

2016

# ÉTUDES DE L'IRSEM

Numéro 43

## L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES ARMÉES AMÉRICAINES

Lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL



## L'INTEGRATION DES FEMMES DANS LES ARMEES AMERICAINES

Lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL

*Chargé d'études, domaine défense et société à L'IRSEM*

Mars 2016

**Pour citer cette étude**

Lieutenant-colonel Planiol A., mars 2016, « L'intégration des femmes dans les armées américaines », *Études de l'IRSEM n°43*.

**Dépôt légal**

ISSN : 2268-3194

ISBN : 978-2-11-151004-3

**■ DERNIERES ETUDES DE L'IRSEM**

- 42- L'homme augmenté, réflexions sociologiques pour le militaire  
**Agnès COLIN**
- 41- Defending Europe? A stocktaking of French and German visions for European defense  
**Barbara KUNZ**
- 40- Stratégies de mise en place des soft powers européen et russe en Moldavie après la Guerre froide  
**Michael E. LAMBERT**
- 39- Parlements et légitimité démocratique de la Politique de sécurité et de défense commune  
**Général de division (2S) Maurice de LANGLOIS, Sara CANTO**
- 38- Quelles stratégies face aux mutations de l'économie de défense mondiale ?  
**Aude-Emmanuelle FLEURANT**
- 37- Les sanctions contre la Russie ont-elles un effet dissuasif ?  
**Céline MARANGÉ**
- 36- La stratégie américaine en Afrique  
**Maya KANDEL (dir.)**
- 35- Approche globale et Union européenne : le cas de la corne de l'Afrique  
**Général de division (2S) Maurice de LANGLOIS (dir.)**
- 34- Opinion publique et armées à l'épreuve de la guerre en Afghanistan  
**Barbara JANKOWSKI**
- 33- La puissance russe au Moyen-Orient : Retour ou déclin inéluctable ?  
**Clément THERME**
- 32- Les stratégies du *smart power* américain : Redéfinir le leadership dans un monde post-américain  
**Maya KANDEL et Maud QUESSARD-SALVAING (dir.)**
- 31- L'action extérieure de l'Europe à l'épreuve de l'Égypte et de l'Afrique  
**Chantal LAVALLEE**
- 30- Accès aux espaces communs et grandes stratégies : vers un nouveau jeu mondial  
**Frédéric RAMEL**

## ■ PRESENTATION DE L'IRSEM

L'Institut de recherche stratégique de l'École militaire (IRSEM) a pour mission de promouvoir la recherche sur les questions de défense et d'encourager une nouvelle génération de chercheurs. L'ensemble de ses productions et de ses activités peut être suivi sur son site :

 : [www.defense.gouv.fr/irsem](http://www.defense.gouv.fr/irsem)

 : <http://tinyurl.com/ke3p8l7>

 : @IRSEM1

 : <http://tinyurl.com/nr8qkz8>

*AVERTISSEMENT*

*Les opinions émises dans ce document n'engagent que les auteurs.*

*Elles ne constituent en aucune manière une position officielle du ministère de la Défense.*

## ■ BIOGRAPHIE :

Officier Saint-Cyrien, de l'arme du Train, le **lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL** a une première partie de carrière opérationnelle en unité de circulation routière, avec des opérations extérieures en Bosnie, au Sahara Occidental et à Haïti. Ayant suivi sa scolarité de l'École de Guerre aux États-Unis, il occupe ensuite pendant trois ans les fonctions d'officiers de liaison au sein d'un état-major logistique américain en Virginie.

Ayant rejoint l'IRSEM à l'été 2014, ses travaux portent plus particulièrement sur les forces armées américaines notamment pour tout ce qui concerne les questions de féminisation, de résilience et de leadership militaire. Titulaire d'un Master 2 en science politique, il est chevalier de la légion d'honneur et de l'ordre national du mérite.

## ■ SOMMAIRE

INTRODUCTION : .....	7
QUESTIONS SOULEVEES ET DEFIS A RELEVER .....	8
<i>Questions soulevées par la présence des femmes dans les armées</i> .....	8
La question de la citoyenneté.....	8
Le rapport des femmes à la violence .....	9
La question de l'efficacité militaire.....	9
Les critères de recrutement .....	10
La cohésion des unités.....	11
<i>Des défis à relever</i> .....	11
Équilibre à trouver entre carrière et vie de famille .....	11
Les notions de présence symbolique et de masse critique .....	12
UNE EVOLUTION PAR A-COUPS .....	14
<i>Une présence réelle, mais non officielle (1775-1948)</i> .....	14
Guerre d'Indépendance (1775-1783) .....	14
Guerre civile (1861-1865) .....	14
Splendid little war (1898) .....	15
Première Guerre mondiale : les femmes occupent de plus en plus de postes administratifs .....	15
Seconde Guerre mondiale : une extension du champ des possibles .....	16
L'Armed Service Integration Act (1948).....	16
<i>Une évolution lente, mais réelle (1948-1994)</i> .....	17
Une évolution par à-coups .....	17
Fin de la conscription et accroissement du recrutement des femmes.....	18
<i>L'érosion des digues</i> .....	19
LES GUERRES D'IRAK ET D'AFGHANISTAN ET LA SUPPRESSION DES DERNIERS OBSTACLES (2001-2016).....	21
<i>Femmes dans OEF (Operation Enduring Freedom) et OIF (Operation Iraqi Freedom)</i> .....	21
<i>Le programme CST- Cultural Support Teams</i> .....	22
<i>Situation des femmes dans les armées à la veille de la décision de janvier 2013, en termes d'effectifs</i> .....	24
<i>La décision de janvier 2013</i> .....	25
<i>Le cas de l'US Army</i> .....	26
<i>Le cas du Marine Corps</i> .....	28
L'étude sur l'Entry Level training .....	28
L'expérimentation Ground Combat element Integrated Task Force.....	29
<i>La décision de décembre 2015</i> .....	31
CONCLUSION.....	33
BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE .....	37

## ■ INTRODUCTION

Le 24 janvier 2013, le secrétaire américain à la Défense de l'époque, Léon Panetta, 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<sup>er</sup> janvier 2016, à moins que les armées ne présentent devant le Congrès des arguments justifiant de quelconques exceptions. Le 3 décembre 2015, Ash Carter, actuel secrétaire à la Défense, annonce que toutes les positions seront finalement ouvertes aux femmes, sans exception.

Ces deux annonces, et notamment la première qui prit tout le monde par surprise, marquent la fin d'une longue période d'intégration des femmes dans les armées américaines. Elle permet ainsi aux États-Unis de rattraper leur retard par rapport aux autres pays occidentaux, qui, comme la France, ont ouvert, depuis plusieurs années déjà, la quasi-totalité de leurs postes militaires aux femmes.

Présentes au côté des troupes dès la guerre d'Indépendance, les femmes militaires n'obtiendront un statut officiel aux États-Unis 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, ponctué de périodes d'avancées notables lorsque la présence des femmes était nécessaire, en temps de crise, mais aussi de tentatives de retour en arrière. La première guerre du Golfe et plus encore les derniers conflits d'Afghanistan et d'Irak contribuèrent à lever les derniers 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.

Cette étude a pour objectif d'examiner les questions les plus importantes qui entourent le sujet de l'intégration des femmes dans les armées américaines. Mais les particularités américaines ne doivent pas nous empêcher de voir, en creux, les résonances européennes de ce débat. L'étude fut conduite en menant des recherches à partir de la documentation écrite très abondante sur le sujet, mais aussi en menant une série d'entretiens aux États-Unis à la fin octobre 2015. Il ressort de ce travail que la question de l'intégration des femmes dans les armées américaines, sujet sensible politiquement, peut amener des prises de position tranchées entre pro et anti-intégration. Les armées américaines cherchent au contraire à déplacer le débat de la question du genre, à laquelle il se trouve souvent réduit, à celui de la gestion des talents dans les armées. Pour ces dernières, le problème n'est pas de mettre en place des quotas de femmes, mais bien de gérer au mieux des talents, afin de pouvoir disposer du meilleur soldat qui soit pour remplir la mission, quels que soient son genre, sa couleur de peau ou sa sexualité.

Divisée en trois parties, cette étude présente dans un premier temps les questions de fond que soulève la présence des femmes dans les armées, ainsi que les défis que celles-ci doivent relever quand elles décident de servir sous les drapeaux. La deuxième partie présente les grandes étapes de l'intégration des femmes dans les armées américaines, de la création des États-Unis jusqu'au début des années 2000. Enfin, la troisième partie se focalise d'une part sur les conflits de ces quinze dernières années qui ont permis de faire évoluer les mentalités américaines et d'autre part sur les mesures et décisions prises par les différentes armées suite à l'annonce de janvier 2013.

## ■ QUESTIONS SOULEVEES ET DEFIS A RELEVER

### QUESTIONS SOULEVEES PAR LA PRESENCE DES FEMMES DANS LES ARMEES

La question de l'intégration des femmes dans les armées n'est pas sans soulever un certain nombre de questions essentielles, qui font l'objet depuis de nombreuses années de débats récurrents.

#### La question de la citoyenneté

La question de l'intégration des femmes dans les armées est indissociable de celle du statut des femmes en tant que citoyens. Se pose de fait la question des relations que celles-ci entretiennent avec l'État. La citoyenneté confère en effet le droit de jouir de facteurs qualitatifs associés à l'égalité, mais aussi celui d'être admis à partager l'héritage social commun. C'est ce qui permet d'être accepté comme membre à part entière de la société (Iskra, 2010, P 55).

En tant que structure sociale, la citoyenneté peut être divisée en trois parties : civile, politique et sociale. La citoyenneté civile représente pour sa part l'ensemble des droits nécessaires qui permettent à chacun de mettre en œuvre sa liberté individuelle, à savoir le fait de vivre libre, de pouvoir s'exprimer, penser et croire librement, d'être propriétaire, de signer des contrats et de bénéficier d'une justice équitable. La citoyenneté politique implique, quant à elle, le droit de voter. Enfin, la citoyenneté sociale est formée de tous ces éléments de la vie qui vont du fait de pouvoir profiter d'un minimum de sécurité et de prospérité économique à celui de partager l'héritage commun.

Cela étant dit, il existe bien un lien entre le fait d'être citoyen et celui de pouvoir être porteur de la violence légitime de l'État. En effet, si la citoyenneté vous confère un certain nombre de droits, à l'inverse, l'un des devoirs du citoyen a longtemps été de suivre un service militaire et, si le besoin s'en faisait sentir, de donner sa vie pour la défense de la nation. Aux États-Unis, par exemple, ce lien historique entre le fait d'être citoyen et le fait de pouvoir porter les armes se retrouve dans la possibilité qui était donnée aux non-citoyens ou aux citoyens de seconde classe de pouvoir obtenir la citoyenneté à part entière en effectuant leur service militaire (Iskra, 2010 : 56). Cela est toujours vrai aujourd'hui pour quelques étrangers qui gagnent la citoyenneté américaine en s'engageant dans les armées.

La question sous-jacente est donc de savoir si les femmes, en tant que citoyen, ont le devoir, à l'instar des hommes, de servir sous les drapeaux en cas de crise grave nécessitant la remise en place de la conscription<sup>1</sup>. On assiste sur ce point à l'opposition de deux visions, avec d'un côté, sans surprise, les féministes et de l'autre les antiféministes. Pour les premières, de nombreuses écoles de pensée féministes existent sur la question de l'égalité. Cependant, deux approches différentes ressortent lorsque l'on parle d'intégration des femmes dans les armées. Tout d'abord, pour les féministes égalitaires, une femme a le droit et même le devoir de faire son service militaire, car cela ferait d'elle un citoyen à part entière, ce qui lui conférerait donc l'égalité de fait. Pour elles, une femme a les capacités et les moyens d'être mise en compétition avec les hommes. Elles soutiennent donc l'ouverture de l'ensemble des postes aux femmes dans les armées selon le principe, à droits égaux, devoirs égaux. Ne partageant pas ce point de vue, les

<sup>1</sup> 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*). Si en France, les femmes et les hommes sont recensés à 16 ans, la question pose toujours débat aux USA, sur la nécessité ou pas d'inclure les femmes dans le recensement.

féministes antimilitaristes ou critiques considèrent qu'il est contre-productif pour une femme d'entrer dans les armées, car elle participe alors à la promotion de valeurs masculines et renforce donc la hiérarchie du genre de la société. Elles voient en effet le militarisme comme l'expression de base du patriarcat (Carreiras, 2008 : 66).

À l'opposé, pour les antiféministes, il est au contraire normal qu'une femme soit exemptée de faire son service militaire, car elle a d'autres moyens d'accomplir son devoir de citoyenne, au travers notamment de ses rôles de femme et de mère. On retrouve là une vision ancienne de la répartition des rôles dans la société, basée sur le critère du genre, le tout reposant sur les valeurs familiales traditionnelles. Pour les antiféministes, les femmes seraient socialement inaptes pour les contraintes de la guerre, incapables de tuer et physiologiquement inaptes pour utiliser l'équipement. D'après elles, non seulement l'intégration des femmes dans les armées détruirait la famille, mais cela diminuerait aussi l'efficacité des armées.

### **Le rapport des femmes à la violence**

De la question précédente, et du fait qu'en tant que citoyen une femme puisse être amenée à porter les armes, découle alors celle du rapport que les femmes entretiennent avec la violence. Jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, du fait de la différenciation sexuelle des activités, il était commun de réduire les hommes aux métiers des armes et les femmes à la procréation. On opposait ainsi donner la mort et donner la vie. Plus encore, la capacité à donner la vie correspondait automatiquement à une inaptitude à donner la mort. Le point faible de ce raisonnement est que l'on opposait d'un côté une réalité biologique, le fait de pouvoir enfanter, à une aptitude, celle d'être apte ou non à se battre.

Cette vision a depuis été largement remise en cause dans les sociétés occidentales et la séparation franche qui existait entre ces activités est de moins en moins nette. La fonction militaire n'y est désormais plus perçue comme une spécificité masculine par nature, ce qui a permis la féminisation progressive des armées. L'image de la femme militaire s'est ainsi peu à peu installée dans les représentations collectives.

