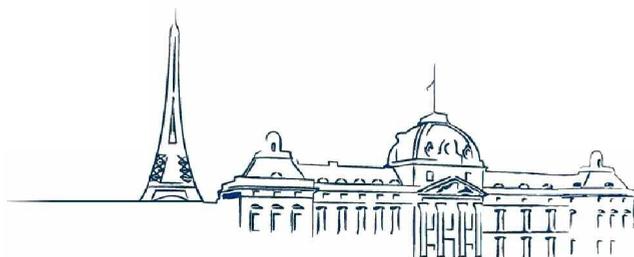


RDN

Actes du colloque



Institut de recherche stratégique de l'École militaire



ÉCOLE MILITAIRE
AMPHITHÉÂTRE DES VALLIÈRES

Les Cahiers de la
Revue Défense Nationale



Actes du colloque

Femmes militaires,
et maintenant ?

Mercredi 8 mars 2017, École militaire

Sous la direction du lieutenant-colonel ARNAUD PLANIOL

Institut de recherche stratégique de l'École militaire

Sommaire

5 **Préface**

8 « Femmes militaires, et maintenant ? » Le cas de l'Armée de terre

CHRISTOPHE ABAD

L'Armée de terre française est une des plus féminisées du monde. La mixité y est considérée comme un état naturel qui permet une approche complémentaire dans ses missions. Au plan des ressources humaines, le processus de féminisation a été intégré avec succès et constitue désormais pour l'Armée de terre un facteur indispensable de performance et de résilience.

I - L'intégration des femmes dans les armées occidentales

15 **The Integration of Women in the Canadian Armed Forces: Successes, Challenges and a Look to the Future**

JOELLE LAPLANTE, JUSTIN WRIGHT, LYNNE SERRÉ, MICHELLE STRAVER
AND IRINA GOLDENBERG

The Canadian Armed Forces (CAF) are dedicated to reflecting the diverse people they serve and continue to strive for greater female representation. This paper outlines some of the history of women's access to all military trades in the CAF, the status of female CAF members today, the ambitious goals set forth by CAF leadership, some initiatives proposed to facilitate these goals, as well as some of the challenges that lie ahead.

21 **La persistance d'une féminisation par les marges : le cas de l'Armée de terre française**

MATHIAS THURA

Vingt ans après le début de la mise en œuvre de la politique de « féminisation » des armées, il semble que les femmes militaires continuent à occuper des positions professionnelles dans les marges de l'univers militaire. Cette persistance s'explique par l'effet de différents mécanismes, tant sociaux qu'organisationnels, dont nous proposons ici un rapide tableau.

29 **Intégration complète des femmes dans les armées américaines : où en sommes-nous un an après ?**

ARNAUD PLANIOL

Le 3 décembre 2015, le secrétaire à la Défense Ash Carter annonçait que les femmes militaires américaines pourraient désormais servir dans toutes les unités, y compris celles des forces spéciales. Cet article fait un bilan de la mise en œuvre de cette décision, en prenant plus particulièrement l'exemple du plan d'intégration développé par l'*US Army*.

II - Hommes/Femmes : quelles complémentarités en opérations ?

37 **Les différences physiologiques homme-femme : quel impact sur l'aptitude physique au combat ?**

NATHALIE KOULMANN ET ALEXANDRA MALGOYRE

Avec une masse musculaire et une aptitude aérobie moindres, les femmes sont pénalisées dans les tâches militaires impliquant le déplacement de charges lourdes. L'amélioration de la sélection et l'individualisation de l'entraînement pourraient contribuer à réduire ces différences d'aptitude. Les autres différences physiologiques liées au sexe n'ont pas – ou peu – d'impact sur l'aptitude physique au combat.

41 **Neurosciences et différences homme-femme : application aux environnements opérationnels**

CHARLOTTE AUFAUVRE-POUPON ET MARION TROUSSELARD

Cet article s'appuie sur des apports récents des neurosciences pour dresser un bref état des lieux des différences homme-femme en termes développemental, hormonal et sociétal. Les données actuelles suggèrent qu'il est nécessaire de penser le fonctionnement cérébral en termes de traits masculins, féminins ou intermédiaires plutôt que de s'attacher aux différences entre homme et femme.

III - Comment mener une carrière identique à celle d'un homme ?

51 **La convergence des genres : pour une approche mixte de la féminisation des métiers**

CAMILLE FROIDEVAUX-METTERIE

Nous assistons aujourd'hui à un processus de convergence des genres par lequel les individus en viennent à assumer les responsabilités de la vie familiale dans une relative indistinction sexuée. Les hommes ont investi la parentalité au point de porter désormais eux aussi la revendication d'une meilleure conciliation des temps domestique et professionnel. Le monde du travail ne se conçoit ainsi plus que dans l'horizon de la mixité.

57 **Point sur les actions menées au sein du ministère de la Défense pour améliorer la parité**

PIERRE ARNAUD

Cet article a pour objet de faire un point des actions menées actuellement au sein du ministère de la Défense pour y améliorer la parité des femmes, militaires et civiles. Le Mindef a ainsi nommé un Haut-fonctionnaire à l'égalité des droits hommes-femmes et créé un Observatoire de la parité. D'autres outils sont développés et des actions sont menées, notamment dans le secteur des ressources humaines.

62 **Avec les femmes de la Défense AF1D2**

CHANTAL ROCHE

L'auteure nous présente l'association « Avec les femmes de la Défense » qu'elle préside depuis sa création en juin 2016. Créée à la demande du ministre de la Défense, Jean-Yves Le Drian, elle vise à améliorer concrètement la situation des femmes du ministère et à lutter contre les stéréotypes et les freins potentiels.

IV - Grands témoins

67 **Regards croisés sur les femmes au sein de la Gendarmerie**

ISABELLE GUION DE MÉRITENS

Le général de division Isabelle Guion de Méritens, première femme à avoir été recrutée comme officier par la Gendarmerie nationale et commandant actuellement l'École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN), nous fait partager ses réflexions sur la place des femmes en gendarmerie.

73 **Women in the Military of the United States of America**

DEVON M. BLAKE

Women have served in many capacities in the United States military since the inception of our Army in 1775 (one year prior to the signing of the Declaration of Independence). More recently, as of February 2017, women are now serving in ground combat units in all of the branches of the armed forces. For so many countries, to include the United States, serving in combat is often more a matter of cultural readiness and societal norms, independent of her competence or capability.

77 **Femme symbole, femme alibi, femme extra-ordinaire ?**

CATHERINE BUSCH

L'auteure, première femme à commander un bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr, nous fait part de son expérience, en s'interrogeant sur son statut de femme symbole, femme alibi ou femme extraordinaire.

81 **Oser s'engager sans renoncer**

JULIE-ANNE WEBER

Passionnée par son métier de médecin militaire, l'auteure n'a jamais regretté son engagement. En tant que femme, elle reconnaît avoir souvent ressenti le besoin de rassurer sur ses compétences et sa disponibilité. Si le métier est exigeant et implique des concessions sur le plan personnel, elle reste persuadée qu'il en aurait été de même pour une carrière civile. Voici son témoignage.

V - Conclusions

87 **Conclusion scientifique**

CLAUDE WEBER

Des constats aujourd'hui bien connus et analysés pour en résumer les principales origines, la conclusion revient sur les résultats concrets comme autant d'arguments livrés par les contributeurs du colloque en vue de débattre à « armes égales » contre les stéréotypes ravageurs pour la quête d'une parfaite égalité professionnelle entre les hommes et femmes en uniforme. Le propos insiste sur l'absolue nécessité de poursuivre les études et analyses de ces problématiques.

93 **Clôture**

PATRICIA ADAM

97 **Recensions**

La *Revue Défense Nationale* est éditée par le Comité d'études de défense nationale
(association loi de 1901)

Adresse géographique : École militaire, 1 place Joffre, Paris VII

Adresse postale : BP 8607, 75325 Paris cedex 07

Fax : 01 44 42 31 89 - www.defnat.fr - redac@defnat.com

Directeur de la publication : Alain Coldefy - Tél. : 01 44 42 31 92

Rédacteur en chef : Jérôme Pellistrandi - Tél. : 01 44 42 31 90

Rédactrice en chef adjointe : Audrey Hérisson

Secrétaire général et *webmaster* : Paul Laporte - Tél. : 01 44 42 31 91

Secrétaire général de rédaction : Pascal Lecardonnel - Tél. : 01 44 42 43 69

Assistante de direction et secrétaire de rédaction : Marie-Hélène Mounet - Tél. : 01 44 42 43 74

Secrétaire de rédaction : Jérôme Dollé - Tél. : 01 44 42 43 69

Abonnements : Éliane Lecardonnel - Tél. : 01 44 42 38 23

Chargés d'études : Laurent Henninger et Emmanuel Desclèves - Tél. : 01 44 42 43 72

Régie publicitaire (ECPAD) : Karim Belguedour - Tél. : 01 49 60 58 56

DL 91190 - 2^e trimestre 2017 - ISSN : 2105-7508 - CP n° 1019 G 85493 du 4 décembre 2014

Imprimée par Bialec, 23 Allée des Grands Pâquis, 54180 Heillecourt

Préface

L'Institut de recherche stratégique de l'École militaire organisait, le mercredi 8 mars, date de la Journée internationale des droits des femmes, un colloque intitulé « Femmes militaires, et maintenant ? ». Organisée par le lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL, directeur par intérim du domaine « Défense et société » de l'Irsem, introduite par le général Christophe ABAD, sous-directeur études et politique de la Direction des ressources humaines de l'Armée de terre (DRHAT), la journée partait du constat que les femmes militaires étaient désormais juridiquement intégrées, dans bon nombre d'armées occidentales, sans quasiment aucune restriction. La première table ronde de la journée fit donc un point de situation sur la présence des femmes dans les armées de trois pays : le Canada, la France et les États-Unis.

Bien que la France dispose de l'une des armées les plus féminisées au monde, et en dépit des importants progrès accomplis ces quinze dernières années, des efforts doivent cependant encore être consentis par les armées françaises afin de renforcer l'égalité professionnelle dans ses rangs. Cela passe, entre autres, par la prise en compte des complémentarités hommes-femmes, et notamment de l'impact que cela peut avoir en opérations. C'est ce que deux médecins chercheurs de l'Institut de recherche biomédicale des armées (IRBA) ont rappelé lors de la deuxième table ronde.

Si pour beaucoup de femmes militaires, l'équité est avant tout assurée par le système des grades et des examens, la question qui se pose désormais est de savoir comment faire pour offrir à la majorité d'entre elles, et non pas seulement à quelques femmes-symboles, une égalité effective en termes de parcours professionnel. C'est ce que s'efforce de faire le ministère de la Défense ⁽¹⁾, comme nous avons pu le voir lors de la troisième table ronde, qui permet de confronter les visions institutionnelle, associative et privée sur cette question.

Une quatrième et dernière table ronde permet, ensuite, à un certain nombre de femmes officiers des différentes armées et services de témoigner de leur parcours professionnel et des défis qu'elles avaient dû relever pour réussir à conjuguer leurs vies professionnelle et privée.

(1) En mai 2017, le ministère de la Défense est devenu « ministère des Armées ». Le colloque ayant eu lieu en mars 2017, le choix a été fait de maintenir l'ancienne appellation.

Enfin, le Dr Claude WEBER, maître de conférences en sociologie aux Écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan, assura la conclusion scientifique de la journée, avant de laisser la parole à M^{me} la députée Patrica ADAM, présidente de la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale, pour l'allocution de clôture.

Toutes les questions liées à l'égalité professionnelle hommes-femmes sont des sujets sensibles car ils peuvent vite amener à des prises de position très arrêtées. L'objet de ce colloque n'était pas d'être une tribune de ces opinions tranchées mais bien de contribuer au débat et à la réflexion sur le sujet de la présence des femmes dans les armées ainsi que sur cette notion d'égalité professionnelle. Pour ce faire, il semblait important de mettre en avant les bonnes pratiques qui existent, que cela soit dans d'autres pays ou dans le privé, tout en rappelant, dans un souci pédagogique constant nécessaire, ce que les femmes militaires apportent aux armées.

Vous retrouverez donc dans les pages qui suivent la totalité des interventions qui ont été faites ce jour-là, à l'exception de l'une d'entre elles. Vous avez, en outre, la possibilité de retrouver l'intégralité des tables rondes, en vidéo, sur *Internet* :

- Table ronde n° 1 (www.youtube.com/watch?v=H9teeVZSY1s).
- Table ronde n° 2 (www.youtube.com/watch?v=y9K_T_kheV0&t=3438s).
- Table ronde n° 3 (www.youtube.com/watch?v=wr83ZjOpYE).
- Grands témoins (www.youtube.com/watch?v=byVOQ7Rlola).

Programme de la journée du 8 mars 2017

- 08 h 45 : accueil par la **contrôleuse des armées Marie-Noëlle QUIOT**, secrétaire générale de l'Irsem.
- 08 h 50 : allocution d'**ouverture** par le **général de brigade Christophe ABAD**, sous-directeur études et politiques de la Direction des ressources humaines de l'Armée de terre (DRHAT).
- **1^{re} table ronde (09 h 15-10 h 45) : point de situation sur l'intégration des femmes militaires dans les armées occidentales**
Moderateur : Dr Jean-Vincent HOLEINDRE, directeur scientifique de l'Irsem
– « Intégration des femmes dans les Forces armées canadiennes : réussites, défis et regard vers l'avenir », **Dr Joelle LAPLANTE**, chercheuse canadienne.

– « Quelles places ont-elles trouvées ? Les mécanismes d'une féminisation par les marges : cas de l'Armée de terre française », **Dr Mathias THURA**, chercheur associé à l'Irsem.

– « Intégration complète des femmes dans les armées américaines : où en sommes-nous un an après ? », **lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL**, chercheur à l'Irsem.

• **2^e table ronde (11 h 00-12 h 45) : hommes/femmes : quelles complémentarités en opérations ?**

Modérateur : colonel Hervé Pierre, cabinet du Chef d'état-major de l'Armée de terre

– « Les différences physiologiques homme-femme : quel impact sur l'aptitude physique au combat ? », **médecin en chef des services Nathalie KOULMANN**, chef du département Environnements opérationnels, Institut de recherche biomédicale des armées (IRBA).

– « Cerveau émotionnel, sensorialité et stress », **médecin en chef Marion TROUSSELARD**, chef de l'unité de neurophysiologie du stress, IRBA.

– « Habitabilité des environnements opérationnels pour le personnel féminin », **M^{me} Charlotte POUPON**, *designer* industriel et doctorante en neurosciences.

• **3^e table ronde (13 h 45-15 h 30) : quels dispositifs mettre en œuvre pour donner à une majorité de femmes la possibilité de mener une carrière identique à celle d'un homme ?**

Modératrice : Dr Elizabeth KINNE, Assistant Professor, American University of Paris

– « La convergence des genres. Pour une approche mixte de la féminisation des métiers », **Dr Camille FROIDEVAUX-METTERIE**, professeure de science politique à l'Université de Reims Champagne-Ardenne et à Sciences Po.

– « Point sur les actions en cours visant à améliorer la parité au sein du ministère de la Défense », **M. Pierre ARNAUD**, chargé de mission, Direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD).

– Présentation de l'association « Avec les femmes de la Défense », **médecin en chef Chantal ROCHE**, présidente de l'association.

– « Le *leadership* au féminin en entreprise », **M^{me} Nathalie LEGRAND**, Abeona coaching.

• **4^e table ronde (15 h 45-17 h 20) : grands témoins**

Modératrice : M^{me} Emmanuelle RIOUX, rédactrice en chef de la revue Inflexions

– **Général de division Isabelle GUION DE MÉRITENS**, commandant l'École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN).

– **Colonel (US) Devon BLAKE**, commandant la *66th Military Intelligence Brigade* installée à Wiesbaden (Allemagne).

– **Lieutenant-colonel (TA) Catherine BUSCH**, commandant le 2^e bataillon de l'École spéciale militaire de Saint-Cyr.

– **Médecin en Chef Julie-Anne WEBER**, Direction centrale du Service de santé des armées.

• 17 h 20 : **conclusion scientifique** faite par le Dr Claude WEBER, maître de conférences en sociologie aux Écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan.

• 17 h 45 : allocution de **clôture** par **M^{me} la députée Patricia ADAM**, présidente de la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale.

« Femmes militaires, et maintenant ? »

Le cas de l'armée de Terre

Christophe ABAD

Général de brigade, sous-directeur des études et de la politique, directeur des ressources humaines de l'armée de Terre.

L'armée est avant tout un outil de combat et la question de sa féminisation doit être mise en perspective avec sa finalité : l'engagement opérationnel. Du territoire national au Mali, les femmes militaires sont aujourd'hui présentes sur tous les théâtres d'opération et représentées dans tous les métiers aux côtés de leurs frères d'armes masculins. Au plan des ressources humaines, la féminisation n'est donc pas abordée comme un sujet de préoccupation ou d'inquiétude pour l'armée de Terre. En effet, dans la continuité du virage qu'elle a entamé il y a plusieurs décennies, les verrous qui auraient pu constituer un frein et laisser croire à l'existence d'un plafond de verre pour les femmes ont été levés. Elles servent aujourd'hui dans tous les domaines et accèdent à toutes les responsabilités, en fonction de leurs envies et de leurs talents.

S'il est acquis et compris que l'engagement des femmes dans les rangs de l'armée de Terre est indispensable à son bon fonctionnement, la réussite du processus de féminisation repose sur la mise en œuvre de mesures d'accompagnement spécifiques, et pose encore des défis qu'il convient d'appréhender avec lucidité pour en faire un succès pérenne.

La féminisation : un enrichissement et une force pour l'armée de Terre

Aux plans quantitatif et qualitatif, l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre de la remontée en puissance historique qu'a connue l'armée de Terre depuis 2015 n'aurait pas été possible sans le recours au personnel féminin. L'augmentation des effectifs de la force opérationnelle terrestre à hauteur de 11 000 militaires en deux ans a en effet représenté un défi inédit en termes de fidélisation et de recrutement. Pour honorer ces besoins hors normes, la jeunesse française a été massivement sollicitée avec en 2016 un doublement des effectifs recrutés par rapport à 2014. Pour les atteindre, l'armée de Terre a mobilisé sa chaîne de recrutement et

l'ensemble de ses unités, mettant en exergue une réelle dynamique de la jeunesse à laquelle les Françaises ont entièrement participé.

Pour ce qui relève de l'aspect qualitatif, l'engagement de nombreuses femmes a en outre permis de maintenir des taux de sélection satisfaisants à hauteur d'environ un sur deux en 2016. Au plan des valeurs, il a été noté à l'occasion des entretiens de recrutement que beaucoup d'entre elles avaient montré une sensibilité particulière à la « marque employeur » de l'armée de Terre : ouverture, diversité des métiers, individualisation des parcours, perspectives de progression. Elle incarne des valeurs refuges dans lesquelles se reconnaissent aujourd'hui une grande part des jeunes, au premier rang desquels se placent les femmes. Ce constat illustre le changement culturel majeur que vingt années de professionnalisation ont permis d'opérer dans l'esprit des Français, et explique le capital confiance dont jouit l'armée de Terre dans le cœur de ses concitoyens, femmes et hommes.

Structurellement, la fonction d'ascenseur social est dans l'ADN de l'armée de Terre et repose sur le principe d'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel. S'appliquant à tous sans considération de sexe, de couleur de peau ou de religion, ce principe fondamental a grandement facilité l'intégration des femmes dans l'armée de Terre. Il garantit non seulement la cohésion des corps (officiers, sous-officiers, militaires du rang), mais il est surtout un gage de légitimité pour celle ou celui qui progresse. Ce principe est notamment indispensable à l'exercice de l'autorité, notion clef dans le fonctionnement de l'institution militaire. Dans un contexte d'action où la mort est une « hypothèse de travail » et où chacun est prêt à consentir au sacrifice suprême, celui qui commande doit être reconnu par ses subordonnés comme absolument légitime. La discrimination positive n'est donc pas applicable dans les armées et ne peut constituer un levier d'ajustement satisfaisant en matière de politique d'égalité professionnelle. Les parcours sont donc rythmés par des examens, des concours, des formations, où le principe d'égalité de traitement est strictement respecté. Cette approche est dictée par la définition quasi philosophique du métier militaire qui est décrite dans le statut général des militaires. Être militaire est en effet un état permanent, encadré par un statut commun qui en stipule les sujétions et les compensations. Ce statut est valable pour tous.

La féminisation : moyens et ambition

Inscrivant son action dans le cadre d'une politique ministérielle relative à l'égalité professionnelle, l'armée de Terre a mis en place des structures relais aux plus bas niveaux, en état-major et dans les forces, afin de favoriser l'écoute et le dialogue. Elle a institué officiellement un réseau « mixité » animé par l'Inspection de l'armée de Terre (IAT), et dont le « référent mixité » est un acteur clef pour informer et conseiller le Chef d'état-major (Cemat) dans ce domaine. Jusqu'au niveau des régiments, chaque formation dispose de son propre « référent mixité »

dont le rôle est double : conseiller le commandement et assister le personnel confronté à des difficultés dans ce domaine.

Au plan doctrinal, l'armée de Terre s'est également adaptée pour accompagner la féminisation de sa ressource humaine, et en faire un véritable succès. Cette ambition est ainsi portée dans les principaux documents fondateurs de l'Armée de terre, en particulier le *Livre bleu* sur l'exercice du commandement ⁽¹⁾. Il y est explicitement rappelé que « cette modification de la composition de la ressource humaine constitue un enrichissement » et que cette « richesse nouvelle procède d'une diversité et d'une altérité inédites dans les modèles militaires anciens ». À cet égard, loin d'appeler à un quelconque traitement de faveur de la part du commandement, la féminisation doit requérir « une attention particulière de la part des chefs pour intégrer ce phénomène dans les contraintes particulières du métier de soldat », dont la finalité est bien l'engagement opérationnel.

Dans le domaine de la formation, des mesures d'accompagnement ont également été mises en œuvre pour faciliter l'évolution des comportements individuels induite par la féminisation de l'armée de Terre. Dans les écoles et les centres de formation initiale, ces mesures se traduisent par des actions de sensibilisation qui s'inscrivent dans les modules de formation humaine et morale, et concernent toutes les catégories de personnel. En outre, l'armée de Terre a également féminisé l'encadrement dans les organismes de formation. On y trouve ainsi des femmes au sein de l'encadrement de contact comme à des postes de direction. Le 1^{er} bataillon de France, constitué des officiers élèves de 3^e année à Saint-Cyr, est par exemple commandé cette année par une femme.

Enfin, au plan des politiques des ressources humaines, l'armée de Terre met en avant la primauté du talent et du potentiel sur toute autre considération. L'objectif est d'accroître l'adaptabilité et l'employabilité de chacun, à des fins d'efficacité opérationnelle et d'épanouissement personnel. Ces principes garantissent que la mixité ne soit pas vue comme un particularisme ou un objectif en soi, mais comme une caractéristique constitutive de la richesse humaine de l'armée de Terre qu'il convient de valoriser et de faire « fructifier ».

La féminisation : une dynamique positive mais deux défis majeurs

Le premier est l'attractivité du métier militaire pour les femmes. Sans être caricatural ni fataliste, force est de constater que, par sa nature et l'image qu'il véhicule (le combat, la rusticité de l'environnement en opération), le métier militaire ne figure pas parmi les premières professions vers lesquelles les femmes souhaitent s'orienter. À titre de comparaison, 77 % des agents de la fonction publique hospitalière sont des femmes quand elles ne représentent qu'environ 15 % de l'ensemble

(1) *L'exercice du commandement dans l'armée de Terre*, p. 48, État-major de l'armée de Terre, mai 2016 (disponible en ligne).

de la population militaire, avec de très fortes disparités entre les armées, les directions et les services. Le Service de santé des armées est par exemple féminisé à près de 60 % contre 10 % dans l'armée de Terre. Ces disparités se retrouvent au sein même de l'armée de Terre selon les spécialités choisies : seulement 0,5 % des femmes qui y servent sont dans l'infanterie, 44 % étant dans la spécialité « gestion des ressources humaines ».

Force est de constater que l'armée de Terre n'attire pas massivement les femmes, en particulier dans les domaines réputés « de combat ». En effet, les exigences physiques y sont souvent plus fortes, en raison de la nature des missions mais également des contraintes liées au port de l'armement et des équipements de protection balistique. Cela n'empêche pas de voir des femmes accomplir de très beaux parcours en unité de combat, mais explique en partie qu'elles y soient faiblement représentées. De plus, la vie en opération est souvent caractérisée par la rusticité, la précarité des conditions de vie et une grande promiscuité. C'est la réalité quotidienne d'un grand nombre de femmes qui sont aujourd'hui engagées en opération. Elle ne constitue donc pas une incompatibilité mais peut représenter un frein plus prononcé chez les femmes en matière d'attractivité.

Cette disparité entre les domaines d'emploi pose une double problématique en termes de ressources humaines : la difficulté d'élargir la base du vivier de femmes dont l'armée de Terre pourra ensuite sélectionner les meilleures pour accéder à l'encadrement supérieur ; l'inégalité des perspectives de progression professionnelle, qui sont différentes selon les spécialités.

Le second défi pour l'armée de Terre est celui de la compatibilité entre vie militaire et vie familiale. La mobilité géographique, les projections opérationnelles, et l'obligation de disponibilité inscrite dans leur statut ont un impact significatif sur la vie de famille et sur les conditions de vie des militaires en général. Par exemple, alors que les deux conjoints travaillent dans 75 % des couples de la société française, ce n'est le cas que pour environ 50 % des couples dont un membre est militaire.

