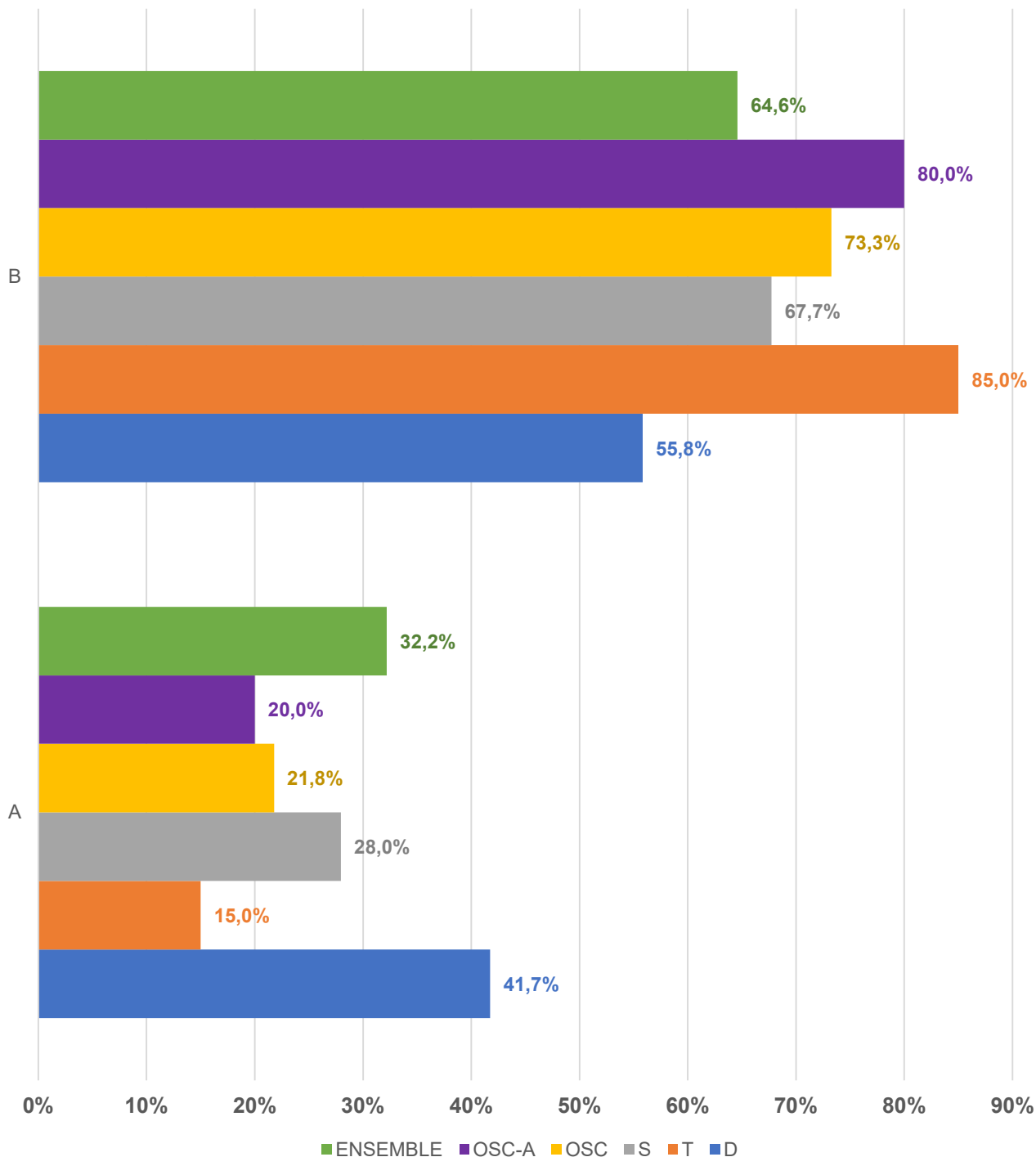


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

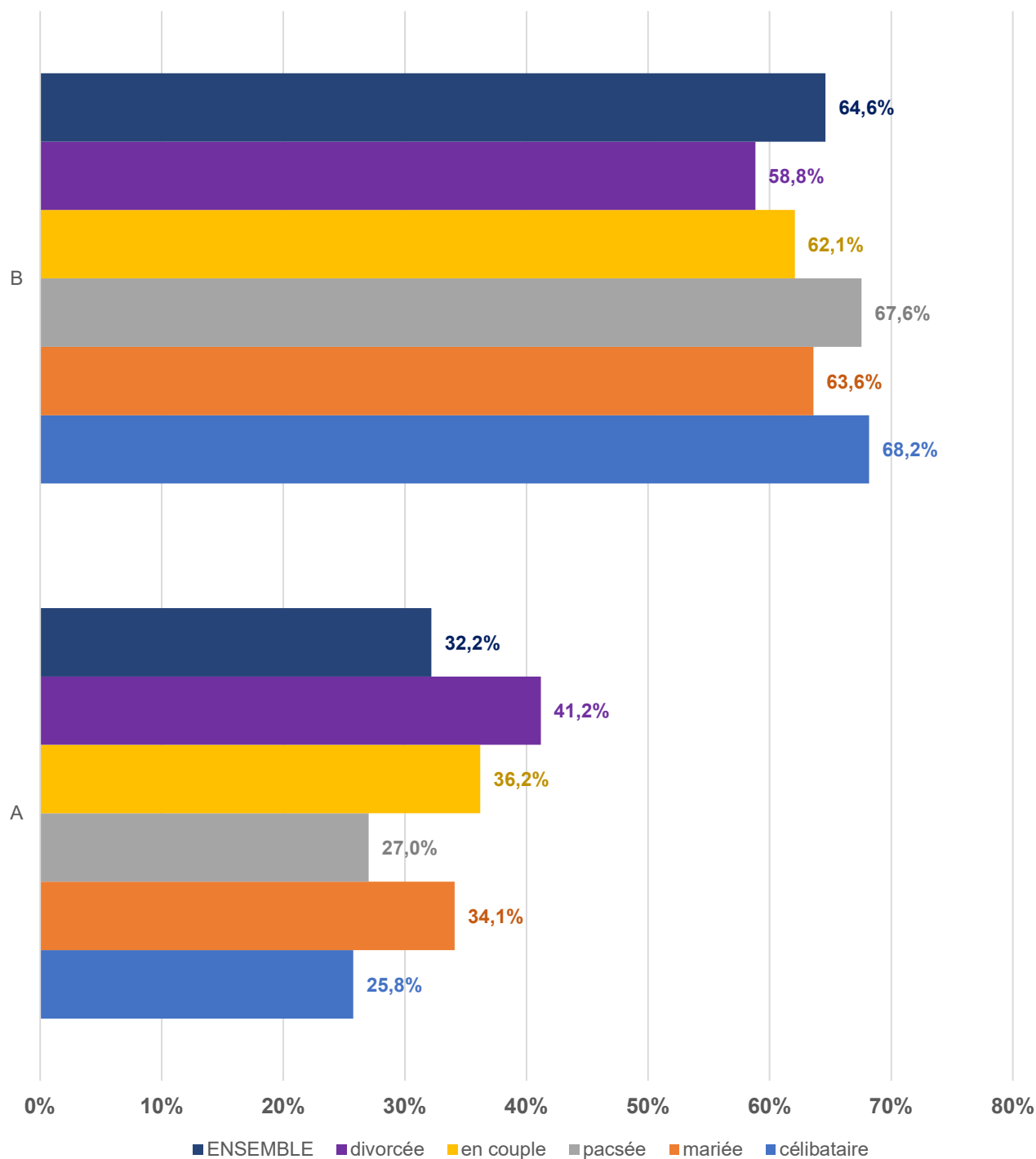


④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

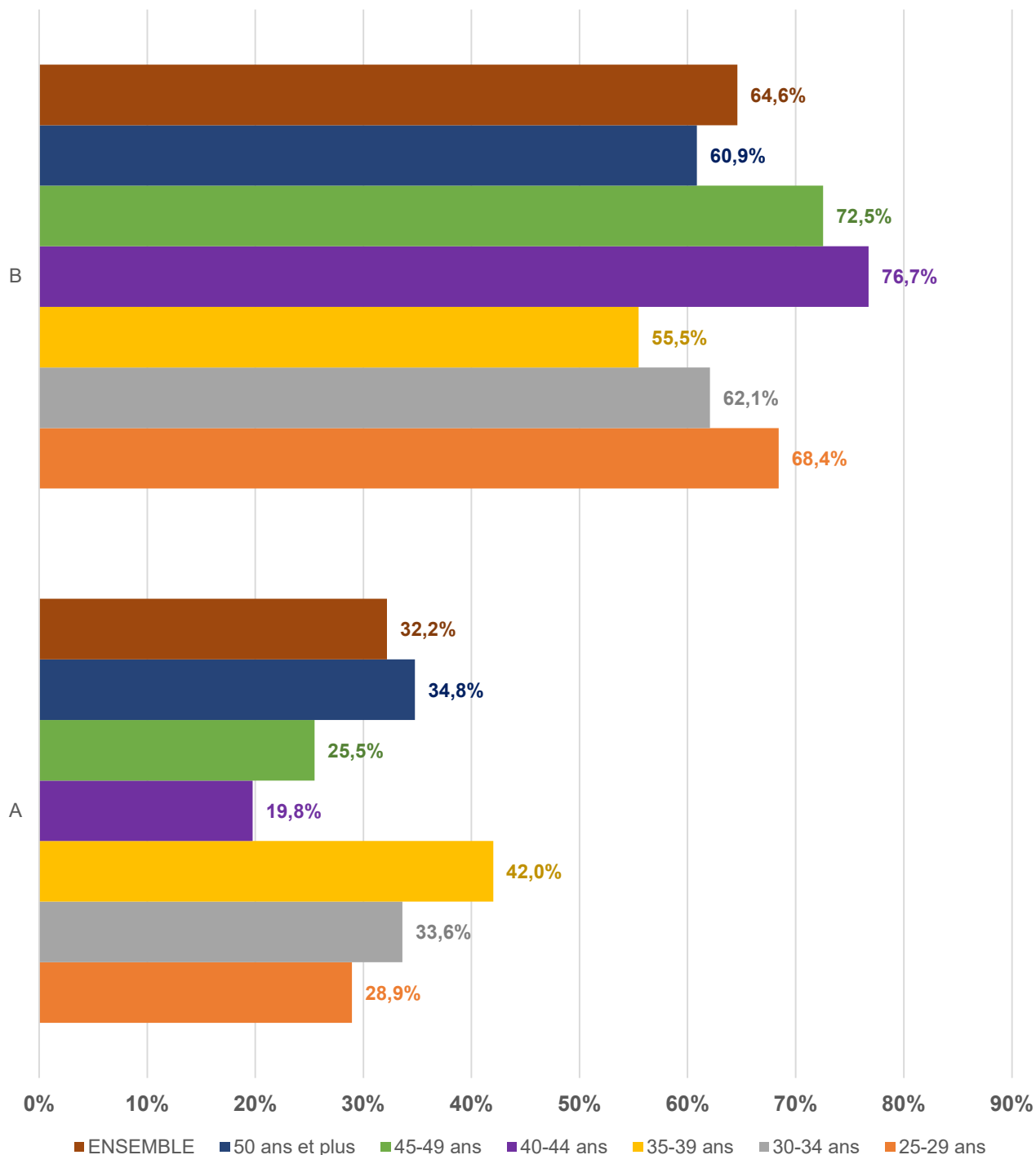


6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

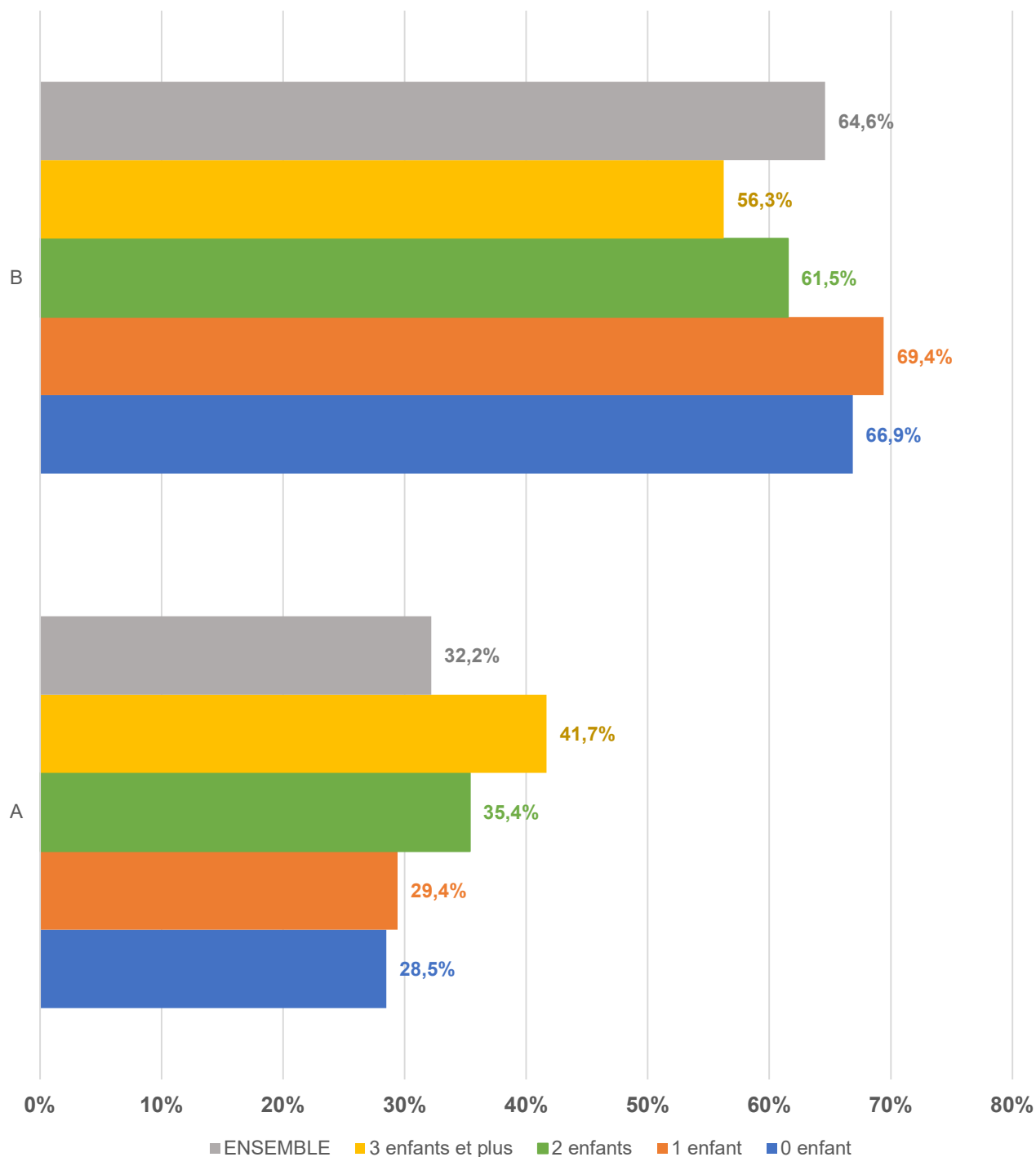


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

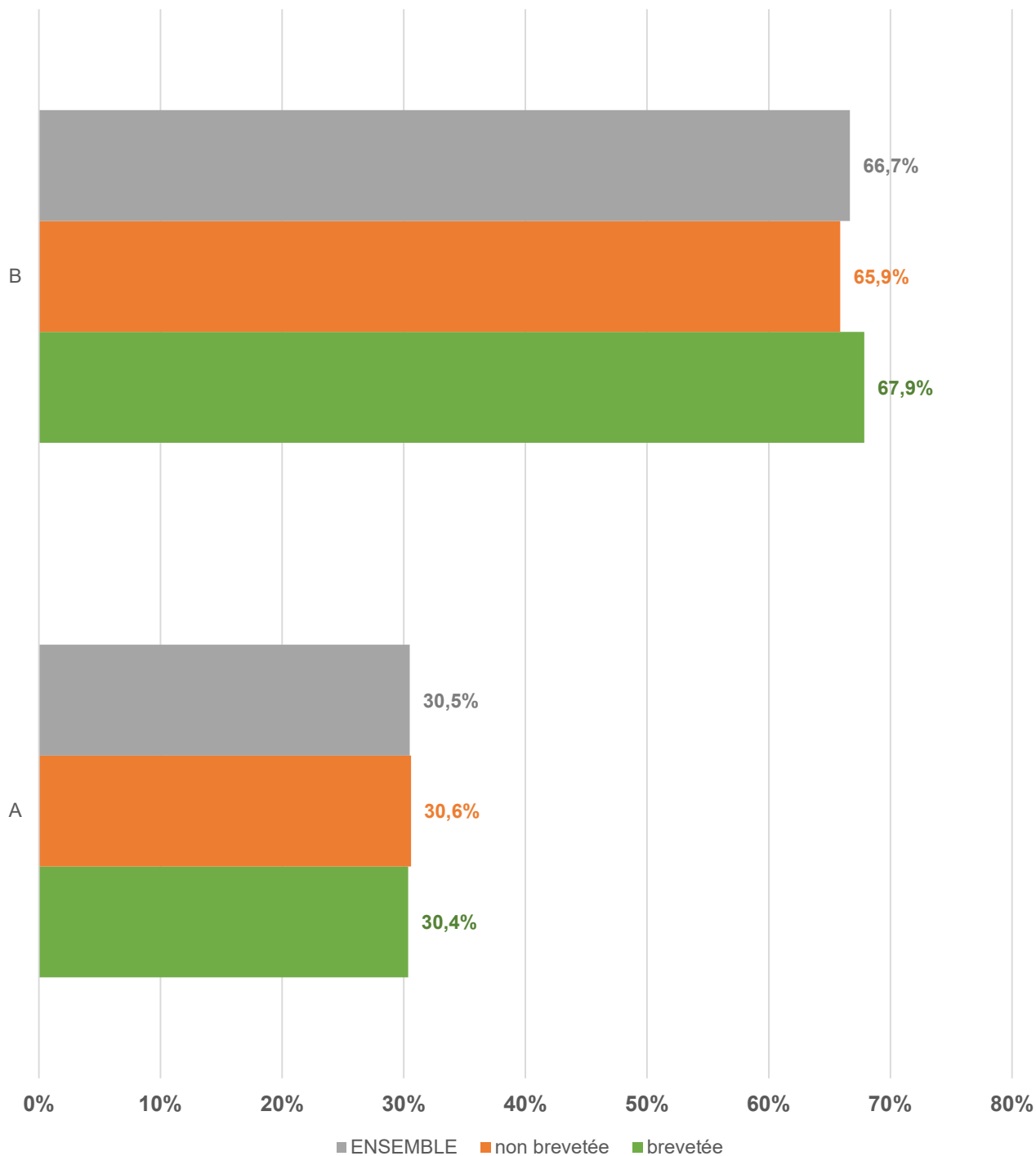


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Comment analysez-vous et interprétez-vous cette phrase : il n'y a pas de femmes dans les armées, seulement des "soldats/marins/aviateurs"

A. C'est une négation de mon statut de femme

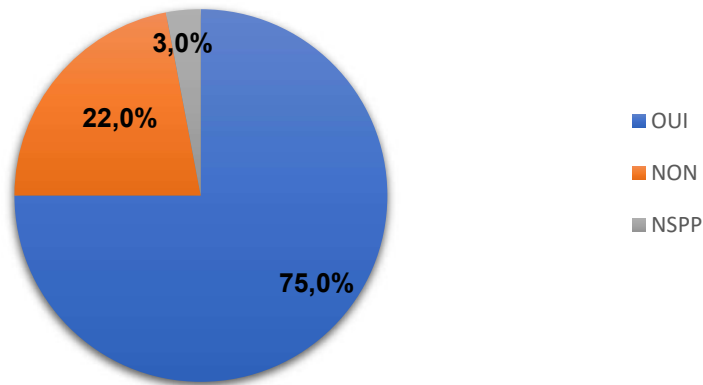
B. Cela traduit un esprit de corps et une intégration réussie

Sans objet

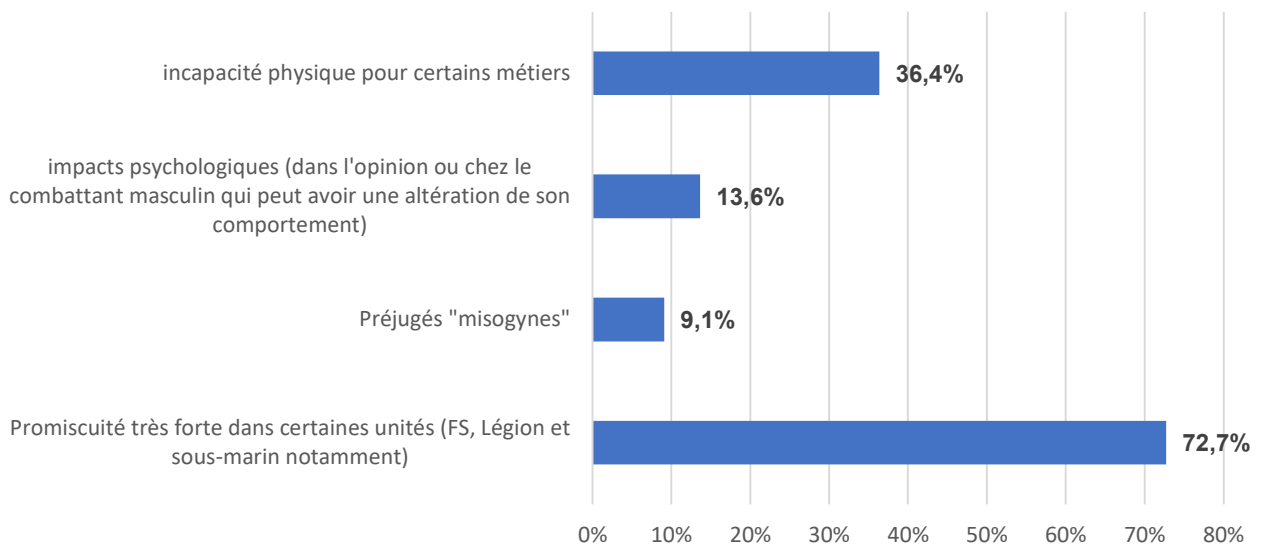
Question non posée au panel masculin

D3 Les femmes peuvent-elles servir dans toutes les spécialités des armées? Qu'en pense les officiers masculins brevetés ?

Pensez-vous qu'une femme puisse servir dans toutes les spécialités des armées ?
2 choix possibles de réponse : OUI ou NON



Si vous avez répondu NON, pourquoi ? (La réponse était libre).
Ces réponses libres peuvent être regroupées en 4 grandes catégories, présentées ci-dessous.
NOTA : la somme des pourcentages dépasse 100% car les réponses données par certaines personnes couvraient plusieurs catégories.



D4 Etre une femme a-t-il déjà été un problème dans votre carrière ?

Question :

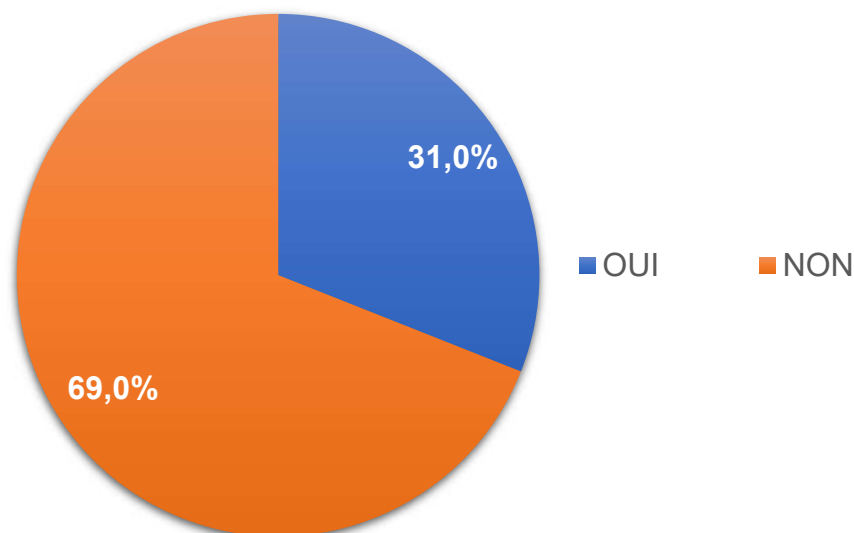
Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

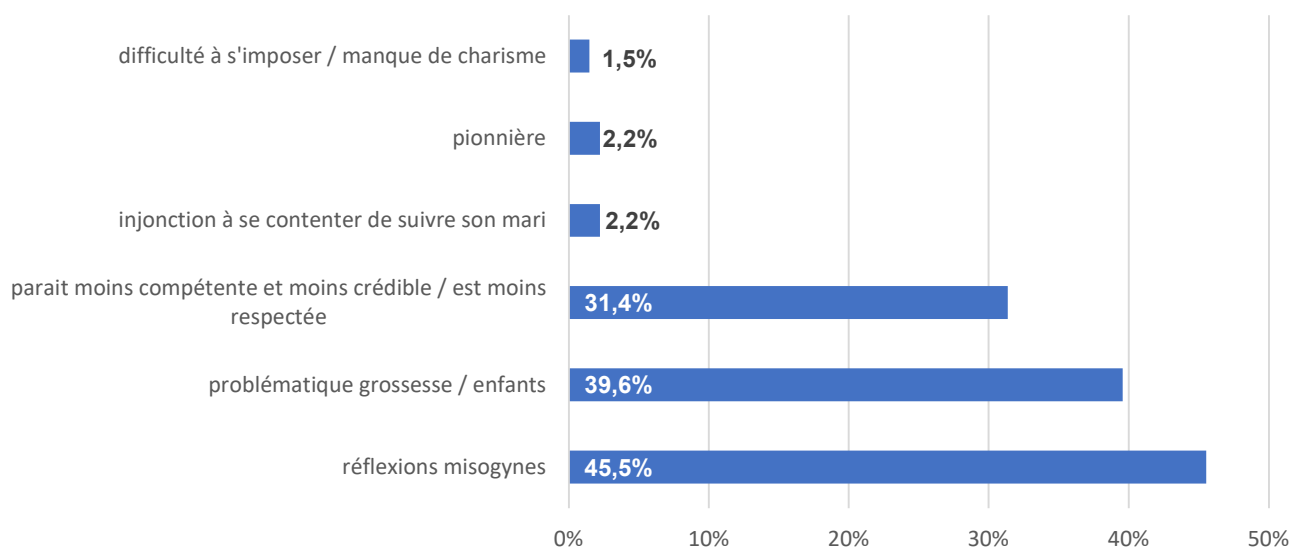
.

.



Pour 3 femmes-officiers sur 10, être une femme a déjà été un problème dans sa carrière professionnelle. Il y a des différences entre les armées : 27,3% des femmes de l'Armée de terre ont répondu OUI, contre 33,1% dans l'Armée de l'Air, 36,8% dans la Marine et 40% au Service de santé des armées.

Il était possible de préciser, de manière libre, pourquoi être une femme avait été un problème. 98% des sondées ayant répondu OUI ont expliqué pourquoi. Les réponses formulées peuvent être regroupées en 6 grandes catégories. Certaines réponses font apparaître des faits différents rentrant dans plusieurs catégories, c'est la raison pour laquelle la somme des pourcentages des six catégories dépasse 100 (cf. ci-dessous).



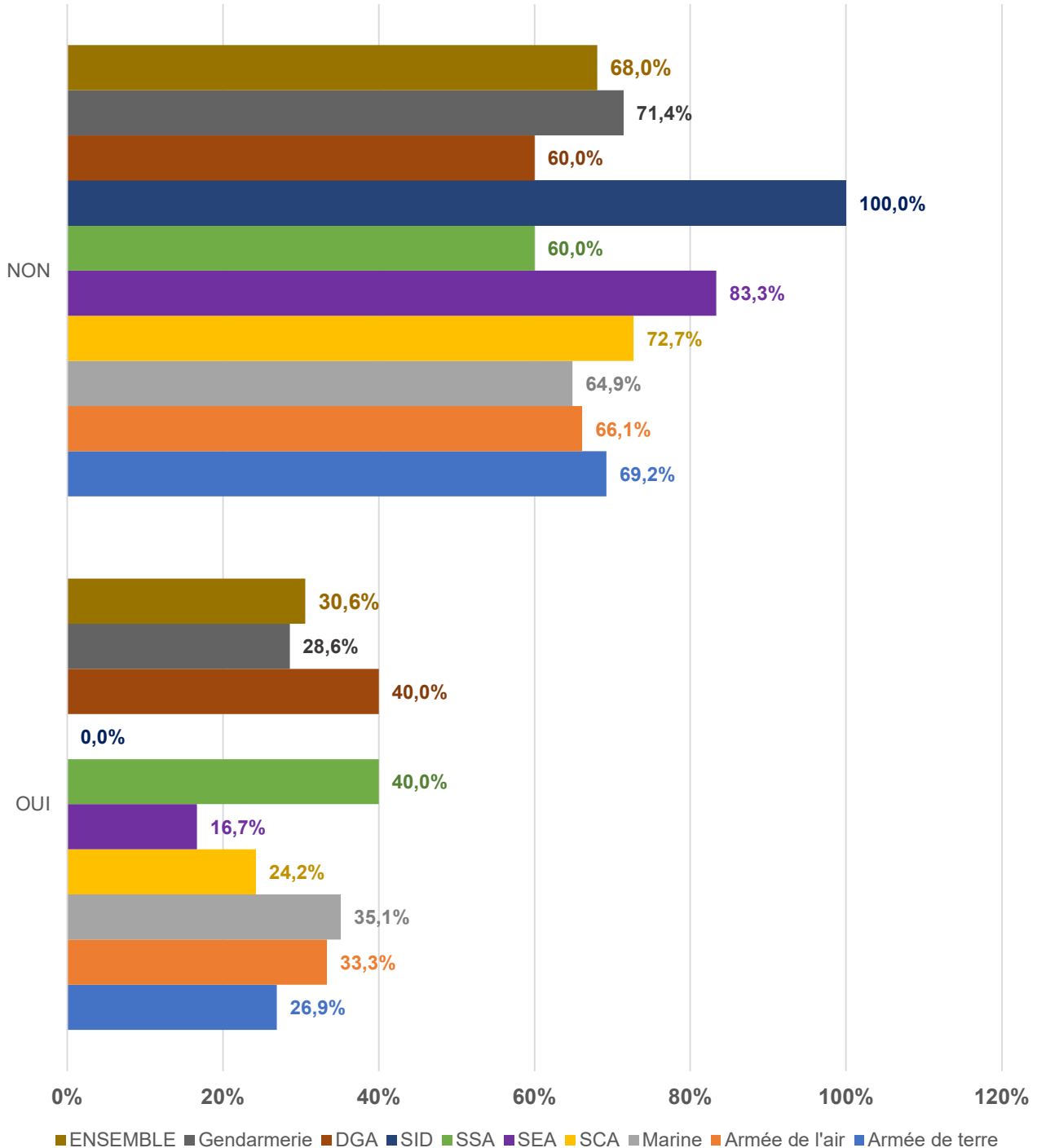
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



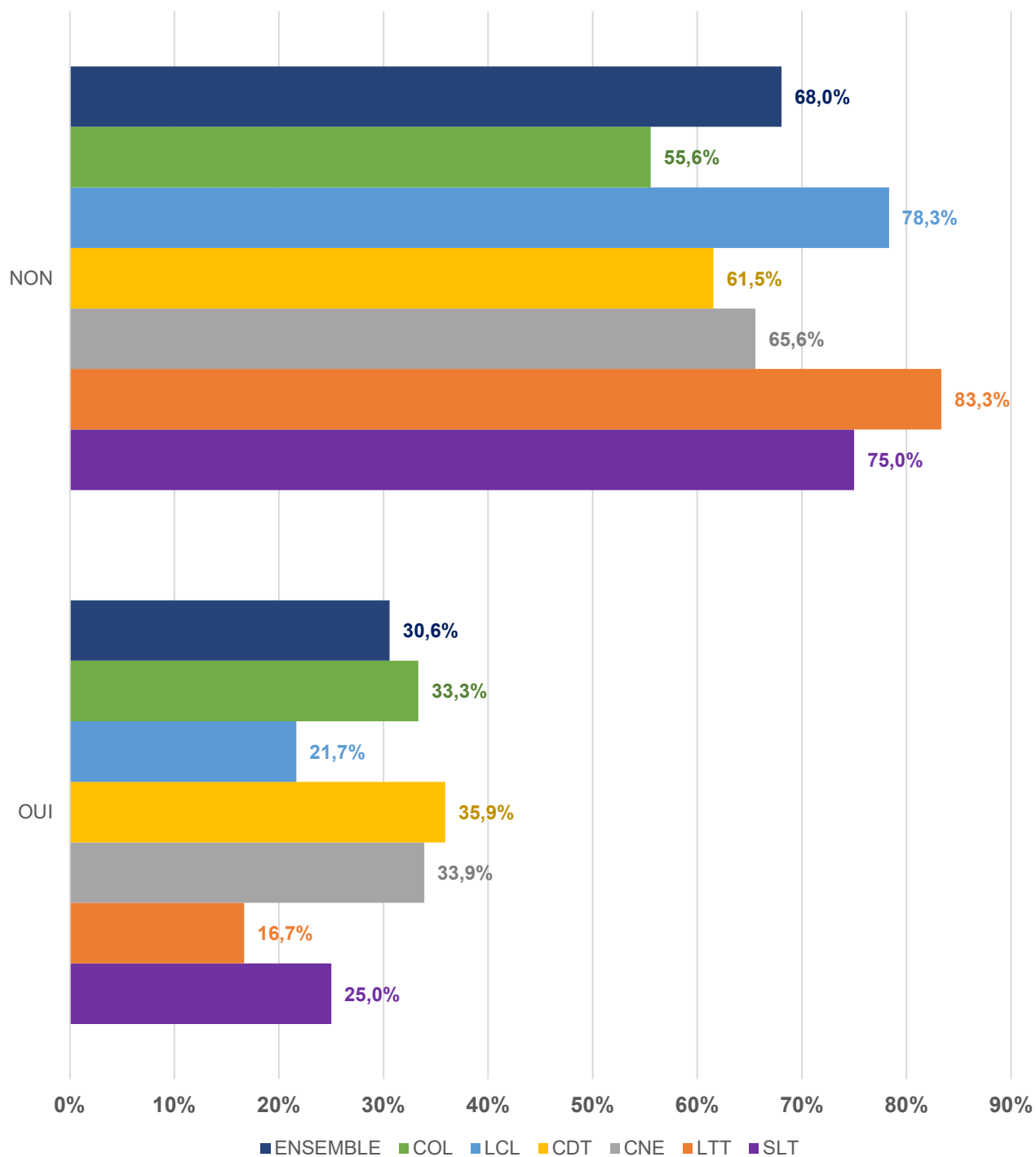
② Répartition en fonction du grade

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



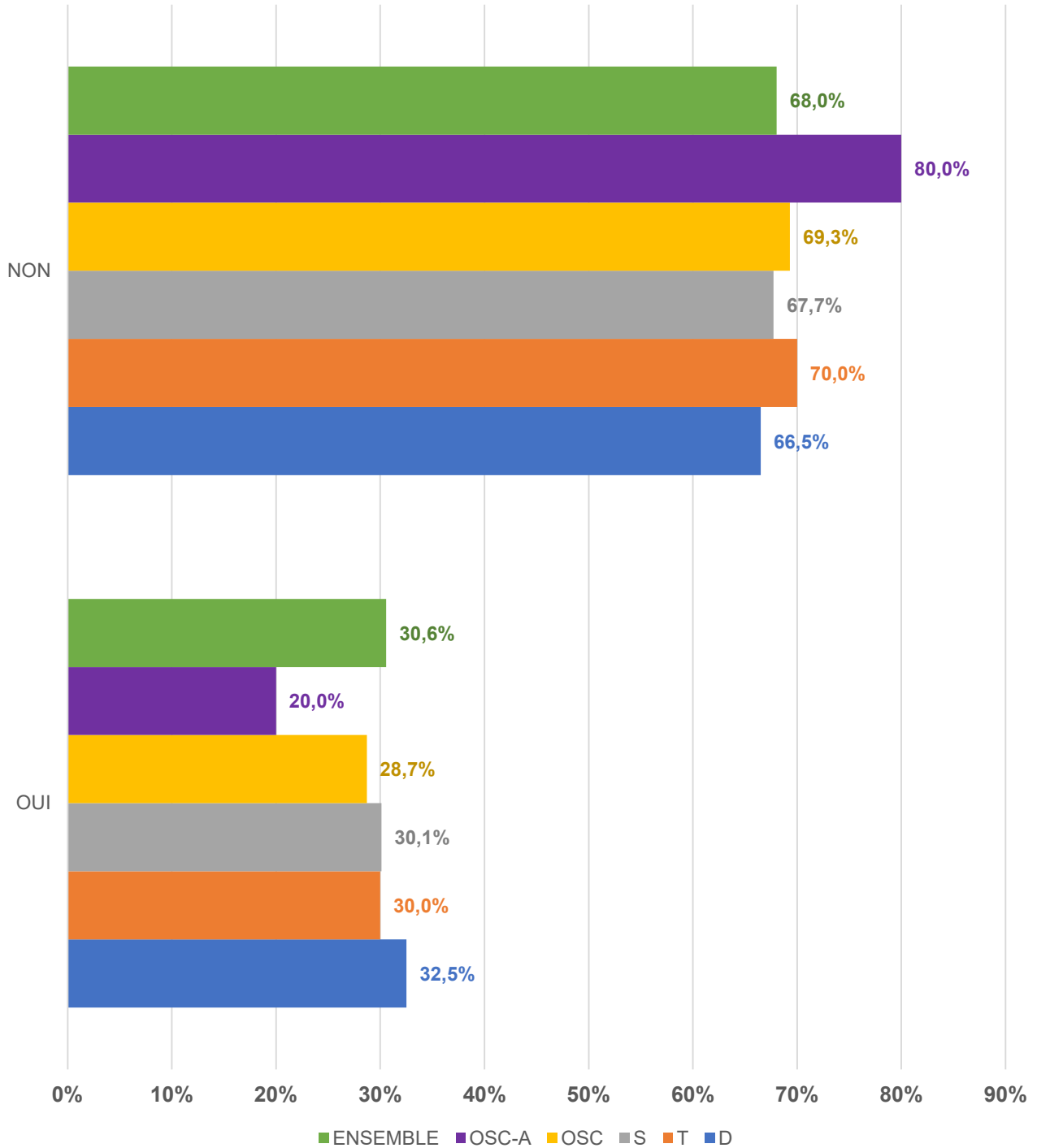
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

.



