



Note du CREOGN

Centre de Recherche de l'École des Officiers de la Gendarmerie Nationale

Femmes en gendarmerie : à l'heure du bilan, le débat reste ouvert *Atelier de recherche du 9/11/2015 (École militaire)*

Lors de son discours prononcé à l'École des officiers de la gendarmerie nationale le 2 juillet 2013, le Premier ministre Manuel Valls déclarait : « *il y a 30 ans, la gendarmerie a ouvert ses rangs aux femmes sur le terrain. Elles étaient une centaine de pionnières. Il leur a fallu vaincre des réticences, parfois l'hostilité. Aujourd'hui, aucun bastion de la gendarmerie ne leur est fermé...* ».

Cette affirmation prend tout son sens alors que 30 sous-officiers féminins ont été affectés, pour la première fois, dans trois escadrons de gendarmerie mobile. Pour comprendre l'ampleur de l'évolution qu'illustrent ces affectations, il convient de rappeler que, jusqu'en 1983, les seuls militaires féminins de la gendarmerie étaient des personnels de soutien¹. La loi du 13 juillet 1972 s'impose pourtant comme un tournant pour l'Institution, les distinctions statutaires entre les deux sexes étant supprimées dans les armées². La loi instaure par ailleurs l'égalité de rémunération, mesure très avant-gardiste, toujours sans équivalent dans le secteur privé.

Une ouverture tardive mais des avancées rapides

À l'occasion de son discours de Confolens du 12 Juin 1982, le ministre de la Défense annonce aux gendarmes français la féminisation des métiers de terrain. Cette étape marque l'ouverture du recrutement de sous-officiers de gendarmerie aux femmes, assorti néanmoins de quotas. Initialement, la formation des sous-officiers féminins revient à la seule école de Montluçon, les autres centres de formation étant tenus à l'écart de la mixité. D'emblée, diverses questions en terme d'organisation et d'adaptation se posent, comme celle de la tenue qui est à créer de toutes pièces³. Dès 1982, la Commission d'étude prospective de la femme militaire se voit confier la mission de régler ces points techniques⁴.

1983 voit la première femme intégrer l'École spéciale militaire de Saint-Cyr. En 1984 intègre à son tour une autre femme qui sera la première à choisir la gendarmerie en sortie d'école et faire une année au cours supérieur de 1987 à 1988. Cette même année, une campagne de recrutement est lancée avec pour slogan : « Gendarme ? Écrivons-le au féminin ! ».

En 1997⁵, l'annonce de la professionnalisation des armées par le président de la République accélère le mouvement de féminisation. L'année suivante, les quotas de recrutement sont supprimés. Des exceptions demeurent pourtant pour les emplois impliquant « *la possibilité d'un contact direct et prolongé avec les forces hostiles* » ou s'exerçant « *dans des conditions particulières, notamment la promiscuité* »⁶. Les femmes ne peuvent notamment accéder, en tant que sous-officier, à la gendarmerie mobile et à la garde républicaine.

À la fin des années 90 et au début des années 2000, différents groupes de travail de la Direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) se penchent sur la question de l'égalité professionnelle afin de renforcer la présence féminine en gendarmerie. Au même moment, la Loi de Programmation Militaire 1997-2002 ouvre le volontariat aux femmes. Dans la foulée de ces décisions, le taux de féminisation s'accroît.

1 - Essai sur la féminisation des armées : les femmes et la violence armée, Emmanuel Reynaud, 1988

2 - La féminisation des armées, ECPAD Pôle archives Mars 2010

3 - L'uniforme préexistant des EAEM (emplois administratifs et d'état-major), popularisé par les « gendarmettes » des films de de Funès, n'a rien à voir avec celui des gendarmes.

4 - Une femme d'honneur au miroir des faits (la féminisation de la gendarmerie 1983-2005), Anne Geesen, 2008

5 - Loi n°97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national

6 - Directive communautaire du 9 février 1976 modifiée par un arrêté du 12 Décembre 2002

Ainsi, en 2005, la gendarmerie compte 12% de femmes dans ses rangs, pour beaucoup parmi les personnels volontaires⁷. Cette même année, une femme dirige pour la première fois une communauté de brigades. L'année 2013 voit l'accession pour la première fois d'une femme au grade de général de brigade et son affectation à la tête de l'École des officiers de la gendarmerie nationale en 2015 prend valeur de symbole. Si la présence des femmes en gendarmerie est tardive, la progression de leurs effectifs connaît une belle vitalité. La gendarmerie compte désormais autour de 17% de femmes dans ses rangs, un pourcentage plus élevé que pour l'Armée de terre et la Marine nationale. Cette dernière forme actuellement des personnels féminins destinés à rejoindre des équipages de sous-marins nucléaires lanceurs d'engins (SNLE) à l'horizon 2017⁸, mettant ainsi fin aux dernières restrictions d'emploi liées au sexe. En gendarmerie, les femmes ont progressivement gagné leur place y compris au sein d'unités très spécialisées comme le GIGN. Fin 2014, la dernière restriction faite aux femmes au sein de la gendarmerie prend fin avec l'expérimentation, jusqu'à l'été 2016, consistant à affecter trente gendarmes féminins⁹ au sein de trois escadrons de gendarmerie mobile à Versailles-Satory (78), Sathonay-Camp (69) et Mont-de-Marsan (40)¹⁰.