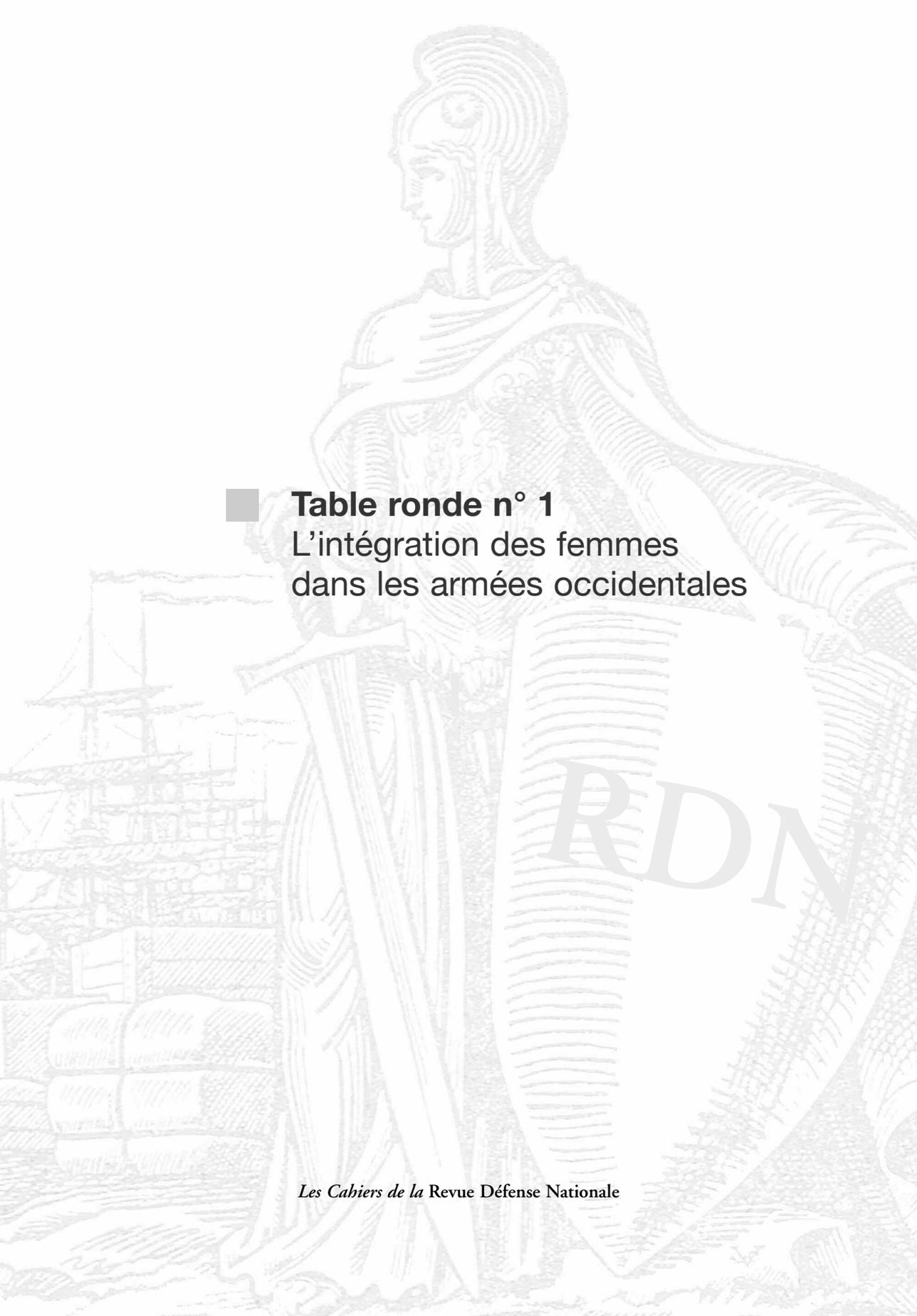
Pour les femmes militaires, ces contraintes sont doublement pénalisantes et certaines font le choix de « sacrifier » leur carrière. Ainsi, chez les officiers, l'ancienneté en service au moment du départ est deux fois inférieure chez les femmes que chez les hommes (14,1 ans contre 27,7 ans). Ce décalage se retrouve notamment dans les statistiques d'attrition des officiers issus de Saint-Cyr : alors que les deux tiers des Saint-cyriennes partent avant cinq ans de service, 35 % de leurs homologues masculins ont quitté l'institution après quinze ans de service. Certaines contraintes de la vie militaire ont donc un impact plus marqué chez les femmes, et se traduisent par des choix de carrière et de vie qui peuvent les conduire à accomplir des parcours moins longs que les hommes.

« Femmes militaires, et maintenant ? »
Le cas de l'armée de Terre

*

**

En conclusion, la physionomie de l'armée de Terre reflète par essence les évolutions de la société française. En matière de féminisation, elle porte une politique ambitieuse qui vise à la fois à garantir l'égalité professionnelle en termes de parcours et de progression, et à optimiser les conditions d'intégration dans toutes les spécialités, à tous les niveaux. La mixité est appréhendée de façon simple et décomplexée, sans tabou. L'ambition de l'armée de Terre est bien de valoriser celles et ceux qui démontrent l'envie et le potentiel pour se voir confier de plus grandes responsabilités.



■ **Table ronde n° 1**
L'intégration des femmes
dans les armées occidentales

RDN

The Integration of Women in the Canadian Armed Forces: Successes, Challenges and a Look to the Future

Joelle LAPLANTE, Justin WRIGHT, Lynne SERRÉ,
Michelle STRAVER and Irina GOLDENBERG

Director General Military Personnel Research & Analysis
(DGMPPRA), Department of National Defence (DND).

Historical highlights of women's integration in the CAF⁽¹⁾

Women in Canada first became involved in the Canadian military within their transient roles as nurses during times of war, including during the Northwest Rebellion of 1885 and during the First and Second World Wars. The Royal Commission of the Status of Women (RCSW), established in 1967, published a report in 1970 which outlined 167 recommendations for gender equality in Canada, six of which focused specifically on women in the military. In 1971, in response to the RCSW, the removal of limitations on the employment of women, except in primary combat roles, in remote locations and at sea, was announced. The Canadian Human Rights Act (1978) protected Canadians from harassment and discrimination in federal government employment or services. It required the removal of restrictions on the employment of women, unless bona fide reasons could be identified.

In 1982, the Canadian Charter of Rights and Freedoms was adopted, prohibiting discrimination based on various grounds, including sex. Between 1981 and 1984, four sex-based complaints were submitted to the Canadian Human Rights Commission (CHRC) against the CAF. The ruling of the Tribunal in 1989 concluded that the exclusion of women from some occupations was discriminatory and mandated the full integration of women in all roles and occupations (except submarine service and ordained Roman Catholic Chaplain) within ten years. Following the ruling, restrictions on women's employment in specific roles were removed. In 1995, the Employment Equity Act came into effect, whose goal is to

(1) Based on DAVIS (2013) and DND MEDIA RELATIONS (2016).

achieve equality in the workplace. In 2001, the Chief of Defence (CDS) announced that women could serve on submarines, thus removing the last CAF barrier to the employment of women.

Current status of women in the CAF

As of February 2017, women represented 15.1% of the CAF population (combined Regular Force [Reg F] and Primary Reserve [P Res]), and 14.6% of the Reg F population. As shown in Figure 1, women’s representation in the Reg F population grew relatively steadily over the last three decades, more rapidly among officers than non-commissioned members (NCMs). Despite this progress, women continue to be concentrated in “traditionally female” occupations and under-represented in “traditionally male” occupations, including the Combat Arms (DND, 2015). As of Feb 2017, women represented 4.1% of all Combat Arms personnel, and 2.6% of Reg F Combat Arms personnel.

Over the last decade, there has been an overall increase in the Reg F representation of women in senior ranks, though they remain under-represented at the more senior levels (Table 1; DGMPRA, forthcoming-b). However, a certain lag time is expected for the higher concentrations of women at junior ranks to reach the more senior ranks.

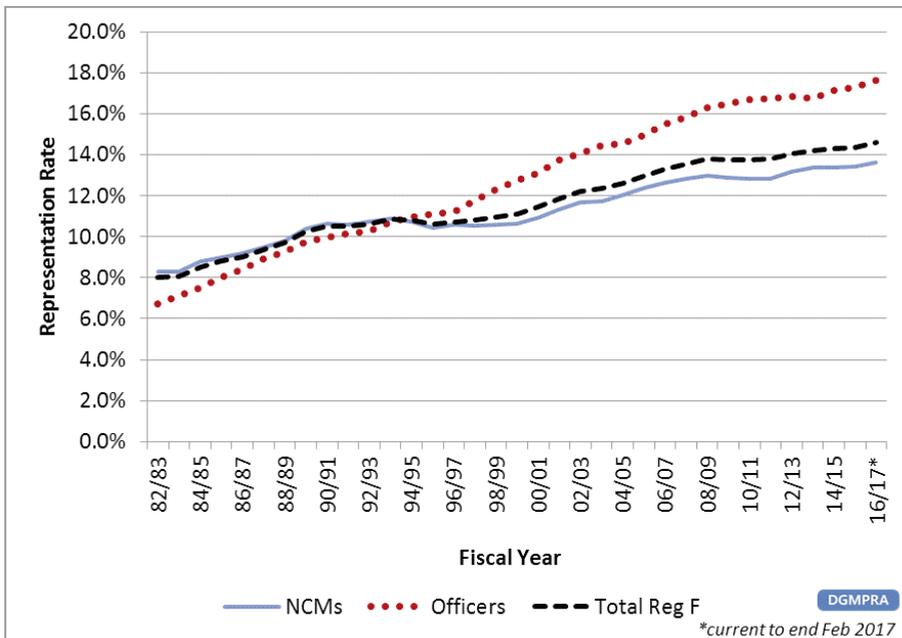


Figure 1. Historical representation of women in the Reg F

The Integration of Women in the Canadian Armed Forces:
Successes, Challenges and a Look to the Future

	11/12	12/13	13/14	14/15	15/16
Gen / Flag	3.0%	4.0%	4.2%	5.1%	3.9%
Col / Capt(N)	4.8%	4.6%	4.2%	5.3%	5.8%
LCol / Cdr	8.9%	9.7%	10.0%	10.4%	11.2%
Maj / LCdr	14.6%	15.2%	15.3%	16.0%	16.7%
Capt / Lt(N)	18.0%	18.0%	18.4%	18.6%	18.8%
Lt / SLt	22.2%	23.8%	23.6%	22.7%	24.5%
2Lt / A/SLt	16.3%	15.9%	16.5%	17.5%	14.8%
OCdt / NCdt	20.8%	19.6%	17.3%	17.8%	17.0%
<i>Total</i>	<i>16.8%</i>	<i>16.8%</i>	<i>16.8%</i>	<i>17.1%</i>	<i>17.3%</i>

Table 1. Women's representation among officers

Among Reg F officers, women currently have a slightly lower overall attrition rate than that of men (6.1% vs. 6.6% in FY 15/16), although this has not always been the case in the past (DGMPRA, forthcoming-a). In the last decade, the attrition rate of Reg F female NCMs has followed a similar pattern as that of male NCMs (women's attrition rate is currently 0.4% lower than that of men; 6.9% vs. 7.3%). A different pattern emerges when comparing years of service (YOS) groups. The attrition rate of women is higher than that of men except in the 0-9 YOS group.

When assessing CAF member satisfaction with various work and organizational factors, almost no gender differences emerge. The 2014 CAF Retention Survey (EREN & BUDGELL, 2015), administered to the Reg F population, revealed few gender differences: female members were slightly more satisfied with pay and benefits and reported slightly higher role ambiguity than did male respondents. Men's and women's intentions to stay in the CAF did not differ by gender. A gender analysis of responses to the CAF Exit Survey, administered to those voluntarily leaving the Reg F, indicated that men and women had similar attitudes and perceptions on most variables assessed (MICHAUD & GOLDENBERG, 2012). The issues on which men's and women's satisfaction differed the most (although differences were small) were not the issues that elicited the greatest dissatisfaction or had the greatest influence on leave decisions. These results indicate that women and men have many of the same concerns and focusing on these factors could help retention of both men and women in the CAF.

The way forward

The Employment Equity Act (EEA) requires public employers to maintain representation rates of designated group members, including women, which are commensurate with their representation in the general Canadian labour market,

among similar occupations (MINISTER OF JUSTICE, 2006). Representation goals are set by the employer, in consultation with the CHRC. The current CAF EE goal for women is 25.1%, and was set after the last workforce analysis conducted in 2010 (DND, 2015). CAF leadership have reaffirmed their commitment to making significant progress towards achieving this goal. In 2016, it announced its intent to increase the representation of women by 1% per year for the next ten years.

The challenges ahead

Projections based on historical attrition rates and estimates of future intake requirements (OKAZAWA & STRAVER, 2016) require that the overall intake of women initially increase from approximately 15% to 24.9% and gradually to 35.9% over the 10-year period. For the Reg F, the yearly goals are slightly lower because, historically, the P Res has attracted a larger percentage of female recruits. The Reg F projected goals are nonetheless quite ambitious. The proportion of women among new Reg F recruits has been relatively stable over the last decade, ranging from approximately 14% to 16%; this will need to increase significantly (from 23.9% in 16/17 to 34.2% in 25/26) to result in an overall increase in female representation of 1% per year.

Attracting an increasingly larger pool of women is especially challenging given the results of recent research on the interest of Canadian women to consider a career in the CAF (CONSTABLE, 2016). This research found that only 13% of Canadian women (18-34 years old) say they are likely to consider a career in the military. It also found that most women surveyed are either not very knowledgeable (56%) or only somewhat knowledgeable (24%) about the range of CAF career opportunities. When asked if they would consider joining the CAF if they learned it was possible to work in their preferred career field, their likelihood to consider joining tripled. Raising awareness about the range of career opportunities available in the CAF is essential for increased female representation.

Other challenges are more difficult to address. In the wake of the External Review into Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the CAF (DESCHAMPS, 2015), the CAF came under intense public scrutiny. The CAF accepted all of the external review recommendations and has made progress in the form of Operation HONOUR (CDS, 2015), which aims to eliminate harmful and inappropriate sexual behaviour in the Canadian military. However, this public attention may foster negative perceptions about the nature of military service, particularly for women.

Initiatives to help meet representation goals

In order to increase the representation of women in the CAF, several initiatives are currently being developed or implemented:

The Integration of Women in the Canadian Armed Forces:
Successes, Challenges and a Look to the Future

- *Recruiting, advertising and marketing campaign targeting women.* Develop campaigns aimed at showcasing career options and encouraging women to visit the CAF website or recruiting centres.
- *Recruiting Summit for Women.* Hold a major recruiting summit in Ottawa with important Canadians, organizations, and academic institutions.
- *Recruiting staff transformation.* Increase EE group representation within the Canadian Forces Recruiting Group.
- *Women in Force (CAF Women's Entry Program).* Inform and educate women of the benefits of a CAF career via a 3 or 10 day experiential program.
- *Reopen closed files.* Re-engage past women applicants who started but did not finish the application process to join the CAF.
- *Establish a "gap year" for women.* Allow women to join for one year with no obligatory service.
- *Priority processing.* Give priority to women applicants who meet the required entry standards, so that their files are processed more rapidly.
- *Engage released members.* Offer former female CAF members who have released in the last 0-5 years the opportunity to return on a full-time or part-time basis.

Addressing the types of attraction and recruitment barriers identified above requires the CAF to make significant changes, including to its culture. The CAF recently promulgated its first Diversity Strategy (DND, 2016), which lays out a plan of action designed to move the CAF towards a more diverse and inclusive organization, by moving beyond a "compliance-based" model to a "values-based" diversity model.

*
**

Since the CAF opened all occupations to women over 25 years ago, women's representation has increased steadily. The CAF continues to strive for greater female representation via ambitious goals. The various initiatives under way as well as the newly introduced Diversity Strategy suggest that a new chapter on women in the Canadian military will be written in the following decade.

The Integration of Women in the Canadian Armed Forces: Successes, Challenges and a Look to the Future

References

- CHIEF OF DEFENCE STAFF, *CDS Op Order – Op HONOUR*, August 2015 (www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services/cds-operation-order-op-honour.page.)
- CONSTABLE Stephanie (2016) *The Recruitment and Employment of Women in the CAF: Research Report*. DGMPRA (DRDC-RDDC-2017-C003). Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada.
- DAVIS Karen D., *Negotiating Gender in the Canadian Forces, 1970-1999* (Doctoral dissertation). Royal Military College of Canada, 2013.
- DND (2015), *Canadian Armed Forces Employment Equity Report 2014-2015*.
- DND (2016), *The Canadian Armed Forces Diversity Strategy 2016*.
- DND Media Relations, “Historical Milestones of Women in the Canadian Armed Forces”, 2016 (www.forces.gc.ca/en/news/article.page?doc=historical-milestones-of-women-in-the-canadian-armed-forces/ildciaqg).
- DESCHAMPS Marie, “External Review into Sexual Misconduct and Sexual Harassment in the Canadian Armed Forces”, DND, 27 mars 2015 (www.forces.gc.ca/en/caf-community-support-services/external-review-sexual-mh-2015/summary.page).
- DGMPRA (forthcoming-a). *Annual Report on Regular Force Attrition 2015/2016*. Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada.
- DGMPRA (forthcoming-b). *Annual Report on Regular Force Personnel 2015/2016*. Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada.
- EREN Emrah, & BUDGELL Glen (2015). Human Resources Systems Group Ltd., *Task #163, The 2014 CAF Retention Survey: Descriptive Results*. DGMPRA (DRDC-RDDC-2015-C167). Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada. Contract authority: Laplante Joelle.
- MICHAUD Kathy & GOLDENBERG Irina (2012). *Letter Report: Canadian Forces Exit Survey – A Gender Analysis*. DGMPRA (Letter Report; DTN 6266). Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada.
- MINISTER OF JUSTICE. *Employment Equity Regulations, SOR 96-470*, 2006 (<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-96-470/>).
- OKAZAWA Stephen & STRAVER Michelle (2016). *Increasing the representation rate of women in the CAF*. DGMPRA (DRDC-RDDC-2016-B031). Ottawa, ON (Canada): Defence Research and Development Canada.

La persistance d'une féminisation par les marges : le cas de l'Armée de terre française

Mathias THURA

Docteur, postdoctorant à l'Institut national d'études démographiques (Ined), chercheur associé à l'Irsem.

Dans l'actuel contexte du renforcement des politiques publiques de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et près de vingt ans après le début de la « féminisation » des armées ⁽¹⁾, il apparaît opportun de s'interroger sur les parcours et les places trouvées par les femmes au sein des armées françaises. Malgré la disparation progressive des restrictions et des quotas qui limitaient l'engagement des femmes, et une nette progression de leur part dans les effectifs, le ministère de la Défense et les armées demeurent de véritables « bastions masculins ». En dépit d'une égalité formelle entre les militaires des deux sexes, de profondes différences demeurent en matière d'accès aux différents postes ouverts dans l'institution et de perspectives de carrières.

À partir d'un rapide bilan des places occupées par les femmes dans l'Armée de terre et d'une recherche réalisée par entretiens biographiques auprès d'une centaine de femmes militaires, principalement des militaires du rang et des sous-officiers affectées dans différentes unités de l'Armée de terre (en régiment, et en états-majors de brigades et de forces), nous voudrions jeter la lumière sur quelques mécanismes qui participent au maintien des femmes militaires dans les « marges » de leur univers professionnel ⁽²⁾. Mécanismes qui se révèlent dans les motifs récurrents qui structurent leurs récits de parcours et que les statistiques ne permettent généralement pas de saisir.

Féminisations et division sexuée du travail dans l'Armée de terre

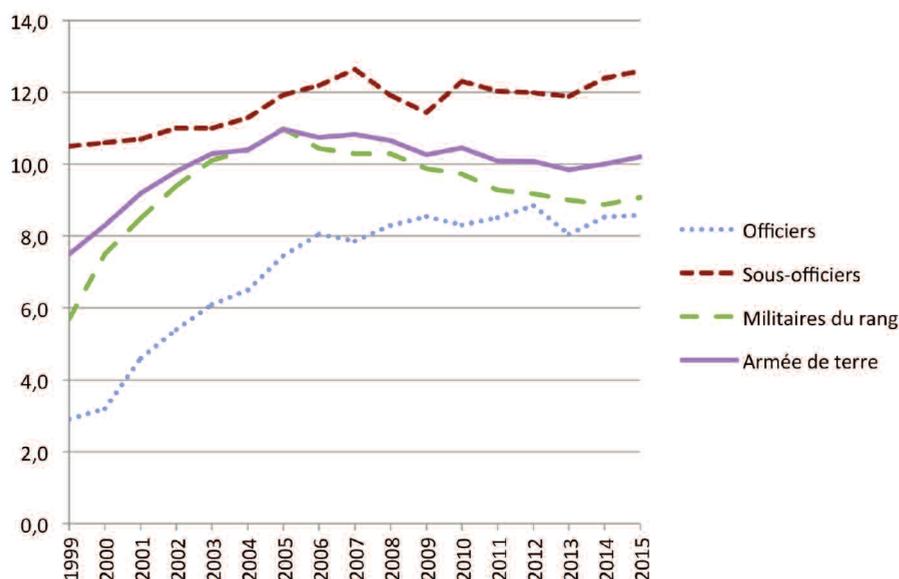
Selon le Bilan social de la Défense de 2015, l'Armée de terre compte un peu plus de 11 000 femmes dans ses rangs, soit 10,2 % de ses effectifs. Parmi elles,

(1) Ce qui est généralement appelé « la féminisation » des armées débute en 1998 avec la suppression des quotas et s'étale jusqu'en 2010. Durant cette période, la part des femmes dans les effectifs est passée de 8,3 à environ 15 % (proportion restée dès lors relativement stable).

(2) Par marges, on entend ici deux choses : soit des positions qui ne sont pas au cœur de la définition de l'image sociale du soldat, soit des positions éloignées de celles considérées comme les plus prestigieuses dans les hiérarchies professionnelles.

La persistance d'une féminisation par les marges :
le cas de l'Armée de terre française

46,6 % sont militaires du rang, 42,4 % sous-officiers, et 10,6 % officiers. Pour chacune de ces catégories, elles représentent respectivement 9,1 %, 12,6 % et 8,6 % des effectifs ⁽³⁾. Les données disponibles sur les dernières années laissent à penser que la suspension de la conscription et la professionnalisation (de 1996 à 2001) ont créé un appel d'air favorable à la féminisation du rang et du corps des officiers [cf. graphique 1]. Mais à partir de 2005, on constate une stabilisation du taux de féminisation pour les officiers et même une régression régulière de ce taux dans le rang. La féminisation du corps des sous-officiers apparaît clairement antérieure à cette période, remontant probablement à la réforme de 1972.



Graphique 1. Évolution par année du taux de féminisation dans l'Armée de terre pour chacune des catégories de grades (Source : bilans sociaux de la Défense – DRHMD)

Sur le plan de la différence entre titulaires (« de carrière ») et contractuels (« sous contrat »), deux situations bien distinctes se dessinent en fonction du sexe [cf. tableau 1] : égalitaire du côté des sous-officiers, déséquilibrée de celui des officiers. Parmi eux, un peu plus d'une femme sur deux sert sous contrat, contre seulement un homme sur cinq. La féminisation du corps des officiers semble s'être opérée par le truchement de la contractualisation, soit un statut professionnel moins pérenne et ouvrant des perspectives de carrières plus limitées, tant en durée qu'en progression hiérarchique.

(3) L'absence de données grade par grade empêche de vérifier s'il existe des plafonds de verre dans chacune de ses catégories.

La persistance d'une féminisation par les marges :
le cas de l'Armée de terre française

	Officiers			Sous-officiers		
	Carrière	Contrat	Total	Carrière	Contrat	Total
Femmes	49,9	51,1	100	54,7	45,3	100
Hommes	80,1	19,9	100	52,1	47,9	100

Tableau 1 : Pourcentages d'officiers et de sous-officiers « de carrière » ou « sous-contrat » en fonction du sexe (Source : rapport de situation comparée, bilan social de la Défense 2015 – DRHMD)

En ce qui concerne les différentes spécialités militaires, on note une forte concentration des femmes dans un ensemble restreint de fonctions [cf. tableau 2]. Au sein de l'Armée de terre, une femme sur deux œuvre dans une des spécialités suivantes : santé, communication, administration, ressources humaines, budget-finance. Elles sont un peu moins d'une sur dix dans des postes liés aux spécialités combattantes. Il apparaît clairement que les femmes militaires demeurent concentrées à la périphérie de ce qui constitue le cœur de la définition de l'image sociale du soldat. Un registre très spécifique de tâches militaires a été partagé avec elles, des tâches connotées comme féminines, jugées en adéquation avec leurs caractéristiques physiques et impliquant la mobilisation de compétences sociales considérées comme naturellement attachées au sexe féminin : soin des autres, écoute, rigueur scolaire, minutie. Par contre, les postes qui impliquent la mise en œuvre de compétences socialement construites comme naturellement masculines (usage de la violence physique et des armes, force, endurance et résistance, intérêt pour la mécanique) restent très largement le domaine réservé des hommes. Persiste donc un ordre genré des spécialités militaires, entre d'un côté des spécialités approchant de la parité, et d'autres où les femmes sont quasi-absentes voire non-mixtes.

Spécialités	Effectif total	Effectif féminin	Part des femmes
Combat blindé	5 945	27	0,5 %
Infanterie	18 522	92	0,5 %
Génie	7 946	180	2,3 %
Artillerie	5 858	221	3,8 %
Maintenance	11 243	569	5,1 %
Budget, finance, comptabilité	1 981	529	26,7 %
Santé	2 835	842	29,7 %
Communication	425	130	30,6 %
Administration	4 693	1 990	42,4 %
Gestion des RH	4 897	2 128	43,5 %

Tableau 2 : Distribution des effectifs féminins parmi dix spécialités au sein de l'Armée de terre (Source : tableau de bord de la féminisation des armées 2015 – DRHMD)

La mixité dans le travail : juxtaposition, concentration ou isolement

La concentration des femmes dans certains types de postes se traduit très concrètement dans les situations de mixité dans le travail auxquelles elles sont exposées au cours de leurs carrières. Deux configurations semblent principalement dominer. En administration centrale ou en état-major, on retrouve des femmes qui travaillent en contact d'autres femmes, parfois rassemblées dans le même bureau ou dans des bureaux spatialement proches. En unités, dans les compagnies ou les ateliers, les femmes observées travaillent exclusivement entourées d'hommes, et s'adonnent à des activités qui sont en décalages de celles auxquelles s'adonnent leurs collègues. Elles travaillent alors dans un environnement où l'ordre masculin, et où les valeurs et les pratiques de sociabilité qui y sont associées règnent sans partage.

La mixité au travail dans les unités ressemble sous certains aspects à une **mixité par juxtaposition**. Même là où des militaires des deux sexes se côtoient dans leur travail, on retrouve fréquemment une division sexuée du travail qui s'accompagne d'une division des espaces de travail, avec des bureaux de femmes et des bureaux d'hommes. Et même lorsqu'une femme œuvre parmi les hommes, on observe une répartition sexuée des tâches. De façon générale, les tâches « nobles » (militairement parlant) semblent moins accessibles aux femmes, ainsi que certaines tâches considérées comme physiquement pénibles, pour des raisons qui tiennent souvent à des qualités exclusives de chacun des sexes et tenues pour naturelles chez les femmes ou chez les hommes. C'est aussi dans ce sens qu'on peut entendre une « féminisation par les marges » : les femmes militaires semblent tendanciellement occuper des marges dans l'organisation, soit concentrées dans un territoire spécifique (l'état-major de l'unité), soit affectées à des postes localement subalternes ou encore affectées à des tâches considérées comme subalternes dans l'ordre des légitimités professionnelles locales : tâches non combattantes dans les unités combattantes, tâches généralistes dans les unités nécessitant de fortes compétences techniques (comme en mécanique, en électronique), et de façon générale, tâches de soutiens aux activités de leurs homologues masculins ⁽⁴⁾.

Il faut donc aussi tenir compte de la configuration des relations de travail pour comprendre l'expérience professionnelle de ces femmes. Il est très différent d'être la seule femme dans une compagnie de combat d'un régiment très peu féminisé, que d'être au sein de l'état-major du régiment avec quelques collègues du même sexe avec lesquelles il est possible d'entretenir un entre soi féminin, ou encore d'être affectée dans une administration dans laquelle la parité est atteinte et où les activités quotidiennes s'apparentent à celles de n'importe quelle administration. Ces contextes exposent à des socialisations différenciées et engendrent des formes de sociabilités quotidiennes distinctes qui ne sont pas sans effets sur les

(4) Ce que confirme les données de gestions locales et observations collectées en régiments par exemple, où les femmes sont rarement « chefs » de secrétariat, alors qu'elles forment le gros des effectifs de ces mêmes secrétariats.

expériences vécues par les femmes militaires ou sur leurs ressentis personnels quant aux formes de traitements distincts dont elles peuvent faire l'objet. Ces contextes ne produisent pas les mêmes mises à l'épreuve de leurs compétences et de leurs habilités, ni de leurs « motivations » ou de leur ténacité à s'imposer dans un univers masculin.

