

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

La féminisation des écoles d'officiers

ECOLE DE L'AIR, ECOLE SPECIALE MILITAIRE, ECOLE NAVALE

Etude comparative

M. A. BOUCHARD

novembre 1996

SOMMAIRE

Remerciements

Introduction

CHAP 1- Présentation générale de la féminisation de l'Ecole de l'air, de St Cyr et de l'Ecole Navale

1.1 Rappels historiques

- 1.1.1. Les grandes étapes de la féminisation
- 1.1.2. L'ouverture des écoles

1.2. Le recrutement des élèves officiers féminins

- 1.2.1. Généralités et limites du recrutement
- 1.2.2. La sélection des candidats féminins

1.3. Le débat sur la féminisation des écoles

- 1.3.1. Les questions soulevées par la présence féminine
- 1.3.2. Le débat appliqué aux écoles

CHAP 2- Les élèves officiers féminins dans les écoles

2.1. Présentation générale des élèves officiers féminins

- 2.1.1 La proportion d'élèves féminins dans les écoles
- 2.1.2 L'origine des élèves
- 2.1.2. Les résultats scolaires

2.2. Les motivations

- 2.2.1. La force des motivations féminines
- 2.2.2. La nature des motivations
- 2.2.3. Parallèle avec les autres élèves

2.3. Les carrières d'officier

- 2.3.1. D'une gestion de carrière sans difficultés...
- 2.3.2. ...à des choix nécessaires

2.4. Les élèves officiers féminins face à leur spécificité

- 2.4.1. Une différence discrète mais assumée
- 2.4.2. De l'homogénéité de l'attitude des élèves féminins

CHAP 3- Les enjeux de l'intégration des élèves féminins dans les écoles

3.1. Le cadre de l'intégration des élèves féminins

- 3.1.1. Le cadre général : les dimensions de l'enjeu
- 3.1.2. Le cadre organisationnel

3.2. L'assimilation d'une évolution

- 3.2.1. Le comportement des élèves en promotion
- 3.2.2. Les différences de comportement liées à la culture de l'école
- 3.2.3. Les conditions d'un nouvel équilibre

Conclusion

Remerciements

J'exprime ma gratitude au C2SD sans lequel cette étude n'aurait pu être menée à bien et plus particulièrement à Barbara Jankowski pour l'aide qu'elle a pu m'apporter constamment.

L'accueil reçu à l'Ecole Navale de la part de l'Amiral Olhagaray, à St Cyr, de la part du Général Costedoat et à l'Ecole de l'air de la part du Général Fouquet, m'a permis de réaliser ce travail.

Je tiens à remercier tous les officiers qui m'ont consacré une partie de leur temps et m'ont offert les meilleures conditions possibles pour le bon déroulement des entretiens, en particulier : Le Colonel Decourtis, le Colonel Guillaume, le Commandant Caitucoli, le Capitaine Vouteau et le Lieutenant de Vaisseau Martin.

Je remercie, en outre, les élèves qui ont eu la gentillesse de répondre à nos nombreuses questions. La bonne volonté et l'enthousiasme rencontrés au cours des déplacements dans les différentes écoles ont ajouté à l'intérêt de ce travail de sympathiques souvenirs.

INTRODUCTION

L'admission des femmes aux grandes écoles militaires de St Cyr, de l'Ecole de l'air et de l'Ecole Navale, comme d'ailleurs à toutes les formes de recrutement du personnel militaire, est acquise depuis quelques années. Cependant, le processus de féminisation n'a pas été opéré simultanément dans toutes les armées. Le rythme suivi par chacune a été différent en particulier s'agissant des officiers de recrutement direct, à savoir 1983 pour l'Ecole Spéciale Militaire, 1993 pour l'Ecole Navale et 1996 pour l'Ecole de l'air en ce qui concerne l'accession au corps des officiers de l'air, le corps des officiers mécaniciens et des officiers des bases étant ouvert aux femmes depuis 1977.

Il peut donc sembler intéressant de faire aujourd'hui le point de la politique de féminisation appliquée au recrutement des officiers.

Une série d'entretiens a ainsi été menée au sein des trois écoles d'officiers du 30 septembre au 18 octobre 1996. Ils ont tout d'abord concerné une trentaine d'officiers d'encadrement des élèves qui ont éclairé de leurs commentaires la situation actuelle des écoles, et qui ont également, à la lumière de leur expérience, donné un point de vue sur l'évolution de la féminisation dans leur armée.

Il a ensuite été mené une trentaine d'entretiens semi directifs auprès des élèves officiers féminins des trois promotions présentes dans les écoles. Les thèmes abordés ont couvert les motivations, les aspirations, la formation et l'intégration des jeunes femmes. Enfin, des élèves masculins ont également été consultés par souci de comparaison.

Des documents d'informations générales sur les cursus de scolarité et les programmes de formations ainsi que des éléments de statistiques ont été utilisés pour chaque école.

Dans le cadre de cette étude, il s'agit, après avoir présenté de manière générale la féminisation de l'Ecole de l'air, de St Cyr et de l'Ecole Navale, d'analyser dans un deuxième temps les motivations et les aspirations des élèves officiers féminins. Enfin, dans une troisième partie, il convient de se pencher sur l'enjeu de l'intégration des jeunes femmes au sein des promotions, et de dégager ainsi les difficultés éventuelles et les moyens envisageables pour tirer le meilleur parti de cette évolution.

CHAPITRE 1

PRESENTATION GENERALE DE LA FEMINISATION DE L'ECOLE DE L'AIR, DE ST CYR, ET DE L'ECOLE NAVALE

1.1 Rappels historiques

La féminisation des écoles d'officiers a débuté dans les années 1970 mais ne s'est pas opérée simultanément pour les trois armées. Des raisons politiques mais également sociales et culturelles sont à l'origine de ce décalage.

L'ouverture aux femmes de l'Ecole Navale il y a trois ans et, cette année, du corps des officiers de l'air marque une étape dans la possibilité d'accéder à de hautes responsabilités pour le personnel féminin des armées. Il reste toutefois aujourd'hui des limites au recrutement de ces officiers.

1.1.1. Les grandes étapes de la féminisation des armées

La présence, de très longue date, des femmes au sein des trois armées est une réalité qui a déjà été étudiée¹. Il convient toutefois de revenir sur l'année 1975, date à laquelle une série de mesures a cherché à assurer une plus grande égalité entre les hommes et les femmes militaires. Elle a mis fin dans un premier temps au système des corps spécifiquement féminins. Quelques nouvelles spécialités ont, de surcroît, été ouvertes aux femmes pendant cette période, comme le contrôle et la surveillance aérienne par exemple. Mais les domaines d'emploi du personnel féminin demeurent encore limités.

En 1982 une directive gouvernementale - « Les trente mesures pour les femmes militaires »² - met en place les dernières réformes statutaires. Elle se traduit dans les années qui suivent par des décisions permettant de rapprocher encore la situation des hommes et des femmes. Il est désormais admis que la formation initiale doit être commune pour les militaires des deux sexes.

Durant cette période, la Marine procède à des expérimentations pour autoriser l'embarquement du personnel féminin.

A partir de 1983, les femmes qui ont désormais accès à toutes les spécialités du personnel non navigant de l'armée de l'air, peuvent être également candidates pour le transport aérien.

Enfin, depuis 1985, l'armée de terre propose les armes de combat aux femmes, c'est-à-dire l'infanterie et l'arme blindée cavalerie.

¹ Cf. R. Caire, *La femme militaire des origines à nos jours*, Paris-Limoges, 1981.

E. Reynaud, *Les femmes, la violence et l'armée*, Paris, 1988.

² Directive du 23 septembre 1982.

Ces « petites révolutions culturelles » ont entraîné une sensible augmentation de la présence féminine dans les trois armées. Le ratio des effectifs du personnel officier féminin sur l'ensemble des officiers est passé depuis le milieu des années 1980 de 2 à 3,6 % soit une hausse de 50% en valeur absolue.³

1.1.2. L'ouverture des écoles

L'Ecole de l'air

La première des trois écoles à ouvrir ses portes à la présence féminine est l'Ecole de l'air qui, en 1976, propose les spécialités d'officier des bases et d'officier mécanicien. La spécialité d'officier de l'air (Personnel Navigant) ne sera accessible qu'à partir de 1996. En effet, les jeunes femmes pilotes de transport étaient jusqu'ici toutes issues des Officiers de Réserves en Situation d'Activité (Elèves Officiers du Personnel Navigant) et éventuellement de Ecole Militaire de l'Air (la chasse leur étant inaccessible par cette voie aujourd'hui encore). L'ouverture du corps des officiers de l'air de l'Ecole de l'air rétablit ainsi un déséquilibre peu justifié pour la spécialité transporteur. La spécialité pilote de chasse s'ouvrira sans doute prochainement aux candidatures féminines des EOPN.

L'activité professionnelle relevant des premières spécialités ouvertes ne présente pas en soi de difficultés particulières pour les femmes qui sont soumises à la même sélection que les hommes. La présence féminine a donc ici rapidement acquis sa légitimité⁴.

En ce qui concerne la spécialité d'officier de l'air, le coût de la formation d'un pilote de chasse que l'on estime globalement à 11 M.F.⁵ a longtemps été invoqué pour garder cette voie fermée aux femmes. Ces dernières présentent, en effet, le risque d'interrompre leur cursus de formation pour cause de maternité. Les carrières les plus prestigieuses de l'armée de l'air ne leur étaient donc pas accessibles.