Cela étant dit, l'activité guerrière n'a pas fondamentalement changé. Que l'on soit un homme ou une femme, « il s'agit toujours de tuer en s'exposant soi-même à la mort » (Reynaud, 1988 : 163). En ce qui concerne le fait de tuer, de nombreux exemples plus ou moins récents ont montré que les femmes sont tout à fait aptes à se battre et à donner la mort si le besoin s'en fait sentir. En ce qui concerne le fait d'être tué, les tenants d'une limitation de l'intégration des femmes dans les armées ont longtemps mis en avant l'argument que la mort d'une femme serait plus difficilement acceptable que celle d'un homme par l'opinion publique. Sa mort n'aurait pas le même poids que celle d'un homme.

### **La question de l'efficacité militaire**

Une autre question majeure qui se pose concerne celle de la compatibilité du maintien de l'efficacité opérationnelle des armées avec celle de l'acceptation d'une certaine diversité, que celle-ci soit sociale, ethnique ou sexuelle. Sur ce point particulier, le débat oppose en général d'un côté les valeurs démocratiques d'égalité et de non-discrimination et de l'autre, la nécessité militaire d'être efficace et disponible à toute heure.

Deux visions idéales s'opposent ici. Pour les premiers, dans une société démocratique, les forces armées devraient forcément être le reflet de la société qu'elles sont censées protéger<sup>2</sup>. À l'inverse, les seconds défendent le fait que les militaires sont différents du reste de la société en raison de la spécificité de leur métier, et notamment du fait qu'ils sont porteurs de la violence légitime de l'État. Ils ont donc, avant toute chose, besoin d'être efficaces et à ce titre, il est normal que des exceptions soient faites aux principes d'égalité et de non-discrimination. Pour eux, les forces armées ne devraient pas être utilisées comme un laboratoire social. Le risque encouru serait en effet trop grand.

### Les critères de recrutement

La question de l'efficacité militaire nous amène donc à nous poser celle des standards de recrutement à mettre en œuvre et donc celle des caractéristiques individuelles, tant physiques que psychologiques des femmes. Le manque de force physique, la moindre disponibilité, qui serait due au cycle menstruel et à la maternité, ainsi que la capacité émotionnelle à agir en période de stress ont toujours été présentés par les opposants comme des éléments limitant les capacités des femmes à remplir les tâches militaires, en particulier celles au combat. Pour surprenantes qu'elles soient, ces idées reçues sont encore présentes aujourd'hui et expliquent la forte réticence de certaines unités à devoir accueillir des femmes dans leurs rangs (Lamothe, 2015).

La question des critères physiques continue à diviser même chez ceux qui sont en faveur de l'intégration des femmes. Pour les uns, égal ne veut pas forcément dire identique, et de ce fait, il ne serait pas nécessairement besoin de disposer de tests physiques identiques pour être égaux (Carreiras, 2008 : 90). À l'inverse, d'autres considèrent que le fait d'avoir des standards et des tests physiques différenciés peut avoir des conséquences problématiques. En effet, à partir du moment où une femme réussit un test physique avec une performance qui aurait valu un échec à un homme, la performance physique est alors perçue comme source d'inégalité. Par conséquent, ils demandent à ce que soient mis en place des tests physiques spécifiques, non pas en fonction du genre de la personne, mais en fonction du poste que celle-ci aura à occuper. Les contraintes physiques et psychologiques ne sont en effet pas les mêmes que l'on soit grenadier-voltigeur en unité de combat ou secrétaire administratif en état-major de division. Ce sont ces tests neutres, sans prise en compte du sexe, qui détermineraient si la personne est apte ou non à occuper le poste. Il n'est pas question pour cela de baisser les standards de recrutement, ni de compromettre la doctrine de ces unités, mais bien de définir les standards de recrutement adéquats en fonction des tâches qui sont effectivement demandées.

Définir de tels tests neutres asexués ne sera pas chose facile, car il ne faut pas oublier que les critères physiques militaires actuels ont été mis en place pour mesurer le niveau de sport des soldats et non par leur efficacité au travail. En outre, ces tests ont été initialement construits pour des hommes: on ne trouve pas, par exemple, de tests dans des domaines physiques où les femmes seraient plus fortes que les hommes, comme la souplesse. Quoi qu'il en soit, ceci va à l'encontre de l'idée largement répandue tant chez les hommes que les femmes, qu'ils soient civils ou militaires, que les femmes seraient inférieures physiquement aux hommes. Cette perception est d'ailleurs à la base de l'opposition rencontrée sur le sujet.

---

<sup>2</sup> Dans le cas des États-Unis, il serait donc impératif d'aller au bout de la logique d'intégration des femmes dans les forces armées, comme on l'a fait auparavant pour les minorités et plus récemment avec les homosexuels.

## La cohésion des unités

Les armées sont traditionnellement perçues comme une institution masculine qui s'est construite sur un certain nombre de mythes sous-jacents. L'image du guerrier a, ainsi, été pendant longtemps et continue, malgré la féminisation des armées, à être associée à un homme et à des valeurs masculines.

L'un des arguments avancés par ceux qui récusent la place des femmes dans les armées est le risque que ferait peser la présence de femmes dans les unités combattantes sur la cohésion de ces unités<sup>3</sup>. Or, il est important de bien définir cette notion lorsqu'on la met en avant. Il existe en effet deux grands types de cohésion, la cohésion sociale et la cohésion de tâche. La première est constituée de l'ensemble des liens émotionnels personnels qui unissent les gens entre eux ; la seconde est faite d'un engagement collectif partagé afin de remplir un objectif, une tâche donnée<sup>4</sup>.

En outre, le postulat que l'efficacité serait forcément le fruit de la cohésion n'a jamais été démontré. À l'inverse même, une trop forte cohésion de groupe pourrait avoir des effets contre-productifs<sup>5</sup>, lorsque par exemple les objectifs du groupe s'opposent à ceux de l'échelon supérieur ou lorsque le groupe développe une véritable culture propre, qui rejette tout ce qui est l'autre. S'il est vrai que les groupes à forte cohésion font le plus souvent montre d'une ambiance de travail plus agréable, ce n'est pas pour cela qu'ils sont forcément plus efficaces. En effet, les recherches ont montré que si la cohésion de tâche semble avoir un effet positif sur l'efficacité du groupe, la même chose ne peut pas être dite pour la cohésion sociale (Carreiras, 2008 : 93).

## DES DEFIS A RELEVER

Tout militaire doit relever un certain nombre de défis du fait de la spécificité propre au métier des armes. Les femmes militaires n'échappent pas à cette réalité, et ce d'autant plus que la société militaire reste toujours perçue comme une structure sociale construite en grande majorité par et pour les hommes.

## Équilibre à trouver entre carrière et vie de famille

Que l'on soit un homme ou une femme, le travail et la vie privée représentent deux sphères potentiellement conflictuelles. De manière générale, quel que soit le secteur d'activités, il reste aujourd'hui difficile de concilier à la fois un travail rémunéré et sa vie de famille. C'est d'ailleurs plus souvent la femme que l'homme qui doit concilier les deux. En effet, si celles-ci sont entrées en nombre sur le marché du travail, les hommes n'auraient, à l'inverse, pas massivement pris leur place dans la sphère domestique. Même si on a assisté ces dernières années à un rééquilibrage des tâches au sein du couple entre hommes et femmes, ces dernières continueraient à passer plus de temps que les hommes à s'occuper de leur foyer<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Il est intéressant de voir que, dans le cas des États-Unis, le même argument de la cohésion avait été employé en son temps contre l'intégration des noirs dans les armées, et plus récemment contre l'intégration des homosexuels.

<sup>4</sup> Table ronde WIIS du 27 avril 2015.

<sup>5</sup> Sur ce sujet, voir aussi l'ouvrage *Groupthink: Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes* d'Irving Janis.

<sup>6</sup> Ainsi, aux États-Unis, pour l'année 2014, en moyenne, un homme consacrait une heure et vingt-deux minutes à des tâches ménagères alors qu'une femme y passait deux heures et neuf minutes. Voir le site [web du Bureau of Labor Statistics](#), consulté le 14 décembre 2015.

De ce fait, la femme qui souhaite concilier travail et vie de famille serait souvent amenée à devoir faire des choix. Les recherches ont par exemple montré que, dans certains cas, les femmes qui ont un emploi rémunéré ont tendance à retarder la maternité en raison de la difficulté à combiner les deux (Carreiras, 2008 : 56). Ainsi, une femme va souvent devoir réduire ses ambitions professionnelles, en ayant par exemple recours au travail partiel.

Tout ceci semble d'autant plus marqué dans le monde militaire. Il existe en effet un antagonisme entre d'un côté la vie militaire, caractérisée par la mobilité permanente, le risque inhérent à la mission et la disponibilité exigée et d'autre part la vie de famille, qui demande au contraire une certaine stabilité. De plus, cette opposition se trouve accentuée du fait de la part croissante du nombre de couples constitués de deux conjoints militaires, de parents célibataires, de femmes militaires étant mères et du nombre de couples dont les deux partenaires travaillent.

Cet antagonisme est d'autant plus présent que ces deux institutions, l'armée et la famille, demandent beaucoup à leurs membres en termes de temps, d'énergie et de disponibilité. On les qualifie pour cela « d'institutions voraces » (Carreiras, 2008 : 57). Si cette difficulté de concilier vie familiale et professionnelle n'est pas l'apanage du seul monde militaire, ni d'ailleurs uniquement des femmes, ce problème concerne néanmoins tout particulièrement les femmes dans les armées. Pour une femme militaire, le fait d'avoir un enfant se traduit en général souvent par l'alternative suivante : soit quitter l'armée après la naissance du premier enfant, soit faire le choix d'une carrière à deux vitesses, avec une césure marquée par la première naissance (Carreiras, 2008 : 58). Du coup, comme souligné par Moskos dans les années 1980, une femme militaire doit souvent renoncer à se marier si elle veut faire carrière, ou si elle se marie, abandonner l'idée d'avoir des enfants.

Se pose aussi la question du mariage entre deux militaires, ce qui génère un certain nombre de problèmes à l'institution notamment en termes de mutation. Les difficultés de concilier deux carrières dans la même institution amènent souvent à ce que l'un des deux sacrifie la sienne au profit de l'autre.

### **Les notions de présence symbolique et de masse critique**

Les femmes dans les armées doivent en général faire face à trois maux : une forte visibilité, un certain isolement et les stéréotypes.

Du fait de leur faible nombre, les femmes dans les armées sont très visibles. Travaillant dans un environnement dans lequel elles représentent souvent moins de 15% des effectifs, on les considère alors comme des symboles, ce qui met, du coup, sur leurs épaules une forte pression en termes de résultats. Elles sont en effet vues comme des représentantes de toutes les femmes en tant que groupe. Si une femme est compétente dans son travail, on trouvera cela normal sans en tirer de conclusions sur le reste des femmes. À l'inverse, si elle est incompétente, on en déduira l'incompétence globale des femmes. La même chose ne se vérifie pas pour un homme. Plus le nombre de femmes est faible, plus cette pression s'accroît et plus la valeur symbolique est importante. Du coup, certaines femmes tombent dans le travers, conscient ou inconscient, de devoir toujours en faire plus, cherchant en permanence à démontrer qu'elles méritent leur place, voire en cherchant à se fondre dans le moule en adoptant des comportements ultra-masculins.

Un tel comportement va cependant souvent les isoler du reste de leurs collègues. Certains hommes, sans pour autant qu'ils en soient toujours conscients, se sentent ainsi obligés de surjouer dans le registre de la virilité (comportements machos, blagues à caractère sexuel...). Consciente ou pas, cette exacerbation de la

masculinité signifie aux femmes qu'elles ne font pas partie du groupe. Les attitudes négatives envers les femmes ont cependant tendance à diminuer au fur et à mesure que celles-ci gagnent en ancienneté. Néanmoins, même en position d'autorité, certaines femmes continuent à voir leur légitimité contestée, soit de la part de leurs subordonnés au travers de comportements passifs-agressifs, soit par leur hiérarchie, qui ne leur apporte pas le soutien qu'elles méritent ou qui ne les inclut pas complètement dans leur cercle. Cet isolement peut aussi être remarqué vis-à-vis des autres femmes, qui se méfieront de quelqu'un qui se place dans une posture de compétition permanente. Certaines peuvent d'ailleurs avoir le réflexe de se différencier des autres femmes pour être acceptées de leurs collègues masculins, selon l'idée que bien qu'étant une femme, elles ne sont cependant pas comme les autres. Elles rentrent alors elles-mêmes dans la critique des autres femmes afin de mieux se faire accepter par le groupe.

Enfin, les femmes doivent souvent faire face aux stéréotypes dans lesquels certains de leurs collègues masculins ont tendance à vouloir les enfermer. Ces stéréotypes réduisent les femmes à quelques rôles types, qui limitent *de facto* leurs capacités et leurs compétences. Rosabeth Moss Kanter décrivait ainsi quatre stéréotypes principaux : la mère, l'animal de compagnie ou la mascotte, la séductrice et la dame de fer (Iskra, 2010 : 109).

Le fait d'intégrer des femmes dans des spécialités anciennement réservées aux hommes pose aussi la question de la masse critique, à savoir le nombre de femmes qu'il sera nécessaire de muter initialement dans ces unités afin qu'elles ne se retrouvent pas en position de simple symbole, seules, isolées au milieu d'hommes. Néanmoins, cette notion de masse critique paraît non pertinente à partir du moment où le commandement met en place et fait respecter un climat de travail professionnel dans son unité, où la personne est jugée avant tout sur sa compétence.

La section suivante s'appuiera sur ces analyses pour mieux comprendre comment les États-Unis ont progressivement intégré les femmes dans leurs armées. On verra que les ruptures brutales sont moins fréquentes que les adaptations par touches successives, que les négociations entre les différentes composantes impliquées sont plus importantes que les révolutions.