Les mécanismes du maintien aux marges

Malgré un souci apporté à l'égalité de traitement des personnels, plusieurs mécanismes sociaux concrets contribuent à la persistance des différences recensées jusqu'ici. Ils interviennent à différents moments et semblent agir dans une même direction. Bien que leurs effets ne soient ni homogènes ni systématiques, ils agissent sur les trajectoires comme des forces centrifuges, favorisant le maintien des femmes militaires dans les marges professionnelles.

Une première série de mécanismes intervient au moment du recrutement. Ici, les socialisations juvéniles et scolaires différentes entre les filles et les garçons participent de l'orientation différenciée des probabilités de choix des candidates et candidats vers certains types de postes. Les socialisations conformes aux attentes sociales liées aux deux sexes contribuent de la reproduction de l'ordre genré des spécialités militaires. Celles qui le transgressent ont souvent vécu des socialisations juvéniles hétérogènes du point de vue du genre et expliquent avoir été socialisées dans des univers masculins dès leur plus jeune âge. Sans renier une identité féminine, elles se racontent comme s'étant toujours tenues à distance des modalités plus classiques de la féminité et particulièrement de la figure repoussoir de la « fille pleurnicheuse ». Elles rapportent aussi fréquemment des engagements dans des pratiques sportives relativement intensives, en clubs ou en famille, à travers lesquelles elles ont probablement développé des dispositions sportives particulièrement poussées. Des conditions sociales préalables orientent donc les chances de désirer et de réussir à s'orienter vers des spécialités historiquement masculines.

Le diplôme détenu au moment de l'engagement semble aussi contribuer au phénomène qui nous intéresse ici. Parmi les militaires rencontrées, une forte proportion de celles qui occupent un poste de secrétariat ou de gestion est détentrice de qualifications scolaires dans ces mêmes domaines. Formées au secrétariat, à la comptabilité ou dans des secteurs proches, elles vivent leurs affectations comme la suite logique de leur parcours. Ainsi, il faut tenir compte du fait qu'une partie de l'orientation initiale des femmes vers les spécialités féminisées s'opère dans la continuité des trajectoires scolaires. À l'inverse, la détention d'un diplôme « masculin » semble faciliter la transgression de l'ordre genré.

On doit aussi considérer ici l'action, consciente ou non, des conseillers en recrutement, hommes et femmes, qui sont en position de force pour refaçonner les attentes et les choix des candidates. Celles-ci méconnaissent souvent l'univers

militaire au moment de leur engagement et se révèlent dépendantes des propositions que leur soumettent leurs recruteurs. Dans un contexte de fidélisation des nouvelles recrues, les recruteurs orientent probablement les choix des candidates vers des filières dans lesquelles ils estiment qu'elles ont le moins de chance d'abandonner. Ce mécanisme, qui est difficile à mesurer et dont nous n'avons que des indices indirects, participe de la consolidation de la division sexuée du travail militaire.

Dans la suite de leurs parcours, des mécanismes les poussent progressivement vers les positions féminisées. La concurrence sur le marché de la promotion interne est un autre mécanisme qui guide certaines à envisager une réorientation. Se considérant dans une position moins favorable face à leurs homologues masculins, un phénomène d'auto-éviction semble ici à l'œuvre. En vue de prendre du grade, ou de s'assurer d'une chance de passer les échelons, de pouvoir devenir sous-officiers, il semble que certaines envisagent un changement de spécialité à des fins stratégiques.

Pour celles qui avaient réussi à accéder aux places généralement dévolues aux seuls hommes (dans des spécialités de combat), et indépendamment du soutien de leur hiérarchie, la maternité s'accompagne presque systématiquement d'un basculement vers des fonctions administratives. Plus généralement, tout se passe comme si la maternité exposait les femmes militaires à un nouvel ordre de contraintes les incitant très fortement à envisager une réorientation de carrière, alors que la paternité ne semble pas avoir d'effet équivalent. Les militaires mères invoquent plusieurs raisons à cela : changement des priorités et volonté de se dédier à leur vie de famille, crainte de l'accident, impression de fatigue et d'usure. Un poste « derrière un bureau » leur semble alors être une solution acceptable, dans la mesure où il expose moins aux contraintes et assure plus de régularité dans les horaires de service. Derrière cette envie de se consacrer à leur famille, se redessine en creux la division sexuée au sein des couples en matière de soin et d'éducation des enfants, qui pèse toujours plus intensément sur les femmes que sur les hommes.

D'autres mécanismes semblent avoir pour effet de faciliter l'investissement des femmes militaires vers la sphère domestique et familiale, et en contrepartie favoriser un désinvestissement progressif de la sphère professionnelle. Comme expliqué plus haut, les femmes rencontrées dans l'enquête occupent des postes et accomplissent généralement un travail à la marge de ce qui constitue les activités considérées comme étant les plus légitimes et constituant le centre de la définition du métier de militaire. De par la nature de leurs postes, elles sont moins souvent projetées en opérations, moments forts qui ponctuent les carrières de leurs collègues masculins. Cette moindre chance de partir en opération est souvent évoquée avec dépit, voire amertume, et participe peut-être d'un émoussement plus rapide des vocations féminines. Si leurs conjoints sont militaires, et lorsqu'ils sont en opération, ces femmes se retrouvent pleinement renvoyées à la gestion des impératifs de la sphère familiale. Elles sont alors prises dans de fortes contraintes

personnelles qui peuvent jouer au détriment de l'investissement professionnel, et notamment ralentir la préparation d'un concours ou d'un examen nécessaire à leur promotion. L'inverse est beaucoup plus rare pour les hommes militaires, parce qu'ils sont bien moins fréquemment en couple avec une femme militaire, et aussi parce que dans cette configuration, il est moins probable que leur conjointe soit projetée. Certaines expliquent avoir fait le choix de ne plus être volontaire pour partir en opération et de laisser le champ libre à leur conjoint, « au moins le temps que les enfants grandissent ». Ce qui signifie un réinvestissement de la carrière sur le tard. Plusieurs d'entre elles expliquent positivement ce choix, estimant qu'il est plus facile pour un homme de s'éloigner de ses enfants pendant plusieurs mois. Quelques-unes, amusées, glissent ironiques : « Quand je vois comment c'est lorsque je m'absente quelques jours, qu'est-ce que ce sera si je pars plusieurs mois ». On aperçoit ici la combinaison entre la tendance d'un moindre investissement des hommes dans la sphère domestique et les règles de fonctionnement de l'institution militaire, qui semble redoubler l'éloignement des femmes des marqueurs de l'excellence professionnelle militaire : savoir se rendre entièrement disponible, occuper des postes proches de l'« opérationnel » et des postes de combattants, ne pas invoquer les contraintes familiales pour moduler le rythme de travail. Autant de raisons qui font que certaines semblent rapidement envisager un repli vers des métiers de soutien, qui peuvent être moins porteurs professionnellement. Leurs carrières tendent à s'effacer derrière celles de leurs maris, qui partent plus souvent en missions. Elles restent alors d'autant plus aux marges des moments incarnant la réalisation de ce qui est considéré comme l'idéal professionnel.

Enfin, une partie de l'éviction tient peut-être de la gestion coordonnée des carrières au sein des couples de militaires. Dans leur cas, la règle du *leader/follower* agit plutôt en défaveur des femmes, puisqu'elles sont très fréquemment moins gradées que leurs maris. L'application automatique de cette règle condamne ces femmes à avoir des carrières « heurtées » alors que leurs conjoints construisent des parcours plus cohérents. Il est dès lors probablement plus difficile pour elles d'envisager une progression complète dans un domaine qui suscite leur plein intérêt. Ce n'est qu'une fois leur conjoint à la cime de sa carrière qu'elles peuvent envisager de réamorcer la leur, en retard, et avec des perspectives plus limitées.

*

**

Voici donc un faisceau de mécanismes, certains propres à l'organisation militaire, d'autres de l'ordre de contraintes sociales plus générales, qui participe du maintien des femmes aux marges de l'univers militaire. Alors que les règles qui régissent les carrières sont formellement aveugles au sexe, leur application participe au renforcement des différences professionnelles entre les femmes et les hommes militaires.

La persistance d'une féminisation par les marges :
le cas de l'Armée de terre française

Parce que l'institution militaire est pleinement inscrite dans la société, elle doit tenir compte de ce que la société impose à ses membres, et accepter que, dans ces conditions, ses règles de fonctionnement puissent produire des effets discriminatoires non désirés. Sans être un plaidoyer pour la discrimination positive, cette réflexion invite donc à remettre en question le postulat de la « neutralité » des règles de gestion, afin d'envisager des aménagements permettant d'atténuer le plus possible leurs effets discriminatoires.

Éléments de bibliographie

CLÉMENT Sylvie, *Femmes et forces armées*, Paris, Les études du C2SD, 1999, 41 pages.

FORTINO Sabine, *La mixité au travail*, Paris, La Dispute, 2002, 256 pages.

HÉAS Stéphane, KERGOAT Ronan, WEBER Claude et HADDAD Saïd, « Dualité identitaire des femmes élèves officiers des Écoles militaires de Coëtquidan : féminité préservée ou masculinité recherchée ? », *Socio-logos*, n° 2, 2007 (<https://socio-logos.revues.org/152>).

LORIOT Daniel, FRIEDMANN Guy et BENKARA Leïla, *Métier de la défense, le choix des femmes. Identités et mixité des emplois dans l'Armée de terre*, Paris, Les études du C2SD, 207 pages.

SORIN Katia, *Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises*, Paris, L'Harmattan, 2003, 240 pages.

WEBER Claude (dir.), *Femmes militaires*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2015, 274 pages.

Intégration complète des femmes dans les armées américaines : où en sommes-nous un an après ?

Arnaud PLANIOL

| Lieutenant-colonel, chercheur à l'Irsem.

Le 24 janvier 2013, Leon Panetta, secrétaire américain à la Défense, annonçait la levée des derniers obstacles qui empêchaient l'intégration complète des femmes dans les armées américaines, y compris en ce qui concerne les unités de combat. Cette décision devait prendre effet au plus tard au 1^{er} janvier 2016, à moins que les armées ne présentent devant le Congrès des arguments justifiant de quelconques exceptions. Après trois années d'études et d'expérimentations, Ash Carter, son successeur au poste de secrétaire à la Défense annonçait, le 3 décembre 2015, que toutes les positions seraient finalement ouvertes aux femmes et ce, sans exception. 220 000 nouveaux postes s'ouvriraient donc aux femmes dans les armées américaines.

Ces deux annonces, et notamment la première qui prit tout le monde par surprise, ont marqué la fin d'une longue période d'intégration des femmes dans les armées américaines. Elles ont ainsi permis aux États-Unis de rattraper leur retard par rapport aux autres pays occidentaux, qui, comme la France, avaient ouvert, pour la plupart depuis plusieurs années déjà, la quasi-totalité de leurs postes militaires aux femmes. Les armées américaines sont donc actuellement en train de mettre en œuvre le plan d'intégration qu'elles ont développé conformément aux directives qu'elles ont reçues de la part du secrétaire à la Défense.

Un long processus d'intégration des femmes dans les armées américaines

Présentes au côté des troupes dès la guerre d'Indépendance, les femmes militaires aux États-Unis n'obtiendront un statut officiel qu'après la Seconde Guerre mondiale. Ce lent processus d'intégration, qui s'est accéléré ces quarante dernières années, s'est opéré par phases successives, ponctuées de périodes d'avancées notables, lorsque la présence des femmes était nécessaire voire indispensable en temps de crise, mais aussi de tentatives de retour en arrière. La décision du 3 décembre 2015 marque donc la fin d'une longue évolution qui eut lieu grâce,

Intégration complète des femmes dans les armées américaines :
où en sommes-nous un an après ?

d'une part, aux avancées que la condition des femmes connaissait dans la société civile mais aussi, d'autre part, du fait des besoins en recrutement des armées, besoins d'autant plus difficiles à pourvoir à partir de la fin de la conscription aux États-Unis (1973). Cette étape fut cruciale dans ce processus d'intégration car elle donna aux femmes une réelle opportunité de s'intégrer aux armées, avec, dans un premier temps, des limitations fortes en termes de carrière mais qui vont rapidement disparaître au début des années 1980, avec la fin des politiques de ressources humaines différenciées. La première guerre du Golfe et, encore plus, les derniers conflits d'Afghanistan et d'Irak contribuèrent à lever les ultimes obstacles, tant culturels qu'institutionnels, en démontrant à tous, civils et militaires, que les femmes apportaient une plus-value indéniable, dont les armées ne pouvaient pas se passer, y compris en opérations. La participation croissante des femmes aux opérations américaines démontra aussi l'impossibilité d'appliquer la règle du *Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule* qui empêchait les femmes de servir dans des unités au combat ⁽¹⁾. Elles sont aujourd'hui plusieurs centaines de milliers à servir dans les armées américaines (chiffres au 27 juillet 2016).

Composante d'active	Effectifs	Pourcentage par armée
Total pour les armées d'active	214 098	14,6 %
<i>Army</i>	76 694	13,6 %
<i>Marine Corps</i>	13 677	6,8 %
<i>Navy</i>	53 385	16,4 %
<i>Air Force</i>	63 552	19,1 %
<i>Coast Guard</i>	6 790	15,7 %
Composante réserve	Effectifs	Pourcentage par armée
Total pour les réserves sous statut fédéral	118 781	19,5 %
Total pour la <i>National Guard</i>	470 851	15,5 %

Source : Statistics Brain

Point de situation sur la mise en œuvre de cette décision : le cas de l'*US Army*

Chaque armée américaine, *Navy*, *Air Force*, *Army*, *Marine Corps* et les unités du *SOCOM* (*Special Operations Command*) ont donc développé leur propre plan pour intégrer les femmes dans les unités nouvellement ouvertes. Cela concerne aussi bien les unités d'actives que les unités de la composante réserve (sous statut fédéral ou *National Guard*). Dans le cas de l'*US Army*, cette stratégie d'intégration se développe en un véritable plan d'opérations, l'*Army Gender Integration Plan* publié le 9 mars 2016, qui se décline en quatre phases successives.

(1) Pour plus de détails, lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL, « L'intégration des femmes dans les armées américaines », *Études de l'Irsem* n° 43, mars 2016, 40 pages.

Intégration complète des femmes dans les armées américaines :
où en sommes-nous un an après ?

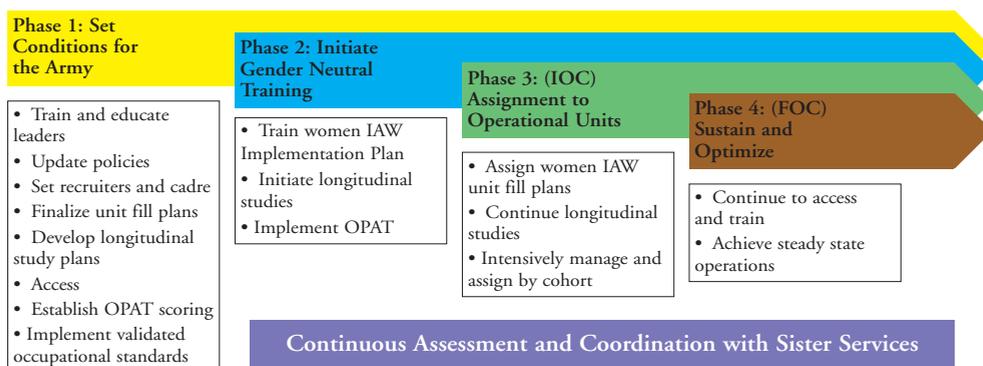


Figure 1 - Army Gender Integration Phase
(HQDA Execution Order 097-16 to the US Army Implementation Plan 2016-01 p. 5)

La phase préparatoire (i) a pour objectif de mettre en place l'environnement juridique, RH, scientifique et culturel nécessaire à la bonne mise en œuvre de l'intégration des femmes dans des unités qui n'en avaient jamais accueillies jusqu'à présent.

La seconde phase, dite de mise en formation (ii) consiste à former les premières femmes dans des cursus qui leur étaient jusqu'à présent fermés. Du fait de l'approche « *Leaders first* », les premiers cursus ouverts sont ceux des officiers, puis quelques mois plus tard ceux des *Enlisted* (qui comprennent, aux États-Unis, les militaires du rang et les sous-officiers).

Une fois les formations terminées et les diplômes obtenus, les femmes sont ensuite envoyées en unités, c'est donc la phase de mise en postes en unités opérationnelles (iii).

Enfin, la quatrième et dernière phase (iv) consiste, en parallèle, à vérifier la bonne tenue de la mise en œuvre de cette décision, au travers d'un certain nombre d'études, sans oublier le dialogue constant à maintenir avec les autres armées et services qui accomplissent le même travail d'intégration. En février 2016, le général Mark A. Milley ⁽²⁾, Chef d'état-major de l'*US Army*, estimait de un à trois ans le délai nécessaire à l'intégration complète des femmes dans l'armée de terre américaine. En effet, il faut le temps de recruter et former les femmes qui souhaitent rejoindre les armes de mêlées. Il est aussi nécessaire de prévoir des adaptations en termes de politiques RH et d'infrastructures.

La stratégie d'intégration de l'*US Army* se décline donc au travers de cinq axes d'effort.

(2) LEIPOLD J.D., « Army reveals plan to fully integrate women into all MOSs, combat units », US Army, 2 février 2016 (www.army.mil/article/161770).

i) La modification des procédures de recrutement

La question récurrente est celle des tests physiques à mettre en place afin de s'assurer que le niveau d'exigence reste le même pour pouvoir accéder aux unités dites de combat. Pour ce faire, l'*US Army* a mis en place l'*OPAT* (*Occupational Physical Assessment Test*), un test passé par les hommes et les femmes sans que ne soit pris en compte le genre ⁽³⁾. Il devrait être passé chaque année par 80 000 recrues et cadets ; il est constitué de quatre épreuves : un saut en longueur, un lancer de puissance assis (avec un médecine-ball), une épreuve de lever de poids et une course d'intervalles en aérobic. En fonction de leurs résultats, les recrues sont classées dans quatre catégories (*Black, Gray, Gold* et *White*). La catégorie *Black* concerne les spécialités (*MOS : Military Occupational Specialty*) générant les plus grandes demandes en terme physique, comme les armes de mêlées. Les demandes physiques diminuent progressivement dans les catégories suivantes. La catégorie *White* concerne les personnels ne remplissant pas le minimum requis pour servir dans l'*US Army*. La recrue doit donc passer les tests qui correspondent à son *MOS*. Dans le cas où elle n'atteindrait pas les standards minimums requis, elle serait alors transférée dans une autre spécialité.

ii) La gestion des talents ou compétences

Les armées américaines veulent se donner les moyens et les outils pour trouver le meilleur soldat afin d'assurer la mission qui lui sera confiée quel que soit son genre, sa sexualité ou sa couleur de peau. L'objectif pour cette ligne d'effort est d'être capable de sélectionner, former et promouvoir les meilleurs soldats, quel que soit leur genre. Comme le rappelait un porte-parole des *Marines*, « *Gender is irrelevant, performance is key* ».

iii) La mise en poste progressive des femmes dans les unités récemment ouvertes à celles-ci

Les armées américaines, dont l'*US Army*, suivent une approche « *leaders first* ». L'*US Army* a donc commencé par les officiers à l'été 2016 puis les personnels non-officiers à partir de l'automne. Ainsi, en avril 2016, la capitaine Kristen Griest, la même qui avait réussi le stage des *Rangers* pendant la phase d'expérimentation de 2015, a été diplômée du *Maneuver Captain's Career Course*, devenant officiellement la première femme officier dans l'infanterie américaine. En octobre 2016, les dix premières femmes lieutenants sortirent diplômées de l'*Infantry Basic Officer Course*.

(3) Les *Marines* adoptent, quant à eux, une démarche autre, en différenciant les *gender-normed tests* et les *gender-neutral tests*. Les premiers, différenciés en fonction du genre, concernent tous les *MOS* qui ne sont pas dans les armes de mêlées. Les seconds concernent uniquement les armes de mêlées.

iv) Un volet d'éducation formation

Cette intégration complète des femmes dans les unités dites combattantes implique aussi un changement de culture. La décision de décembre 2015 ayant en effet été plus ou moins bien acceptée, les armées américaines ont donc un gros effort de pédagogie à mener en interne.

v) Un volet évaluation

L'*US Army* souhaite se doter d'outils d'évaluation afin de s'assurer qu'elle ne fait pas fausse route. Cela passe par la mise en place d'études, avec des partenariats externes et aussi des échanges constants avec les autres armées qui sont confrontées au même défi. L'idée est de s'inspirer des bonnes pratiques qui peuvent exister ailleurs. Comme dans toute conduite du changement dans une organisation, la décision de faire quelque chose n'est que le premier pas. Il est ensuite important que l'effort et la volonté perdurent sur le long terme. C'est pourquoi les armées américaines mettent en place un certain nombre d'outils de pilotage, d'évaluation et de retour d'expérience de cette réforme majeure.

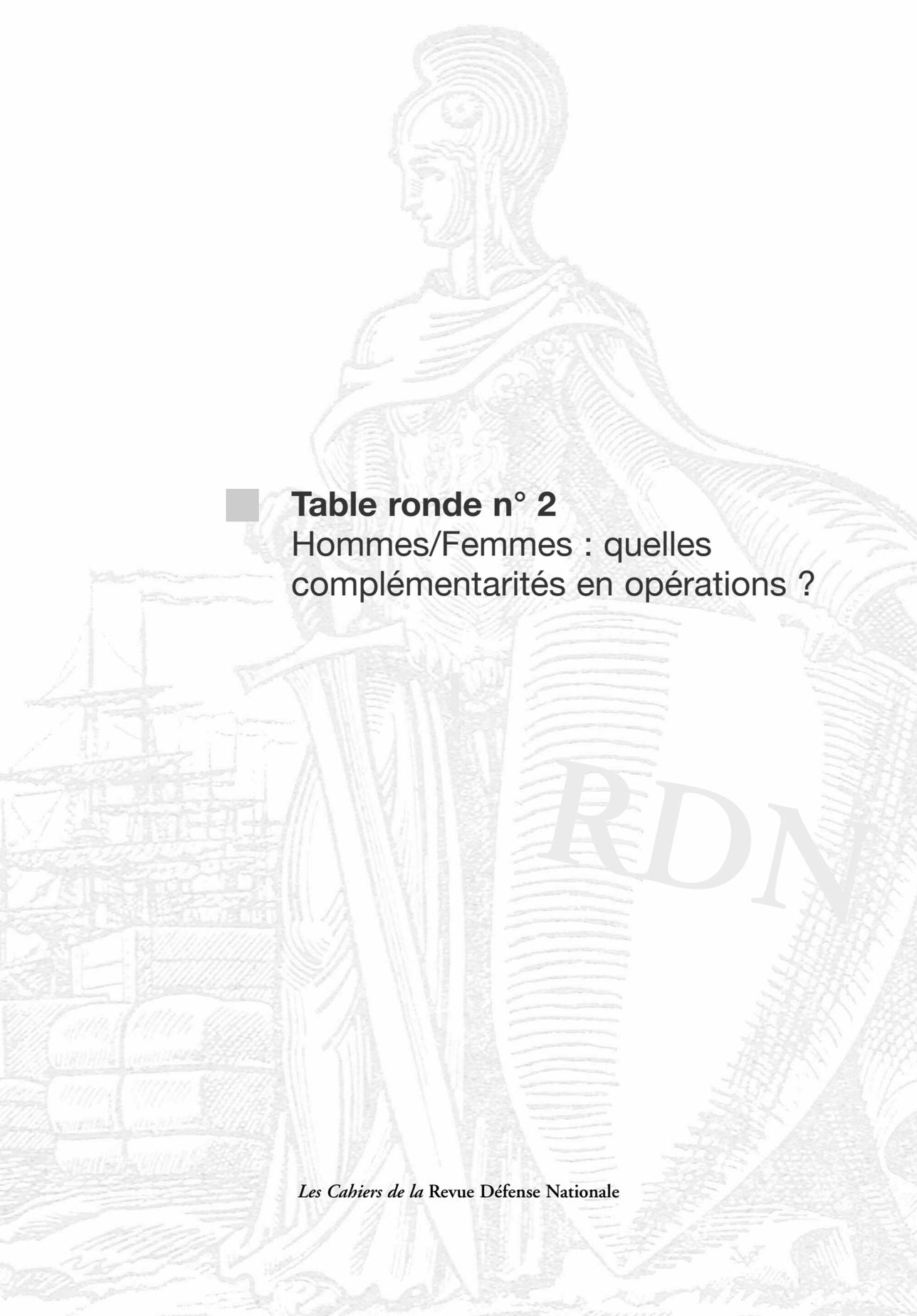
Quelques éléments de réflexion

Sur cette question de l'intégration complète des femmes, les armées américaines ont donc clairement fait le choix d'éviter toute posture idéologique, en refusant une approche purement « genrée » de la question mais bien en attaquant cette question sous l'angle de la compétence. Les armées en charge de la défense de la Nation ne peuvent pas se permettre d'être autre chose qu'efficaces. Ash Carter avait d'ailleurs insisté sur ce point lors de son annonce de décembre 2015. Tout ceci nous amène à nous questionner sur l'impact de cette décision en termes de recrutement et notamment sur l'afflux éventuel de femmes sur des postes en unités dites de combat. Si la possibilité leur en est désormais offerte, rien ne semble prouver, cependant, que de nombreuses femmes souhaiteront servir dans ce type d'unités. Si celles-ci ont clairement leur pierre à apporter à l'édifice, de par leurs talents et compétences propres, elles devront, quoi qu'il en soit, faire leurs preuves au même titre que les hommes pour justifier de leur place dans les unités d'élite. La levée des interdictions à l'entrée de l'école des *Rangers* ou des *SEALs* leur donne la possibilité de candidater ; cela ne leur garantit en aucune façon une place. À l'inverse, certaines femmes pourraient ne pas avoir le choix de refuser de servir en unités de mêlées en fonction des résultats aux tests physiques initiaux. Désormais, il est aussi possible, du fait des nouveaux standards physiques, que certains hommes soient obligés de quitter certaines spécialités dans lesquelles ils servaient jusqu'à présent. Ainsi, sur 5 916 *Marines* testés physiquement entre le 1^{er} janvier et le 17 mai 2016, seuls 12 d'entre eux n'ont pas atteint les standards minimums requis propres à leur spécialité. Ils ont donc dû être reclassés dans d'autres spécialités, « non-combattantes ». Sur ces 12 *Marines*, trois étaient des femmes.

Intégration complète des femmes dans les armées américaines :
où en sommes-nous un an après ?

Une autre conséquence de la décision d'Ash Carter a été de raviver un vieux débat sur la nécessité ou pas pour les femmes américaines d'être recensées. En effet, aux États-Unis, le passage à l'armée professionnelle n'a pas supprimé l'obligation qui est faite aux hommes d'être recensé à 18 ans (le *Selected Service System*). Les jeunes américaines ne sont donc toujours pas, aujourd'hui, assujetties au recensement. Cette question, sensible, est désormais entre les mains du Congrès américain où ce débat n'a toujours pas été tranché.