Depuis cette année, la spécialité s'est ouverte aux candidates mais, sans remettre en cause leurs compétences, il reste à savoir combien d'entre elles seront à même d'assumer les contraintes de ce métier en matière de gestion de la vie professionnelle et de la vie privée. Seul le long terme montrera si les candidatures féminines resteront oui ou non marginales.

L'Ecole Spéciale Militaire (E.S.M.)

L'ouverture de St Cyr à la présence féminine date de l'année 1983. Elle concerne dans un premier temps les armes du train, des transmissions, du matériel, ainsi que celles

³ CGA Hoffmann , La situation de la féminisation dans les armées, rapport du Contrôle Général des Armées, 1991

SIRPA Actualité, *La condition des femmes dans les armées*, n°35, octobre 1994.

⁴ Notons que la spécialité de fusiliers commandos au sein du corps des officiers des bases n'est pas ouvert aux femmes. C'est actuellement l'unique restriction dans l'armée de l'air .

⁵ Ce calcul concerne le recrutement direct et comprend les deux années d'école ainsi que la spécialisation pilote de chasse. De même on peut estimer le coût de la formation d'un pilote de transport à environ 5 M.F., et celle d'un officier mécanicien à 1,3 M.F.

du génie, et de l'artillerie. Mais, très rapidement, les armes de mêlées sont accessibles aux femmes.⁶

Avec le recul d'une quinzaine d'années, on note toutefois que très peu d'élèves féminins de St Cyr se dirigent vers les armes de combat.

Contrairement à l'armée de l'air et à la Marine, l'insertion des femmes dans toutes les spécialités de l'ESM a été proposée dès le début des années 1980. Il n'y a pas eu de réelles étapes dans l'ouverture des différents métiers, l'armée de terre ayant appliqué partout, et dès le départ, les directives ministérielles.

Cependant, des problèmes concrets subsistent. L'accès des femmes aux armes de mêlées correspond à une démarche symbolique dont l'appréhension morale peut engendrer des réticences. De plus, si les deux autres armées peuvent faire état des difficultés que représentent les mesures de féminisation pour certaines spécialités (la chasse ou les sous marins par exemple), l'armée de terre doit également faire face, et de manière effective, aux exigences particulières de la gestion des ressources humaines lors des missions opérationnelles notamment (disponibilité, gestion des conditions de promiscuité, etc.).

L'Ecole Navale

L'Ecole Navale est la dernière à avoir ouvert ses portes au recrutement des femmes. Avant 1993, les officiers féminins étaient tous issus de l'Ecole Militaire de la Flotte⁷. L'argument majeur qui justifie le décalage d'une dizaine d'années avec les autres écoles réside dans la gestion du problème de l'embarquement des femmes. Depuis les années 1970 des expériences ont été menées dans ce domaine, puis systématisées entre 1982 et 1987. Cependant, il est difficile d'en faire un bilan général et d'en tirer des conclusions positives ou négatives, les cas d'embarquement de femmes restant marginaux.

Toujours est-il que lorsque le principe de l'embarquement est généralisé en 1992, l'accès exclusif des hommes à l'Ecole Navale ne se justifie plus. Sans compter qu'en ce qui concerne la gestion du personnel féminin, la Marine a opté en 1993 pour une particularité. Elle donne en effet la possibilité aux femmes devenues mères de famille de choisir entre un poste embarqué et un poste à terre. Ce système qui représente une entorse au principe du traitement égal des deux sexes, permet de ne pas perdre l'investissement d'une formation, les femmes n'étant pas contraintes à arrêter leur carrière pour cause de maternité.

Actuellement, les femmes n'ont pas accès aux spécialités de sous-marinier, aux flottilles de combat de l'Aéronavale et aux commandos. Alors que l'embarquement du personnel féminin est désormais traité comme un problème d'organisation⁸, il reste des difficultés à surmonter pour qu'il ait accès à ces dernières spécialités. En ce qui concerne l'Aéronavale, les arguments ne peuvent être que d'ordre politiques ou financiers. En revanche, l'ouverture des sous marins à la présence féminine introduit des problèmes plus spécifiques de cohabitation. Il n'est pas à exclure pourtant que ces voies s'ouvrent prochainement aux femmes.

⁶ Actuellement, seule la Légion étrangère n'est pas concernée par la féminisation.

⁷ L'EMF permet aux officiers de réserves en situation d'activité et aux sous-officiers de devenir officiers de carrière.

⁸ Six bâtiments sont actuellement en mesure de recevoir des femmes. A la différence des autres armées, la Marine place le personnel féminin dans les unités opérationnelles « féminisées » en veillant à ce qu'elles soient représentées à tous les échelons de la hiérarchie.

L'ouverture de ces trois écoles aux candidatures féminines découle de la décision politique de banaliser la présence des femmes dans les armées et de réduire les inégalités existantes. Elle s'inscrit ainsi dans la logique du développement du recrutement féminin au sein des armées. Elle veut par ailleurs s'intégrer dans l'évolution sociale des dernières décennies qui tend à considérer les individus indépendamment de leur sexe. L'accès des femmes françaises et occidentales aux qualifications professionnelles dans tous les domaines, ainsi que leur présence dans les postes à hautes responsabilités, est sans nul doute un facteur qui a contribué à ouvrir les carrières d'officiers à leurs candidatures.

1.2. Le recrutement des élèves officiers féminins

1.2.1. Généralités et limites du recrutement

Le recrutement à l'Ecole Navale, à St Cyr et à l'Ecole de l'air s'effectue sur la base d'un concours annuel dans une limite d'âge de 22 ou 23 ans.

En ce qui concerne l'Ecole de l'air et l'Ecole Navale, les deux concours portent sur le programme scientifique des classes préparatoires aux grandes écoles. Les deux écoles desservent en fin de scolarité un diplôme d'ingénieur à tous leurs élèves.

Pour intégrer l'ESM, il existe en revanche cinq voies différentes :

Le concours scientifique s'effectue sur la même base que celui de l'Ecole Navale et de l'Ecole de l'air.

Le concours en sciences économiques fait partie des concours de la CCIP (Chambre de commerce et d'industrie de Paris).

Le concours lettres qui était, en revanche, spécifique à l'armée de terre, peut désormais être préparé après deux ans passés en première supérieure (Khâgne).

Il existe également la possibilité de passer un concours spécifique pour les étudiants détenant un diplôme du niveau de la licence.

Enfin, les étudiants admissibles à certaines grandes écoles peuvent intégrer l'ESM après les épreuves d'admission.

A la fin de leur scolarité, les élèves ayant suivi le cursus scientifique obtiennent un diplôme d'ingénieur, et les autres un diplôme de gestion des ressources de défense.

Les candidats ont la possibilité de préparer ces différents concours soit dans les classes préparatoires des lycées civils soit dans celles des lycées militaires. En ce qui concerne les candidats féminins, l'armée de l'air les accueille pour préparer les concours militaires à l'Ecole des Pupilles de l'Air, la Marine au lycée naval de Brest et l'armée de terre regroupe les candidates au Prytanée militaire de la Flèche.

Il existe toutefois dans les trois armées des mesures qui restreignent directement les candidatures féminines. On peut actuellement distinguer deux « limites » au recrutement du

personnel féminin dans les armées s'appliquant par extension au recrutement des officiers féminins.

En premier lieu, les restrictions concernent les spécialités qui restent inaccessibles aux femmes. Il est à noter cependant que depuis 1996 et l'ouverture de la branche des officiers de l'air au personnel féminin, l'ensemble des formations proposées dans les trois écoles sont offertes à tous sans distinction de sexes. La différence ne s'effectue donc plus dans les écoles en amont, mais en aval, lorsqu'il s'agit d'opter pour une spécialité.

La seconde limite concerne l'existence de « quotas » pour le recrutement féminin. Les systèmes mis en place dans chaque école sont très différents. Ils ont pour objet de garder le contrôle des effectifs féminins dans les divers corps d'armes et d'éviter ainsi une trop forte féminisation de certaines spécialités. Mais ils ont pour conséquence de perdre un potentiel d'éléments motivés et de qualité. En effet, les jeunes femmes qui font partie de la liste des intégrants, mais dont le classement est inférieur au quota fixé pour le recrutement des femmes, sont automatiquement éliminées. On peut par ailleurs s'interroger sur l'utilité de ce système parce que l'on constate que les places offertes ne sont presque jamais totalement pourvues, et parce que l'on sait que le nombre de candidatures féminines augmenterait relativement peu. Mais cette dernière hypothèse reste à vérifier pour chaque armée.

1.2.2. La sélection des candidats féminins

La sélection des élèves féminins est différente selon chaque école. Les trois armées fixent leurs quotas de manière indépendante.

Le système de recrutement du personnel féminin de l'Ecole Navale est le plus simple. Il s'établit sur la base d'un quota de 10% qui découle des statuts. Les promotions étant composées de 75 élèves, la Marine offre 7 places aux candidats féminins du concours de l'Ecole Navale, en fonction de leur classement sur la liste générale des admis.

Le nombre de places maximum proposé aux femmes lors des différents concours de St Cyr est plus complexe. Il est fixé par arrêté ministériel tous les ans en fonction de chaque concours sur une base de 5%.