## ■ UNE EVOLUTION PAR A-COUPS

Aux États-Unis, toutes ces questions ont longtemps contribué au débat et n'ont pas cessé d'agiter le monde politique, l'opinion publique, les médias et le monde universitaire. Elles ont d'ailleurs eu un impact non négligeable sur les décisions qui furent prises pendant plusieurs décennies en ce qui concerne l'intégration des femmes dans les armées. Sous prétexte de ne pas mettre en péril l'efficacité de celles-ci, une discrimination structurée fut ainsi longtemps mise en place dans les armées à l'encontre des femmes, par l'intermédiaire des politiques de ressources humaines. Le fait d'être longtemps empêchées de servir dans certains postes limitait *de facto* les chances de celles-ci de pouvoir passer au grade supérieur. Le système des armées américaines étant un système « up or out », avec des limites d'âge par grade, le fait d'être limité dans ses opportunités de promotion amenait nécessairement à un moment donné de devoir quitter l'institution (Dichter, 2015). Néanmoins, les mentalités ont évolué ces dernières années et, si certains arguments continuent encore aujourd'hui à être utilisés, d'autres paraissent inaudibles et dépassés du fait de la réalité des théâtres d'opérations contemporains et du rôle croissant des femmes dans les armées.

Le processus d'intégration s'est fait sur une longue période, ponctuée d'avancées notables suivies de tentatives de retour en arrière, qui ne furent souvent que transitoires. Quel que soit le degré d'intégration des femmes dans les armées américaines, celles-ci ont cependant toujours été présentes, même si elles furent longtemps cantonnées à des tâches de soutien. Jusqu'à il y a peu, le combat était, sauf cas très exceptionnels, l'apanage des hommes. Il faut aussi noter qu'il n'y a pas eu, pendant longtemps, d'évolution commune des armées américaines sur la question du processus d'intégration des femmes dans leur rang, chaque armée, l'*Army*, l'*Air Force*, la *Navy* et le *Marine Corps*, évoluant à son propre rythme.

## UNE PRESENCE REELLE, MAIS NON OFFICIELLE (1775-1948)

### Guerre d'Indépendance (1775-1783)

Dès la guerre d'Indépendance américaine, les femmes sont présentes dans les rangs de l'armée continentale, où elles occupent, comme cela était traditionnellement le cas à cette époque, les fonctions d'infirmières, de couturières et de cuisinières, contribuant ainsi à adoucir les conditions de vie du soldat. Bien que ne faisant pas officiellement partie de l'armée et n'en portant pas l'uniforme, elles étaient cependant tenues d'en respecter les règles. Quelques rares femmes ont cependant parfois combattu, soit en s'organisant en éléments d'autodéfense, en l'absence de leurs maris partis se battre, soit en prenant la place de celui-ci à sa mort. Ann Bailey (1742-1825), surnommée *Mad Ann*, travailla ainsi en tant que messagère et élément de reconnaissance au profit de l'*Army*. Certaines femmes, comme Deborah Samson (1760-1827), se déguisaient en hommes afin de pouvoir participer aux combats. D'autres furent utilisées en tant qu'espionnes ou messagères, à l'instar d'Ann Simpson Davis (1764-1851).

### Guerre civile (1861-1865)

C'est pendant la guerre civile américaine que le gouvernement recrute pour la première fois des femmes pour servir dans les forces armées, sans pour autant que celles-ci obtiennent un statut militaire. Un certain nombre de personnalités féminines marquèrent cette époque. Ainsi, Dorothea Dix (1802-1887) dirigea une

unité d'infirmières civiles mise en place par l'armée de l'Union (Iskra, 2010). Clara Barton (1821-1912), ayant participé à la guerre civile américaine en tant qu'infirmière, se spécialisera dans les causes humanitaires et deviendra, par la suite, la première présidente de l'*American Association of the Red Cross*. Le Dr Mary E. Walker (1832-1919) servit, pour sa part, en tant que chirurgien adjoint dans les forces de l'Union. C'est encore aujourd'hui la seule femme à avoir reçu la Médaille d'Honneur, plus haute distinction militaire américaine. Près de 6 000 femmes servirent ainsi en tant qu'infirmières dans les rangs de l'Union.

La guerre civile connut aussi son lot de femmes-espionnes. Harriet Tubman (1820-1913), qui avait participé avant la guerre à l'*Underground Railroad*, qui permettait aux esclaves en fuite de rejoindre les états libres ou le Canada, prit la tête d'un groupe d'esclaves affranchis qui servaient d'éléments de reconnaissance au général Saxton en Caroline du Nord en 1863.

Bien que peu nombreuses, les femmes étaient donc déjà présentes.

### **Splendid little war (1898)**

Ce n'est qu'avec la guerre hispano-américaine de 1898 que les choses vont commencer à réellement s'organiser. En effet, ce conflit mit en exergue le besoin de disposer d'infirmières, sous court préavis. Près de 1 500 infirmières contractuelles furent recrutées en urgence pour l'occasion. À l'issue du conflit, le 2 février 1901, l'*Army Nurse Corps* est créé et devient une composante permanente de l'*US Army (Army Reorganization Act- 31 Stat. 753)*. Les infirmières sont désormais recrutées pour des périodes de trois ans, reconductibles. Une composante Réserve est aussi créée afin de pouvoir faire face à d'éventuelles urgences. Chaque armée évoluant à son rythme, ce n'est que sept ans plus tard, en 1908, que l'*US Navy* se dotera à son tour de son corps d'infirmières (*FY 1909 Naval Appropriations Act, PL-115*).

### **Première Guerre mondiale : les femmes occupent de plus en plus de postes administratifs**

La Première Guerre mondiale va à son tour contribuer à faire évoluer la situation des femmes. Les États-Unis ayant déclaré la guerre à l'Allemagne au printemps 1917, ce sont plus de 4,8 millions de citoyens américains qui vont servir dans les forces armées, dont près de 2 millions seront envoyés en France. La société américaine doit donc s'adapter pour faire face au déficit de main-d'œuvre masculine. Les femmes vont ainsi faire leur entrée dans certains secteurs clés, jusque-là réservés aux hommes, et représenteront parfois jusqu'à 20 % des effectifs. Elles devinrent même majoritaires dans certains domaines auparavant réservés aux hommes, notamment certains emplois administratifs : employés de bureau, opérateurs téléphoniques, sténographes... Le même besoin de main-d'œuvre se fit ressentir dans les armées. Plus de 35 000 femmes servirent ainsi sous les drapeaux pendant la Première Guerre mondiale. Elles y occupèrent des fonctions non combattantes et principalement administratives, comme les *Yeomannettes* dans la *Navy*, ce qui permit de libérer plus d'hommes pour le combat. Plus de la moitié de ces femmes, à peu près 21 000, servirent au sein de l'*Army Nurse Corps*. L'*Army Signal Corps*, l'arme des transmissions de l'*US Army*, recruta pour sa part 230 opérateurs téléphoniques bilingues, les *Hello Girls*, pour servir en dehors des USA.

À la fin de la guerre, le besoin s'étant tari, elles furent renvoyées chez elles sans que ne leur soit reconnu le temps de service qu'elles avaient accompli. Il faudra attendre 1979 pour que le statut militaire leur soit accordé rétroactivement. On assiste donc à une évolution en dents de scie, faite d'avancées importantes quand les besoins se présentent, puis de sérieux retours en arrière quand celui-ci a disparu.

Néanmoins, les choses continuent à évoluer pas à pas. Ne faisant pas partie de l'armée d'active, les infirmières de l'*Army Nurse Corps* n'avaient ni statut officiel, ni grade, ce qui posait régulièrement des problèmes, certains auxiliaires sanitaires de l'*Army* ne leur reconnaissant aucune autorité. Pour régler cela, le Congrès américain donna en 1920 aux infirmières le statut d'officier, avec un grade équivalent, mais qui ne donnait pas droit aux mêmes prérogatives. Ainsi, une infirmière de l'*Army* touchait au même grade une solde moindre qu'un homme.

## Seconde Guerre mondiale : une extension du champ des possibles

Pendant la Seconde Guerre mondiale, on eut de nouveau besoin de recourir aux femmes pour pallier le déficit de main-d'œuvre. Près de 330 000 femmes, soit près de dix fois plus que pendant la Première Guerre mondiale, servirent dans les armées américaines (MacKenzie, 2015 : 20). Si elles occupent d'abord des postes administratifs classiques, elles vont rapidement voir s'ouvrir à elles d'autres opportunités. Les hommes étant pris en masse pour les combats, on avait notamment besoin de femmes pour conduire des camions, creuser des fossés et même piloter des avions. Elles furent donc employées dans toutes les fonctions de soutien ou à l'arrière, qui n'impliquaient pas d'être directement au combat. En 1942, fut ainsi donc créé le *Women's Auxiliary Ferrying Squadron (WAFS)* qui avait pour mission de livrer les avions des usines de montage aux ports d'embarquement et de convoyer les avions jusqu'aux bases et terrains d'entraînement de l'*US Army*<sup>7</sup>. À la même époque, se créa le *Women's Flying Training Detachment (WFTD)* qui fusionnera en 1943 avec le WAFS pour former le *Women Airforce Service Pilots (WASP)*. Plus de 1 000 femmes pilotes réaliseront près de 300 000 heures de vol en trois ans, aux commandes de tous types d'avions dont elles assuraient essentiellement le convoyage (Reynaud, 1988 : 16). L'*US Army* et la *Navy* ne sont pas en reste avec respectivement le *WAC-Women Army Corps* et le *WAVES-Women Accepted for Voluntary Emergency Services*.

Alors qu'avant 1941, les femmes étaient principalement perçues dans la société américaine, au travers de leurs rôles de mère et d'épouse, pour la première fois, la guerre donne à celles-ci la possibilité d'occuper des postes considérés comme essentiels et très souvent exigeants sur le plan physique (Iskra, 2012 : 5).

Avec la fin de la guerre, les infirmières voient une fois de plus leur statut évoluer. En 1947, le Congrès américain vote le *Army-Navy Nurse Act (PL-36-80C)* qui établit l'*Army Nurse Corps* et le *Navy Nurse Corps* comme des éléments permanents d'actives de l'armée de terre et de la marine des États-Unis. En outre, il confère le statut d'officier, à part entière, aux infirmières avec pour grade maximal celui de lieutenant-colonel ou capitaine de frégate (O-5). Il faudra attendre 1949 pour que l'*Air Force Nurse Corps* soit à son tour créé.

## L'Armed Service Integration Act (1948)

L'année 1948 marque un tournant dans le processus d'intégration des femmes dans les armées, car, pour la première fois, on va donner un statut officiel aux femmes via le *Armed Service Integration Act*. Si elles deviennent bien des membres permanents des forces armées, d'importantes limitations sont cependant mises en place et vont du coup réduire les perspectives de carrière de celles-ci (MacKenzie, 2015). Ainsi, avant l'âge de 21 ans, une femme ne pouvait pas s'engager sans l'accord écrit de ses parents ; la même

<sup>7</sup> Avant sa création en 1947, l'*US Air Force* était en fait une sous-division de l'*US Army*, sous le vocable d'*US Army Air Corps*.

limitation s'appliquait aux hommes, mais jusqu'à 18 ans. En outre, les engagées féminines étaient limitées en nombre. Elles ne pouvaient ainsi représenter plus de 2 % des effectifs des engagés. Seulement 10 % de ces 2 % pouvaient être officiers. Les grades de commandant/capitaine de vaisseau (O-4) et lieutenant-colonel/capitaine de frégate (O-5) étaient contingentés pour les femmes, sachant qu'elles ne pouvaient pas aller plus haut que O-5.

Quelle que soit l'armée considérée, elles ne pouvaient être mutées dans des unités opérationnelles impliquant la possibilité d'être en contact direct avec les combats. Elles étaient donc cantonnées dans des postes administratifs ou médicaux, ce qui limitait *de facto* les opportunités de carrière et toute perspective de promotion. Enfin, elles ne pouvaient disposer d'aucune autorité de commandement sur un homme, quel que soit son grade. Elles se voient aussi refuser les mêmes droits en termes d'indemnités familiales que les hommes. Il faudra attendre une décision de la Cour suprême de 1973 (*Frontiero v. Richardson*) pour que cette différence de droits entre hommes et femmes soit levée. Ce procès opposait d'un côté Sharron Frontiero, un lieutenant féminin de l'*US Air Force*, et son mari Joseph au secrétaire à la Défense de l'époque, Elliott Richardson. Avant cette décision, la règle voulait en effet qu'une femme prouvât que son mari était à sa charge pour plus de la moitié de ses ressources pour pouvoir bénéficier de ces prestations. À l'inverse, cette règle ne s'appliquait nullement pour les hommes qui recevaient automatiquement ces prestations dès qu'ils étaient mariés, quel que soit le niveau de prise en charge de leur conjoint. La décision de la Cour suprême mit fin à ce traitement différencié.

## UNE EVOLUTION LENTE MAIS REELLE (1948-1994)

### Une évolution par à-coups

L'évolution va se poursuivre lentement au cours des années 1950 et 1960, avec notamment la guerre de Corée puis la guerre du Vietnam, mais surtout du fait de l'évolution des mentalités et des avancées que les femmes connaissent en parallèle dans la société civile. En 1951, le *Department of Defense* se dote d'un organisme consultatif sur les questions relatives aux femmes, le *Defense Department Advisory Committee on Women in the Services (DACOWITS)*. Composé d'hommes et de femmes civils désignés par le secrétaire à la Défense, il a pour mission de conseiller et de faire des recommandations sur le recrutement, la fidélisation, l'emploi, le traitement, l'intégration et le bien-être des femmes dans les forces armées. Il faudra cependant attendre les années 1970 pour que le DACOWITS devienne une réelle force de proposition.

L'évolution de l'intégration des femmes dans les armées n'est cependant toujours pas linéaire et continue à se faire en dents de scie. Ainsi, en 1951, le président Truman signe l'*executive order 10 240* autorisant les armées à rendre les femmes à la vie civile si celles-ci tombaient enceintes ou si elles épousaient un homme ayant déjà des enfants. Cet *executive order* traduit bien la volonté d'une partie de la société américaine de l'époque d'un « retour à la normale » après la parenthèse de la Seconde Guerre mondiale. Ce contretemps sur le chemin de l'intégration n'empêchera cependant pas l'évolution de se poursuivre.

Si en 1950, seules 22 000 femmes ont un statut d'active dans les armées américaines, les besoins de la guerre de Corée feront remonter les effectifs féminins à 49 000 au plus haut de la guerre, pour redescendre par la suite à 30 600 au début des années 1960 (Chapman, 2008 : 5). En 1967, en raison des besoins en effectifs générés par la guerre du Vietnam, la limitation du nombre de femmes à 2 % des effectifs ainsi que

le contingentement des grades d'officiers supérieurs qui avait été mis en place par le *Armed Services Integration Act* de 1948 sont supprimés (PL-90-130). Les femmes ont désormais la possibilité d'être promues à tous les grades, y compris ceux d'officiers généraux.

