

**CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES
DE LA DEFENSE**

***SOUTIEN DES PERSONNELS MILITAIRES FÉMININS
ENGAGÉS SUR DES THÉÂTRES D'OPÉRATIONS
EXTÉRIEURES ET DE LEURS FAMILLES***

***Rapport de l'enquête effectuée auprès de 188 personnels
militaires féminins des trois armées (Terre, Air, Mer),
de la Gendarmerie et du Service de santé***

**MC CHRISTIAN RAPHEL (CRSSA)
MC Dominique ESQUIVIÉ (CRSSA)
MC Philippe ARVERS (CRSSA)
MC Jean-Pierre FLUSIN (C2SD)
MC Eric MONCHAUX (EMAT/CRH)
MC Christian THOMAS (IGSSA)**

Ce document constitue le rapport final de l'étude réalisée par le Centre de Recherches du Service de Santé des Armées/Inspection Générale du Service de Santé des Armées. (rapport interne n° 2 CRSSA/DFM/PS du 11 février 2000)

INTRODUCTION

A la demande du Ministre de la défense, le Médecin général des armées, Inspecteur général du service de santé des armées, a reçu mission de conduire une étude au profit des personnels militaires féminins de la Défense, en vue de proposer : « *les axes d'une politique d'accompagnement et la typologie des mesures à mettre en œuvre en faveur des jeunes femmes engagées sur des théâtres d'opérations et de leurs familles* ».

Faisant suite aux réunions de travail et de consultation des différentes institutions de la défense directement concernées par cette entreprise, l'Unité de psychologie du Centre de recherches du service de santé des armées a été chargée de piloter une enquête auprès des personnels féminins des trois armées (Terre, Air et Mer), de la Gendarmerie et du Service de santé.

Pour répondre à la nécessité de réaliser l'étude dans des délais raisonnables, la méthode des entretiens semi-directifs par groupe de 12 a été préférée à une enquête par questionnaire qui aurait demandé six à huit mois pour construire un questionnaire spécifique, le valider, le faire passer à un échantillon représentatif des personnels et traiter les réponses. Les entretiens semi-directifs sans signe distinctif de reconnaissance (pas d'uniforme, identification des participants par le prénom) permettent à la fois le respect de l'anonymat, une exécution rapide, et un bon niveau de pertinence dans le recueil des informations.

Concernant la sélection des personnels qui devaient participer à ces entretiens, les orientations de choix ont été guidées par le caractère pragmatique et appliqué de l'objectif d'étude. Il a ainsi été décidé de consulter uniquement des personnels ayant participé à des missions extérieures, c'est-à-dire des personnels ayant une expérience de l'ensemble des problèmes que posent ces missions sur les plans professionnel et privé. Le fait d'avoir exclu de l'étude les personnels militaires féminins qui n'ont pas participé à des missions extérieures avait aussi pour objectif de ne pas disperser le recueil d'informations sur des aspects qui n'intéressent pas directement l'objectif principal de la mission, qu'il s'agisse par exemple de problèmes de motivation ou encore de choix de carrière.

1. MODALITES DE CHOIX DES SUJETS

La sélection des personnels participant aux entretiens s'est faite à partir de différents critères. Il fallait tout d'abord que l'échantillon soit représentatif de l'effectif des personnels militaires ayant participé à des opérations extérieures, ensuite, que l'échantillonnage couvre l'ensemble des situations professionnelles (armes et hiérarchie) et familiales (célibataires, mariées, sans enfant, avec enfants, etc.) représentatives de cette population.

EFFECTIFS DES PERSONNELS MILITAIRES FEMININS AYANT PARTICIPE A DES OPERATIONS EXTERIEURES (OPEX)

Le cadre de l'étude étant fixé aux missions extérieures effectuées depuis 1994, au total il a été dénombré **1 992 personnels militaires féminins** qui ont participé à une ou plusieurs de ces opérations et qui se répartissent de la manière suivante :

	SSA	Gendarmerie	Terre	Air	Mer	Total
Officiers	45	4	56	92	23	220
Sous-officiers	263	38	472	293	149	1 215
MDR	0	0	515	16	26	557
Total	308	42	1 043	401	198	1 992

EFFECTIFS DES PERSONNELS MILITAIRES FEMININS RETENUS POUR LES ENTRETIENS

Pour être représentatif de l'ensemble de la population, l'échantillon des personnels désignés pour les entretiens a été estimé à environ 10% de l'effectif total, ce qui correspond à la répartition théorique suivante calculée à partir des effectifs réels :

	SSA	Gendarmerie	Terre	Air	Mer
Officiers	12	4	12	12	12
Sous-officiers	24 (2x12)	12	36 (3x12)	24 (2x12)	24 (2x12)
MDR	0	0	36 (3x12)	8	24 (2x12)
Total	36	16	84	44	60

L'effectif théorique total de l'échantillon à convoquer est donc de **240 personnels militaires féminins**, soit 12% de l'ensemble des personnels ayant participé à des OPEX. Les entretiens collectifs ayant lieu par groupes de 12, cela correspond au total à 20 groupes d'entretiens.

La constitution des groupes a été réalisée par l'Inspection générale du service de santé des armées à partir des listes fournies par les directions des personnels de chaque armée. Chaque liste devait comporter les noms et l'affectation des personnels ayant participé à des OPEX depuis 1994 et répartis de manière homogène sur deux critères principaux : l'âge et la situation de famille (voir tableau ci-dessous). D'autres critères devaient être pris en compte par les Directions des personnels dans l'élaboration des listes : un critère de représentativité de toutes les composantes spécifiques de chaque arme ou service et un critère géographique en matière de répartition homogène des personnels sur le territoire national.

Ainsi, pour constituer les groupes d'entretiens collectifs, les Directions des personnels devaient fournir par grade (officiers, sous-officiers et MDR) des listes de 80 sujets répartis de manière équivalente selon les critères suivants :

	Age jusqu'à 30 ans	Age au-delà de 30 ans
Célibataires, divorcées, séparées ou veuves, sans enfant à charge	Effectif 10	Effectif 10
Célibataires, divorcées, séparées ou veuves, avec enfant(s) à charge	Effectif 10	Effectif 10
Mariées ou vivant maritalement sans enfant à charge	Effectif 10	Effectif 10
Mariées ou vivant maritalement avec enfant(s) à charge	Effectif 10	Effectif 10

Pour les faibles effectifs comme c'est le cas des officiers et sous-officiers de la Gendarmerie, les listes et les groupes devaient être constitués au mieux en fonction de la disponibilité des personnels. Concernant les sous-officiers et MDR de l'Armée de terre, l'effectif des listes a été porté à 120 (15 par case) pour élargir le choix des personnels répartis dans les quatre groupes d'entretiens.

EFFECTIFS REALISES

Au total **188 personnels militaires féminins** sur 240 théoriques ont participé à 19 entretiens (contre 20 prévus), soit un effectif moyen de 10 personnes par groupe, se répartissant de la manière suivante :

	Officiers	Sous-officiers et MDR	Pourcentage réalisé
Armée de Terre	9 (12)	51 (72)	71,4
Armée de l'Air	11 (12)	26 (32)	84,1
Marine	1 (12)	50 (48)	85
Service de santé	11 (12)	20 (24)	86,1
Gendarmerie	0 (4)	9 (12)	56,2
Total	32 (52)	156 (188)	78,33

(chiffres théoriques entre parenthèses)

L'effectif réalisé correspond donc à 78,33% de l'effectif prévu, soit un déficit de 52 personnels qui n'ont pas participé aux entretiens. En fonction des armées et service, le taux de participation varie entre 56,2 et 86,1% de ce qui avait été prévu, ce qui correspond au total à **9,44%** de l'ensemble des personnels militaires féminins ayant effectivement participé à des OPEX depuis 1994. Même si l'effectif réalisé est significativement inférieur à l'effectif prévu, on peut considérer que ce taux de 9,44% est satisfaisant et représentatif de la population des personnels militaires féminins partie en OPEX.

2. CONDITIONS DE PASSATION DES ENTRETIENS COLLECTIFS

CONDITIONS GENERALES

Les entretiens collectifs se sont déroulés par demi-journée (environ 3 heures), ils ont eu lieu pour la majorité à Paris dans l'enceinte du Val de Grâce (Inspection générale, Ecole d'application et Hôpital d'instruction), mais aussi, pour l'Armée de terre à Metz (1er Régiment Médical) et pour la Marine à Toulon (Ecole des personnels paramédicaux des armées) et à Brest (Hôpital d'instruction des armées Clermont-Tonnerre). Les entretiens se sont déroulés dans des salles de réunion disposant toujours d'un *paper board* et éventuellement d'un tableau effaçable.

Les enquêteurs ayant conduit les entretiens étaient par équipe de deux, il s'agit des Médecins en chef ARVERS, ESQUIVIÉ, FLUSIN, MONCHAUX, RAPHEL et THOMAS.

EN PRATIQUE

Les personnels militaires féminins comme les enquêteurs étaient en tenue civile pour s'affranchir de toute relation hiérarchique afin de faciliter la liberté d'expression. Ils s'identifiaient seulement par leur prénom inscrit en gros caractères sur un carton plié disposé devant chaque personnel.

Chaque entretien commençait par la présentation argumentée de la lettre de mission du Ministre, afin de bien délimiter l'objectif de la réunion de travail. Ensuite les personnels étaient invités à répondre par écrit sur des papiers de différentes couleurs à quatre questions présentées dans l'ordre suivant :

Q1 : Vous êtes désignée pour partir demain en mission extérieure, quelles mesures urgentes et importantes faut-il prendre au plan personnel et familial ?

Q2 : Vous êtes désignée pour partir demain en mission extérieure, quelles mesures urgentes et importantes faut-il prendre au plan professionnel ?

Q3: Donnez au maximum quatre raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans l'Armée ?

Q4: Pour vous, quels sont les principaux traits de caractère et les aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en mission extérieure ?

Les réponses anonymes étant regroupées par question, l'entretien semi-directif consistait ensuite à reformuler les réponses avec le consensus du groupe, à les inscrire sur le *paper board* et à les classer en fonction de leur fréquence. Ensuite les personnels étaient invités à commenter les réponses et s'exprimer selon la technique du *Brain storming* (génération d'idées, expression libre, etc.)

3. RESULTATS

Les 19 entretiens collectifs se sont déroulés dans de très bonnes conditions de participation des personnels, même si parfois le démarrage a été difficile en raison d'une retenue naturelle. La méthode utilisée s'est avérée efficace pour permettre des échanges francs, d'une grande richesse informative et parfaitement cadrés par rapport aux objectifs. On regrettera seulement que le taux de participation ne soit pas aussi bon que nous l'aurions souhaité, surtout concernant certaines catégories de personnels.