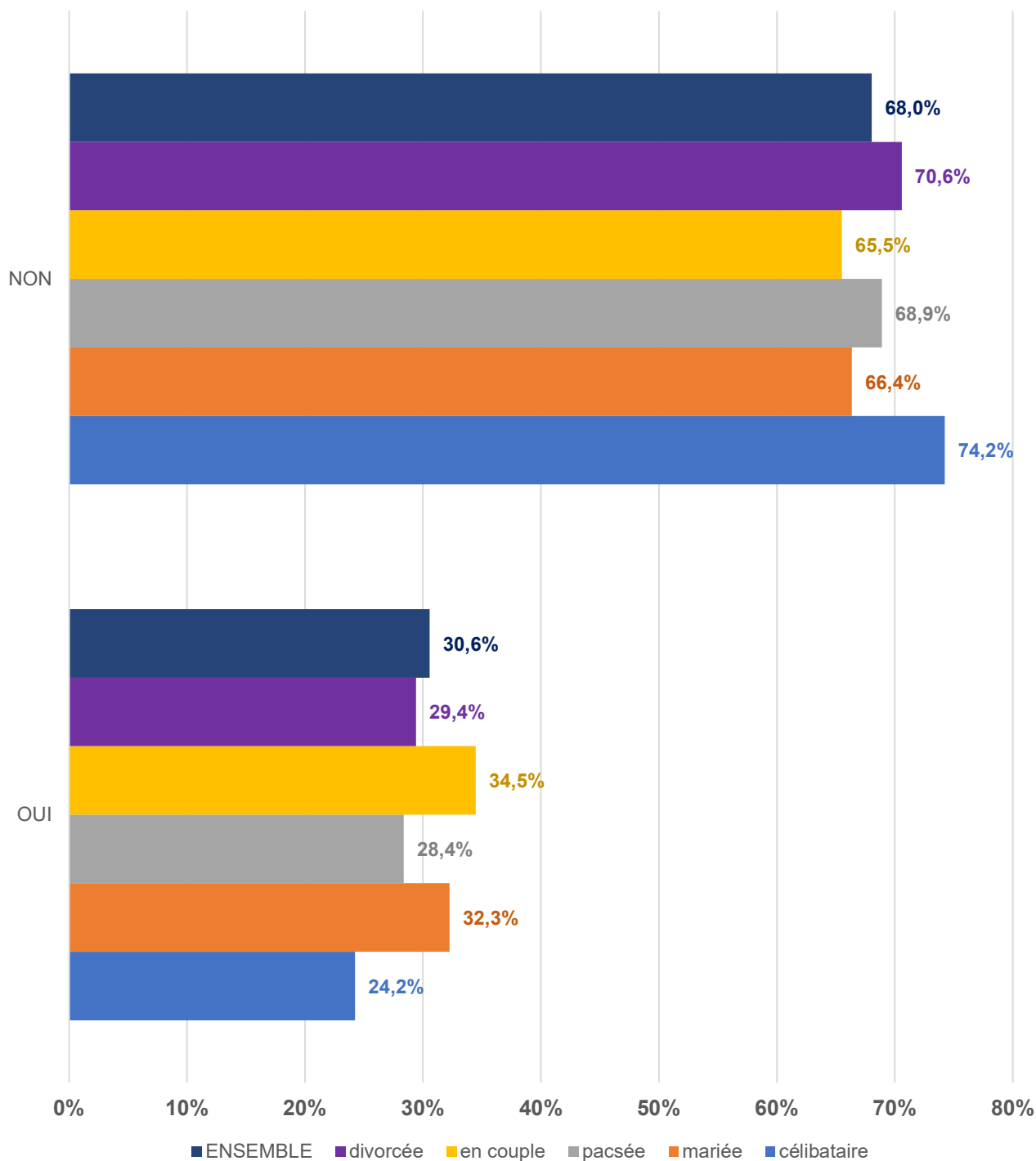
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

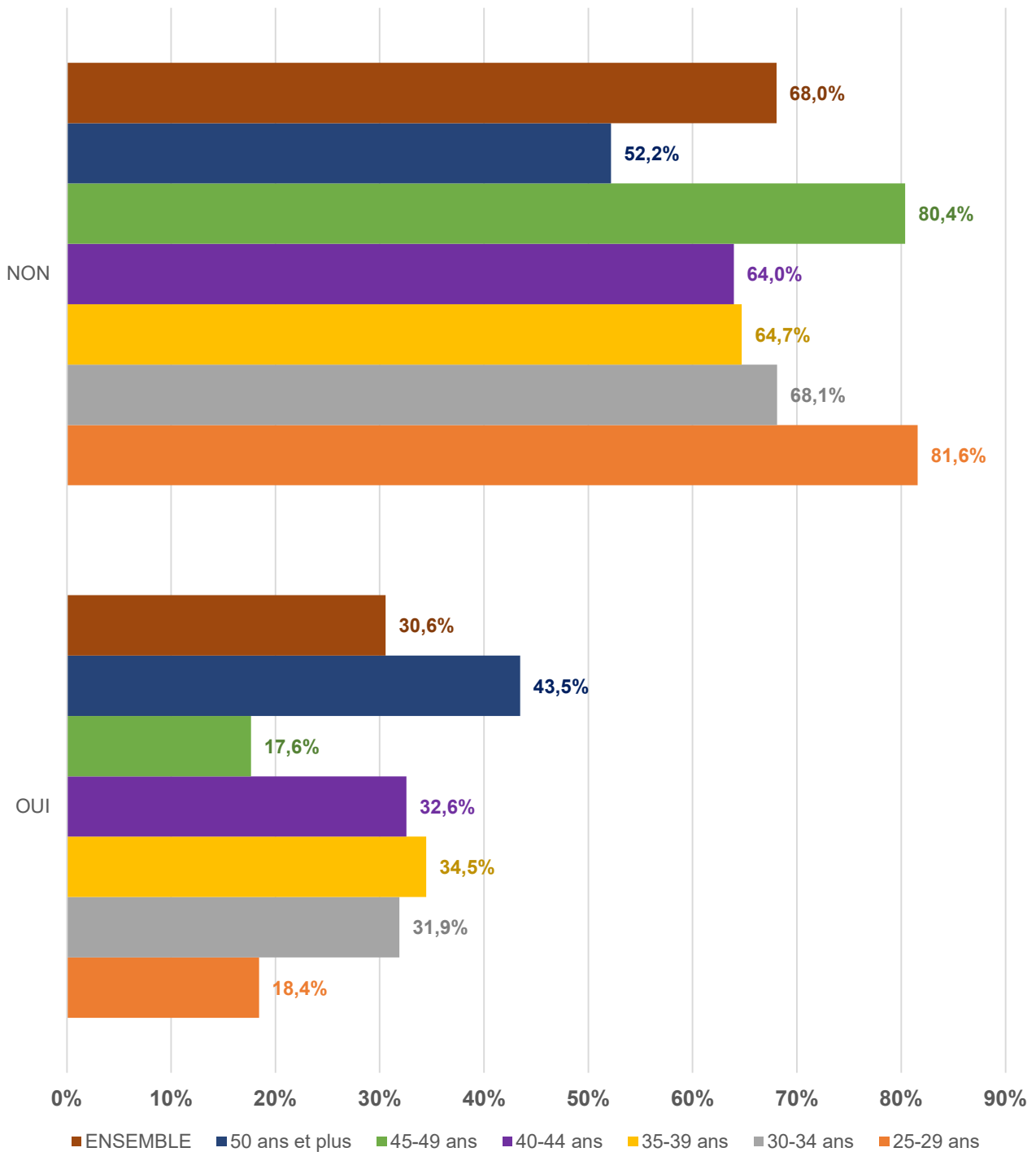
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

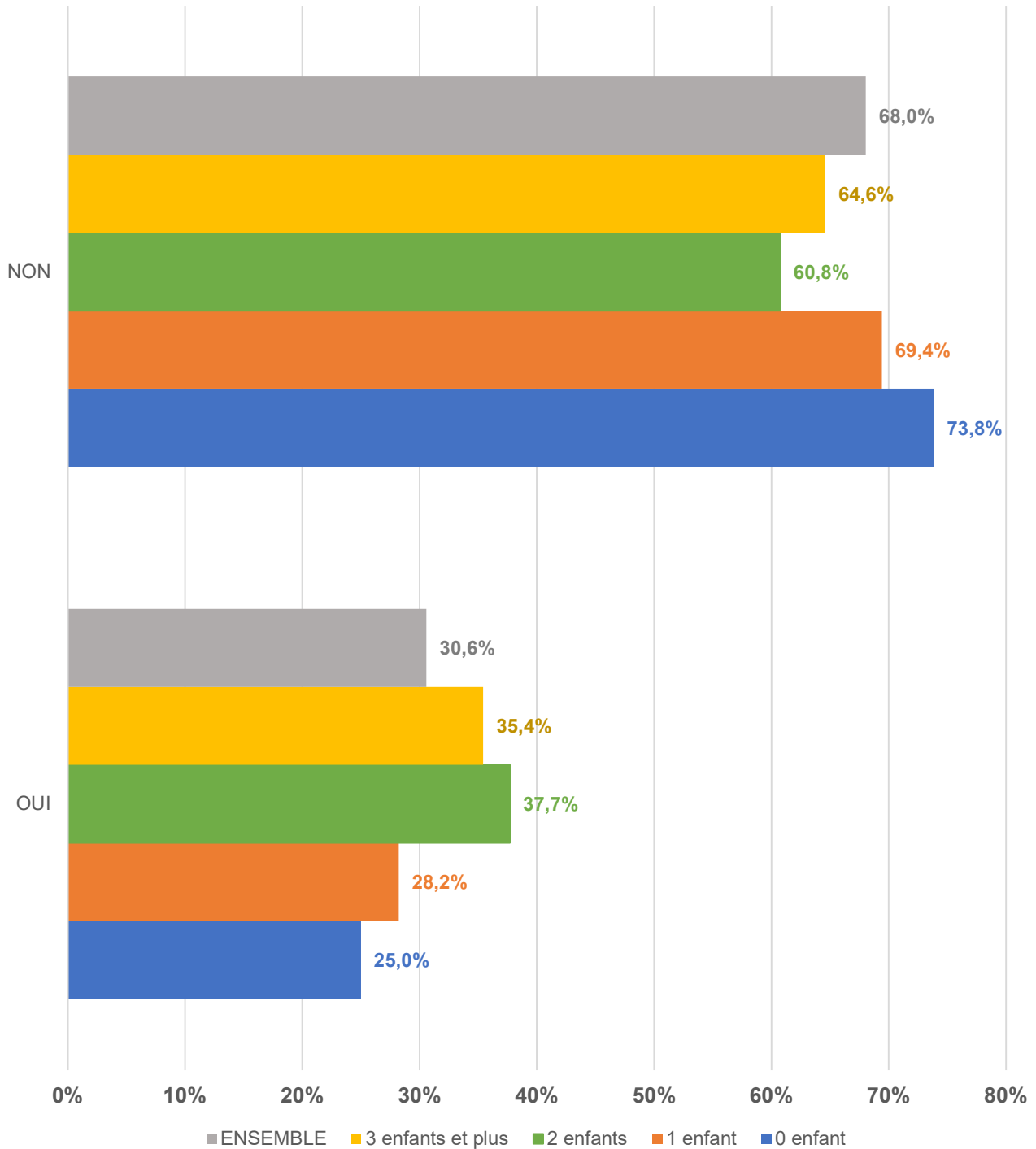


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

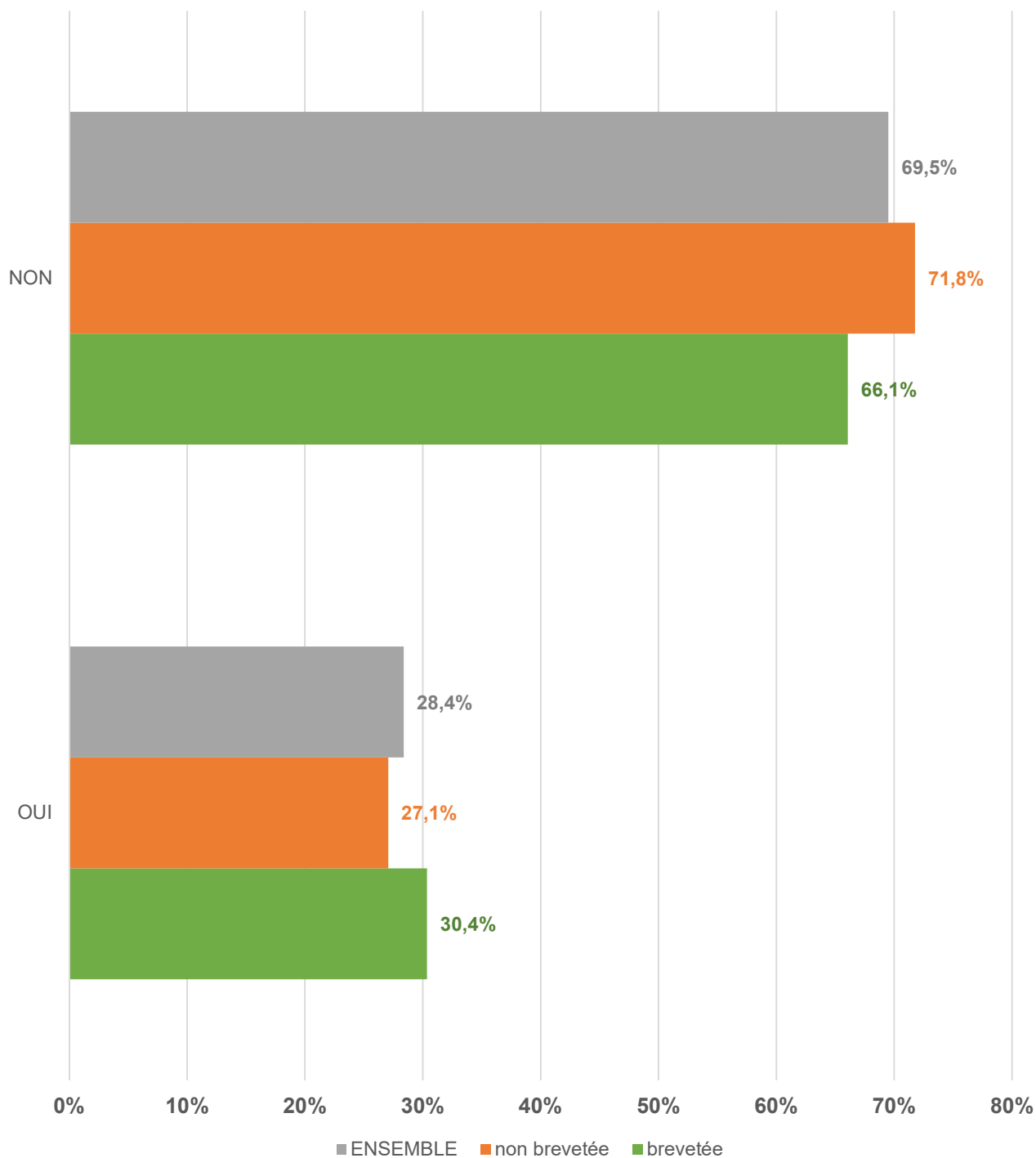


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Etre une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

Sans objet

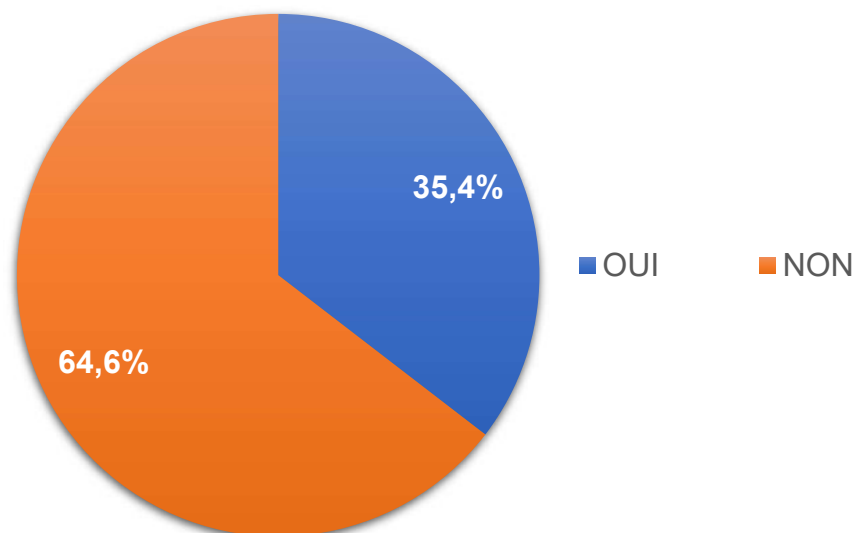
Question non posée au panel masculin

D5 Etre une femme - cela pourrait-il être un problème dans le futur?

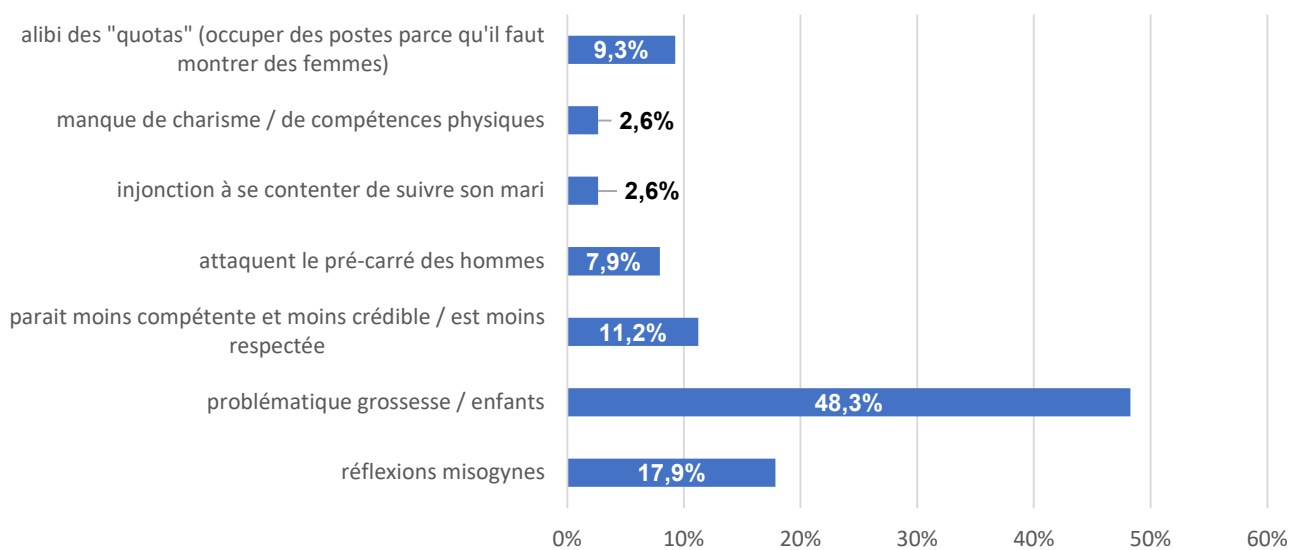
Question :

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?
2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



Il était possible de préciser, de manière libre, pourquoi être une femme pourrait être un problème dans le futur. 100% des sondées ayant répondu OUI ont expliqué pourquoi. Les réponses formulées peuvent être regroupées en 6 grandes catégories.



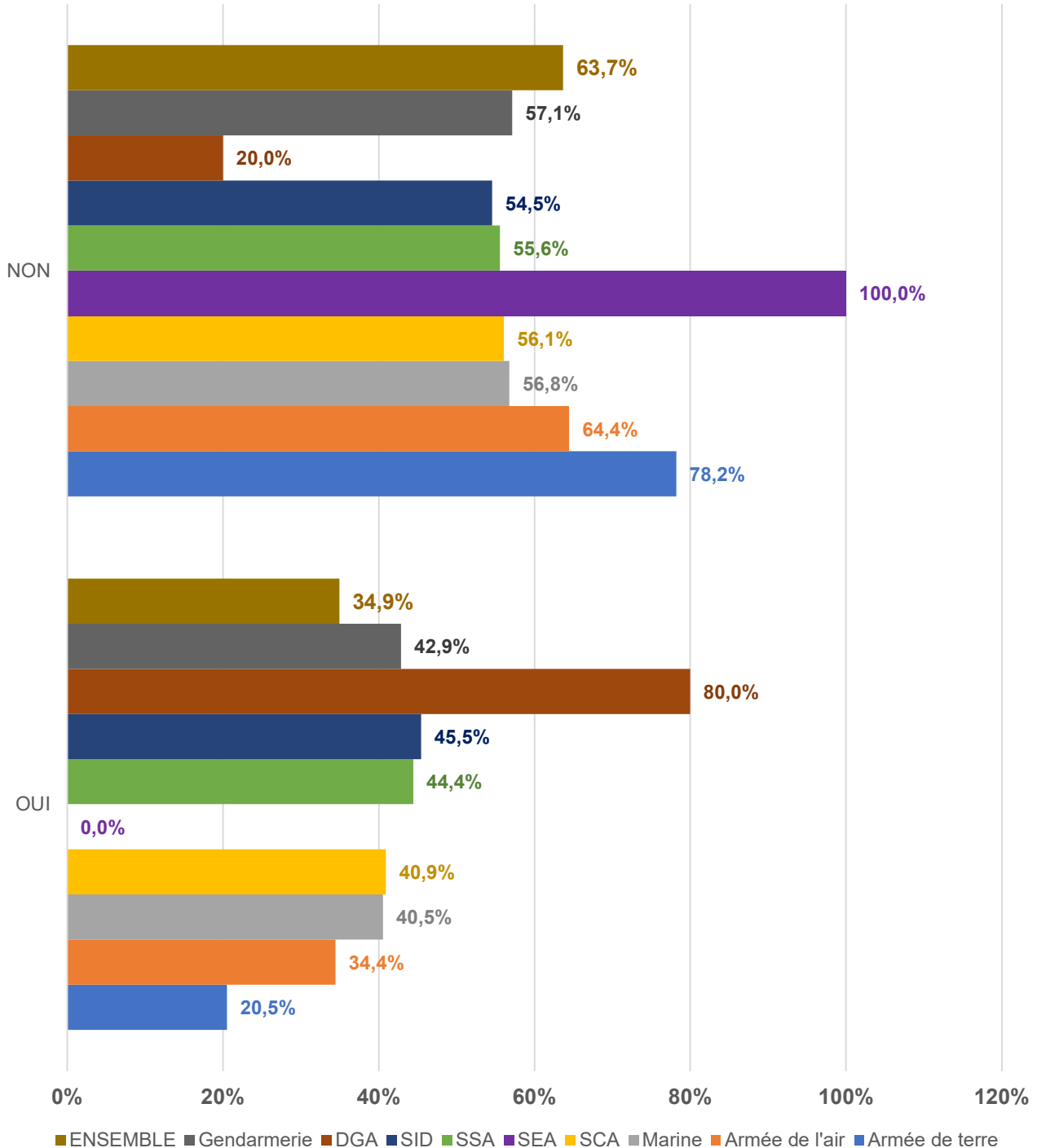
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

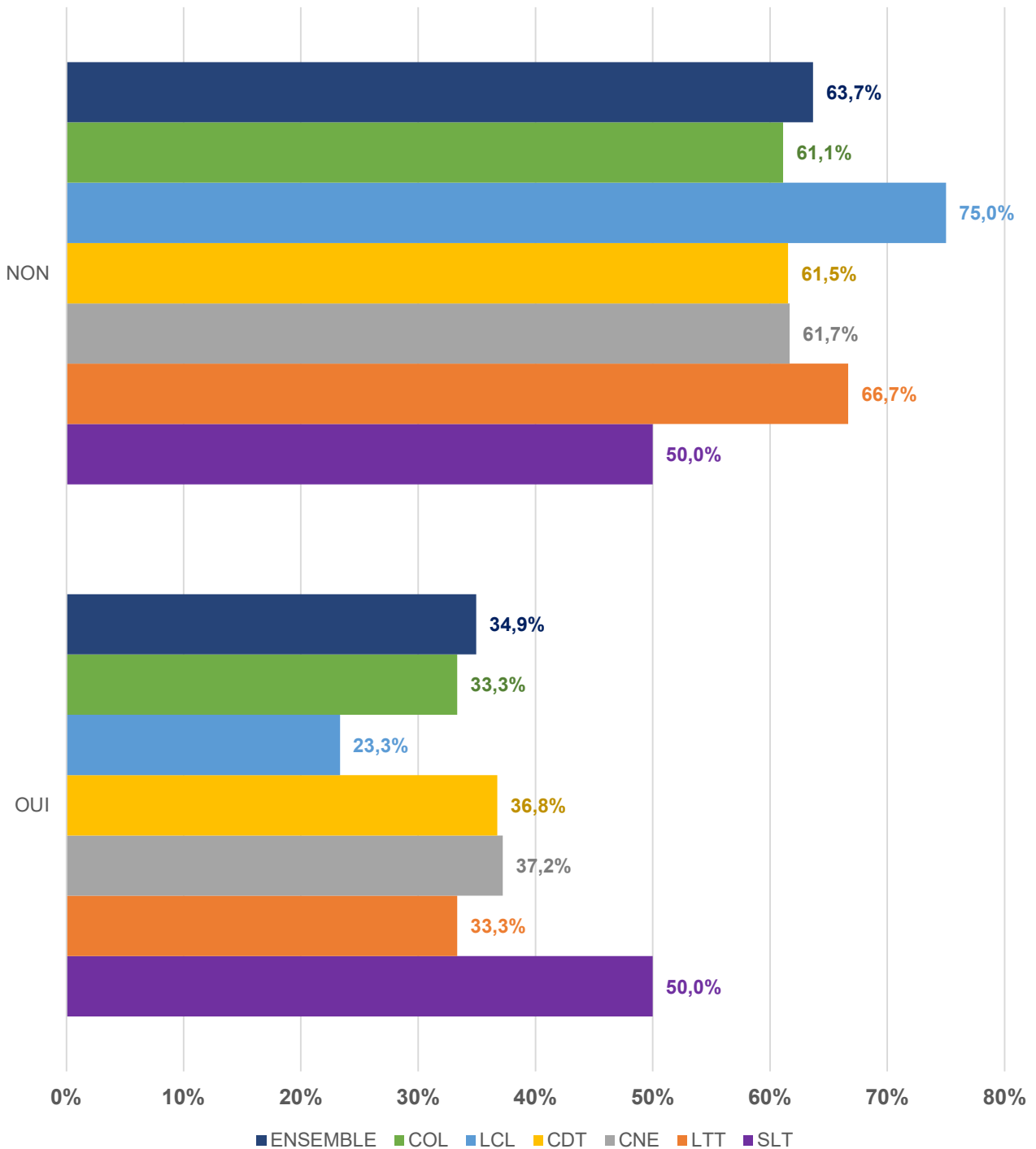
.



② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?
2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

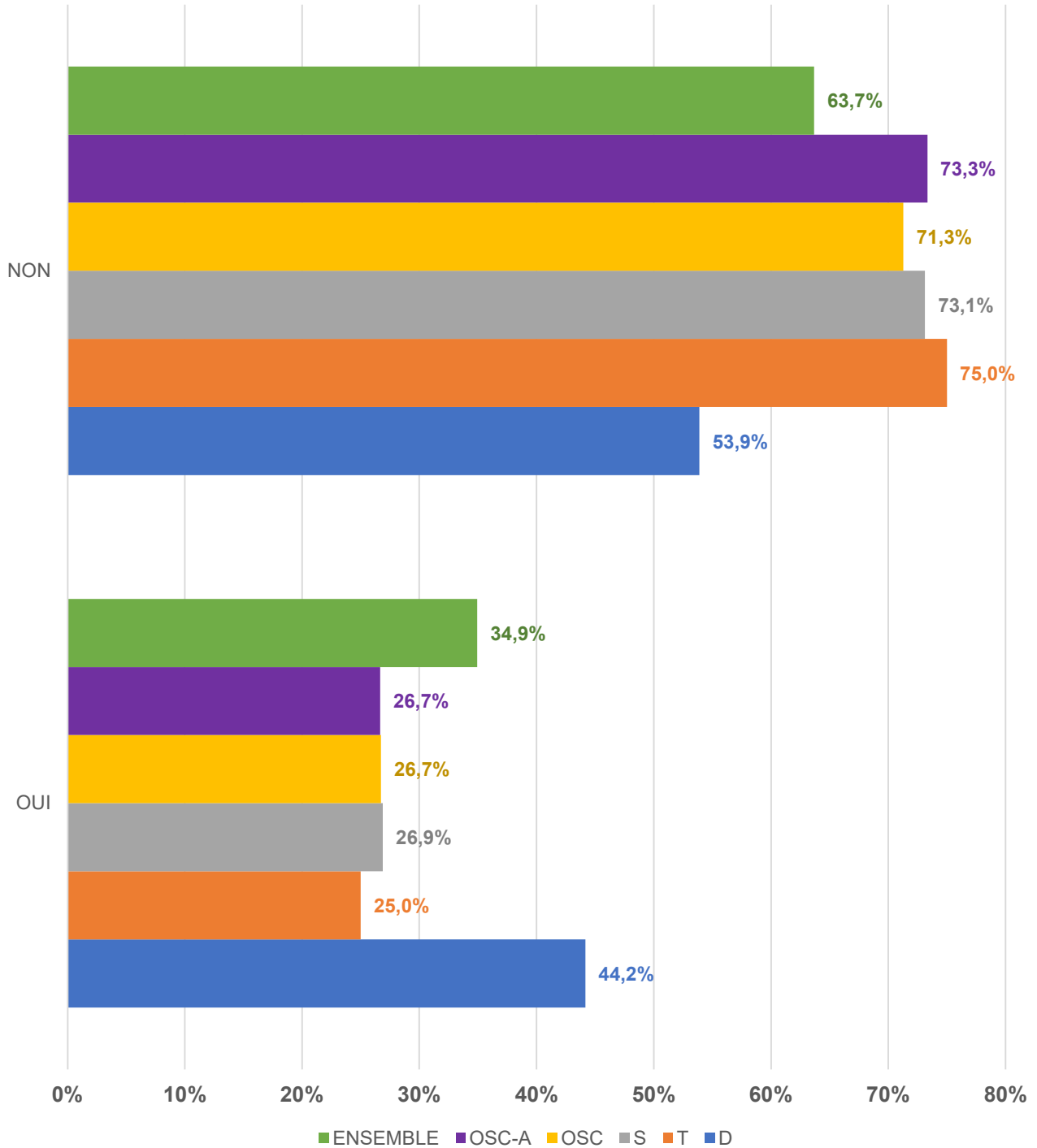


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?

2 réponses possibles : OUI et NON

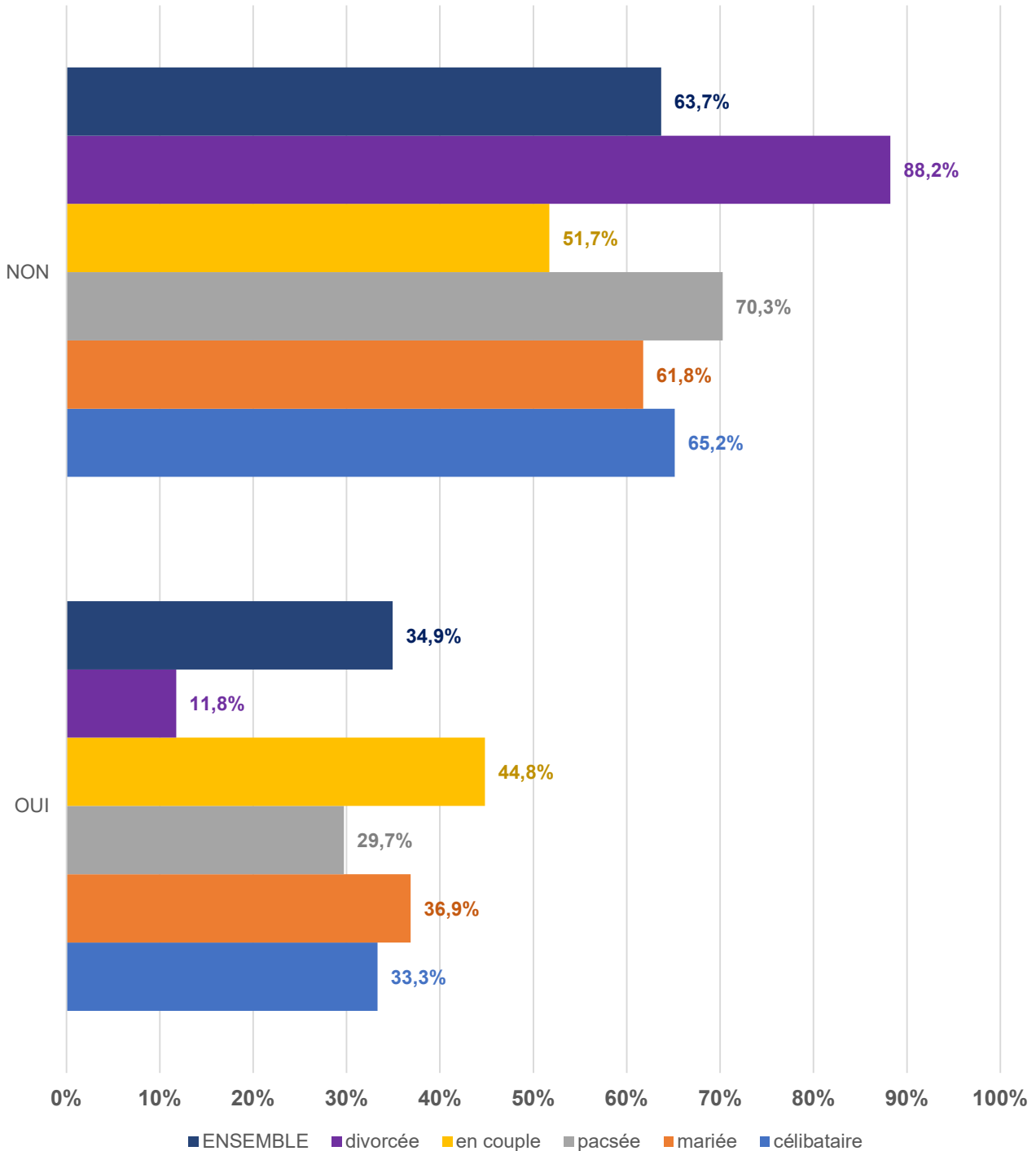
.
. .
.



④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?
 2 réponses possibles : OUI et NON

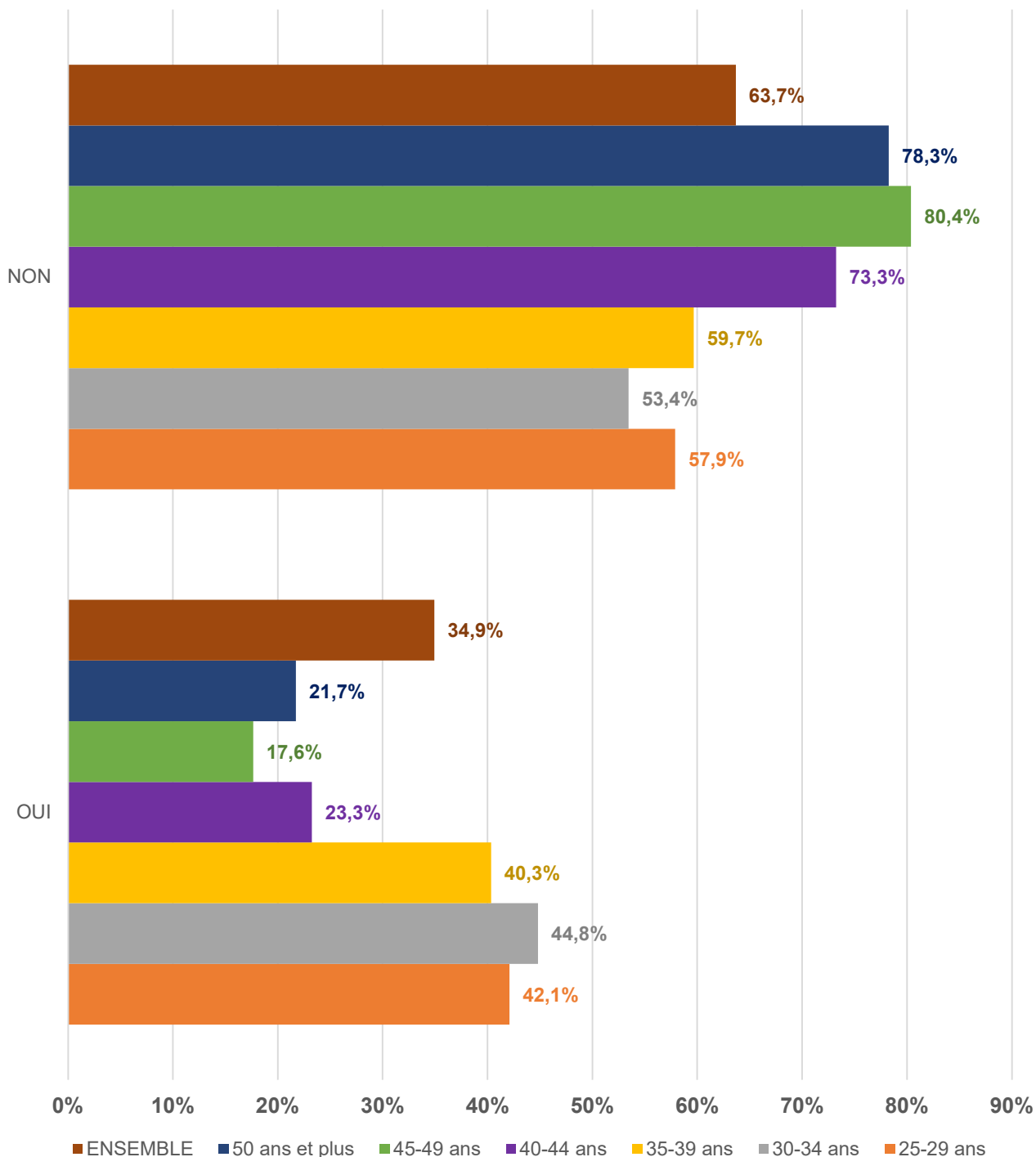
.
 .
 .