Places offertes aux candidates au concours de St Cyr de l'année 1996

	Nombre maximum de places offertes au concours de l'année 1996	
	à tous les candidats	aux candidats féminins
Concours Science	70	4
Concours Lettre	55	3
Concours Economie	20	1
Concours pour les diplômés de	20	1

l'Université		
Concours des admissibles aux grandes écoles	5	0
Total	170	9

En ce qui concerne l'armée de l'air, la méthode du recrutement des élèves officiers féminins de l'Ecole de l'air a tout récemment évolué. Elle est passée d'un système de quotas répartis entre le corps des bases et le corps des mécaniciens à celui d'un nombre de places offertes établi chaque année par arrêté ministériel selon les besoins de l'armée de l'air. Mais cette réforme n'a pas eu, dans les faits, d'incidence sur le recrutement. Elle permet en théorie une gestion plus libre du personnel féminin mais offre surtout l'avantage médiatique de ne plus parler de « quotas ».

Places offertes aux candidates au concours de l'Ecole de l'air de 1996

	Nombre maximum de places offertes au concours de l'année 1996	
	à tous les candidats	aux candidats féminins
Elèves officiers du corps des officiers de l'air	63	3
Elèves officiers du corps des mécaniciens de l'air	13	2
Elèves officiers du corps des bases de l'air	9	2

1.3. Le débat sur la féminisation des armées

Lorsque, au milieu des années 1970, les premières mesures favorisant l'intégration des femmes au sein des armées ont été adoptées, aucun débat public n'est lancé pour définir la place effective des femmes. Les réformes statutaires ont été acceptées comme étant dans la nature des choses. Elles apportaient cependant une profonde transformation dans une institution très fortement masculine.

Le débat semble plutôt s'être placé entre le pouvoir politique et les états-majors militaires. Deux ministres, Michel Debré et Charles Hernu, ont successivement imposé les mesures de féminisation par l'intermédiaire de directives.

Si la présence de femmes aujourd'hui dans les écoles semble souvent avoir été acceptée par les responsables militaires, il convient toutefois de se pencher sur l'argumentation déployée face à cette évolution dans les armées en général, et dans les écoles d'officiers en particulier.

1.3.2. Les questions posées par la présence féminine

On peut tenter de classer une série d'arguments qui met en avant les difficultés induites par la présence féminine dans les corps armés.

Une partie du raisonnement concerne en premier lieu les différences physiologiques entre hommes et femmes. Cet argument n'est, semble-t-il, plus utilisé que pour justifier que les femmes n'aient pas accès aux spécialités de commandos. Il ne représente pas l'essentiel du débat. L'entraînement sportif dispensé dans les écoles n'a pas pour objet, en effet, de former des athlètes mais de donner à chaque élève un niveau minimum indispensable à son métier.

Le débat philosophique ou moral peut, en second lieu, être avancé pour réfuter l'idée de la femme combattante. Cette dernière aurait l'apanage de la non-violence, symbolisant dans un univers brutal et guerrier les vertus de douceur. La vision de la femme en tant que mère apparaît ainsi comme incompatible avec celle d'une femme au combat. Là encore, cette argumentation est peu utilisée. En général, les officiers interrogés posent les problèmes du métier guerrier et du commandement de manière identique pour les hommes et les femmes.

Enfin, la féminisation peut apparaître comme un problème d'ordre pratique, directement lié à la gestion des ressources humaines. On rejoint alors le même débat que celui exprimé dans le milieu civil. Le droit du travail protège en effet les femmes absentes pour cause de maternité en leur allouant des possibilités de congés renouvelables. Ces droits signifient pour l'entreprise une gestion complexe des postes. L'armée est soumise de la même manière à ces questions d'organisation ce qui peut s'avérer la source de tensions, d'une part parce que la féminisation est récente, et d'autre part parce que l'armée doit pouvoir faire face à des situations de crise. Ces situations d'absences effectives ou potentielles deviennent particulièrement difficiles à gérer lors de missions opérationnelles. S'ajoute à cela, des problèmes directement liés à la cohabitation des hommes et des femmes lorsque les conditions de vie des unités sont réduites à l'essentiel et qu'il s'avère impossible de garantir l'intimité de chacun.

Les différents points ci-dessus résument les arguments exprimés par les officiers pour critiquer la féminisation des armées imposée par le politique. Dans les écoles, cependant ils sont très rarement mis en avant. En effet, ces questions n'interviennent pas lors de la formation. En outre, les élèves féminins ont la possibilité de faire la preuve de leurs compétences et de leurs motivations au cours de la scolarité sans que des problèmes d'organisation du travail entachent leurs efforts et conditionnent les jugements. Cependant ces arguments demeurent en arrière plan et nous verrons comment ils peuvent conditionner certains comportements. La question notamment de la gestion du personnel et de la nécessaire disponibilité des officiers est récurrente dans les trois armées.

L'encadrement des écoles a plutôt tendance à développer un point de vue positif sur la formation des élèves féminins et sur la présence de ces dernières dans les promotions. Sans nier les difficultés que cela peut causer dans les unités, les cadres des écoles affirment tous que, selon eux, l'admission d'élèves féminins ne pose pas de problèmes majeurs pour le déroulement de la scolarité.

1.3.3 Le débat sur la féminisation appliqué aux écoles

De même qu'il n'y a pas eu de débat public sur la féminisation des armées, l'ouverture de l'Ecole de l'air et de St Cyr à la présence féminine n'a pas donné lieu à une réflexion organisée sur le thème de l'officier féminin.

La formation de l'officier se décline selon trois thèmes dans chaque école : l'apprentissage d'un métier, la formation académique et la formation aux responsabilités militaires. L'enseignement dispensé dans chacun de ces trois domaines concerne de la même manière les hommes et les femmes, l'objectif étant de parvenir à « l'épanouissement de chaque élève par l'apprentissage des responsabilités ». Dans les trois écoles, aucune entorse à la formation ne se justifie en fonction de la nature des élèves. Cependant, tous les officiers de l'encadrement s'accordent à dire que l'idéal ne se situe certainement pas dans l'obtention « d'officiers asexués ». Mais ils parviennent difficilement à voir dans la présence féminine la formation d'un groupe d'officiers particuliers et définissent peu les différences éventuelles.

On peut toutefois noter l'originalité de l'Ecole Navale qui montre une forte volonté à mener une réflexion dans ce domaine. Il s'agit de développer une argumentation positive sur la présence des jeunes femmes dans l'école en mettant l'accent sur les éléments de complémentarité. Cette démarche volontariste de la part de l'encadrement est peut-être une nécessité au sein d'une Marine qui est venue très tard à la féminisation. Par ailleurs, si l'école n'accueille des jeunes femmes que depuis trois ans, elle possède toutefois le plus fort taux de féminisation. Il est difficile de dire si ce constat est à l'origine de l'argumentation déployée par l'Ecole Navale, ou s'il en est une conséquence.

Les éléments mis en avant pour souligner les atouts d'une présence féminine à l'Ecole Navale portent sur deux plans :
Ils concernent dans un premier temps le cadre de la « politique d'entreprise » et de la communication externe de l'ensemble de la Marine. L'argumentation se décline ainsi : Le coût que représentent les mesures de féminisation est moindre par rapport à celui des critiques médiatiques que l'on évite. L'Ecole Navale étant, par ailleurs, la « vitrine » de la Marine nationale, la présence des élèves officiers féminins participe à l'image générale de l'Institution. Mais si l'argument a pour objet de responsabiliser les officiers face à cette réforme, il n'exprime pas encore une profonde adhésion au principe de la féminisation.

L'existence d'une entité féminine au sein de l'Ecole Navale peut, dans un deuxième temps, être appréhendée de manière positive pour l'organisation même de la pédagogie. Elle s'inscrit dans la volonté d'ouverture de l'école sur l'extérieur. L'expérience prouve par ailleurs que le personnel féminin force les élèves à la civilité et limite la dureté des rapports humains. Enfin la présence des jeunes filles dans les promotions est une occasion supplémentaire pour l'apprentissage de la responsabilité, les écoles donnant aux élèves pour objectif la meilleure cohésion possible du groupe.

Les fondements de l'argumentation ci-dessus sont d'ordres très divers. S'il ne semble pas, en effet, que la Marine ait été directement soumise à la pression féministe ces dernières années, les autorités justifient les mesures de féminisation par une prévention tactique contre une éventuelle mise à l'index.

Le discours cherche, de surcroît, à assumer au plus vite et de la meilleure manière possible la réorganisation humaine et les changements de mentalités induits par une féminisation désormais irréversible. Il serait intéressant de porter le débat non seulement sur ce que les armées sont prêtes à offrir aux femmes en terme de formation et de carrière mais également sur ce que la femme est susceptible d'apporter au métier militaire. En terme d'efficacité, il n'est pas interdit de se pencher sur les atouts d'une différence par exemple. Ces arguments ne sont pas absents à St Cyr et à l'Ecole de l'air, mais ils apparaissent de manière moins constructive dans le discours de l'encadrement.

L'analyse sociologique pourrait, par exemple, s'attacher à définir les différents processus de réaction face à des situations de commandement. L'extension de la féminisation des officiers implique l'émergence d'un autre modèle de leader moins fondé sur la traditionnelle référence héroïque et sur une conception « charismatique » du chef, que sur une définition du commandement à travers les conceptions modernes du « management ».⁹ La féminisation n'est certes pas la cause de ces évolutions mais elle y participe, ou du moins impose une réflexion.