A titre de comparaison, l'arrivée des femmes dans les unités de maintien de l'ordre allemandes (la Bereitschaftspolizei) s'est effectuée de manière plus précoce qu'en France. Pour autant, les femmes peinent bien souvent à accéder à des postes à responsabilités, notamment parce qu'elles n'expriment pas toujours ce souhait et que les conditions de disponibilité liées à ces emplois ne peuvent être allégées par des mesures de temps partiel, par exemple. Le rôle des cadres se révèle alors essentiel dans les évolutions de carrière. Pour mettre un terme aux préjugés et inciter les femmes à postuler aux postes d'encadrement, la police allemande a suscité des études en s'appuyant notamment sur des groupes de policiers féminins (leur homologues masculins ont tendance à considérer qu'il n'y a pas de problème).

Une situation partout en voie de normalisation

Aujourd'hui, la femme gendarme est bien un professionnel à part entière et non plus une simple supplétive¹¹. Si les crispations initialement engendrées par la féminisation de la gendarmerie appartiennent au passé, le sujet de la féminisation « *continue à agacer, voire à faire sourire* »¹². Certains personnels féminins mettent en avant le fait qu'à grade égal, leur discours ne fait bien souvent pas le poids face celui de leurs homologues masculins. Dans bien des cas, elles doivent faire davantage leurs preuves pour être acceptées et subissent parfois des remarques qui ne seraient pas permises face au sexe opposé.

S'agissant de l'Armée de terre, le sujet de la féminisation appartient au passé. Le principe de gestion des militaires y répond au concept du « soldat unique », impliquant une égalité de traitement des personnels¹³ considérés uniquement sous l'angle de leurs aptitudes opérationnelles. Le choix a par ailleurs été fait de ne pas instaurer de politique de discrimination positive venant au soutien du recrutement. Les rares cas de restriction à l'emploi des femmes sont intervenus à l'occasion de déploiement dans des zones de conflit où, essentiellement pour des raisons d'idéologie religieuse, elles pouvaient représenter une cible privilégiée pour l'adversaire. L'intelligence de commandement doit primer, notamment pour limiter les engagements en cas de risque avéré. Sur le terrain, dans le cadre d'opérations extérieures, une adaptation des installations peut être nécessaire mais ne saurait méconnaître les impératifs liés aux statuts et à la hiérarchie. Sous prétexte d'adapter les locaux, il ne saurait par exemple être question d'imposer que des femmes officiers et militaires du rang, par exemple, partagent une

7 - Gendarmes adjoints volontaires, militaires servant sous contrats pour une durée de 5 ans maximum.

8 - Dossier femmes dans la défense, Armées d'aujourd'hui n°396, mars 2015

9 - Pour l'expérimentation, on a évité de placer des femmes en situation isolée, d'où l'affectation de dix militaires par escadron.

10 - Femmes en gendarmerie mobile : témoignages après six mois d'expérimentation, Gend'info n°380, octobre 2015

11 - Femmes en armes, une place introuvable ? Le cas de la féminisation des armées françaises, Katia Sorin, 2002

12 - ARG Féminisation de la gendarmerie, Général de brigade Isabelle Guion de Méritens, commandant de l'EONG, 9 novembre 2015

13 - ARG Féminisation de la gendarmerie, Colonel Guillaume Ponchin, conseiller défense DGGN, 9 novembre 2015

même chambrée. Il convient également de noter que les efforts entrepris pour améliorer le confort des cantonnements profitent également au personnel masculin.

La présence des femmes sur le terrain contribue souvent à humaniser et à apaiser les relations. Leur intervention améliore la possibilité d'un dialogue. Elles jouent un véritable rôle de facilitateur.

Une démarche à poursuivre

Le Livre blanc de la défense et de la sécurité nationale de 2013 énonce que « *la défense et la sécurité de la Nation reposent sur des femmes et des hommes aux compétences reconnues, partageant des valeurs communes, qui ont choisi, sous différents statuts, de servir leur pays et leurs concitoyens* »¹⁴.

Pour autant, les structures restent déséquilibrées selon les corps, celui des officiers étant le moins féminisé. Les études de cohortes montrent par ailleurs que les femmes en gendarmerie sont davantage célibataires et sans enfant. C'est le cas de 41% des femmes officiers contre seulement 13% de leurs camarades masculins.

En termes de recrutement, le principal obstacle est celui des préjugés, qui touchent aussi les femmes qui pourraient être intéressées par les carrières proposées par la gendarmerie. Afin de lutter contre les stéréotypes, une charte du recruteur a été mise en place.