Enfin, nous pouvons nous interroger sur l'impact que pourrait avoir l'Administration Trump, plus conservatrice que la précédente, sur cette question. Il ne semble pas y avoir de remise en cause programmée de la décision prise en décembre 2015. La question fut clairement posée au général Mattis lors de son audition de confirmation devant le Sénat. Sa réponse fut très claire : « *I have no plan to oppose women in any aspect of our military* ».



■ **Table ronde n° 2**
Hommes/Femmes : quelles
complémentarités en opérations ?

RDN

Les différences physiologiques homme-femme : quel impact sur l'aptitude physique au combat ?

Nathalie KOULMANN et Alexandra MALGOYRE

Médecin chef des services de classe normale ^{(1) (2)}.
Médecin en chef ⁽¹⁾.

Des facteurs anthropométriques et physiologiques différencient les femmes des hommes, et ces facteurs agissent défavorablement dans la plupart des aspects de la performance physique au combat. Les femmes sont en moyenne plus petites, ont une masse maigre c'est-à-dire une masse musculaire plus faible, en particulier au niveau des membres supérieurs (-33 à -50 %, contre -20 à -25 % au niveau des membres inférieurs) et une masse grasse supérieure (+10 %). Ceci a des conséquences directes sur le développement de la force et de la puissance musculaires, puisque la force mesurée au niveau du haut du corps chez la femme serait de l'ordre de 40 à 60 % de celle mesurée chez l'homme, alors qu'au niveau des membres inférieurs elle serait en moyenne chez la femme de 70 à 75 % de celle mesurée chez l'homme (ROBERTS *et al.*, 2016). Les niveaux d'aptitude physique aérobie sont plus faibles chez la femme, avec des consommations maximales d'oxygène en valeur absolue de l'ordre de 15 à 30 % inférieures à celles d'hommes modérément entraînés ; si ces valeurs sont exprimées par rapport à la masse corporelle, cette différence n'est plus que de 10 %.

Ces données correspondent à des moyennes dans les sous-populations d'hommes et de femmes, les écarts interindividuels étant eux-mêmes importants à l'intérieur de ces groupes. Ainsi, même si en moyenne les femmes sont globalement moins fortes que les hommes, il existe un certain recouvrement entre les populations, la femme la plus forte étant plus forte que l'homme le plus faible. Autre élément à prendre en considération, la capacité à maintenir un niveau de force ou de puissance sur des contractions répétées de faible intensité est plus importante pour

(1) Unité physiologie de l'exercice et des activités en conditions extrêmes, département Environnements opérationnels - Institut de recherche biomédicale des armées (IRBA).

(2) École du Val-de-Grâce.

la femme par rapport à l'homme ; mais lorsque cette intensité est supérieure ou égale à 80 % de l'intensité maximale, cette différence favorable pour la femme disparaît. Ces plus faibles aptitudes physiques aérobie et anaérobie mettent les femmes en situation défavorable lorsqu'il s'agit de réaliser des tâches militaires telles que lever ou transporter des charges lourdes, ou encore déplacer de telles charges sur de longues distances. Toutes les armées occidentales sont confrontées à la contrainte du port de charges, aggravé par le port des équipements de protection balistique. La charge portée n'est dans ces conditions pas proportionnelle à la masse des individus, mais liée à celle des équipements transportés. Ainsi, travaillant à un pourcentage supérieur de leurs capacités maximales pour réaliser les mêmes niveaux de performance que les hommes, les femmes se fatiguent plus vite et sont prédisposées à un risque plus important de blessures musculo-squelettiques liées à l'exercice.

L'analyse de la littérature montre de façon systématique une incidence des blessures plus importantes chez les jeunes recrues féminines par rapport à leurs confrères masculins, en particulier au cours de la formation initiale. Pendant la carrière professionnelle, cette différence persiste, que ce soit au cours de l'entraînement régulier ou lors des déploiements actifs. Des différences existent également dans le type de blessures observé, les femmes étant encore plus sujettes aux blessures des membres inférieurs que les hommes. De manière intéressante, il faut noter qu'un niveau élevé d'aptitude cardio-vasculaire (aptitude aérobie) permet de réduire, sans les annuler, les différences hommes/femmes dans l'incidence des blessures. Ce plus grand risque de blessures observé chez les femmes peut également être attribué à des différences anatomiques au niveau osseux et une plus grande laxité articulaire. La structure même des os longs chez la femme, plus fins que chez l'homme, pourrait au moins en partie expliquer le plus grand nombre de fractures dites de fatigue (fractures de stress pour les anglo-saxons), les différences hormonales ayant également leur part de responsabilité dans cette pathologie (EPSTEIN *et al.*, 2015). Les différences physiologiques avérées ne doivent pas faire oublier le rôle délétère des équipements mal adaptés à une morphologie différente entre hommes et femmes ; dans la plupart des cas, les équipementiers industriels ne se sont guère préoccupés d'adapter les effets aux caractéristiques morphologiques féminines. Or, un équipement mal adapté crée au minimum un inconfort et peut contribuer significativement à augmenter la charge mentale et physique de la tâche à réaliser, voire à accroître le risque de blessures.

D'autres différences physiologiques existent entre hommes et femmes, que nous n'aborderons ici que brièvement, et toujours en rapport avec les aptitudes spécifiques requises et les environnements particuliers imposés par les situations opérationnelles. Les femmes auraient une tolérance moindre à la chaleur, notamment du fait d'un débit sudoral moindre qui va limiter les possibilités de pertes thermiques par évaporation et donc accroître le stockage thermique ; cependant, l'incidence des pathologies liées à la chaleur et tout particulièrement du coup de chaleur d'exercice n'est pas plus élevée chez la femme que chez l'homme. Dans le

Les différences physiologiques homme-femme :
quel impact sur l'aptitude physique au combat ?

domaine thermique encore, si une plus grande masse grasse est un élément favorable à la tolérance aux expositions au froid, cet effet favorable est contrebalancé par une surface corporelle plus élevée par rapport au volume corporel, ce qui favorise les pertes de chaleur, et par la plus grande incidence du phénomène de Raynaud en particulier à certains moments du cycle menstruel. Ainsi, les femmes présentent un risque de gelures des extrémités plus important lorsqu'elles sont accidentellement exposées au froid. La prévention de ce risque pourrait aisément bénéficier des améliorations technologiques des vêtements de protection grâce notamment aux nouveaux textiles.

Il existe des situations environnementales et des expositions opérationnelles particulières qui n'entraînent pas de différence majeure de réponse physiologique entre hommes et femmes ; ainsi, malgré une plus faible capacité de transport de l'oxygène (liée à un taux d'hémoglobine sanguin inférieur), les femmes ont en moyenne une tolérance à l'hypoxie identique à celle de l'homme. De même, la tolérance aux accélérations continues et soutenues, spécifiques de l'aviation de combat, ne semble pas dépendre de différence liée au sexe, alors même qu'elle est variable d'un individu à l'autre. Ainsi, les femmes ont une aptitude aux contraintes aéronautiques similaires à celle des hommes (FRIEDL, 2005).

Dans le domaine des activités subaquatiques, la plus grande proportion de masse grasse des femmes pourrait les exposer à un risque de survenue plus fréquent d'accidents de décompression, du fait de la dissolution préférentielle des gaz (en particulier de l'azote) dans les graisses. Il semble cependant qu'à l'issue d'une plongée saturante il n'y ait pas de phénomène bullaire plus important chez la femme, et l'incidence des accidents de décompression ne serait pas plus élevée chez elle. Pour ce qui concerne les performances en plongée, il est intéressant de noter qu'avec une cage thoracique plus petite et des volumes pulmonaires plus faibles, la femme dispose d'une autonomie plus importante en plongée, ce qui représente un avantage opérationnel incontestable. Par ailleurs, si dans la Marine nationale il existe des barèmes différenciés entre hommes et femmes pour les épreuves physiques évaluées au sol, ceux-ci n'existent plus dès lors qu'il s'agit de tester les aptitudes subaquatiques : ces épreuves subaquatiques sont réussies ou échouées selon des critères identiques aux hommes et aux femmes.

Ainsi, il apparaît clairement que les tâches militaires requérant un haut niveau d'aptitude physique, tout particulièrement le port de charges lourdes, sont les seules activités militaires qui risquent objectivement de mettre en difficulté les femmes par rapport à la plupart de leurs confrères masculins. Ce constat doit faire l'objet d'une prise en charge spécifique et structurée, dans laquelle la sélection joue un rôle primordial, tout comme la mise en œuvre de protocoles d'entraînement physique individualisé et adapté. En effet, tout comme pour les hommes, un entraînement physique spécifique, régulier et progressif est susceptible de faire évoluer favorablement les performances physiques des femmes et ainsi de réduire les différences observées avec les hommes, sans pour autant toujours les annuler

Les différences physiologiques homme-femme :
quel impact sur l'aptitude physique au combat ?

(NINDL, 2015). Mais ce qui compte en définitive, c'est la capacité à réaliser les tâches élémentaires liées au poste de combat occupé par le personnel, qu'il soit féminin ou masculin. C'est la raison pour laquelle il apparaît nécessaire de définir précisément des standards d'aptitude physique minimums requis pour accomplir de telles tâches, et de vérifier que ces niveaux minimums sont obtenus par tous les personnels assignés à ce type de tâche, quel que soit leur sexe et quel que soit leur âge. En Finlande, pays où les femmes peuvent faire le service militaire depuis 1995 et où elles accèdent à tous les services ou unités y compris les Forces spéciales, les mêmes standards physiques sont appliqués aux hommes et aux femmes. Une étude réalisée par une équipe finlandaise auprès de 362 femmes militaires de tous grades et âges montre que 76 % trouvent que ces prérequis ne sont pas trop exigeants ; de façon intéressante, cette étude montre également que si 48 % d'entre elles considèrent que ces exigences physiques sont source d'inégalité, elles sont aussi 42 % à considérer que si les standards étaient inférieurs pour les femmes, cela engendrerait un manque de respect de la part de leurs collègues masculins.

La question des barèmes physiques à appliquer est ainsi une question centrale qu'il conviendrait de revisiter. Nous proposons que soient distingués d'une part ce qui relève de l'évaluation de la performance pour la notation des personnels, qui implique d'appliquer un barème différencié tenant compte des aptitudes physiologiques spécifiques en fonction du sexe et de l'âge, et d'autre part ce qui relève de l'aptitude à accomplir une tâche précise pour tenir un poste précis, qui implique que ne soit retenue que la notion de « réussite » ou d'« échec » et ce, quels que soient le sexe et l'âge.

Éléments de bibliographie

EPSTEIN Yoram, FLEISCHMANN Chen, YANOVICH Ran et HELED Yuval, « Physiological and Medical Aspects that put Women Soldiers at Increased Risk for Overuse Injuries », *The Journal of Strength and Conditioning Research*, vol. 29, n° 11, novembre 2015, p. 107-110.

FRIEDL Karl, « Biomedical Research on Health and Performance of Military Women: Accomplishments of the Defense Women's Health Research Program », *Journal of Women's Health*, vol. 14, n° 9, décembre 2005, p. 764-802.

NINDL Bradley, « Physical Training Strategies for Military Women's Performance Optimization in Combat-Centric Occupations », *The Journal of Strength and Conditioning Research* vol. 29, n° 11, novembre 2015, p. 101-106.

ROBERTS Delia, GEBHARDT Deborah L., GASKILL Steven E., ROY Tanja C. et SHARP Marilyn, « Current Considerations Related to Physiological Differences between the Sexes and Physical Employment Standards », *Applied Physiology, Nutrition, and Metabolism*, vol. 41, n° 6, juin 2016, p. 108-120.

Neurosciences et différences homme-femme : application aux environnements opérationnels

Charlotte AUFAUVRE-POUPON et Marion TROUSSELARD

Doctorante à l'Université d'Artois, en codirection à l'Institut de recherche biomédicale des Armées.

Médecin en chef, Chercheur en neurosciences et psychologie, Chef de l'unité neurophysiologie du stress, Institut de recherche biomédicale des Armées.

Force est de constater que le sexe [masculin ou féminin] d'un individu affecte le développement et le fonctionnement de son cerveau et que le fonctionnement cérébral féminin et masculin a des implications comportementales. Les neurosciences poursuivent l'objectif de parvenir à une compréhension simple du fonctionnement du cerveau dans ses divers niveaux d'organisation. Elles permettent d'explorer les différences développementales, anatomiques et fonctionnelles entre hommes et femmes et l'influence des facteurs environnementaux sur celles-ci. De ce fait, nous pouvons mieux appréhender les mécanismes de désadaptations aux environnements opérationnels pour en déterminer les spécificités homme-femme et mettre en place des contre-mesures adaptées.

À quoi servent les Neurosciences pour la défense ?

Les Neurosciences regroupent toutes les sciences impliquées dans l'étude anatomique et fonctionnelle du système nerveux (SN). Elles poursuivent l'objectif de parvenir à une compréhension unifiée de son fonctionnement à tous ses niveaux d'organisation, chez le sujet vivant, sain. Elles se décomposent en deux champs d'études ciblant soit les éléments du SN (cellules, membranes, molécules), sans référence explicite au comportement de l'organe, soit le comportement pour en comprendre les mécanismes. Elles intègrent deux approches : une démarche ascendante qui ambitionne d'élucider à travers des modèles (computationnels, biologiques, probabilistes) la manière dont s'agencent les réseaux et processus cérébraux ; et une démarche descendante qui s'intéresse aux manifestations observables du fonctionnement cérébral pour comprendre les organisations, les comportements et les pratiques de l'homme en tant qu'individu, et dans ses

rapports aux groupes et aux technologies qu'il met en œuvre. L'une et l'autre de ces démarches, qui se recoupent, font appel de manière transversale, à des disciplines scientifiques des domaines de la physiologie, de la médecine, de la chimie, de la physique, de l'informatique, des sciences sociales et des sciences de l'ingénieur. Enfin, l'étude du SN doit prendre en compte le fait qu'il évolue et se remodèle dans le temps et sous la pression de l'environnement. Cette plasticité questionne les connaissances des processus liés à « l'acquis » dans la genèse et l'établissement des fonctions cérébrales.

L'apport des Neurosciences pour les besoins de la défense s'inscrit principalement dans trois catégories : les neurosciences biomédicales ciblent la prise en charge des blessés et victimes militaires ; les neurosciences comportementales et cognitives couvrent les questions de « charge sensorielle et cognitive » et des moyens de les résoudre, soit à travers des systèmes, soit grâce à des substances actives (*e.g.* caféine à libération prolongée et maintien de la vigilance) ; les Neurosciences contribuent enfin à l'amélioration des stratégies de sélection, d'apprentissage et d'entraînement des militaires en fonction des postes qu'ils sont amenés à occuper au cours de leur carrière afin d'organiser de manière optimale la préparation des opérations et leur gestion. La réflexion éthique est indispensable à chacune de ces catégories et participe aux recommandations qui émergent de l'apport des neurosciences.

Nous nous inscrivons dans le cadre général des neurosciences pour proposer un bref état des lieux des différences homme-femme en termes développementales et de vulnérabilité individuelle aux environnements opérationnels.

Genre et développement du SN : quelles conséquences ?

À la naissance, le volume du cerveau masculin est supérieur d'environ 10 % au cerveau féminin. En rapportant cette différence aux poids et taille du corps des bébés garçon-fille, la différence entre les sexes s'estompe de 1 à 4 % mais reste significative. Depuis la naissance jusqu'à l'âge adulte, plusieurs études par IRM ont montré des variations de la structure interne du cerveau selon le sexe : les filles ont en moyenne un peu plus de matière grise (concentration des corps cellulaires des neurones) et les garçons un peu plus de matière blanche (fibres nerveuses issues des corps cellulaires des neurones qui permettent la communication entre les régions cérébrales). À ce jour, aucune étude n'a attribué à ces différences de sexe des spécificités d'aptitudes et de comportements : capacité à faire plusieurs choses à la fois, orientation dans l'espace, aptitude au langage, etc. Ces différences ne seraient en effet qu'apparentes. Quand on compare des cerveaux d'hommes et de femmes de même volume (15-20 % de la population des jeunes enfants), on ne voit plus de différences dans les volumes cérébraux : plus un cerveau est gros, plus le rapport entre matière blanche et matière grise augmente. Ce développement accru des fibres blanches, quand le volume cérébral augmente, permettrait d'assurer une

meilleure efficacité de la propagation de l'influx nerveux dans les régions distantes du cerveau. En l'état actuel des connaissances, le développement cérébral postnatal montre que les différenciations observées entre les sexes concernent : à la naissance une taille moyenne du cerveau, ainsi qu'une activité motrice, légèrement plus importante chez les garçons ; et à partir de six mois une expression verbale, plus marquée chez les filles, et des préférences distinctes pour les jouets entre les deux sexes. Ces différences sont à considérer au regard des influences familiales et sociales pendant ces mêmes périodes, influences qui contribuent au câblage des réseaux de neurones du jeune cerveau alors en pleine croissance (VIDAL, 2015).

Des spécificités hormonales sont fréquemment évoquées pour expliquer les différences garçon-fille. Deux (neuro)-hormones, impliquées dans le modelage des comportements sexués, ont particulièrement été étudiées. (i) L'ocytocine est largement considérée, depuis les expériences des années 1990 sur l'animal (voir notamment les recherches de Larry Young), comme le support hormonal de l'attachement du couple, la communication sociale, la coopération, la gestion du stress, ou encore la confiance en soi, etc. Elle est classiquement associée aux comportements féminins doux, empathiques et maternels. Force est de constater qu'il n'existe actuellement aucune base scientifique solide soutenant cette proposition en raison de méconnaissance des mécanismes d'action précis dans le SN de l'ocytocine. D'une part, il n'est pas possible de mesurer la concentration d'ocytocine dans le SN, et les récepteurs cérébraux à l'ocytocine sont encore mal localisés chez l'homme, ce qui rend toute hypothèse mécanistique aléatoire. D'autre part, les effets de l'ocytocine en intracérébral, contrairement aux expériences chez les animaux, sont difficile à étudier. L'ocytocine, ne passant pas la barrière hémato-encéphalique, elle ne peut donc être injectée par voie sanguine. Les tentatives d'administration par accès direct (spray nasal) sont à l'essai. (ii) La testostérone est usuellement impliquée dans des caractéristiques psychosociales masculines : compétition, virilité, impulsivité, etc. Si la testostérone a bien des effets sur le volume et la force musculaire, son action sur le SN et les comportements est loin d'être clairement comprise. À ce jour, aucune relation statistiquement significative n'a été établie entre le désir sexuel et la testostérone sanguine dans la population générale d'hommes adultes en bonne santé (FINKELSTEIN *et al*, 2013). Si dans des conditions pathologiques de castration, il existe bien une perte d'érection, tout désir comme toute activité sexuelle ne disparaissent pas pour autant. L'activité sexuelle émerge bien davantage d'une activité mentale qui varie selon la vie psychique et les événements de la vie que d'un simple réflexe déclenché par la testostérone. L'étude des relations entre testostérone sanguine et agressivité/violence ou prise de risque apportent des données similaires : la testostérone sanguine n'apparaît pas associée à des comportements agressifs ou à risque chez l'adolescent, ni chez des hommes auteurs d'actes de délinquance. Pour ces derniers, les facteurs explicatifs retrouvés sont des facteurs sociaux (niveau d'éducation, milieu socio-économique). Une étude comparant l'impact de l'injection sanguine de testostérone à celle d'un placebo chez l'homme ne retrouve pas d'augmentation des comportements agressifs.

Actuellement, les données ne permettent pas de prédire un comportement par la concentration en testostérone mais pointent le rôle majeur des conditions de l'environnement et de l'état psychique sur les variations de testostérone sanguine.

Genre et réponse au stress en environnements opérationnels : quelles conséquences adaptatives ?

Les mécanismes d'adaptation au stress sont complexes. Ils sont générés pour l'essentiel par le cerveau et peuvent être abordés selon un point de vue neurochimique ou anatomofonctionnel. Le premier permet de disposer de cibles moléculaires et le second de comprendre la manière dont le stress se génère et perpétue dans le cerveau.

Lors d'une réaction de stress, les études isolent un réseau de stress et un réseau de mémorisation des conditions dans lesquelles le stress est déclenché. Ces réseaux sont directement imbriqués avec un circuit émotionnel comprenant l'amygdale et l'hippocampe (encore appelé système limbique). Ce circuit émotionnel reçoit des informations des zones de détection sensorielle (et corporelle), et dialogue avec des zones plus intégratives (cortex cingulaire et cortex préfrontal, CPF). Certaines études témoignent d'une différence de genre dans l'activation des réseaux du stress, de la mémorisation contextuelle et des émotions. On observe chez les femmes des activations majeures du système émotionnel, de certaines zones de détection sensorielle et du cortex cingulaire, et chez les hommes des modifications d'activation impliquant le CPF avec une activation augmentée dans le CPF droit et réduite dans le CPF gauche (WANG *et al.*, 2007).

Des interprétations éthologiques sont proposées en termes de réponse de type « combat-ou-fuite » chez les hommes et « approche-soins » chez les femmes. Au-delà, l'activation cérébrale féminine observée en réponse au stress favoriserait l'émergence de ruminations, facteur reconnu de risque de dépression. Cette psychopathologie est régulièrement observée comme plus fréquente chez les femmes et attribuée à des facteurs de risque se rattachant au réseau social proche (relations amoureuses et conjugales, éducation des enfants et rôle parental). Cependant, des données épidémiologiques récentes observent une vulnérabilité à la dépression plus grande chez les hommes. Les hommes sont davantage susceptibles de connaître des épisodes dépressifs en cas de difficulté au travail, de divorce et de séparation, et risquent davantage une dépression quand les facteurs de stress s'ajoutent les uns aux autres pendant une longue période. Ainsi, si les causes psychosociales de la dépression sont, en partie, liées au genre, les disparités épidémiologiques s'enracineraient dans des conditions d'inégalités socio-professionnelles différentes entre hommes et femmes.

Au-delà de ces disparités homme-femme d'adaptation aux stressseurs, d'autres différences comportementales et neurofonctionnelles ont été décrites. Les

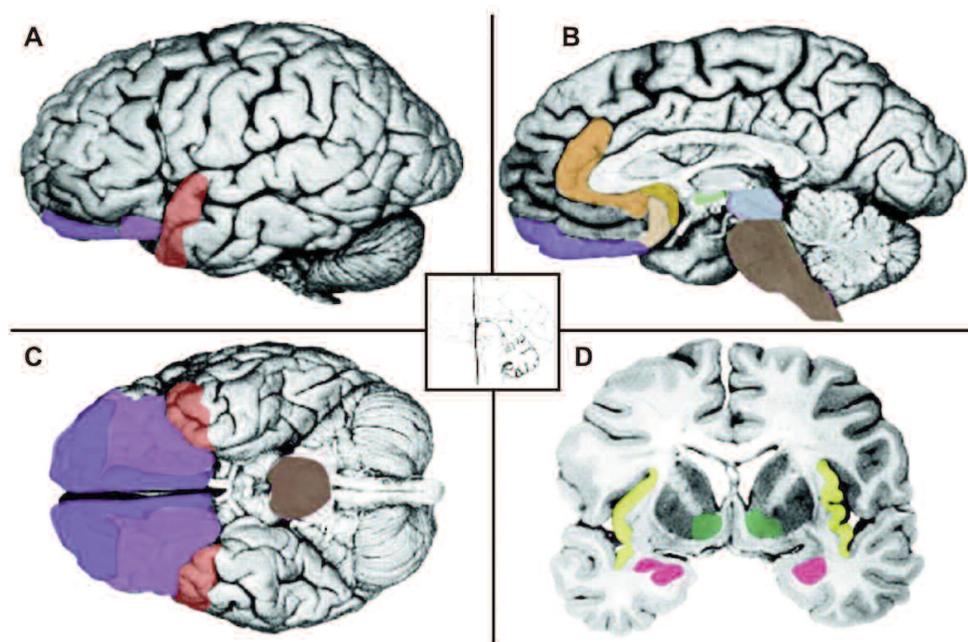


Figure I. (A-D) Le réseau cérébral émotionnel et ses relations avec les réseaux du stress. Certaines régions sont traditionnellement considérées comme « émotionnelles », comme l'amygdale (en rose) et le striatum ventral (en vert foncé) et le pôle temporal (en rouge). D'autres domaines ont été, jusqu'à récemment, considérés comme « cognitifs », tels que le cortex préfrontal (CPF avec le CPF orbito-frontal en bleu et violet), l'insula (en jaune), et le cortex cingulaire antérieur (CCA ; en orange et or). Ce réseau affectif communique avec l'hypothalamus (en vert clair) et les centres de contrôle neurovégétatifs du mésencéphale et du tronc cérébral (en turquoise et marron). Figure modifiée d'après Barrett et Bar (BARRETT ET BAR, 2009).

femmes obtiennent de meilleures performances sensorielles, attentionnelles, mnésiques visuelles (visages) et de cognition sociale, les hommes montrent de meilleurs résultats dans la perception de l'espace, le repérage tridimensionnel et la vitesse d'exécution sensorimotrice. Des différences cérébrales sous-tendent les observations comportementales ; les fortes connexions sont observées chez l'homme au sein d'un même hémisphère cérébral alors que chez la femme entre les deux hémisphères. Chez l'homme, cette connectivité peut rendre compte d'une grande vitesse de traitement des informations et de réalisation de tâches liant la perception à l'action et chez la femme d'une facilité d'intégration du raisonnement et de l'intuition, produisant une meilleure intelligence émotionnelle et un meilleur niveau de langage.

D'un point de vue opérationnel, se pose la question de l'impact de ces différences homme-femme en termes de capacités d'adaptation. Les environnements

opérationnels imposent des contraintes sensorielles, cognitives et émotionnelles spécifiques, susceptibles d'affecter différemment les hommes et les femmes. Indépendamment de tout stress psychique ou physique, la pauvreté sensorielle des missions/séjours de longue durée en environnements isolés & confinés (ICE, ex. : sous-marin), extrêmes & inhabituels (EUE, ex. : bases antarctiques/subantarctiques, ou bases de campagnes lors d'OpEx) est reconnu comme favorisant *per se* l'émergence d'une souffrance dépressive (Palinkas et Browner, 1995). Il est essentiel de mieux décrire ces contraintes sensorielles du point de vue des hommes et des femmes, pour mieux appréhender les risques de dépression. Cette question est d'autant plus importante qu'un militaire est plus à risque de déclencher une pathologie traumatique après une confrontation traumatique s'il est en souffrance dépressive.

Récemment, une équipe de chercheurs a retenu trois caractéristiques cérébrales anatomiques où la différence entre les sexes était la plus forte (Joel et Fausto-Sterling, 2016). Ils ont ensuite déterminé trois catégories : masculin, féminin ou intermédiaire, à partir de ces caractéristiques. En s'attachant à évaluer combien de cerveaux peuvent être classés dans une seule catégorie, ils observent que 6 % seulement des cerveaux étudiés correspondaient à une seule catégorie et qu'un tiers environ des cerveaux comprenaient autant de caractéristiques mâles que femelles. Ces données suggèrent que la question de la vulnérabilité dépressive à l'environnement opérationnel se pose en termes de traits masculins, féminins ou intermédiaires plutôt que de différences homme-femme.