Les réponses écrites retranscrites sur *paper board* et les notes des enquêteurs ont été traitées par analyse de contenu. Ce chapitre des résultats fait la synthèse de l'ensemble des données. La première partie présente les réponses relatives aux motifs de l'engagement des femmes dans l'armée et aux aptitudes nécessaires pour partir en OPEX. La deuxième partie fait le bilan des problèmes que posent les opérations extérieures aux personnels militaires.

JUSTIFICATION DE L'ENGAGEMENT D'UNE FEMME ET APTITUDES AUX OPEX

Il s'agit de deux questions qui ne concernent pas directement l'objectif de l'enquête, mais qui permettent à la fois de cerner les caractéristiques psychosociologiques de la population d'étude et de donner un cadre aux réponses sur les problèmes pratiques des OPEX.

Raisons qui motivent l'engagement d'une femme dans l'armée.

La typologie des motifs qui rendent compte du choix des professions militaires de la part des femmes peut être déclinée selon six grandes caractéristiques :

- **L'évolution sociale des femmes** est l'expression des transformations de la société vers l'égalité des sexes avec une intégration de plus en plus forte des femmes à tous les niveaux. A cela il faut ajouter la particularité du choix militaire qui témoigne du désir d'exercer des métiers plus virils, c'est-à-dire à connotation plus spécifiquement masculine.

- **L'attachement aux valeurs républicaines** exprimé par des sentiments patriotiques et un sens du devoir vis-à-vis de la Nation que l'on veut servir et défendre.
- Le désir de concrétiser des projets à **dimension humanitaire**, c'est-à-dire se rendre utile, fraternelle, solidaire et généreuse au profit de ceux qui ont besoin d'aide.
- L'attrance vers les **valeurs et spécificités militaires** que sont : la hiérarchie, la rigueur, la discipline, la cohésion, la vie en collectivité structurée, le port de l'uniforme, les traditions et un certain goût pour le risque, l'inconnu, le danger et les armes.
- **La diversité des emplois** offerts par les Armées assortie de la **mobilité** qui permet de changer d'horizon, de voyager, selon que l'on est en manœuvres, sur un bateau, en poste outre-mer ou en opération extérieure. C'est la richesse de cette vie active, sportive, aventureuse, ouverte sur le monde et spécifiquement militaire qui la distingue de la grande majorité des professions civiles.
- **La sécurité d'emploi** est la sixième des caractéristiques qui motivent le choix d'une femme pour le métier militaire. Au-delà du besoin d'indépendance vis-à-vis de sa famille, il faut surtout y voir la possibilité d'une évolution de carrière ou encore l'opportunité de suivre une formation professionnelle et de bénéficier de promotions.

D'une manière générale, les personnels militaires féminins interrogés revendiquent une différence et un attachement plus fort et plus assuré que les hommes vis-à-vis des devoirs et des valeurs militaires. Comme l'a écrit l'une d'elle : « *Les valeurs ne sont pas les mêmes entre femmes et hommes* ».

Aptitudes et profil psychologique d'une femme devant partir en OPEX

Cinq dimensions de la personnalité psychologique et des aptitudes mentales ont été évoquées :

- L'adaptabilité psychologique est entendue dans le sens de la « débrouillardise », de la capacité à gérer les contraintes du milieu socioprofessionnel, de savoir prendre des initiatives, ce qui sous-tend un tempérament disponible, spontané et souple.

- La stabilité émotionnelle est une dimension importante en milieu militaire. Les personnels féminins parlent d'équilibre psychique, de tempérament calme, de moral d'acier, de sang-froid, de tolérance au stress et de bonne connaissance de ses limites.
- Autour de l'affirmation de soi les caractéristiques psychologiques évoquées sont : la maturité, la force de caractère, le volontarisme, le dynamisme, la motivation, le courage, l'autorité ou encore l'intelligence et l'ambition. Les avis sont partagés néanmoins entre celles qui considèrent que s'affirmer c'est rester soi-même, c'est-à-dire une femme, et celles qui disent que pour s'affirmer il faut être comme les hommes.
- Le caractère sociable s'exprime à travers la souplesse d'esprit, l'écoute, le respect des autres, le sens du service, la tolérance et la solidarité ; mais aussi un savoir-faire et un savoir-être en matière de diplomatie, de discrétion, d'humilité, d'humour et d'optimisme.
- Enfin, un professionnalisme sans faille qui exige au niveau du tempérament de la discipline, de la rigueur, un sens aigu du devoir et une grande honnêteté. Dans le travail il faut être organisée, efficace, respecter le règlement et la hiérarchie, avoir une bonne expérience, être autonome et avoir fait la preuve de ses compétences.

En somme, les exigences en matière d'aptitudes psychologiques et professionnelles en OPEX semblent au yeux des femmes sans conteste beaucoup plus sévères vis-à-vis d'elles que vis-à-vis des hommes, tout particulièrement sur les dimensions relatives à la compétence professionnelle. Comme l'a écrit l'une d'elle : « *En OPEX, on ne pardonne rien à la femme, que ce soit sur le plan professionnel comme sur celui de sa vie privée* ».

LES PROBLEMES RENCONTRES PAR LES PERSONNELS MILITAIRES FEMININS EN OPEX

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des problèmes posés par les missions extérieures ne sont pas spécifiquement féminins, et concernent aussi bien les hommes que les femmes. Aussi, les aspects spécifiquement féminins seront assortis d'une étoile accompagnant le titre.

Les résultats de l'enquête intéressent trois grands domaines : la féminisation, le cadre institutionnel et le cadre privé.

(*) La féminisation

(*) Institution et culture

Il s'agit de la cause la plus générale et spécifique de la culture militaire vis-à-vis des femmes, à savoir la grande difficulté de certains personnels, voire même collectivement de certaines armes comme la Légion ou l'Arme blindée Cavalerie, à admettre encore aujourd'hui la féminisation des armées. Ce refus est d'autant plus fort qu'il concerne les OPEX, considérées d'une manière générale comme des « opérations de guerre », c'est-à-dire au « cœur » du métier militaire, et qui, pour certains, doivent être exclusivement réservées aux hommes, sachant que l'image de la femme, et plus encore de la mère, est fortement ancrée dans celle qui donne la vie et non la mort.

(*) Effectifs et ratio

D'après les femmes interrogées, l'intégration réussie des femmes en OPEX dépend du ratio par rapport aux hommes. Schématiquement et paradoxalement, lorsque le chiffre est très faible, la présence des femmes pose quasi systématiquement de multiples problèmes, alors qu'au-delà d'un certain pourcentage, il n'y a pratiquement plus de problème. Cela est expliqué par le fait qu'à partir d'un certain niveau de présence féminine, la prise en compte de la mixité s'imposerait, alors que, la femme isolée peut plus facilement endosser le rôle de bouc émissaire.

(*) Volontariat

Les femmes interrogées disent éprouver beaucoup de difficultés à faire prendre en compte leur volontariat pour un départ en OPEX. Ce problème renvoie bien sûr aux freins culturels qui font qu'une femme militaire « volontaire », a beaucoup plus de difficultés à partir en OPEX qu'un homme. Ainsi, certaines ont dû attendre plusieurs années avant de pouvoir partir, cette longue attente étant jugée comme une période de mise à l'épreuve. D'autres ne sont pas parties par simple récusation « arbitraire », au seul motif qu'elles sont des femmes. Dans certains cas, le fait d'être mère de famille sert d'alibi à certains chefs pour rejeter le volontariat, même s'il est clairement exprimé. A l'inverse, certains chefs ont désigné des femmes « non » volontaires pour partir

en OPEX, à seule fin de justifier l'incompatibilité des femmes avec le métier militaire.

Le cadre institutionnel

Le statut : « départ isolé » (versus départ en unité opérationnelle)

Les institutions qui ne sont pas des unités opérationnelles OPEX, c'est-à-dire qui ne mettent pas sur pied une unité constituée, ont une attitude négative vis-à-vis de leurs personnels qu'il faut désigner pour partir en « isolé », et donc se priver temporairement le temps de la mission OPEX. Il s'agit là d'un problème général et important, quelle que soit l'armée, plus marqué toutefois dans certaines institutions où l'absence de personnels, même en nombre réduit, peut affecter significativement son fonctionnement. C'est le cas par exemple de la Gendarmerie qui considère parfois que les OPEX ne rentrent pas dans ses missions, ou encore, de certains hôpitaux militaires du Service de santé en insuffisance de personnel soignant. Les conséquences sont multiples pour les personnels désignés pour partir en OPEX, que ce soit avant de partir où tout doit se faire dans l'urgence et le plus souvent sans aucun soutien institutionnel, que ce soit au cours de la mission ou encore au retour lorsqu'il faut s'affranchir des conséquences de l'absence. Dans tous les cas les problèmes sont multiples, ils exigent une solide détermination et une motivation sans faille, d'autant plus que le volontariat pour partir en OPEX semble utilisé comme moyen de pression sur l'évolution de la carrière et la notation des femmes.

Avant le départ il faut :

- Constituer le dossier administratif de départ et les formalités de mise en route.
- Rassembler les équipements du paquetage dans des conditions souvent difficiles (multiplicité et distance des sites).
- Passer la visite médicale et mettre à jour les vaccinations.
- Réorganiser le travail et passer les consignes aux collègues.
- Recueillir le plus souvent par soi-même un maximum d'informations sur la mission (emploi, cadre, etc.) et sur les matériels utilisés.
- Eventuellement recevoir une formation express (maniement d'arme) et toujours sans préparation psychologique.
- Subir l'attitude hostile de l'entourage et de l'institution que le départ dérange à de nombreux égards.

Pendant la mission :

- La durée des missions et la date du retour sont très souvent imprécises, il existe parfois même des abus lorsque la durée des séjours est très significativement augmentée (x2, x3) sans l'accord des personnels concernés.
- Le manque de soutien hiérarchique de la part de son unité de rattachement et la difficulté à maintenir des liens. Ceci est d'autant plus important que les personnels isolés sont affectés dans des structures internationales ou dans des unités très hétérogènes entièrement reconstituées.

Au retour :

- La plupart du temps les congés ne peuvent pas être pris.
- L'emploi que l'on avait au départ n'est pas toujours retrouvé.
- Il faut parfois rattraper les permanences et les gardes non assurées pendant l'absence.