Au-delà de la position adoptée par les officiers d'encadrement dans les écoles, c'est à dire un discours toujours positif, il existe une certaine gradation dans la manière d'appréhender la féminisation. On distingue en effet les discours relativement fatalistes qui mettent l'accent sur les mesures imposées par le politique, les discours purement stratégiques, et les arguments favorables à cette évolution.

Il faut noter de surcroît que le passage des officiers d'encadrement dans les écoles est relativement bref, de deux à trois ans, et que ce renouvellement des cadres favorise l'acceptation des réformes. Les officiers qui prennent leurs fonctions aujourd'hui ne remettent pas en question des mesures qu'ils considèrent, semble-t-il, comme un fait acquis.

⁹ J. Boulègue, « *Féminisation* » and the French Military : An anthropological Approach, in *Armed Forces & Society*, Vol 17, n°3, 1991.

CHAPITRE 2

LES ELEVES OFFICIERS FEMININS DANS LES ECOLES

2.1. Présentation générale des élèves officiers féminins

2.1.1. la proportion d'élèves féminins dans les écoles

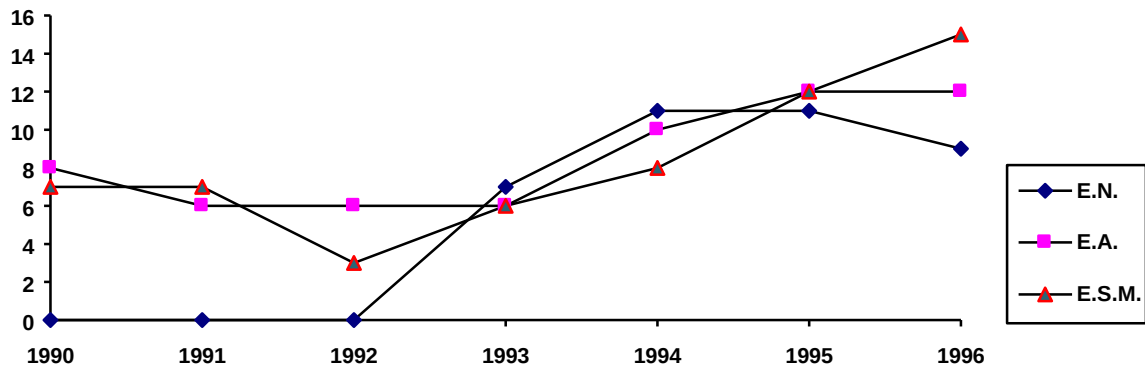
La présence d'élèves féminins dans les écoles d'officiers reste un phénomène marginal. Son étude revient à prendre en considération des effectifs très petits dont l'existence récente ne permet pas une étude sur plus de vingt ans. Il convient d'ailleurs ici de relever que les places proposées aux candidatures féminines sont rarement toutes honorées. Dans une promotion d'école allant de 75 à 170 élèves, le nombre effectif de jeunes femmes par promotion oscille entre 0 et 7. Si l'on constate en outre que les jeunes femmes n'ont jamais été aussi nombreuses à l'ESM (15 actuellement, les trois promotions confondues), qu'après une année « creuse » elles sont de nouveau cinq à l'Ecole Navale, rien ne permet pourtant de prévoir les oscillations de leurs candidatures et de leurs intégrations. Il n'y a pas, pour l'instant, de pression significative sur la barrière des quotas.

Nombre d'élèves féminin par promotion depuis 6 ans

	Promotions en écoles actuellement			Promotions précédentes		
	Promotion 1996	Promotion 1995	Promotion 1994	Promotion 1993	Promotion 1992	Promotion 1991
Ecole Navale	5	0	4	7	/	/
Ecole de l'air	3	5	4	3	3	0
St Cyr	7	4	4	4	0	2

Source : statistiques des écoles

Evolution de la présence des élèves féminins
dans les écoles (trois promotions) par année.



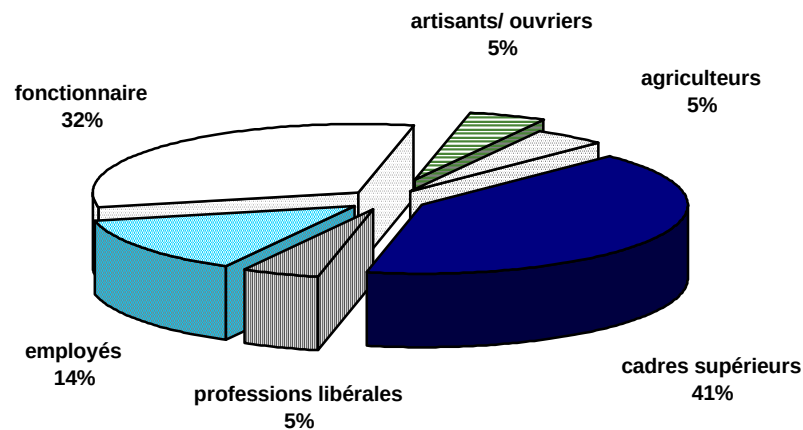
Source : statistiques des écoles

2.1.2. Provenance des élèves féminins

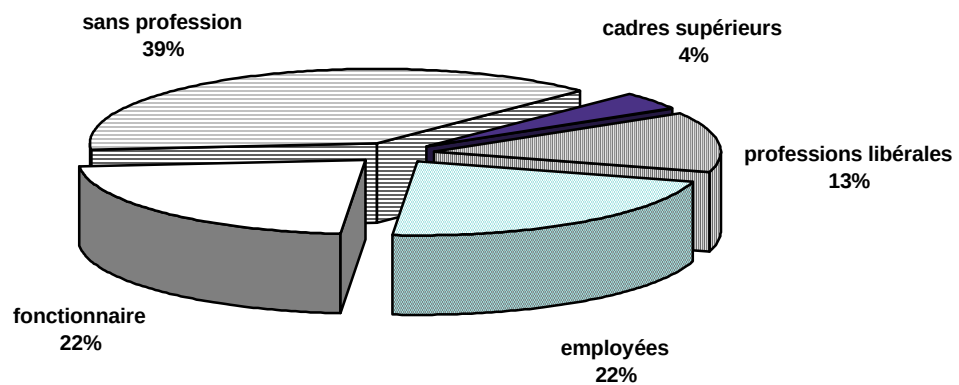
Les candidates aux concours militaires sont en fait peu nombreuses. On retrouve parmi leurs provenances une répartition tout à fait semblable à celle des garçons. La moitié d'entre elles, que ce soit de façon générale ou bien par école, sort de classe préparatoire militaire et l'autre partie provient du civil. Mises à part quelques unes des élèves de Salon de Provence qui sont issues de l'Ecole des Pupilles de l'Air, les candidates féminines préparées en lycée militaire viennent toutes du Prytanée. Ces dernières se connaissent donc en général depuis deux ans avant leur intégration. Elles connaissent également une bonne partie des garçons de leur promotion qui a préparé les concours dans la même institution.

Concernant l'origine sociale des élèves féminins des trois écoles, on retrouve, dans les grandes lignes, une répartition identique à celle des élèves masculins.

Catégories socioprofessionnelles du père



Catégories socioprofessionnelles de la mère



On note par ailleurs que la moitié des élèves officiers féminins a un lien de parenté avec des militaires. Là encore, l'analogie peut être faite avec la situation des élèves masculins qui se divisent de façon égale entre ceux qui proviennent de familles aux traditions militaires et ceux qui n'ont aucun lien avec l'armée.

L'origine des élèves féminins est donc parfaitement comparable à celle des élèves masculins. Cette similitude est en outre accentuée par des cursus scolaires identiques dans les classes préparatoires précisément orientées vers les concours militaires. La catégorie des élèves officiers féminins ne présente donc pas de particularités sociales majeures face à l'ensemble d'une promotion.

2.1.3. Les résultats scolaires des élèves officiers féminins.

On peut enfin se pencher sur les performances scolaires des élèves officiers féminins et tenter de dégager des tendances plus ou moins similaires à travers une analyse de leurs résultats en école.

L'approche la plus simple consiste à regarder les rangs de sortie. Cela s'avère intéressant, lorsque, comme à St Cyr et à l'Ecole Navale, le classement final détermine le choix de la spécialité et donc du métier. A l'Ecole de l'air, les élèves n'ont pas de classements communs à la fin des trois années puisque le choix de la spécialité est effectué dès le concours. Il reste que la sélection dans le corps des officiers de l'air, entre la chasse et le transport, n'a pas encore d'exemples féminins. En ce qui concerne les officiers mécaniciens, les spécialités de mécaniciens et télémechaniciens ne sont pas déterminantes pour la suite de la carrière. Les officiers des bases, en revanche, ont des spécialités à choisir en fin de troisième année, mais le trop petit nombre d'élèves dans cette spécialité ne permet pas de fonder une analyse sur des constats comparables.

Répartition des élèves officiers féminins en fonction de leur classement de sortie de St Cyr de la promotion 1988 à la promotion 1993.

(Sur un total de 13 élèves féminins)

<u>Premier quart</u>
4
<u>Deuxième quart</u>
2
<u>Troisième quart</u>
1
<u>Dernier quart</u>
6

Répartition des élèves officiers féminins en fonction de leur classement de sortie de l'Ecole Navale (promotions 1993 et 1994).