Afin de combattre les comportements parfois hostiles rencontrés auprès de certains personnels, la lutte contre les formes de harcèlements, de discriminations et de violences (HDV) a été développée¹⁵. Pour lever les freins aux carrières féminines tout en prenant mieux en compte les situations de souffrance de certains personnels, le directeur général de la gendarmerie nationale a de plus impulsé le 6 avril 2014 un plan d'action pour l'égalité professionnelle. Celui-ci suit trois axes : la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, l'égalité hommes/ femmes et la lutte contre les HDV. Dans cette même lignée, la plate-forme *Stop Discrimi* est mise en place en mars 2014, permettant à tous les militaires hommes et femmes de faire connaître (et cesser) plus facilement ces situations anormales.

Néanmoins, certaines difficultés persistent. Ainsi, la gestion des maternités est mieux prise en compte mais constitue toujours pour les commandants d'unité un point de réelle sensibilité, alors que les OPEX ou les congés maladie des personnels masculins ne sont pas regardés avec la même acuité. Pour les jeunes femmes, la crainte d'un ralentissement de l'avancement professionnel demeure, même si le gestionnaire a donné des directives rassurantes. En outre, il serait intéressant pour la Gendarmerie de se pencher sur les causes poussant certaines de ces femmes à la quitter¹⁶. Il existe de nombreuses pistes d'amélioration à explorer pour que les femmes occupent la place qui leur revient au sein de l'Institution, « *rien que cette place mais toute cette place* »¹⁷.

La féminisation: un débat qui devrait s'éteindre

La faible représentation des officiers de gendarmerie féminins aux postes de responsabilité s'explique d'abord par leur entrée tardive dans le corps des officiers (il y a 28 ans et avec de faibles effectifs) mais aussi par un retard dans la mise en place des mesures d'accompagnement du changement. Avec le temps, le vivier de candidates à ces postes ne fera que s'accroître. Le renouvellement constant de l'institution, avec ses départs en retraite et le recrutement de jeunes gens dans tous les corps, devrait également faire disparaître les dernières réticences : ceux qui ont côtoyé des femmes dès leur formation initiale n'y prêtent plus attention et les regardent avant tout comme des camarades, des chefs ou des subordonnés comme les autres, jugés selon leurs compétences et non selon leur sexe.

14 - Haut Comité d'évaluation de la condition militaire : de l'égalité juridique à l'égalité professionnelle, 7ème rapport, 2013

15 - ARG Féminisation de la gendarmerie, lieutenant-colonel Valérie Lefèvre, référente égalité professionnelle DGGN, 9 novembre 2015.

16 - La possibilité offerte par le statut militaire de bénéficier après 17 ans de service d'une retraite à jouissance immédiate pourrait expliquer une partie des départs.

17 - Général de brigade Isabelle Guion de Méritens, *ibid.*

Les femmes en gendarmerie : une place à part entière

par le général de corps d'armée Philippe MAZY,
directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale

La présence des femmes au sein de la gendarmerie est aujourd'hui une réalité bien tangible. Fin 2014¹⁸, elles représentaient 18041 personnels, soit 17,8 % de l'ensemble des effectifs civils et militaires, et, plus précisément, 52,5 % des personnels civils et 16,6 % des personnels militaires.

Ce constat est d'autant plus marquant que la féminisation de la gendarmerie a débuté tardivement. En effet, les premiers recrutements de gendarmes féminins remontent à 1982 et, jusqu'en 1998, leur nombre était contingenté.

Au fil des années, les mentalités ont évolué et toutes les restrictions imposées aux femmes ont disparu.

Pour autant, l'adaptation de la gendarmerie à cette « dimension féminine » n'a pas toujours été facile. Elle nécessite encore aujourd'hui, de la part du commandement, **une politique volontariste**.

Ce volontarisme s'est notamment traduit par la mise en place en 2014 d'un **plan d'action égalité professionnelle**.

Ce plan a rapidement trouvé plusieurs applications concrètes : ouverture de la gendarmerie mobile aux sous-officiers féminins, mise en place de mesures d'accompagnement du congé parental, suppression des conditions de taille, renforcement des actions en matière de recrutement, mise en place d'entretiens de gestion de couples et création d'une plate-forme interne de signalement et de traitement des discriminations, harcèlements et violences (stop discri).

Ces initiatives sont aujourd'hui au cœur des politiques publiques qui font de l'égalité professionnelle un enjeu majeur.

Ainsi, avant la fin de l'année 2016, tous les ministères devront obtenir le « label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » ainsi que le « label diversité ». L'obtention de ces deux labels impose le respect d'un cahier des charges très strict. La gendarmerie se lance avec sérénité dans ces deux chantiers exigeants qui conforteront mais renforceront aussi sa politique volontariste en faveur des femmes qui servent en son sein.

La tâche n'est donc pas achevée. Il nous faut encore agir pour créer les conditions qui permettent à chaque personnel féminin, civil et militaire, d'occuper sa place dans la gendarmerie et « **rien que cette place, mais toute cette place** » pour reprendre les mots de notre première officière générale, Isabelle Guion de Méritens.

18 Bilan social 2014.