Problèmes généraux des opérations extérieures

Le paquetage limité à 35 kg est notoirement insuffisant pour des séjours de plusieurs mois, sachant que cette limite de poids concerne les effets militaires, les effets civils ainsi que divers éléments d'ordre personnel (livres, radio, médicaments, hygiène personnelle, etc.)

Conditions sanitaires élémentaires : même si l'adaptation à la rusticité et le principe de la « débrouillardise » font partie des savoir-faire fondamentaux de la vie militaire sur le terrain, il n'est pas logique aujourd'hui qu'un minimum ne soit pas assuré en matière d'hygiène au profit de l'ensemble des personnels (hommes et femmes), à savoir des WC et des douches individuels et fermés, ce qui faciliterait et améliorerait la vie de tous. Ceci d'autant plus que la comparaison avec d'autres armées occidentales de même niveau n'est pas en faveur de l'Armée française.

(*) En matière de santé et d'hygiène en OPEX, le problème spécifiquement féminin concerne les insuffisances et les manques relevant de la vie génitale (médicaments gynécologiques, serviettes et tampons, pilules contraceptives).

(*) Certains environnements culturels (pays musulmans) imposent des modes de vie contraignants pour les personnels militaires féminins.

Il y a un déficit important d'information concernant la protection institutionnelle des personnels vis-à-vis des risques (accidents et décès) ; il en est de même pour la protection privée (assurance-vie). Dans ce cadre, a également été évoqué l'inégalité entre hommes et femmes vis-à-vis de la pension de réversion en cas de décès du conjoint.

(*) Evolution de carrière

Quel que soit le grade, les personnels militaires féminins ont clairement expliqué le côté « péjoratif » de leur vie de femme dans l'évolution de leur carrière. Comme elles le soulignent, les grossesses représentent bien évidemment le frein principal, ainsi que le fait d'être mère. Deux alternatives permettent aux femmes d'avoir une carrière équivalente, ou presque, à celle des hommes. La première est de ne pas avoir d'enfant et même, si possible, de rester célibataire. La deuxième concerne les mères de familles qui doivent faire en sorte que leur vie privée et familiale ne transparaisse en aucun cas dans leur vie professionnelle (sujet tabou pour les femmes), ce qui exige parfois des sacrifices familiaux très importants.

Le cadre privé

La garde des enfants

Elle constitue bien évidemment le point essentiel des contraintes imposées par les OPEX aux personnels militaires féminins ayant des enfants en bas âge. Toutefois, les enfants ne doivent pas être considérés comme un problème exclusivement féminin dans la mesure où le départ des hommes en OPEX pose aussi des problèmes à la vie du foyer, que le conjoint féminin ait une activité professionnelle ou non. Ceci est bien évidemment lié à l'évolution de la société qui fait que l'homme a aujourd'hui pris une part importante dans l'éducation des enfants. Ainsi, les problèmes se situent à trois niveaux.

- L'organisation matérielle est fondamentale puisqu'il faut combler l'absence du parent en OPEX par d'autres personnes ou structures qui peuvent être : la nounou, les grands parents, des amis, la crèche ou encore la halte garderie. Cela peut représenter un coût financier significatif lorsque la prestation de remplacement est payante. Cela représente également un coût non négligeable lorsqu'il faut maintenir l'organisation des activités extra scolaires des enfants et planifier leur prise en charge pendant les vacances.

- Les suppléances psychoaffectives sont essentielles à la santé mentale des enfants lorsque la mère, voire aussi le père, s'absentent soudainement pour plusieurs mois. Pour cela, il faut mobiliser les parents, les amis, le milieu scolaire et le conjoint isolé restant qui doit en plus faire face à tout un ensemble de problèmes. A noter que les périodes les plus favorables au départ des femmes en OPEX sont : lorsqu'elles n'ont pas d'enfant, et lorsque les enfants sont suffisamment grands et matures pour comprendre et assumer l'absence du parent.
- Le soutien psychologique des enfants est loin d'être satisfaisant parce qu'il faut le plus souvent les préparer et expliquer le départ dans l'urgence, sans véritable connaissance et savoir-faire en la matière. De plus, après le départ, il faut souligner le rôle néfaste des médias qui peuvent induire angoisse et troubles chez les enfants par la diffusion d'images particulièrement dures sur le lieu où exerce la mère ou le père. Certaines femmes ont raconté que leur départ dans des conditions familiales sereines, équilibrées, avec de bonnes suppléances psychoaffectives, n'a pas empêché leur enfant de présenter des troubles du comportement (cauchemars, agitation, etc.) parfois relevés par le milieu scolaire, et de créer ainsi un profond désarroi familial aggravé par l'absence du parent.

Le conjoint restant seul (parent isolé)

Ce problème comporte divers aspects.

- Le soutien, le suivi et l'information des conjoints masculins sont pratiquement inexistantes dans la mesure où, pour les unités opérationnelles, les cellules de soutien familial sont à très grande majorité constituées de femmes au service des femmes, les hommes seuls n'étant pas pris en compte.
- Concernant les départs isolés, le problème est identique pour les deux sexes, puisque d'une part les cellules de soutien familial n'existent pas dans ce cas, d'autre part les assistantes sociales sont perçues par les personnels interrogés comme n'ayant pas encore intégré dans leurs missions la prise en charge des familles des personnels en OPEX.
- Enfin, l'activité professionnelle du conjoint peut présenter des entraves à la bonne marche de la famille comme c'est le cas de conjoints faisant

les 3x8. Une attention particulière doit être attirée sur les conjoints exerçant également le métier militaire, dont le statut prévoit une grande disponibilité vis-à-vis du service et qui, de ce fait, ont des difficultés à organiser, régulariser et stabiliser leur emploi du temps durant l'absence du partenaire en OPEX, en particulier pour s'occuper des enfants.

Les biens matériels et personnels

- Ils concernent le gardiennage et la maintenance des biens mobiliers et immobiliers (maison, voiture, plantes, etc.) pendant l'absence des personnels en OPEX. Cet aspect qui concerne plus spécifiquement les célibataires est important, dans la mesure où la fermeture d'un appartement et l'immobilisation d'un véhicule peuvent inciter à des actes de malveillance.
- Les départs en OPEX sont également l'occasion d'emporter avec soi un peu du « domaine privé » pour prolonger le cadre de sa vie personnelle (radio, photos, objet fétiche, etc.), pour sortir durant les périodes de détente (effets civils), pour s'occuper (lecture, hobby), pour améliorer l'ordinaire (gâteaux, friandises) ou encore pour maintenir les liens personnels (téléphone cellulaire, papier à lettre, etc.). Non seulement cela nécessite du temps pour l'organiser avant de partir, ce qui est rarement le cas, mais en plus, le contingentement des possibilités de transport fixé à 35 kilos rend cela difficile.

Divers

Trois aspects de la vie privée sont également importants pour les personnels militaires féminins en OPEX.

- (*) La nécessaire spécificité des femmes de consulter leur gynécologue avant de partir (renouvellement des prescriptions en cours et bilan médical).
- L'imposante lourdeur des démarches qu'il faut faire dans l'urgence, à la dernière minute, et qui recouvrent divers domaines : le paiement des impôts, faire suivre le courrier, payer les factures en cours et anticiper sur les suivantes (loyer), régler les problèmes du départ avec son banquier, donner les procurations à celui ou celle qui reste, modifier l'assurance voiture, vérifier les clauses de son assurance - vie, aller voir

le notaire pour vérifier que les choses sont en ordre, éventuellement rédiger un testament, etc.

- Enfin, il y a le problème des moyens techniques et institutionnels qui permettent le maintien des liens familiaux, c'est-à-dire essentiellement l'acheminement du courrier et la permanence des liaisons téléphoniques lorsque la situation le permet.

4. PROPOSITIONS POUR LE SOUTIEN DES PERSONNELS EN OPEX

Les 16 propositions de mesures au profit des personnels militaires, féminins et masculins, ainsi que de leur famille s'appuient sur trois principes fondamentaux :

- Premièrement, la non prise en compte des « interrelations étroites » entre vie familiale et vie professionnelle, telle qu'elle est encore souvent manifestée par l'institution militaire, est un déni de la réalité qui est incompréhensible et difficilement admissible aujourd'hui. En effet, l'expérience montre et démontre depuis une dizaine d'années que la capacité opérationnelle d'un militaire, c'est-à-dire sa motivation, son enthousiasme, sa stabilité, sa disponibilité et son efficacité dans le travail dépend très fortement de la situation familiale qu'il a laissée derrière lui au moment du départ ainsi que de la façon dont elle va être prise en charge et soutenue. Ceci est valable aussi bien pour une opération extérieure que pour une mission de longue durée. Ainsi, les mesures de soutien des militaires, hommes et femmes, et de leur famille doivent être considérées comme des moyens de préservation voire d'amélioration des capacités opérationnelles des personnels.
- Deuxièmement, l'enquête a mis en évidence deux types d'attitude institutionnelle vis-à-vis des OPEX. Il y a celle des unités opérationnelles qui font des efforts pour mettre en place les mesures de soutien nécessaires en direction des personnels (ex. : préparatifs de départ) et de leurs familles (ex. : cellule de soutien familial). Il y a celle des unités ou des établissements non opérationnels pour lesquels les « départs isolés » de leurs personnels en OPEX semblent plus constituer une entrave au bon fonctionnement de l'unité ou de l'établissement qu'un objectif prioritaire. Face à ces attitudes divergentes, il est important d'opposer la règle de la cohérence vis-à-vis des OPEX qui doivent être considérées par tous comme « fondamentales et prioritaires » dans les missions de la Défense.
- Troisièmement, les personnels militaires féminins ne doivent pas être désignés comme étant les seuls responsables du retentissement de la vie familiale sur la vie professionnelle. S'il est vrai que certains aspects les concernent exclusivement (grossesses, allaitement des nourrissons), aujourd'hui nombre de contraintes et de problèmes familiaux relèvent

de la responsabilité et de l'implication des femmes comme des hommes. Dans ces conditions, les mesures de soutien des personnels militaires ne doivent pas être considérées comme relevant spécifiquement de la féminisation des armées, mais plutôt de l'évolution psychosociale de la société mixte.