*

**

Le sexe [masculin ou féminin] d'un individu affecte le cerveau mais la manière dont il le fait dépend d'autres facteurs. Force est de constater que les connaissances actuelles ne permettent pas un inventaire opérant des différences homme-femme. Un travail important de recherche reste à mener sur les interactions mutuelles entre le développement cérébral, les processus de réponse aux stressors et la vulnérabilité aux facteurs environnementaux pour les hommes comme pour les femmes. Ce travail est indispensable pour penser et permettre la mise en œuvre d'une prévention efficace de l'adaptation aux situations opérationnelles.

Neurosciences et différences homme-femme : application aux environnements opérationnels

Éléments de bibliographie

BARRETT Lisa F. et BAR Moshe, « See It with Feeling: Affective Predictions during Object Perception », *Philosophical Transactions of the Royal Society B, Biological Sciences*, vol. 364, n° 1521, juin 2009, p. 1325-1334.

FINKELSTEIN Joel S., LEE Hang, BURNETT-BOWIE Sherri-Ann, PALLAIS J. Carl, YU Elaine W., BORGES Lawrence F., JONES Brent F., BARRY Christopher V., WULCZYN Kendra E., THOMAS Bijoy J. et LEDER Benjamin Z., « Gonadal Steroids and Body Composition, Strength, and Sexual Function in Men », *The New England Journal of Medicine*, vol. 12, n° 369, septembre 2013, p. 1011-1022.

JOEL Daphna et FAUSTO-STERLING Anne, « Beyond Sex Differences: New Approaches for Thinking about Variation in Brain Structure and Function », *Philosophical Transactions of the Royal Society B, Biological Sciences*, vol. 371, n° 1688, février 2016.

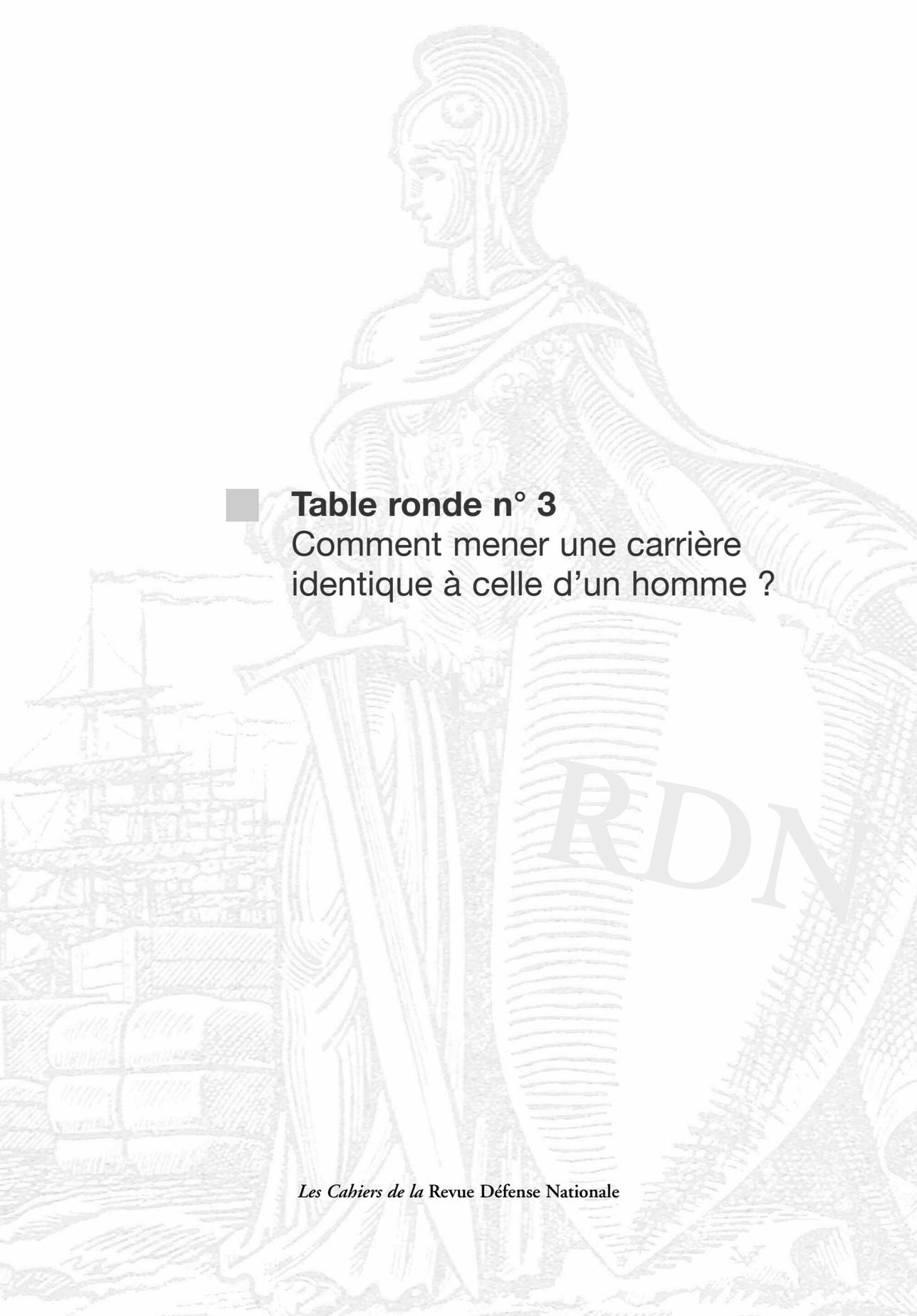
PALINKAS Lawrence A. et BROWNER Deirdre, « Effects of Prolonged Isolation in Extreme Environments on Stress, Coping, and Depression », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 25, n° 7, avril 1995, p. 557-576.

VIDAL Cathérine, *Nos cerveaux, tous pareils tous différents*, Belin, 2015, 78 pages.

WANG Jiongjiang, KORCZYKOWSKI Marc, RAO Hengyi, FAN Yong, PLUTA John, GUR Ruben. C, MCEWEN Bruce S. et DETRE John A., « Gender Difference in Neural Response to Psychological Stress », *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, vol. 2, n° 3, septembre 2007, p. 227-239.

Young Larry, travaux de recherches

(www.yerkes.emory.edu/research/divisions/behavioral_neuroscience/young_larry.html).



■ **Table ronde n° 3**
Comment mener une carrière
identique à celle d'un homme ?

RDN

La convergence des genres : pour une approche mixte de la féminisation des métiers

Camille FROIDEVAUX-METTERIE

Professeure de science politique à l'Université de Reims
Champagne-Ardenne.

La révolution féministe déployée dans le sillage de la Deuxième vague (années 1960) a produit une mutation d'ampleur affectant les conditions féminine et masculine, une mutation qu'il ne faut pas craindre de qualifier d'*anthropologique*. Pour la résumer d'une formule, on peut dire que si les femmes sont devenues des hommes comme les autres, investissant massivement la sphère sociale dans tous les domaines et à tous les échelons, les hommes ne sont pas loin de devenir des femmes comme les autres, aspirant à un meilleur équilibre de leurs vies professionnelle et privée.

Ce à quoi nous assistons, c'est à un processus de *convergence des genres* par lequel les individus en viennent à assumer les charges de la vie familiale dans une relative indistinction sexuée. Certes, encore peu d'indicateurs statistiques et sociologiques viennent appuyer ce postulat ; c'est même plutôt l'inverse puisque les données tendent assez massivement à souligner la perpétuation de l'assignation domestique féminine. La chose est régulièrement rappelée, les femmes continuent d'assurer les deux tiers des tâches ménagères et l'essentiel des soins aux enfants. Cela dit, et les données sont sur ce point très claires, le temps consacré par les hommes aux activités liées à la parentalité augmente régulièrement depuis une vingtaine d'années. La tendance est donc amorcée qui voit les rôles familiaux et les fonctions sociales progressivement mais irrésistiblement se déssexualiser.

En récusant le partage séculaire entre une sphère privée-féminine et une sphère publique-masculine, les féministes ont durablement transformé notre monde commun et mis fin à la hiérarchisation sexuée des ordres. Ce faisant, elles ont contribué à faire advenir une condition féminine inédite qui est aussi le modèle d'une nouvelle condition humaine (FROIDEVAUX-METTERIE, 2015). Être une femme aujourd'hui, c'est assumer la dualité d'une existence simultanément domestique et sociale, sans rien vouloir sacrifier de ces dimensions. Or, il se trouve que cette aspiration devient peu à peu commune aux individus des deux sexes, selon

une logique de masculinisation de l'intime qui nous enjoint à considérer désormais la féminisation des métiers à travers le prisme de la mixité.

La dualité de la femme contemporaine

Jusqu'à la rupture de l'émancipation, les femmes n'étaient que *privées*, c'est-à-dire qu'elles restaient définies par leur nature biologique d'être procréateurs. La deuxième vague féministe a permis qu'elles deviennent également *publiques*, revendiquant de se voir appliquer les critères neutres et universels qui définissent un individu dans les termes de l'égalité et de la liberté. Ce qu'il faut comprendre, c'est comment ce mouvement s'est déployé pour les femmes selon une logique cumulative. Leur implication dans la sphère sociale ne s'est en effet pas faite au prix d'un renoncement aux charges et aux gratifications de la sphère familiale, et c'est bien en assumant de front les exigences de leur vie intime et les contraintes de leur vie professionnelle qu'elles vivent désormais. La condition féminine contemporaine est *duale* : toute femme est à la fois un individu *abstrait*, engagé dans l'espace privé-social du travail comme dans l'espace public de la citoyenneté, et un sujet *concret*, inclus dans l'espace intime des relations affectives et familiales.

Enclenché il y a un siècle, le phénomène de féminisation de la sphère sociale est bien connu. Nous savons à la fois en prendre toute la mesure et repérer les avancées symboliques qui, les unes après les autres, font tomber les derniers bastions masculins. Dans le domaine militaire, jusqu'à très récemment, les femmes ne pouvaient prétendre rejoindre l'équipage d'un sous-marin ; la prochaine livraison de bâtiments équipés de quartiers féminins leur rendra la chose possible. Rappelons aussi qu'il a fallu attendre 2013 pour qu'une femme (Isabelle Guion de Méritens) soit nommée officier général de Gendarmerie, et l'année suivante pour qu'une autre soit élevée au rang d'officier général quatre étoiles (Monique Legrand-Larroche). Mais nous savons aussi que, parmi les militaires projetés en opérations extérieures (Opex), seuls 7 % sont des femmes quand elles ne représentent que 13 % des officiers, tous corps d'armée confondus.

Nous n'ignorons donc pas les obstacles et les discriminations qui empêchent de conclure à une rigoureuse égalité entre les sexes. Si nous proposons d'analyser la situation présente dans les termes d'une irrésistible dynamique d'égalisation des conditions féminine et masculine, c'est au regard du mouvement d'ensemble dans lequel nous sommes entraînés. Au-delà des statistiques, l'horizon qui s'ouvre devant nous Occidentaux (car c'est évidemment dans ce seul cadre que nous nous plaçons), c'est celui d'un monde qui en termine progressivement avec les assignations à des rôles genrés, un monde en voie de déssexualisation.

L'important ici, c'est d'appréhender ce mouvement sous les deux angles féminin et masculin. La dualité qui caractérise l'existence féminine s'avère en effet concerner tout autant les hommes. Individus abstraits et universels, ils le sont

quasiment depuis toujours ; ce qui est nouveau, c'est qu'ils se découvrent dans leur dimension de sujets incarnés et sexués, concernés et requis par les problématiques associées à la vie intime, affective et familiale.

La masculinisation de l'intime

Le mouvement de *convergence des genres* par lequel les rôles familiaux et les fonctions sociales se déssexualisent est porté par les transformations qui affectent la procréation et la parentalité. Du côté des femmes, la maîtrise du processus procréatif a rendu pensable le non-désir d'enfant et possible d'assumer socialement la non-maternité. C'est l'ultime libération, la possibilité de faire ce choix inédit à l'échelle de l'histoire humaine, celui de ne pas avoir d'enfant *du tout*. Du côté des hommes, le projet parental peut désormais être initié seul ou en couple (homo-sexuel), indépendamment de la gestation féminine. Aujourd'hui, les bébés ne naissent donc plus de leurs mères, mais du *désir* d'une ou de deux personnes non nécessairement génitrices. Nous sommes entrés dans une logique de *déféminisation de la procréation* : désormais, les femmes ne supportent plus seules la responsabilité du renouvellement des générations.

C'est dans ce cadre que nous assistons à un mouvement de *masculinisation de l'intime* par lequel la sphère domestique devient une sphère de compétences partagées. Le phénomène des « nouveaux pères » témoigne de cette nouvelle aspiration masculine à s'impliquer à la maison. Entre 1985 et 2010, le temps quotidien consacré à des tâches parentales par les hommes a doublé (de 22 à 41 minutes, INED, 2010). Certes, le temps maternel n'a pas pour autant baissé, mais ce que cette évolution indique, c'est que, pour les pères comme pour les mères, le temps passé avec les enfants est devenu un temps dans lequel on s'investit et que l'on souhaite préserver.

Ce ne sont pas seulement les femmes mais également les hommes qui aspirent désormais à une meilleure *conciliation des temps*. Une enquête IFOP de 2014 a montré que pour 54 % des cadres interrogés la place prise par l'activité professionnelle dans leur vie était trop importante. Plus de 70 % d'entre eux préconisent ainsi que le travail à temps partiel leur soit plus facilement accessible, que le nombre et la durée des réunions soient limités et que les rendez-vous tardifs soient proscrits. On ne s'étonne donc pas de constater que la conception du parcours professionnel des jeunes gens qui entrent sur le marché du travail soit placée sous le signe de l'égalité dans le couple, les carrières de l'un et de l'autre étant abordées selon une logique de partage.

Les statistiques viennent corroborer cet effet de génération ; elles montrent que les moins de trente-cinq ans déclarent très majoritairement et plus volontiers que leurs aînés être prêts à modifier leur temps professionnel pour s'impliquer davantage dans la paternité. Ces données nous autorisent à parler d'une véritable

révolution dans les mentalités masculines : plus grande disponibilité vis-à-vis des enfants, présence quotidienne accrue, implication régulière et croissante dans les tâches quotidiennes, les pères ont bel et bien investi la vie familiale, rendant tout à fait légitime désormais la revendication d'un équilibre des charges domestiques entre les hommes et les femmes.

On pourrait objecter que les exemples foisonnent qui montrent que les rôles continuent d'être sexuellement différenciés, on pourrait rappeler que la situation se révèle sous des jours bien différents selon que l'on observe des populations urbaines ou rurales, on pourrait enfin souligner que le facteur de classe se révèle déterminant en la matière, ces évolutions concernant d'abord, et quasi exclusivement à ce jour, les catégories les plus favorisées de la société, il n'empêche. La déssexualisation des rôles familiaux et des fonctions sociales ouvre devant nous un horizon si nouveau que nous avons du mal à le concevoir : lentement mais sûrement, nous construisons un monde neutre du point de vue du genre.

C'est pourquoi, toute politique visant à une meilleure représentation des femmes dans le monde du travail se doit d'intégrer le *facteur masculin* : selon une approche mixte, ce ne sont pas seulement les femmes qu'il faut aider à concilier leurs vies privée et professionnelle, ce sont aussi les hommes qu'il faut accompagner et encourager dans leur aspiration nouvelle à un meilleur équilibre de toutes les dimensions de leur existence.

*

**

En conclusion, nous voudrions ajouter une précision importante relative au processus de déssexualisation du monde. Curieusement et trop souvent, la dualité de la condition féminine contemporaine est pensée comme une étape inévitable mais transitoire dans la longue histoire de l'égalité des sexes. Œuvrer dans le sens d'un partage du temps domestique pleinement équitable, ce devrait être permettre aux femmes d'être enfin les égales des hommes, c'est-à-dire affranchies comme eux des obligations asservissantes de la sphère familiale. Or il se trouve que, dans un monde où les individus ne sont quasiment plus que privés, le souci du foyer et la gestion du cadre matériel quotidien constituent des expressions privilégiées de la singularité individuelle.

Stigmatiser les femmes pour l'importance qu'elles continuent d'accorder à leur vie domestique au motif que ce serait là le signe d'une aliénation perpétuée, et ne pas voir que les hommes s'impliquent de façon croissante dans cet ordre d'existence, c'est tout simplement passer à côté de cette évolution cruciale qui voit les individus des deux sexes se réaliser en tant que sujets dans l'intimité du domicile. Dans la société ouverte qui est la nôtre, on n'est jamais autant soi que chez soi, hors du regard et du jugement d'autrui, dans un environnement choisi de part en part. La joie simple de se retrouver « à la maison » n'est pas sexuée, même s'il se trouve

La convergence des genres :
pour une approche mixte de la féminisation des métiers

que ce sont les femmes qui en portent davantage que les hommes la responsabilité. Reconnaître la légitimité d'un épanouissement privé masculin, symétrique de l'épanouissement social féminin, c'est prendre la mesure de l'homogénéisation en cours des conditions féminine et masculine et admettre que la mixité constitue un horizon indépassable de notre temps.

Éléments de bibliographie

CHAMPAGNE Clara, PAILHÉ Ariane et SOLAZ Anne, *25 ans de participation des hommes et des femmes au travail domestique : quelques facteurs d'évolution*, Documents de travail n° 203, INED, 2010, 45 pages.

FROIDEVAUX-METTERIE Camille, *La Révolution du féminin*, Gallimard, 2015, 384 pages.

IFOP, *Les hommes cadres et l'égalité professionnelle*, 2014. Enquête réalisée auprès de 502 employés des entreprises BNP Paribas, Orange et Cofely-GDF Suez (www.ifop.com/media/poll/2881-1-study_file.pdf).

SEGALEN Martine et MARTIAL Agnès, *Sociologie de la famille* (8^e édition), Armand Colin, 2013, 352 pages.

Point sur les actions menées au sein du ministère de la Défense pour améliorer la parité

Pierre ARNAUD

Chargé de mission, Direction des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD).

Quel sens donner à cette question dans notre ministère, dans lequel le taux de féminisation des armées est de 15 % ? La féminisation du ministère, c'est un siècle de réformes. En 1972, la loi portant statut général des militaires inscrit le principe d'égalité militaire entre les femmes et les hommes de la Défense. En 1998, la professionnalisation va permettre le renouvellement de la population militaire et changer sa physionomie avec l'arrivée en grand nombre de femmes et la suppression des quotas de recrutement dans les écoles militaires. À chaque étape, chaque armée a intégré, à son rythme, les femmes recrutées en fonction de ses réalités opérationnelles.

Elles sont désormais près de 60 000 et représentent 15 % du personnel militaire, soit deux fois plus qu'en 1995 et 38 % du personnel civil. Cette représentation féminine est différente selon les armées :

- le Service de santé des armées (SSA) est le plus féminisé : 58 %,
- le Service du commissariat des armées : 29 %,
- l'Armée de l'air : 22 %,
- la Marine nationale : 14 %,
- l'Armée de terre : 10 %.

La représentation des femmes par métier est similaire à ce que l'on observe sur les emplois civils. Les spécialités liées au soutien sont ainsi les plus féminisées et le taux de féminisation est de 40 % pour la gestion des ressources humaines ; en revanche, les femmes ne sont représentées qu'à hauteur de 3 % dans les spécialités opérationnelles. En 2016, on comptait 30 femmes officiers généraux, hors les contrôleuses générales. Cinq femmes seront promues en 2017, l'objectif étant d'atteindre 7 % de femmes officiers généraux en 2019. Enfin, le taux de féminisation des unités engagées en Opex était de 8 % en 2016, soit 1 500 femmes.

Depuis 2012, le ministère veille à mettre en œuvre les politiques publiques en créant des structures fortes. Au-delà, il s'engage de façon pragmatique en créant de nouveaux outils qui ont permis de lancer les actions propres à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Création de structures fortes

Haut fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes

Dès 2012, le ministère de la Défense a répondu à la demande du Premier ministre en nommant un Haut fonctionnaire à l'égalité des droits femmes-hommes (HFED). En 2016, pour renforcer cette fonction, le directeur des ressources humaines du Mindef a été nommé HFED. Ainsi le nouveau positionnement du Haut fonctionnaire à l'égalité des droits du Mindef, au plus près de la conception et de la mise en œuvre des processus RH, traduit la volonté du ministère d'approfondir encore son action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Observatoire de la parité

L'Observatoire de la parité a été créé par arrêté du 9 septembre 2013. Présidé par le ministre de la Défense, celui-ci a pour mission de proposer des orientations et de coordonner les actions menées au sein du ministère.

Pour la période 2014-2017, le ministre a fixé à l'observatoire les priorités suivantes :

- limiter les obstacles au déroulement de carrière des femmes,
- concilier la vie professionnelle et la vie familiale,
- confirmer, dans le cadre du lien Armée-Nation, le recours à la Journée défense et citoyenneté (JDC) pour sensibiliser les jeunes aux enjeux de l'égalité,
- encourager l'encadrement féminin.

Ces quatre axes de travail ont permis d'enregistrer les avancées suivantes :

- L'accès des femmes aux formations est facilité (formations par le numérique et recours à des formateurs internes occasionnels).
- Des dispositifs visant à permettre une meilleure conciliation des vies professionnelle et personnelle sont progressivement mis en œuvre, avec, par exemple, la prestation horaires atypiques, l'aide à l'accueil périscolaire ou une politique sociale soutenue en faveur de la petite enfance.
- Des actions de sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes sont conduites lors des JDC.

- L'encadrement féminin est encouragé par l'enrichissement des viviers et la détection des hauts potentiels, l'accompagnement personnalisé des cadres en situation de management, un plan de développement managérial. De plus, les femmes sont largement encouragées à se présenter aux diplômes d'état-major et à l'École de Guerre. Enfin, la féminisation de l'encadrement des écoles et des centres de recrutement est réalisée.

Par ailleurs, le ministère de la Défense conduit, avec le soutien de la Mission à l'encadrement supérieur (MES), une politique volontariste pour augmenter la représentation des femmes au sein du haut encadrement. Le suivi des cadres féminins de catégorie A devrait ainsi être largement facilité par la création, le 1^{er} juin 2016, d'une « cellule d'accompagnement des cadres civils ». De même, une revue des postes et des compétences, réunie pour la première fois en mars 2016, sous la présidence du SGA (Secrétariat général pour l'administration), a pour double objectif de fluidifier les mobilités et de dynamiser les parcours professionnels.

Création de nouveaux outils

Le Rapport de situation comparée (RSC), relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Défense, permet, d'une part, l'analyse sexuée de la situation de l'ensemble du personnel travaillant au ministère, catégorie par catégorie et, d'autre part, la mise en place d'actions correctrices adaptées pour poursuivre la politique d'égalité professionnelle engagée par le ministère.

Depuis 2012, conformément aux directives du ministère des Droits des femmes, le Mindef s'attache ainsi à présenter, chaque année, un plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan est contenu dans une feuille de route ministérielle, qui présente les voies d'actions choisies pour faire progresser l'égalité.

Les quatre principales mesures contenues dans la première feuille de route ont été réalisées et ont déjà produit leurs effets. Le dispositif statistique renforcé permet en effet une meilleure connaissance de la situation des femmes de la Défense. La parité dans les jurys de concours est atteinte et les actions de communication, externes et internes, ont permis une meilleure visibilité des femmes civiles et militaires. Enfin, la participation des femmes aux formations dispensées par le Centre de formation au management de la Défense (CFMD) s'est accrue, passant de 28 % en 2012 à presque 35 % en 2016.

Lancement d'actions nouvelles

Un certain nombre d'actions qui relèvent de la politique RH et, en premier lieu, de la formation, avec la volonté d'en favoriser l'accès aux femmes, ont été lancées.

Ainsi, le développement des actions de formation à distance, qu'il s'agisse de formation par correspondance ou par le numérique, sert utilement la conciliation des vies professionnelle et privée, en permettant aux femmes d'accéder à des formations auxquelles elles n'auraient pas toujours pu accéder en présentiel. Ce mode d'accès est d'ailleurs privilégié par 25 % des femmes et seulement 11 % des hommes. D'une manière générale, les formations dispensées en 2016 ont considérablement augmenté, bénéficiant à un peu plus de 37 % de femmes (contre 23 % en 2015).

Un des autres axes importants de la démarche vers l'égalité professionnelle, que le ministère de la Défense souhaite développer, a pour objet de favoriser une meilleure articulation entre vies professionnelle, privée et familiale. Il s'agit de permettre à chacune et chacun d'équilibrer ses temps de vie, et de satisfaire ainsi son engagement professionnel tout en préservant sa vie personnelle, qui est le plus souvent intimement liée à la situation familiale de parent.

Un *Guide de la parentalité*, qui rassemble toutes les informations pratiques pour les parents, avant et après l'arrivée d'un enfant au foyer, paraîtra donc courant 2017. Il a pour vocation de répondre aux besoins des familles dans la diversité de leurs situations. Par ailleurs, une *Charte du temps* présentera les grandes orientations à respecter en matière d'organisation du temps de travail, pour assurer aux agents un meilleur équilibre de leurs temps de vie.

Autre action très importante, un plan de lutte contre les harcèlements, discriminations et violences sexuels (HDV-S) a été lancé par le ministre de la Défense, le 15 avril 2014. La mesure phare en a été la création d'une structure spécialisée, la cellule Thémis, rattachée au Contrôle général des armées et placée directement sous l'autorité du ministre. Elle a réalisé et largement diffusé dans les armées-directions-services un *vade-mecum* des bonnes pratiques et obligations dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel au sein du Mindef ; elle participe directement à la prévention des faits de HDV-S, en assurant des formations.

Plus récemment, le 16 décembre 2015, le ministre a signé, avec les représentants du personnel civil, un protocole d'accord transposant au ministère de la Défense le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Le document en reprend les thèmes, les principes et les exigences.

Ainsi ce protocole présente quinze mesures, réunies autour de quatre axes, qui sont autant d'exigences :

- faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels ;
- permettre une meilleure articulation entre vies professionnelle et personnelle ;

– prévenir toutes les violences faites aux agents sur les lieux de leur travail et lutter contre les harcèlements sexuel et moral, lutte dans laquelle le ministère de la Défense s’est pleinement engagé.

Ce protocole est largement diffusé, d’une part, à tous les agents, sur l’*Intranet* du ministère, afin qu’ils puissent en prendre aisément connaissance et, d’autre part, à l’ensemble des employeurs civils et militaires, pour que tous ceux qui exercent des fonctions d’encadrement se conforment aux dispositions contenues dans ce document. Il est l’occasion de réaffirmer l’attachement du ministère de la Défense aux principes d’égalité des droits et de non-discrimination.

Enfin, le ministère de la Défense avait annoncé dans la feuille de route 2016 son intention d’encourager la création d’un large réseau associatif de femmes civiles et militaires, ouvert à l’ensemble des femmes de la Défense pour qu’elles disposent d’un lieu d’échanges, d’expression et de soutien. L’association « Avec les femmes de la Défense » a donc été lancée le 27 juin 2016. La place des femmes dans la communauté de Défense étant l’affaire de tous, le réseau est ouvert aux femmes et aux hommes pour mieux promouvoir l’égalité professionnelle et les enjeux liés à la mixité. Son objectif est bien de mettre en valeur le rôle et la place des femmes du ministère, et d’observer avec vigilance la mise en place de l’égalité professionnelle femmes-hommes.