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?

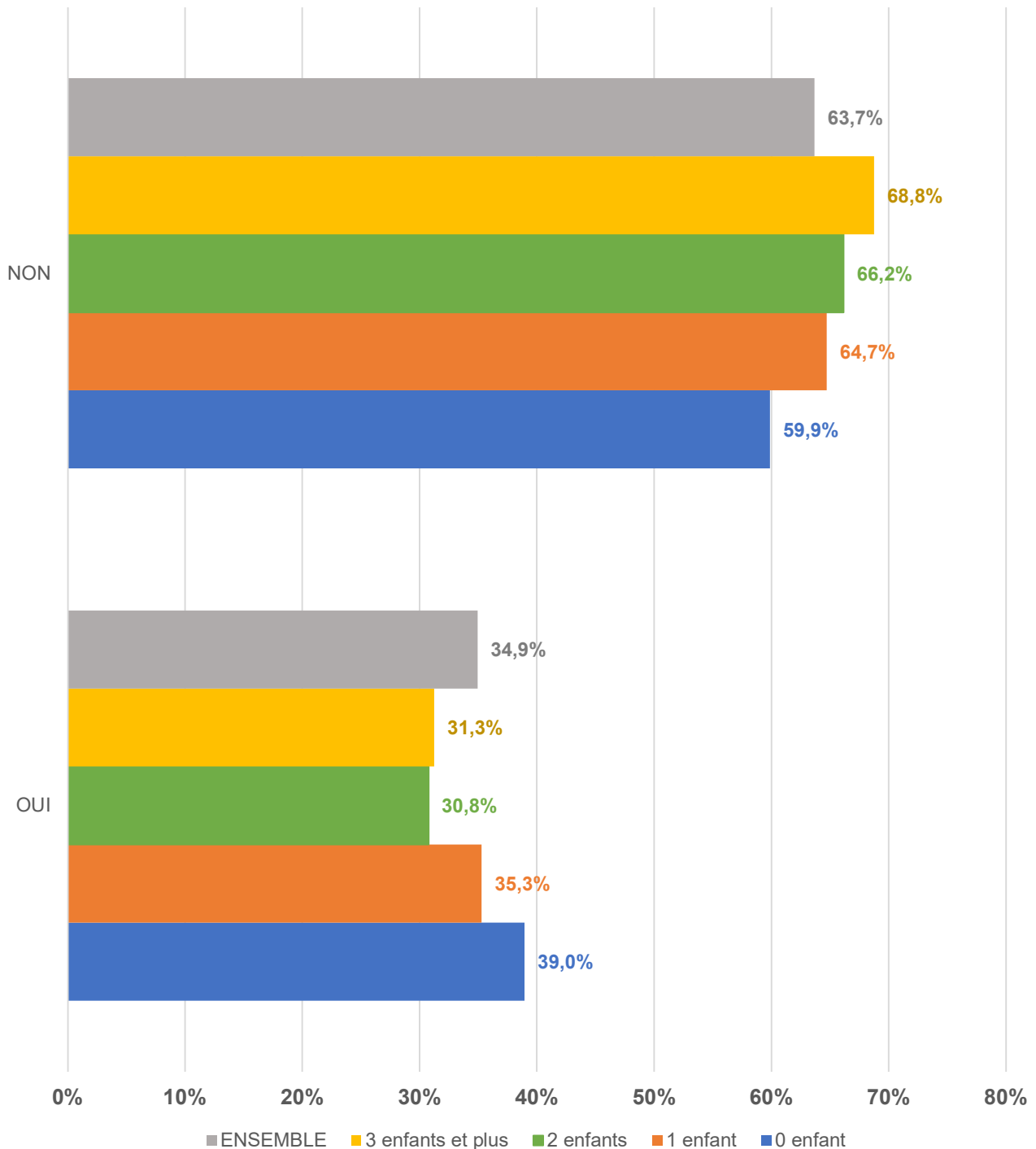
2 réponses possibles : OUI et NON



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?
2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

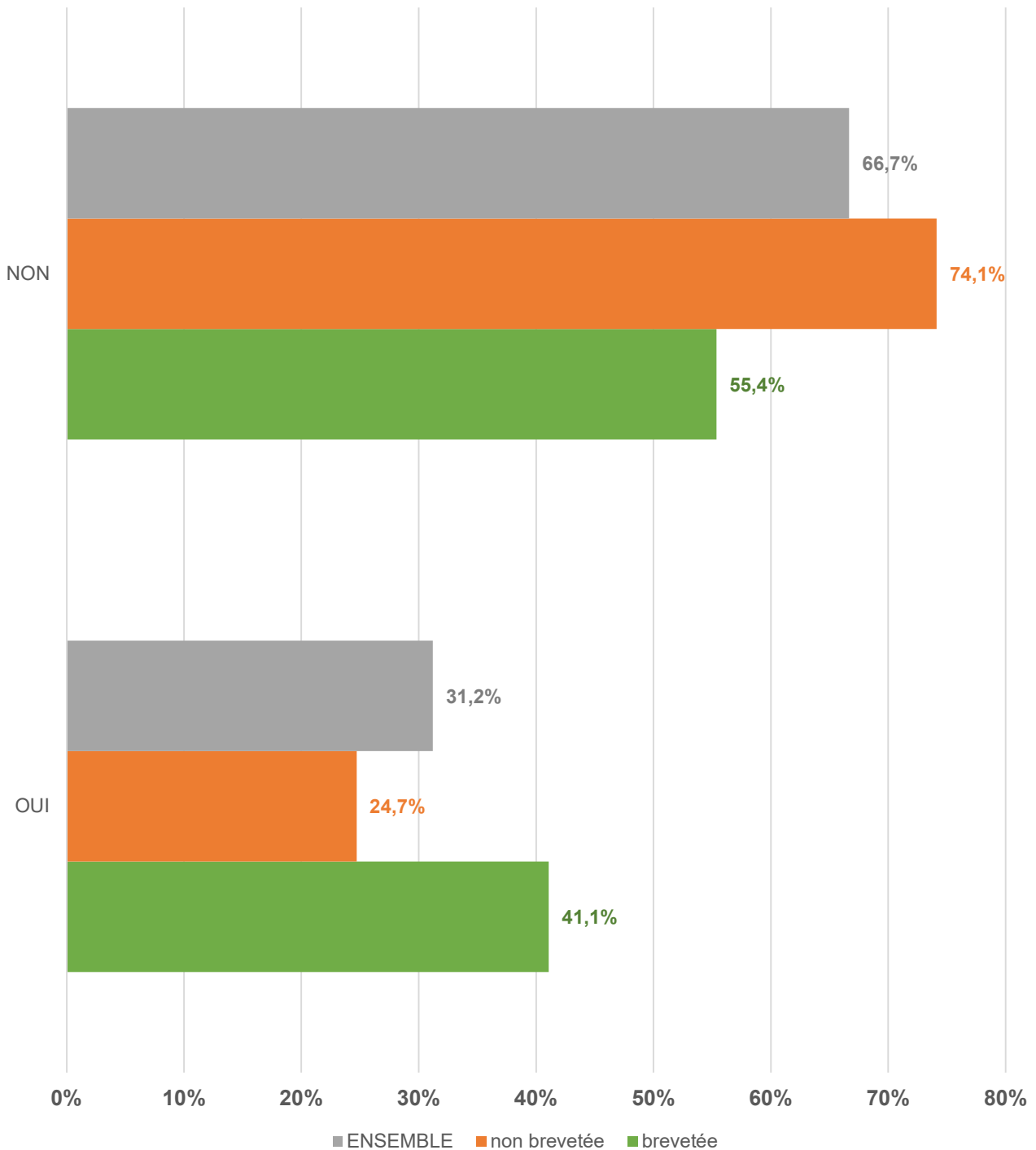


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
. .
.

Sans objet

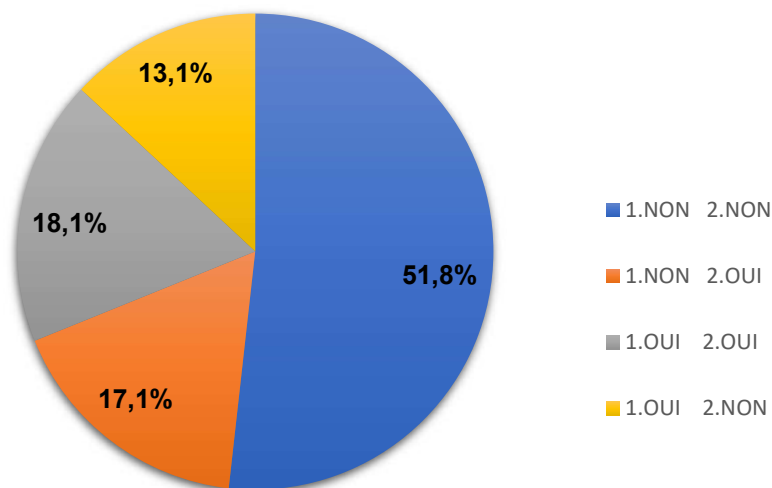
Question non posée au panel masculin

D6

La problématique d'être une femme : comparaison entre le passé et l'avenir

Le graphique suivant présente, de manière croisée, les réponses aux deux questions suivantes :

1. Être une femme a-t-il été jusqu'à présent un problème dans votre carrière professionnelle ?
 2. Pensez-vous qu'être une femme pourrait être un problème dans le futur dans votre carrière militaire?
- A chaque fois, il était possible de répondre OUI ou NON.



→ Pour 51,8% des femmes, être une femme n'a pas été un problème jusqu'à présent et ce ne le sera pas dans le futur.

→ Pour 18,1% des femmes, être une femme a été un problème jusqu'à présent et cela le sera pour le futur.

→ Pour 30,2% des femmes, le positionnement change entre passé et futur.

D7 Intégration des femmes - le MINARM doit-il prendre des mesures ?

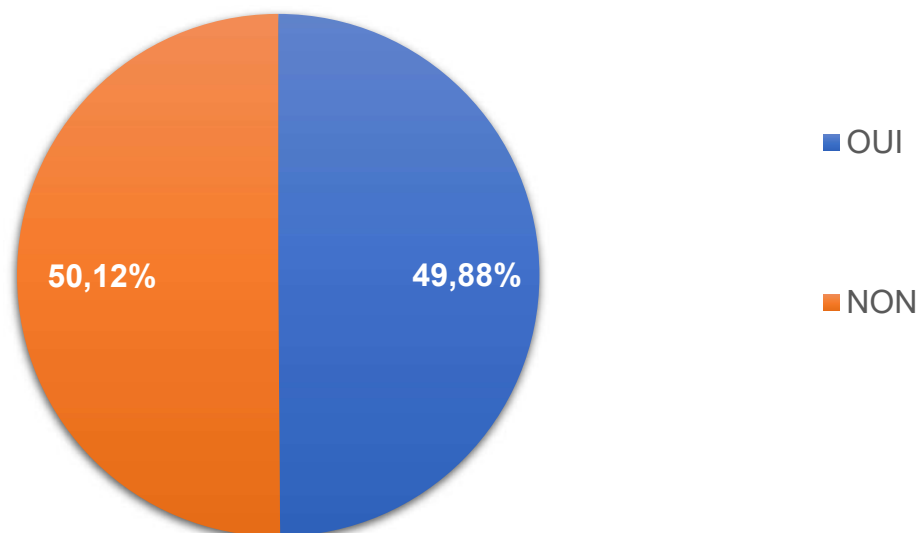
Question :

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

.



Alors que 50,12% des femmes pensent que le ministère des Armées ne doit pas prendre de mesures particulières pour faciliter l'intégration des femmes, 49,88% pensent le contraire. L'égalité est presque parfaite.

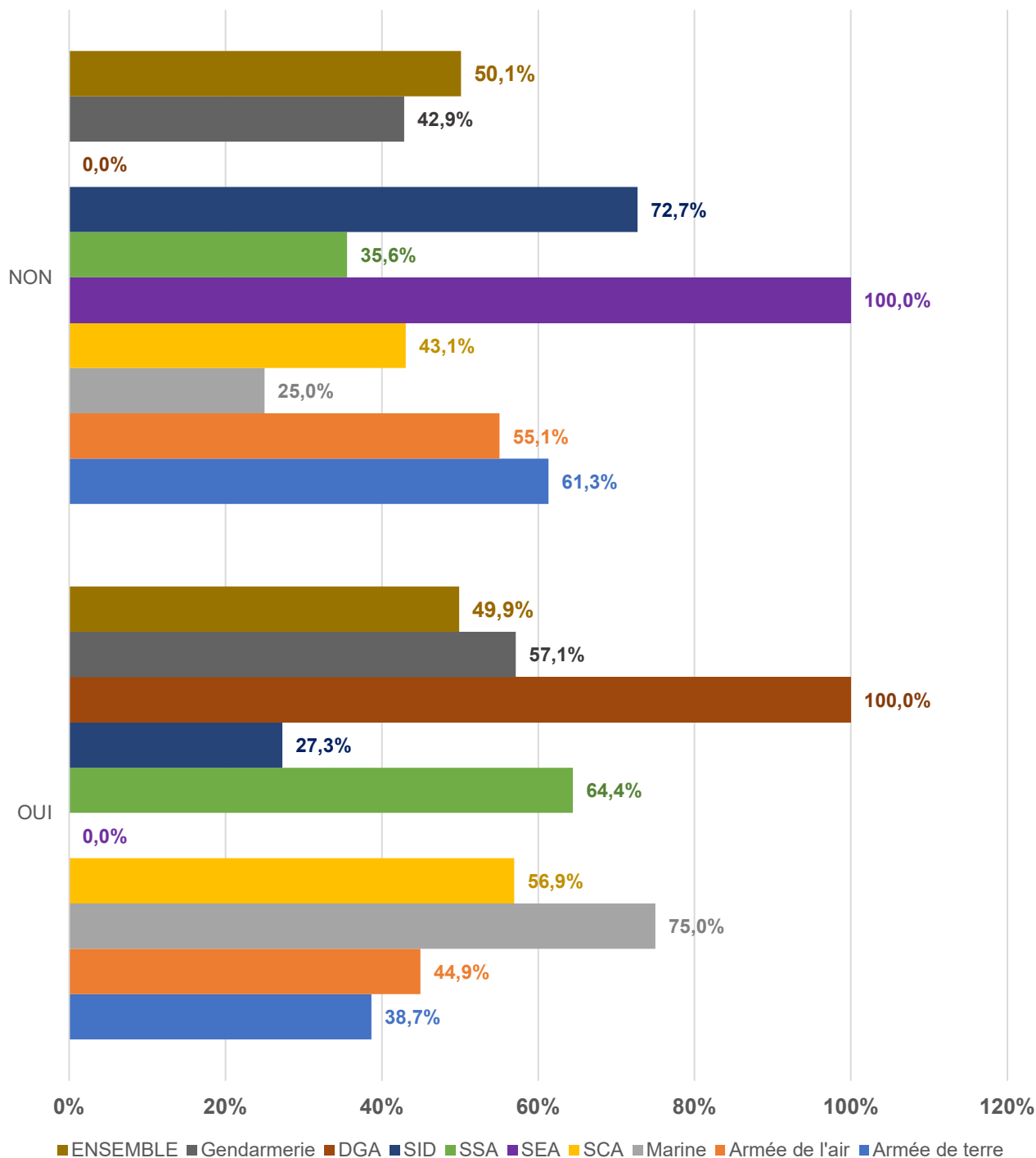
Sur ce point, des différences fortes se font sentir entre les armées, selon les grades ou bien encore l'âge, le nombre d'enfants, ou le fait d'être brevetée ou non.

Les hommes brevetés pensent à 56,7% que le ministère des Armées ne doit pas prendre de mesures particulières, les femmes brevetées sont elles 34,5% à penser la même chose.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

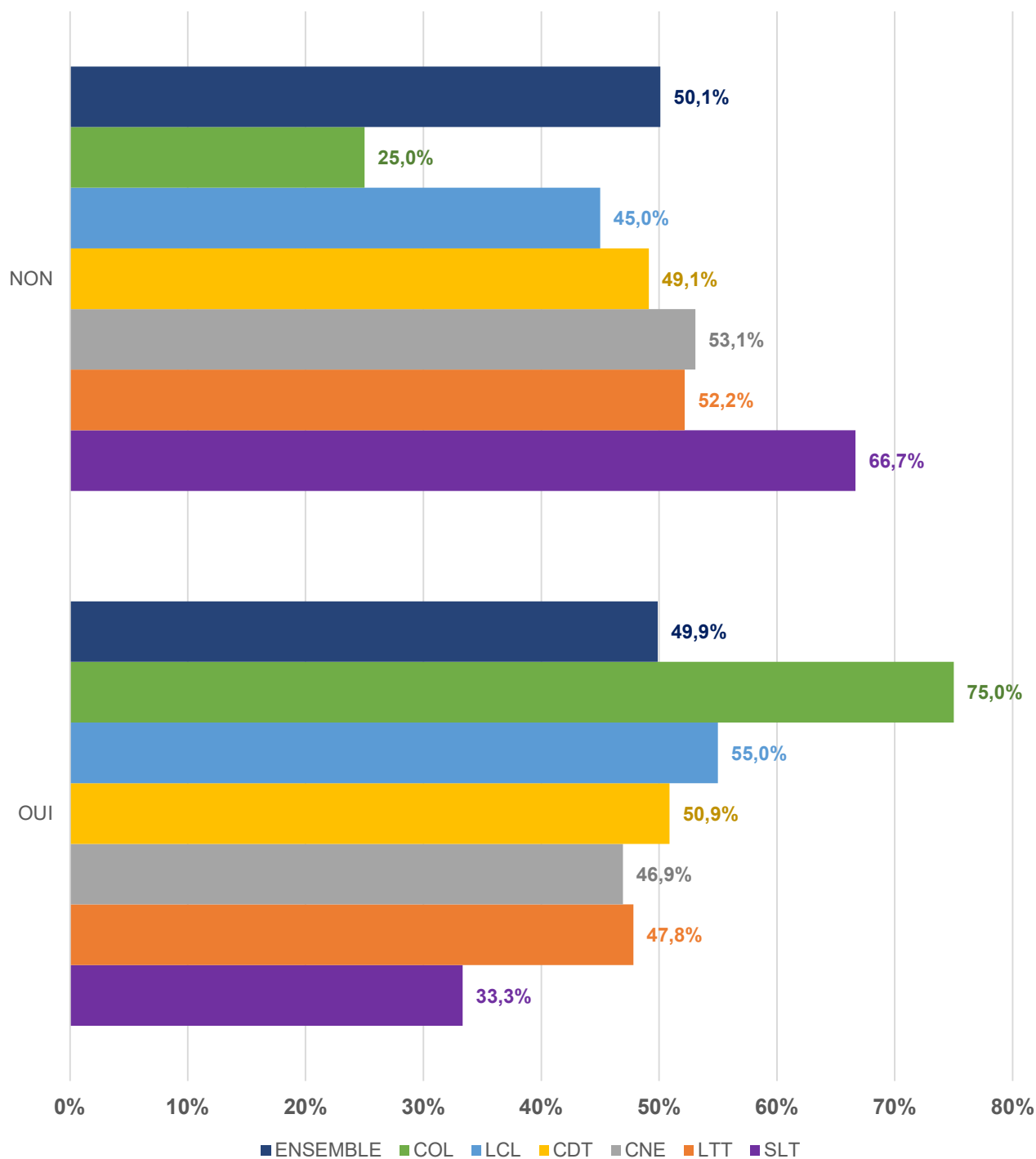


② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

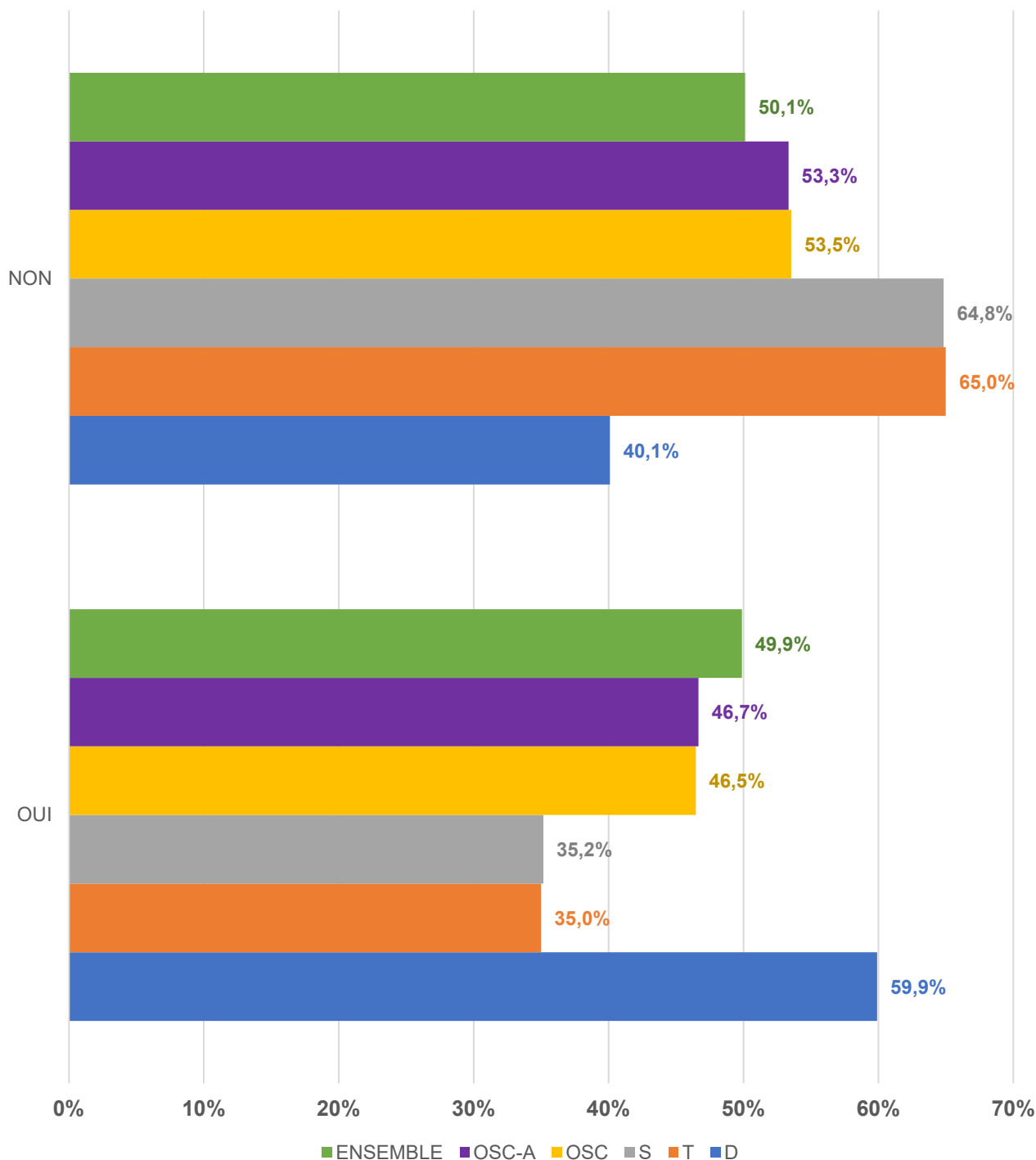


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

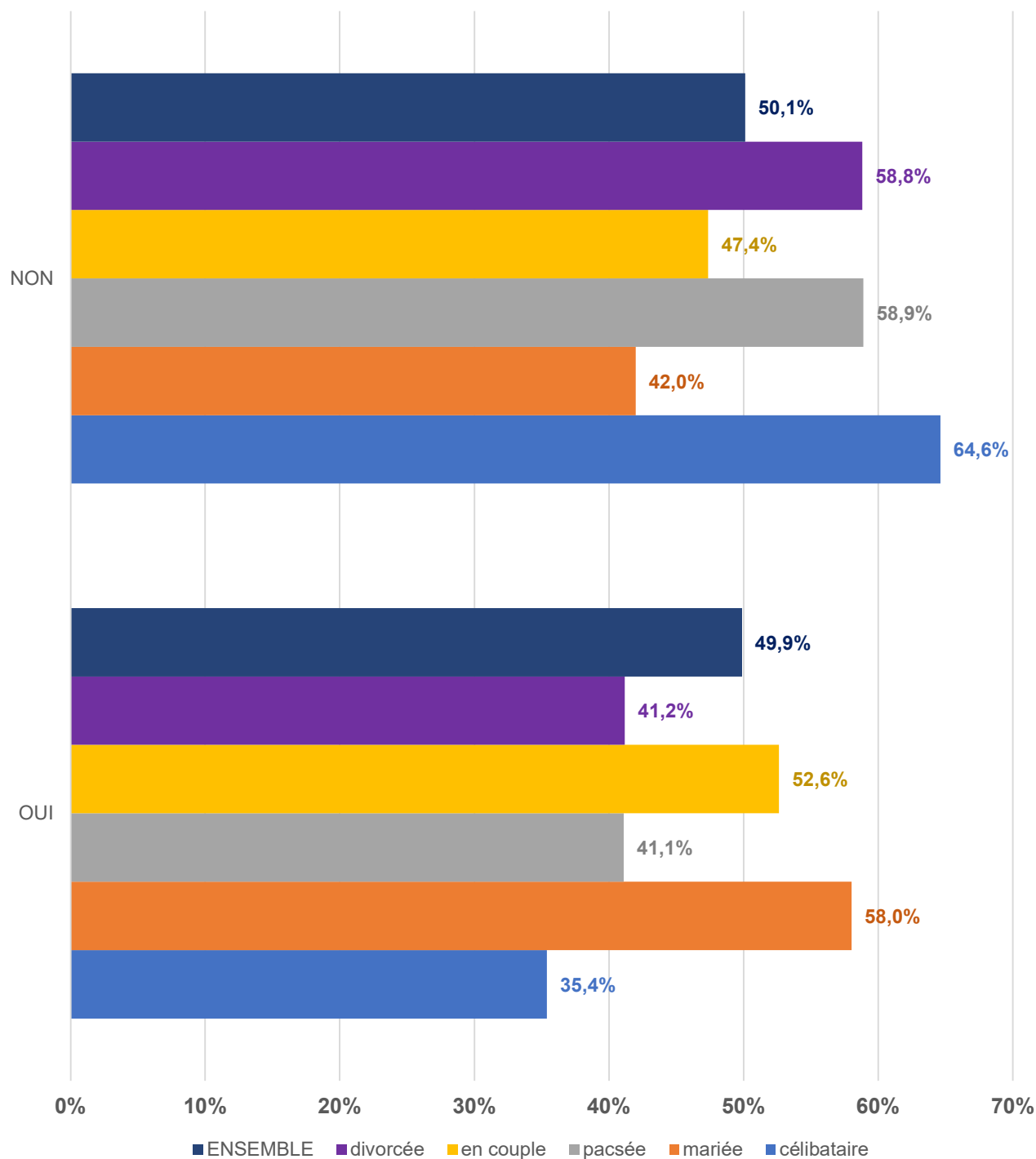


④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

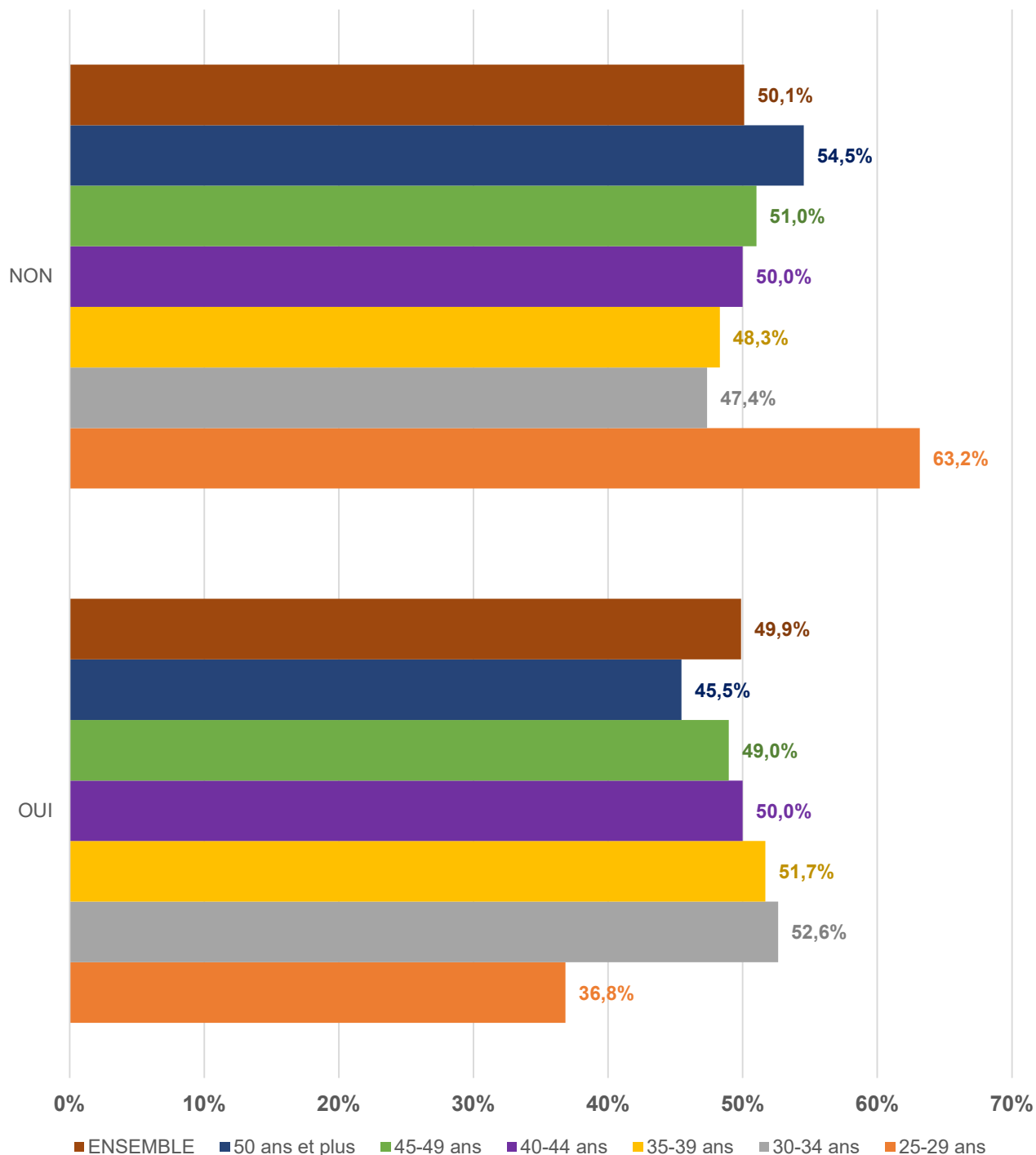
.
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