(Sur un total de 11 élèves féminins)

<u>Premier quart</u> 4
<u>Deuxième quart</u> 3
<u>Troisième quart</u> 4
<u>Dernier quart</u> 0

Notons par ailleurs qu'une jeune femme de la promotion 1993 de St Cyr est sortie 3ème au classement final et qu'une des élèves de l'Ecole Navale est major de la promotion 1994.

Les entretiens avec les officiers d'encadrement des promotions dans chaque école permettent de dégager certains points communs dans les résultats des élèves féminins. Il apparaît en effet que les jeunes femmes sont partout relativement à l'aise dans la formation académique où une assiduité reconnue par tous leur permet d'obtenir d'honnêtes résultats. L'éducation sportive ne constitue pas non plus un réel problème puisque les formations prévoient des barèmes adéquats pour les filles et les garçons. En revanche, l'écart se creuse en général par l'entraînement militaire en lui même, lorsque les jeunes femmes entrent directement en compétition avec leurs camarades masculins sur des épreuves physiques. C'est naturellement à St Cyr que cette tendance apparaît la plus clairement. Les élèves féminins par exemple n'obtiennent jamais de bons résultats lors des stages commandos à Mont-Louis.

Il est important de remarquer enfin que si les jeunes femmes ont en général plus de difficultés dans l'entraînement physique, elles ne sont pas les seules.

Ainsi, on note qu'il n'y a pas de réelles particularités sociologiques dans l'origine et le cursus des élèves officiers féminins.

On s'aperçoit, en outre, que l'ouverture, il y a trois ans, de l'Ecole Navale aux femmes n'a pas fait chuter les candidatures féminines des autres écoles. De nouvelles motivations se sont donc créées.

Enfin, il apparaît que la réussite scolaire des élèves officiers féminins des trois écoles dépend précisément de leurs résultats dans la formation militaire et sportive. Les épreuves académiques ne sont généralement pas un obstacle.

2.2. Les motivations des élèves officiers féminins

2.2.1. La force de la motivation féminine

Une des caractéristiques permanentes constatées dans chacune des écoles d'officiers concerne dans un premier temps le « degré » de motivation des intégrantes. L'encadrement note en effet la très forte volonté des jeunes femmes devant l'accession aux responsabilités militaires qui nécessite du caractère et de la maturité.

Les candidatures féminines aux écoles sont, effectivement, le fruit d'une réflexion approfondie de la part des jeunes filles qui ont parfaitement conscience de s'engager dans une voie peu commune. Cette motivation est confirmée par le peu de démissions que les cadres constatent, contrairement, semble-t-il, à leurs prévisions, chez les intégrantes lors de la scolarité. A l'Ecole Navale par exemple, une candidate a étonné les officiers : malgré son bon classement, elle n'avait pas pu intégrer l'école, les quotas féminins étant remplis. Elle n'a alors pas hésité à s'engager et a aujourd'hui brillamment réussi l'EMF.

Que ce soit à l'Ecole de l'air, l'Ecole Navale ou St Cyr, la démarche des jeunes femmes de passer les concours est très rarement anodine, et il est peu fréquent que, comme cette année à l'ESM, l'une d'entre elles quitte l'école après quelques jours de réflexion. Il serait faux de dire que ces femmes sont plus motivées que les garçons, mais elles font partie de ceux qui ont mûrement choisi leur métier, ce qui, dans tout cursus de formation, est déterminant.

La motivation des candidates féminines a en effet été soumise à rude épreuve, tout d'abord lors du passage dans les classes préparatoires militaires. Les jeunes filles issues du Prytanée notamment avouent la détermination nécessaire pour résister à l'environnement hostile des élèves à leur présence. La sélection des candidates est avant tout psychologique. Elles intègrent un monde masculin où leur adaptation est indispensable à la poursuite de leur formation et, seules les jeunes filles les plus déterminées et les plus fortes psychologiquement y parviennent. La pression contre la présence féminine est d'autant plus importante qu'elle se fonde en général uniquement sur l'imagination des candidats. La représentation de leur métier futur est souvent déterminée par la caricature propre aux adolescents. Dans le cas des préparations aux écoles d'officiers, les candidats entretiennent l'image d'un idéal du métier militaire autour des événements de l'histoire de France récente. Non seulement ces références ne produisent pas d'images de femmes au combat mais elles excluent, dans leur représentation virile, l'idée même de cette situation.

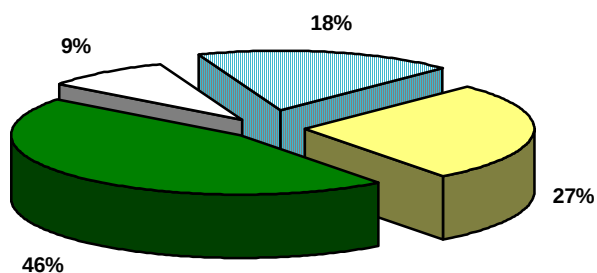
Les classes préparatoires, de même que les premiers mois d'intégration en école, fonctionnent comme un système d'auto-sélection où les éléments inadaptés à la vie militaire se retirent spontanément du groupe. Cette période de régulation des candidats permet également aux autres de s'aguerrir et de parfaire leur caractère et leur résistance. Cela vaut aussi bien pour les jeunes filles que pour les candidats masculins, mais celles-ci sont toujours sujettes à la pression du groupe. Cela les oblige ainsi à motiver leur candidature par une argumentation mûrement réfléchie et suffisamment forte pour maintenir leur choix sur le long terme.

Si l'ampleur des motivations féminines ne fait pas de doute, on peut, pour conclure, prendre en considération la tentation qu'aurait parfois l'encadrement de retenir les jeunes intégrantes plus fragile dans leur détermination. Les élèves masculins dénoncent, en effet, les attentions particulières des cadres vis-à-vis des jeunes femmes.

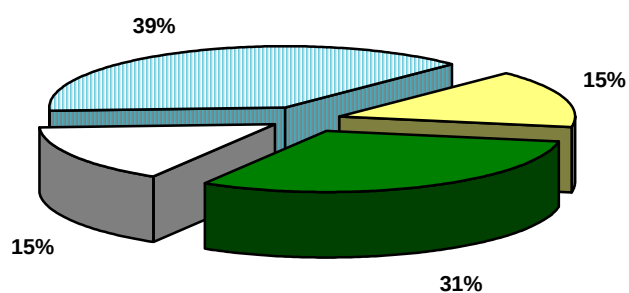
Il apparaît toutefois que, si le soutien dont elles bénéficient est dispensé dans le cadre d'une aide personnelle et s'avère non discriminatoire pour les garçons, il se justifie alors. Mais si cette attitude est motivée par la volonté proprement politique d'avoir, de manière systématique, des femmes dans les promotions, cela est plus critiquable.

Concours tentés par les élèves féminins de St Cyr, de l'Ecole Navale et de l'Ecole de l'air (1994; 1995; 1996).

Répartition des candidatures féminines 3/2 (première année)



Répartition des candidatures féminines 5/2 (deuxième année)



- Un seul concours
- Plusieurs concours militaires
- Plusieurs concours civils et un seul concours militaire
- Plusieurs concours civils et militaires

2.2.2. La nature des motivations

Le fondement des motivations exprimées par les élèves officiers féminins peut se partager entre le choix de la carrière militaire et celui d'un métier précis. Il faut distinguer alors parmi elles les candidates aux concours militaires scientifiques et celles qui préparent l'ESM par la voie littéraire.

Les élèves de formation scientifique, plus particulièrement celles de l'Ecole Navale et de l'Ecole de l'air, définissent leur choix en fonction des spécificités de la formation offerte par l'école. Que ce soit la navigation ou le pilotage, elles cherchent avant tout le moyen de réaliser un projet conçu depuis longtemps, ou bien, voient dans l'école une formation d'ingénieur intéressante. Elles ont souvent comparé les avantages offerts par les différents cursus et justifient de manière très concrète leur choix définitif même si l'information sur le métier et la carrière n'est pas encore totalement connue. Elles avouent être attirées par la vie militaire ou, tout du moins, en accepter les contraintes. Elles intègrent enfin spontanément les notions de patriotisme à leur discours.

Cette description des motivations des jeunes femmes à l'Ecole de l'air et à l'Ecole Navale correspond de manière semblable à celles des garçons. L'intégration de ces écoles engendre les mêmes clichés dans l'imaginaire des élèves féminins et masculins.

Les élèves intégrant St Cyr motivent leur orientation de manière plus complexe. Il n'existe pas de jeunes femmes qui entrent à St Cyr par hasard. Un grand nombre d'entre elles est déterminé très tôt à intégrer précisément cette école. On note que plus de la moitié des élèves féminins de l'ESM a tenté exclusivement St Cyr alors que les candidates qui n'ont tenté que l'Ecole Navale et l'Ecole de l'air représentent 20% de l'ensemble des élèves féminins de ces écoles.

Les jeunes femmes intégrant St Cyr avouent par ailleurs ne pas considérer avec beaucoup d'importance la nature du diplôme obtenu après les trois années de formation. Elles ont conscience de l'intérêt de ce diplôme pour un reclassement futur, mais ce constat n'intervient nullement dans les motifs de leurs candidatures.