### Fin de la conscription et accroissement du recrutement des femmes

L'année 1973 et la fin de la conscription marquent aussi un tournant de l'évolution de la place des femmes dans les armées américaines. En effet, la fin du service militaire et le passage à une armée d'engagés, the *All Volunteer Force-AVF*, ainsi que la forte opposition suscitée par la guerre du Vietnam créent une pénurie de main-d'œuvre masculine, à la fois sur les plans quantitatif et qualitatif. On assiste alors à une diminution des taux de recrutement, à une augmentation du nombre d'objecteurs de conscience et à une désaffection grandissante de la part des opinions publiques pour la carrière militaire (Carreiras, 2008 : 74).

Les années 1970 se caractérisent aussi par la multiplication des pressions sociales afin que des changements organisationnels aient lieu dans les armées. On assiste, tout d'abord, à un changement de perception de la carrière militaire, qui devient une carrière comme les autres, sans perdre pour autant ses spécificités propres, comme le monopole de la violence légitime. Ce changement sera expliqué par Moskos en 1977 comme le passage d'un modèle institutionnel à un modèle professionnel (*occupational*). Le métier des armes n'est en effet plus considéré comme un appel, une vocation uniquement réservée aux hommes, mais avant tout comme un métier, une occupation. On constate ainsi à un phénomène de convergence entre les mondes civil et militaire. Ces changements de mentalités ont alors donné aux femmes plus d'opportunités de participer, d'être employées dans les armées (King, 2013).

De ce fait, on va donc assister à l'augmentation progressive et conséquente du nombre de femmes recrutées dans les forces armées américaines. Alors qu'elles ne représentaient que 1,6 % de la force en 1973, ces chiffres sont de 8,4 % en 1980 (Iskra, 2010). L'augmentation du recrutement de femmes dans les armées américaines se traduit en parallèle par un accroissement du niveau d'instruction des recrues. Il existe en effet une relation claire entre le degré de spécialisation des forces armées, qui ont besoin de personnels de plus en plus qualifiés, et l'augmentation du nombre de femmes. Or, les femmes qui rentraient dans les armées étaient souvent plus instruites que leurs camarades masculins.

Les années 1970 marquent donc une réelle rupture avec la manière traditionnelle dont les femmes sont employées dans les armées. En plus de voir leur nombre s'accroître, on assiste à une évolution de leur statut qui passe de simple auxiliaire à membre à part entière des forces armées. Quelques femmes vont aussi utiliser l'arme judiciaire pour faire avancer leur cause, le plus souvent avec succès.

En 1975, le président Ford autorise les femmes à entrer dans les académies militaires. Votée au Congrès quelques mois plus tard, la loi 94-106 (PL-94-106) permet donc aux premières femmes de rejoindre les académies militaires de West Point, Annapolis et Colorado Springs à l'été 1976. Elles en sortiront officiers avec la promotion 1980. À la fin des années 1970, la présence de femmes dans les académies militaires et le *Reserve Officer Training Course* est cependant encore très largement perçue comme une anomalie.

En 1972, le *Chief of Naval Operations*, Elmo Zumwalt, publie la directive Z-116 qui autorise un nombre limité de femmes à occuper tous les postes d'engagés. La *Navy* met alors en place un programme pilote pour avoir des femmes en mer sur le navire-hôpital *USS Sanctuary*. Un certain nombre de secteurs, jusqu'alors réservés aux hommes, s'ouvrent aussi aux femmes : le renseignement, la cryptologie, les *Public Affairs*, la maintenance, le corps des aumôniers.

En 1976, six femmes (affaire Owens V. Brown) intentent un procès au niveau fédéral arguant du fait que la Section 6015 de l'*US code (USC) Title 10*, qui interdisait aux femmes de servir sur un bâtiment autre qu'un navire-hôpital ou de soutien, était inconstitutionnelle. Bien qu'elles obtiennent gain de cause en juillet 1978, elles devront attendre encore quinze ans pour que la loi soit enfin modifiée.

Les choses vont aller beaucoup plus vite pour les *Coast Guards* qui, dès 1977, ouvrent tous les postes aux femmes, même en mer. De taille beaucoup plus réduite, les *Coast Guards* ne pouvaient en effet pas se permettre de dire non au réservoir d'emplois représenté par les femmes. Pour cette même raison, ils ne pouvaient pas non plus proposer des parcours professionnels différenciés pour les hommes et pour les femmes. Ils auront ainsi leur première femme commandant d'un navire en 1978 alors qu'il faudra attendre 1990 pour que la même chose ait lieu dans la *Navy*.

Le procès remporté, la pénurie de main-d'œuvre masculine et le nombre croissant de femmes entrant dans la *Navy* font que l'on assiste progressivement à l'augmentation du nombre de postes ouverts aux femmes.

En 1973, la *Navy* fut la première à sélectionner huit femmes pour rejoindre une formation de pilotes. Six d'entre elles obtiendront leur brevet et deviendront pilotes de l'aéronavale américaine, sans pour autant pouvoir participer à des opérations de combat. L'*US Army* suivit de peu, en autorisant en 1974, les femmes à devenir pilotes d'hélicoptère, avec les mêmes restrictions que dans la *Navy*. L'*US Air Force* suivit le mouvement en 1975 en autorisant les femmes à devenir pilotes, tout en développant des parcours de carrière différenciés pour les hommes et les femmes.

Si les femmes voyaient donc la porte s'entrouvrir de plus en plus, elles étaient toujours privées d'opportunités de carrière comparables à celles offertes aux hommes. La loi, qui les excluait de toute possibilité d'être impliquées dans des combats, et les politiques de ressources humaines qui en découlaient généraient *de facto* un désavantage certain pour pouvoir être promues.

## L'EROSION DES DIGUES

En 1980, le Congrès vote le *Defense Officer Manpower Personnel Management Act (DOPMA)* qui supprime les procédures de carrière différenciées pour les femmes et qui, pour la première fois, autorise celles-ci à commander des hommes. À partir de cette date, les femmes seront donc désormais mises en compétition avec leurs pairs de sexe masculin, et non plus gérées à part.

En 1988, le *Department of Defense* cherche à mettre en place une règle qui codifie les postes dans lesquels les femmes peuvent servir et promulgue la *Risk rule*. Celle-ci définit le risque comme critère pour autoriser ou non une femme à servir dans une unité. Bien que cette règle fût largement critiquée en raison du côté subjectif de la notion de risque (MacKenzie, 2015 : 25), elle permit néanmoins d'ouvrir 30 000 nouveaux postes aux femmes. Si elles se voyaient toujours interdites de servir dans des unités dites combattantes, elles se rapprochaient cependant de l'action et des combats. Ainsi, pendant l'opération *Just Cause* au Panama en 1989, 770 femmes furent déployées sur zone.

La première guerre du Golfe (1990-1991) marquera un véritable tournant dans la perception qui est faite de la place des femmes dans les armées américaines. Près de 41 000 femmes, dont un certain nombre de réservistes activées pour l'occasion, participeront aux opérations *Desert Shield* (août-décembre 1990) et *Desert Storm* (décembre 1990-mars 1991). Si les postes en unités combattantes leur sont toujours interdits,

tout le reste leur est ouvert. La première guerre du Golfe fut ainsi la première guerre moderne dans laquelle autant de femmes servirent aux côtés d'hommes sur un théâtre d'opérations. Elles gagnèrent ainsi en visibilité ce qui contribua à faire évoluer les mentalités sur le sujet. Pendant ces opérations, quinze femmes seront tuées et deux seront faites prisonnières, dont le major Rondha Cornum qui terminera sa carrière comme général de brigade.

Comme lors des précédents conflits auxquels des femmes ont participé, un certain nombre d'évolutions sont mises en œuvre dès la fin des opérations. L'amendement Kennedy-Roth au *FY 1992-1993 Defense Authorization Act* autorise ainsi les femmes à servir à bord d'avions engagés dans des missions de combat. Fin 1991, le président H. Bush met en place une commission sur la question de la carrière des femmes dans les forces armées. Sa mission est de faire un certain nombre de recommandations en vue de faciliter, promouvoir l'égalité des femmes pour tous les grades et pour l'ensemble des spécialités. Les recommandations de la commission (Herres, 1992) seront cependant largement ignorées en raison de la défaite du président H. Bush en novembre 1992.

En janvier 1993, l'administration Clinton se met en place et Les Aspin devient secrétaire à la Défense. Il prend rapidement un certain nombre de décisions concernant les femmes dans les armées. Dès avril 1993, il autorise les différentes armées à laisser les femmes concourir pour les postes de personnels navigants, y compris sur les aéronefs engagés dans des missions de combat. Par conséquent, les premières femmes participeront à des missions de combat pendant la phase aérienne de la guerre du Kosovo en 1998.

En outre, il demande à la *Navy* de proposer une modification de la loi (*Title 10 USC 6015*), afin d'autoriser les femmes à servir sur des navires de guerre et à l'*Army* et au *Marine Corps* d'étudier la possibilité d'ouvrir plus de postes aux femmes.

Suite à ces études, le 13 janvier 1994, le secrétaire à la Défense annonce dans un mémorandum la fin de la *Risk rule* en place depuis 1988, ce qui a pour conséquence d'ouvrir de nombreux postes aux femmes, respectivement 32 700 et 48 000 pour l'*US Army* et le *Marine Corps*. Ce mémorandum, intitulé « *Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*<sup>8</sup> » qui restera en vigueur jusqu'en janvier 2013, précise néanmoins que les femmes devront être exclues des postes en unités, d'un niveau inférieur à la brigade, dont la mission principale est d'être engagées dans des opérations de combat. Il autorise aussi les armées à mettre en place des restrictions supplémentaires, lorsque le coût généré par la mixité est trop important (par exemple pour les sous-marins), lorsque la doctrine impose d'être colocalisée avec des unités de combat (comme par exemple les équipages de lance-roquettes multiples-LRM, le mainteneur des chars M1A1 Abrams,...), lorsque lesdites unités sont engagées dans des missions de reconnaissance de longue durée ou pour les missions des forces spéciales et enfin lorsque les demandes physiques excluent *de facto* la majorité des femmes.

Marquant dans les faits une avancée certaine pour l'intégration des femmes, cette *Direct Combat Definition and Assignment Rule* va cependant rapidement être confrontée aux réalités opérationnelles des conflits irakien et afghan.

---

<sup>8</sup> "Service members are eligible to be assigned to all positions which they are qualified, except that women shall be excluded from assignment to units below the brigade level whose primary mission is to engage in direct combat on the ground as defined below."

## ■ LES GUERRES D'IRAK ET D'AFGHANISTAN ET LA SUPPRESSION DES DERNIERS OBSTACLES (2001-2016)

### FEMMES DANS L'OPERATION ENDURING FREEDOM (OEF) ET L'OPERATION IRAQI FREEDOM (OIF)

Dans la pratique, les armées américaines vont rapidement être confrontées à la réalité des théâtres d'opérations afghan et irakien. La *Direct Combat Definition and Assignment Rule* est en effet quasiment impossible à respecter du fait de la nature même de ces conflits de type contre-insurrectionnels, dans lesquels on ne trouve ni ligne de front, ni zone arrière sécurisée. Il est alors difficile, voire impossible, de distinguer une unité combattante des autres. Tout soldat, qu'il soit un homme ou une femme, d'une unité de mêlée, d'appui, de soutien ou d'un état-major peut être confronté à tout moment à une situation de combat qui va l'obliger à utiliser son arme. « Le champ de bataille ne discrimine pas entre les genres (Harding, 2008 : 3) ».

Par ailleurs, le facteur culturel régional de séparation des hommes et des femmes dans la sphère sociale doit aussi être pris en compte. Des unités combattantes composées uniquement d'hommes ne peuvent en effet aucunement communiquer ou interagir avec la moitié de la population qui est composée de femmes ; cela complique la tâche et diminue l'efficacité de la collecte du renseignement dans des opérations qui ont lieu au milieu des populations.

Dès 2003, pour trouver une solution à ce problème, l'*Army* et les Marines mettent respectivement en place en Irak les programmes *Team Lioness* et *Lioness*. Ils font ainsi appel à des personnels féminins, de leur armée ou d'autres armées, dès qu'il faut interagir avec des femmes ou des enfants. Cette présence de femmes avec des unités de combat sera largement passée sous silence jusqu'à la sortie du film documentaire *Lioness*, en 2008, qui racontait l'histoire de l'une des premières équipes de femmes mises en place en Irak à Ramadi en 2004. Le souci est que ces femmes sont utilisées en soutien d'une mission de combat pour laquelle elles n'ont reçu ni entraînement ni formation. Leur seule qualification est d'être une femme, sans parler des problèmes d'interopérabilité entre *Army* et Marines, les procédures n'étant souvent pas les mêmes. Il existait ainsi un décalage conséquent entre ce que les femmes étaient autorisées à faire et ce qu'elles faisaient en réalité sur le terrain tous les jours. En mai 2005, le Congrès tenta de s'emparer du sujet pour obliger le *Department of Defense* à appliquer la *Direct Combat Definition and Assignment Rule* de 1994. La question fut finalement rapidement enterrée, car si l'on avait voulu appliquer le règlement à la lettre, il aurait, sans doute, fallu rapatrier l'ensemble du personnel féminin d'Irak et d'Afghanistan<sup>9</sup>.

Quoi qu'il en soit, cette expérimentation montra son utilité et quelques années plus tard, en 2009, en Afghanistan, les Marines de la *Task Force Leatherneck* mirent en place des FET- *Female Engagement Teams*. Ces équipes, composées exclusivement de femmes volontaires, travaillaient, vivaient et s'entraînaient avec les unités auprès desquelles elles étaient détachées. Afin de respecter la loi, qui interdisait toujours de muter des femmes dans des postes de combattants, celles-ci étaient détachées comme renforts temporaires et non mutées. Cette « hypocrisie institutionnelle » aura des conséquences parfois humiliantes, comme le fait de se voir refuser le port d'un Combat badge, ou de manière plus dommageable,

<sup>9</sup> Interview du *captain* Lory Manning dans le film *Lioness* (2008).

l'accès à certains traitements liés aux syndromes post-traumatiques (SPT). Ces FET obtinrent d'excellents résultats.