MESURES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Ratio des femmes en OPEX : la participation des femmes aux OPEX doit répondre à la nécessité de maintenir un équilibre en matière de mixité qui permette une cohérence opérationnelle. Le fait de mettre 2 ou 3 femmes au sein d'un groupe de 350 hommes peut poser, selon la situation, plus de problèmes qu'il n'apporte d'avantages. Les PMF ayant participé à des OPEX considèrent qu'un taux de féminisation entre 10 et 20% serait le meilleur ratio, mais pas au-delà. Cela reste toutefois à confirmer et à adapter selon les situations.
2. Planification de la disponibilité des personnels pour partir en OPEX : au-delà du simple volontariat qui fait qu'actuellement un personnel militaire peut partir dans trois mois comme dans six ans, il serait plus logique d'affecter des niveaux de priorité au départ, qui soient révisables tous les six mois ou tous les ans avec un système tournant pour les personnels. Dans ce contexte, les personnels désignés en première priorité seraient toujours prêts à partir, même dans l'immédiat en cas de nécessité. Ce qui aurait pour conséquence d'anticiper sur leur préparation quant aux mesures à prendre sur les plans professionnel (matériel, vaccinations, administration, formation, etc.) et privé (garde des enfants, démarches administratives, etc.). Les personnels classés en deuxième priorité disposeraient d'un temps de mise en condition et de préparation au départ beaucoup plus long. Les personnels aptes au départ pourraient ainsi alterner dans les niveaux de priorité en fonction d'un certain rythme et des missions effectuées.
3. Elaboration d'une réglementation sur les critères familiaux d'aptitude au départ en OPEX des personnels militaires, réglementation qui doit être la même pour tous, quelle que soit l'armée ou le service, afin d'éviter l'interprétation des textes et l'arbitraire de certains chefs. Parmi les mesures à prendre nous proposons :
 - Femme sans enfant mariée ou célibataire : aptitude au départ en OPEX.
 - Mère avec des enfants de moins de deux ans : inaptitude absolue.

- Mère avec des enfants dont l'âge est compris entre 2 et 12 ans : sur volontariat.
- Mère dont les enfants ont plus de 12 ans : aptitude au départ en OPEX.
- Pour les couples de militaires ayant des enfants à charge : interdiction de départ simultané de deux conjoints en OPEX.

Ces règles ne sont pas exhaustives et peuvent être modulées et amendées, en particulier selon que le pays est en temps de paix ou en temps de guerre. Elles doivent obligatoirement être intégrées dans un ensemble plus large de mesures en faveur des personnels et de leur famille, qu'il s'agisse des personnels masculins comme des féminins. Parmi les mesures à prendre, il y a par exemple l'aménagement des horaires de travail, des gardes et des permanences pour le conjoint qui reste s'il est militaire. D'autres éléments de la situation familiale peuvent également être pris en compte comme facteurs d'inaptitude ou d'aptitude d'une femme ou d'un homme au départ en OPEX. Il peut s'agir d'un conflit familial grave, de la situation professionnelle du conjoint (VRP, époux sans emploi à cause du non droit actuel à la pension de réversion au conjoint des personnels féminins), de problèmes matériels importants, d'un enfant gravement malade ou handicapé, etc.

4. Réglementation de la durée des séjours en fonction des contraintes opérationnelles : la durée de résistance ou de compensation pendant laquelle le militaire peut faire face aux contraintes qui lui sont imposées en OPEX, dépend du niveau de stress auquel il est soumis. Ainsi, plus il est important, plus la durée de résistance sera réduite et donc, plus l'apparition de phénomènes d'épuisement et de décompensation peut être précoce. Il est donc indispensable d'adapter la durée d'immersion dans des situations particulièrement difficiles, à la nature et l'intensité des stress que ces situations font subir aux individus. Autrement dit, au caractère figé des règles qui fixent uniformément à 4 mois les mandats des missions, il faut substituer des règles basées sur l'estimation des coûts humains.
5. Contrat d'engagement clair comportant éventuellement des modalités de choix vis-à-vis du déroulement de la carrière et des conditions de participation des femmes aux OPEX. Il s'agit d'un contrat qui tienne compte de la spécificité « duale » des femmes dans leurs engagements professionnels et familiaux. Il faut prendre des mesures de protection de la carrière des femmes lorsqu'elles deviennent mère de famille, tout en restant très attachées à l'exercice de leur métier et au déroulement de leur carrière.

Il faut également pouvoir proposer des possibilités d'évolution du contrat aux femmes qui, à un moment donné, ne veulent plus accepter toutes les contraintes du métier militaire pour préserver leur vie familiale, plus particulièrement l'éducation de leurs enfants.

MESURES TECHNIQUES

6. Créer une cellule OPEX dans toutes les unités et les établissements de la Défense ayant des personnels susceptibles de partir en opérations extérieures (unités opérationnelles et dépôts isolés). Cette cellule devra être constituée de personnels parfaitement identifiés : un officier responsable OPEX pour la diriger, secondé par l'officier Facteur Humain (FH) prévu à terme dans les unités, ainsi qu'un officier médecin et une assistante sociale. Les missions de cette cellule devront être clairement définies vis-à-vis des personnels partant en OPEX. Ils auront ainsi la responsabilité et la charge de la préparation et de la mise en conformité administrative et opérationnelle des personnels désignés en priorité 1 (papiers, paquetage, santé, etc.), du suivi et du soutien des personnels au moment du départ, de la mise en place du suivi familial, de la préservation au sein de l'unité des intérêts des personnels envoyés en OPEX, du maintien des liens avec les personnels en OPEX, ainsi que de l'organisation des formalités du retour, du respect des droits (congés annuels) et du suivi psychologique si nécessaire (personnel et familial). Cette cellule OPEX pourra s'appuyer sur un réseau plus large d'institutions (écoles), de mouvements associatifs (ARIA) ou de bénévoles.
7. Approvisionnement de fournitures spécifiquement féminines en OPEX. Si certaines femmes militaires qui partent en OPEX préfèrent s'occuper à titre strictement privé des problèmes relevant de leur spécificité génitale, il est néanmoins hautement souhaitable que l'institution militaire puisse être en mesure de leur fournir l'ensemble des matériels d'hygiène et de soins dont elles ont besoin.
8. Le soutien psychologique doit être officialisé et institué avant, pendant et après la mission. Il fait partie du rôle des médecins et des officiers FH qui devraient être prochainement recrutés.
9. Mesures d'hygiène minimales en OPEX. Il faut imposer une réglementation dans ce domaine et exiger que chaque unité, quelle que soit son importance sur le terrain, puisse obligatoirement disposer de WC et de douches qui répondent aux règles d'hygiène en campagne et qui permettent

à chacun et à chacune de s'isoler dans un espace individuel qui peut être clos (rideau, porte).

MESURES DE COMMUNICATION ET D'INFORMATION

10. Elaboration de différents guides des OPEX au profit des personnels, de leur famille (conseils, mesures à prendre, contacts si urgence, etc.), mais aussi de la cellule OPEX des établissements et des unités (*check list* des mesures de préparation, du suivi, etc.).

MESURES SOCIALES

11. Favoriser le développement des moyens de proximité au profit de la garde des enfants : il s'agit des crèches à horaires décalés qui peuvent être des crèches associatives (parentales, autogérées) ou encore des familles d'accueil.
12. Pour les enfants plus grands, favoriser l'accès dans les établissements scolaires militaires ou civils ayant un internat (convention avec l'Education nationale).
13. En période de vacances scolaires : définir un cadre réglementaire sur les priorités et les facilités d'accès aux centres de vacances de l'IGESA des enfants de militaires en OPEX.
14. Favoriser et relancer la vie communautaire entre familles dans les établissements et les unités concernés par les OPEX, à l'image de ce qui se fait de manière efficace et solidaire dans certains régiments opérationnels.

MESURES FINANCIERES

15. Soutien financier de la garde des enfants, soit sous forme personnalisée et individuelle pour les personnels en difficultés financières momentanées et justifiées ; soit sous forme d'avance avec remboursement étalé dans le temps pour amortir le surcoût de dépenses supplémentaires de garde des enfants. Soit sous forme de participation à la mise en place et au fonctionnement de crèches associatives.

16. Egalité entre hommes et femmes pour les pensions de réversion. Cette mesure pourrait être justifiée uniquement dans les situations où les personnels militaires féminins exercent leur métier sur un « territoire en guerre », quelle que soit la mission (interposition, soutien sanitaire, etc.).

CONCLUSION

Les entretiens que nous avons menés auprès de 188 personnels militaires féminins des trois Armées, de la Gendarmerie et du Service de santé des armées, ayant tous participé à des opérations extérieures, ont montré qu'un départ en OPEX n'est pas anodin ; celui-ci engendre de nombreux problèmes d'ordre militaire, familial et privé, qu'ils soient institutionnels, matériels et surtout psychosociaux. De plus, le stress et la pression psychologique que génèrent les OPEX amplifient ces problèmes, imposant de prendre des mesures de soutien des personnels militaires et de leur famille, ces mesures étant encore très insuffisantes.

Cette enquête a montré que les femmes militaires sont souvent considérées comme ayant un taux d'interférences entre vie familiale et vie professionnelle important, alors qu'en réalité, cela concerne tout aussi les militaires hommes du fait de l'évolution de la société et de l'implication de ces derniers dans la vie familiale, en particulier dans l'éducation des enfants.

Elle a permis également de relever l'ancestral déni institutionnel vis-à-vis des liens étroits et des interactions entre la famille et le métier, comme si le militaire avait le pouvoir de cliver totalement ces deux pôles de sa vie.

Elle a montré enfin, que certains problèmes liés aux OPEX relèvent exclusivement des incohérences organisationnelles et fonctionnelles de l'institution militaire, en dehors de tout lien avec des problèmes familiaux et privés.

Les 16 mesures qui sont proposées ne sont pas exhaustives et méritent certainement d'être amendées et affinées. Quoiqu'il en soit de leur validité et de leur faisabilité, ces mesures ont été conçues sur la base de trois principes : *(i)* celui d'augmenter la disponibilité des femmes pour participer aux OPEX, *(ii)* celui de protéger les familles des militaires vis-à-vis des effets péjoratifs des OPEX sur l'équilibre psychoaffectif, *(iii)* et celui d'améliorer l'aptitude psychologique, la disponibilité, et l'efficacité opérationnelle des militaires envoyés en OPEX.

ANNEXES

Pour chaque entretien collectif les participantes étaient invitées à répondre par écrit à quatre questions dans l'ordre suivant :

- * *Question 1 : vous êtes désignée pour partir demain en mission extérieure, quelles mesures urgentes et importantes faut-il prendre au plan personnel et familial ?*
- * *Question 2 : vous êtes désignée pour partir demain en mission extérieure, quelles mesures urgentes et importantes faut-il prendre au plan professionnel ?*
- * *Question 3 : Donnez au maximum quatre raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans l'armée ?*
- * *Question 4 : Pour vous, quelles sont les principaux traits de caractère et les aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en mission extérieure ?*

Toutes les réponses anonymes ont été regroupées par question et débattues en groupe, de telle sorte que chaque réponse a pu être approuvée, conceptualisée ou synthétisée avec le consensus de toutes les participantes. Au cours de l'entretien, les réponses consensuelles ont été retranscrites sur *paper board* ainsi que les expressions libres produites par les participantes pendant les entretiens collectifs.