Les éléments du discours mis en avant par les élèves féminins pour justifier leur présence à l'ESM se recourent souvent.

Le prestige de St Cyr et les références historiques glorieuses que renvoie l'image de l'école sont déterminants pour leur choix. Les jeunes femmes venant du cursus scientifique raisonnent de la même manière. Il semble qu'elles ne prennent pas plus en compte la valeur de leur diplôme d'ingénieur.

Les élèves féminins intègrent toutes à leur discours les notions de « vocation militaire » en expliquant l'intérêt du mode de vie que peut offrir une carrière dans l'armée. Elles montrent, en second lieu, que leur caractère est adapté aux exigences d'un tel choix. On retrouve en effet systématiquement dans leurs propos un attrait pour la rigueur ainsi que le souhait de mesurer ses capacités et de se surpasser.

L'aventure, les relations humaines et les notions de service viennent par ailleurs compléter leur argumentation.

Le discours directement lié à l'attrait d'un métier précis n'arrive que dans un deuxième temps. Les élèves expliquent leur choix pour une des spécialités proposées par l'école comme une seconde étape dans leur démarche. Les arguments sont alors plus

explicites. Celles qui, par exemple, optent pour l'ALAT (Aviation légère de l'armée de terre) le justifient par plusieurs critères : elles souhaitent piloter, elles voudraient participer directement à des missions opérationnelles, et c'est une arme réputée pour bien accepter le personnel féminin.

Ainsi, lorsque l'on se penche sur la nature des motivations exprimées par les jeunes femmes, on s'aperçoit qu'elles effectuent une sélection précise parmi les possibilités que présente leur formation.

A l'ESM par exemple, les élèves féminins ciblent fortement leurs choix en dehors des armes de mêlée¹⁰. Elles souhaitent plutôt se diriger vers les armes de transmission, vers l'ALAT ou encore la gendarmerie. Les motivations féminines pour l'infanterie par exemple leur semblent plus difficiles à justifier.

On peut noter, en revanche, qu'à l'Ecole de l'air, un certain nombre d'élèves féminins aurait souhaité pouvoir suivre une formation de pilote. Leur orientation dans un corps différent vient en partie des contraintes que représente la carrière du personnel navigant. Les jeunes filles justifient donc l'attrait du pilotage de la même manière que leurs camarades. Ce n'est pas la nature des motivations qui freine ici les candidatures féminines.

2.2.3. Le parallèle avec les autres élèves

Les motivations exprimées par les élèves officiers féminins apparaissent comparables à celles des garçons dans les trois écoles.

On retrouve en effet les mêmes sources d'identification dans leur discours. La différence d'argumentation que l'on constate selon les écoles procède également de la même démarche chez les jeunes femmes et chez les garçons.

Si l'origine du choix et les parcours peuvent être extrêmement variés pour chaque élève, on note qu'elles ont tendance à justifier leurs orientations par un discours quelque peu stéréotypé.

Comme pour les élèves masculins, il est ainsi possible de trouver des points communs entre leurs motivations mais aussi de classer ces dernières en fonction de l'école. Cela signifie soit que les jeunes filles ont réellement les mêmes attentes que les garçons vis-à-vis de la formation qu'elles choisissent, soit qu'elles intègrent très rapidement le discours du groupe et s'identifient à ses motivations.

Sous l'aspect d'un discours relativement homogène vis-à-vis des motivations, il faut toutefois relever quelques particularités. Elles sont plus nettement marquées à St Cyr.

Les jeunes filles candidates au concours de l'ESM ont une projection de leur métier futur quelque peu différente de celle de leurs camarades. Elles ne sont, en effet, pas volontaires pour les armes de mêlées, nous l'avons vu. La preuve en est que, même très bien classées, elles laissent ces spécialités aux garçons. L'élève féminin de la promotion 1993 sortie 3ème au classement final a choisi le train.

Tous les candidats n'ont certes pas des vocations de fantassins, mais le mythe du légionnaire participe largement à l'élaboration de leur choix de vie. Cette identification ne semble pas fonctionner dans le cas des jeunes femmes. Les élèves féminins souhaitent participer à des missions extérieures sur le terrain, mais plus dans le cadre du soutien

¹⁰ Les armes de mêlée sont l'infanterie et l'arme blindée cavalerie.

opérationnel que dans un rôle de combattant. Elles précisent donc, pour la plupart d'entre elles, que leurs motivations s'inscrivent avant tout dans la logistique. Ce décalage dans la manière d'appréhender une même formation constitue souvent l'origine d'une incompréhension mutuelle des candidats.

Enfin, il est intéressant de distinguer ce qui relève de l'argumentation autour des motifs d'un choix et ce qui constitue d'autre part les motivations indirectement exprimées. On note ainsi que les élèves interviewées ne sont pas indifférentes à l'originalité de leur situation. Elles sont conscientes de leur rôle de « pionnières » mais y accordent plus ou moins d'importance. Beaucoup d'entre elles avouent avoir cherché la difficulté et le dépassement de soi avant tout dans leurs candidatures aux écoles militaires. Leur orientation a parfois été influencée par l'exemple d'un membre proche mais l'environnement familial n'intervient pas réellement dans le choix de ce mode de vie. Toutefois, la fierté exprimée par les familles est toujours une satisfaction pour ces jeunes femmes.

En résumé, les motivations mises en avant par les élèves officiers féminins pour justifier leurs candidatures recoupent sensiblement celles des garçons avec toutefois moins de références aux situations de combat. Les jeunes femmes intégrantes ne souhaitent pas, à St Cyr, s'orienter vers les armes de mêlées. Ce décalage doit être pris en compte dans les relations entre les élèves.

Enfin, si nous avons relevé des points communs dans ce qui entraîne ces jeunes filles à assumer pleinement le choix d'un cursus difficile et original, la similitude des motivations cache des situations très différentes selon chaque candidate.

2.3. La carrière d'officier selon les élèves féminins

Il est relativement délicat d'aborder la question de la carrière d'officier avec les élèves. Ces dernières en effet sont encore peu renseignées sur la réalité d'un métier qu'elles ne peuvent imaginer qu'à travers leur scolarité. Les élèves, d'autre part, ont tendance, comme tous les autres étudiants, à se satisfaire de leur vie en école, et à remettre à plus tard les soucis d'une réflexion approfondie sur leur carrière.

Cela ne les empêche pas de pouvoir exprimer certaines convictions sur la question, et il peut être intéressant d'analyser leur point de vue, tout en gardant à l'esprit qu'il est conditionné par l'idée qu'elles se font de leur vie professionnelle. Leur sentiment est naturellement appelé à évoluer en fonction de leur maturité et de leurs expériences.

2.3.1. D'une gestion de carrière sans difficultés...

Les jeunes femmes qui intègrent les écoles d'officiers sont parfaitement conscientes de leurs responsabilités. Elles parlent toutes sans exception de la nécessaire souplesse d'adaptation et de l'indispensable disponibilité qu'impliquera leur vie professionnelle. Ces

exigences sont identiques pour les garçons mais elles ne sont pas propres au métier militaire et peuvent être comparables à celles de la vie civile.

La question est relativement simple : comment conçoivent-elles la gestion de leur vie privée et de leur vie professionnelle?

Toutes les jeunes femmes rencontrées dans les écoles souhaitent fonder une famille avec les conséquences que cela signifie. Mais, dans ce domaine, elles ne sont pas toutes concernées de la même manière.

Rappelons que les femmes militaires bénéficient en cas de maternité des mêmes avantages que leurs homologues de la fonction publique, avantages qui peuvent être supérieurs dans certains cas à ceux prévus par le code du travail. La maternité n'est donc pas, dans les armées, un motif d'exclusion. Elle est néanmoins souvent à l'origine de situations délicates que ce soit pour l'employeur qui doit faire face à l'absentéisme de son personnel, ou pour l'intéressée dont la carrière se trouve ralentie. Les élèves se sont ici exprimées sur le déroulement de leurs carrières.

Pour certaines, comme les élèves officiers des bases et officiers mécaniciens par exemple, ces contraintes n'ont pas lieu de créer un souci particulier. Ces élèves auront peut-être l'occasion de participer à des missions extérieures mais cela ne représente pas la majeure partie de leur carrière qui est censée se dérouler en métropole. Il est alors possible pour elles d'organiser leur vie professionnelle et leur vie privée comme le fait n'importe quelle femme à un poste de responsabilités.

D'autres avouent que la situation militaire peut s'avérer plus avantageuse que celle du civil. En effet, c'est le cas dans la Marine où l'on offre aux mères de famille le choix entre des postes embarqués ou des postes à terre. Les élèves projettent ainsi de naviguer pendant une période de dix à quinze ans puis d'orienter leur carrière à terre pour donner plus de priorité à leur famille.

2.3.2. ...à des choix nécessaires

Enfin, il y a celles pour qui la question de la vie familiale est primordiale dans l'appréhension même de leur métier. Elles ne peuvent pas, comme la majorité des autres élèves, ignorer pour l'instant ces problèmes.

On peut citer ici le cas des jeunes femmes qui voudraient devenir pilote par exemple. Cela ne concerne pour l'instant que très peu d'élèves puisque la spécialité n'est accessible aux femmes que depuis cet été. On ne peut donc, en faisant le point sur les contraintes qu'implique un tel métier, citer que des cas très personnels.