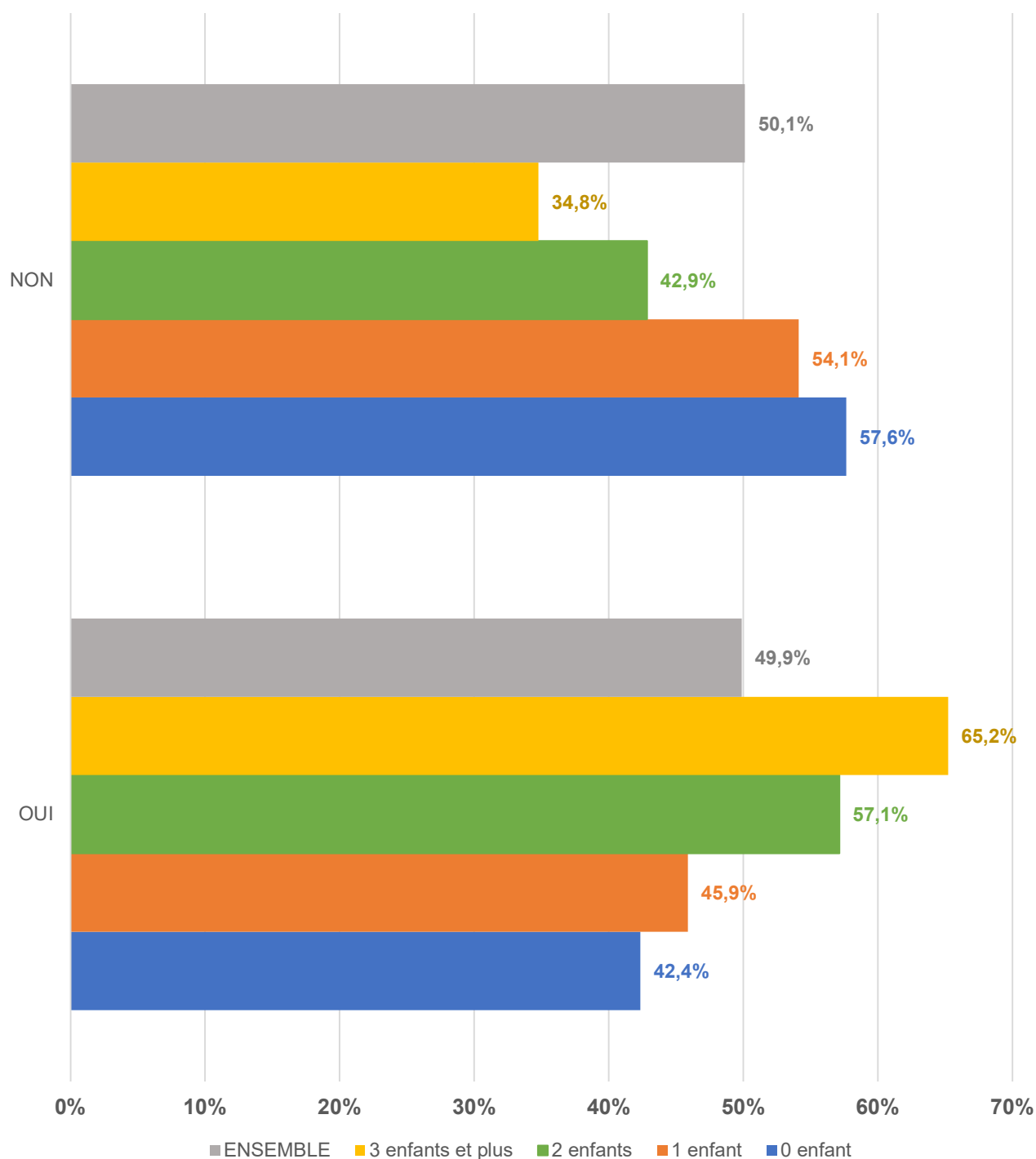


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

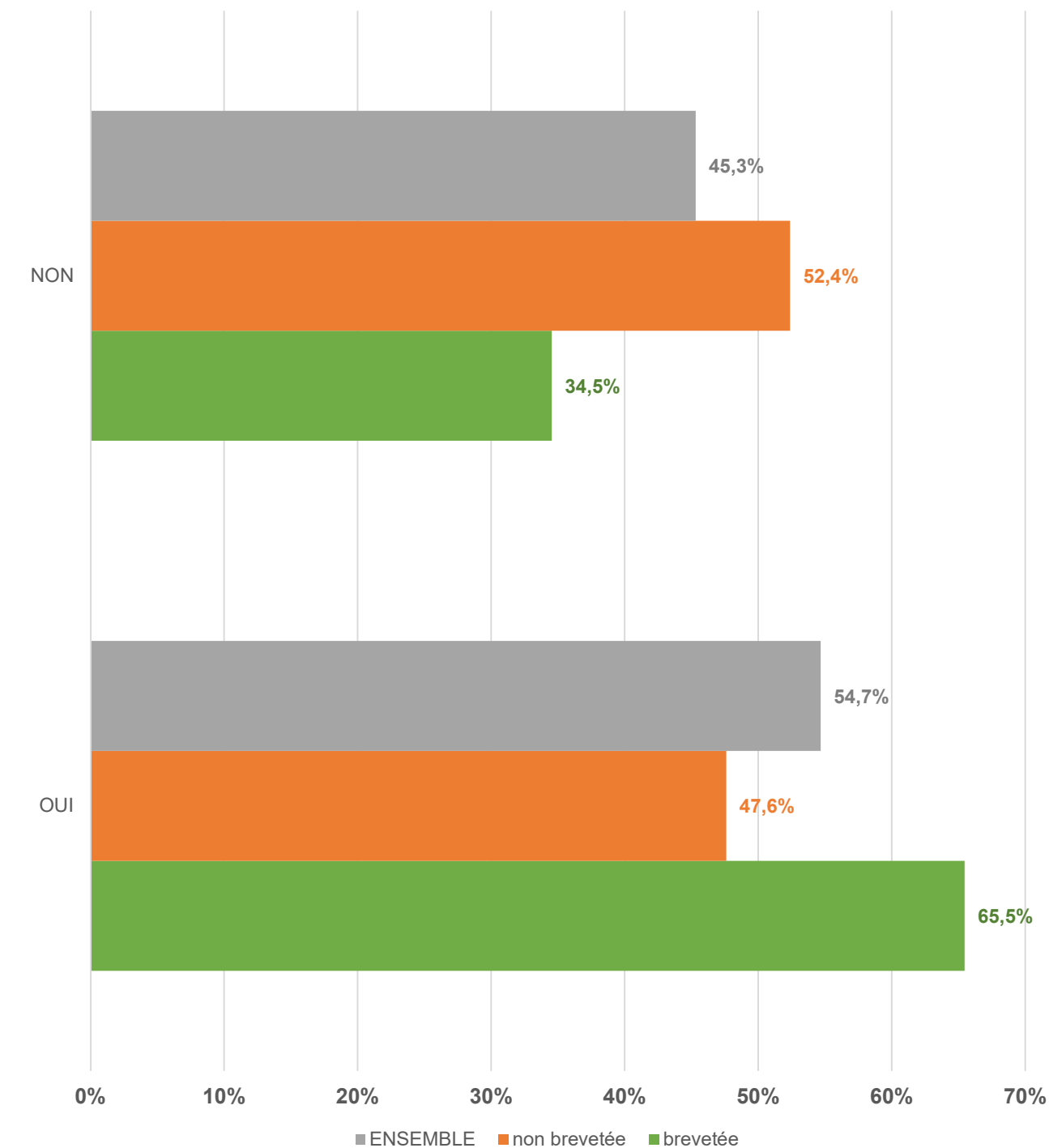


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

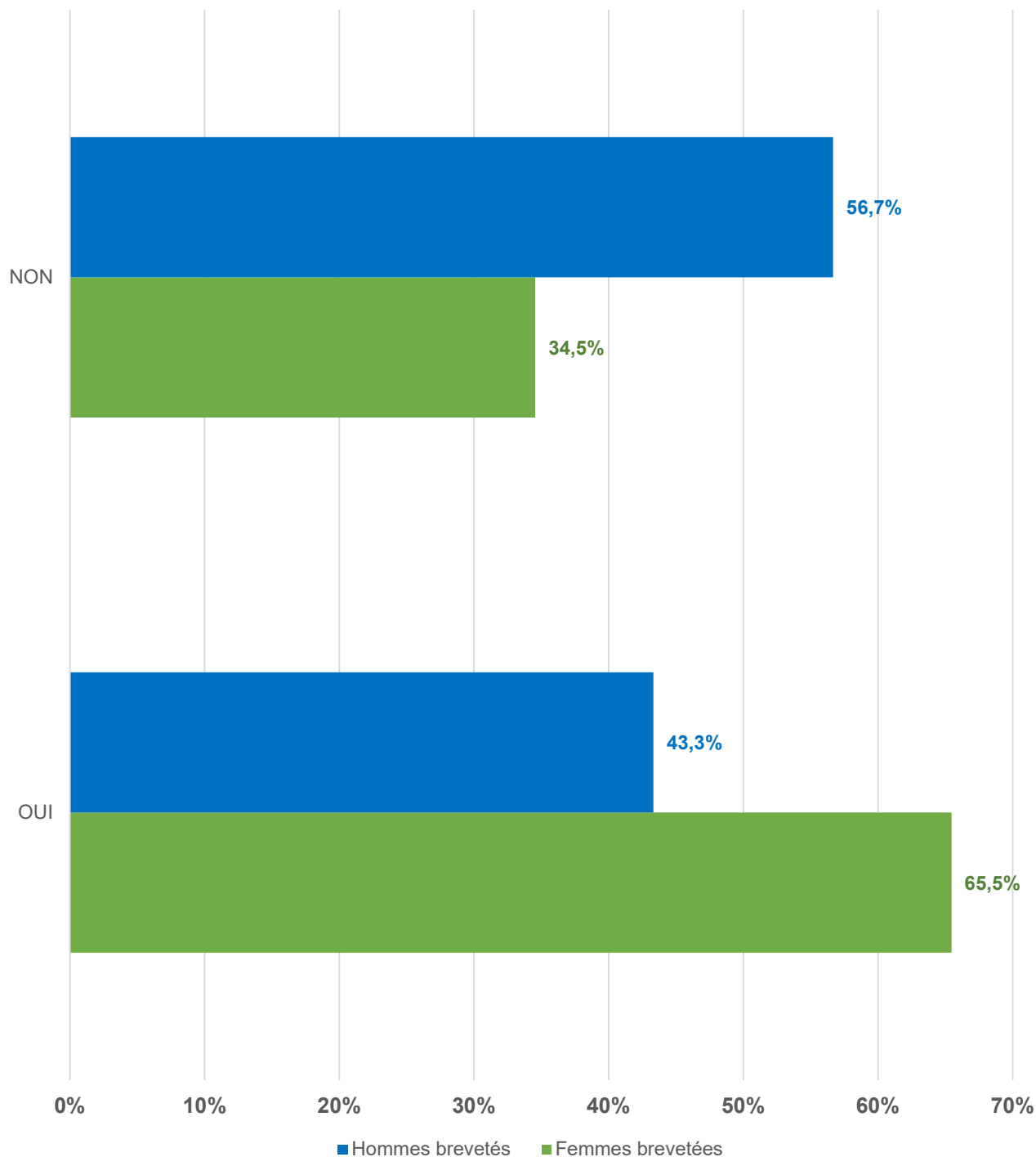


⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faciliter l'intégration des femmes dans les Armées/Directions/Services ?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.



D8

La discrimination positive

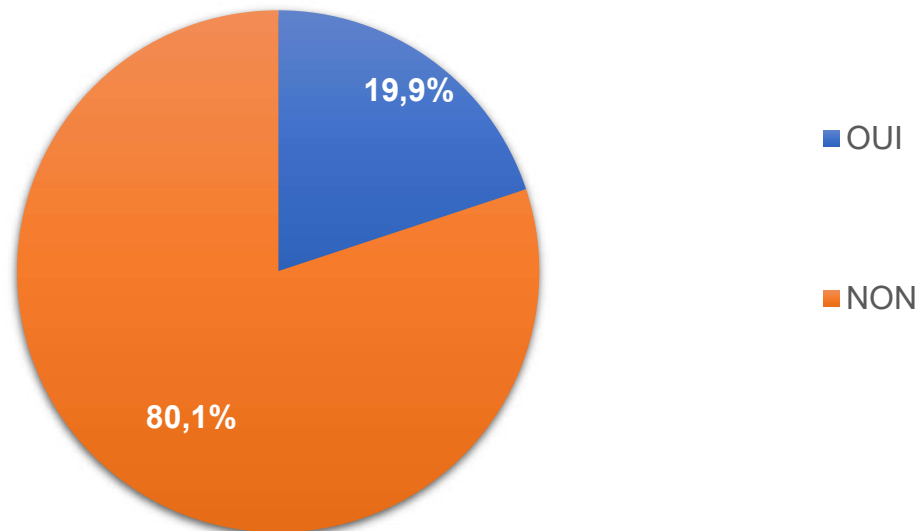
Question :

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

.



Une grande majorité des femmes-officiers ne souhaite pas que des mesures de discrimination positive soient mise en place.

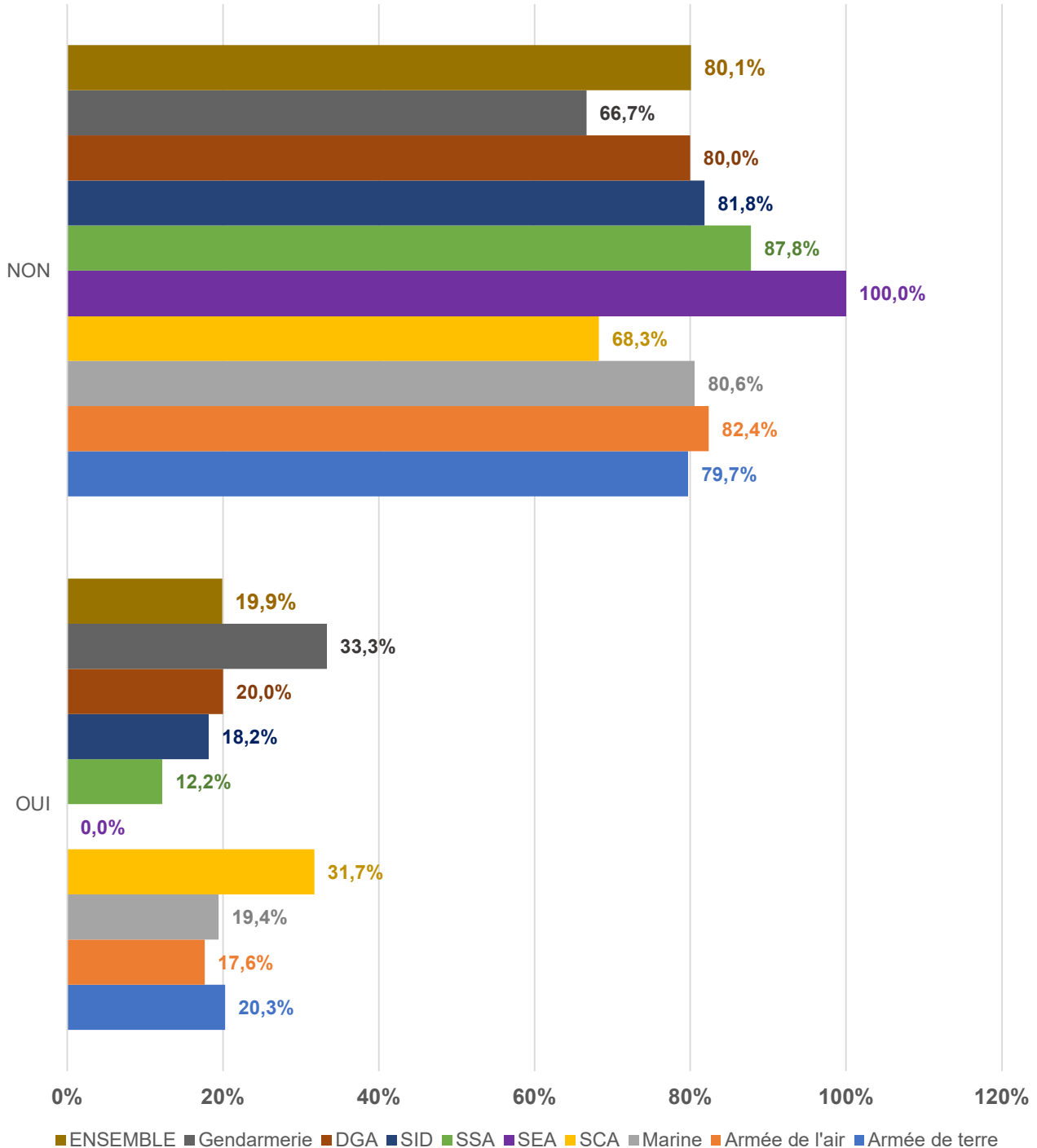
Sur ce point les différences se font sentir notamment en fonction du grade ou du fait d'être brevetée.

Les hommes brevetés pensent à 89,1% que des mesures de discrimination ne doivent pas être mises en place, les femmes brevetées sont elles 68,5,5% à penser la même chose.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination postive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

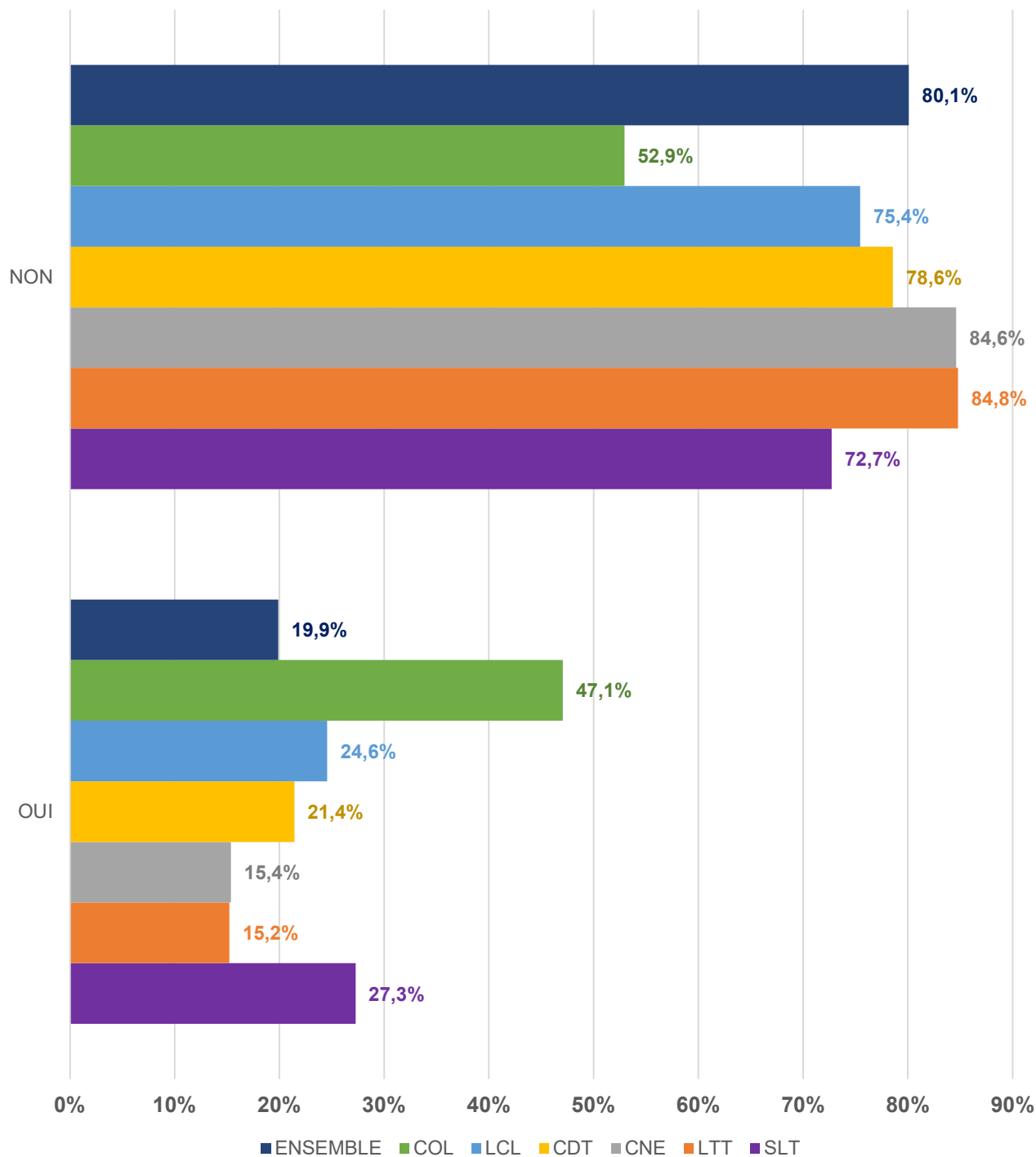


② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

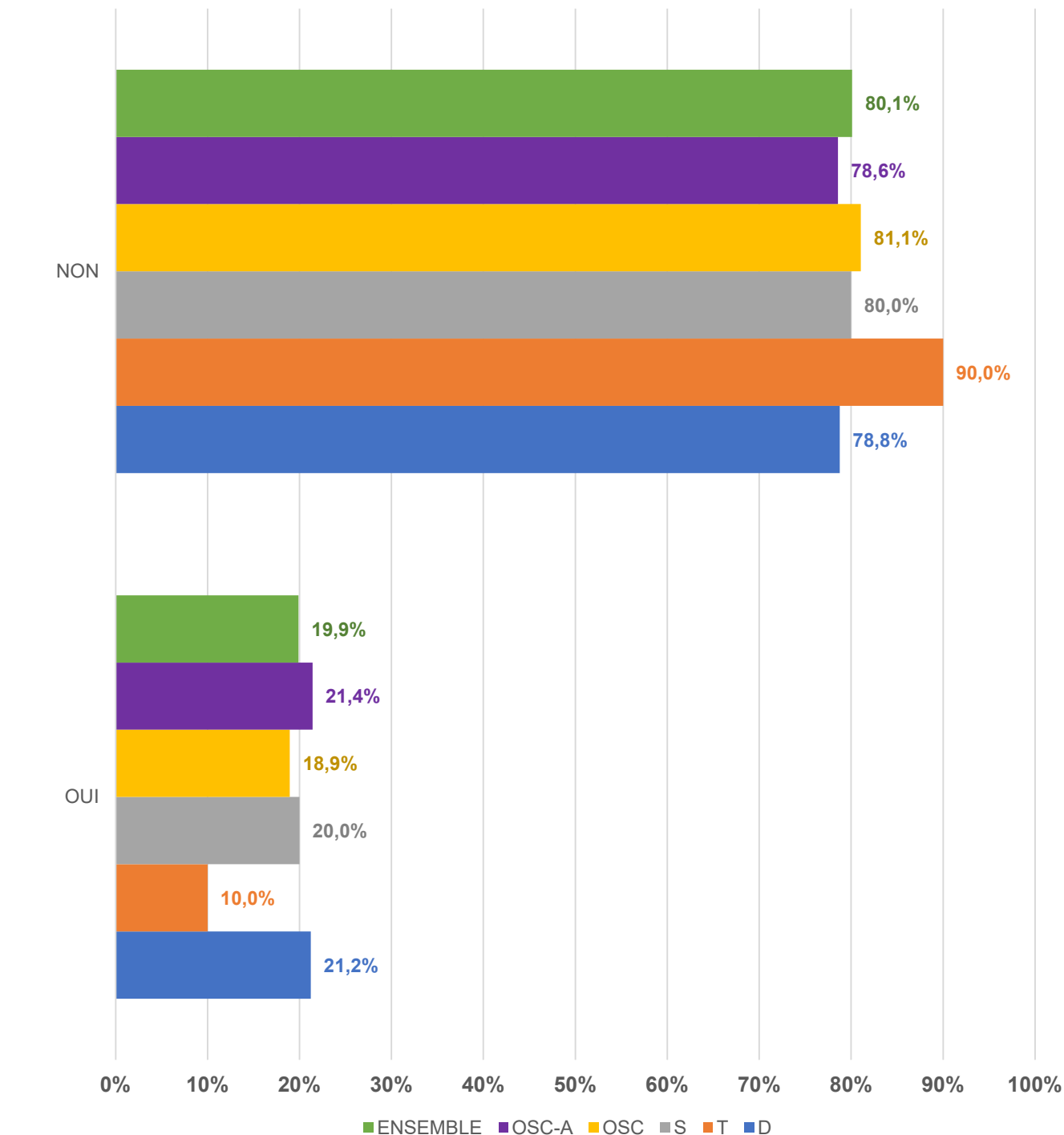


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination postive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.



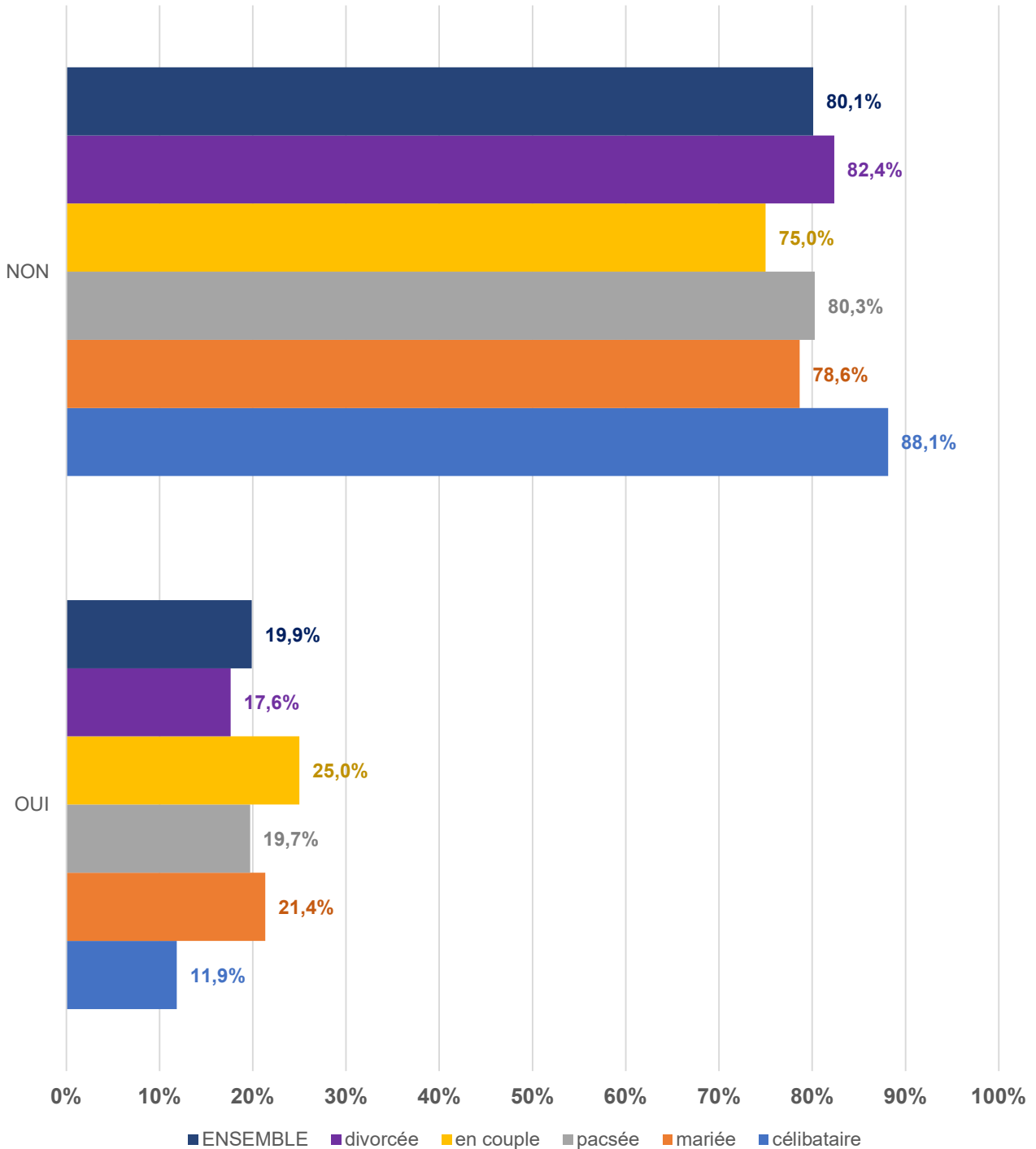
④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

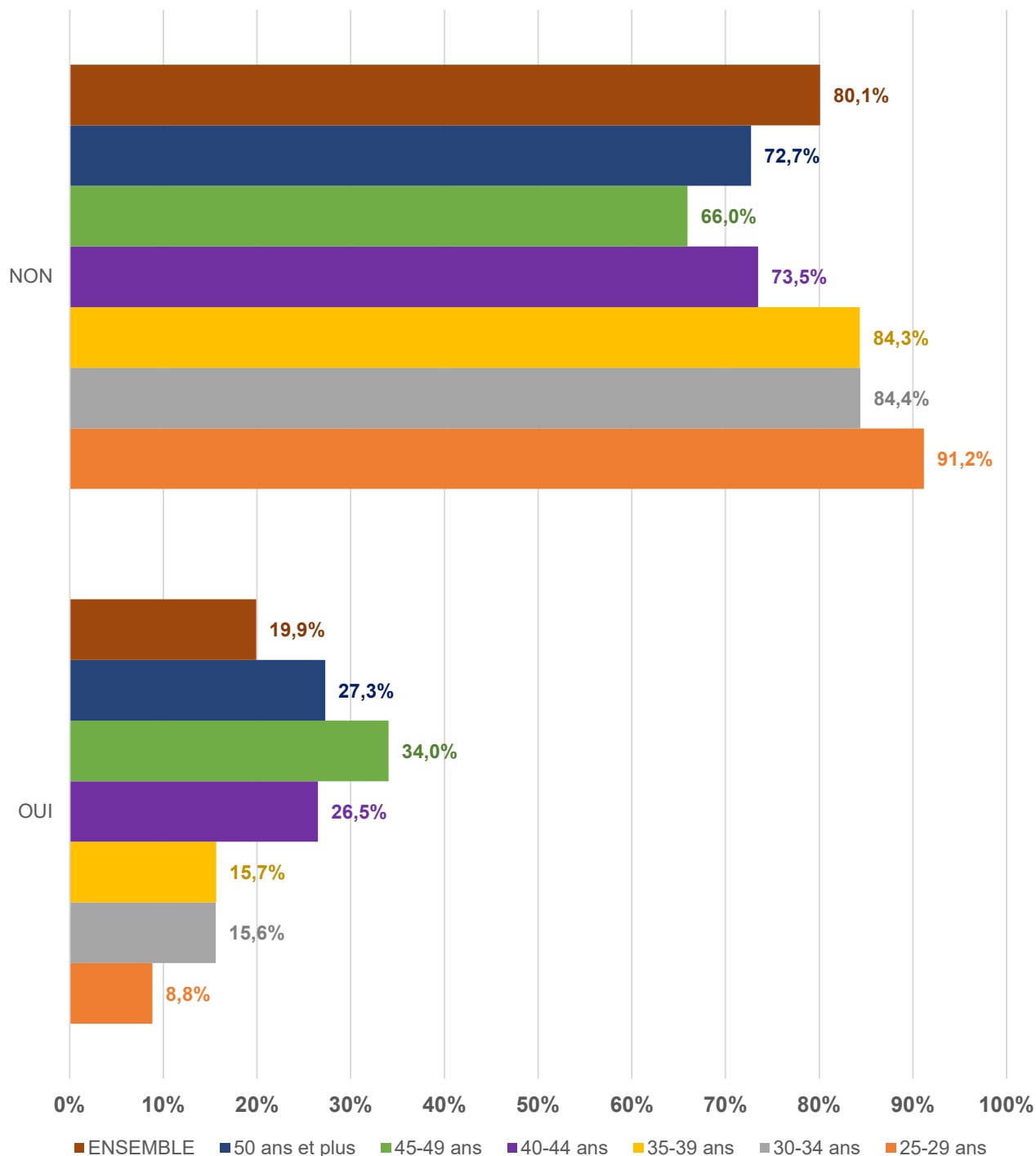
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

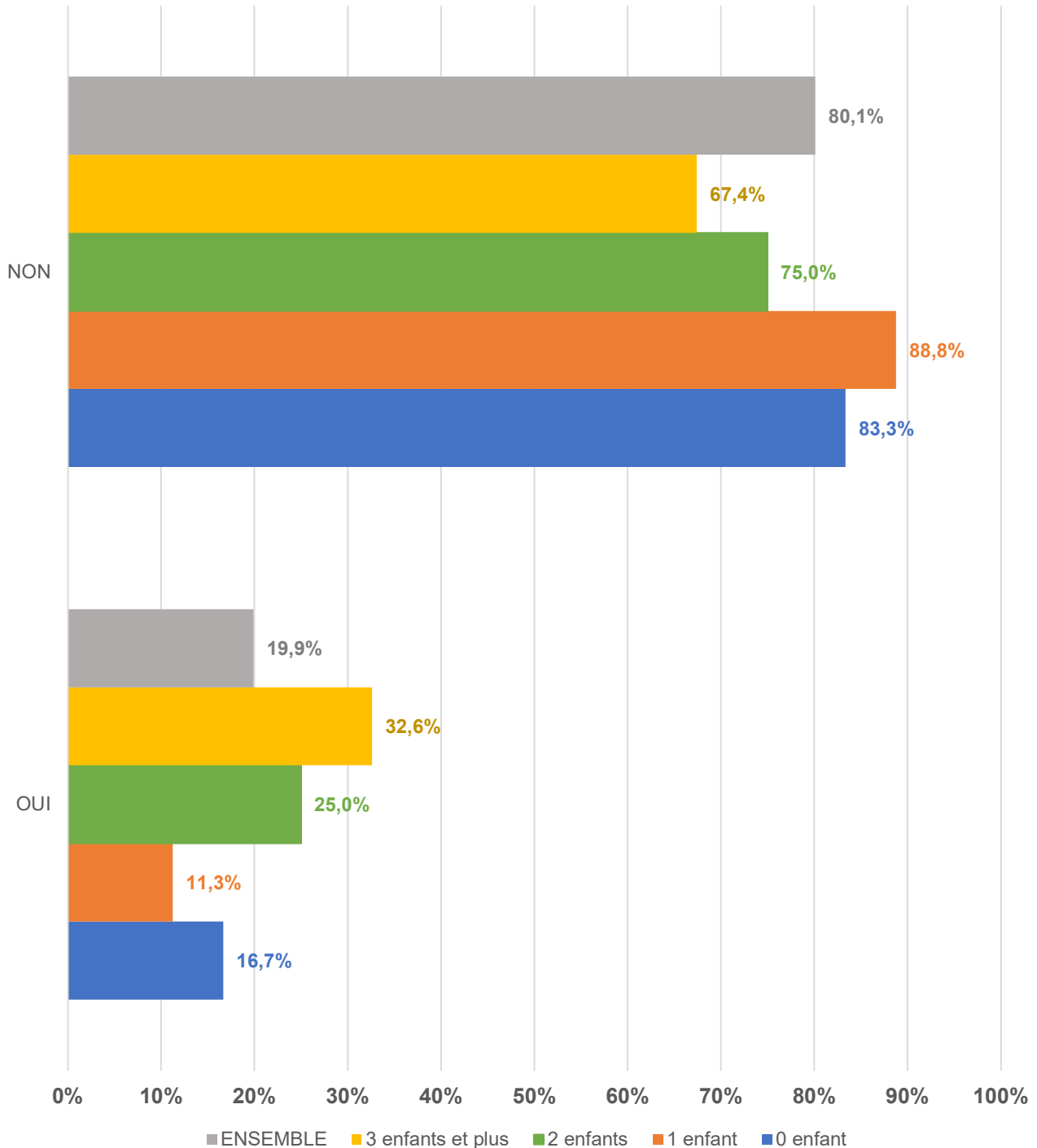


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

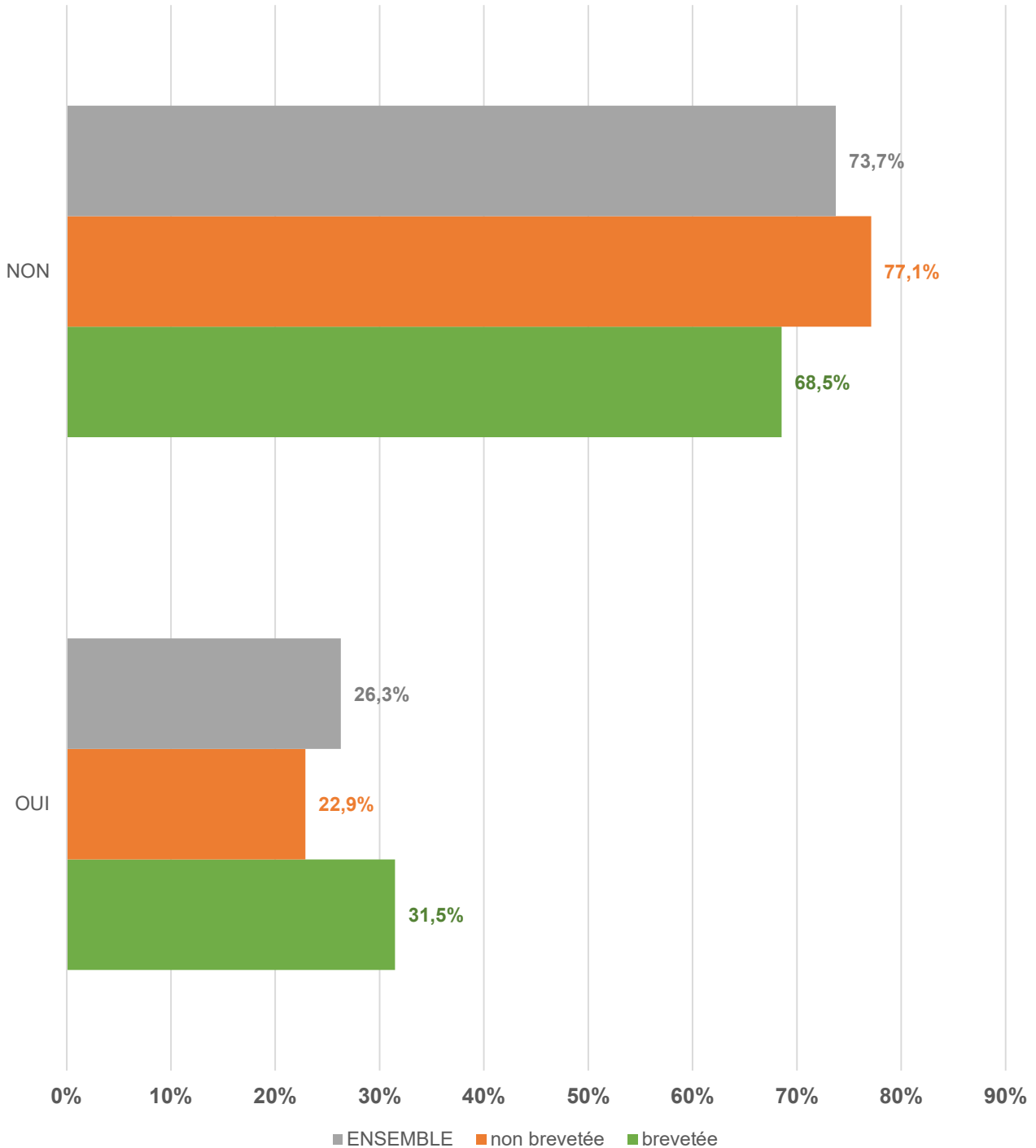


7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

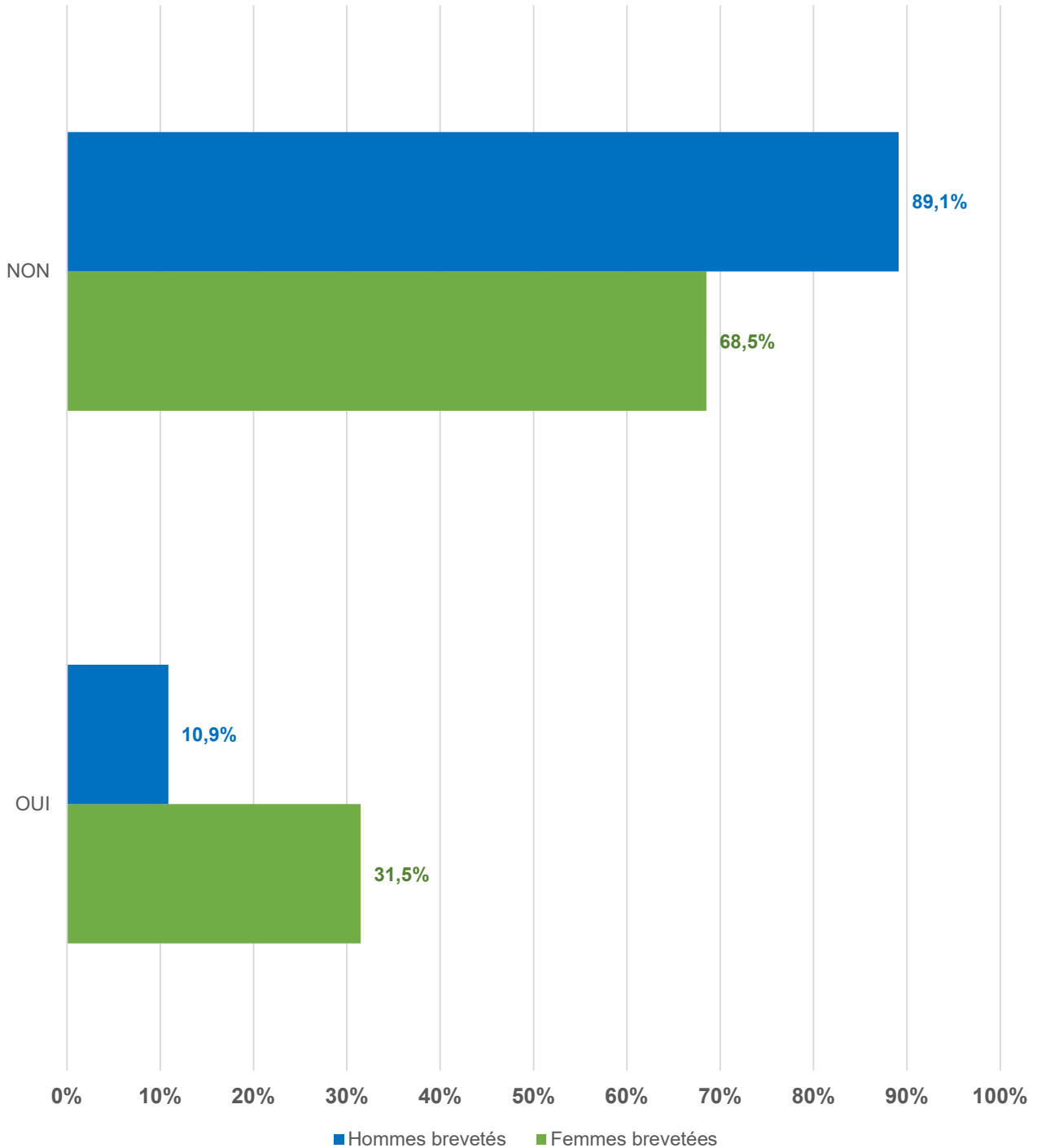


8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous que des mesures de type "discrimination positive" ou "quota" doivent être prises par le Ministère des Armées pour augmenter le pourcentage de femmes parmi les grades d'officiers supérieurs?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.