Pour l’année 2017, l’Observatoire de la parité a retenu deux actions importantes, qui participent de la politique d’égalité du ministère de la Défense et de sa volonté de promouvoir, pour l’ensemble du personnel, une politique de conciliation entre vies professionnelle et personnelle :

- Actualiser le rapport du CGA, réalisé en 2013, relatif à l’égalité entre les femmes et les hommes, en orientant son enquête sur les parcours professionnels des femmes et les mesures de gestion souhaitables pour que l’institution ne perde pas prématurément les talents féminins.
- Concevoir un dispositif statutaire particulier permettant d’être temporairement exonéré des sujétions spécifiques à l’état militaire.

Avec les femmes de la Défense AF1D2

Chantal ROCHE

| Médecin en Chef, présidente de l'association AF1D2.

Des femmes deux fois plus nombreuses qu'il y a 20 ans et encore trop peu à des postes du haut encadrement

Les femmes sont aujourd'hui deux fois plus nombreuses qu'en 1995 au sein du ministère de la Défense : 54 000, soit 15 % des militaires et 37,7 % des civils. L'armée française se situe ainsi au 4^e rang mondial en matière de féminisation (*ex aequo* avec l'Australie ; les premiers étant l'Israël, la Hongrie et les États-Unis).

Achevée sur le papier, l'ouverture aux femmes du ministère de la Défense et des armées demeure pourtant imparfaite. Le ministère et les armées restent un milieu dominé par des valeurs masculines où la place des femmes n'est pas évidente, malgré un discours égalitaire porté tant par la fonction publique que par les armées. L'égalité entre les hommes et les femmes doit progresser.

AF1D2 : une jeune association et déjà une vraie dynamique de réseaux

L'association *Avec les femmes de la Défense* est une première en son genre pour le ministère. Il s'agit d'une association loi 1901, que les fondatrices ont souhaité ouverte aux hommes et aux femmes de la Défense, civils et militaires, quels que soient leur statut et grade, aux réservistes, ainsi qu'à ceux qui ont travaillé dans ce ministère, et bien sûr, aux personnes physiques ou morales qui souhaitent apporter un soutien. L'association a été créée en 2016 à la demande du ministre, Jean-Yves Le Drian, suite à la réunion de l'Observatoire de la parité. Nous avons organisé des événements : lancement le 27 juin, conférence-débat le 8 décembre 2016. Le 24 janvier 2017, l'association a officiellement été parrainée par la journaliste de France télévision, Carole Gaessler.

Respect, équité, mixité

L'objectif est bien de mettre en valeur le rôle et la place des femmes du ministère. L'association souhaite être un observateur vigilant de la mise en place de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, être un lieu d'échanges et de soutien intergénérationnel, être une force de proposition. Il est important, aussi, d'inciter

les femmes à intégrer le ministère de la Défense et d'aider à l'affirmation des ambitions professionnelles légitimes.

Plutôt que « parité nous préférons les termes : respect, équité, mixité. Nous nous sommes inscrites dans les dynamiques interréseaux (autres ministères, secteur privé...) et nous développons chaque jour un réseau d'adhérents en interne Défense pour donner du poids à notre projet ».

Les objectifs

L'association des femmes de la Défense considère qu'être une femme ne doit être ni un handicap, ni un avantage et que la mixité femmes-hommes est certainement un atout pour le ministère de la Défense et pour les armées.

L'association souhaite participer à :

- Améliorer la situation concrète des femmes au ministère de la Défense et être un interlocuteur constructif, entendu du ministère sur la question « égalité femmes – hommes ».
- Développer les échanges entre femmes du ministère notamment intergénérationnels, promouvoir l'entraide et l'enrichissement professionnel commun.
- Contribuer à la visibilité des compétences et de l'expertise des femmes du ministère.
- Aider à l'affirmation des ambitions professionnelles individuelles.
- Établir et animer des relations avec d'autres réseaux privés et publics, européens et internationaux.

L'association affirme que les femmes de la Défense sont pleinement légitimes au sein du MinDef et qu'être une femme et travailler au ministère de la Défense n'est pas incompatible avec le fait d'allier vie professionnelle et vie familiale, car c'est possible. La vie familiale n'est pas la compétence exclusive des femmes, la parentalité et ses modes ont changé. Les métiers de la défense ne sont pas masculins par nature.

Le constat est qu'il y a sans doute des problèmes mais tout ne se passe pas mal :

- Les femmes de la Défense occupent des postes intéressants. À grade égal et poste équivalent, les salaires sont les mêmes.
- Les femmes ont aussi des carrières passionnantes.
- Elles sont compétentes et reconnues et participent à la performance du ministère.

La Défense est un ministère moderne et la place des femmes, leur visibilité doit en témoigner. Le ministère a le devoir, dans le contexte sociétal actuel, de faire

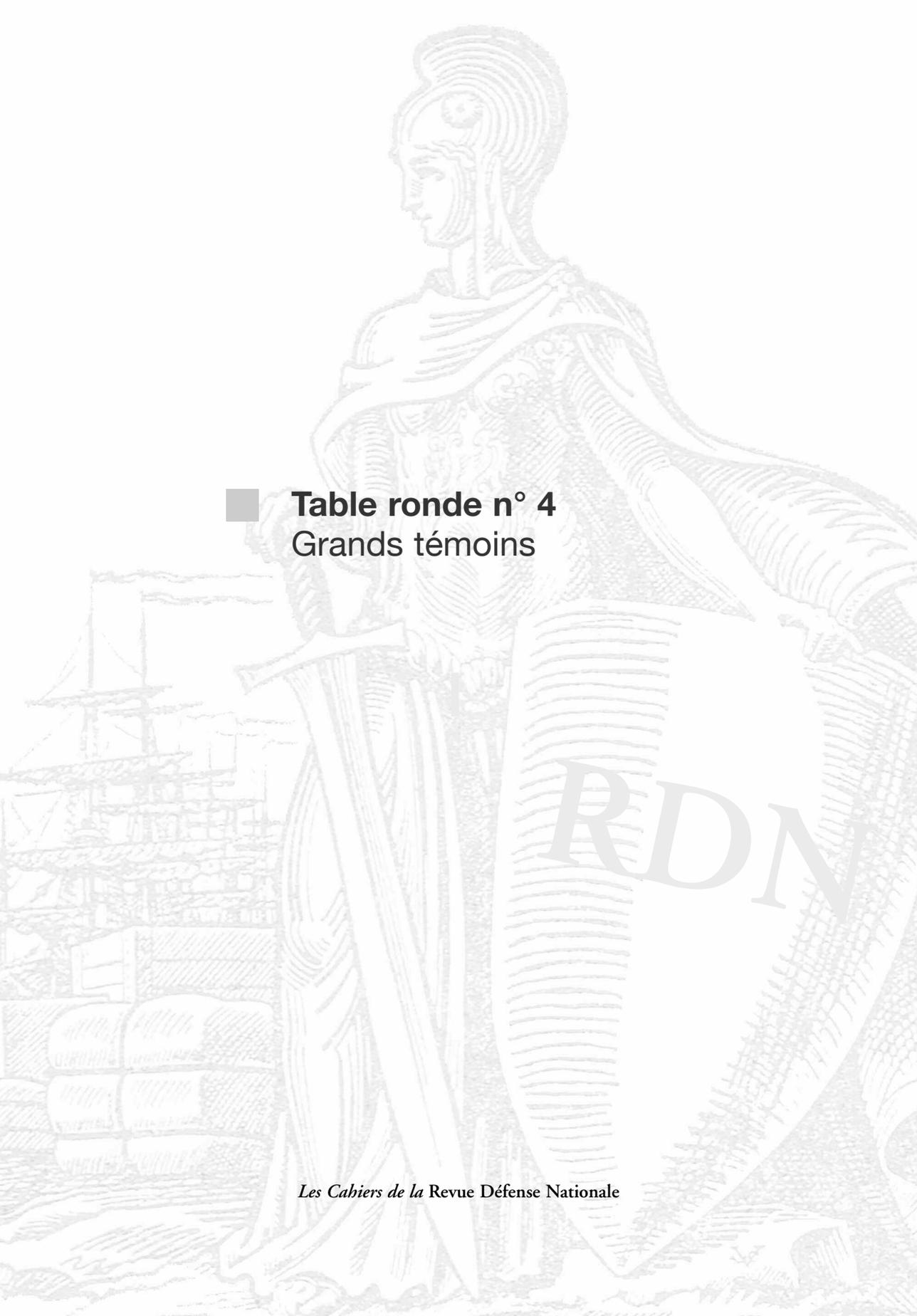
preuve d'une réelle ambition dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes-hommes et traduire par des actes concrets les réflexions menées sur ces sujets qui ne sont pas que féminins : formation, gestion de carrière, mobilité, nouveaux modes parentalité, nouvelles organisations du travail...

« Nous avons du talent, des compétences, de l'énergie et le ministère de la Défense doit nous aider à les exprimer ». « Nous participons à la performance globale du ministère ». « Il faut vraiment une prise de conscience de tous, du soutien, en particulier de la part des hommes, des chefs, des commandeurs. Il est nécessaire que ces derniers concrétisent leur engagement avec des actes et un soutien dans la durée » ou bien la mise en œuvre de ce qui paraît acquis sur le papier sera encore longue.

Dans notre institution, il existe de nombreux stéréotypes qui empêchent encore les femmes de s'épanouir ; faire entendre la voix des femmes et faire en sorte qu'on ne parle pas pour elles, les rendra plus fortes.

Avec les femmes de la Défense, la Défense a du potenti'Elles !!!

Pour adhérer, rendez-vous sur le Facebook de l'association
ou par courriel à aveclesfemmesdeladefense@gmail.com



■ **Table ronde n° 4**
Grands témoins

RDN

Les Cahiers de la Revue Défense Nationale

Regards croisés sur les femmes au sein de la Gendarmerie

Isabelle GUION DE MÉRITENS

Général de division, commandant de l'École des officiers de la Gendarmerie nationale (EOGN).

Tous mes remerciements vont à l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (Irsem) pour avoir eu cette initiative d'organiser un colloque sur les femmes militaires et pour m'avoir conviée à partager avec vous mon expérience de chef militaire et de femme.

Cette thématique est l'une de celles qui ont constitué un fil rouge dans ma carrière. En effet, première femme officier à avoir intégré la gendarmerie en 1988, et la gendarmerie mobile en 1989, je me suis vite rendu compte d'abord de la faiblesse des effectifs féminins autour de moi et des progrès qu'il restait encore à faire pour faciliter l'intégration des femmes au sein de l'institution militaire et de la gendarmerie. Tout au long de mon parcours, j'ai donc essayé de contribuer, par des études spécifiques, par la participation à de nombreux groupes de travail ou par l'expression de propositions, à améliorer la situation de nos militaires féminins. Je suis donc très heureuse, à ce titre, d'être parmi vous aujourd'hui pour évoquer la place des femmes en gendarmerie ; puis apporter quelques éclairages personnels.

La place des femmes en Gendarmerie

Je mesure surtout le chemin accompli pendant toutes ces années. La Gendarmerie s'est progressivement adaptée à la présence des femmes et a facilité leur intégration. Le temps des débuts où la présence de celles-ci surprenait, perturbait, interpellait, est bien fini. La présence des femmes est totalement banalisée ; la politique de féminisation a laissé la place à une politique de mixité et, aujourd'hui, à une politique d'égalité ou plutôt d'équité. La part des femmes au sein de l'institution ne cesse d'augmenter : 1 % en 1983 ; à la fin de l'année 2016, la gendarmerie comptait dans ses rangs plus de 17 300 femmes sous statut militaire et un peu plus de 2 000 femmes sous statut civil, soit presque 19 % des effectifs, 17,6 % pour les seuls personnels militaires.

Le nombre de femmes recrutées augmente constamment, 19 % pour les sous-officiers, 30 % pour les gendarmes adjoints volontaires. S'agissant des officiers, c'est la mise en place en 2002 d'un concours de recrutement ouvert aux universitaires titulaires d'un Master II qui a permis d'accélérer le taux de féminisation.

Depuis 2003, la proportion de femmes admises au concours est toujours supérieure à 30 % et a même atteint 50 % certaines années (36 % en 2016). Le taux de féminisation est variable selon les statuts. Il reste plus élevé au sein des personnels civils, des corps de soutien ainsi que des gendarmes adjoints volontaires (de 52 à 48 %). C'est pourtant parmi les sous-officiers de gendarmerie que les femmes sont les plus nombreuses (plus de 8 000 !) même si elles ne représentent que 13 % de leur corps. Pour les officiers, les chiffres restent faibles : 469 officiers féminins de Gendarmerie soit 7 % du corps, 265 OCTAGN (Officier du corps technique et administratif de la Gendarmerie nationale).

Toutes les subdivisions d'armes et tous les métiers sont ouverts aux femmes. Les dernières restrictions d'emploi, qui étaient pour les sous-officiers celles de la gendarmerie mobile, ont pris fin en 2014 avec la décision d'ouvrir ce corps aux femmes. Aujourd'hui, on peut trouver des femmes à la tête de toutes les unités de la gendarmerie. Les femmes ont également un déroulement de carrière identique aux hommes, avec des règles identiques pour tous : avancement, rémunération et mobilité.

L'institution a aussi beaucoup fait à travers ses politiques de gestion de ressources humaines pour faire progresser les femmes : une gestion centralisée, des mutations majoritairement réalisées à la période estivale, une attention portée à la gestion des couples, des enquêtes ou questionnaires spécifiques dans des sondages sur le moral, des études sur la féminisation des effectifs et les changements sociologiques professionnels induits. Un dispositif de sensibilisation à la mixité a été mis en place au sein de la gendarmerie et pour les écoles.

La gendarmerie applique toutes les règles communes aux administrations de l'État en matière d'égalité des chances et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le plan d'action ministériel est repris par un plan d'action au sein de la gendarmerie et ce dispositif est coordonné au plan ministériel par l'observatoire de la diversité et de la parité. Le plan d'action de la gendarmerie comprend des mesures d'accompagnement à travers 3 grands axes : encourager les parcours professionnels des personnels féminins ; mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ; prévenir et lutter contre toute forme de discrimination et de violence. Les mesures sont nombreuses : nomination de référents égalité professionnelle et diversité, création de « Stop discri » – une plate-forme interne de signalement des harcèlements, discriminations et violences – suppression des conditions de taille pour l'accès au recrutement, formation des jurys de recrutement, simplification des demandes de congé de maternité, paternité ou accueil de l'enfant, entretien de gestion de couple, accompagnement du congé parental. Enfin, de nombreuses mesures ont été instaurées en matière de recrutement (féminisation des jurys, sensibilisation des jeunes examinateurs).

Donc, on pourrait aujourd'hui penser que l'objectif est atteint, que les femmes ont parfaitement trouvé leur place au sein de l'institution gendarmerie et

que finalement la question ne fait plus débat. Dans la réalité, les choses ne sont pas aussi faciles.

Un ressenti des femmes plus nuancé

Lorsqu'on interroge les différentes populations de femmes au sein de la gendarmerie, elles partagent très majoritairement certains constats. Elles sont satisfaites de leur parcours de carrière, estiment avoir été soutenues par leur hiérarchie, avoir eu des possibilités d'ascension sociale. Elles estiment avoir dépassé les difficultés initiales sur l'acceptation de la présence des femmes et attestent d'une évolution régulière de l'institution et de l'absence d'obstacle professionnel pour accéder à une carrière de gradé puis d'officier. Pour elles, aucune différence n'est faite aujourd'hui entre personnels masculins et féminins dans les possibilités d'accession à l'avancement et dans les affectations. Elles estiment également que la gestion des ressources humaines s'est progressivement améliorée en gendarmerie.

Cependant, elles mettent toutes l'accent sur l'importance de la conciliation entre la vie privée et familiale, et leur vie professionnelle. Elles soulignent que tout au long de leur parcours, des choix vont s'imposer davantage aux femmes pour trouver un équilibre entre ambition personnelle et stabilité familiale. À ce titre, une carrière de gradé, dont l'avancement est rythmé uniquement par des actes de volontariat, leur paraît beaucoup plus « maîtrisable » qu'une carrière d'officier, marquée par la fréquence des mutations imposées, les incertitudes de gestion et les difficultés de rapprochement de conjoint.

Les femmes officiers, et notamment celles de recrutement universitaire ou grandes écoles militaires portent aussi un regard satisfait sur leur carrière. Cependant, beaucoup d'entre elles évoquent le sentiment d'être ou d'avoir été moins bien acceptées par leur hiérarchie que leurs camarades masculins. Elles estiment aussi avoir dû se justifier fréquemment ou devoir encore le faire : justifier leur présence en gendarmerie, justifier un parcours professionnel qui réussit, justifier de délaisser sa vie familiale parce que l'on est disponible, justifier de ne pas avoir d'enfants... Plusieurs d'entre elles mettent également en avant une certaine défiance envers leur hiérarchie et un sentiment d'isolement fort dans des responsabilités de commandement.

Alors que l'on pourrait estimer qu'aujourd'hui toutes les conditions d'une égalité professionnelle hommes/femmes sont en place, il existe encore des marges de progrès. Il y a, en effet, encore des mentalités, des stéréotypes, des attitudes, des situations de discrimination, de harcèlement qui desservent les femmes. Celles-ci doivent interpeller tout chef militaire, gestionnaire de ressources matérielles mais surtout humaines ; celui-ci doit être conscient des enjeux que représentent aujourd'hui nos viviers potentiels. 50 % des hommes sont... des femmes et donc

des talents potentiels à recruter. Aujourd'hui, les enjeux de recrutement et de fidélisation sont fondamentaux.

Regards sur un parcours personnel

Issue de la deuxième promotion de Saint-Cyr à avoir accueilli des femmes en 1984, je suis aujourd'hui un chef militaire et un officier de gendarmerie engagée depuis longtemps dans un métier d'action, de responsabilité, un métier de service (du public, de la population, de l'État), un métier tourné vers l'humain. Celui-ci m'a permis de vivre des aventures humaines ou opérationnelles extraordinaires et m'a offert trois fils rouges.

Le premier, celui pour lequel j'ai choisi de m'engager dans une carrière militaire, l'exercice de responsabilités à la tête d'unités opérationnelles, de taille et de sensibilité croissante ; des unités, inscrites au cœur des territoires, tournées vers la sécurité publique et la gestion de crise.

Le deuxième fil rouge est celui des ressources humaines et de la formation. En effet, mettre sur les rails la relève de nos institutions est une noble mission qui me passionne. J'ai donc servi en administration centrale pour concevoir et mettre en œuvre des politiques de formation initiale et continue, j'ai été officier pédagogique et ai assuré des commandements d'unités en école. Je commande actuellement l'École des officiers de la Gendarmerie nationale, école de formation initiale et continue.

Enfin, le troisième fil rouge, plus personnel, est celui de mon engagement pour améliorer l'intégration professionnelle des gendarmes féminins et faciliter leur épanouissement au travail. Je me suis engagée à leurs côtés, non pas en « féministe » menant un combat, mais en chef militaire et professionnel, soucieux de l'efficacité de son organisation et de l'épanouissement de ses personnels. En 1994, la rédaction d'un premier rapport sur le bilan des 10 premières années de présence des femmes au sein de l'institution m'a permis de faire de nombreuses propositions d'amélioration de leur situation et de leur emploi. Ces propositions, dans leur grande majorité, ont été reprises par la direction de la gendarmerie, déclinées dans des textes et appliquées sur le terrain. J'ai ensuite été associée à de très nombreux groupes de travail, menés en interne, pour faciliter l'intégration des femmes, mettre en place des politiques spécifiques, s'intéresser aux problèmes de discrimination, etc.

Aujourd'hui, cet engagement ne s'est pas démenti, mais s'est plutôt élargi. J'ai réalisé en 2012 un rapport d'expertise sur l'accès des femmes à des postes de responsabilité au ministère de l'Intérieur ; je suis l'une des quatre vice-présidentes de l'association « Femmes de l'Intérieur » qui regroupe, depuis 2013, les femmes cadres supérieurs du ministère de l'Intérieur et je suis membre de

l'association Feminhes, créée pour fédérer les femmes ayant suivi les enseignements de l'INHESJ (Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice).

Ce parcours reste classique pour un officier issu de Saint-Cyr, avec de beaux commandements et des postes à responsabilité. Sa réussite ne me paraît pas due à des qualités ou des valeurs féminines mais plutôt à plusieurs facteurs : beaucoup de travail pour construire des compétences variées et indiscutables, et se créer des opportunités ; de la réussite reconnue dans les emplois opérationnels ; la bienveillance de mon gestionnaire, notamment pour gérer la mobilité d'une gestion de couple ; enfin, l'accompagnement de ma famille et en particulier de mon époux qui est à mes côtés depuis le début. Dans ce parcours, parce que faisant partie des pionnières, j'ai simplement contribué à ouvrir des portes.

Aujourd'hui, j'estime qu'il nous faut, chacun et chacune à notre niveau, avoir sur ces questions une action volontariste pour sensibiliser et former le commandement et l'encadrement. Il nous appartient aussi d'interroger nos pratiques de commandement pour veiller au traitement équitable des personnels ; encourager les parcours féminins au sein des unités opérationnelles ; accompagner les parcours de carrière des jeunes officiers et gradés, favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, et l'emploi des conjoints, prévenir les discriminations et violences au sein de l'arme en affichant une politique de tolérance zéro...

Enfin, je souhaite vous laisser en conclusion les quatre conditions que j'estime impératives pour réussir à atteindre ces objectifs :

- **la continuité de l'action** : il nous faut réellement partir sur un marathon et non sur des sprints successifs ;

- **l'implication des hommes et en particulier de nos chefs et dirigeants** qui doivent porter une vraie conviction et pas un discours de façade ;

- **la primauté de la compétence** dans le choix des femmes et des hommes tout au long de leur carrière ;

- **le développement de facilitateurs collectifs dans les politiques de ressources humaines**, ceux qui ne sont pas spécifiques du genre, ne singularisent pas les femmes et répondent également aux attentes des hommes mêmes si certains n'osent pas les exprimer.

*

**

La diversité est une richesse pour nos institutions ; il nous appartient de la faire vivre.

Women in the Military of the United States of America

Devon M. BLAKE

| Colonel, Commander, 66th Military Intelligence Brigade.

Every woman serving in a military uniform has a story to tell. We each have experienced something unique as a woman in a world that consists primarily of men. As within many facets of society, women have progressed enormously in the past decades, while simultaneously the attitude and sentiments of our male counterparts have also progressed.

In 1993 as a young second class cadet I participated in the first exchange between the United States Military Academy at West Point and the 1st Battalion at *École Spéciale Militaire de Saint-Cyr*. There were two women in my promotion at *Saint-Cyr*, compared with nearly 100 women in my class at West Point. From a cultural and integrative perspective, the brave women at Saint-Cyr had a much greater challenge than the band of sisters at West Point. There is strength in numbers.

**

Women often gain encouragement from the stories and legends of other women that served before them. By acknowledging the heroines throughout our history, we keep their memory and their sacrifices alive. A great example is that of Nancy Grace Augusta Wake, remembered for her bravery and courage as a special operations executive during World War II. Born in New Zealand in 1912, and swearing allegiance to France and the United Kingdom, she attained the rank of captain. She became one of the Allies' most decorated servicewomen and the Gestapo's most wanted person, with a 5 million-franc price on her head. She earned the French Legion of Honor, three *Croix de Guerre*, the *Médaille de la Résistance*, Britain's George Medal; and the U.S. Medal of Freedom.⁽¹⁾

During each conflict throughout United States history, there are numerous women role models that have paved the paths. From 1782–1783, during the Revolutionary War Deborah Sampson served for over a year in General George Washington's army disguised as a man. After being wounded, her gender was discovered and she was honorably discharged. Later, she received a military pension from the Continental Congress.

(1) Encyclopaedia Britannica, « Nancy Grace Augusta Wake », 28 October 2014.

Women in the Military
of the United States of America

During the War of 1812, two women, Mary Marshall and Mary Allen, served as nurses for several months aboard the *USS United States* at the request of Commodore Stephen Decatur. From 1846 to 1848 during the Mexican War, Elizabeth Newcom enlisted in the Missouri Volunteer Infantry as Bill Newcom and marched 600 miles to winter camp in Colorado before being discovered and discharged. From 1861–1865 during the American Civil War, more than 400 women disguised themselves as men and fought in the Union and Confederate armies. Dr. Mary Walker was the only woman to receive the Medal of Honor, the nation's highest military honor.

In 1898 during the Spanish-American War, 1,500 civilian women served as nurses assigned to Army hospitals in the U.S., and hundreds more served as support staff, spies, and a few disguised themselves as men to serve in the military. During the last two years of World War I from 1917–1918, women were officially allowed to join the military. 33,000 women served as nurses and support staff and more than 400 nurses died in the line of duty. During World War II from 1941–1945, more than 400,000 women served at home and abroad as mechanics, ambulance drivers, pilots, administrators, nurses, and in other non-combat roles. Eighty-eight women were captured and held as POWs (Prisoners of War).

*

**

In 1948 Congress passed the Women's Armed Services Integration Act granting women permanent status in the military subject to military authority and regulations and entitled to veterans benefits. During the Korean War from 1950–1953, over 50,000 women served at home and abroad. 500 Army nurses served in combat zones and many Navy nurses served on hospital ships. From 1962–1972 during the Vietnam War, over 7,000 women served, mostly as nurses in all five divisions of the military, Army, Navy, Marines, Air Force and Coast Guard, and different than the men, all were volunteers.

When the military draft ended in 1973 (only for males) and an all-volunteer military was formed, more opportunities were created for women. In 1976 the first females were admitted to the service academies, U.S. Military Academy at West Point, U.S. Naval Academy at Annapolis, and the Air Force Academy, to be trained in military science. In 1978 women in the Navy and Marines were allowed to serve on non-combat ships as technicians, nurses, and officers.

*

**

During the Persian Gulf War from 1991–1992, more than 41,000 women were deployed to the combat zone. Two were taken captive. In 1991 Congress authorized women to fly in combat missions, and in 1993 Congress authorized women to serve on combat ships.

Women in the Military
of the United States of America

In 1994, the Pentagon declared that service members were eligible to be assigned to all positions for which they are qualified, except that women would be excluded from assignment to units below the brigade level whose primary mission is to engage in direct combat on the ground.⁽²⁾ This included assignments to the Infantry, Artillery, Special Forces and Armor.

For the first time in 1998, women fighter pilots flew combat missions off aircraft carriers in Operation Desert Fox, Iraq. Captain Kathleen McGrath in 2000 became the first woman to command a U.S. Navy warship. The vessel was assigned to the Persian Gulf. During the War in Iraq in 2003, three Army women become prisoners of war in the first days of the invasion. In 2004 Colonel Linda McTague became the first woman commander of a fighter squadron in U.S. Air Force history. During the “War on Terror,” in 2005 Sergeant Leigh Ann Hester became the first woman awarded the Silver Star for combat action. Three years later in 2008, 16,000 women were serving in Iraq, Afghanistan, Bosnia, Germany, Japan, and other related areas.

On January 24, 2013 the Secretary of Defense removed the ground combat exclusion policy originally enacted in 1948. The various service branches were given until January 2016 to implement changes.

In August 2015, Kristen Marie Griest and Shaye Lynne Haver became the first two women to graduate from the U.S. Army Ranger School.⁽³⁾ In September 2015 Ranger School was permanently opened to women. Not only physically challenged, the women were also required to endure emotional and intellectual stress, rated both by their instructors and peers. The standards were not changed, and they remained steadfast and solid throughout the trials and tribulations.