Dans la promotion 1996, une seule élève féminine a été admise dans le corps des officiers de l'air et cette dernière a d'ores et déjà exprimé sa volonté d'être pilote de transport. En deuxième année, une jeune femme qui avait intégré l'école en 1995 comme officier des bases, a obtenu un changement de corps. Elle a, en effet, été admise dans le personnel navigant et souhaiterait poursuivre une formation de pilote de chasse. Leurs candidatures dans cette spécialité se sont accompagnées d'une réflexion sur le sujet de la vie familiale largement encouragée par l'encadrement notamment pour l'orientation vers la chasse. Ces questions sont d'autant plus délicates qu'il n'existe pas de précédents, à part quelques rares pilotes féminins dans les armées étrangères.

En s'engageant sur cette voie, les jeunes femmes savent que la formation d'un pilote dure une dizaine d'années et qu'elle demande une totale disponibilité. L'état de

maternité étant incompatible avec les exercices de vol, il entraînerait un arrêt de la formation d'une année environ, ce qui, selon les pilotes eux mêmes, engendre actuellement un très fort handicap dans l'acquisition des compétences. Que ce soit l'armée de l'air, pour une question de coût de formation, ou bien les jeunes femmes, pour la réalisation de leur projet, aucun n'a intérêt à ce que ces arrêts se produisent.

Ainsi, les élèves féminins font un choix lorsqu'elles sont en école. Le projet d'être pilote signifie actuellement pour elles d'assumer à 23 ans de ne pas avoir d'enfants pendant dix ans, même si naturellement aucune sorte de contrat moral n'intervient entre l'armée de l'air et ces jeunes femmes.

Les entretiens avec les élèves montrent qu'elles sont très sensibles aux conséquences personnelles du choix de leur métier. Certaines avouent avoir renoncé à leur projet de candidature pour des questions de vie familiale. Le problème de la maternité constitue donc actuellement une limite naturelle supplémentaire pour les candidates qui ne sont pas prêtes à ce sacrifice.

En résumé, les attitudes notées en ce qui concerne les questions de carrière et de vie familiale sont très diverses mais jamais indifférentes. Elles dépendent naturellement du métier envisagé et des mesures adoptées par l'armée pour leur permettre d'organiser une vie familiale. Très peu d'entre elles considèrent que leur vie professionnelle est incompatible avec leur conception de la vie de famille. Il s'agit avant tout d'un problème d'organisation.

Notons par ailleurs que la très grande majorité des jeunes filles interviewées reconnaissent qu'elles voient dans le couple de militaires la meilleure possibilité de faire admettre à leur conjoint les contraintes de leur métier.

2.4. Les élèves officiers féminins face à leur spécificité

Il convient enfin de se demander dans quelles mesures les élèves officiers féminins dans les écoles se considèrent comme une entité homogène, et quelles en sont les conséquences sur leur attitude.

2.4.1. Une différence discrète mais assumée

Paradoxalement, ce qui rapproche le mieux les élèves féminins des différentes armées est le refus d'être considérées comme un groupe à part. Elles savent combien l'enjeu de leur intégration au sein de l'école est important et refusent par conséquent tout ce qui peut les séparer des garçons, cherchant ainsi à éviter que l'ensemble des jeunes femmes de la promotion soit appréhendé comme une entité en elle même. Ainsi, elles réclament toutes de participer de la même manière que les garçons aux exercices militaires et aux diverses activités de tradition.

Si les élèves féminins se retrouvent parfois mis à part, ce n'est jamais le fait de leur initiative. La discrétion est une attitude qu'elles ont apprise très vite à adopter dans chacune

des écoles. Les élèves estiment elles-mêmes que ce ne serait pas les aider que de les considérer officiellement et avant tout comme des femmes. Cela se traduit par l'acceptation de certaines situations délicates. En effet, il arrive que ces dernières se trouvent isolées parmi un nombre important de garçons qui ne sont pas toujours favorables à leur présence.

Pourtant elles ne nient pas la réalité de leur spécificité. Les élèves féminins qui intègrent les écoles assument parfaitement leur féminité. La volonté de ne pas trop l'exprimer est une conséquence de leur situation de minorité dans un groupe important de garçons. Elles répondent ainsi à la pression plus ou moins forte que le groupe fait peser sur elles en adoptant la conduite adéquate. Leur tenue et leur attitude font, par exemple, l'objet d'une grande attention. Par ailleurs, les élèves féminins sont solidaires du fait des soucis identiques qu'elles sont amenées à rencontrer. Mais la discrétion reste de rigueur.

Les jeunes femmes déclarent de surcroît connaître leurs limites et ne cherchent pas à égaler les performances sportives des garçons. Certaines épreuves physiques leur sont d'ailleurs interdites dans le parcours du combattant pour des questions de sécurité¹¹. Les exercices qui demandent de la résistance et de la détermination sont en revanche l'occasion pour les élèves féminins de se confronter directement aux garçons. Elles expriment toutes la nécessité de donner le meilleur d'elles-mêmes pour compenser l'écart physique par la force de leurs motivations.

Une des spécificités des élèves féminins est relevée par les officiers d'encadrement dans l'assiduité de ces jeunes femmes face à la formation académique¹². Il apparaît, en effet, que dans les trois écoles, elles travaillent particulièrement dans ce domaine. Tous les officiers chargés des promotions prétendent par ailleurs avoir rarement à sévir en matière de discipline pour les comportements des élèves féminins.

2.4.2. De l'homogénéité de l'attitude des élèves officiers féminins

On a vu qu'il existait de fait une attitude commune aux élèves féminins qui se traduit par un discours relativement identique au sujet de leur intégration parmi les garçons. Mais, au-delà du souhait de s'épanouir dans la discrétion, la réalité des comportements adoptés peut recouvrir de grandes différences.

Dans chacune des écoles en effet, les jeunes femmes n'ont pas la même manière d'appréhender leur intégration. L'expérience des promotions précédentes est déterminante. Rappelons que les candidates aux concours des écoles d'officiers sont, dans une large partie, issues des lycées militaires et donc relativement bien informées sur la vie en école grâce au bouche-à-oreille des classes préparatoires. Ainsi, il est largement établi que les jeunes femmes sont très bien acceptées par les élèves de l'Ecole de l'air et que leur intégration rencontre plus de réticences dans les promotions de St Cyriens. La présence des femmes à l'Ecole Navale étant très récente, il est plus difficile de savoir comment elle est perçue par les candidates. Les comportements peuvent ainsi varier en fonction de l'image

¹¹ Les obstacle des plots, de la planchette irlandaise, du mur et de la fosse.

¹² Cf. § 2.1.3.

que les élèves reçoivent de l'accueil de leurs camarades féminins par les promotions précédentes.

Les différences de comportement des élèves féminins peuvent en outre être très sensibles en fonction des promotions elles-mêmes. La « banalisation » du phénomène de féminisation retirant une partie de l'intérêt spectaculaire que représentaient les premières femmes dans les écoles d'officiers, la volonté d'apparaître comme une « pionnière », avec tout ce que cela implique comme attitude vis-à-vis de l'extérieur notamment, a laissé la place à plus de modestie et au souhait de ne pas chercher à se distinguer volontairement de sa promotion.

Enfin, il faut considérer les différences de personnalité de chaque élève. Dans les promotions, le degré d'intégration de toutes les jeunes femmes n'est pas identique et, pour peu que l'on se penche sur cette entité qui semble homogène à première vue, on note de grandes différences de caractères. En effet, pour certaines, l'intégration passe avant tout par une réussite professionnelle. Elles se consacrent à terminer brillamment leur scolarité dans les premières du classement, aux dépens parfois de leur épanouissement extra scolaire. Pour d'autres en revanche, le souci de la vie de promotion est capital. Elles adoptent plus facilement la nonchalance de bon ton face au travail scolaire et privilégient leurs relations avec leurs camarades.

On a pu remarquer en dernier lieu que les disparités de caractères et donc d'attitudes s'expriment le plus fortement là où les jeunes femmes sont les mieux intégrées. Le discours est alors nettement moins stéréotypé et les points de vue peuvent être très différents selon chaque élève féminin dans une même promotion. A l'Ecole de l'air, par exemple, les jeunes femmes ont toutes décrit leurs façons d'être selon leurs personnalités. Dans les autres écoles, les élèves ont tendance à faire référence à une attitude féminine discrète de rigueur:

L'épanouissement des caractères est, par ailleurs, le fait des années qui permettent sans doute aux jeunes femmes d'acquérir plus d'aisance dans leurs attitudes. En effet, les personnalités sont plus prononcées dans les discours des élèves en fin de scolarité.

En résumé, il n'existe pas, en réalité, de véritable homogénéité des élèves féminins dans leur comportement scolaire. L'apparence d'une telle entité relève de leur petit nombre et est entretenue parfois par les élèves masculins eux mêmes.

CHAPITRE 3

LES ENJEUX DE L'INTEGRATION DES ELEVES FEMININS DANS LES ECOLES

L'insertion de femmes au sein des promotions ne va pas sans poser des problèmes de relations humaines, et ceci d'autant plus qu'il existe une longue tradition exclusivement masculine dans ces écoles d'officiers. Il apparaît dès lors que les processus d'intégration et d'évolution ne peuvent se concevoir que sur le long terme. L'expérience montre qu'il existe toutefois des moyens pour améliorer sensiblement les relations de travail entre les élèves et permettre ainsi d'en tirer tous les bénéfices.