## LE PROGRAMME CST- CULTURAL SUPPORT TEAMS

En 2010, l'*US Army Special Operations Command* suit à son tour l'exemple des Marines et met en place le programme pilote CST-*Cultural Support Team*. Formées pendant six semaines à Fort Bragg, en Caroline du Nord, les femmes participant à ce programme étaient ensuite détachées temporairement auprès d'unités des forces spéciales (Tzemach Lemmon, 2015). Le programme CST vient, une fois de plus, de l'idée que le fait de pouvoir communiquer avec les femmes locales est primordial afin d'avoir accès au renseignement utile. Cela est d'autant plus vrai en Afghanistan dans une société communautaire, où les femmes tiennent une position centrale au milieu d'un réseau complexe de liens familiaux. L'*Army* va alors enrôler une ancienne lieutenant des Marines, Claire Russo, pour monter ce programme (Pottinger, 2010). Elle en vint rapidement à la conclusion que beaucoup d'unités de l'*Army* en Afghanistan utilisaient déjà nombre de femmes, de différentes façons, dans le cadre de leur mission sans que celles-ci ne reçoivent cependant le minimum d'entraînement tactique qui leur auraient permis de faire face aux défis qu'elles allaient rencontrer sur le terrain. Dans la pratique, on avait alors affaire à une vaste forme d'improvisation organisée. Les dernières réticences vont finalement être levées et le programme est officiellement lancé lorsque l'amiral McRaven, commandant du *Joint Special Operations Command*, demande à ce que des femmes puissent désormais accompagner les forces spéciales dans leurs missions. L'*US Army Special Operations Command* lance alors la campagne de sélection et de formation des volontaires.

Le processus de sélection et de formation de la première promotion de CST se déroula en deux phases<sup>10</sup>. Tout d'abord, les femmes volontaires durent passer une étape d'évaluation-sélection d'une semaine<sup>11</sup>, qui eut lieu en mars 2011 pour les volontaires de la *National Guard* et de la *Reserve* et deux mois plus tard pour celles de l'armée d'active. La sélection était menée sans tenir compte du grade, tout le monde, officier ou sous-officier, étant logé à la même enseigne. Les soixante sélectionnées commencèrent ensuite leur formation en mai 2011 pour une durée de six semaines<sup>12</sup>. À la fin du stage, les CST furent réparties entre unités des bérets verts, pour la majorité d'entre elles, et unités des Rangers, pour quelques-unes. La différence est importante en termes de risques encourus. Pour les premiers, la mission principale est en effet de mener des actions de contre-insurrection (*Village Stability Operations*), à savoir nouer des liens avec les populations dans le but de mieux comprendre les dynamiques locales, les rapports de force et les besoins des communautés, afin de « gagner les esprits et les cœurs ». À l'inverse, les Rangers mènent des actions de contre-terrorisme, avec des raids éclairs (*Direct Action*) en pleine nuit en territoire ennemi.

<sup>10</sup> Vidéo de la table ronde lors de la journée de séminaire organisée le 27 avril 2015 par le *Women In International Security* (Cf. bibliographie).

<sup>11</sup> Cette première phase se composait d'une semaine de tests afin de vérifier les capacités physiques et psychologiques des volontaires. Elles étaient, par exemple, mises en situation par des jeux de rôle au *Soldier Urban Reaction Facility* de Fort Bragg. Sur près de 400 volontaires, soixante furent retenues à l'issue de cette semaine de sélection.

<sup>12</sup> Elle consistait en des cours théoriques et pratiques : langues, culture et histoire afghanes, arts de la négociation et de la médiation, méthodes d'interrogation et de fouille, stratégies mentales pour faire face au stress, maniement des armes. Le tout était sanctionné par un exercice final.

Déployées dès la fin de l'été 2011, pour un an, les premières CST démontrèrent rapidement leur pertinence en permettant de récupérer du renseignement utile auprès des femmes et des enfants. Comme en Irak, les femmes militaires américaines étaient souvent considérées par la population afghane comme des éléments pacificateurs, qui permettaient de dédramatiser des situations. Elles faisaient partie d'un « troisième genre », ni homme, ni femme (Tzemach Lemmon, 2015). Huit promotions de CST, CST 1 à 8, furent sélectionnées et entraînées. Elles formèrent une véritable « *Band of sisters* ». Deux d'entre elles seront tuées au combat, les lieutenants Ashley White, le 22 octobre 2011 et Jennifer Moreno, le 6 octobre 2013.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de cette expérience (Haring, 2015 : 2). Tout d'abord, bien que n'étant que techniquement détachées et non pas mutées auprès des unités de bérets verts ou de Rangers, les CST ont participé aux combats et ont dû faire face aux mêmes conditions difficiles que leurs camarades masculins. Les CST déployées auprès d'unités de Rangers participèrent ainsi à de très nombreux raids au cours de leur déploiement.

Par ailleurs, la présence des CST se révéla rapidement être un avantage, en facilitant le recueil du renseignement ou les relations avec les ONG dans la zone, mais aussi en contribuant à la désescalade de situations qui auraient pu dégénérer autrement. Ainsi, en dépit de réticences initiales, plus ou moins fortes en fonction des unités des forces spéciales auprès desquelles elles étaient détachées, celles-ci se rendirent rapidement compte de la plus-value apportée par les CST et demandèrent donc à pouvoir disposer de plus d'équipes CST. Il est à souligner que, sans surprise, l'intégration auprès de l'unité détachée se faisait d'autant plus vite que le chef de l'unité était favorable à leur présence.

En outre, alors que, de manière générale, le retour à une vie normale peut souvent être compliqué à gérer après ce type de missions, celui des membres de ces CST le fut d'autant plus. Le programme étant peu connu au sein des armées, les participantes ne reçurent aucune bonification de carrière pour les services accomplis, sans parler de la simple reconnaissance du statut de combattant. À l'inverse, pour beaucoup, cette parenthèse a même eu des conséquences négatives du fait qu'elles étaient sorties pendant plus d'un an du parcours de carrière normé.

Enfin, les opérations OEF et OIF vont, dans la pratique et de manière assez empirique, mettre fin à un certain nombre de mythes sur l'incapacité des femmes militaires à endurer de rudes conditions de vie sur le terrain, sans salle de bain, ni eau chaude, ou tout simplement sur les capacités physiques des femmes. Les principaux arguments, régulièrement utilisés jusque-là par ceux qui s'opposaient à l'intégration complète des femmes dans les armées, étaient les suivants : la présence de femmes dans les rangs allait ramollir leurs collègues masculins ; elles risquaient de détruire l'esprit de corps des unités ; les femmes n'auraient jamais la force physique pour mettre en sûreté l'un de leurs camarades blessés ; des pertes féminines dans les rangs engendreraient des réactions excessives chez leurs collègues hommes ; l'opinion publique américaine n'accepterait jamais de voir des femmes mourir au combat. Tout ceci se révéla inexact en Irak et en Afghanistan et contribua donc grandement à l'évolution des mentalités de la haute hiérarchie civile et militaire sur le sujet, mais aussi de l'opinion publique américaine.

En parallèle, les choses continuent aussi à évoluer dans la *Navy*. Alors qu'en 2000, la marine américaine s'était vigoureusement opposée à la présence de femmes dans ses sous-marins, non seulement en raison du coût que cela générerait en terme de privatisation des zones de vie, mais aussi en raison de critères physiques et de dureté des conditions de vie, le *Chief of Naval Operations*, soutenu par le *Chairman of the Joint Chiefs of Staff* et le secrétaire à la Marine, annonce en 2009 son soutien à la présence de femmes dans

les sous-marins. Un an plus tard, la *Navy* ouvre officiellement aux femmes la possibilité de servir sur certains types de sous-marins, exception faite des sous-marins nucléaires d'attaque (SNA), plus exigus.

## SITUATION DES FEMMES DANS LES ARMEES A LA VEILLE DE LA DECISION DE JANVIER 2013, EN TERMES D'EFFECTIFS

Depuis la fin de la conscription en 1973, le pourcentage de personnel féminin servant dans la composante d'active des armées américaines n'a cessé de progresser passant de 1,6 % en 1973 à 14,6 % en 2012. En septembre 2012, ce sont près de 203 000 femmes qui servaient dans les armées (*Army, Navy, Marine Corps, Air Force*) sur un effectif total approchant les 1,2 million. À cela s'ajoute, un peu plus de 6 000 femmes qui servent chez les *Coast Guards*, qui sont subordonnés en temps de paix au *Department of Homeland Security* (De Vries, 2014). La féminisation est plus ou moins avancée en fonction des armées. L'armée la plus féminisée est l'*Air Force* avec 18,9 % des effectifs, suivie de près par la *Navy* (16,9 %), puis par l'*US Army* (13,4 %) et enfin le *Marine Corps* loin derrière avec 6,9 % de ses effectifs. Ce dernier est d'ailleurs perçu, à tort ou à raison, comme le plus rétif à l'intégration de femmes dans ses rangs (Philipps, 2015).

Les données disponibles, entre 2002 et 2012, montrent sur ces dix dernières années une évolution différente en fonction de l'armée considérée. En ce qui concerne l'*US Army*, on constate en effet un certain déclin du pourcentage de femmes qui y servent. Alors qu'elles représentaient 15,3 % de la force en 2002, elles ne sont plus que 14 % en 2012. Pour l'*Air Force*, la baisse est moins forte, vu que l'on passe de 19,4 % en 2002 à 19 % en 2012. En revanche, les trois autres armées voient le pourcentage de femmes dans leurs rangs augmenter. Entre 2002 et 2012, la *Navy* passe ainsi de 14,4 % à 16,9 %, le *Marine Corps* de 6 % à 6,9 % et les *Coast Guards* de 10,3 % à 14 %.

De manière globale, 16,2 % des femmes servant dans les forces armées américaines sont officiers. Ce chiffre est de 16,6 % pour les hommes.

Deux grandes tendances se font jour au sein du personnel féminin. La première est l'augmentation régulière du nombre de femmes atteignant les grades élevés, tant chez les officiers que chez les sous-officiers. Ceci s'explique tout simplement par le temps nécessaire pour que les premières femmes entrées dans les armées dans les années 1970 et 1980 gagnent en ancienneté pour pouvoir progresser dans la hiérarchie. Alors que les femmes ne représentaient que 2 % des colonels et capitaines de vaisseau dans les années 1980, ces chiffres sont désormais en 2012 de 10,7 % pour l'*Army*, 13,2 % pour la *Navy* et 13,7 % pour l'*Air Force*. Le *Marine Corps* est pour sa part loin derrière. Seuls 2,2 % des colonels (O-6) du *Marine Corps* sont des femmes. Cela étant dit, il faut préciser que la majeure partie des femmes O-6 dans les trois autres armées sont soit des médecins soit des aumôniers. Le *Marine Corps* pour sa part ne possède en propre ni médecin, ni aumônier, ceux-ci lui étant fournis par son armée de rattachement, à savoir la *Navy* (De Vries, 2014).

En ce qui concerne le nombre de femmes atteignant le généralat, on décomptait 72 femmes du grade d'amiral ou de général dans les armées américaines, *Coast Guards* compris, en nette progression par rapport à l'année 2000, où celles-ci n'étaient que 30.

En 2008, l'*Army* fut la première armée à nommer une femme au grade le plus élevé des officiers généraux, le général Ann Dunwoody, qui termina sa carrière à la tête de l'*Army Materiel Command*. Elle fut suivie en

2012 par l'*Air Force* avec le général Janet C. Wolfenbarger qui commanda l'*Air Force Materiel Command* et en 2014 par la *Navy*, avec l'amiral Michelle Howard, nommée au poste de *Vice-Chief of Naval Operations*.

Concernant le personnel sous-officier, alors que les femmes représentaient de manière globale moins de 4 % des trois grades les plus élevés chez les sous-officiers (E-7 à E-9), ces chiffres sont respectivement en 2012 de 10,9 % pour l'*Army*, 18,2 % pour l'*Air Force*, 8,8 % pour la *Navy*, 6,7 % pour le *Marine Corps* et 7,8 % pour les *Coast Guards*, avec une évolution marquée depuis la fin des années 1980 (De Vries, 2014).

La seconde tendance, qui devrait s'accroître avec la levée des derniers obstacles au 1<sup>er</sup> janvier 2016, est la part croissante de femmes que l'on trouve à des postes de premier plan, autrefois réservés aux hommes. Ceci ouvre *de facto* de nouvelles perspectives de promotions et de carrière aux femmes, ce qui à terme devrait permettre la genèse d'une hiérarchie militaire représentative de la société américaine. Avant la fin de son mandat, le président Obama devrait d'ailleurs désigner la première femme au poste prestigieux de commandant d'un *Combatant Command* (Bowman, 2015), ce qui représenterait une avancée majeure.

### LA DECISION DE JANVIER 2013

En janvier 2013, 7,3 % des postes restent encore interdits aux femmes, plus particulièrement dans les unités de mêlée (infanterie, arme blindée cavalerie) de l'*US Army* et du *Marine Corps* et dans l'ensemble des composantes forces spéciales des différentes armées. (MacKenzie, 2013).

Le 24 janvier 2013, le secrétaire à la Défense, Leon Panetta, et le *Chairman of the Joint Chiefs of Staff*, le général Dempsey, annoncent la suppression de la *Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule*. Ils demandent donc aux armées américaines de développer un plan d'intégration des femmes dans les postes qui leur étaient jusque-là interdits. L'*Army*, le *Marine Corps*, l'*Air Force* et la *Navy* doivent évaluer et valider leurs standards de recrutement pour que ceux-ci soient en cohérence avec les postes proposés, conformes aux réalités opérationnelles, et applicables de manière neutre, quel que soit le sexe. Les différentes expérimentations et études devaient être terminées pour septembre 2015, afin de pouvoir les mettre en application à compter de janvier 2016. Ils annoncent par la même occasion que 91 000 postes, qui étaient jusque-là fermés aux femmes, vont désormais leur être ouverts. Ceci marque un tournant historique et logique. L'idée force est que tout emploi doit désormais être ouvert aux femmes à moins que l'on ait de bonnes raisons de ne pas le faire. Nous sommes là dans la logique inverse de ce qui se faisait jusqu'à présent. Les quelques exceptions feront l'objet d'une étude au cas par cas et devront être dûment justifiées devant le Congrès. Dès 2013, 10 192 postes sont effectivement ouverts aux femmes dans l'*Army*, chez les Marines, dans la *Navy* et les forces spéciales, suivis en 2014-2015 par 81 555 postes supplémentaires. Au 27 avril 2015, ce sont ainsi 91 747 postes qui avaient été ouverts aux femmes. À cette date, il restait encore à ouvrir les armes de mêlées ainsi qu'un certain nombre de postes dans les opérations spéciales, soit encore près de 240 000 emplois toujours interdits aux femmes<sup>13</sup>.