Les annexes, présentées dans ce document, sont le recueil de toutes les réponses formulées par l'ensemble des 188 participantes et les expressions libres les plus significatives. Une première annexe regroupe l'ensemble des réponses aux questions sans distinction d'armées ou de service. Une deuxième annexe fait la synthèse des réponses et des commentaires qui reflètent une certaine spécificité liée à l'armée ou le service d'appartenance. Une troisième et dernière annexe reprend l'ensemble des mesures exprimées par les participantes aux cours de ces entretiens.

1. SYNTHÈSE GÉNÉRALE DES RÉPONSES

RAISONS QUI JUSTIFIENT L'ENGAGEMENT D'UNE FEMME DANS L'ARMÉE

« L'engagement d'une femme dans l'armée n'a pas plus à se justifier que dans le milieu civil. »

Evolution sociale de la femme :

Egalité des sexes dans le travail

Par évolution des femmes dans l'armée au même titre que dans la vie civile. « *L'Armée est un terrain à conquérir* ». Pour faire évoluer l'armée, imposer la féminisation dans un secteur d'hommes. Pour l'ouverture d'un monde fermé. Spécialités plus ouvertes aux femmes dans l'armée que dans le civil (ex. : électromécanicien en aéronautique, manœuvrier dans la Marine, etc.). Cela va dans le sens d'une autre vision culturelle de la femme qui n'est pas seulement au foyer ou secrétaire mais occupe des postes avec les mêmes aptitudes et les mêmes salaires que les hommes.

Enrichissement et complémentarité

La présence de femmes fait changer les mentalités, modifie le comportement des hommes ; la présence de femmes dans l'armée donne un visage plus humain, favorise le contact avec la population.

Pour les spécificités féminines : la femme est organisée, méthodique, sérieuse, a des bonnes capacités d'adaptation, est volontaire, minutieuse, très motivée, précise. Complémentaire de l'homme : sensibilité, abord et résolution différents des problèmes.

Ecoute de l'autre et rôle de confidente.

Faire un métier d'homme

Par défi envers son entourage, envers un monde d'hommes, par dépassement de soi.

Pour travailler dans un monde d'hommes et pas dans un monde de femmes.

Valeurs républicaines :

Valeurs patriotiques, défense du pays, servir la nation.

Pour le service public.

Valeurs humanitaires :

Aider les autres, être utile.

Par fraternité et générosité.

Valeurs militaires :

La rigueur, la hiérarchie, les traditions, l'uniforme, la discipline.
Vie en collectivité, esprit de grande famille, esprit d'équipe.
Pour commander.
Par vocation.
Goût du risque, du danger, des armes.

Richesse et spécificité des emplois :

La mobilité, OPEX, OM, terrain, manœuvres, la vie active, l'aventure, l'ouverture sur le monde, les voyages, l'embarquement.
Goût pour l'inconnu.
Originalité des emplois différents du civil.
Pour le côté sportif.

Sécurité de l'emploi :

Evolution de carrière, promotions, solution au chômage (contrat 8 ans), retraite.
Formation professionnelle et indépendance familiale.
Expérience professionnelle.

TRAITS DE CARACTERE ET APTITUDES PSYCHOLOGIQUES QUE DOIT AVOIR UNE FEMME MILITAIRE POUR PARTIR EN OPEX

Adaptabilité :

Avoir des facultés d'adaptation ; être débrouillarde et indépendante.
Avoir de l'initiative, une capacité d'analyse rapide des situations, de la spontanéité.
Supporter l'éloignement, être disponible sans contrainte familiale.
Avoir bon caractère sans être naïve.

Stabilité émotionnelle :

Avoir un psychisme stable, être équilibrée, calme, être bien dans sa peau.
Avoir du sang froid, de la tolérance au stress, « un moral d'acier », une véritable force mentale.
Bien connaître ses limites.

Affirmation de soi :

Etre mature, intelligente, ambitieuse et pas timide.
Etre très volontaire, avoir de la force de caractère et une forte motivation.

Etre courageuse, énergique, affirmée, dynamique et avoir de l'autorité.
Avoir de l'endurance, une bonne condition physique, être un peu "casse-cou".
Rester femme (le contraire a été dit: être comme un homme), « un brin machiste ».
Etre soi-même à l'égal de l'homme.

Sociabilité :

Etre sociable, avoir de la souplesse d'esprit, de la diplomatie, de la discrétion.
Avoir le sens de l'humour, être optimiste et humble.
Avoir des aptitudes à la vie en collectivité, supporter la promiscuité, s'intégrer facilement au groupe.
Aptitudes relationnelles, être communicative et serviable.
Etre à l'écoute de l'autre, avenante, respecter autrui et avoir de la tolérance.
Ne pas être individualiste mais solidaire.

Professionnalisme :

Disciplinée, rigoureuse, avoir le sens du devoir, être honnête, organisée et efficace.
Avoir le sens de la hiérarchie, respecter le règlement.
Faire preuve de professionnalisme et d'expérience, savoir prouver sa compétence.
Etre autonome dans son travail.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *En OPEX, on ne pardonne rien à la femme sur le plan professionnel comme sur sa vie privée (sexualité).*
- * *Il y a un problème culturel de société et le milieu professionnel : changer les mentalités.*
- * *Les femmes s'adaptent plus facilement que les hommes en OPEX.*
- * *Le problème en OPEX c'est le confinement, le manque d'isolement, l'absence de coupure et l'impossibilité de se détacher de la mission.*
- * *En OPEX, la dureté de la mission aplanit les différences entre hommes et femmes.*
- * *L'attitude des hommes est différente en OPEX, attention au paternalisme exacerbé et aux comportements de séduction.*
- * *La mixité perturbe la communauté des hommes en OPEX.*

PROBLEMES AU PLAN PROFESSIONNEL POUR PARTIR EN OPEX

Matériels :

Le paquetage est inadapté à la mission, on peut percevoir des affaires inutiles ; on ne trouve pas toujours les petites tailles, il faut anticiper le complément.

La perception et le transport de l'armement est mal réglementé.

On doit faire un véritable « *parcours du combattant* », car le lieu de perception n'est pas toujours bien défini, ainsi que le régiment de soutien.

Le poids maximum de 35 kg est insuffisant pour emporter tout le matériel, les effets militaires et civils.

Le sac de couchage n'est pas efficace, ni les gants : « *il n'est pas normal que l'on paye de sa poche les compléments du paquetage : sacs de couchage, gants, survêtements etc. Cela coûte les 3 premières soldes de Saint-Maixent* »

On ne connaît pas le matériel avec lequel on va travailler en OPEX, qui est souvent différent de celui utilisé en métropole, il faut emporter de la documentation et disposer d'informations sur ce matériel.

Il est nécessaire de recueillir de l'information sur les conditions de vie sur place.

Il faut disposer de moyens de communications efficaces et un niveau d'hygiène satisfaisant avec des moyens sanitaires décentes (WC, douches) ? « *les français sont les seuls à creuser encore des feuillées* ».

Activité professionnelle dans l'unité :

Si le conjoint est aussi militaire, le faire prévenir lorsqu'il est en OPEX ; il serait nécessaire de faire revenir le conjoint s'il est en camp ou en mission.

Le conjoint militaire qui reste doit organiser ses gardes et ses semaines de services.

Pour la mise en route, la diffusion du message est trop lente ; prévenir le militaire qui doit partir le plus rapidement possible, surtout si le conjoint est en manœuvres ou en OPEX.

L'isolé doit se débrouiller seul même pour l'acheminement jusqu'à l'avion.

Incertitude du départ, pas de note de service claire et précise.

Pouvoir dialoguer avec son supérieur pour faire le point sur le départ et ses conséquences sur le travail, la carrière etc.

Assurer son remplacement, tester l'aptitude du remplaçant, passer les consignes, planifier les gardes ; être remplacé par des appelés pose des difficultés supplémentaires ; il faut pouvoir terminer le travail en cours, faire le planning, donner un cahier de consignes, tout en maintenant les activités quotidiennes jusqu'au départ.

Son poste est souvent occupé par le remplaçant ou un nouveau personnel au retour.

Au retour, il faut faire les gardes qui se sont accumulées pendant la mission.

Il n'y a pas de soutien moral de la hiérarchie.

On a des réflexions désobligeantes quand on part en OPEX (tu vas faire des sous, passer des vacances...).

L'absence est mal acceptée par l'entourage professionnel.

Activité professionnelle en OPEX :

Obtenir des informations sur la mission, sur le personnel qui est sur place ou qui sera envoyé, sur les conditions de travail et de vie, sur les équipes, le pays, le poste, l'emploi ; prendre contact personnellement avec les prédécesseurs, s'informer sur la tenue, établir des contacts hiérarchiques.

Faire un camp de cohésion si départ en unité constituée.

Pouvoir maintenir le contact avec l'unité en métropole, coordination avec le poste, le téléphone, le fax.

S'adapter au changement de rythme en OPEX.

La durée initiale de la mission est rarement respectée, il y a toujours des incertitudes sur la date du retour.

Carrière et formation :

Il existe une pression sur la disponibilité des femmes au départ, en conséquence, il est difficile de dire non pour les femmes qui ont des problèmes familiaux.

Il y a discrimination quant à l'appel au volontariat, il existe des freins au départ des femmes avec des justifications non valables.

L'interdiction des femmes dans certaines missions n'est pas claire.

Pas de sanction chez les femmes en cas de refus de mission par protectionnisme.

Pas de prise en compte des cours et des examens avant de faire partir le militaire.

Avant de partir en OPEX, une formation continue en langues étrangères est indispensable, non pas sur des créneaux horaires indus, mais pendant les heures de service.

Il est nécessaire d'avoir un entraînement militaire continu.

Financiers :

Se renseigner et acquérir des devises.

Demander une avance de solde.

Santé :

Mise en condition opérationnelle obligatoire, vaccins et VSA.

Prise de sang pour le dépistage HIV.

Congés :

Une période libre est nécessaire pour préparer le départ mais elle n'est pas accordée.

Les congés ne sont généralement pas accordés au retour, alors qu'il faut une période de transition pour s'adapter au décalage et se réadapter aux changements.