D9 Prendre des mesures pour faire diminuer les comportements misogynes

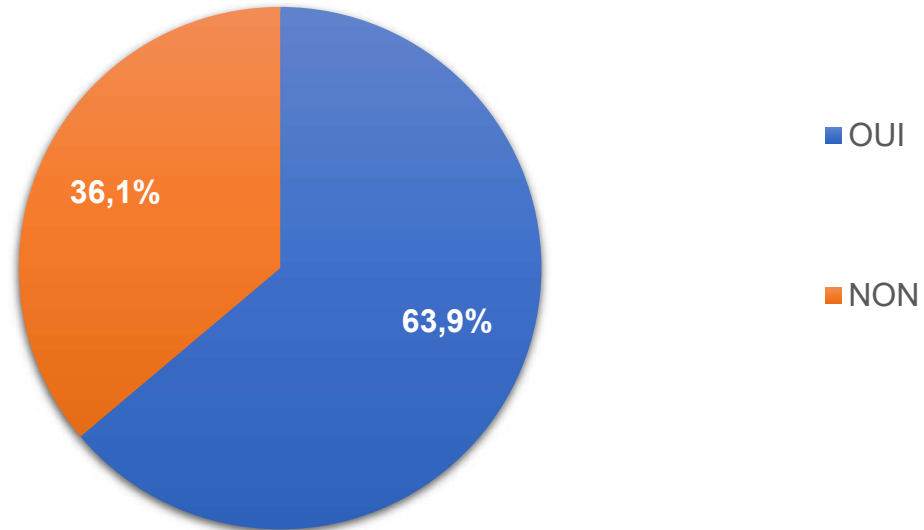
Question :

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

.

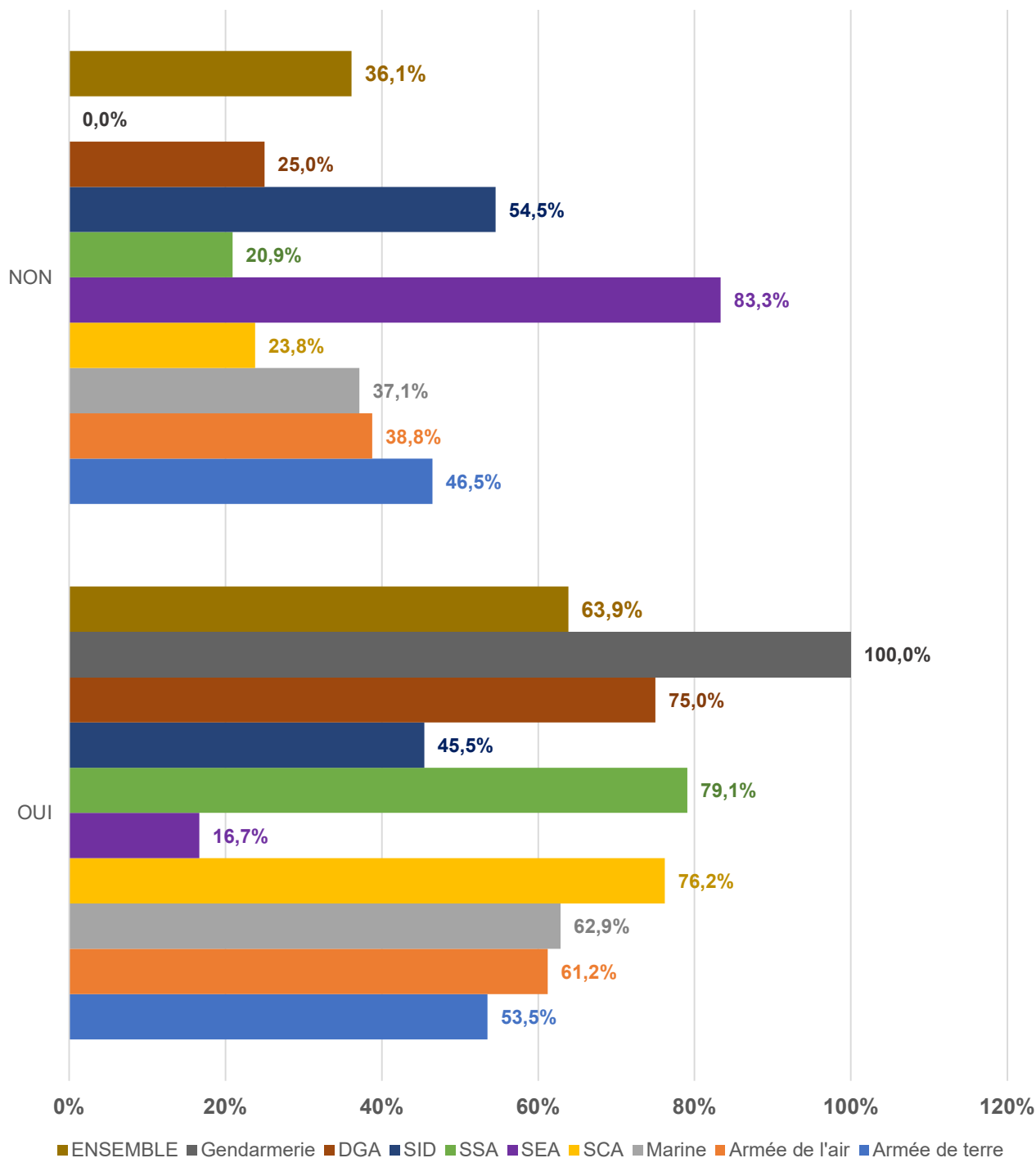


63,9% des femmes-officiers sont favorables à la mise en place de mesures qui permettraient de faire diminuer le comportement misogyne de certains personnels masculins. L'écart entre les femmes brevetées et les non-brevetées est non négligable : 76,9% des femmes brevetées sont pour la mise en place de telles mesures contre 55,7% des non brevetées

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON



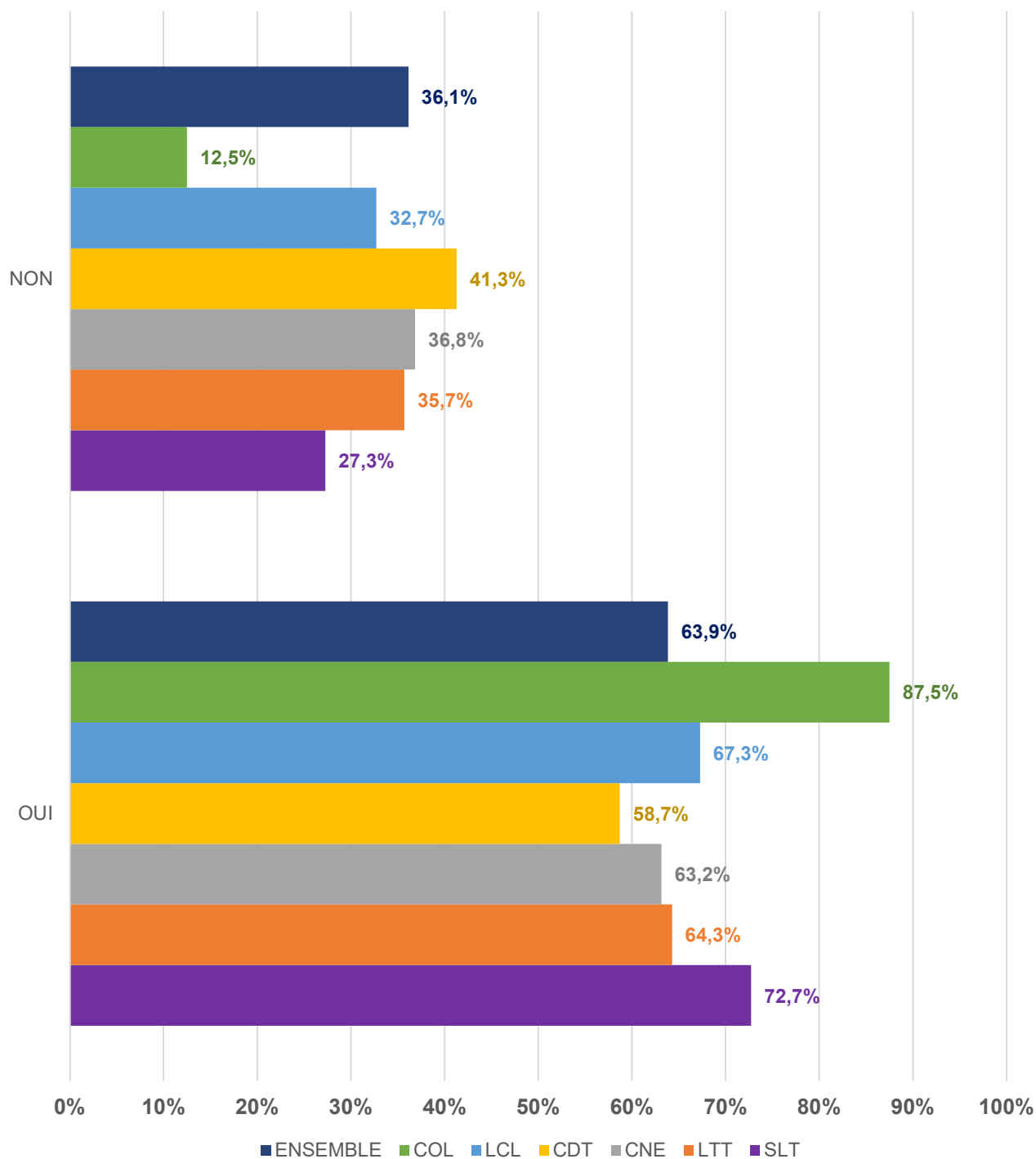
② Répartition en fonction du grade

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculines?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

.

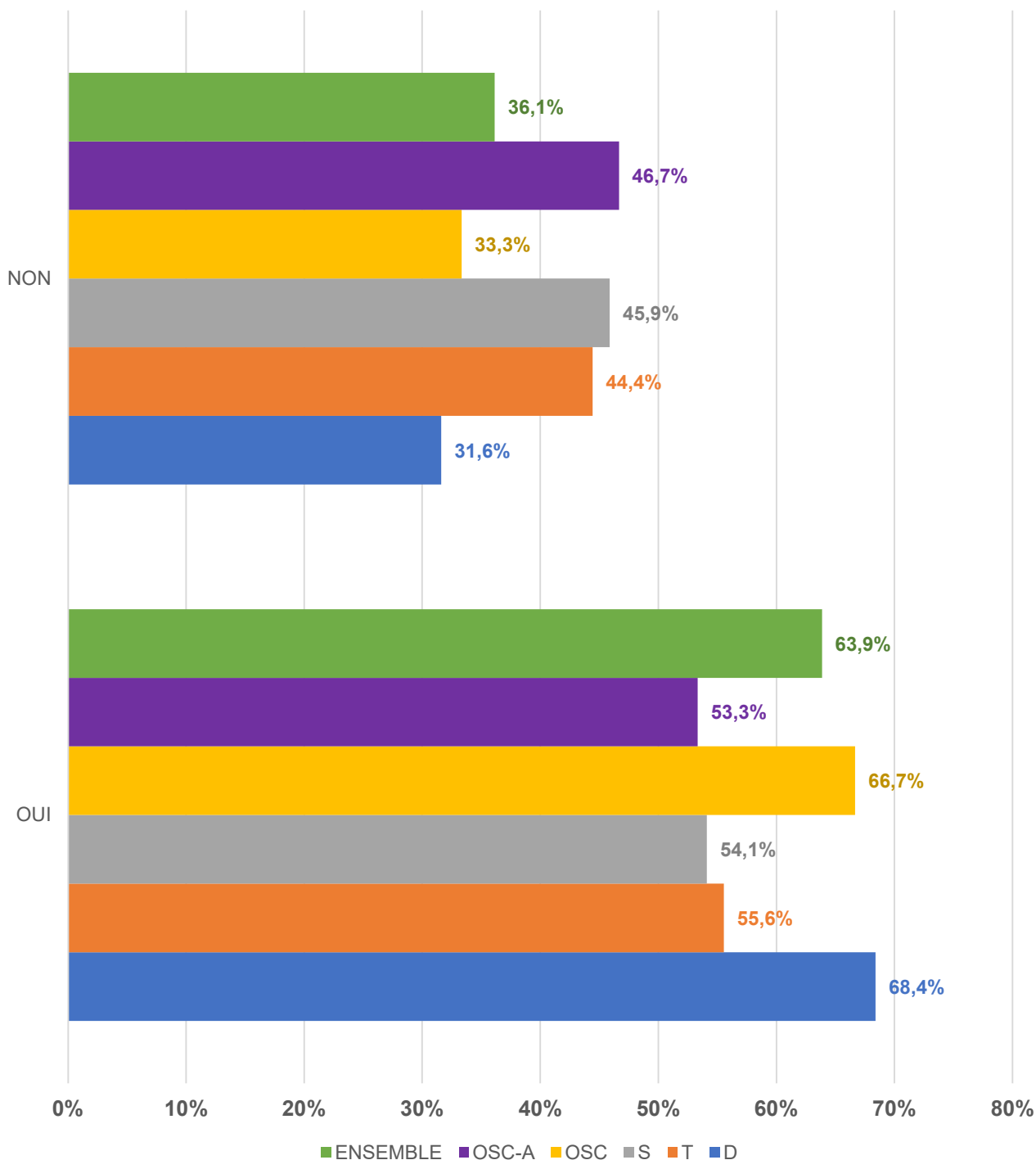


③ Répartition en fonction du type de recrutement

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.

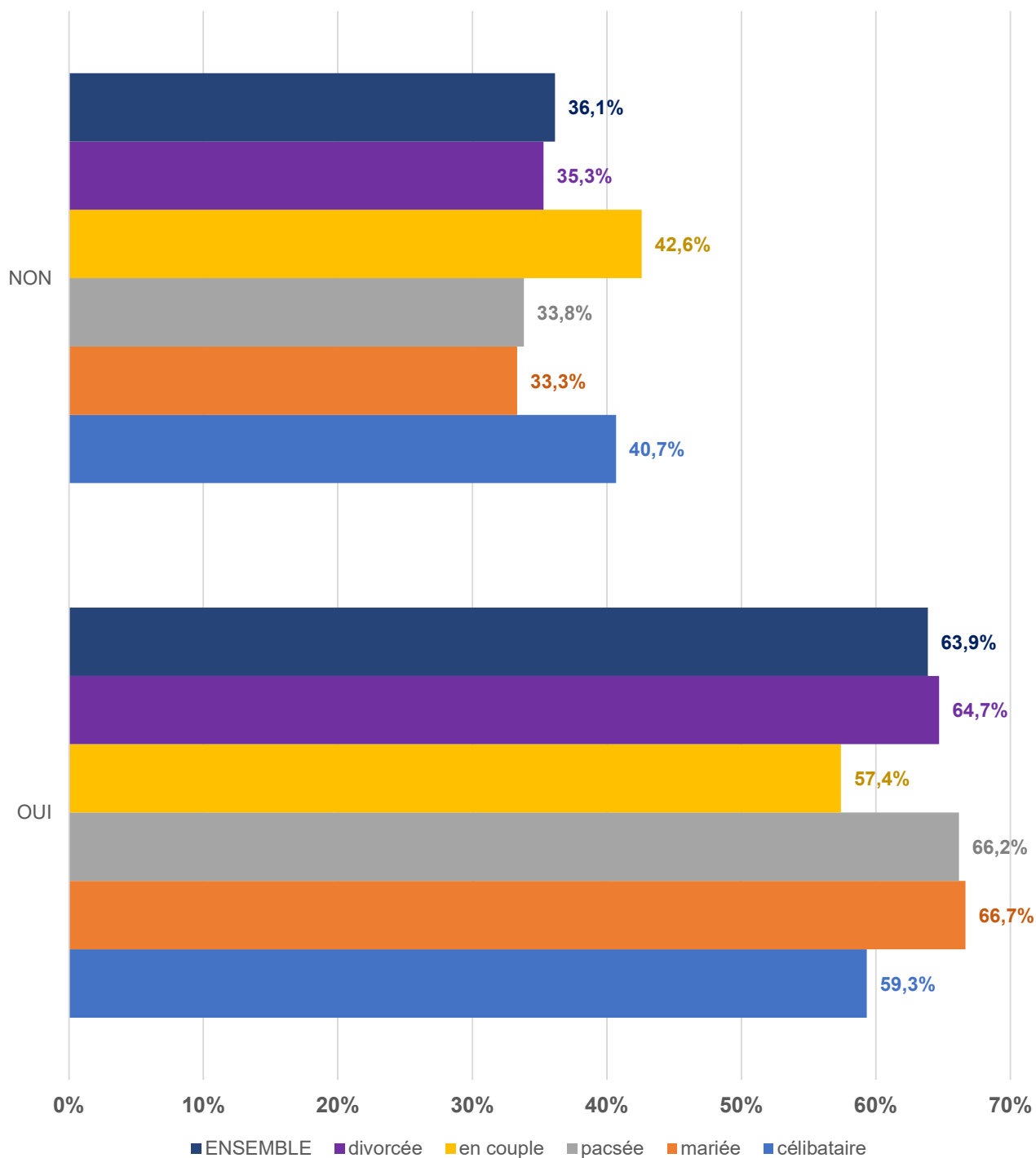


④ Répartition en fonction de la situation maritale

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

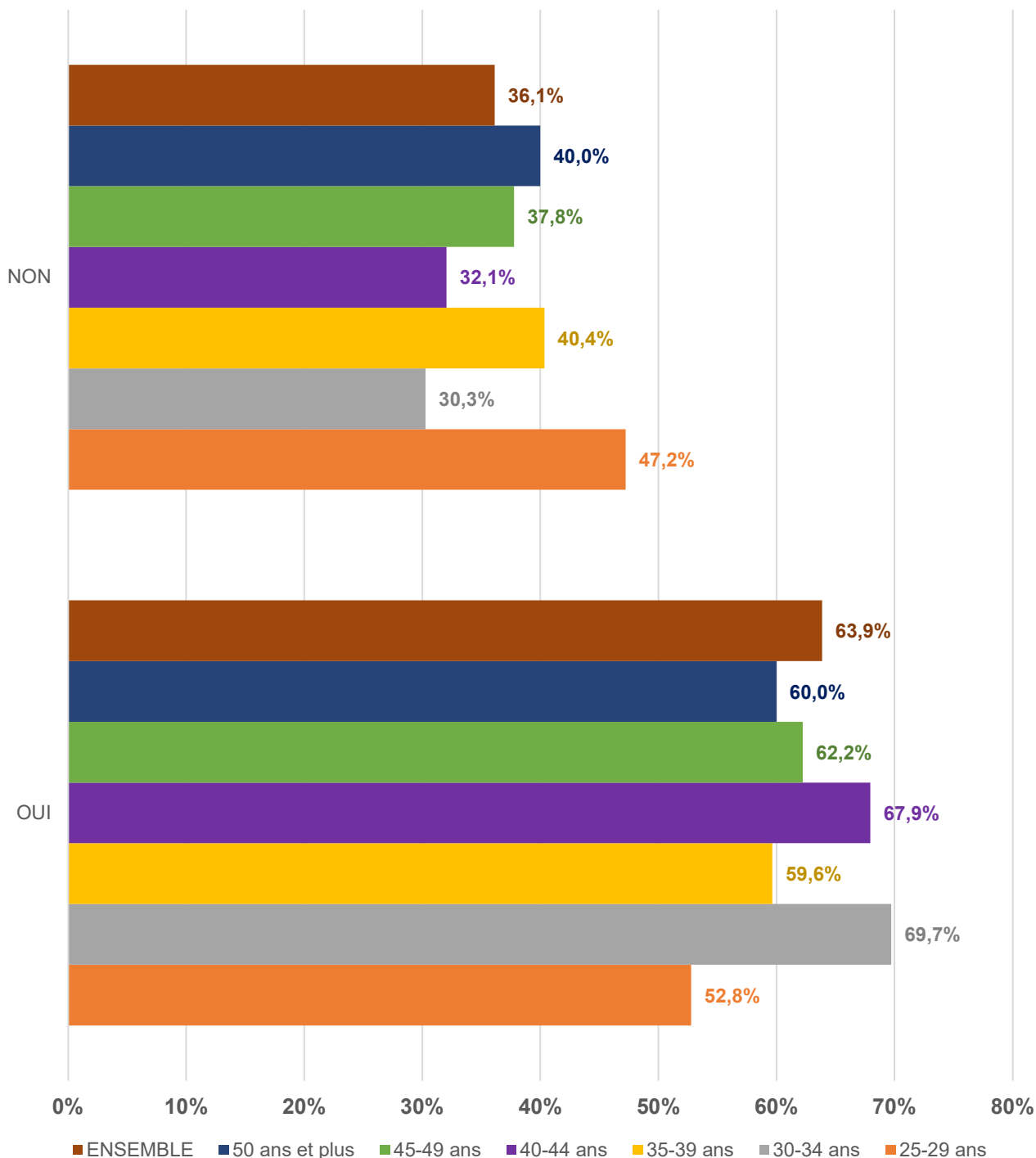
.
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

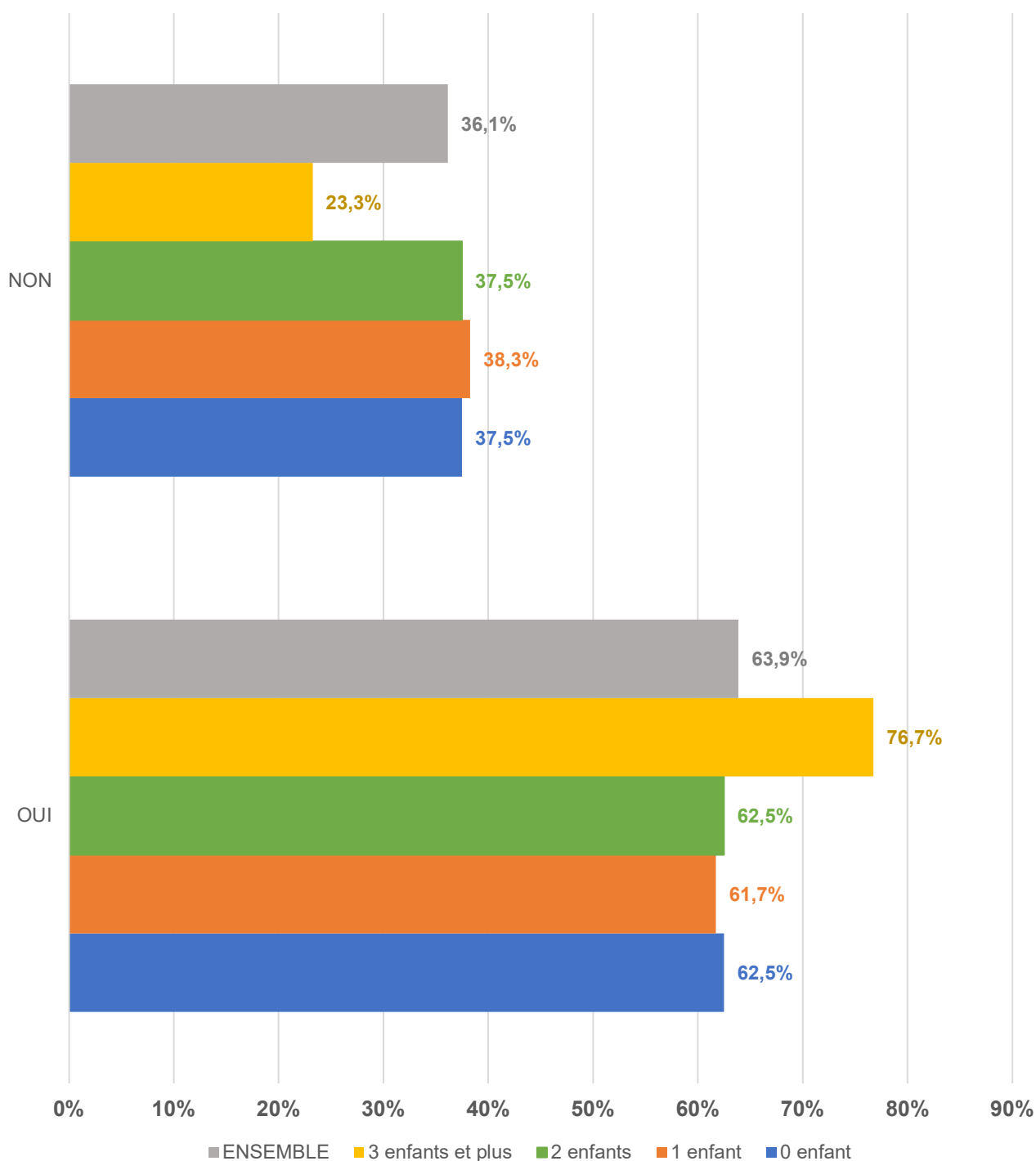


6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

.
.



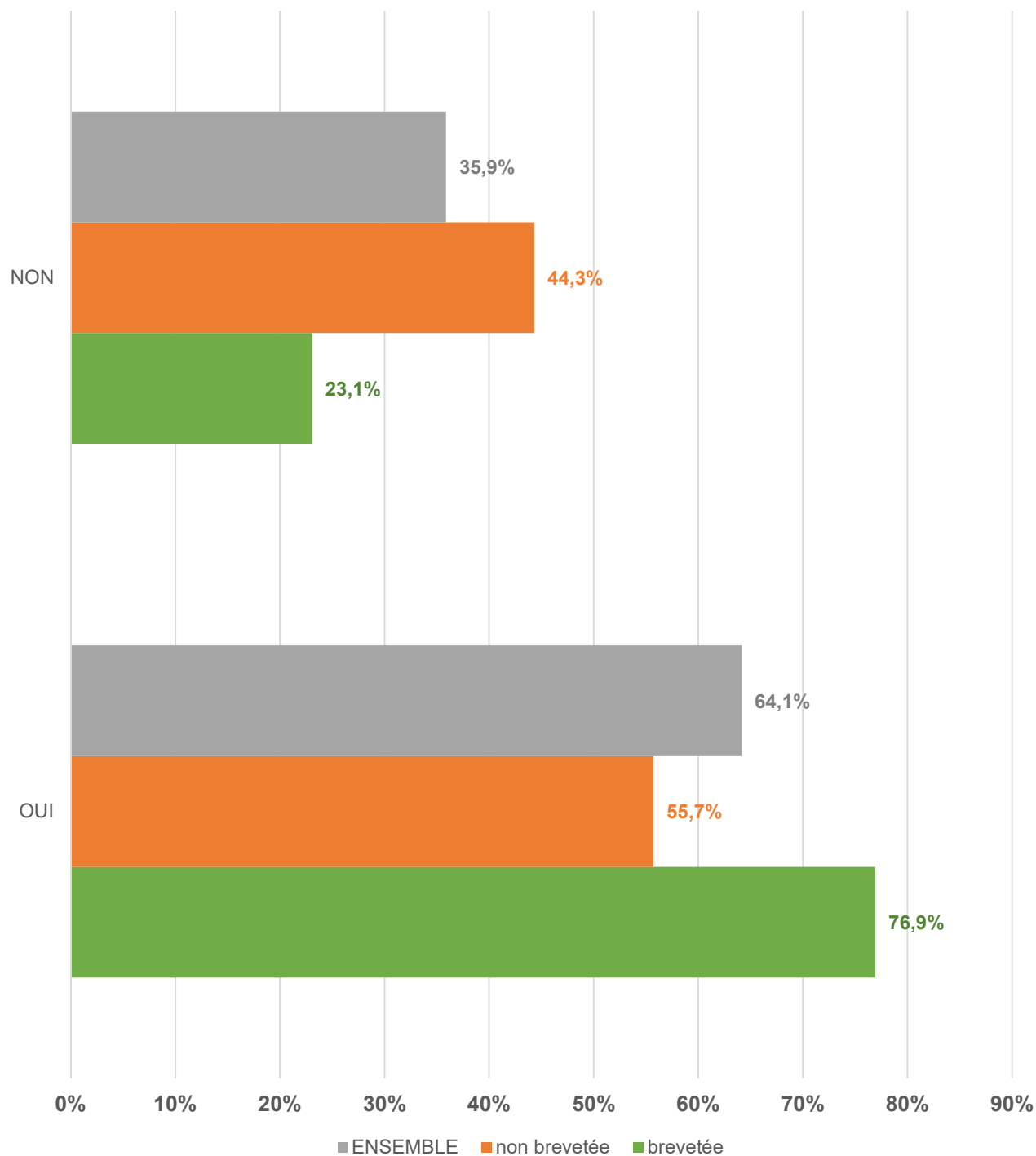
7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

.



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Pensez-vous que des mesures particulières doivent être prises par le Ministère des Armées pour faire diminuer/cesser le comportement misogyne de certaines personnes masculins?

2 réponses possibles : OUI et NON

.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

D10

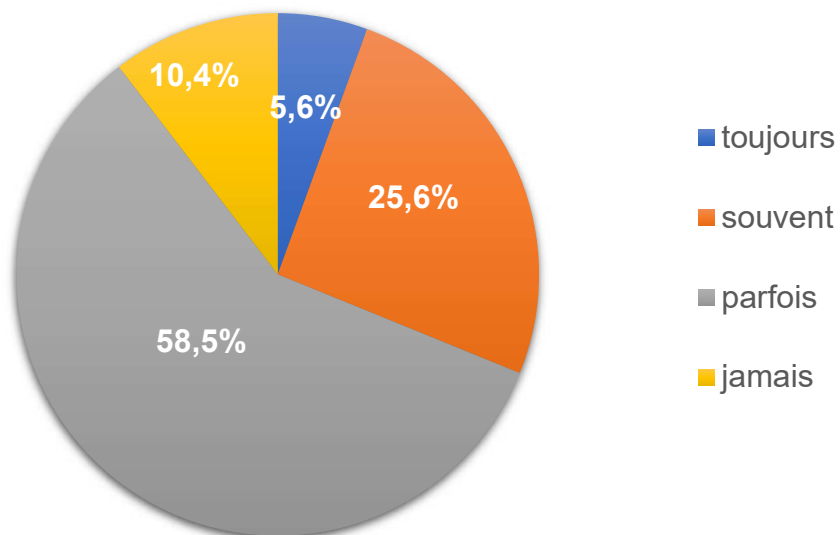
Les propos désobligeants - récurrence

Question :

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

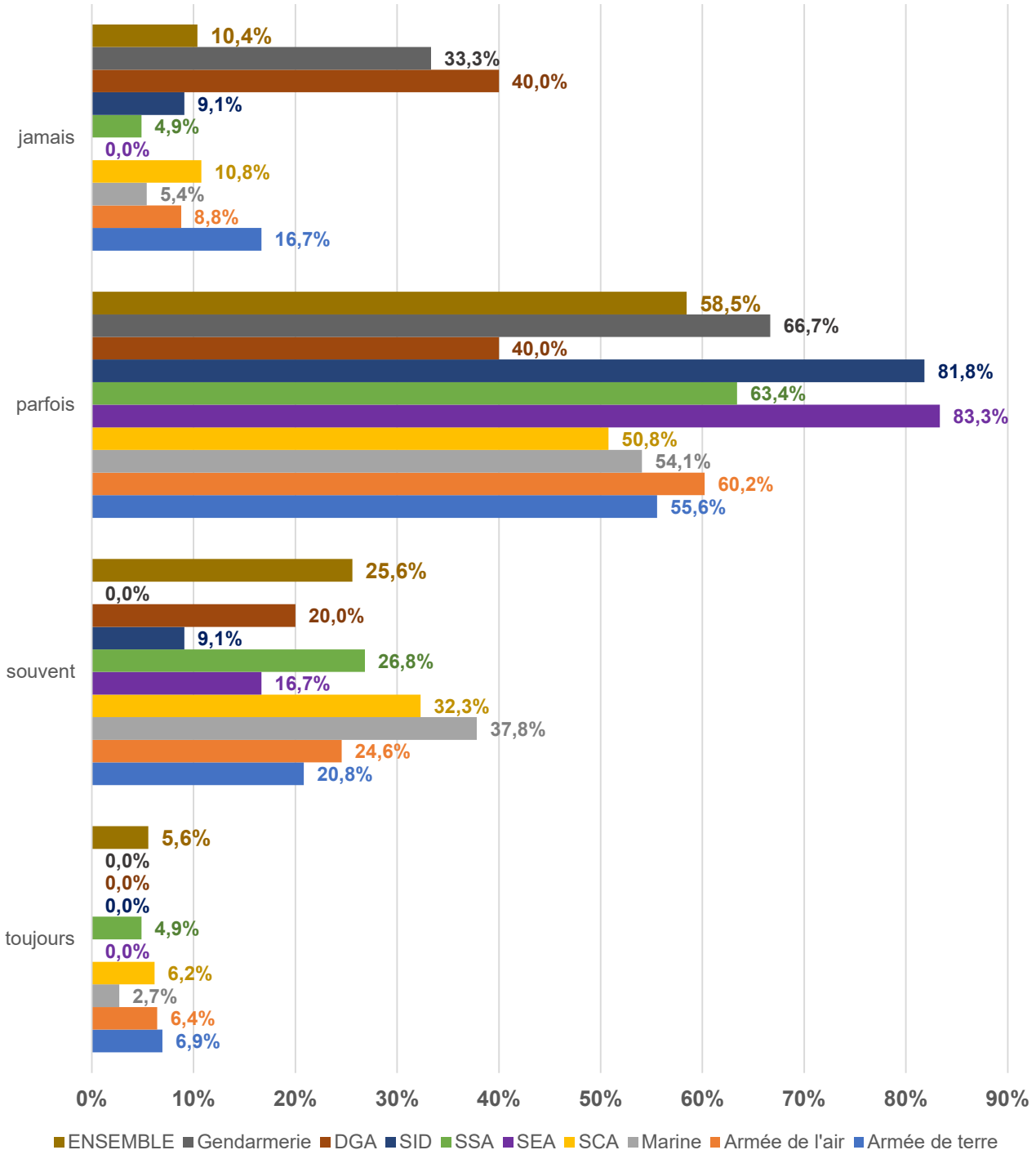
.
. .
. .



① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais



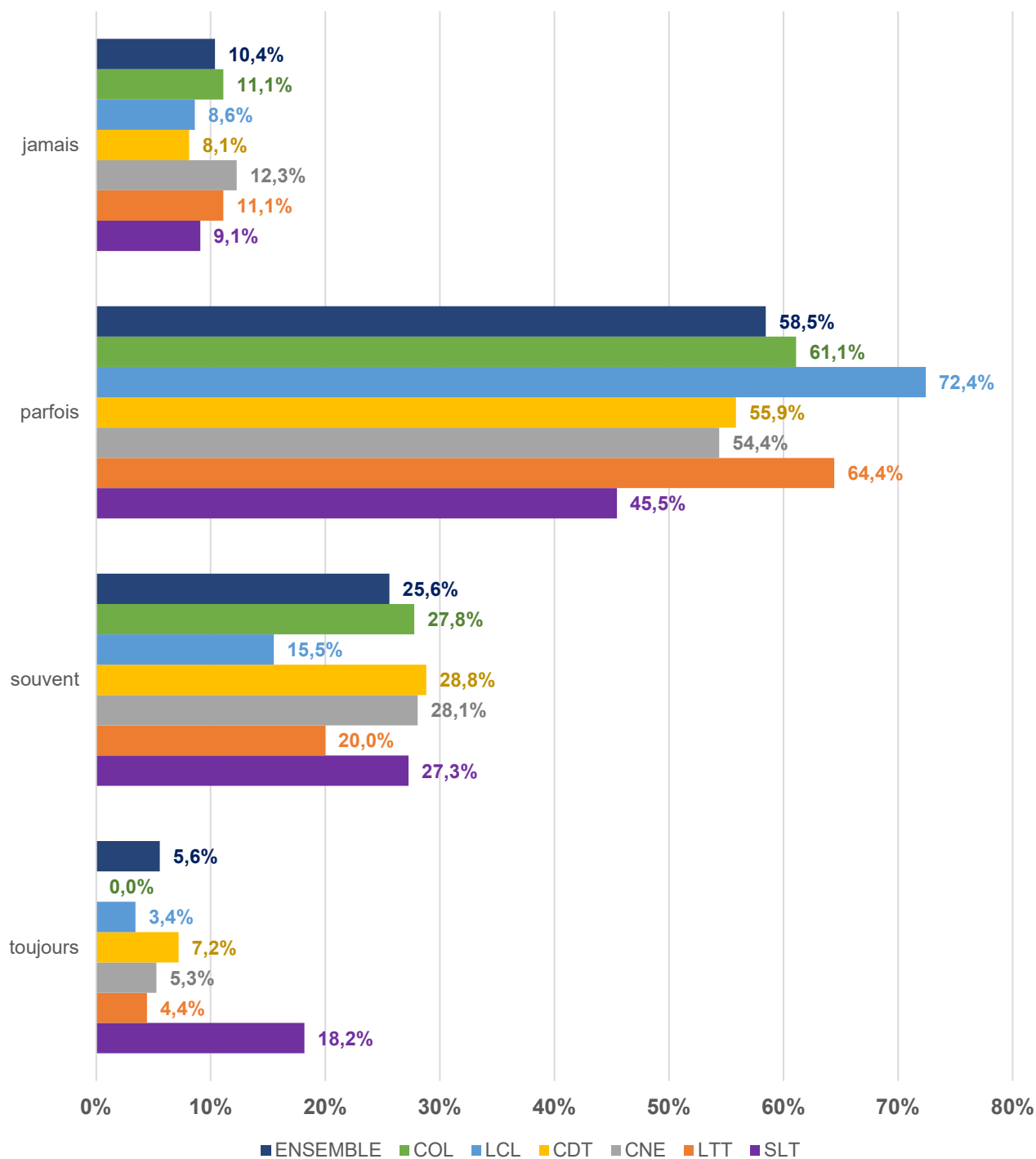
② Répartition en fonction du grade

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

.
.