Tout d'abord, cette décision, qui a pu surprendre, est le fruit d'une part de la prise en compte du retour d'expérience des conflits irakien et afghan et de la contribution substantielle que les femmes ont apportée à ces opérations, mais aussi de l'évolution de l'opinion publique sur le sujet, comme avait pu le montrer un sondage commun *ABC News* et *Washington Post* mené en mars 2011, qui montrait que 73 % des

<sup>13</sup> Juliet Beyer, *Director of Officer and Enlisted Personnel Management*, *Office of the Secretary of Defense* lors du séminaire organisé par le *Women In International Studies* le 27 avril 2015.

Américains étaient en faveur de l'intégration des femmes au combat (MacKenzie, 2013). En plus de cela, cette décision est le fruit de considérations plus pratiques (Bowman, 2013). Les armées américaines ont en effet besoin de recruter des personnels qualifiés. Or, elles ont de plus en plus de mal à le faire dans la population masculine. Aujourd'hui, moins de 25 % d'une classe d'âge, hommes et femmes confondus, sont en effet aptes à servir dans les armées américaines, du fait d'antécédents judiciaires, d'un niveau d'éducation insuffisant, de problèmes d'addictions, sans parler des problèmes d'obésité. Les armées américaines ne peuvent donc pas faire l'impasse sur le réservoir de recrutement que représentent les femmes si elles veulent pouvoir atteindre leurs objectifs. Enfin, cette décision peut aussi se voir comme l'étape finale de l'évolution du modèle des armées post-modernes ; cette transformation amène à une perméabilité plus grande avec la société civile, ce qui conduit à un accroissement du personnel civil dans les armées, l'acceptation progressive des homosexuels<sup>14</sup> et à une intégration de plus en plus grande des femmes (Moskos, 2000).

## LE CAS DE L'US ARMY

Suite aux conflits d'Irak et d'Afghanistan, l'*US Army* lance en août 2012 le projet *Soldiers 2020*. L'objectif est de rééquilibrer la force et d'avoir le meilleur soldat possible pour remplir la mission, quel que soit son genre. L'objectif est de gérer des talents et pour ce faire il faut pouvoir disposer de standards spécifiques et précis (Williams, 2015).

De manière plus générale, l'*US Army* n'avait pas attendu la décision de janvier 2013 pour entamer un travail de réflexion sur l'ouverture de certains postes aux femmes. Cela concernait notamment six spécialités et 13 000 MOS (*Military Occupational Specialty*). Ainsi, en mai 2012, l'*US Army* avait autorisé la mutation d'officiers et de sous-officiers féminins dans l'infanterie, la cavalerie et l'artillerie, ainsi que dans neuf *Brigade Combat Teams*, sur certaines catégories de postes (*Military Intelligence, Chaplains, Legal, Signal, Adjutant General* et *Supplies*). C'étaient donc principalement des fonctions administratives ou de soutien au sein d'unités de combat. Cela concerna 740 postes ; 359 femmes saisirent cette opportunité et furent mutées dans ces unités à titre expérimental. L'expérience se déroula plus ou moins bien en fonction de l'ambiance de l'unité et du climat instillé par le commandement.

Fixant l'échéance au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la décision de janvier 2013 obligea donc l'*US Army* à accélérer son calendrier. Pour répondre à la demande du secrétaire à la Défense, l'*US Army* conçut un plan avec trois axes principaux. Le premier consista à accélérer la mutation de femmes dans les postes qui leur étaient déjà ouverts, mais qui n'étaient pas forcément occupés par des femmes. Le second consista d'une part à poursuivre une étude, la *Gender Integration Study* qui était menée depuis 2012 par l'*Army Research Institute*, en partenariat avec la *Rand Corporation*, et d'autre part à lancer la *Rangers School Assessment*. Enfin, le troisième axe décidait le lancement d'une étude sur la question des tests physiques et sur la manière de s'entraîner afin d'éviter les blessures. Menée par l'*US Army Research Institute of Environmental Medicine*, cette étude porta sur 14 des 455 spécialités que compte l'*US Army*. L'objectif ici n'était pas de comparer les hommes et les femmes, mais de voir quels étaient les critères nécessaires pour que la tâche à faire soit remplie.

---

<sup>14</sup> Ce qui a été fait en septembre 2011 aux États-Unis avec la fin de la politique du *Don't Ask, Don't Tell*.

En septembre 2014, l'*US Army* lance l'*Army Rangers Assessment*, une expérimentation lors de laquelle des femmes volontaires suivirent le cursus de la *Rangers School*. Avant de pouvoir se présenter, ces volontaires durent suivre un stage de présélection de deux semaines organisé par l'*Army National Guard*. Sur les 20 femmes qui terminèrent le *Ranger Training Assessment course*, 19 souhaiteront poursuivre l'expérience. Sur ces 19, seulement huit passeront l'étape de la semaine de sélection, la *Rangers Assessment Phase*, qui en général élimine 60 % des candidats. Enfin, sur ces huit femmes, trois seulement iront jusqu'au bout. La capitaine Kristen Griest et la lieutenant Shaye Haver, deux officiers d'active, issues de West Point, furent ainsi les premières femmes à recevoir le badge des Rangers en août 2015. Elles seront suivies en octobre par un officier de réserve, la major Lisa Jaster.

Le fait que des femmes puissent réussir un stage jusque-là réservé aux hommes a immédiatement suscité une polémique. Certains ont, en effet, accusé l'armée d'avoir réduit la difficulté du stage afin que les femmes réussissent. Cela fut notamment le cas d'un membre du Congrès et lui-même ancien Ranger, Steve Russell, qui en septembre 2015, a écrit à John McHugh, secrétaire de l'*Army*, afin de lui demander des preuves sur les résultats des femmes ayant réussi le stage. D'autres se sont émus du fait que les femmes aient eu la possibilité de retenter plusieurs fois des épreuves (Cox, 2015)<sup>15</sup>. Les femmes n'auraient cependant reçu aucun traitement de faveur. Comme l'a expliqué l'*US Army*, il n'est en effet pas rare que la possibilité soit donnée à des stagiaires de retenter une phase qu'ils aient ratée. 34 % des stagiaires retenteraient en effet au moins l'une des phases du stage. Il est cependant plus rare de devoir le faire pour chacune d'entre elles, mais cela arrive en moyenne pour quinze stagiaires chaque année. La décision est, quoi qu'il en soit, prise au cas par cas par l'encadrement du stage<sup>16</sup>. L'ouverture d'un des derniers bastions masculins aux femmes ne se passe donc pas sans générer un certain nombre de polémiques.

En octobre 2015, à la fin de la phase d'expérimentation, l'*Army* avait ouvert près de 75 000 postes aux femmes dans l'ensemble des trois composantes, d'active, de réserve et de la *National Guard*. Cette ouverture ne s'est pas faite d'un bloc, mais de manière progressive, en commençant par les officiers, puis les sous-officiers et enfin les militaires du rang, tout particulièrement pour les unités qui accueillait des femmes pour la première fois.

Dans l'attente des dernières décisions qui devaient être prises par le secrétaire à la défense, seules treize spécialités étaient encore fermées aux femmes dans l'infanterie, la cavalerie, l'artillerie et les forces spéciales. Néanmoins, il faut noter que même ces dernières avaient déjà ouvert beaucoup de postes aux femmes, exception faite des unités du niveau équipe. Les femmes pouvaient d'ores et déjà devenir pilotes d'hélicoptère pour servir au profit des forces spéciales. La filière venant d'être ouverte, il faut cependant que les premières femmes soient qualifiées. La formation, qui dure un an, est très exigeante et fait l'objet d'une compétition féroce entre les pilotes.

---

<sup>15</sup> Le stage est divisé en trois phases, la *Darby Phase*, la *Mountain Phase* et la *Swamp Phase*. Chaque phase doit être validée afin de pouvoir passer à l'étape suivante. Or, les deux premières femmes Rangers avaient retenté trois fois la phase 1 puis avaient passé les deux autres phases. La major Jaster, âgée de 37 ans, a, quant à elle, repassé trois fois la phase 1, deux fois la phase montagne et réussi directement la phase 3.

<sup>16</sup> Article *Marine Corps Time* du 12 octobre 2015.

## LE CAS DU MARINE CORPS

Suite à la décision de janvier 2013, le *Marine Corps* met en place pour sa part le *Marine Corps Force Integration Plan*, qui comprend lui aussi trois axes principaux. Comme pour l'*US Army*, le premier consiste à accroître le nombre de femmes dans les unités qui leur étaient déjà ouvertes. Les deux autres axes prévoient respectivement le lancement d'une étude sur la formation initiale (*Entry Level Training*) et l'expérimentation d'une unité mixte, la *Ground Combat element Integrated Task Force*.

94 % des MOS (*Military Occupational Specialty*) à l'entrée du *Marine Corps* sont ouvertes aux femmes, soit 315 sur 336 MOS. Par conséquent, l'étude et l'expérimentation qui ont été menées le furent sur les 6 % restant, soit 21 des 336 MOS. Ces 21 MOS sont principalement des spécialités en rapport avec le combat en première ligne.

### L'étude sur l'Entry Level training

L'objectif de l'étude fut de mieux comprendre les demandes physiques générées par ces vingt-et-une spécialités ainsi que les standards de performance qui y étaient associés, tout en prenant bien en compte le fait que la nature des combats au sol n'a pas changé et qu'il existe des différences physiologiques patentes entre les hommes et les femmes. Cette étude a fait ressortir le fait que jusqu'à présent le *Marine Corps* avait surtout mis l'accent sur les standards des unités au niveau collectif, partant du principe que si un Marine se trouvait dans une spécialité donnée, il devait être capable d'accomplir l'ensemble des tâches physiques requises par cette spécialité. Or, les *National Defense Authorization Acts*, votés par le Congrès, en 2014 et 2015, demandent aux différentes armées de revoir, valider et développer des standards individuels qui soient, en outre, neutres du point de vue du genre. Du coup, le *Marine Corps* a dû analyser des tâches collectives de ces unités, les déconstruire afin d'identifier celles qu'un Marine appartenant à ces unités devait être capable d'accomplir à son niveau.

En ce qui concerne la formation initiale, il faut rappeler que jusqu'à la décision de décembre 2015, le *Marine Corps* était la seule armée à encore opérer une ségrégation hommes-femmes à ce niveau, sachant que toute formation ultérieure était mixte. Comment expliquer ce choix ? Faisant l'objet régulier de critiques à ce sujet, le *Marine Corps* justifiait cette ségrégation initiale en mettant en avant l'argument d'une différence de maturité, à la fois physique, émotionnelle et physiologique des jeunes recrues hommes et femmes. En outre, pour eux, le *Marine Corps* ne faisait pas de ségrégation, vu que les jeunes recrues ne sont techniquement pas encore des Marines ; ils ne le deviennent qu'à la fin de leur formation initiale. Il existait donc un bataillon constitué seulement de femmes au centre de recrutement de Parris Island (Phillips, 2015). Celui-ci est désormais amené à disparaître.

Pour les détracteurs de cette ségrégation hommes-femmes en début de carrière, une telle pratique présentait un certain nombre d'inconvénients. Tout d'abord, elle ne préparait pas, selon eux, les Marines hommes à l'environnement mixte qu'ils rencontraient plus tard dans le *Marine Corps*. Pour eux, la phase de formation initiale se bornait à des interactions entre hommes et les privait de toute socialisation avec des officiers ou sous-officiers féminins du corps des Marines. Pour ces mêmes détracteurs, cela donnait donc aux jeunes recrues une image biaisée de la réalité de leur future unité, ce qui pouvait aussi générer un certain nombre d'idées reçues sur les femmes servant dans le *Marine Corps* (Collins, 2014).

Pour une majorité de Marines, cette ségrégation hommes-femmes se trouvait cependant rapidement gommée lors de la phase suivante de formation de spécialité, qui était mixte. Cela n'était cependant pas le

cas pour les Marines servant dans des spécialités combats, vu qu'aucune femme n'y était jusqu'à présent autorisée. Ainsi, une étude menée par Susan Dooley démontra que les Marines formés au *Marine Corps Recruit Depot* de San Diego puis au *Marine Combat Training* de camp Pendleton, deux centres de formation où seuls les hommes étaient affectés, acceptaient moins facilement la présence de femmes chez les Marines (Collins, 2014).

Pour certains, cette ségrégation hommes-femmes lors de la formation initiale perpétuait l'idée que cette formation était différenciée, donc forcément plus facile pour les femmes. Il aurait donc existé des doubles standards, des normes pour les hommes et des plus souples pour les femmes. Cela aurait donc envoyé le message que les femmes n'étaient pas sujettes aux mêmes critères que les hommes, ce qui aurait d'ailleurs amené les femmes elles-mêmes à se percevoir comme plus fragiles et moins capables. Du coup, certains, comme la sous-lieutenant Santangelo, qui échoua aux tests d'entrée de l'*Infantry Officer Course*, en arrivèrent à la conclusion que les femmes Marines auraient été moins bien préparées que leurs homologues masculins, lorsqu'il s'agissait d'affronter la rigueur de la sélection de stages comme l'*Infantry Officer Course* (IOC) ou l'*Enlisted Infantry Course* (EIC) (Santangelo, 2014). Bien que les femmes ne soient pas autorisées, à cette date, à servir dans ses unités d'infanterie, le *Marine Corps* a cependant autorisé à l'été 2014 les femmes volontaires à suivre les stages IOC et EIC. Si aucune femme officier n'a réussi le stage IOC, 34% des femmes engagées ayant commencé le stage EIC du *Basic Infantry Training* l'ont réussi, ce qui ne les autorisa cependant pas à servir dans une unité d'infanterie.