La reprise immédiate des activités professionnelles est très dommageable.

Formalités administratives :

De nombreuses démarches (CTAC, passeport, plaque, habilitations etc.) sont nécessaires et demandent du temps, ces formalités sont effectuées sans aucune aide.

Dans le carnet OPEX il y a beaucoup de papiers inutiles qu'il faut renouveler tous les ans.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *Il y a une grande différence entre le départ en isolé et le départ en unité constituée. Lorsqu'on appartient à une unité qui part régulièrement en OPEX, l'organisation professionnelle du départ est relativement bien faite. A l'inverse, lorsque vous êtes dans une unité où vous partez en isolé, la personne doit se débrouiller toute seule avec en plus un certain rejet du milieu professionnel.*
- * *Un problème fondamental est celui de l'hygiène en OPEX, c'est-à-dire la nécessité absolue de disposer de moyens sanitaires décentes (WC, douches individuelles avec portes et rideaux) qui permettent une mixité normale et sans conflit.*
- * *Il existe une pression sur la disponibilité des femmes au départ qui interfère jusque dans la notation.*
- * *Il est difficile de dire « non » au départ pour des problèmes familiaux en raison de la connotation négative de ces arguments alors que, paradoxalement, ce n'est pas le cas pour les hommes.*
- * *Lorsque le personnel n'est plus volontaire pour des raisons familiales, sa détermination est très forte, elle va jusqu'à l'inaptitude ou la démission, ce qui est aussi un moyen de pression pour le départ des femmes.*
- * *Les femmes célibataires et sans enfant sont très motivées au départ.*
- * *Pas de mesure spécifique aux femmes, elles n'en ont pas besoin, ce serait plutôt les hommes qui sont à soutenir en OPEX.*
- * *Tant que l'on respecte un profil de carrière calqué sur celui d'un homme, tout se passe bien pour la carrière d'une femme.*
- * *Moins de problème quand la représentativité des femmes est plus importante.*

PROBLEMES AU PLAN PERSONNEL ET FAMILIAL POUR PARTIR EN OPEX

Enfants :

Cela nécessite d'organiser la garde des enfants en sollicitant une grand-mère disponible dans le meilleur des cas ou un tuteur, payer une nounou qui accepte de prendre en charge des enfants jours et nuits, être inscrit dans une crèche 24h/24.

Problèmes différents et plus aigus des mères célibataires et pour le couple dont le conjoint fait les 3x8.

Soutien psychologique des enfants par un psychologue ou pédopsychiatre car troubles psychologiques. En dépit de toutes les précautions prises (milieu stable) l'enfant peut avoir des répercussions psychologiques par l'absence de la mère.

Bien préparer les enfants, d'autant plus que c'est la maman qui s'en va, lui donner des repères, les préparer aux images de télévision, dialoguer, expliquer.

Prévenir la crèche, prévenir le milieu scolaire ; il serait nécessaire de donner des informations générales dans le milieu scolaire sur les départs des parents en OPEX.

Gérer les vacances scolaires est aussi un problème.

Conjoint et famille :

Avoir le temps de préparer le conjoint, la famille, les amis.

Prendre en compte la solitude du conjoint, celle des parents.

Organiser la vie du conjoint, laisser des consignes (*au pire laisser des post-it sur le frigo*), numéros de téléphone du médecin, faire poursuivre les traitements en cours et approvisionner l'ensemble du foyer.

Il faut pouvoir partir sereine, en s'appuyant sur le conjoint, la famille ou des amis.

Le départ en OPEX génère de gros problèmes de logistique qui nécessite une assistance familiale et financière.

Donner une adresse pour le courrier et un numéro de téléphone pour appeler en cas d'urgence.

Au retour, la réadaptation avec la famille n'est pas toujours facile, il faut un certain temps.

Personnels :

Préparation des effets personnels, produits de beauté, d'hygiène féminine, pilules, médicaments de première urgence.

Préparer les temps libres en OPEX, lecture, hobby, etc.

Passer chez le coiffeur.

Rechercher des informations sur le pays.

Acheter un téléphone portable.

Se faire remplacer dans ses engagements extra professionnels et gérer les annulations.

Faire la fête avec les amis.

Formalités administratives :

S'informer sur toutes les nombreuses démarches administratives : banque, impôts à faire régler, factures à payer dont EDF, GDF, eau, téléphone et crédits.

Avoir un passeport valide.

Juridiques :

Vérifier les clauses d'exclusion des assurances décès, modifier le contrat d'assurance vie, contracter une assurance hors territoire qui couvre tous les déplacements extra-professionnels.

Procuration pour la personne qui reste.

Faire un contrat de mariage, consulter son notaire, rédiger son testament.

S'informer sur le droit de visite et de garde des enfants par l'ex conjoint pendant la durée de la mission.

Mettre en place les moyens de gestion d'un décès éventuel.

Santé :

pouvoir passer une visite chez son gynécologue et le dentiste.

Provision de pilules et de médicaments gynécologiques.

Logement :

Trouver une personne de confiance pour les animaux, les plantes, la surveillance du logement et de la voiture quand on est célibataire.

Au quartier : vider la chambre et ne pas la retrouver au retour lorsqu'on est célibataire.

Financiers :

Coût très important de la garde d'enfants pour une mère célibataire même hors OPEX (semaines de garde, manœuvres).

Les droits aux suppléments familiaux se font suivant la catégorie (off, s/off etc.) et non pas en fonction de la situation familiale.

Institutionnels :

Un relais entre l'unité et la famille est nécessaire : une cellule d'aide aux familles au sein de l'unité. L'aide familiale doit être organisée sous la couverture d'un réseau, il faudrait favoriser la constitution d'un réseau d'aides familiales, les assistantes sociales sont souvent rejetées car elles sont toujours débordées et ne raisonnent qu'en termes de finances, elles ne prennent pas en compte les

célibataires, ne jouent pas leur rôle d'informatrices ; n'étant pas militaires, elles ne comprennent pas nos difficultés liées aux départs en OPEX.

Un carnet d'informations « départ » est nécessaire dans l'unité avec les numéros de téléphone importants à connaître.

Il faut avoir du temps pour l'organisation du départ, prévenir les parents si célibataire.

Prendre des renseignements précis sur la mission, les escales, si le pays est musulman.

Au retour, il n'y a pas souvent la possibilité de prendre des permissions.

Prendre en compte le départ pour le conjoint militaire.

Prendre en compte l'évolution de la vie civile et des problèmes inhérents à la vie de couple, à la vie de famille.

Inégalité des droits de la pension de réversion.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *Si les femmes sont mal acceptées dans le milieu professionnel, concernant les familles, les conjoints masculins sont tout aussi mal intégrés dans la collectivité des épouses. Ainsi, la famille d'une femme en OPEX n'est le plus souvent pas prise en compte, que ce soit dans le SSA ou dans les régiments par rapport au collectif des épouses très bien organisées dans les unités constituées qui partent en mission. Les époux des femmes qui partent en mission sont souvent délaissés.*
- * *L'institution ne doit pas ignorer et donc prendre en compte le fait que l'absence de la mère est en mesure d'entraîner des troubles psychologiques chez l'enfant même dans un contexte familial stable et en prenant toutes les précautions nécessaires. Lorsque quelqu'un part, il ne se détache pas miraculeusement de tout ce qu'il quitte (pas de dichotomie). La famille n'est pas là pour faire les frais de la mission. De même qu'il y a prise en compte de l'équilibre psychologique du militaire en opération par les psychiatres de l'avant, de même à l'arrière, il est nécessaire de développer un soutien psychologique de proximité au profit des familles.*
- * *L'aide familiale doit être assimilée à un problème de santé.*
- * *Les problèmes sont les mêmes pour les femmes et les hommes en OPEX sauf pour les enfants. Les hommes ont leurs épouses pour s'occuper des affaires familiales.*
- * *Lorsqu'un homme fait passer sa vie familiale avant sa vie professionnelle, cela lui coûte cher dans sa carrière.*
- * *Il y a autant de « Ksos » (cas sociaux) chez les femmes que chez les hommes.*
- * *Pour certaines femmes, les crèches et internats pour ses enfants sont vécus comme des orphelinats susceptibles d'affecter l'équilibre psychoaffectif des enfants comme celui de la mère en OPEX.*
- * *Les femmes sont les faire-valoir des décisions prises par les hommes.*
- * *La famille est un sujet tabou pour la femme, ce n'est pas le cas pour les hommes.*

- * *La femme est toujours confrontée à un choix dans sa carrière, une grossesse ralentit la carrière.*
- * *Cela arrange les hommes que les femmes s'autocensurent et se retirent de la compétition.*
- * *Le volontariat au départ dépend surtout des enfants, difficile de déterminer les tranches d'âges.*
- * *Culpabilité de la mère au départ, car son départ est plus ressenti comme un abandon que le départ du père, d'où un besoin plus grand d'aide aux familles.*
- * *Une mère doit en permanence prouver qu'elle est la meilleure et elle doit mener de front carrière et famille.*
- * *Faire un choix pour le meilleur équilibre possible, sachant qu'à certains moments il faut faire des sacrifices familiaux.*
- * *L'exception féminine pose plus de problèmes dans une unité que le nombre.*
- * *Les mesures sont surtout des mesures de soutien plutôt que statutaires.*

2. REPONSES SPECIFIQUES SELON L'ARMEE OU LE SERVICE

GROUPES DU SERVICE DE SANTE

Raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans le Service de santé

Pour le Service de santé (soins, milieu hospitalier, formation initiale).
Pour ne pas travailler à l'assistance publique.
Pas de rivalité homme/femme.
Conciliation carrière, famille et profession.

Traits de caractère et les aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en OPEX

Adaptabilité au milieu militaire.
Rigueur vestimentaire.

Problèmes au plan professionnel pour partir en OPEX

Problème de la reconnaissance militaire des MITHA sur le terrain (galons, spécialité) aggravée parce que les MITHA femmes sont prises pour des VMF quand elles arrivent en OPEX.
Prendre connaissance du matériel de laboratoire utilisé en OPEX.
Avoir une connaissance du milieu militaire.
Rétention de la surveillante principale pour garder son personnel.
Les MITHA hommes partent plus facilement.
RENHOPS : raccourcir le délai entre candidature retenue et départ.
La préparation au départ nécessite une formation technique spécifique (pompiers, SAMU, urgences) et une initiation au matériel OPEX.
Passation des consignes avec l'équipe précédente.
Au retour, on vous fait payer l'absence dans le service hospitalier, les conséquences de votre absence car vous n'avez pas été remplacée, le retour est difficile dans le service.