.



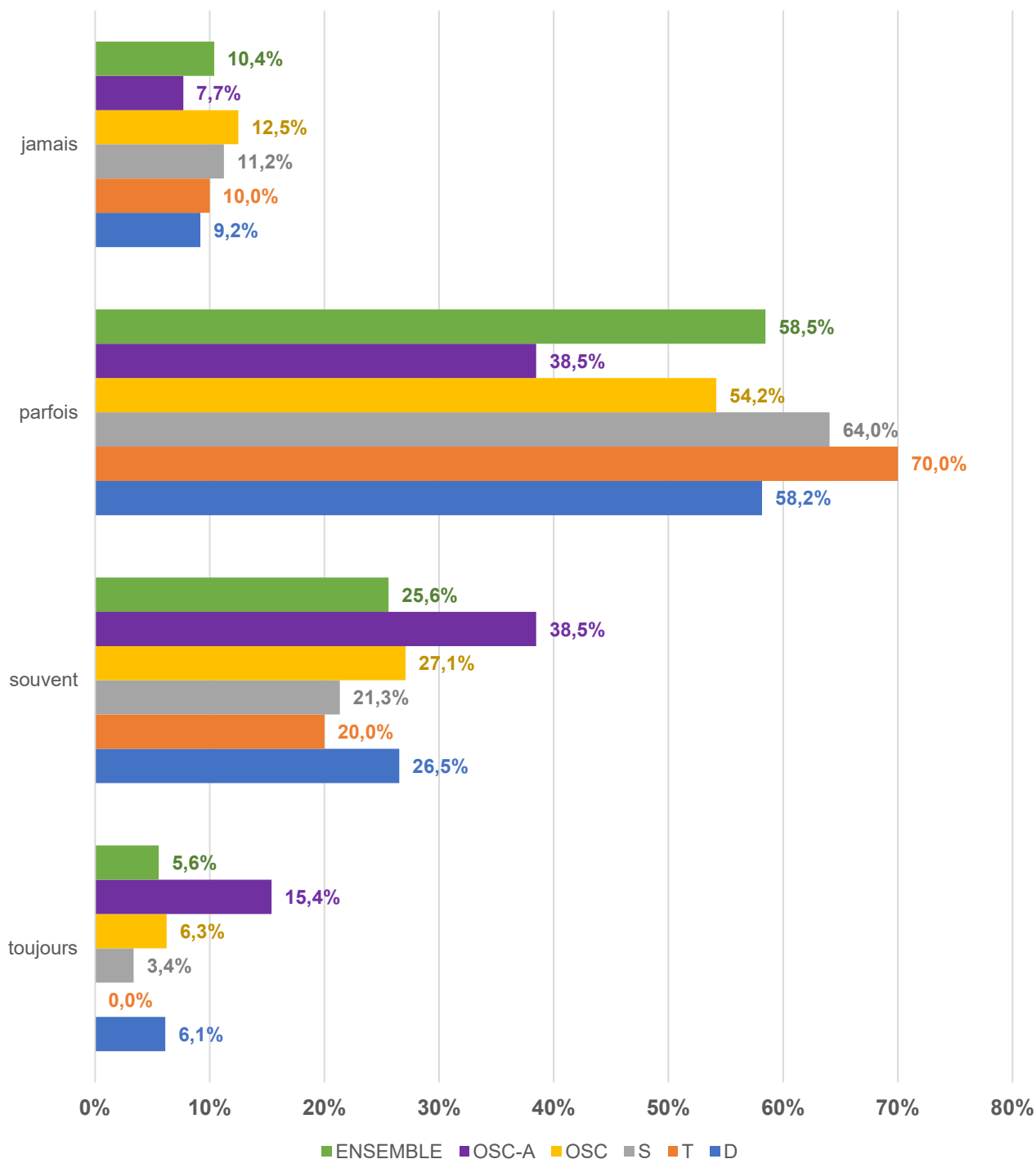
③ Répartition en fonction du type de recrutement

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

.
.

.

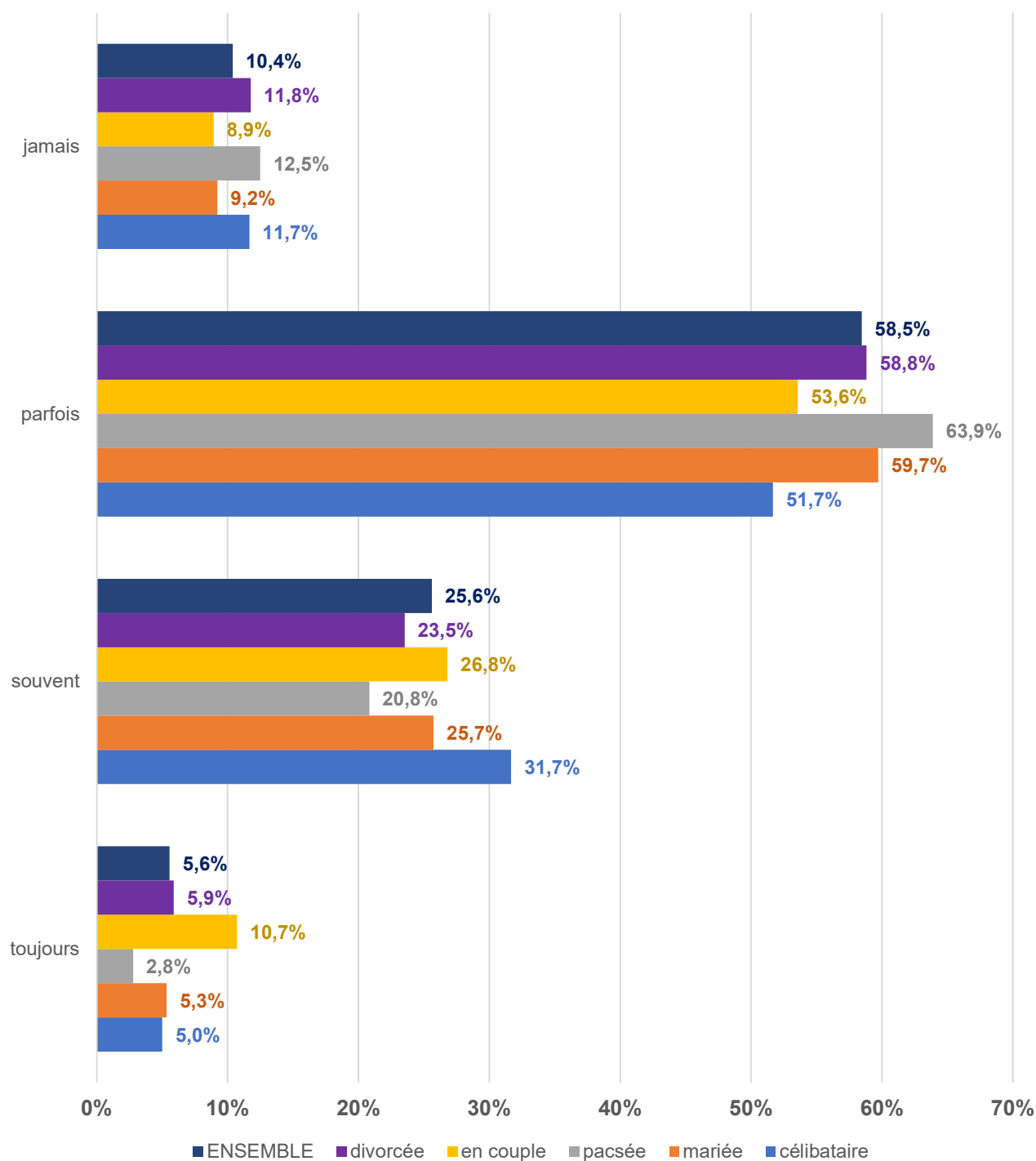


④ Répartition en fonction de la situation maritale

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

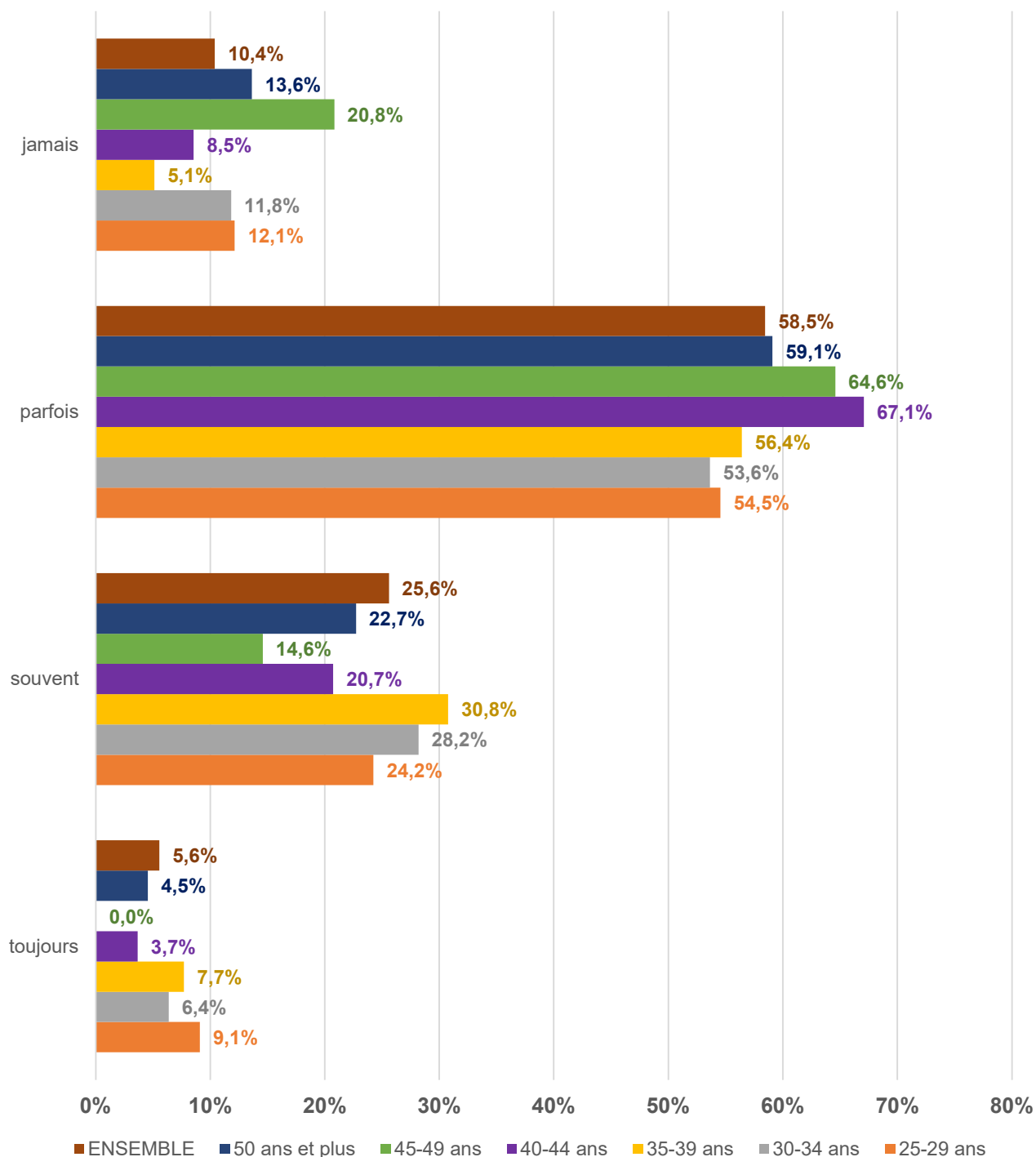
.
.
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais



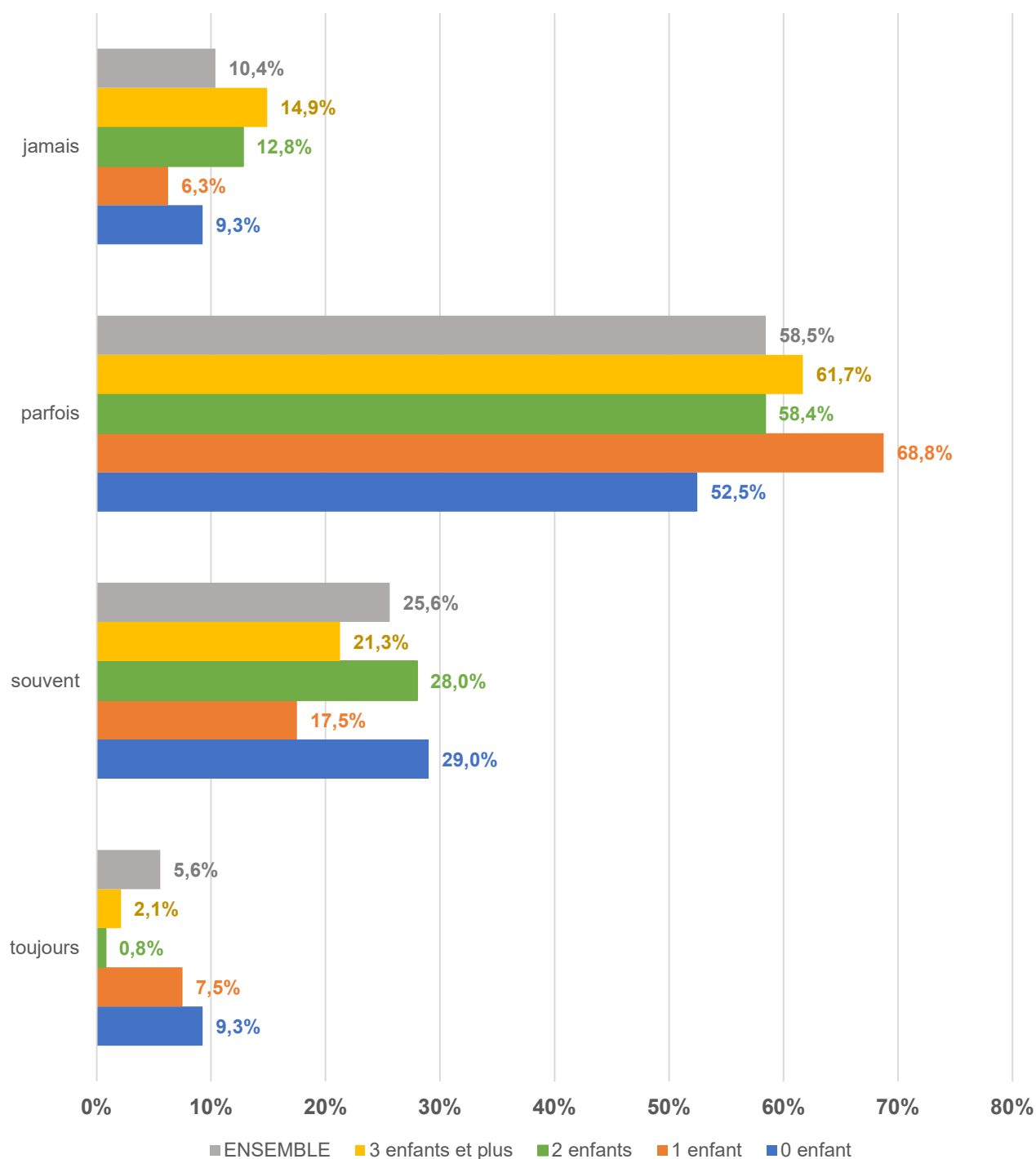
⑥ Répartition en fonction du nombre d'enfants

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

.
.

.

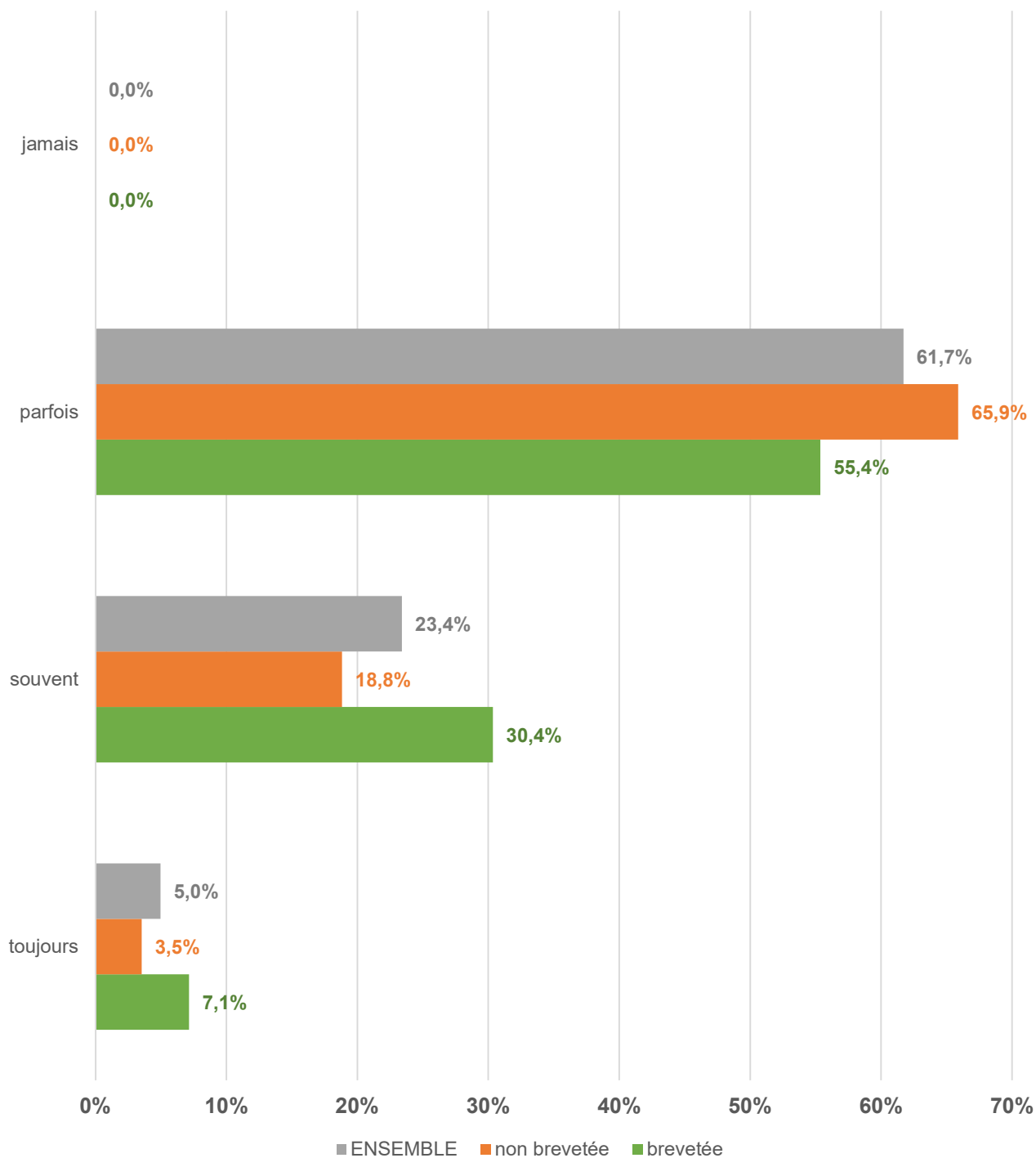


🗨 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

.
.
.



8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

A quelle fréquence entendez-vous des propos désobligeants ou des blagues sur les femmes?

3 réponses possibles : Toujours / Souvent / Parfois / Jamais

.
. .
.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

D11

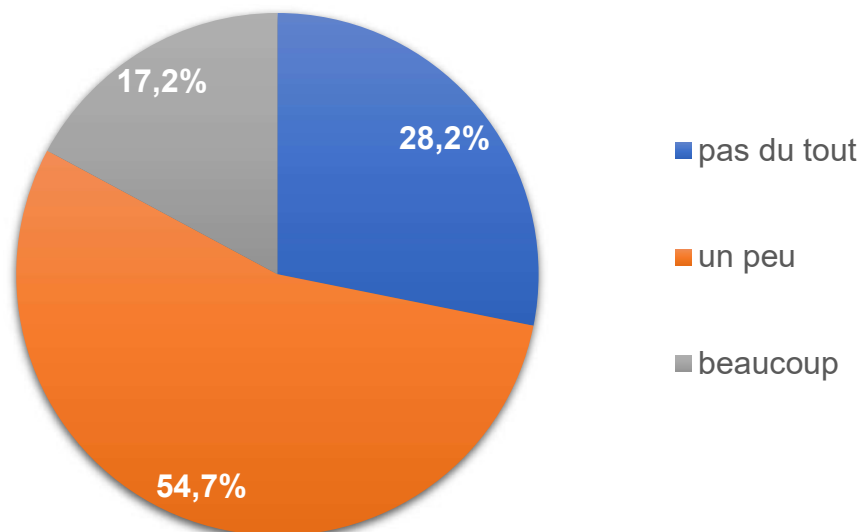
Les propos désobligeants - comment sont-ils perçus ?

Question :

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
. .
.



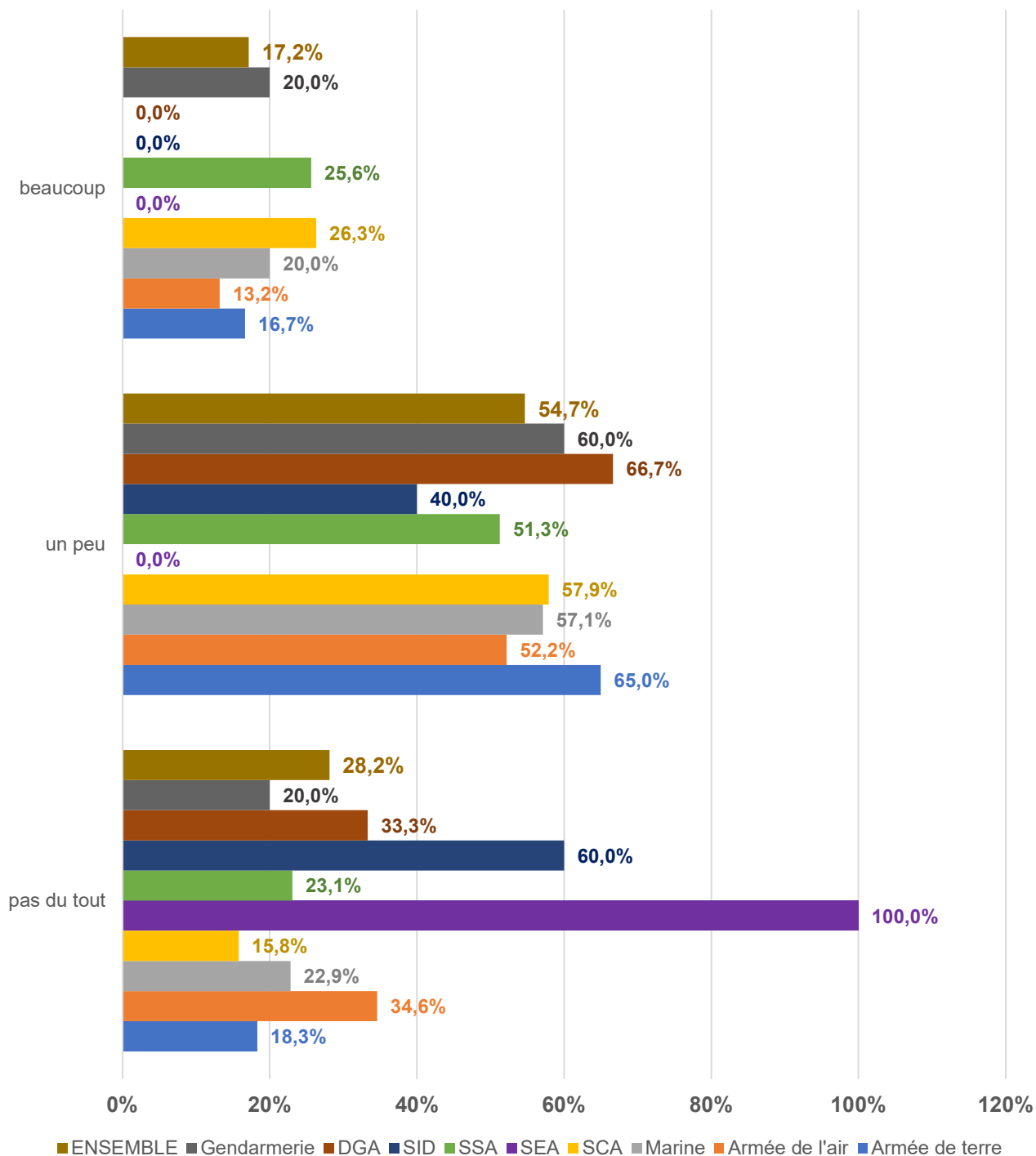
① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



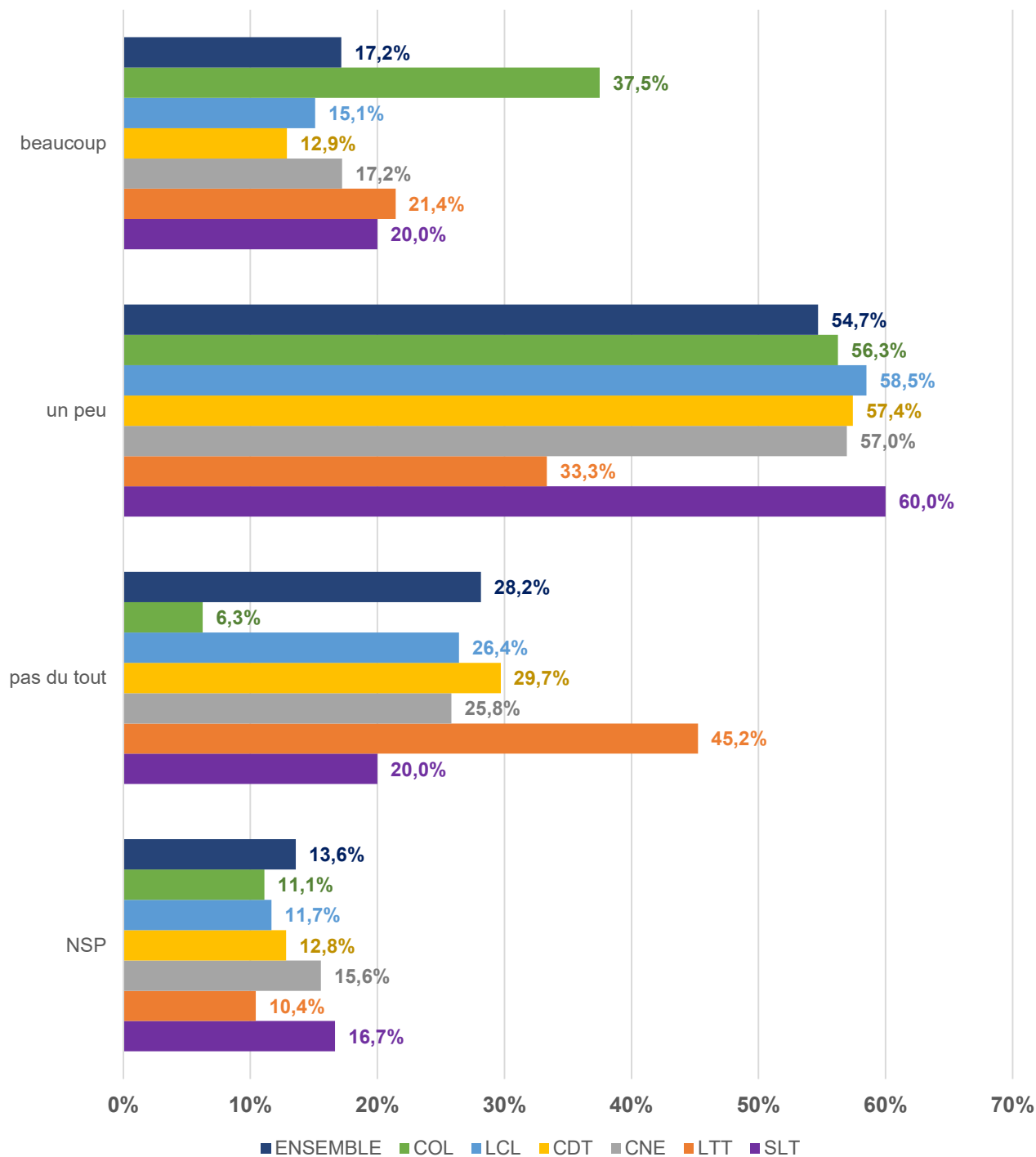
② Répartition en fonction du grade

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



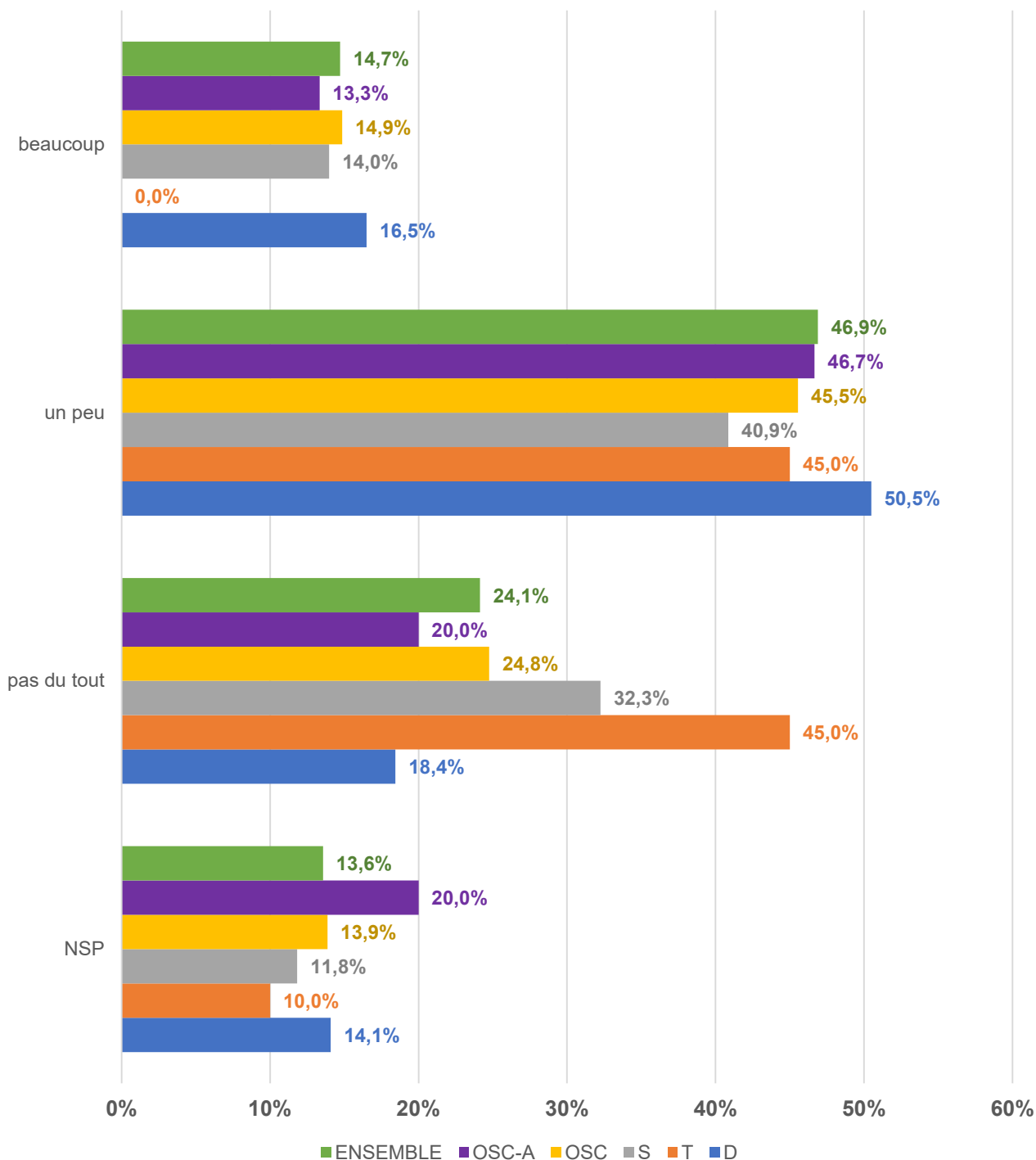
③ Répartition en fonction du type de recrutement

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



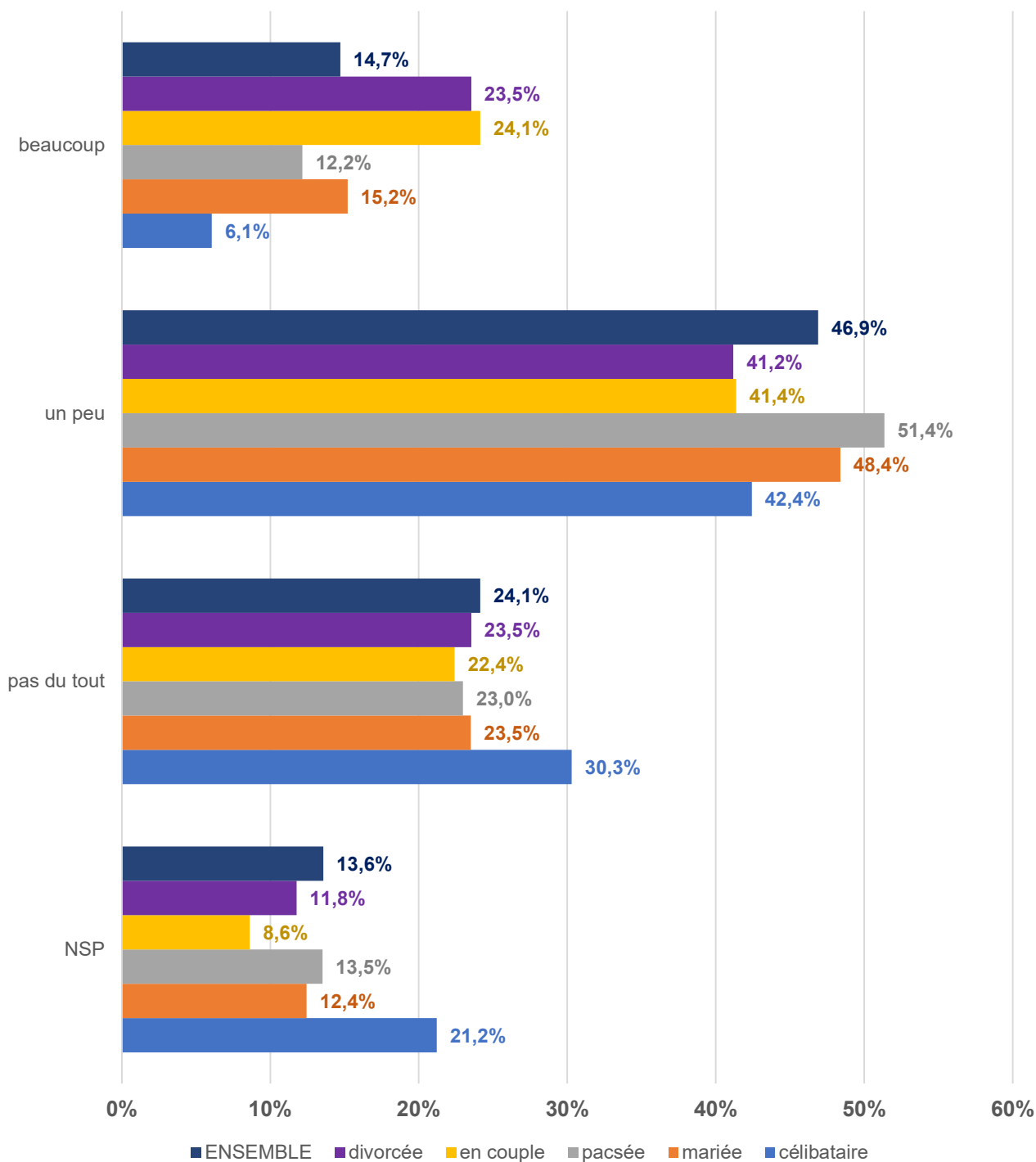
④ Répartition en fonction de la situation maritale