Selon ce sous-lieutenant, on aurait donc appris aux femmes Marines à s'entraîner avec des standards d'exigence différents. Elle proposa donc de développer un programme de formation qui prenne en compte les différences biologiques hommes-femmes afin de les contrebalancer et donc de renforcer les points où les femmes sont biologiquement désavantagées. Cela impliquerait, selon elle, de passer d'une attitude où l'on se contente d'évaluer passivement le niveau des femmes à une attitude proactive dans laquelle on prépare les femmes à réussir. C'est d'ailleurs ce qu'avait entrepris de faire la lieutenant-colonel Kate Germano, qui commandait le bataillon de femmes à Parris Island, jusqu'à ce qu'elle soit relevée de son commandement en juin 2015, pour un style de commandement jugé trop agressif et pour des problèmes d'incompatibilité de caractère avec son supérieur. (Philipps, 2015). Elle avait en effet entrepris, apparemment avec succès, de modifier l'entraînement de ses recrues afin que leurs résultats se rapprochent de ceux des hommes, notamment pour le tir et les épreuves sportives.

### **L'expérimentation Ground Combat element Integrated Task Force**

Le *Marine Corps* se lança en parallèle dans une autre expérimentation, le *Ground Combat element Integrated Task Force*. Pour ce faire, le *Marine Corps* s'est associé avec un certain nombre d'agences extérieures à la défense, comme les universités de Pittsburg et de George Mason. Ils mirent aussi en place une *Red Team* extérieure au *Marine Corps* en liaison avec le *Center for Strategic and International Studies* (CSIS), dont la mission principale était de vérifier la méthodologie utilisée.

La *Ground Combat element Integrated Task Force* fut construite sur le modèle d'un bataillon, allégé de quelques unités et renforcé d'éléments détachés. Cette unité fut formée en juillet 2014 et est restée active jusqu'en juillet 2015. L'objectif était de comparer les résultats d'une unité mixte à celle d'une unité non mixte. L'unité fut testée collectivement en Californie dans différents environnements, en milieu désertique au *Marine Corps Air Ground Combat Center* de Twenty-nine Palms, en milieu montagneux au *Marine Corps Mountain warfare Training Center* de Bridgeport et en milieu amphibie sur les côtes de camp Pendleton.

Les femmes et les hommes qui participèrent à cette expérimentation étaient tous volontaires. Ils pouvaient à tout moment décider d'arrêter.

Fin septembre 2015, le *Marine Corps* a rendu un rapport qui fut rapidement la source d'une polémique, à partir d'un document synthétique de quelques pages qui fut l'objet d'une fuite dans la presse<sup>17</sup>. La conclusion principale de l'étude est en effet que les femmes Marines auraient démontré leur capacité à remplir les mêmes tâches physiques exigeantes que les hommes, mais à un niveau moindre que ces derniers en termes de performance globale, d'usure, de capacité de travail et de cohésion. L'étude conclut ainsi que pour toutes les spécialités analysées, les unités mixtes quel que soit le niveau, et ce à quelques rares exceptions, auraient eu de moins bons résultats que les unités uniquement composées d'hommes, que ce soit en terme de rapidité d'exécution, de déplacement en charge sur le terrain et d'effort à obtenir en un temps donné sur un objectif. Plus le pourcentage de femmes était important, plus les résultats auraient été dégradés.

Le rapport insiste, en outre, sur le fait que les femmes volontaires pour cette étude étaient, de plus, des femmes au-dessus de la moyenne, avec quelque chose à prouver, alors que les hommes étaient quant à eux dans la moyenne, et sans rien à prouver. Il met aussi en avant la différence de nature qui existerait entre l'infanterie telle que pratiquée dans l'*US Army* et celle des Marines, dépendante d'un véhicule pour les premiers, sans moyen de transport pour les seconds. Selon l'auteur du rapport, une unité d'infanterie des Marines doit donc pouvoir être capable de se déplacer à pied sur de très longues distances avec des charges lourdes.

Enfin, le rapport souligne les différences physiologiques qui existeraient entre les hommes et les femmes pour expliquer cette différence de résultats entre les deux unités, masculine et mixte. Il insiste particulièrement sur deux critères: les capacités VO2 Max ainsi que l'indice de masse corporelle. Or, le rapport rappelle que les femmes auraient physiologiquement plus de masse grasseuse que les hommes ; cela se traduirait donc par plus de poids mort à traîner. Cela, accentué par la carrure souvent plus réduite des femmes, aurait donc un impact sur la longueur et la fréquence des enjambées féminines, avec pour conséquence des capacités VO2 Max réduites et des capacités anaérobies moindres. Le rapport insiste sur l'aspect cumulatif de ces désavantages physiologiques, avec pour conséquence une propension plus grande aux blessures. Les femmes seraient alors plus proches du seuil de leur capacité maximum et se fatigueraient donc plus vite que leurs collègues masculins.

Ce document a immédiatement fait l'objet d'une polémique, amplifiée par la réaction du secrétaire à la *Navy*, Ray Mabus, qui en a vertement critiqué les conclusions. Cette polémique a finalement empêché le *Marine Corps* de dérouler le plan de communication qu'il avait préparé pour expliquer les conclusions auxquelles ces deux ans d'étude et d'expérimentation ont mené. Il faut peut-être constater ici un manque de prudence et de sens politique de la part des auteurs de ce rapport. Que les arguments avancés soient fondés ou pas, celui-ci, de par son style direct et sans détour, ne pouvait que générer la polémique sur un sujet des plus sensibles.

Il est d'ailleurs intéressant de remarquer qu'au sein des Marines, la séparation entre pro et anti ne se fait pas forcément en fonction du genre. Certaines femmes Marines sont ainsi clairement contre l'ouverture des unités de combat aux femmes, arguant par exemple du fait que les femmes qui poussent à cette

---

<sup>17</sup> BG Smith "United States Marine Corps Assessment of women in service assignments, Memorandum for the commandant of the Marine Corps".

ouverture seraient des carriéristes, uniquement motivées par des considérations égoïstes (Serrano, 2014). À l'inverse des officiers des Marines de sexe masculin prônent l'ouverture complète aux femmes (Hovey, 2015).

## LA DECISION DE DECEMBRE 2015

Les trois dernières années ont donc été marquées par une accélération certaine du rythme d'intégration des femmes dans les dernières unités à majorité masculines dans l'*Army* et le *Marine Corps*. La *Navy* et l'*US Air Force* ne sont pas en reste même si cela s'est fait de manière beaucoup plus discrète et sans controverse. En juillet 2014, la *Navy* annonce ainsi l'ouverture de trois sous-marins nucléaires d'attaque (SNA) de la classe *Seawolf* aux officiers féminins, ainsi que son intention d'ouvrir aux femmes officiers et engagées les nouveaux SNA en construction de la classe *Virginia*. À l'été 2015, elle annonce aussi que les femmes pourront désormais passer les tests d'entrée pour les stages SEALs-Sea Air Land (Larter, 2015). Pour l'*US Air Force*, à l'automne 2015, seules les unités de la composante forces spéciales restaient encore fermées aux femmes.

Le 3 décembre 2015<sup>18</sup>, Ash Carter, secrétaire à la Défense, annonce qu'après avoir pris connaissance des recommandations qui lui avaient été faites par les chefs d'état-major des différentes armées à la fin octobre 2015, il prend la décision d'ouvrir tous les postes qui existent aux femmes, quelle que soit la spécialité, y compris chez les Marines, qui avaient été les seuls à demander à pouvoir bénéficier d'une exemption. Les femmes pourront donc désormais servir chez les Rangers, les bérets verts, les *Navy SEALs*, l'infanterie des Marines et les forces spéciales de l'*US Air Force*. Cette décision prendra effet trente jours plus tard, conformément au délai légal prévu par la loi. Les armées auront jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2016 au plus tard pour s'y conformer. Il accompagne cette annonce d'un certain nombre de recommandations aux armées sur la manière de mettre en œuvre cette décision.

Ainsi, conformément au caractère méritocratique des armées, sur lequel il revient, le critère de sélection principal pour occuper un poste devra être celui des compétences de chacun et en aucun cas celui du genre. Ceci pose donc la question des critères de sélection. Sur ce point, il faut bien différencier les tests physiques, de type *Physical Fitness Test* (PFT) et *Combat Fitness Test* (CFT), des critères que l'on doit impérativement remplir pour occuper éventuellement un poste donné. Les premiers sont passés chaque année ; ils donnent lieu à des scores, selon des barèmes qui sont différenciés pour les hommes et pour les femmes. Ces tests sont l'un des éléments pris en compte dans le cadre des notations pour promouvoir ou non le personnel au grade supérieur. A l'inverse, les critères associés à l'occupation d'une fonction ne tiennent aucunement compte du genre de la personne et ne donnent pas lieu à un score. Il n'y a que deux options possibles, soit on remplit ces critères ou pas. En outre, le fait de les remplir ne donne pas nécessairement accès au poste concerné. Cela donne simplement la possibilité de postuler et d'entrer en compétition avec les autres personnes aspirants à ce poste. Toute la difficulté va être maintenant pour les armées américaines de se doter des moyens de trouver la personne la plus apte à remplir la mission qui lui sera confiée, quel que soit son genre. La mise en place de tels critères pourrait ainsi pousser un certain nombre d'hommes qui occupaient jusqu'à aujourd'hui des postes fermés aux femmes de devoir quitter leurs fonctions, car ne respectant pas les critères minimums. Un gros travail attend donc les armées américaines pour définir ces critères, car jusqu'à présent, si ceux-ci existaient au niveau collectif, cela

<sup>18</sup> Cf : annexe.

n'était pas le cas au niveau individuel. Les armées devront donc déconstruire les tâches collectives pour les décliner en tâche individuelle, ce qui demande un travail conséquent vu le nombre de spécialités qui existent, par exemple, dans l'US Army.

De ce fait, le secrétaire à la défense a précisé qu'il n'y aura pas de quotas de femmes mis en place dans les armées américaines, même si celles-ci devront néanmoins s'attacher à prendre en compte les différences, notamment physiques, qui existent entre hommes et femmes, et qui ont été réaffirmées par les études menées par les différentes armées depuis 2013.

Enfin, Ash Carter demande à ce qu'un effort de communication et de pédagogie soit fait pour accompagner cette annonce, afin de bien prendre en compte les réticences ou les craintes que suscite cette intégration complète des femmes, notamment en termes d'efficacité de la force. L'intégration des femmes dans les armées ne peut en effet se faire que si le commandement soutient et facilite cette action. L'expérience récente des *Cultural Support Teams* en est encore un exemple frappant. Là où le commandement soutenait l'arrivée de femmes en appui de leurs missions, leur intégration se fit rapidement et sans souci majeur. Pour les unités où le commandement n'était pas favorable, cette intégration prit plus de temps. Il ne faut en effet pas sous-estimer l'impact de l'attitude du chef sur celle de ses subordonnés. Il est donc important, notamment pour les unités nouvellement ouvertes aux femmes, qu'un effort d'éducation et d'information soit fait<sup>19</sup>.

---

<sup>19</sup> C'est d'ailleurs ce qu'a mis en place le *Marine Corps* dans le cadre de son *Marine Corps Force Integration Plan*, en créant un site web et en fournissant des guides de discussion aux unités qui allaient accueillir des femmes pour la première fois. Ces modules d'information non obligatoires, mais fortement conseillés, abordaient la question des préjugés inconscients et donnaient des conseils sur la manière d'accueillir le personnel féminin nouvellement affecté. Le retour sur ces modules fut très positif de la part des unités cibles.

## ■ CONCLUSION

La décision du 3 décembre 2015 marque donc la fin d'une longue évolution entamée à la fin de la Seconde Guerre mondiale, lorsque les femmes obtinrent pour la première fois un statut officiel dans les forces armées américaines. Cette évolution, qui s'est effectuée en dents de scie, en raison de freins culturels et institutionnels, put avoir lieu grâce d'une part aux avancées que la condition des femmes connaissait dans la société civile, mais aussi 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. 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 terme 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, plus encore, les derniers conflits afghan et irakien lèveront les derniers obstacles à la complète intégration des femmes, en démontrant l'inanité des arguments avancés jusqu'à présent pour empêcher les femmes de servir en unités de combat.

Lorsque l'on parle d'intégration des femmes dans les armées, le risque est de vite devoir choisir un camp, entre deux positions diamétralement opposées et parfois caricaturales, avec d'un côté les partisans de l'ouverture à tout prix de toutes les unités aux femmes, car la femme est l'égale de l'homme, et de l'autre, les opposants invétérés, sous prétexte que la guerre serait un métier d'hommes. Il paraît donc important de sortir des postures idéologiques et de mettre la question en perspective, ce que s'efforcent d'ailleurs de faire les armées américaines, y compris les Marines si souvent décriés. Toutes les personnes des différentes armées rencontrées lors de cette étude ont largement insisté sur le fait que leur souci principal n'était pas celui du genre, mais bien celui de la gestion des talents. Ils veulent donc se donner les moyens et les outils pour trouver le meilleur soldat afin d'assurer la mission qui lui sera confiée, quels que soient son genre, sa sexualité ou sa couleur de peau. Les armées en charge de la défense de la nation ne peuvent pas se permettre d'être autre chose qu'efficaces, face à un ennemi qui n'a cure de ces questions de genre. Ash Carter a d'ailleurs insisté sur ces différents points lors de son annonce du 3 décembre. Dans les faits, cette annonce 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, à ce jour, que cela entraînera une augmentation radicale du nombre de femmes intéressées par ce type d'unités. Cela ne dépend pas seulement des femmes ni des hommes. C'est davantage une question institutionnelle, et peut-être aussi culturelle. Peut-être faudra-t-il, pour que ces évolutions débouchent sur de nouvelles vocations féminines, à la fois un travail d'information au long cours, une entreprise de reconnaissance et d'adaptation de l'institution militaire à la diversité croissante des profils qu'elle accueille et façonne au profit de la défense nationale.