Problèmes au plan personnel et familial pour partir en OPEX

En OPEX, on mène une « vie d'homme » différente de la vie hospitalière, cela demande une réadaptation au retour.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *Il y a moins de machisme dans le SSA que dans les autres armées, en OPEX on remarque la différence.*
- * *En milieu hospitalier, c'est plus dur pour une femme.*
- * *Le groupe ressent une discrimination homme- femme certaine : (i) avant le départ, on envoie plus facilement les MITHA hommes que femmes, (ii) pendant la mission, elles sont traitées différemment par les militaires et les chefs santé, (iii) au retour, l'incompréhension familiale est plus grande.*
- * *Le statut MITHA n'aide pas à l'intégration dans le milieu militaire en OPEX, manque de reconnaissance, parce que les galons ne correspondent pas aux grades de l'armée et qu'elles sont en plus femmes.*
- * *Dans les petites structures, mise en place d'un accompagnement au départ en OPEX, ce qui n'est pas le cas des grands hôpitaux.*
- * *Dans l'ensemble, vécu négatif de leur milieu de travail (hospitalier) vis-à-vis de leur mission, pas d'accompagnement au départ, pendant la mission on n'existe plus et après la mission on vous « fait payer » votre absence.*

GROUPE DE LA GENDARMERIE

Raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans la Gendarmerie

Le contact avec la population.

Faire respecter la loi.

Pour la complémentarité féminine dans le métier de gendarme.

Traits de caractère et les aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en OPEX

Esprit de tolérance plus féminin.

Problèmes au plan professionnel pour partir en OPEX

La brigade ne fait rien pour celle qui part, ni la Gendarmerie : le départ en OPEX est généralement mal considéré en Gendarmerie. Impression que c'est une autre Gendarmerie qui n'intéresse pas la première. Au retour, on fait payer l'absence, mais avec le temps, la femme gendarme en sort valorisée auprès de ses collègues masculins.

Faire accepter l'OPEX comme une mission de Gendarmerie à part entière.

Faire des notes de service claires et précises sans possibilité d'interprétation par les échelons hiérarchiques.

Il faut faire de nombreuses démarches pour constituer le dossier de départ.

GROUPES DE L'ARMÉE DE TERRE

Raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans l'Armée de terre

Plus par vocation que les hommes.

Traits de caractère et les aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en OPEX

Etre pédagogue, avoir le goût du risque.

Se faire respecter en tant que militaire.

Problèmes au plan professionnel pour partir en OPEX

Il n'y a pas de camp de cohésion pour l'isolée ; il faut un entraînement militaire continu.

Le dossier OPEX doit être constamment mis à jour sinon les permissions ne sont pas accordées, mais il y a trop de papiers inutiles.

Si l'on n'est pas volontaire, il arrive d'être obligée de se faire mettre inapte OPEX.

Perdre son poste au retour.

Vider sa chambre avant de partir et ne plus en avoir au retour.

Il faudrait réserver des postes outre-mer spécifiquement aux femmes.

Problèmes au plan personnel et familial pour partir en OPEX

Faire évoluer le statut de militaire sur le statut civil, c'est-à-dire avoir la possibilité de temps partiels.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *Il faut un idéal et une motivation forte pour être une femme dans l'armée, surtout lorsqu'on est considéré comme les « pétasses » du régiment par ceux qui considèrent que la place de la femme ne peut être qu'au foyer.*
- * *Les plus machistes sont les anciens sous-officiers et les officiers surtout dans le milieu de la Cavalerie et de la Légion. Ce sont les mecs qui fabriquent les problèmes.*
- * *Il y a deux sortes de machistes : le paternaliste et le « saqueur ».*
- * *Il y a une ébauche de changement de mentalité chez les militaires.*
- * *Les femmes sont plus facilement acceptées en mission extérieure qu'en régiment ou en mission en France, même si les problèmes logistiques sont plus importants (hygiène, couchage...).*
- * *Plus de cohésion entre hommes et femmes en OPEX.*

GROUPES DE L'ARMÉE DE L'AIR

Raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans l'Armée de l'air

Pour les métiers qui sont ouverts aux femmes dans l'Armée de l'air et qui ne le sont pas dans le civil (électricien en aéronautique).

Armée jeune en pleine évolution.

Parce que c'est un métier comme un autre.

Traits de caractère et aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en OPEX

Ne pas avoir d'obligations familiales.

Problèmes au plan professionnel pour partir en OPEX

Dossier administratif bien géré.

La suppression du stage de cohésion à Nîmes est dommageable.

Conserver un volontariat par engagement contractuel d'un an.

Etre mieux informée sur ses droits, ses devoirs et les conséquences juridiques d'un départ en OPEX.

Supprimer les freins au départ des femmes.

EXPRESSIONS LIBRES :

* *En OPEX, il y a beaucoup moins de femmes que dans les bases et donc l'effet minorité revient comme dans les autres armées.*

* *Il y a une expression relativement sereine de la cohabitation hommes- femmes.*

GROUPES DE LA MARINE

Raisons qui justifient l'engagement d'une femme dans la Marine

Par culture de l'embarquement, par tradition familiale.

Faire le métier rêvé dans la marine plutôt que dans la marchande, car il est plus ouvert aux femmes.

Pour la vie embarquée.

Parce que la femme est plus minutieuse et précise dans certaines spécialités.

Pour le prestige de la Marine.

Traits de caractère et aptitudes psychologiques que doit avoir une femme militaire pour partir en OPEX

Plus motivée que l'homme pour conquérir son poste embarqué.

Indépendante vis-à-vis de la famille.

Avoir le contact facile avec le reste de l'équipage.

Tolérante vis-à-vis de la vie en communauté et être courageuse à cause de la durée de la vie à bord.

Savoir vivre en communauté.

Problèmes au plan professionnel pour partir en OPEX

Il n'y a pas de différence entre une mission de routine et une mission OPEX.

Pas trop de filles sur un bateau (10% à 20 % semble raisonnable).

Etre volontaire à l'embarquement.

Adapter son paquetage en fonction de la place et des missions.

Problème aigu du couple de marins et choix de carrière de l'un des deux.

Internet à bord pour mieux communiquer.

Assurances hors territoire qui couvrent les activités extra professionnelles des escales.

Il ne faut pas de femme dans les sous-marins.

Il existe une solidarité à bord en cas de menace extérieure, qui efface les tensions entre collègues hommes et femmes.

Egalité de conditions de vie à bord sans favoritisme.

Réunion entre filles avec la plus gradée.

Assouplissement des règlements homme femme à bord.

Problèmes relationnels avec les CCM (contrats cours Marine).

Problèmes au plan personnel et familial pour partir en OPEX

L'entraide entre les familles sur un bateau n'existe pas comme dans les équipages de sous-marins.

Le départ de la mère engendre des problèmes psychologiques, il faut donc partir sans enfant surtout si le conjoint est aussi marin d'Etat. Il faut une préparation psychologique des enfants dès le plus jeune âge.

C'est un gros problème de trouver des nounous qui acceptent les conditions de la Marine. Il faudrait des listes de nourrices agréées, délivrées par la marine, offrir plus de capacité de crèches 24h/24 et que la marine propose des solutions de relais d'urgence, crèches, nounous.

Produits d'hygiène à la coopérative du bord et pilules à disposition chez le médecin.

Améliorer la gestion des femmes enceintes embarquées, qu'elles puissent être débarquées le plus rapidement possible pour obtenir une remplaçante.

Pour les couples de marins, il faut que l'un des deux soit débarqué.

Avoir des informations sur les escales pour faire venir la famille.

CLIF : cellule de liaison information famille.

EXPRESSIONS LIBRES :

- * *Difficulté des rondes lorsque le bateau fait du rapatriement de troupes, à bord la solidarité de l'équipage joue beaucoup vis-à-vis de l'extérieur.*
- * *Il faut prévoir l'éventualité d'un changement d'orientation.*
- * *Dans les postes, les femmes ont des horaires différents et le repos s'en trouve perturbé.*
- * *Préparation psychologique depuis le plus jeune âge des enfants au départ de la mère ou du père ou des deux.*
- * *La femme qui n'embarque pas sur un bateau n'a pas d'avenir dans la Marine.*
- * *La marine ne prend pas en compte l'évolution de la situation familiale, « la famille ne fait pas partie du sac »*
- * *Les jours pour enfants malades sont très mal vus.*
- * *Etre disponible sans enfant à charge.*

3. MESURES GENERALES DE SOUTIEN DES PERSONNELS EN OPEX

MESURES PERSONNELLES ET FAMILIALES COMMUNES A TOUS LES PERSONNELS (HOMMES ET FEMMES) :

Soutien familial :

- Création d'un relais entre la famille et le militaire qui est en TOE, au sein du lieu de travail : concrétisé par une cellule d'aide aux familles avec un numéro de téléphone, participation de l'ASA locale, transparence de l'information.
- Prise en compte par l'institution des familles, communications à la famille des informations, notamment dates de retour. Explication aux familles des éventuelles informations données par les médias.
- Les assistantes sociales devraient prendre l'initiative de contacter les personnels avant leur départ pour faire le point, les informer de l'aide qu'elles peuvent leur apporter dans le soutien aux familles. Les assistants(es) sociales devraient être militaires et non pas civiles afin de mieux comprendre les problèmes des militaires.

Prise en charge des enfants :

- Participation de l'ARIA, de l'ANFEM et de l'ASA, pour que dans chaque garnison, base, port ou unité soit constitué un réseau étoffé et fiable pour le soutien et la gestion des enfants. Par exemple, constitution d'une liste de nourrices agréées, de familles d'accueil agréées parmi lesquelles il pourrait y avoir des familles de militaires. Il est très difficile de trouver une nourrice qui se plie aux exigences de la vie militaire des parents (départs imprévus, services, et congés non planifiés). Proposer des solutions relais pour les urgences. Favoriser l'entraide entre les familles de militaires à l'exemple des familles de sous-marinières.
- Création de crèches militaires pour faciliter la garde des enfants pendant le travail en France ou en TOE, augmentation de la capacité des crèches 24h/24.
- L'institution ne doit pas ignorer et donc prendre en compte le fait que l'absence de la mère est en mesure d'entraîner des troubles psychologiques chez l'enfant même dans un contexte familial stable et en prenant toutes les précautions nécessaires. Lorsque quelqu'un part, il ne se détache pas miraculeusement de tout ce qu'il quitte (pas de

dichotomie). La famille n'est pas là pour faire les frais de la mission. De même qu'il y a prise en compte de l'équilibre psychologique du militaire en opération par les psychiatres de l'avant, de même à l'arrière, il est nécessaire de développer un soutien psychologique de proximité, de terrain des familles.