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



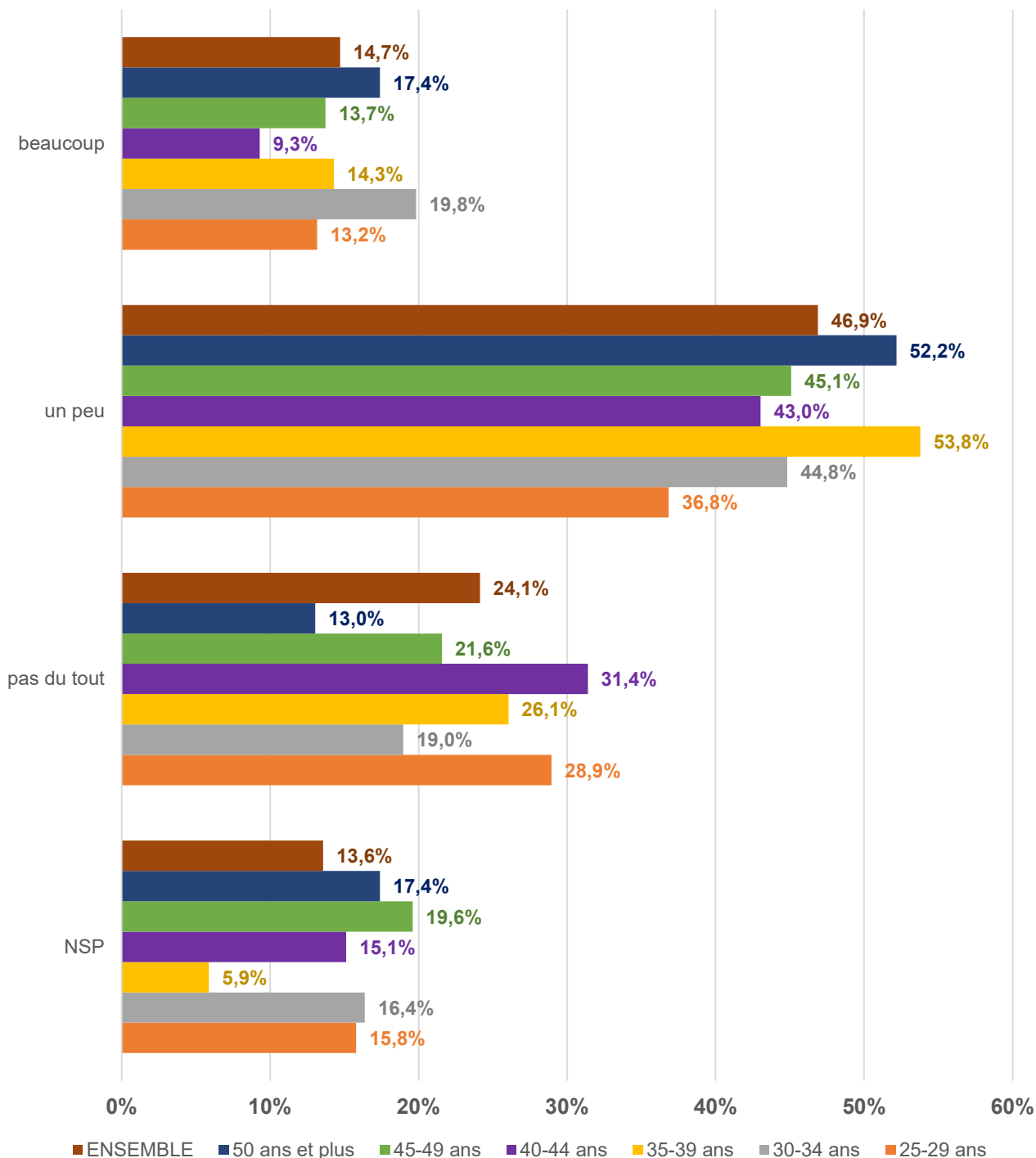
6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



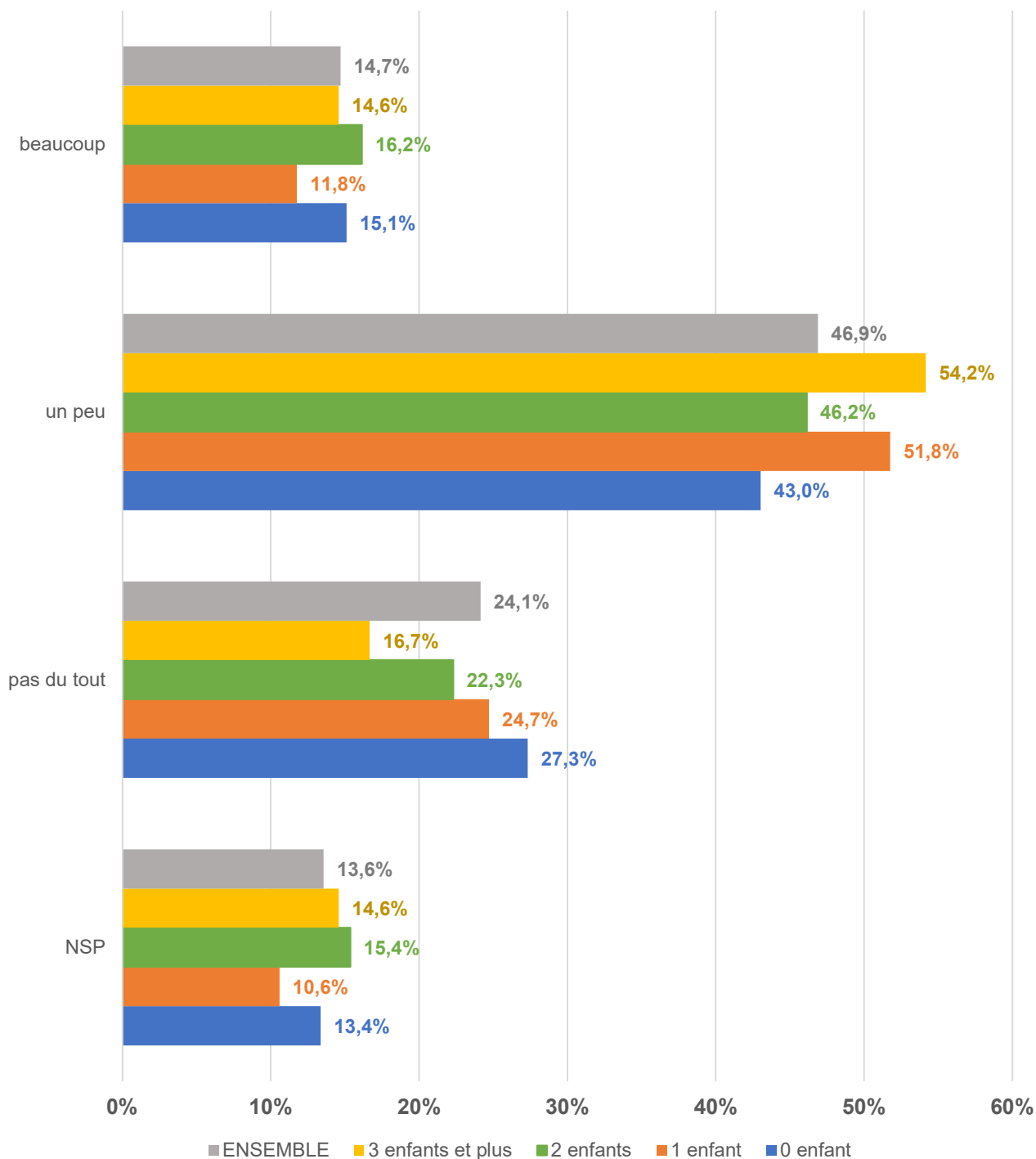
6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



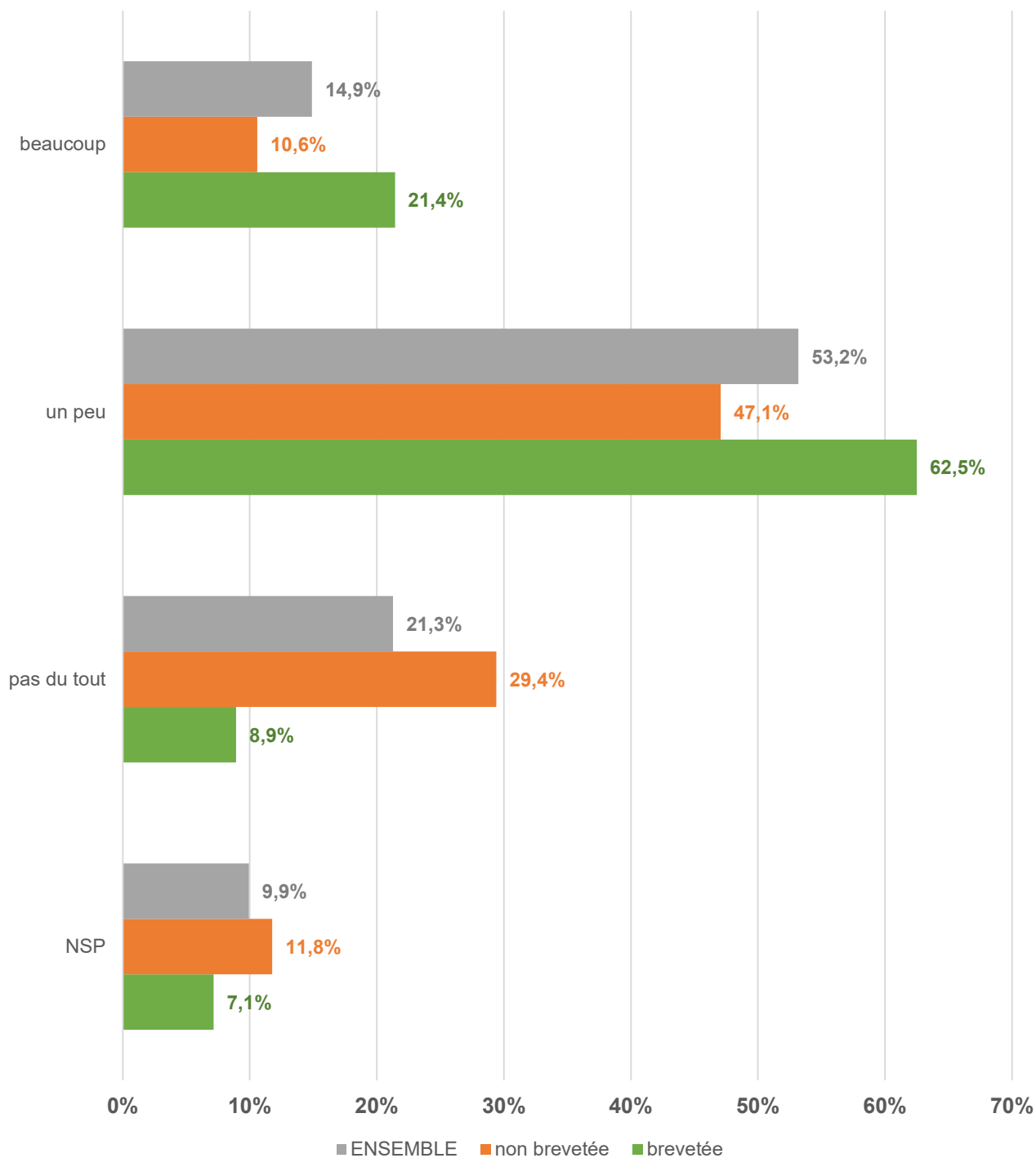
🔗 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
.

.



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Concernant ces propos désobligeants ou ces blagues, cela vous dérange ?

3 réponses possibles : pas du tout / un peu / beaucoup

.
. .
.

Sans objet

Question non posée au panel masculin

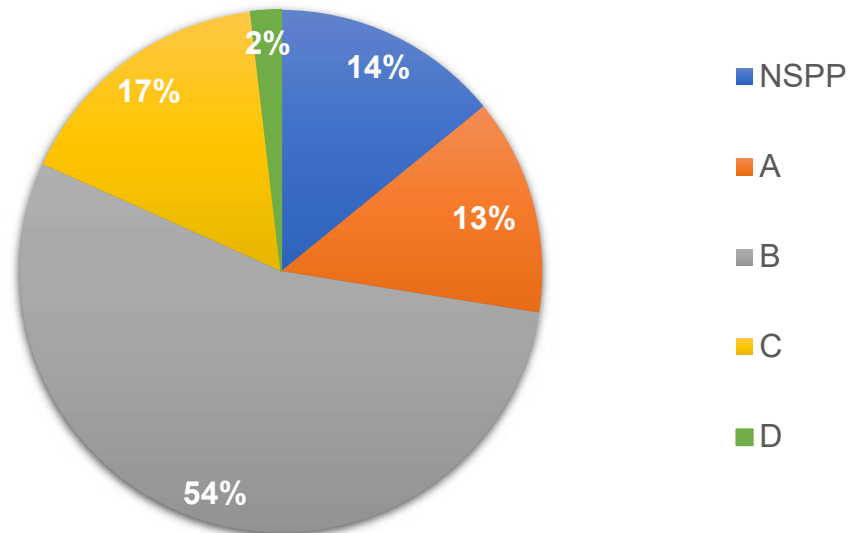
D12

Le plan mixité

Question :

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient

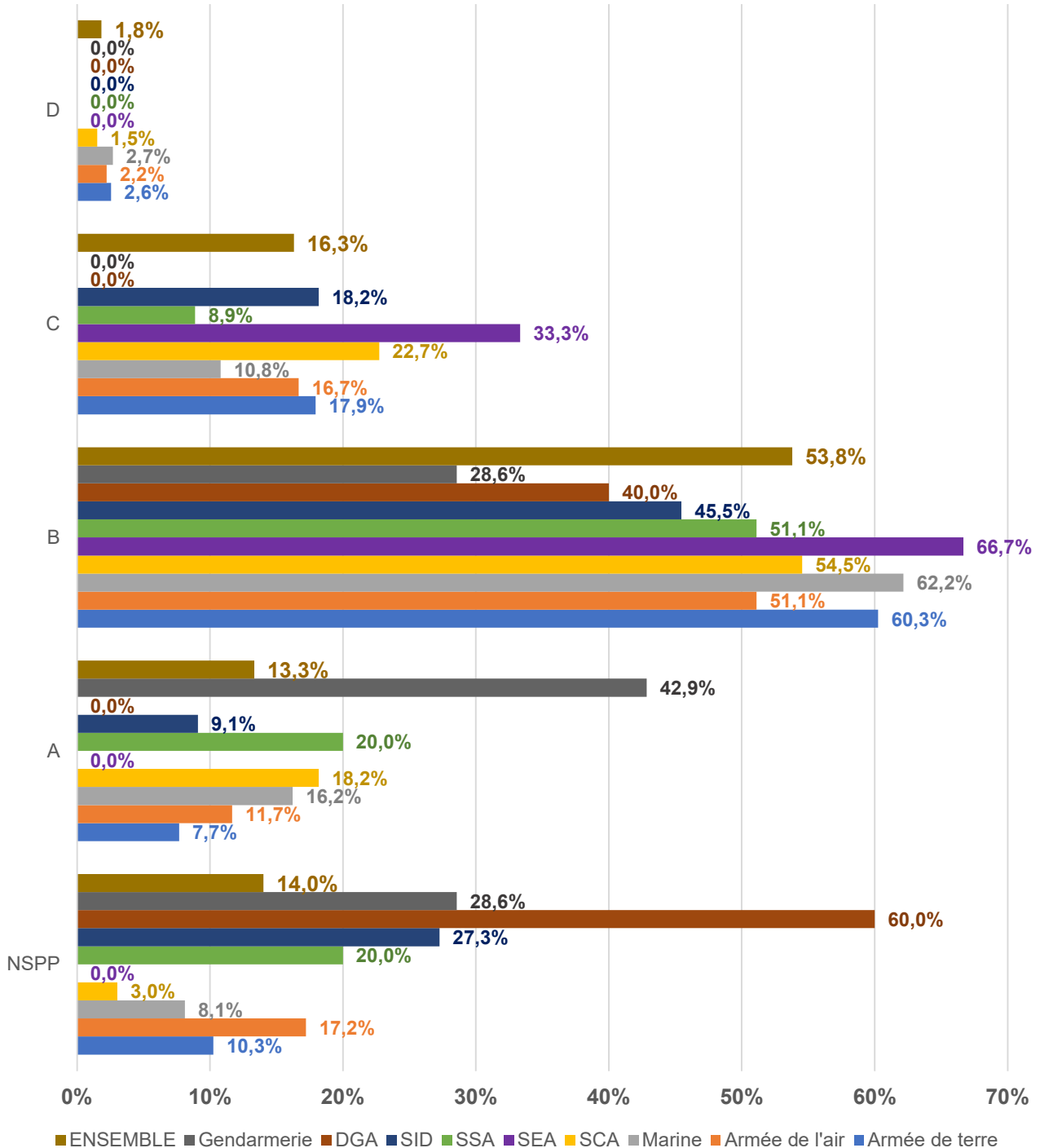


Un point important à noter : une certaine proportion de femmes-officiers reconnaît ne pas avoir connaissance du plan mixité du ministère. Il en est de même chez les hommes.

① Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

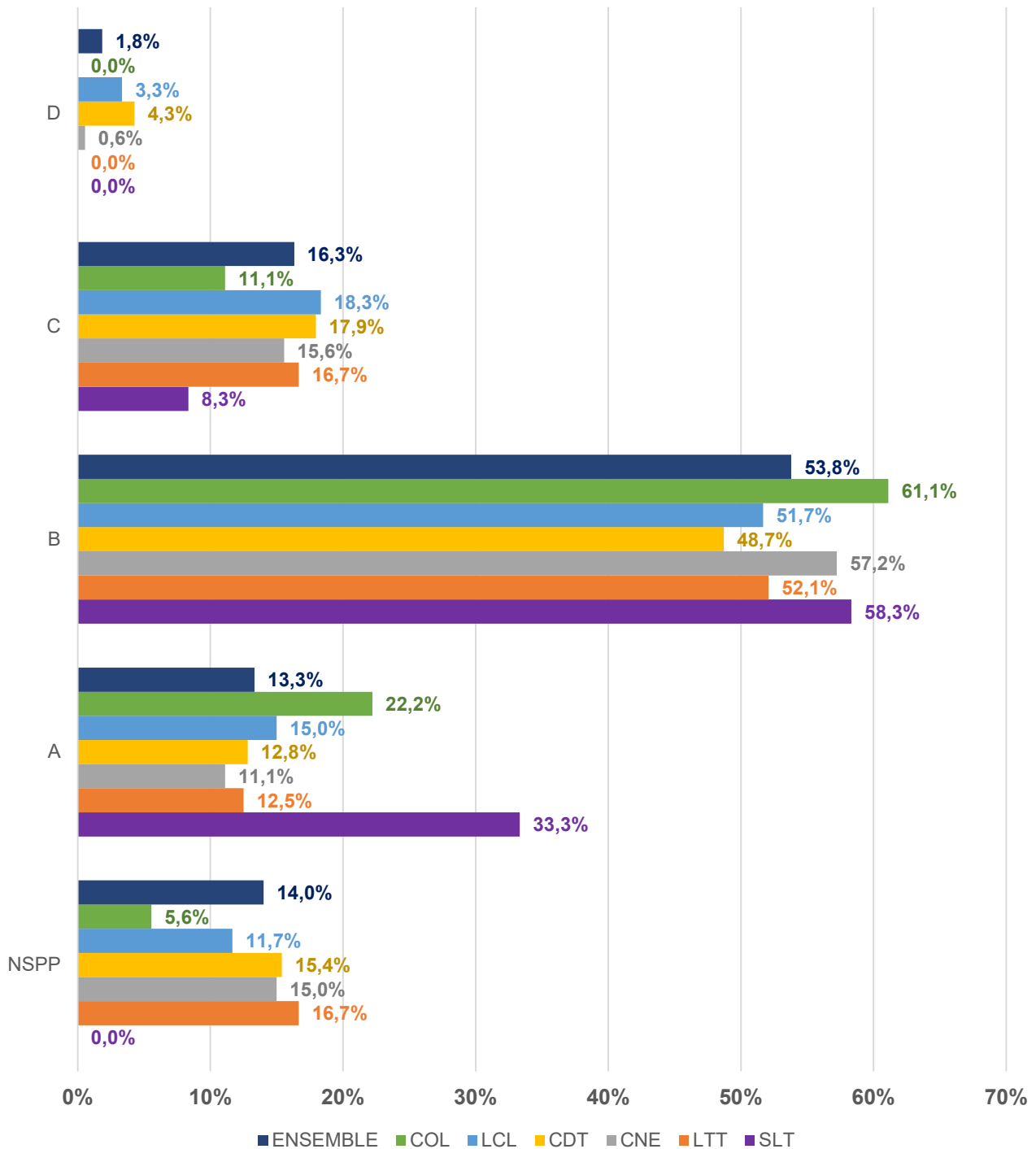
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



② Répartition en fonction du grade

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

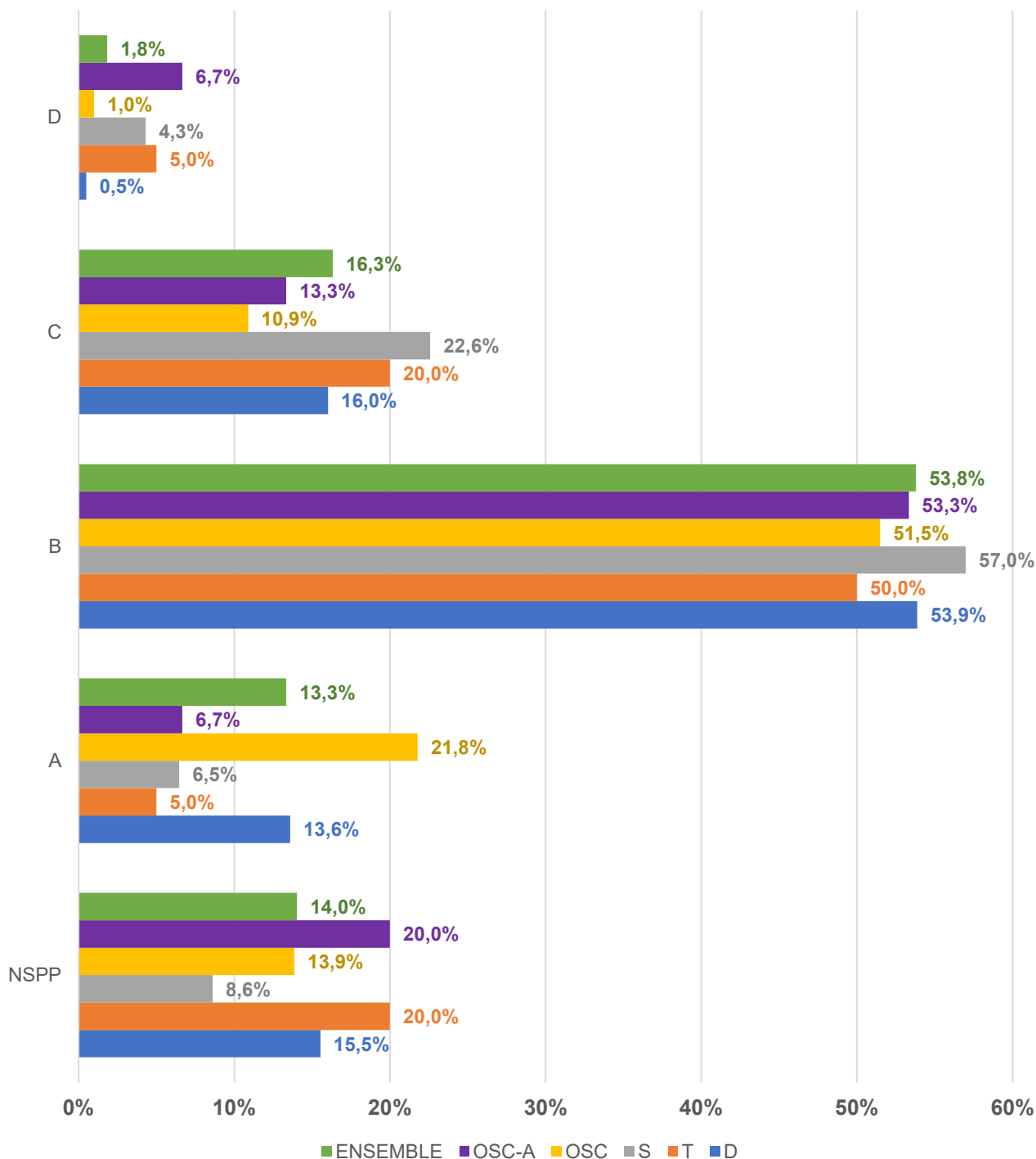
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

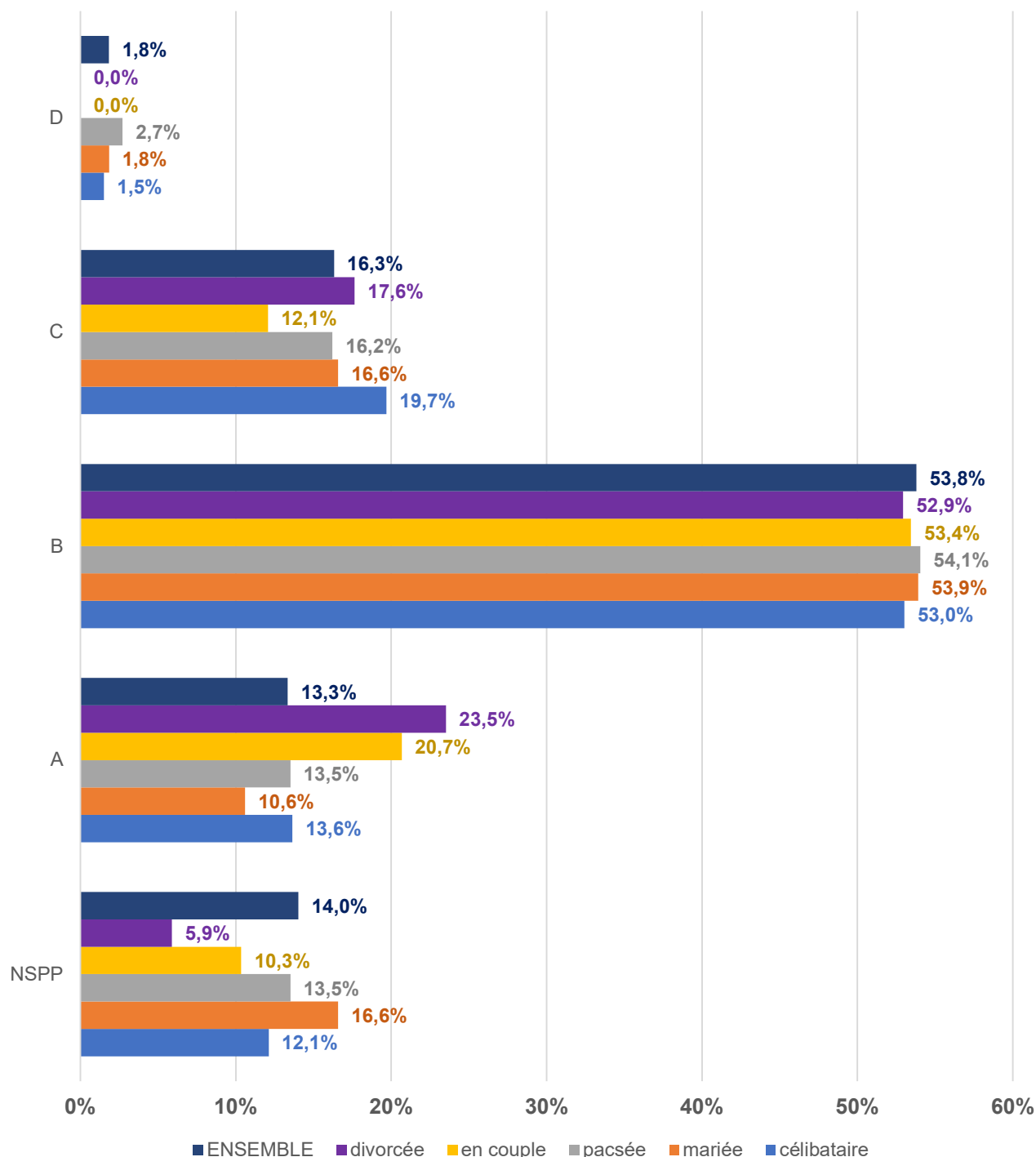
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

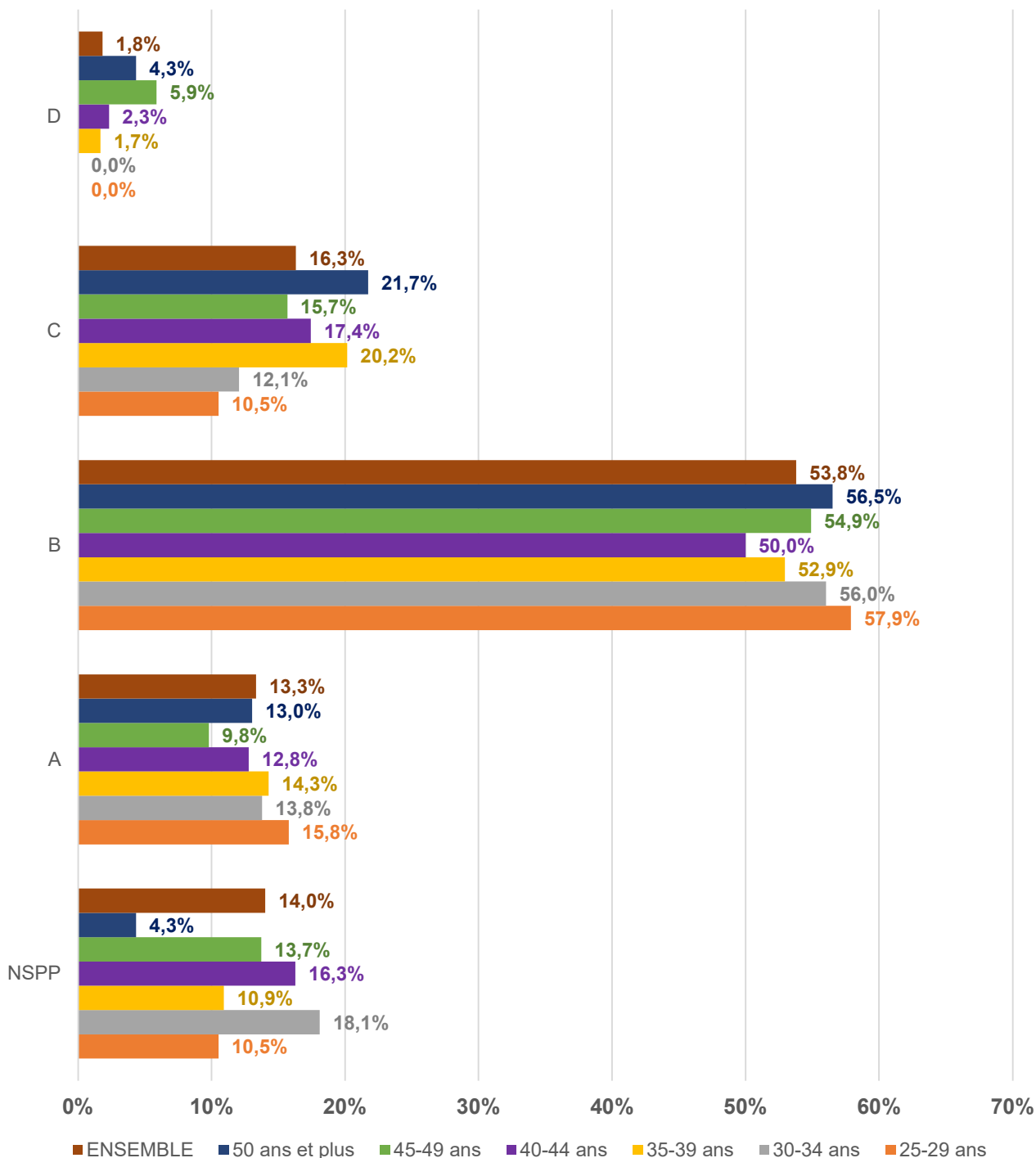
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

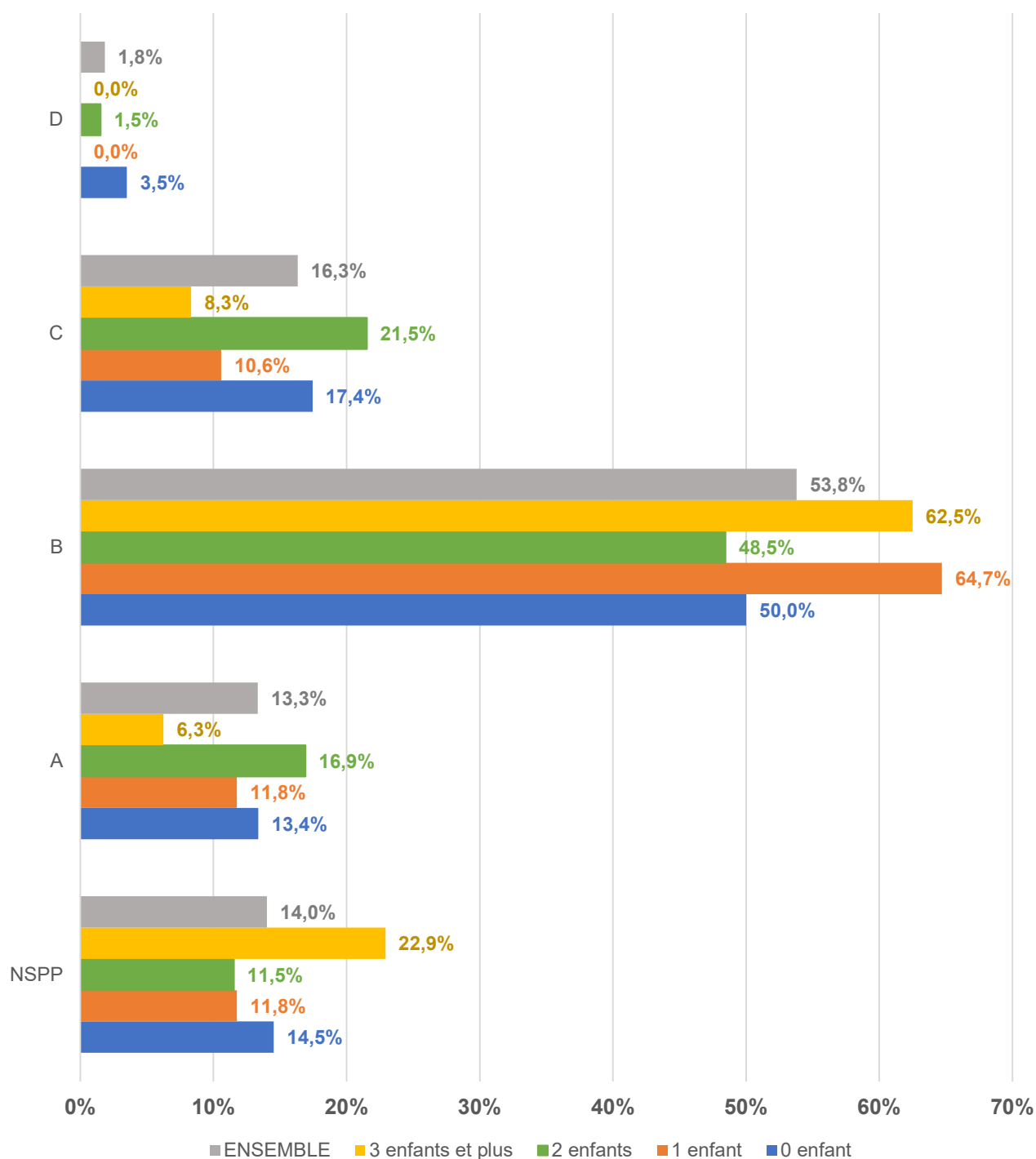
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

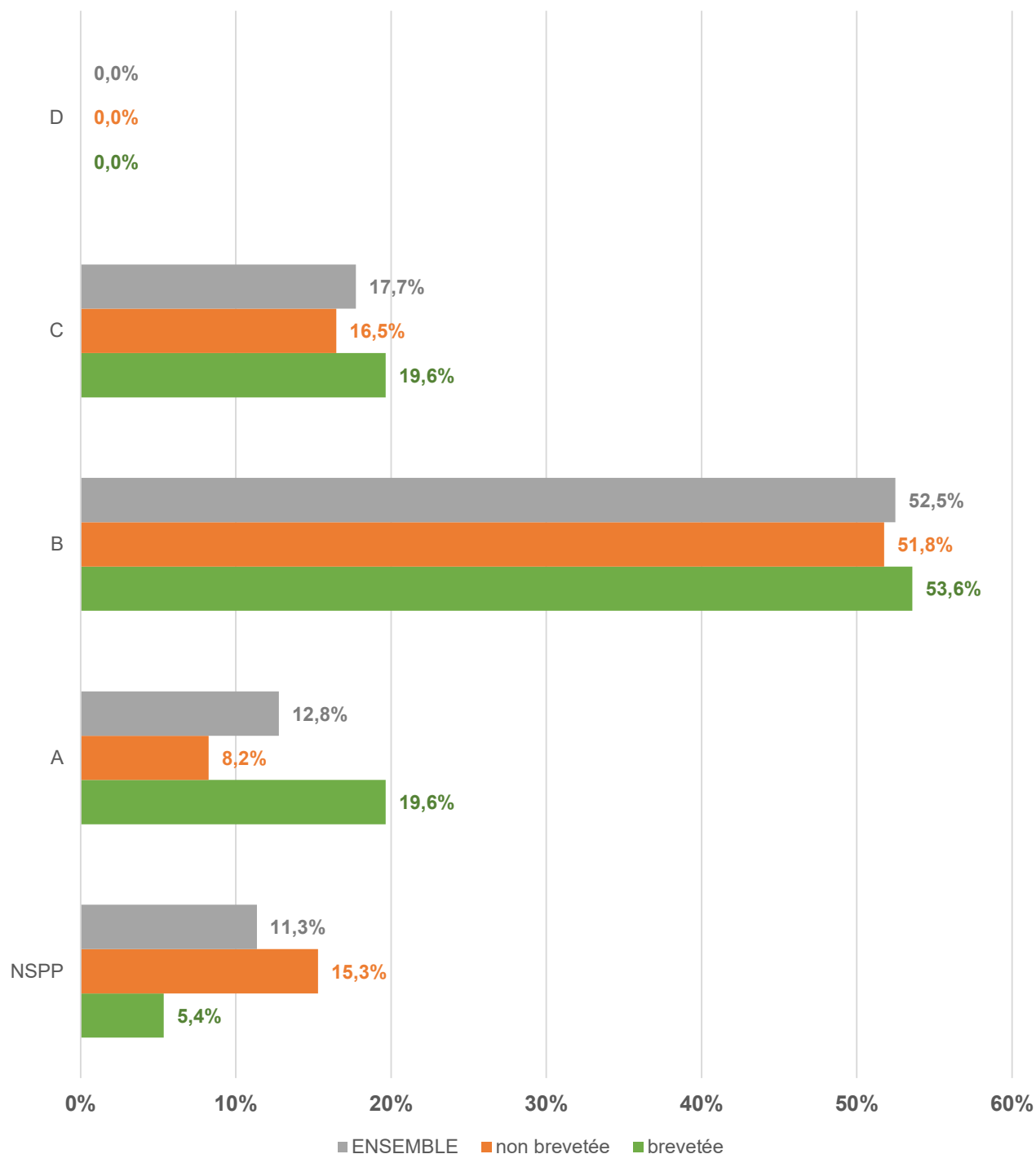
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



7 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

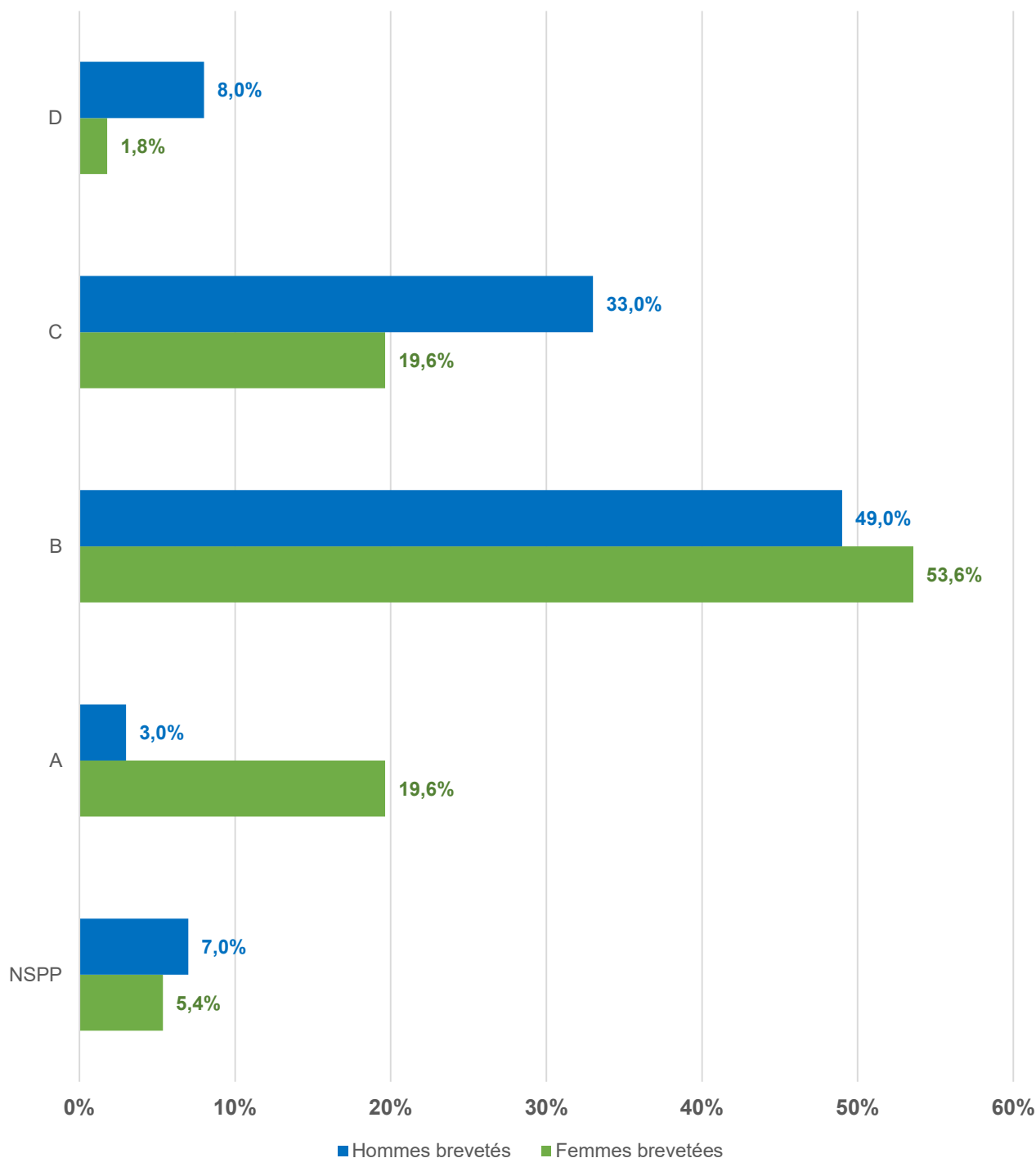
- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



⑧ Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Qu'avez-vous pensé du plan mixité élaboré par le Ministère des armées ?