Finally, on October 26, 2016, ten women became the first female graduates from the United States Army’s Infantry Basic Officer Leader’s Course at Fort Benning, Georgia. Meeting the same requirements as the men, enlisted infantry and armor roles are also open to women. More than 500 women are slated to join combat military occupational specialties this year.⁽⁴⁾

*
**

Much of the debate during the past few decades about women in combat has been more centered on societal norms and whether or not society was psychologically ready for their sisters, spouses, mothers and daughters to be in ground combat roles, equal to their male peers. Much of society is still hesitant, but we are continuing to progress.

(2) *NY Times*, 11 October 2009.

(3) *CNN*, « Two women make Army Ranger history », 21 August 2015.

(4) *Army Times*, 2 February 2017.

Women in the Military
of the United States of America

Reflecting on this past year as the sole woman and first American to attend le *Centre des Hautes Études Militaires*, it occurs to me that France and the United States have both come a long way toward the inclusion and incorporation of women into our armed forces. I solicit that women are ready for the challenges that lie ahead; let us continue to remain confident and competent leaders as we continue to pave the way just as those that served before us.

Femme symbole, femme alibi, femme extra-ordinaire ?

Catherine BUSCH

Lieutenant-colonel (TA), commandant de bataillon à l'École spéciale militaire de Saint-Cyr.

Je témoigne pour la première fois. C'est un exercice que je qualifierais de périlleux, préférant être jugée et appréciée sur mes actes plutôt que sur des mots ou des images. Alors pourquoi aujourd'hui ? Probablement parce que mon expérience peut être utile et servir d'exemple, sinon d'encouragement, à celles qui s'interrogent et doutent de pouvoir réussir.

Il m'a été suggéré d'orienter ma réflexion sur ces trois interrogations : suis-je une femme symbole, une femme alibi, une femme extra-ordinaire ? Trois questions qui se posent assez régulièrement lorsqu'une femme se trouve sur un poste où elle reste finalement encore une exception. Je compléterai mon témoignage par quelques idées ou convictions personnelles que je souhaitais partager.

Femme symbole ?

Admettons que le message envoyé n'est pas anecdotique et que désigner pour la première fois une femme comme commandant de bataillon à Saint-Cyr n'est pas anodin et ne passe pas inaperçu. Il y a évidemment derrière cette décision une volonté du commandement de promouvoir la présence des femmes dans les armées et de normaliser leur intégration. Pour parvenir à cette normalisation, il faut une première fois et donc ouvrir la voie. Pour autant, cette nomination s'inscrit dans un parcours et dans la continuité d'étapes (chef de section en régiment et à Saint-Cyr, commandant d'unité et chef du BOI ou Bureau opérations instruction) où mes aptitudes ont été confirmées et reconnues. Alors, au-delà du symbole, mes chefs ont sans aucun doute souhaité que je sois considérée comme une « preuve vivante » qu'il est possible de mener une carrière conforme à la vocation du Saint-cyrien, c'est-à-dire une carrière longue et qui doit l'amener à tenir de hautes responsabilités. Telle est, en effet, l'ambition à laquelle on aspire lorsqu'on entre à Saint-Cyr.

Femme alibi ?

En d'autres termes, suis-je l'arbre qui cache la forêt ? La réussite de quelques-unes occulte-t-elle les difficultés du plus grand nombre ? Oui et non.

En effet, réussir une carrière militaire de chef et mener une vie de famille constituent un vrai défi où des choix parfois difficiles, voire des sacrifices, s'imposent. Faute de trouver des solutions viables aux questions de mutation, de maternité, de garde des enfants, de gestion d'un parcours et d'une vie de famille, beaucoup renoncent et décrochent en cours de route (le fameux plafond de verre). On ne peut que déplorer que les systèmes de garde d'enfants ne soient pas adaptés pour les cadres supérieurs et qu'ils restent très coûteux, surtout lorsqu'on est en début de carrière, alors que la disponibilité est d'emblée nécessaire et que la prise en charge de jeunes enfants est extrêmement exigeante. L'armée mène une politique assez exemplaire de rapprochement des conjoints mais n'a malheureusement pas toujours des solutions satisfaisantes aux parcours spécifiques des couples militaires.

Il y a encore du chemin à parcourir dans notre pays, en termes de législation pour favoriser le travail des femmes et, dans notre institution, pour permettre aux femmes de mener des carrières qui alternent temps de responsabilités et maternités. Ainsi, une partie des femmes des générations des années 1980 à 2000, déjà peu nombreuses, a quitté l'institution ou opté pour des carrières moins évolutives et on en retrouve, inéluctablement, très peu en seconde partie de carrière. J'ai cependant le sentiment que ce phénomène est moins marqué chez les jeunes générations, plus nombreuses (10 %) et plus déterminées à mener de front une carrière professionnelle ambitieuse et une vie familiale épanouissante.

Femme extra-ordinaire ?

J'entends par cette expression que mes choix de vie sortent de l'ordinaire. Je me considère, en effet, comme un officier ordinaire, une femme et une mère ordinaires. Dans ces différentes dimensions, j'ai mes qualités et mes défauts, mes forces et mes faiblesses. Ce qui est peu commun, c'est de conjuguer l'ensemble dans ce métier si spécifique. Si la personnalité et des concours de circonstances, parfois favorables, constituent une partie de l'explication, cette réussite tient aussi aux choix que j'ai faits en m'efforçant de mettre la priorité au bon endroit et au bon moment. Ces choix semblent fonctionner pour le moment, même si mes enfants sont encore jeunes et si je n'en suis qu'à la moitié de ma carrière professionnelle.

L'autre réalité, c'est le cœur du métier : le commandement et le métier des armes. Sans entrer dans un débat sur la théorie du genre, ces spécificités attirent moins les femmes, prêtes à servir pour la défense de leur pays mais également soucieuses de trouver un équilibre dans leur développement personnel. Il n'est ainsi pas surprenant que leur présence au sein de l'institution s'établisse, depuis plusieurs années, autour de 10 % et que ce chiffre se réduit lorsqu'on évolue dans la chaîne hiérarchique.

*

**

Je souhaiterais à présent partager quelques idées et convictions personnelles. Ces réflexions, tirées de mon expérience, ne doivent pas être considérées comme des vérités mais peuvent constituer une base de discussion.

J'ai déjà abordé le sujet de l'image en introduction : thématique parfaitement d'actualité, dont les effets sont démultipliés avec le développement des moyens de communication et des réseaux sociaux. La féminisation des Armées reste un sujet d'intérêt pour les médias et cette médiatisation sert également l'institution, soucieuse de recruter en donnant l'image d'une armée attractive pour tous. Cependant, derrière l'intention, plus ou moins louable, de promouvoir les femmes, les actions menées et l'exposition de jeunes cadres en situation de commandement sont parfois maladroites, mal vécues par les intéressées et lourdes à porter dans la durée. J'ai, pour ma part, décidé très tôt d'éviter, autant que possible, les sollicitations des journalistes. Si cela a pu m'être reproché plus jeune, cette position est aujourd'hui mieux comprise et acceptée ; je la recommande aux jeunes chefs qui ont à faire leurs preuves sur le terrain et auprès de leurs subordonnés.

Par ailleurs, dans un système où l'on est jugé, noté et où la concurrence s'aiguise avec l'avancement, il est aussi nécessaire de faire preuve de discernement et, si possible, d'objectivité sur ses propres performances. Encore trop souvent, l'appréciation portée sur les femmes reste très binaire et l'on oscille facilement entre des jugements exagérément flatteurs ou, au contraire, extrêmement critiques. Ce manque de nuance et de justesse est le signe d'une société qui n'a pas encore normalisé la présence des femmes dans des fonctions historiquement tenues par des hommes. Ainsi, si le moindre signe de non-conformité est vite préjudiciable, on ne rend pas service non plus aux jeunes femmes que l'on valorise trop rapidement. D'un côté, on démotive et on refuse parfois d'accompagner celles qui en ont besoin en leur laissant leur chance. De l'autre, au contraire, on prend le risque de priver les intéressées de la capacité à se remettre en question et donc de progresser, tout en les exposant inutilement à l'incompréhension de leurs pairs. Il faut, je crois, être conscient de ce phénomène, s'efforcer de garder les pieds sur terre et, dans un cas comme dans l'autre, tâcher de rester lucide sur ses capacités et sa valeur, en sachant s'entourer de personnes fiables et de bon conseil.

Au-delà de ces questions d'image et de jugement extérieur, je voudrais enfin dire quelques mots qui me semblent essentiels et qui concernent l'investissement au travail. Exercer des responsabilités requiert de l'engagement personnel et reste très exigeant. Pour une femme qui s'oriente dans cette voie, dans un milieu peu féminisé, il y a, consciemment ou inconsciemment, une pression supplémentaire, liée au devoir de réussite pour soi mais aussi pour le message que l'on véhicule. Ce souci d'excellence et de performance est louable lorsqu'il est pratiqué avec mesure et qu'il ne conduit pas à un surinvestissement, au sacrifice de sa vie personnelle ou au renoncement professionnel. Pour parvenir à ce subtil équilibre, il est important

Femme symbole, femme alibi,
femme extra-ordinaire ?

de savoir ce que l'on veut, ce que l'on vaut et parfois de savoir dire non. Il ne s'agit pas de refuser la mission mais chacun peut rencontrer au cours de sa carrière un moment où ses projets sont incompatibles avec les plans du gestionnaire, pour de multiples raisons d'ailleurs. Le dialogue ou le bras de fer qui s'engage n'est pas toujours facile à gérer mais il faut l'accepter comme faisant partie des règles du jeu. Il est cependant indispensable d'être capable d'anticiper les échéances particulières, d'être cohérent et réaliste dans ses projets et d'établir une relation honnête et franche avec ses supérieurs.

*

**

Enfin, pour conclure, je suis convaincue qu'il ne faut ni s'autocensurer, ni se sous-estimer ; la peur de l'obstacle et des difficultés ne doit pas freiner les ambitions. Il est parfaitement possible de mener de front sa vie professionnelle et personnelle ; cela demande de la détermination et de l'optimisme. Il faut être prêt à prendre des risques et à s'exposer. Il faut travailler, bien sûr, mais aussi admettre que l'on ne peut pas tout faire et donc accepter de déléguer ou de partager, une partie des tâches familiales par exemple. C'est un choix de vie particulier, éprouvant mais stimulant. Le sentiment de servir très concrètement son pays, le dévouement à la formation de sa jeunesse et la contribution à la défense de la France sont autant de belles satisfactions. S'il fallait, aujourd'hui, tout recommencer, je referais les mêmes choix, de métier, de carrière et de famille.

Oser s'engager sans renoncer

Julie-Anne WEBER

Médecin en chef, direction centrale du Service de santé des armées (DCSSA).

J'ai toujours été particulièrement admirative devant certaines femmes militaires qui ont eu ou ont des carrières exceptionnelles et sont parfois montrées en exemple. Pour ma part, je ne suis ni une femme pionnière, ni une femme d'exception. Je suis l'une des 30 000 femmes que l'armée compte désormais. Officier des services, j'appartiens à un corps dont plus de la moitié des nouvelles recrues chaque année sont des femmes. Mais je n'oublie pas que si je peux exercer aujourd'hui un métier passionnant, c'est parce que des femmes ont ouvert la voie, ont dû repousser les barrières et se surpasser pour faire accepter leur présence.

Il y a presque 20 ans, j'ai souhaité devenir médecin et militaire. Ma volonté était bien d'exercer un métier « extraordinaire », de fuir la routine et de partir en missions. Après une première partie de carrière de médecin servant au sein des forces, j'ai été attiré par une filière d'état-major. Désormais affectée en administration centrale, je m'appête à débiter, à la rentrée prochaine, une scolarité à l'École de Guerre. Je précise que le témoignage que je vais vous livrer, et que je veux le plus sincère possible, n'engage que moi. Je n'ai aucune légitimité à me faire la voix de mes nombreuses camarades et c'est bien ma situation particulière que j'évoquerai.

J'articulerai mon propos en trois parties. Dans un premier temps, j'évoquerai la crainte que j'ai souvent ressenti dans l'institution à propos de la féminisation. Puis, je vous livrerai avec une grande sincérité les difficultés auxquelles je suis confrontée. Il n'est pas toujours évident pour la femme que je suis d'évoluer dans un environnement militaire, essentiellement masculin. Enfin, je relativiserai ces difficultés. D'une part, les femmes civiles qui exercent une activité professionnelle ont, elles aussi, des contraintes et d'autre part, les hommes au sein de notre institution ne sont pas épargnés non plus.

Une féminisation qui reste crainte

Quand j'ai été admise à l'École du Service de santé des armées, du fait des quotas, le nombre de places offertes pour les jeunes femmes était bas. Sur la base

d'une sélection ne comportant aucun critère sportif, des candidats hommes étaient reçus alors que des candidates femmes ne l'étaient pas, avec des résultats pourtant meilleurs. Je ne me souviens pas m'être interrogée à l'époque sur les raisons de cette sélection. L'encadrement avait plutôt tendance à valoriser la minorité féminine, préjugant certainement de résultats universitaires meilleurs, compte tenu du recrutement plus sélectif.

Un changement fut perceptible quand les quotas furent supprimés en 1998. À l'image de ce qui se passait au sein des professions de santé civiles, le taux de féminisation des nouvelles promotions fut très important. J'ai perçu clairement comme une crainte des élèves et des cadres face à cette féminisation non maîtrisée, interrogeant la capacité du système à absorber une disponibilité des femmes préjugée moindre. Certaines élèves plus anciennes, il faut le reconnaître, ont eu une attitude ambiguë. Elles craignaient certainement de ne plus pouvoir bénéficier aussi facilement de souplesse dans la gestion de leur carrière pour leur permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il est vrai qu'il fut possible un temps d'évoluer dans l'institution sans forcément avoir à partir en opérations ou à embarquer, et cela, je tiens à le souligner, pour les femmes comme pour les hommes. Désormais, il n'est plus envisageable, compte tenu du taux de féminisation, mais surtout compte tenu de la sujétion opérationnelle, d'échapper aux projections, même pour certains et certaines avec des enfants en bas âges.

Quelques années après, il m'arrive encore de percevoir cette crainte de la féminisation. Être une femme militaire, c'est encore de nos jours devoir rassurer ses chefs et prouver que l'on est tout aussi compétente et disponible qu'un homme. J'ai commencé ma carrière au sein d'un service médical de l'Armée de terre. Pour moi, c'était un défi. Je ne crois pas exagérer en disant que spontanément, entre deux jeunes médecins tout juste diplômés, le plus grand nombre de chefs de corps auraient, de prime abord, choisi le candidat masculin. Il fallait donc gagner la confiance de la hiérarchie. Néanmoins, ma légitimité a été facile à acquérir, d'abord au quotidien, en m'investissant pleinement dans mon rôle de médecin et d'officier, mais également en me montrant disponible et motivée lorsqu'il a été question de partir en opérations extérieures.

Des contraintes réelles liées à la maternité

Pourtant, mon expérience en opérations extérieures, que cela soit en poste isolé en République centrafricaine, seule femme du détachement, ou en appui d'unités engagées en Afghanistan, ne fut pas particulièrement éprouvante. J'aurais pu construire mon témoignage autour de toutes ces choses que j'ai « réussies » à faire en opérations comme les hommes, au milieu des hommes mais je n'y vois pas un grand intérêt. À l'instar de beaucoup de femmes militaires, ce ne fut pas compliqué de faire comme la majorité d'entre eux, dans les mêmes conditions. Contrairement à ce qu'on essaie parfois de mettre en valeur, comme pour justifier

de la faible présence des femmes en opérations... Je pense, en revanche, que la maternité pose de réelles difficultés. La disponibilité est, en effet, une des qualités consacrées du militaire et, enceinte ou mère de jeunes enfants, une femme est moins disponible. Elle n'en reste pourtant pas moins compétente et capable de servir l'institution. Les codes restent encore très masculins au sein des armées et les carrières des femmes doivent rentrer dans un cadre qui a été construit pour les hommes et qui, souvent, n'intègre que difficilement des périodes d'indisponibilité. J'ai l'avantage de me situer dans une filière où le séquençage de ma carrière a limité mes difficultés. Je n'ai donc aucune amertume et je garde une motivation intacte. On ne peut nier que les hommes et les femmes ont des différences (les femmes font fort heureusement depuis toujours des enfants !), mais cette différence ne devrait pas aboutir au sacrifice d'une carrière.

Les paroles de l'entourage sont parfois décourageantes, celles des professionnels de la petite enfance parfois culpabilisantes. Je ne renonce pourtant pas à mon ambition de mener une carrière en administration centrale, malgré deux enfants en bas âge. Bien sûr, le rythme est effréné. Il faut s'adapter en permanence, anticiper, s'organiser... Notre société attribue encore bien souvent la responsabilité de l'éducation des enfants à la mère. C'est elle que l'école ou la crèche appellent spontanément quand il faut venir chercher un enfant malade. Et forcément, ça tombe toujours mal... Comme beaucoup de militaires, je suis loin de ma famille. Alors, il faut partager les tâches avec mon compagnon. Je lui suis reconnaissante de toujours m'avoir soutenue dans mes choix professionnels et de m'avoir poussée à valoriser mes compétences, quitte pour lui à sortir d'une certaine zone de confort. Réciproquement, il n'est pas question pour moi de lui demander de renoncer à ce à quoi je ne souhaiterais pas avoir à renoncer. Dans les couples qui m'entourent, il n'est pas rare, et je le déplore, que la femme sacrifie spontanément sa carrière au profit de son conjoint. Quand il s'agit de militaires, j'estime qu'il s'agit parfois d'une autocensure : les opportunités de rapprochement des conjoints militaires sont réelles.

Une situation pas si exceptionnelle

Mais ces difficultés ne me paraissent pas spécifiques au métier de militaire. De nombreuses femmes civiles relèvent tous les jours le même défi, de concilier vie professionnelle et vie familiale, et imposent ce choix à leur famille. Beaucoup de femmes civiles qui travaillent planifient leurs grossesses en fonction de leurs contraintes professionnelles. Et, s'il n'est malheureusement pas rare d'entendre que si une femme militaire a été promue c'est qu'elle a bénéficié de discrimination positive, le milieu civil ne doit pas pour autant être pris pour modèle. En témoigne le nombre de *blogs* ⁽¹⁾ où les femmes viennent dénoncer les propos et

(1) Par exemple, le site *Paye ta blouse*, témoignages de sexisme en milieu hospitalier (<https://payetablouse.fr/>).

les comportements sexistes qu'elles entendent ou subissent dans le cadre professionnel, à l'université ou même dans leur couple.

Par ailleurs, et je m'en réjouis, les hommes militaires me donnent l'impression d'être de plus en plus impliqués dans la gestion du quotidien familial, permettant ainsi à leurs conjointes d'envisager plus sereinement leur carrière professionnelle. L'évolution est en marche. Des hommes reconnaissent aujourd'hui qu'un départ en mission peut être douloureux. Certains osent même désormais partir à 17 h 30 en courant « pour aller chercher la petite ». S'il a toujours été pour moi extrêmement difficile de demander un quelconque arrangement pour motif personnel, je pense que le commandement a toujours intégré comme normal mes responsabilités de mère. Pour un homme, la situation pourrait être insoutenable car il ne bénéficiera pas forcément de la même bienveillance. Pourtant, les hommes et les femmes, militaires ou non, sont tout autant responsables de l'éducation de leurs enfants.

*

**

Ainsi, si j'ai appréhendé à plusieurs reprises des missions qui m'ont été confiées, ce n'est pas parce que je suis une femme mais parce que mon métier est parfois exigeant. Je les ai accomplies probablement ni moins bien, ni mieux qu'un homme ne l'aurait fait. Ce dont je suis certaine, c'est que j'aime mon métier, que je l'exerce avec passion et que je suis très heureuse d'avoir pu m'engager.

Je ne suis pas convaincue qu'une carrière civile aurait été plus facile à gérer. Notre institution a déjà bien évolué et montre une réelle volonté de permettre à chacun et à chacune d'y trouver sa place. Mais la féminisation est encore trop souvent subie par les hommes, alors que l'égalité homme-femme ne peut être qu'un engagement mixte. Faire avancer les femmes bénéficiera d'ailleurs à tous les militaires, hommes et femmes, d'autant que, désormais, beaucoup d'hommes aspirent également à un meilleur équilibre personnel et professionnel.



■ **Conclusions**

RDN

Conclusion scientifique

Claude WEBER

Docteur, maître de conférences en sociologie aux Écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan.

Le colloque du 8 mars 2017 « Femmes militaires, et maintenant ? » organisé par l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (Irsem) a été une belle réussite, en tout premier lieu, eu égard à la richesse et à la pertinence des contributions compilées dans le présent numéro. Cette manifestation a permis d'entretenir le débat sur les problématiques inhérentes aux femmes en uniforme, rappelant ainsi l'absolue nécessité de garder une attention scientifique récurrente sur des thématiques remises au goût du jour lors d'un précédent colloque consacré aux « Femmes militaires » et qui s'était tenu aux Invalides, en novembre 2013, à l'initiative des Écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan. Approfondissements, complémentarités, comparaisons et suivis des évolutions constituaient les maîtres mots des organisateurs de l'Irsem ; l'essai a été transformé de main de maître.

La forme interrogative de l'intitulé du colloque soulignait d'emblée une impatience pour le moins compréhensible et légitime. En effet, après une première étape au milieu du XX^e siècle avec la reconnaissance des droits des femmes (droits civiques, familiaux, économiques, politiques, sociaux) ; après une deuxième étape au cours du dernier quart du siècle précédent ayant vu une codification de ces droits et de grandes lois sur l'égalité (professionnel, politique, social) ; puis, l'ultime étape de ces dernières années, avec des politiques interministérielles mises en place permettant d'affirmer une volonté de rendre réels ces droits et l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intégration juridique est actée mais elle ne semble finalement pas suffire. On ne peut toujours pas parler de parité, ni sur le plan de l'égalité professionnelle, ni en termes de parcours entre les hommes et les femmes au sein de l'institution militaire.

« Femmes militaires, et maintenant ? » traduit aussi un moment charnière dans l'histoire des femmes en uniforme : celui relevant de la décision des Américains en janvier 2013, de lever toutes les restrictions d'accès des femmes aux postes de combat. Cette orientation traduit indiscutablement la reconnaissance des compétences des femmes au combat mais suscite, ou relance, également de vifs débats et interrogations sur leurs aptitudes, dont bon nombre d'intervenants du colloque se sont emparés.

La manifestation scientifique du 8 mars devait ainsi voir l'expression de réponses et de solutions concrètes pour tendre vers cette égalité.

*

**

Il ne s'agit pas là de reprendre l'ensemble des constats et analyses pertinents livrés par les divers contributeurs, selon les pays, les armées ou encore les armes et spécialités. Les femmes doivent, encore et toujours, en faire plus pour démontrer qu'elles ont toute leur place ; elles rencontrent toujours des plafonds et murs de verre ; elles restent de fait, sous ou sur-représentées selon les fonctions, etc. Ces constats sont généralement le fruit de divers stéréotypes – biologiques et culturels – qui affectent les femmes. Ces préjugés reposent en grande partie sur deux attitudes assez systématiques expliquant les positionnements de ceux qui les adoptent.

La première attitude relève du fait que les individus voient, toujours et avant tout, la femme avant de voir le militaire exerçant telle ou telle spécialité. La seconde attitude consiste à voir chaque femme comme une femme générique, représentante et représentative de toutes les autres au sein de l'institution.

Dans le premier cas, ceux qui ne voient d'abord que la femme y associent spontanément une série de représentations traditionnelles présentes d'ailleurs dans l'ensemble de la société (aptitudes physiques inférieures, disponibilité moindre, élément perturbateur en termes de cohésion, corps à protéger ou objet de convoitise, etc.), bref, à générer d'emblée des distinctions, des catégorisations, des stigmatisations. On la pense moins endurante, on l'imagine moins disponible, on la dit moins professionnelle... Le principe du préjugé, c'est qu'il s'exprime sans autre forme de connaissances, de précisions et d'entrée de jeu, d'entrée d'interaction. De tels stéréotypes – même non exprimés – finissent bien évidemment par avoir des effets, jusqu'à exclure (symboliquement ou au-delà) les femmes. Ces préjugés altèrent la belle et fondamentale idée de cohésion chère au militaire. En réaction, la personne qui fait l'objet de ces préjugés va adopter à son tour des comportements (de discrétion, d'évitement, de luttes) qui ne vont qu'entretenir d'éventuels décalages dans les interactions et problèmes de cohésion.

La seconde attitude, voir la femme comme représentante des autres, est généralement un moyen d'alimenter en permanence les dimensions négatives associées. Là aussi, les exemples ne manquent pas à travers les contributions. *A contrario*, une femme militaire très performante ne voit jamais son exemple généralisé et nombreux sont alors ceux qui opèrent de nouvelles catégorisations (garçon manqué...) car l'association performance et femme semble, pour ces derniers, simplement incompatible. Pour beaucoup, dès lors, il n'existe pas de bonne place pour les femmes. On retrouve avec cette seconde attitude, les ressorts habituels affectant les minorités. La généralisation de caractéristiques jugées négativement ; l'exception éventuelle ne venant que confirmer cette règle.

Cet incontournable recueil des constats a été incarné tout au long du colloque mais avec la volonté de ne pas s'arrêter là et de chercher à tester la crédibilité des reproches adressés aux femmes. Les nécessaires dialogue et argumentaire qu'il faut tenir face aux détracteurs passent par ces analyses.

Ainsi, sait-on aujourd'hui sur la base des connaissances actuelles en neurosciences (médecin en chef Marion Trousselard) que les explications relatives aux différences de comportement observées en opérations notamment relevaient bien plus de l'éducation et que certaines différences réelles n'affectaient pas les aptitudes. Que, s'agissant des différences musculaires (médecin en chef des services Nathalie Koulmann), le seul désavantage pour les femmes est celui associé au port de charges lourdes avec des incidences potentielles en termes de blessures. On admet, là aussi, sur la base des données scientifiques établies que les différences biologiques entre hommes et femmes, qu'il ne s'agit bien sûr pas de nier (taille, masse musculaire...), n'ont que peu ou pas d'incidences sur l'ensemble des activités accomplies dans le cadre des opérations extérieures (Opex) et qu'à l'inverse, certaines spécificités biologiques féminines constituent de réels atouts (résistance plus importante à la chaleur).

Les analyses relatives aux données (et stéréotypes) biologiques traduisent ainsi l'impérieuse nécessité de raisonner en termes de complémentarité des genres, en vue de proposer les meilleures réponses et conditions d'emploi des personnels, en tenant compte des atouts respectifs des uns et des autres.

Le colloque a également permis, au-delà des seules différences biologiques, de questionner les effets des structures organisationnelles (Charlotte Aufauvre-Poupon). En quoi, par exemple, les espaces confinés et isolés sont en mesure de générer des attitudes singulières alors que ces mêmes attitudes « restent » expliquées par ceux qui les tiennent par les différences biologiques et les préjugés associés (capacités physiques et psychologiques, comportement sexuel, question de la grossesse...). La question du contexte est toujours centrale et doit faire partie intégrante de l'analyse. Dans le même ordre d'idée, il est important d'élargir l'étude en tenant davantage compte d'éléments extérieurs et privés, relatifs aux personnels militaires et à leur parcours (Dr Mathias Thura) et non uniquement aux seules réalités institutionnelles plus généralement abordées. En traitant par le truchement du cas américain de la question du combat et des phases d'intégration des femmes au sein de ces unités (lieutenant-colonel Arnaud Planiol), on pointe très clairement la question centrale des cultures et identités militaires, des représentations sociales du soldat et ses incidences avec le peu de femmes déployées dans le cadre des opérations extérieures (Pierre Arnaud).