**Annexe :**

SECRETARY OF DEFENSE  
1000 DEFENSE PENTAGON  
WASHINGTON, DC 20301-1000

DEC 03 2015

MEMORANDUM FOR SECRETARIES OF THE MILITARY DEPARTMENTS  
ACTING UNDER SECRETARY OF DEFENSE FOR PERSONNEL  
AND READINESS  
CHIEFS OF THE MILITARY SERVICES  
COMMANDER, U.S. SPECIAL OPERATIONS COMMAND

SUBJECT: Implementation Guidance for the Full Integration of Women in the Armed Forces

In January 2013, the Department of Defense eliminated the "1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule," effectively removing the remaining barrier to the integration of women into all military occupational specialties and career fields within the U.S. military. At that time, the Military Services and United States Special Operations Command (USSOCOM) were directed to develop plans to implement the change in policy. Specifically, the Military Services and USSOCOM were instructed to prepare for full implementation by January 1, 2016, or submit an exception to policy if they recommended that an occupation or position remain closed to women.

Over the last three years, the Military Services have opened over 111,000 positions to women and have independently studied, developed, and verified operationally relevant standards for them. After careful review of this work, and informed by the counsel and judgment of the Secretaries of the Military Departments, Chiefs of the Military Services, and the Chairman of the Joint Chiefs of Staff, I have now determined that no exceptions are warranted to the full implementation of the rescission of the "1994 Direct Ground Combat Definition and Assignment Rule." Anyone, who can meet operationally relevant and gender neutral standards, regardless of gender, should have the opportunity to serve in any position.

This simple declaration that opens all career fields to women is, by itself, not sufficient for their full integration. Rather, this is the continuation of a deliberate, methodical, evidence-based, and iterative process that ensures combat effectiveness and protects the welfare of the force. Indeed, the military occupational specialties and positions that were previously closed to women will likely present the most challenging cases to full integration.

Recognizing this, I direct the Secretaries of the Military Departments and Chiefs of the Military Services to provide their final, detailed implementation plans to the Acting Under Secretary of Defense for Personnel and Readiness not later than January 1, 2016. The services will begin to execute the implementation of their approved plans to open all military occupational specialties, career fields, and branches for accession by women as soon as practicable following January 2, 2016 and not later than April 1, 2016. The Deputy Secretary of Defense and Vice Chairman of the Joint Chiefs of Staff will co-chair an Implementation Group to oversee the short-term implementation of this decision and ensure that there are no unintended consequences to the Joint Force following this decision. The Chairman of the Joint Chiefs of Staff and I will receive periodic updates from them. I have confidence in our ability as a learning



organization to leverage the same thoughtful and professional determination we brought to implementing the Don't Ask, Don't Tell repeal and our extensive integration of women into other combat arms positions over the last two decades.

As the Military Departments implement this decision, they should be mindful of the work that has already been done. The Military Services and USSOCOM conducted extensive examinations of the opportunities, impacts, and implementation issues inherent in achieving successful integration of women into previously closed occupational fields. These studies yielded insights far beyond gender integration. The research and analysis conducted over the last two years have increased our understanding of the physical and physiological demands on Service members and the cultural currents that influence unit cohesion and morale. The studies conducted by the Military Services and USSOCOM highlighted several concerns that will need to be adequately considered as Military Departments finalize their implementation plans. These concerns can be broadly characterized in the following ways, and must be addressed in the detailed implementation of this decision:

Transparent Standards. The Services will continue to apply previously developed and validated operationally relevant and objective standards for all career fields to ensure that leaders assign tasks and career fields throughout the force based on ability, not gender. This approach is integral to preserving unit readiness, cohesion, and morale, and it will continue to form the foundation for full integration.

Population Size. Equal opportunity may not always equate to equal participation by men and women. Small numbers of women in demanding career fields pose challenges that will vary by occupation and Services and will impact the entire Joint Force. Throughout this process, implications for equipment sizing, supply, and facilities have been thoroughly studied and need to continue to be addressed.

Physical Demands and Physiological Differences. Both the Army and Marine Corps studies found that women participating in ground combat training sustained injuries at higher rates than men, particularly in occupational fields requiring load-bearing. These studies also revealed concrete ways to help mitigate this injury rate and the impact to individuals and the teams in which they operate. The sustainability of our combat readiness and our obligation to the welfare of the force means these findings must be addressed in the implementation of the full integration of women in the Armed Forces.

Conduct and Culture. The integration of women may require a cultural shift in previously all-male career fields. We are prepared to meet this challenge. The military assimilates change by relying upon the enduring values of the profession of arms. Concerns about possible reductions in combat effectiveness can be addressed by effective leadership and gender-neutral standards. This has been demonstrated over the past 14 years in combat operations, during which women have played a critical role. The primary factor in developing cohesion is the ability of all members of the team to perform assigned mission essential tasks effectively. To that end, attitudes toward team performance are important and must be addressed through education and training. Sexual assault or harassment, hazing, and unprofessional behaviors are never

acceptable. Our core beliefs in good order, discipline, leadership, and accountability are foundational to our success in gender integration.

Talent Management. The issue of small numbers is closely coupled with the challenge of maintaining viable career paths for women in fields where physical performance is often not only a baseline entry requirement but also a differentiating factor in promoting leaders. Recruiting, retaining, and advancing talented women in highly physical fields will demand careful consideration – but adherence to a merit-based system must continue to be paramount. As the Military Services and USSOCOM move forward with implementation, leaders must not use special preferences or undue pressure to increase numbers at the expense of merit. Integration provides equal opportunity for men and women who can perform the tasks required; it does not guarantee women will fill these roles in any specific number or at any set rate.

Operating Abroad. The United States is a nation committed to equality and using the talents of its entire population to the fullest. Some areas of the world do not share the same principles. The Military Services and USSOCOM acknowledge that the presence of women in some units may complicate cooperation with allies and partners who are culturally opposed to working with women. We have dealt with this in Iraq and Afghanistan with success, and we will continue to use the best practices learned in those countries and elsewhere, in the future.

Assessment and Adjustment. It is absolutely critical to our warfighting ability and the welfare of our people that we embark on integration with a commitment to the monitoring, assessment, and in-stride adjustment that enables sustainable success. This commitment is not an impediment to integration; rather, it is essential to its long-term success.

The opportunities inherent in full integration can only be realized if the implementation plans from the Military Departments, Services, and USSOCOM are sound. The responsibility for implementation is not borne solely on the shoulders of women, nor by the forces within the newly integrated career fields; it is borne in equal measure by the entire force and the military and civilian leadership of the Department of Defense. We all share the imperative to preserve and improve the finest fighting force the world has ever known.



cc:  
Deputy Secretary of Defense  
Chairman of the Joint Chiefs of Staff  
Vice Chairman of the Joint Chiefs of Staff

## ■ BIBLIOGRAPHIE INDICATIVE

### Ouvrages et articles à caractères scientifiques :

Barry B., avril-mai 2013, « Women in Combat », *Survival* vol.55, n° 2.

Brownson C., 2014, « The battle for equivalency: female US Marines discuss sexuality, physical fitness and military leadership », *Armed Forces & Society*, Vol.40 n°4.

Brownson C., 2014, « Rejecting Patriarchy for Equivalence in the US Military: A Response to Anthony King's "Women Warriors: Female Accession to Ground Combat" », *Armed Forces & Society*, n°42.

Burrelli F., 2013, « Women in combat: Issues for Congress », Congressional Research Service Report.

Carreiras H., 2008, *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*, London, New York: Routledge.

Cawkill P., Rogers A., Knight S., Spear L., 2010, *Women in ground close combat roles: The experiences of other nations and a review of the academic literature*, UK Ministry of Defence, Crown.

Chapman A., 2008, *Mixed-Gender Basic Training: the US Army Experience, 1973-2004*, Fort Monroe, Va, US Army Training and Doctrine Command.

De Vries S., 2014, *Women in the military, 9<sup>th</sup> ed.*, Washington, DC, Women In International Security.

Dichter M. E., True G., mai 2015, « This Is the Story of Why My Military Career Ended Before It Should Have: Premature Separation From Military Service Among U.S. Women Veterans », *Affilia* 30, n° 2.

Haring E., MacKenzie M., de Jonge Oudraat C., 2015, « Women in Combat : Learning from Cultural Support Teams », Washington DC, Women In International Security.

Harding T., 2012, « Women in combat roles: case study of Female Engagement Teams », *Strategy research Project*, US Army War College.

Herres R., 1992, *Report to the President by the Presidential Commission on the assignment of Women in the Armed Forces*, Washington DC, US Government Printing Office.

Iskra D., 2010, *Women in the United States Armed Forces: A Guide to the Issues*, Praeger Publishers Inc.

King A., 2013, « Women in Battle, the Female Soldier », *Parameters* n°43.

Kinne E., 2012, « Le rôle des femmes dans les forces armées américaines: réalités et évolutions », Paris, Etude commandée par la Délégation aux Affaires Stratégiques du Ministère de la Défense.

MacKenzie M., novembre-décembre 2012, « Let Women Fight », *Foreign Affairs*.

MacKenzie M., 2015, *Beyond the Band of Brothers: the US Military and the Myth that Women can't Fight*, Cambridge, University Press.

McArdle Kelleher C., 1978, « Mass armies in the 1970s », *Armed Forces and Society*, Vol. 5 n°1.

Moskos C., 2000, *The Postmodern Military: Armed Forces After the Cold War*, New York: OUP USA.

Pottinger M., Jilani H., Russo C., février 2010, « Half-hearted : trying to win Afghanistan without Afghan women », *Small Wars Journal*.

Reynaud E., 1988, *Les femmes, la violence et l'armée*, Paris, Fondation pour les Etudes de Défense Nationale.

Tzemach Lemmon G., 2015, *Ashley's War: The Untold Story of a Team of Women Soldiers on the Special Ops Battlefield*, New York, Harper.

US Air Force., 2015, *Women and Military Services: A History, Analysis, and Overview of Key Issues*, CreateSpace Independent Publishing Platform.

Woodruff T., Kelty R., septembre 2015, « Gender\_effects\_on\_soldier\_value: Evidence in Support of Full Gender Integration in the US Army », Res militaris ERGOMAS issue n°1, Women in the Military, Part One.

### Articles de presse:

Bowman T., 25 mars 2013, « As Qualified Men Dwindle, Military Looks For A Few Good Women », *NPR.org*.

Bowman T., 17 novembre 2015, « Sources Say Obama Could Name First Female Combatant Commander », *NPR.org*.

Collins K., 2014, « The Gender- Integrated *Marine Corps* », *Marine Corps gazette*, Vol.98, n°12.

Cox M., 30 mai 2015, « No Women Pass Army Ranger School, Three Invited to Start Over », *Military.com*.

Hovey E., février 2015, « Why women do belong in the US infantry », *Marine Corps Gazette*.

Lamothe D., 14 décembre 2015, « Elite U.S. troops fear PMS? A deeper look at the Special Operations gender study », *The Washington Post*.

Larter D., Myers M., 19 août 2015, « Navy SEALs set to open to women, top admiral says », *Navy Times*.

O'Keefe E., Cohen J., 16 mars 2011, « Most Americans Back Women in Combat Roles, Poll Says », *The Washington Post*.

Philipps D., 12 juillet 2015, « Marine Commander's Firing Stirs Debate on Integration of Women in Corps », *The New York Times*.

Santangelo S., 28 mars 2014, « Fourteen women have tried, and failed, the Marines' Infantry Officer Course. Here's why », *The Washington Post*.

Serrano L., février 2015, « Why women do not belong in the US infantry », *Marine Corps Gazette*.

Williams C., septembre 2015, « Army generals discuss their views on whether to allow women in combat », *Columbus Ledger-Enquirer*.

Wong K., 3 octobre 2014, « Enlisted women to begin serving on submarines », *The Hill*.

Zucchini D., 11 octobre 2012, « Female Soldiers Fight Pentagon in Court for Combat Positions », *Los Angeles Times*.

### Sélection de sites sur les femmes dans les armées :

[Alliance for National Defense.](#)

[Defense Advisory Committee on Women in the Services.](#)

[Women's Research and Education Institute.](#)

[Women in the US Army.](#)

[US Army Women's museum:](#)

### Documentaires/ films/vidéos:

***The invisible War*** (2012) documentaire réalisé par Dick Kirby sur les violences et agressions sexuelles dans les armées américaines : [Invisible War Movie.](#)

***Lioness*** (2008) documentaire réalisé par Meg McLagan et Daria Sommers sur les premières équipes de femmes mises en place en Irak à Ramadi en 2004 pour accompagner les unités de combat : [Lioness.](#)

Vidéo des tables rondes de la journée de séminaire organisée le 27 avril 2015 par le *Women In International Security* sur le thème [Women in Combat: Where They Stand.](#)

# L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES ARMÉES AMÉRICAINES

Le 24 janvier 2013, le Pentagone annonçait la levée des derniers obstacles qui empêchaient l'intégration complète des femmes dans les armées américaines, y compris pour les unités de combat. Cette décision devait prendre effet au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016, à moins que les armées ne présentent devant le Congrès des arguments justifiant quelconques exceptions. Le 3 décembre 2015, Ash Carter, secrétaire à la Défense, annonce que toutes les positions seront finalement bien ouvertes aux femmes. Ces deux annonces marquent la fin d'une longue période d'intégration des femmes dans les armées américaines. Cela permet ainsi aux États-Unis de rattraper leur retard par rapport aux autres pays occidentaux qui, comme la France, ont ouvert, depuis plusieurs années déjà, la quasi-totalité de leurs postes militaires aux femmes.

Cette étude a pour objectif d'examiner les questions les plus importantes qui entourent le sujet de l'intégration des femmes dans les armées américaines, sans pour autant que cela nous empêche de voir, en creux, les résonances européennes de ce débat. Il en ressort que la question de l'intégration des femmes dans les armées américaines, sujet sensible politiquement, peut amener des prises de position tranchées entre pro et anti-intégration. Les armées américaines cherchent au contraire à déplacer le débat de la question du genre, à laquelle elle se trouve souvent réduite, à celle de la gestion des talents dans les armées. Pour elles, le problème est avant tout de pouvoir disposer du meilleur soldat qui soit pour remplir la mission, quel que soit son genre.

Lieutenant-colonel Arnaud PLANIOL



École Militaire  
1, place Joffre – Case 38 - 75700 Paris SP 07  
<http://www.defense.gouv.fr/irsem>