- A. Je suis très favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- B. Je suis plutôt favorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- C. Je suis plutôt défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient
- D. Je suis totalement défavorable au plan mixité et aux mesures qu'il contient



D13

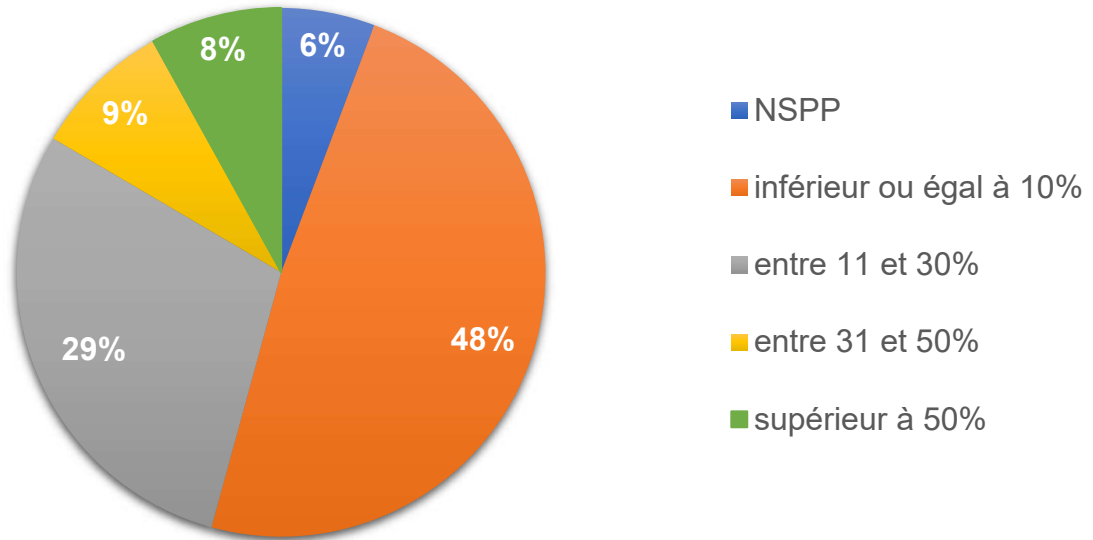
Pourcentage d'hommes misogynes

Question :

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

réponse libre

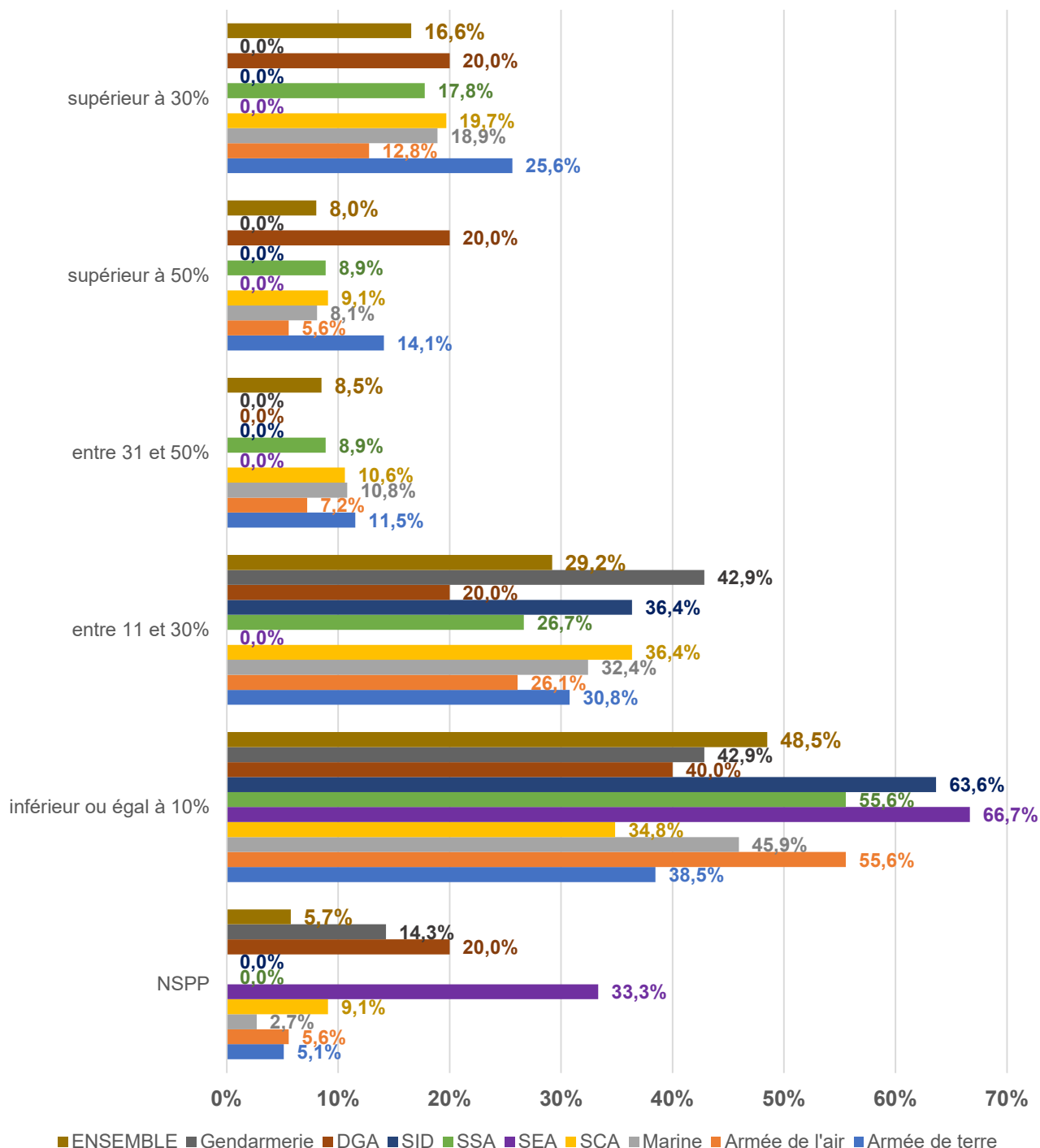
.



1 Répartition en fonction de l'armée/direction/service d'appartenance

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

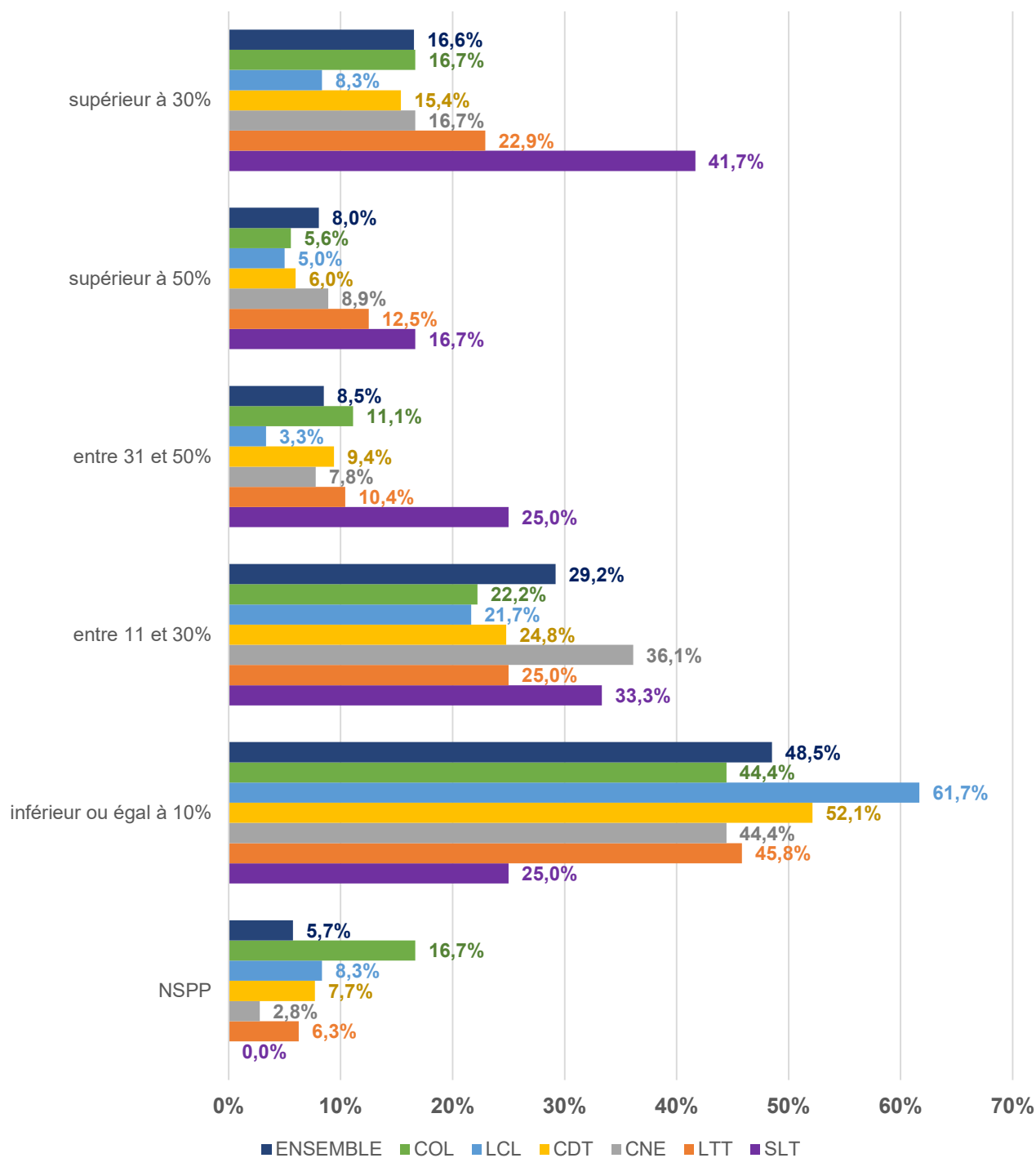
réponse libre



② Répartition en fonction du grade

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

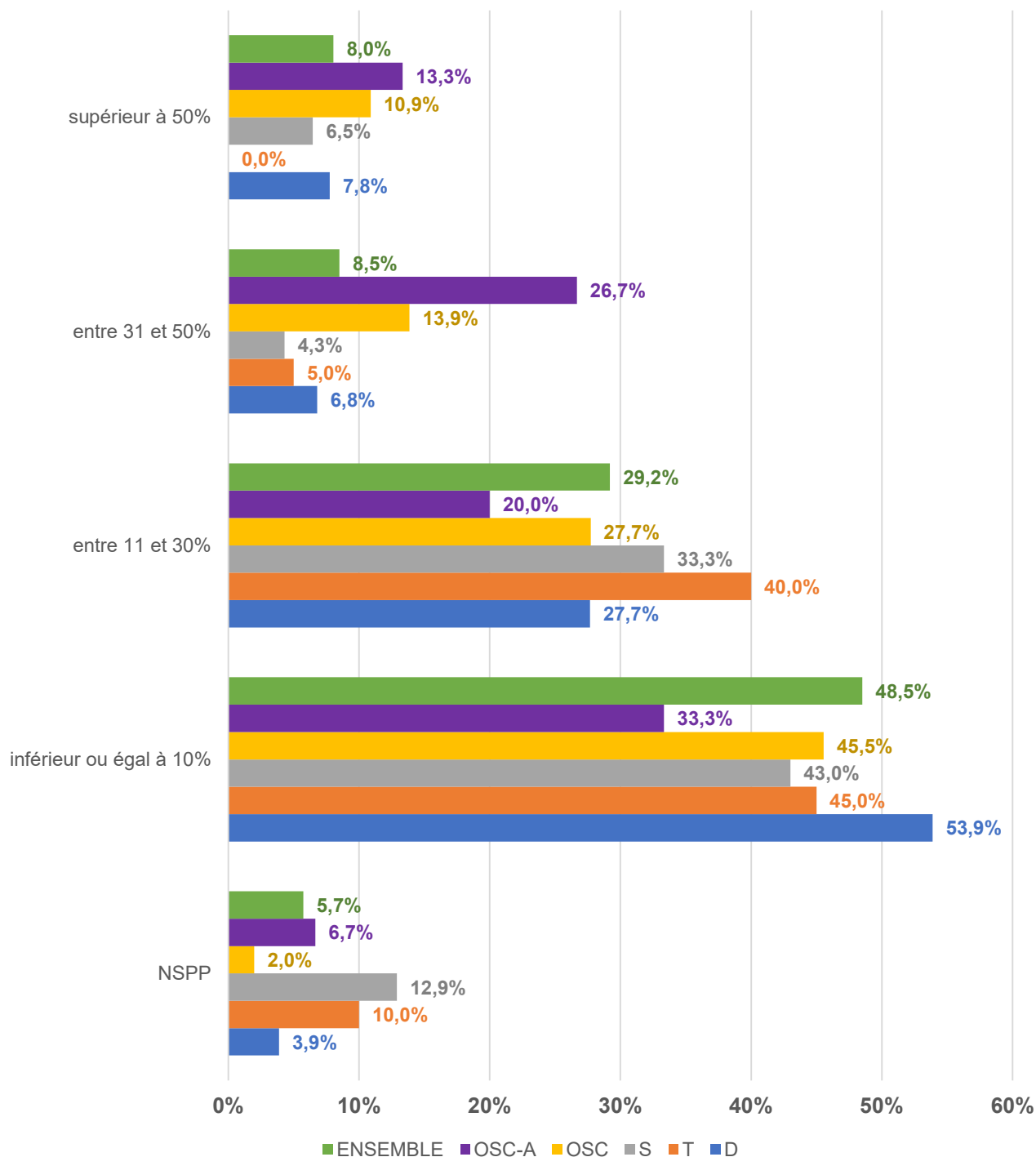
réponse libre



③ Répartition en fonction du type de recrutement

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

réponse libre



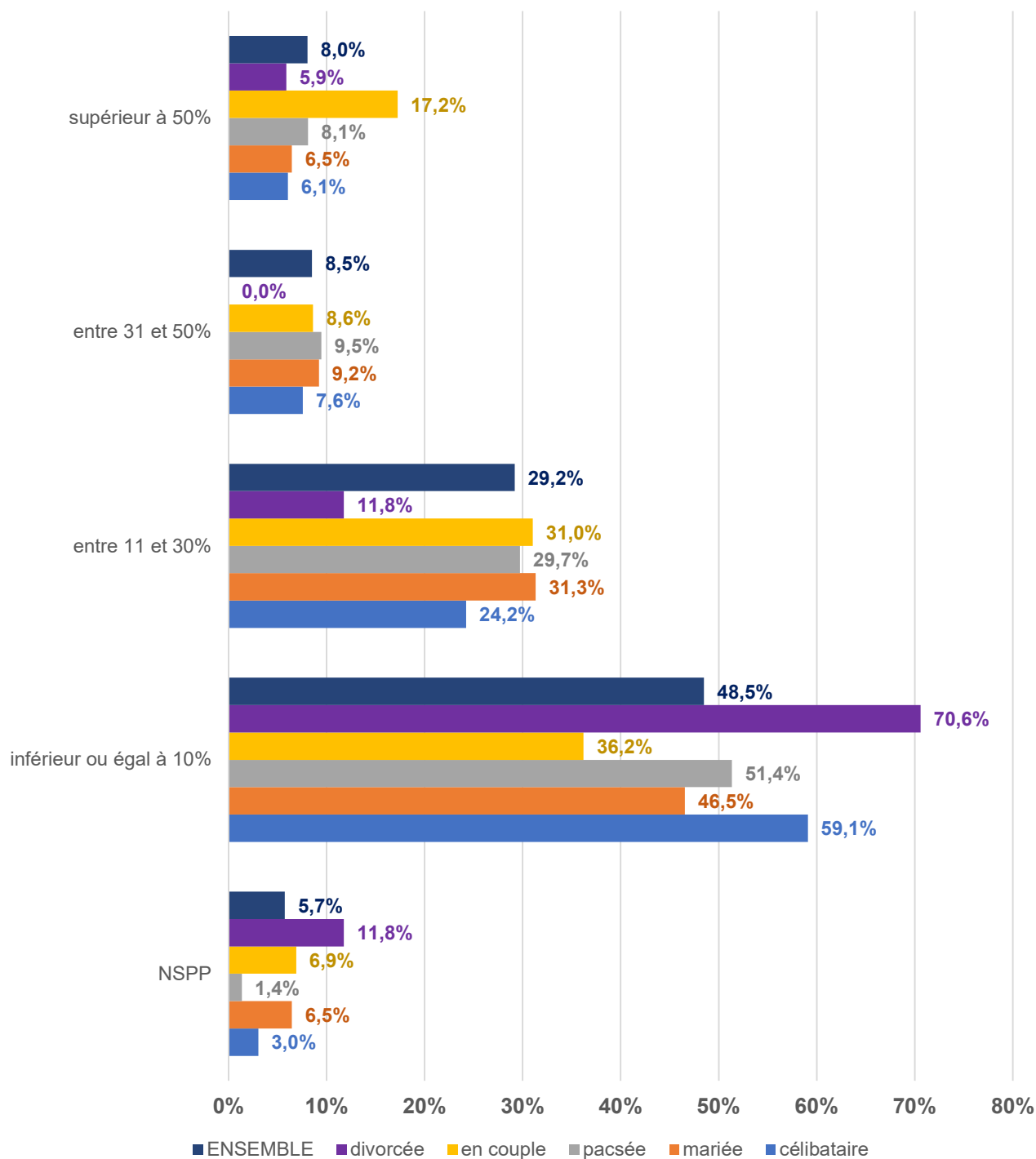
④ Répartition en fonction de la situation matrimoniale

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

réponse libre

.

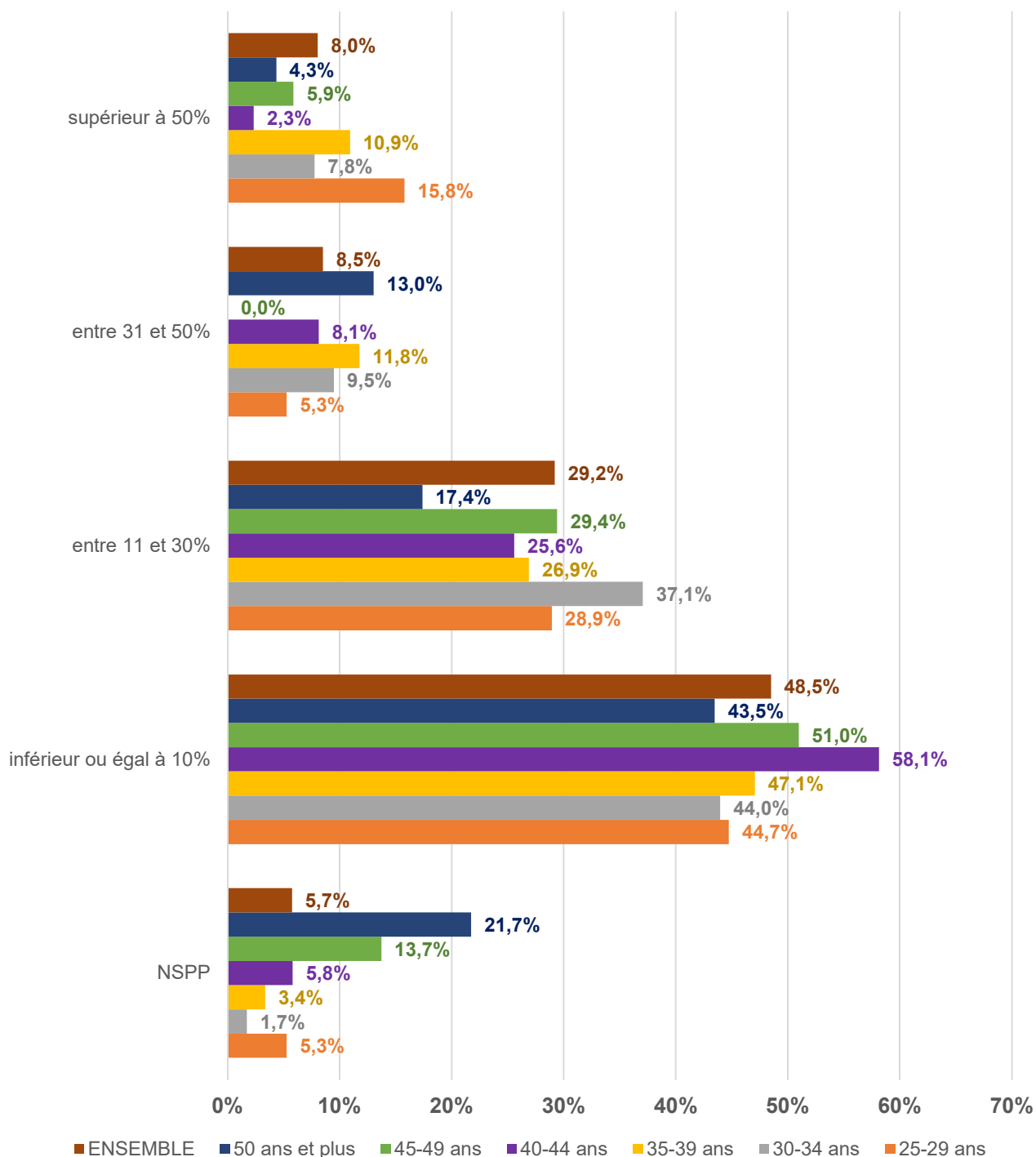
.



6 Répartition en fonction de la classe d'âge

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

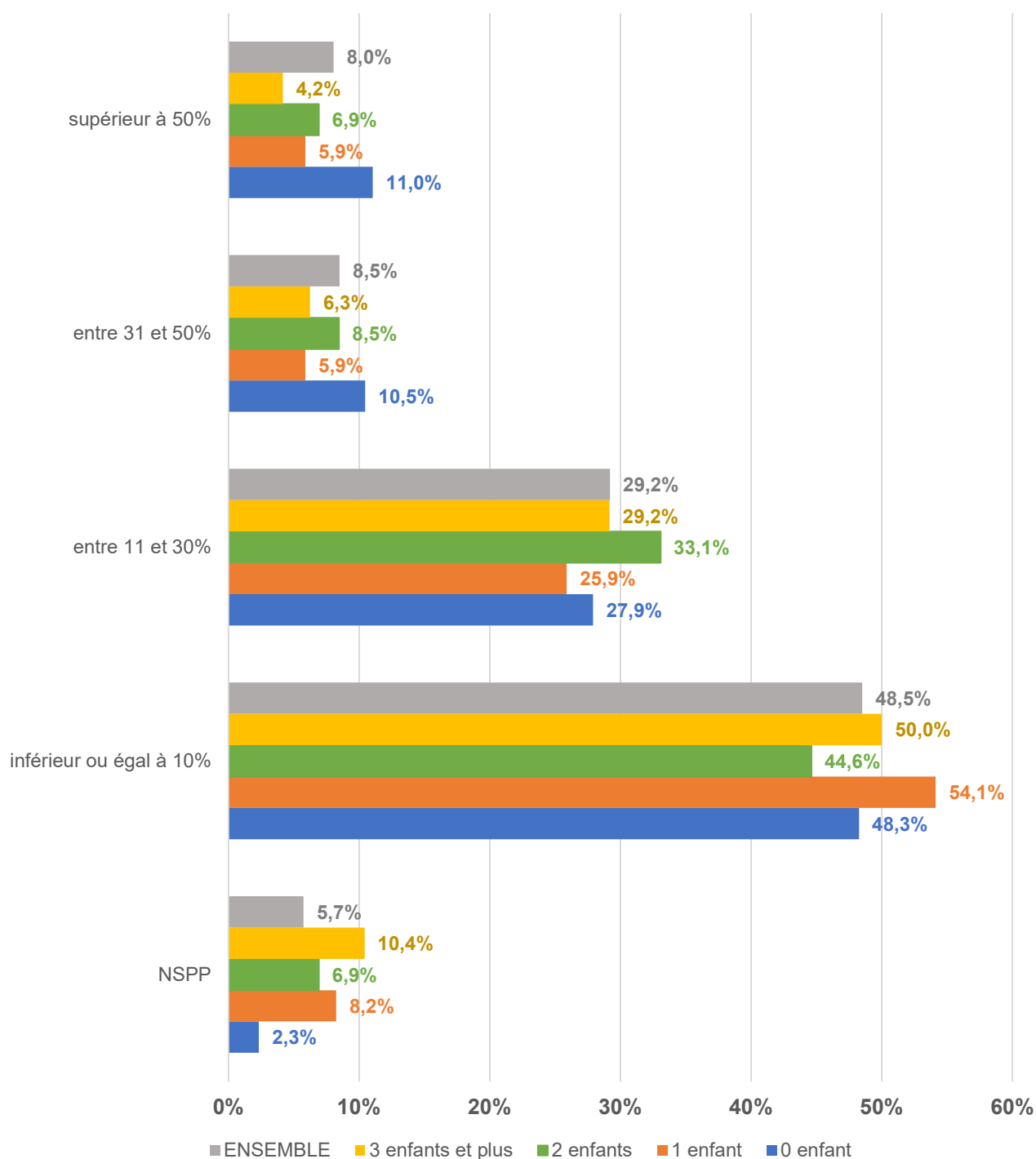
réponse libre



6 Répartition en fonction du nombre d'enfants

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

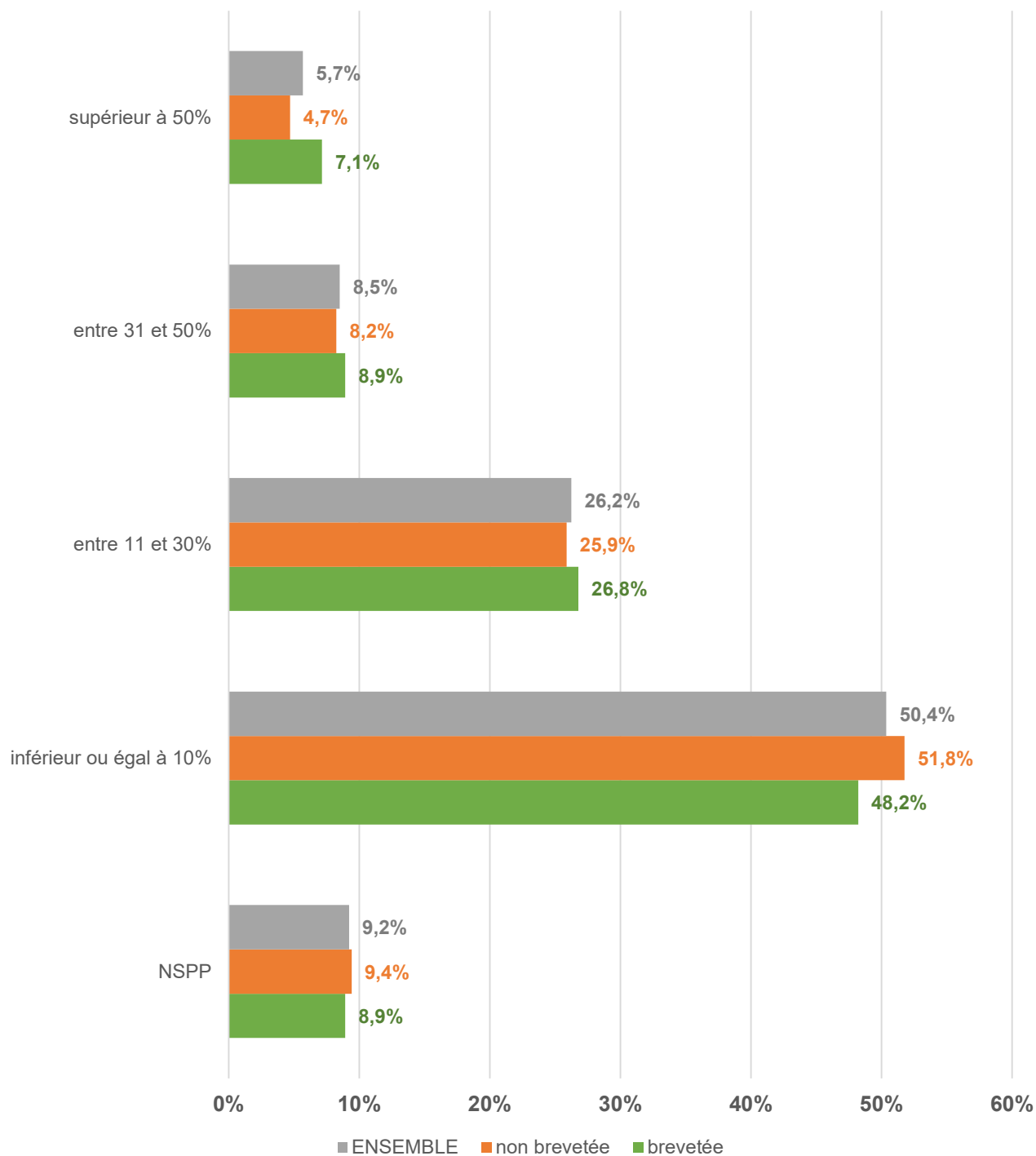
réponse libre



🗨 Répartition en fonction de l'obtention ou non de l'école de guerre

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

réponse libre

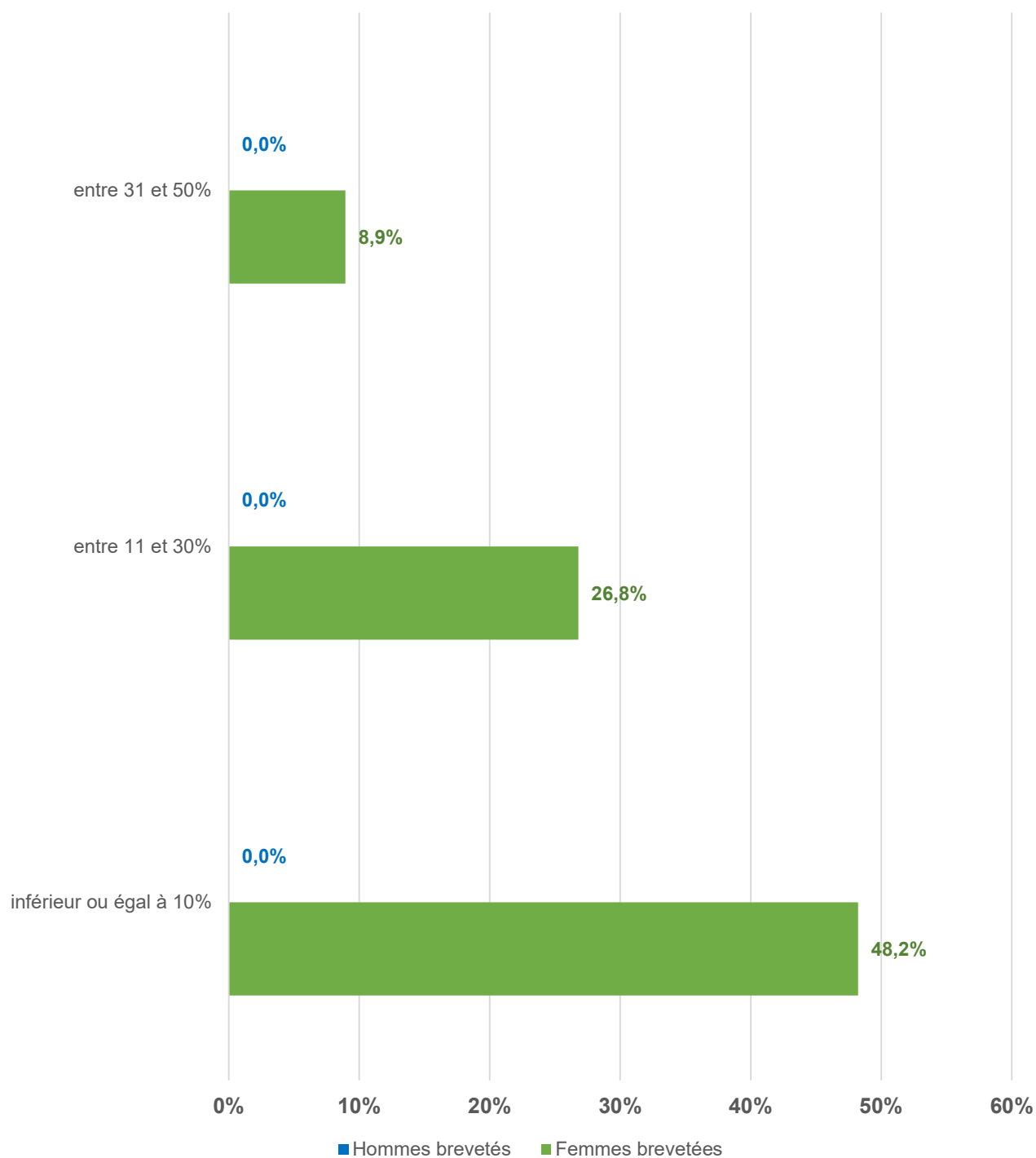


8 Comparaison de la réponse entre Hommes et Femmes BREVETES

Selon vous, quel est le pourcentage d'hommes officiers misogynes dans VOTRE armée/direction/service d'appartenance?

réponse libre

.
.



D14

Avoir des femmes militaires sous ses ordres. Qu'en pense les officiers masculins brevetés ?

Avoir des femmes militaires sous vos ordres a-t-il déjà été un problème pour vous ?
2 réponses possibles : OUI ou NON