Les stéréotypes relevant d'arguments culturels ont, en effet, de la même manière, fait l'objet de stimulants et indispensables débats. L'importance de toujours penser le féminin et le masculin ensemble, d'aider les femmes mais en aidant tout autant les hommes, a été rappelé. Ce qui se joue dans la société peut finir par

irriguer l'institution. La convergence de genre (avec des hommes qui aspirent tout autant que les femmes à plus d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ; la masculinisation de l'intime ; des hommes qui partagent davantage les tâches traditionnellement attribuées aux femmes, etc.) semble traduire l'existence d'une réelle dynamique d'égalisation des conditions, même dans le domaine de la procréation et de la parentalité, et d'un monde en voie de déssexualisation (Dr Camille Froidevaux-Metterie). Cette analyse constitue un écho optimiste et novateur qui questionne. S'il ne s'agit nullement de nier l'influence de la société sur la société militaire, on peut penser toutefois que de telles évolutions mettront plus de temps à toucher en profondeur les forces armées, car une observation attentive de ceux qui donnent le ton dans l'institution montre que ces derniers sont loin de partager majoritairement de telles évolutions ; que certaines de leurs conceptions sur la place et les devoirs des uns et des autres pencheraient davantage vers un conservatisme inconciliable avec de telles perspectives. Rappelons également qu'au sein de la société les choses ne semblent jamais acquises (remise en cause du droit à l'avortement dans certains pays, recul sur l'ABCD de l'égalité...).

Interroger la masculinité m'a en effet toujours semblé indissociable des analyses à produire sur les problématiques relatives aux femmes militaires. La toute jeune association « Avec les femmes de la Défense » (médecin en chef Chantal Roche) l'a bien compris. Avec aujourd'hui certes seulement 10 % d'adhérents hommes, les objectifs consistent à associer les hommes et à établir tout autant des liens forts avec d'autres réseaux de femmes (d'autres ministères, d'autres milieux). Il est important de ne pas raisonner uniquement en termes de forces armées. Les arguments et préjugés culturels sont profondément ancrés (ils résultent de socialisations et des cultures) et expliquent qu'il faille dès lors composer avec une temporalité longue pour espérer introduire des évolutions positives. Si des influences positives peuvent émaner de la société, il me semble qu'œuvrer en interne sur ces dimensions culturelles est tout aussi crucial.

Reposant sur la raison d'être originelle, le combat, la culture militaire et les sous-cultures militaires font logiquement la part belle aux identités associées (identité guerrière avec les aptitudes – masculines et viriles – traditionnellement associées) qui font les carrières et fondent si profondément les représentations du militaire, les esprits et mentalités du milieu. Travailler sur les identités permettrait, par exemple, de revoir les fondements de la cohésion dont on sait aujourd'hui que, axée sur une seule identité partagée, elle mène inévitablement et rapidement à des limites et au fait que pour certains les femmes n'y ont pas leur place. À l'inverse, une cohésion s'appuyant davantage sur la complémentarité et le professionnalisme de tous ses acteur(trice)s fonctionne bien mieux. Cela doit s'ancrer et s'élaborer dans le cadre des socialisations proposées au sein des unités ; cela doit s'incarner dans les propos quotidiens des cadres. Cela doit se retrouver dans les traditions qui, on le sait tous, n'ont rien de figé et doivent évoluer (faire de la diversité une

valeur...) ; cela doit se voir encore plus concrètement au quotidien avec des équipements plus adaptés, des entraînements appropriés, etc.

Il est tout de même frappant de constater, qu'avant la décision du secrétaire d'État à la Défense Léon Panetta pour l'accès total des postes de combat, les femmes militaires américaines combattaient alors qu'elles n'y étaient pas autorisées par les textes, alors qu'à l'inverse, en France, si en théorie et juridiquement, elles ont leur place quasiment partout depuis des années, elles restaient majoritairement détournées des fonctions opérationnelles. Ce paradoxe éclaire, à mon sens, pleinement les effets d'une socialisation militaire, des cultures et des identités en œuvre, et l'importance de faire évoluer ces dernières.

Cela revient, comme pour beaucoup d'autres sujets, à pointer la priorité fondamentale du rôle du commandement. Dans ce domaine, les exemples sont encore trop nombreux de laisser faire, d'absence de reprise en main suffisante ou de sanctions appropriées aux mauvais comportements, de posture parfois démagogique, de gestion hasardeuse – pour ne pas dire injuste – à l'égard de victimes de harcèlement, etc.

Et maintenant ?

Pour conclure sous forme de réponse à la question posée par l'intitulé du colloque, plusieurs pistes et actions doivent, à mon sens, être maintenues ou engagées.

- Il faut poursuivre les efforts entrepris et les solutions positives déjà à l'œuvre en vue, notamment, de concilier davantage vies professionnelle et privée, afin de favoriser des temps partiels pour les femmes, tout en sécurisant les personnels contre le problème du harcèlement (cellule Themis), etc. (GBR Christophe Abad).

- Il faut bien évidemment poursuivre les réflexions et analyses sur l'ensemble des problématiques traitées et ne pas hésiter à élargir ces dernières. Il faut, absolument et de manière régulière, organiser des échanges et colloques sur les femmes militaires – ou plus largement les femmes au sein des armées – même si ces dernières aspirent souvent à davantage de discrétion et que d'aucuns appellent de leurs vœux que disparaisse ce thème qui selon eux ne pose plus de problèmes. Les témoignages directs et libres des praticiennes doivent être entendus ; ils ont, dans le cadre du colloque, incarné, une nouvelle fois de manière forte et concrète, les analyses produites par ailleurs par les chercheurs.

Ce n'est pas parce que l'on n'en parle pas que tout va bien et, oserais-je ajouter, l'organisation de manifestations scientifiques dans un futur pas trop éloigné pour ne parler que de réussites et d'aspects positifs constituerait un grand pas.

- Il faut développer des études sur l'ensemble des catégories des femmes en uniforme car les militaires du rang font encore trop peu l'objet d'études.
- Il faut, dans le même ordre d'idée, réaliser des études dans le cadre des Opex car l'opérationnel est bien au cœur de la plupart des constats opérés. Il faut donc pour ce faire, permettre aux chercheurs d'accéder à ces terrains d'investigations. Il faut de la même manière leur permettre de travailler sur des outils institutionnels qui constituent de véritables mines d'or et qui restent insuffisamment exploités par les armées. On pense tout particulièrement aux bases de données des personnels qui étudiées, en préservant l'anonymat des personnes, fourniraient, à n'en pas douter, de précieuses analyses sur les parcours et trajectoires des hommes et des femmes de la Défense.
- Il faut continuer à apprendre d'autres nations. Si travailler l'attraction, le recrutement et la fidélisation fait partie des stratégies habituelles, questionner et revoir les tests physiques pour augmenter leur taux de réussite ou encore imaginer une année d'essai ainsi que des temps partiels fait partie d'orientations récentes et nouvelles (Dr Joelle Laplante).
- Il faut, bien évidemment, poursuivre le travail d'information, de sensibilisation et de communication à l'égard des effectifs en y associant systématiquement les personnels masculins.

Bibliographie indicative

Revue *Armed Forces & Society*, numéro spécial consacré aux « **Women in the Military** », vol. 43, n° 2, avril 2017 (<http://journals.sagepub.com/toc/afs/current>).

« **Women in Military** » in *ERGOMAS – Part I* (septembre 2015), n° 1 (<http://resmilitaris.net/index.php?ID=1020839>) et *Part II* (février 2016), n° 2 (<http://resmilitaris.net/index.php?ID=1022317>) : ces deux hors-séries sont des compilations d'articles de l'*European Research Group on the Military and Society* publiées par la revue *Res Militaris* (revue européenne d'études militaires).

WEBER Claude (dir.), *Les femmes militaires*, Presses Universitaires de Rennes, octobre 2015, 273 pages.

Clôture

Patricia ADAM

Présidente de la Commission de la défense nationale et des forces armées de l'Assemblée nationale

Tâche difficile celle de conclure après un scientifique, donc je vais rester dans ma fonction, celle du politique, celle d'une femme politique qui préside la Commission de la défense. C'est d'ailleurs la première fois qu'une femme préside cette commission.

Je suis très heureuse de vous rejoindre ce soir parce que, quelque part, je pense qu'en tant que femme, j'ai traversé de nombreux combats depuis que je me suis engagée en politique pour la place des femmes, entre autres au sein de cette Commission. Je crois que l'exercice est réussi puisqu'aujourd'hui mes collègues m'ont confié cette présidence maintenant depuis 5 ans et j'espère que d'autres femmes exerceront également cette fonction dans les années qui suivent.

Comme je l'ai dit, c'est un plaisir d'être ici et c'est aussi un plaisir parce que ce colloque, ce travail que vous effectuez au sein de l'Irsem, c'est un homme qui l'a voulu. Il n'est pas là aujourd'hui mais je sais qu'il le voulait et il m'en avait déjà parlé il y a quelque temps. C'est encore un plus grand plaisir que ça vienne d'un homme et pas d'une femme et ça, c'est un élément important.

J'en viens au thème qui a été le vôtre durant cette journée d'étude : la féminisation des armées. C'est un travail que l'on n'a pas vraiment effectué au sein de la Commission de la défense. On l'a fait mais pas complètement, ce n'était pas le titre des travaux qui ont été les nôtres. On ne l'a pas voulu. Je ne l'ai pas voulu personnellement d'emblée parce que, et c'est la première question qui m'a été posée, comme j'étais une femme on m'a proposé de parler de la féminisation des armées et j'ai dit « non ». Non, parce que je ne vois pas pourquoi on me posait la question parce que j'étais une femme. Si le sujet vient, on le traitera mais je ne pense pas que ce soit la première chose que je dois afficher d'emblée parce que j'arrive. Je pense que ça aurait été un très mauvais signe pour les femmes militaires. Je tenais à vous en faire part, ce qui n'empêche pas, bien évidemment, quand on va sur le terrain, d'aller à la rencontre des femmes.

En février 2016, les femmes représentent 15,5 % de la population militaire française. On n'est pas le plus grand taux bien loin de là. Parmi les membres de l'Otan, la France n'a pas à rougir des chiffres qui sont les siens. Il y a de nombreux

progrès qui restent à faire. On le constate régulièrement quand on va sur le terrain mais, on voit aussi des progrès effectués dans de nombreux domaines. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les armées et en opérations extérieures, et elles sont jeunes. Visiblement les scientifiques ont du mal à se rendre sur le terrain mais les parlementaires, même les femmes, s'y rendent régulièrement. Ça ne pose, d'ailleurs, aucun problème. J'encourage donc les scientifiques, qu'ils soient hommes ou femmes, à s'y rendre.

Vous avez parlé des facteurs anthropométriques et physiologiques qui peuvent expliquer les différences entre hommes et femmes. J'ai envie de dire « oui » il y en a, on ne va pas nier les effets de Dame Nature mais il y a aussi ces mêmes différences entre les hommes tout simplement et entre les femmes entre elles. La question ne se pose pas pour moi en ces termes. Elle se pose quel que soit le genre du soldat ou de l'officier. C'est vrai que certaines tâches militaires requièrent un haut niveau d'aptitude physique surtout lorsqu'il s'agit d'aller au combat. Là aussi de la même façon pour les hommes, entre les hommes, le choix s'opère effectivement en fonction des aptitudes physiques lorsqu'il faut aller au combat au plus près. Je pense notamment aux forces spéciales que j'ai l'habitude de rencontrer. Pour l'instant je ne vois pas de femmes. Je les vois beaucoup plus à l'arrière. Je pense que le temps viendra parce qu'on ne devient pas force spéciale par hasard. Je pense donc qu'il y aura des femmes dans les forces spéciales dans quelque temps.

Il n'y a pas non plus de question d'efficacité opérationnelle. En tout cas, moi, je le vérifie sur le terrain régulièrement. Je vois des femmes officiers qui encadrent de nombreux hommes. Elles sont parfois la seule femme et tout cela se passe naturellement parce que, justement, le commandement est respecté. Dès lors que le commandement est installé, même si c'est une femme, et si la compétence est présente, je n'ai jamais observé de difficulté en la matière qu'il s'agisse d'hommes commandés ou de femmes qui commandent.

L'institution militaire ne se situe pas à l'écart des évolutions de la société bien évidemment. On a aménagé, le ministre l'a voulu, la création de quartiers féminins au sein des sous-marins. Il y aura dans les prochains Barracuda la possibilité, enfin, d'embarquer des femmes et heureusement parce que c'était un vrai problème pour les SNA et les SNLE (NDLR : sous-marins nucléaires d'attaque et lanceurs d'engins). Ces femmes qui, pour certaines, s'étaient spécialisées dans le domaine du nucléaire n'avaient pas la possibilité d'atteindre le plus haut niveau, en tout cas c'est elles qui le disaient et qui le souhaitaient, d'embarquer simplement là où s'exerce la dissuasion, je pense aux SNLE. C'est important aujourd'hui qu'elles puissent enfin réaliser ce rêve. D'autre part, on a aussi amélioré, je pense aux navires, des espaces féminins. J'ai navigué avec des femmes sur un certain nombre de frégates. La question ne se pose plus aujourd'hui.

Il y a encore des progrès à faire. Vous avez parlé des horaires des personnels, la création de structures de soutien (gardes d'enfants) que l'on trouve dans le

domaine militaire mais aussi et surtout dans le domaine civil. Les problèmes sont les mêmes. On va me dire peut-être pas de la même façon puisqu'un militaire peut être appelé assez rapidement s'il faut intervenir. Oui, mais une femme cadre dans une entreprise ou une femme aide-soignante ou infirmière dans un hôpital aujourd'hui est soumise aux mêmes obligations. La question n'est pas uniquement militaire, elle concerne l'ensemble de la société. C'est bien une évolution culturelle de la société, partout où elle s'exerce qui doit accompagner la possibilité pour les femmes d'exercer les mêmes fonctions, au même niveau que les hommes l'exercent. Cela pose des questions d'organisation de la société. Il y a des progrès qui ont été faits mais il en reste bien sûr beaucoup à faire. Je suis brestoïse et je le vois bien dans ma ville. Aujourd'hui, beaucoup de travaux, de discussions ou de décisions sont pris entre les autorités civiles et militaires pour améliorer les dispositifs d'accompagnement des familles, pas uniquement des femmes, des familles, à la prise en charge des enfants quand les obligations militaires le justifient. On observe de plus en plus des hommes et des femmes militaires mariés ensemble.

La question qui se pose aujourd'hui est très différente de celle qui se posait hier quand l'homme était militaire et pas l'épouse. Aujourd'hui, l'homme et la femme sont militaires et soumis aux mêmes conditions et obligations d'où des problèmes, à gérer au niveau de la DRH, sans doute plus difficiles mais rien n'est impossible.

Sur ces points, je voudrais dire que de plus en plus de femmes sont passionnées par la défense. Ce n'est pas uniquement une question de patriotisme même si cela est présent. Je le constate régulièrement dans tous mes déplacements : des jeunes femmes qui s'intéressent – des jeunes femmes, encore au lycée, par exemple. Quand j'interviens dans des lycées, les jeunes filles sont très intéressées par le « secteur défense ». Elles réfléchissent à cet engagement. Ce sont souvent des décisions mûries depuis longtemps et pas forcément parce qu'on est né dans une famille de militaires. On voit vraiment des jeunes femmes et des jeunes hommes s'intéresser à cet engagement et franchir le pas. Ça, c'est très important. Cela répond à une recherche de valeurs, certainement, mais d'engagement pour les autres, pour une société que l'on espère meilleure. Quand on est jeune en tout cas c'est le cas et heureusement. Cela est présent aujourd'hui très fortement.

Je le vois aussi au sein de la Commission de la défense et parmi les parlementaires. Nous sommes ni plus ni moins que le reflet de la société. De plus en plus de femmes sont présentes au sein de la Commission. Quand j'ai été parlementaire en 2002, j'étais la seule femme dans le groupe socialiste. Dans la majorité de l'époque, il n'y avait qu'une seule femme. On était deux au sein de la Commission. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas car les femmes sont très présentes au sein de la Commission, non seulement en nombre mais aussi en présence et j'insiste sur le mot présence. C'est souvent elles aussi qui prennent les rapports d'information, les missions d'information. Elles sont toujours volontaires. Ma difficulté est de faire en sorte, quelquefois, d'équilibrer pour qu'il y ait plus

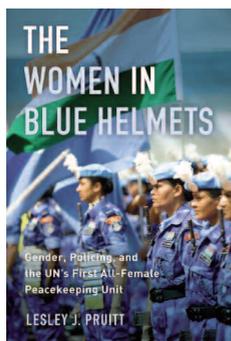
d'hommes. Dans mon groupe politique en tout cas, ce sont surtout les femmes qui sont volontaires pour prendre les travaux en cours. Il faut essayer d'équilibrer pour que ce ne soit pas toujours les mêmes, c'est le rôle du président, de la présidente en l'occurrence. C'est une réalité. À chaque fois que je propose des missions où il faut aller sur le terrain par exemple, j'ai souvent autant de femmes que d'hommes alors qu'elles sont un nombre bien moins important malgré tout au sein de la Commission.

Je vais conclure et vous dire que Jean-Yves Le Drian a voulu créer cette association des femmes de la Défense dont les femmes politiques ne font pas partie d'ailleurs. Est-ce que c'est bien ou pas d'ailleurs, je ne sais pas, je n'ai pas envie de répondre à cette question. Je pense que, si des femmes politiques s'intéressent à la défense, veulent rencontrer cette organisation, elles ont tous les moyens de le faire et il n'y a pas de nécessité à en faire partie. Je pense au contraire qu'elles doivent être à l'extérieur, ce qui n'empêche pas les contacts avec les différents groupes politiques. Je pense que c'est très bien ainsi et c'est ainsi que la démocratie doit fonctionner. Je voudrais dire toute mon admiration de ces femmes qui s'engagent parce que je les vois sur le terrain. Elles sont éminemment compétentes.

Je pense aussi que, on le voit dans les organismes de formations quels qu'ils soient, lycées professionnels et écoles d'ingénieurs, on sent qu'on a plus de femmes et que le regard change lorsqu'on dépasse un plafond de verre. Dès l'instant où vous arrivez à 15-20 % de femmes présentes dans une structure de formation quelles qu'elles soient alors d'autres femmes viennent. Pourquoi ? J'ai travaillé sur ces questions, pas uniquement sur la fonction militaire, il y a quelques années. On s'aperçoit que les femmes viennent quand elles savent qu'elles ne seront pas toutes seules dans un groupe d'hommes tout simplement. Dès l'instant où elles savent qu'elles vont pouvoir faire corps, en fait, et pouvoir se retrouver et être plus fortes, d'autres femmes arrivent.

Je donnerai ce message aux femmes et surtout à celles qui veulent s'engager et à celles qui sont présentes : n'oubliez pas que c'est parce que vous y êtes que d'autres viendront vous rejoindre. Elles n'attendent que cela. Avoir des femmes officiers, aujourd'hui, c'est un élément essentiel, et qui accèdent au plus haut niveau de la fonction militaire, c'est très important. Des femmes sous-officiers, des femmes dans les domaines techniques ou très techniques du type Maintien en condition opérationnelle (MCO). Je les ai rencontrées. C'est elles qui envoient aujourd'hui les messages positifs qui font que, aujourd'hui, les jeunes femmes qui veulent s'engager se disent « oui c'est possible et moi je peux le faire ». Ce sont aussi les questions que je me suis posées pour être députée : « après tout, pourquoi pas ? » Et vous voyez, je suis présidente de la Commission de la défense nationale. Je suis sûre qu'il y aura de plus en plus de femmes qui accéderont au plus haut grade de la fonction militaire.

Je vous remercie, bon courage, continuez.



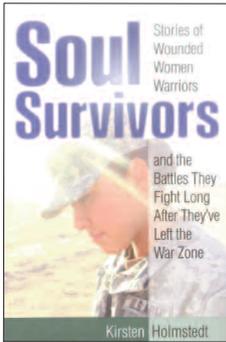
PRUITT Lesley J. : *The Women in Blue Helmets* ; University of California Press, Oakland, 2016 ; 176 pages

Cet ouvrage se focalise sur le déploiement de la première force de police composée entièrement de femmes (*all-female formed police unit* ou *FFPU*), en 2007, dans le cadre de la mission des Nations unies au Liberia. Docteur en sciences politiques et relations internationales, Lesley J. Pruitt tente de comprendre comment cette initiative portée par l'Inde a permis d'augmenter la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix tout en suscitant leur intérêt pour les métiers de la sécurité. La mise en œuvre opérationnelle de ces contingents féminins a été semée d'embûches, cependant leurs résultats éclairent sous un nouvel angle les théories et pratiques liées à l'égalité des genres dans le domaine de la sécurité.

À travers une approche empirique et normative, l'auteure démontre que ces unités féminines ont permis aux femmes locales de s'identifier et de s'investir davantage dans le secteur de la sécurité. Ces femmes militaires sont parvenues à créer un véritable lien social avec la population locale en consacrant par exemple leur temps libre aux écoles et aux orphelinats. La relation de confiance qui s'est créée entre la population et ces unités féminines aura sans doute permis de réduire considérablement les taux de harcèlements sexuels et de violences commises envers les femmes.

Même si une telle pratique ne correspond pas parfaitement au but recherché par les Nations unies, qui est de voir des hommes et des femmes œuvrant main dans la main pour la paix, ces unités de Casques bleus entièrement féminines peuvent être perçues comme une alternative visant à réduire les usages sexistes dans le domaine de la sécurité. Cette initiative révèle toutefois que des changements significatifs et novateurs peuvent survenir au sein même d'institutions conservatrices dirigées par une pluralité de parties prenantes qui ne sont pas toutes en faveur de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix.

Marina DE CASTRO,
Irsem



HOLMSTEDT Kirsten : ***Soul Survivors – Stories of Wounded Women Warriors and the Battles They Fight Long After They've Left the War Zone*** ; Stackpole Books, 2016 ; 248 pages

En 2013, la suppression de l'interdiction faite aux femmes de servir au combat dans les armées américaines a amené un changement majeur dans la morphologie des armées outre-Atlantique. Selon le *US Department of Veteran Affairs*, les femmes vétérans devraient être plus de 2 millions, à l'horizon 2020, soit environ 10 % de la population des anciens combattants américains. Cette évolution doit donc conduire à réenvisager l'accompagnement des personnels militaires après leur sortie des armées et la gestion des potentiels troubles qui en découlent. En effet, les femmes et les hommes présenteraient des troubles de stress post-traumatiques différenciés (TSPT). Les femmes seraient ainsi plus sujettes à des phénomènes de dépression et d'anxiété, les hommes étant, quant à eux, plus enclins à se tourner vers l'alcool et les drogues dures. Depuis la guerre du Vietnam, le vétéran américain était perçu comme un homme, blanc. Aujourd'hui, cependant, les anciens combattants sont de plus en plus fréquemment des femmes, jeunes, souvent issues des minorités, avec des enfants à charge. Ce sont donc les représentations du « vétéran américain » ainsi que les dispositifs d'accompagnements de ceux qui souffrent de TSPT, mis en place par l'État fédéral et les armées qui doivent être concurremment interrogés.

Dans *Soul Survivors*, Kirsten Holmstedt, experte et activiste sur les questions des femmes militaires, présente donc une série de témoignages de femmes qui, au sein des armées américaines, ont vécu des événements traumatisants, vecteurs de TPST. Les témoignages recueillis s'intéressent aux mécanismes de « *healing* », à savoir la guérison de ces femmes, par la médication ou la psychothérapie. « Toutes les femmes dans ce livre sont des soldats qui ont été défiées physiquement et émotionnellement par la guerre ou des agressions sexuelles, et qui en sont sorties plus fortes, et plus sages ».

Kirsten Holmstedt décrit leurs expériences au sein des armées, leur processus de guérison ainsi que l'ensemble des raisons expliquant leur choix, pour la majorité, de quitter l'uniforme. Par le sport, l'art, l'activisme et le plaidoyer, par la prière ou grâce à des associations de soutien, ces femmes sont aujourd'hui capables de témoigner. Toutes soulignent cependant les carences de l'État fédéral en termes d'accompagnement. Plus qu'un soutien, le *Department of Veteran Affairs* est présenté comme un vecteur de stress supplémentaire, dont les contraintes

administratives et bureaucratiques découragent bien souvent les anciens combattants à revendiquer leurs droits.

Kirsten Holmstedt se montre sans concession vis-à-vis des institutions à destination des anciens combattants. Plaidoyer pour un accompagnement de la féminisation des anciens combattants, *Soul Survivors* propose cependant – et on peut le regretter – peu de solutions concrètes pour une amélioration des dispositifs de soutien. Après ces 16 témoignages, le lecteur ressort plein de questions, sur une culture militaire qui peut apparaître hostile aux femmes et une bureaucratie militaire qui semble peu adaptée, selon l'auteur, aux besoins de ces femmes... De ces questions, une seule réponse ressort : « *There is no honor in suffering* ».

Marie ROBIN,
Irsem

Actes du colloque

Femmes militaires, et maintenant ?

Dans bon nombre d'armées occidentales, les femmes militaires sont désormais juridiquement intégrées, sans quasiment aucune restriction. La France dispose ainsi de l'une des armées les plus féminisées au monde. Néanmoins, en dépit des importants progrès qui ont été accomplis ces quinze dernières années, des efforts doivent encore être consentis afin d'y renforcer la parité, notamment sur le plan de l'égalité professionnelle.

Si pour beaucoup de femmes militaires, l'équité est avant tout assurée par le système des grades et des examens, la question qui se pose désormais est de savoir comment faire pour offrir à la majorité d'entre elles, et non pas seulement à quelques femmes symboles, une égalité effective en termes de parcours professionnel.

Les objectifs de ce colloque, organisé le mercredi 8 mars 2017, par l'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (Irsem) étaient triples :

- Contribuer à la réflexion sur le sujet de la présence des femmes dans les armées ainsi que sur cette notion d'égalité professionnelle.
- Mettre en avant les bonnes pratiques qui existent, que cela soit dans d'autres pays ou dans le privé, en ce qui concerne la promotion de cette égalité professionnelle.
- Rappeler, dans un souci pédagogique constant nécessaire, ce que les femmes apportent aux armées.

Ce *Cahier de la Revue Défense Nationale* reprend donc les différentes présentations qui ont eu lieu ce jour-là, que vous pouvez aussi retrouver en vidéo sur la chaîne YouTube du ministère de la Défense.



Lancée en 1939 par le Comité d'études de défense nationale (Association loi 1901), la **Revue Défense Nationale** assure depuis lors la diffusion d'idées nouvelles sur les grandes questions nationales et internationales qu'elle aborde sous l'angle de la sécurité et de la défense. Son indépendance éditoriale lui permet de participer activement au renouvellement du débat stratégique. La **Revue Défense Nationale** permet de garder le contact avec le monde de la défense et apporte, grâce à ses analyses, la réflexion à l'homme d'action.