- Sensibilisation du milieu enseignant civil sur les départs des militaires en OPEX.
- Ramassage scolaire militaire, plus grande facilité d'accès à l'internat dans les lycées militaires et centres de vacances de l'IGESA.

Institutionnelles :

- Assurances sans exclusion des TOE et assurances qui couvrent les activités extra professionnelles : création de bonnes assurances pour les OPEX.
- Création d'un guide de départ destiné plus particulièrement à la famille du militaire et qui informe les intéressés par un bilan des formalités, des aides, des contacts, assistance juridique, etc.

Financières :

- Possibilité d'avance financière pour aider la famille à gérer l'absence du militaire.
- Prise en compte du surcoût de la nourrice jusqu'à concurrence de 7 500 F

MESURES PLUS SPECIFIQUES AUX FEMMES

Prise en charge des enfants :

- Le volontariat devrait être conservé ou instauré tant que les enfants sont en bas âge, ne pas faire partir une mère avec un enfant de moins de trois ans par exemple. Le départ d'une mère de famille est ressenti comme un abandon d'enfants beaucoup plus que le père, les problèmes psychologiques sont sous-jacents. La présence de la mère est capitale pour l'enfant.
- L'institution doit prendre en compte ces problèmes d'autant plus que le sujet est tabou chez les PMF, qui ne peuvent se permettre d'avoir une étiquette « *Ksas* » si facilement attribuée aux femmes.

Personnelles :

- Prise en compte par l'institution de produits d'hygiène féminine adaptés selon les desiderata des intéressées : via l'infirmier par exemple, via la coopérative de bord, le foyer.
- La présence de gynécologues en TOE serait souhaitable ou tout du moins que les médecins militaires en aient une pratique aisée avec prise en compte des pilules, de la gynécologie de pratique courante et de pilule du lendemain. Que le médecin ait le souci de faire de la prévention gynécologique en en parlant avec les PMF avant, pendant et après la mission.
- Il est d'autant plus nécessaire d'avoir des informations sur le poste pour une PMF, qu'elle doit pouvoir préparer au mieux ses bagages personnels, les exigences et les spécificités féminines s'accommodant mal avec l'improvisation et le système « D »

Institutionnelles :

- Non discrimination en ce qui concerne les pensions de réversion : égalité des droits en cas de décès.
- Prendre en considération la situation familiale, faire évoluer le statut et les mentalités, prendre en compte l'évolution de la vie civile (temps partiels, etc.), évolution du volontariat.
- Prendre en compte dans les statuts et l'envoi en OPEX, des changements qui interviennent dans la vie d'une femme (en premier la naissance d'un enfant), du nombre de missions extérieures (première/deuxième).

Financière :

- Coût financier et logistique énorme pour les mères célibataires et divorcées avec charge d'enfants.

MESURES PROFESSIONNELLES ET INSTITUTIONNELLES COMMUNES A TOUS LES PERSONNELS (HOMMES ET FEMMES).

Formalités administratives et médicales :

- Simplifier les formalités administratives du carnet OPEX, notamment la mise à jour de pièces qui ne changent pas d'une année sur l'autre.

- Aide personnalisée au départ pour les isolés afin d'éviter au militaire le « parcours du combattant » jusqu'à l'embarquement, souvent dans l'indifférence sinon l'animosité de ses collègues de travail.
- Guide de départ professionnel avec bilan des formalités médicales et administratives, droits et devoirs, congés, cas concrets, etc.

Activité professionnelle :

- Lutter contre la rétention d'informations pour la candidature au volontariat dans les unités qui ne partent pas en corps constitué.
- Suivi du personnel pendant la mission par un parrain ou une marraine au sein de l'unité de métropole pour le suivi administratif et les thèmes concernant l'intéressé pendant son absence. Pouvoir garder le contact avec sa base arrière.
- Camp de cohésion surtout pour les départs en isolé.
- Améliorer les conditions de vie en poste isolé, plus de soutien et de communications avec sa hiérarchie ou son corps de rattachement.
- Mettre en place des mesures pour atténuer l'effet départ, l'absence et le retour. Gestion par l'institution de l'absence du militaire avec remplacement effectif et planification des gardes. Garder le contact avec le personnel pour qu'il puisse retrouver sa place au retour.
- La réorganisation du travail d'un départ en OPEX incombe à l'institution et non à celui qui part.
- Préparation psychologique au départ, car l'absence est mal acceptée par l'entourage professionnel. Ne plus avoir de réflexions désobligeantes quand on part en OPEX (tu vas « faire des sous », tu pars en vacances !). Informer et préparer les collègues et l'unité sur la valeur de la mission.
- Que la durée soit ramenée à deux mois, éviter les permissions en milieu de séjour.
- Donner des informations précises sur la mission : la date de départ, la durée réelle, la date de retour, les conditions de vie, la fonction occupée sur place, le pays, la situation géopolitique, la mission.
- Rituel de départ : entretiens avec les supérieurs hiérarchiques, les services, passation de consignes.
- Comité d'accueil pour le retour.

Carrière :

- Prendre en compte l'évolution de carrière, la préparation aux examens, les inscriptions aux concours, le temps d'engagement, les problèmes de fin de contrat pendant la mission.

Institutionnelles :

- Le volontariat est demandé, suivi d'une véritable planification des départs avec raccourcissement des délais entre le volontariat accepté et le départ. Planifier suffisamment longtemps à l'avance les départs en OPEX.
- Que les personnels concernés par un départ en TOE soient prévenus le plus tôt possible : réduire le délai des messages, faire revenir de mission ou de manœuvres si nécessaire.
- Création d'un bureau individualisé de la gestion des OPEX, structure interarmées qui gère les personnels susceptibles de partir en OPEX.
- Ne pas faire partir les conjoints en même temps, prise en compte du conjoint militaire, aménagement des horaires, exemption de gardes.

Congés :

- Permissions effectives avant et après de façon que la hiérarchie ne puisse s'y opposer : que cela fasse partie intégrante de la mission qui inclut la préparation au départ, le départ, la présence en TOE, le retour, la réadaptation à l'activité métropolitaine.

Matérielles :

- Avoir la possibilité de prendre connaissance et de se former sur le matériel utilisé en OPEX.
- Aider et améliorer la perception du paquetage et de l'armement lorsque le départ est effectué en isolée.

MESURES PLUS SPECIFIQUES AUX FEMMES

Activité professionnelle :

- Egalité des sexes en TOE : critères professionnels et non sexistes.
- Atténuer la discrimination homme/femme des départs : lorsque les messages stipulent que les féminines sont exclues, en préciser clairement les motifs. Supprimer les freins au départ des femmes.

Langage hiérarchique clair et non pas : *vous ne pouvez partir car il faut « penser à vos enfants »*, et à l'inverse faire partir des personnels sans considération de la situation familiale.

- S'il y a des fonctions où les femmes sont exclues, parallèlement il devrait y avoir des postes où les hommes sont aussi exclus.
- Missions de deux mois, car la gestion de l'absence du foyer de la femme pose beaucoup moins de problèmes pour des missions de courtes durées. Le temps de mission pourrait être un facteur de modulation du volontariat.
- Moduler le délai de mise en route en fonction du nombre d'enfants, de leur âge, etc.
- Que la femme enceinte soit débarquée et remplacée le plus rapidement possible.
- Réunion entre femmes pendant la mission, dirigées par la plus gradée sur le lieu de la mission.
- Ne pas envoyer de femmes dans des pays musulmans très stricts.

Institutionnelles :

- Que l'on s'intéresse moins aux femmes, car toute intervention institutionnelle augmente les critiques des hommes vis-à-vis d'elles, notamment ces entretiens sur le soutien des militaires et leurs familles en OPEX.
- Faire partir les PMF volontaires en TOE le plus tôt possible pour éviter de les décourager et de les appeler lorsqu'elles ne sont plus volontaires : enfants ou découragement par frustration.
- Réduire la disproportion entre hommes et femmes en OPEX : l'effet loupe n'en sera que diminué. C'est plus l'exception féminine qui engendre les problèmes que le nombre dans les unités.

Matérielles :

- Mêmes conditions de logement sans favoritisme féminin, tout en respectant des conditions minimum d'hygiène.
- Que le paquetage soit plus adapté à la mission et à la femme.

MESURES DE SOUTIEN COMPLEMENTAIRES SELON LES ARMEES

Mesures personnelles et familiales :

Armée de terre :

- Garder la chambre au quartier, lorsque l'on est célibataire géographique.

Marine :

- Crèches marines 24h/24 à Toulon et à Brest, augmenter les capacités et le nombre.
- Entraide entre les familles comme chez les sous-marinières.

Mesures professionnelles et institutionnelles

Service de santé :

- Demande de reconnaissance du statut MITHA sur le terrain par le port de galons équivalents, cela accentue la discrimination.
- Formation militaire et technique spécifique OPEX.

Gendarmerie :

- Mission de 6 mois jugée une durée idéale pour leur travail en TOE.
- Le paquetage pour les missions MILPOL devrait être mieux adapté.
- Réduire la durée entre « agréé classée » et le départ.
- Sensibiliser la Gendarmerie aux missions OPEX qui sont mal considérées, notamment au niveau des brigades, afin de faciliter le départ et le retour.

Armée de l'air :

- Missions de courtes durées.
- Volontariat contractuel sur un an renouvelable chaque année.
- En OPEX, la proportion des femmes est beaucoup plus faible qu'à la base, ce qui augmente les problèmes de discrimination.

Armée de terre :

- Retrouver sa fonction occupée avant de partir.
- Atténuer la concurrence entre les femmes et les hommes.

- Changer les mentalités : ne plus se faire traiter de « pétasses, poufs, gonz, dindes, etc... », être traitée comme des militaires à part entière.
- Améliorer la transparence des informations au recrutement sur l'engagement des femmes en OPEX : on insiste trop sur ces missions qui sont rares en réalité.
- Simplifier la mise à jour du dossier OPEX.
- Un nombre minimum de femmes en OPEX, cela se passe mieux.
- Favoriser la transmission des informations entre les femmes qui se succèdent en OPEX.

Marine :

- Les filles ont fait changer les habitudes à bord, elles demandent plus de simplicité dans les règlements internes.
- Ne pas augmenter les effectifs de filles à bord sauf pour les grades supérieurs.