3.1. Le cadre de l'intégration des élèves féminins

3.1.1. Le cadre général : les dimensions de l'enjeu

L'enjeu de la réussite de l'intégration des élèves féminins dans les promotions est important. En effet, selon l'encadrement, une partie de la formation de l'école a pour ambition d'amener les élèves à accepter les contraintes d'un travail et d'une vie collective par le plein épanouissement de leur personnalité.

Notons que les officiers des trois écoles n'expriment absolument aucune différence dans les objectifs et la manière d'appréhender la formation des élèves féminins et masculins. La présence récente des jeunes femmes n'a, par exemple, en rien affecté les programmes d'enseignement des écoles.

On peut toutefois chercher à préciser cet objectif dans le cas des élèves féminins :

Il s'agit, d'une part, de donner aux jeunes femmes qui suivent ces formations, l'entière possibilité de s'épanouir en étant à l'aise dans leur travail commun avec leurs camarades. Elles seront amenées, en effet, par la suite, dans leur vie professionnelle, à évoluer dans un milieu tout aussi masculin.

Il convient d'autre part de les former aux difficultés qu'elles auront à affronter une fois sorties de l'école, difficultés auxquelles s'ajoutent parfois les a priori négatifs de l'environnement de travail vis-à-vis de leur féminité. En effet, le fait d'être « une femme qui commande » peut faire partie des contraintes à assumer au cours d'une mission. Dans un souci d'efficacité, il est alors indispensable que les jeunes femmes aient les moyens de savoir s'imposer au-delà de leur état.

Ces deux objectifs peuvent paraître difficiles à réaliser simultanément. C'est pourtant, semble-t-il, à travers cet équilibre entre la possibilité pour les élèves féminins de

s'épanouir au sein de l'école et l'efficacité professionnelle du système de formation, que se joue la réussite de la présence des jeunes femmes dans les écoles d'officiers.

Par ailleurs, l'enjeu de l'intégration des élèves féminins concerne leurs camarades. Il est certain que la présence féminine introduite depuis plus ou moins longtemps et de manière plus ou moins forte dans les écoles, correspond à une évolution dont le caractère n'est pas toujours bien accepté. Un sentiment de malaise peut accompagner ces réformes auxquelles se juxtaposent d'autres remises en question (blocage des carrières, modification du format des armées, nouvelles définitions des missions, etc.). L'acceptation d'un bouleversement des équilibres initialement établis ne peut être bien réalisé que par l'expression d'une justification.

3.1.2. Le cadre organisationnel

Il est intéressant de se pencher sur l'aménagement du cadre dans lequel les jeunes femmes sont introduites. On s'aperçoit que les écoles procèdent sensiblement de la même manière pour organiser leur présence. De plus, certains points particuliers de la formation qui sert de cadre à l'intégration des élèves dans les promotions, offrent des occasions privilégiées aux élèves féminins précisément pour s'affirmer.

Dans les trois écoles, les élèves féminins disposent d'une chambre commune où elles sont rassemblées pour des questions pratiques. Elles y côtoient parfois d'autres jeunes femmes (élèves du commissariat pour le premier trimestre de l'Ecole de l'air; élèves de l'Ecole Militaire de la Flotte pour l'Ecole Navale). En revanche, les élèves sont séparées dans la journée pour les cours.

A l'Ecole de l'air, les jeunes femmes sont réparties le plus régulièrement possible, en fonction de leur nombre, dans les quatre brigades¹³. A l'Ecole Navale, la répartition est moins équilibrée dans les escouades¹⁴ dont l'une regroupe la majorité des élèves féminins, les deux autres recueillant chacune une seule fille. Enfin, à St Cyr, les jeunes femmes sont rassemblées par deux dans une section¹⁵. Les différents agencements sont organisés par les officiers et ne font pas l'objet de contestations par les élèves féminins.

Le faible nombre d'élèves féminins ne permet pas souvent de les répartir correctement dans tous les groupes. Par ailleurs, l'encadrement est souvent partagé entre la volonté de ne pas trop regrouper les jeunes femmes entre elles, et la crainte qu'elles se trouvent réellement isolées. Le meilleur cas pour faciliter l'intégration serait sans doute la présence systématique de jeunes femmes dans les promotions, en nombre suffisant pour les répartir de façon régulière. Mais cela dépend chaque année des candidatures et des résultats au concours.

¹³ Une brigade correspond à environ 20 élèves. Les promotions de l'Ecole de l'air sont composées de 4 brigades.

¹⁴ Une escouade correspond à environ 25 élèves. Les promotions de l'Ecole Navale sont composées de 3 escouades.

¹⁵ Les promotions de l'ESM sont divisées en deux Compagnies de 90 élèves, elles même divisées en 3 sections de 30 élèves.

La structure même de la formation des élèves correspond à un cadre où chacun doit trouver le moyen de s'intégrer dans les promotions.

La formation en école est composée autour de trois pôles que sont les cours académiques, les cours de sport et la formation militaire.¹⁶ Ce sont dans ces deux derniers domaines que les garçons vont juger les compétences de leurs camarades féminins. Il s'agit pour elles de montrer non seulement les performances dont elles sont capables mais aussi et surtout leur détermination et leur perspicacité dans l'effort. Elles ont ici l'occasion de s'imposer en montrant leur volonté de s'améliorer dans un domaine particulièrement apprécié par les garçons. Cette exigence des élèves masculins sur les résultats et sur l'expression de la motivation des jeunes femmes dans le cadre de la formation physique est, selon les élèves féminins, récurrente dans les trois écoles.

De même, la période d'activités de tradition¹⁷ peut être vécue comme un moment clé pour l'intégration des jeunes femmes notamment. En effet, la pression exercée par les aînés sur les nouveaux intégrants a pour objet de révéler les caractères. Cette année à l'Ecole Navale où tous les élèves participent aux mêmes épreuves, les jeunes femmes ont montré un enthousiasme particulier, ce qui a, semble-t-il, fortement impressionné leurs camarades. En revanche à St Cyr, les élèves ont choisi de séparer les jeunes femmes qui organisent le bahutage entre elles. De même à l'Ecole de l'air, l'encadrement de cette période traditionnelle s'effectue en partie entre élèves féminins.

Tenter de définir comment l'on reconnaît une bonne intégration des membres d'un groupe et par quel processus cette réussite s'est opérée est très délicat. L'expression d'une plus ou moins bonne insertion des jeunes filles dans les promotions ne se fera pas de la même manière selon les écoles, et les élèves féminins elles-mêmes n'auront pas la même interprétation de la réaction de leurs camarades masculins.

On peut cependant considérer que l'intégration est réussie lorsque chacun trouve sa place pour se réaliser personnellement dans la formation qu'il a choisie. Pour les élèves, cela se traduit par une acceptation bienveillante à l'égard de leurs camarades et par la possibilité de créer des relations de franche amitié.

Il est très difficile d'énoncer ici des généralités. Toutes les filles d'une promotion en effet ne seront pas intégrées de façon identique, nous l'avons vu : il y a celles qui parviennent toujours mieux que les autres à faire valoir leurs qualités. Elles pourront, par ailleurs, être à l'aise uniquement avec certains élèves, sans l'être avec l'ensemble de la promotion. Enfin, l'attitude générale du groupe vis-à-vis des élèves féminins dépend souvent des situations.

¹⁶ Cf. § 1.3.2.

¹⁷ Les activités de tradition remplacent les anciens « bahutages » et durent théoriquement entre trois jours et dix jours environ. Ils font l'objet dans chaque Ecole d'un contrôle officiel de l'encadrement. Ils ont lieu au début de la première année pour l'Ecole de l'air et l'Ecole Navale et au début de la seconde année pour St Cyr.

3.2. L'assimilation d'une évolution

L'intégration des élèves féminins dans les promotions des écoles d'officiers constitue moins un problème lié à la spécificité militaire qu'une difficulté propre à la socialisation de jeunes gens. On peut distinguer, d'une part, les obstacles relevant de la maturité des élèves et, d'autre part, les conséquences du système en lui-même.

3.2.1. le comportement des élèves en promotion

Les processus de réactions collectives propres aux groupes de jeunes gens s'appliquent parfaitement, si ce n'est beaucoup plus, dans le cas de promotions d'écoles d'officiers. En effet, les élèves intégrant ces écoles ont en commun un certain nombre de valeurs. Ce sentiment de cohésion est renforcé par la formation qu'ils reçoivent à l'école, les activités militaires ayant dans leurs objectifs la création d'un esprit de corps. Les élèves les plus distants apprennent au cours de leur scolarité à adopter ainsi les mêmes réflexes que le groupe vis-à-vis de l'extérieur.

Les souvenirs communs, la vie en internat et le port d'un même uniforme contribuent à accentuer le phénomène de cohésion. Le groupe crée ainsi son propre langage.

Les élèves connaissent toute la richesse d'un tel processus : sentiment de sécurité, certitude de son système de valeurs, soutien mutuel, amitiés, etc. L'individu trouve son intérêt à se fondre ainsi dans le groupe.

L'image qu'il en ressort est celle d'une homogénéité parfaite. Il serait toutefois simpliste de croire que cette image correspond parfaitement à la réalité. Comme dans n'importe quel groupe, la cohésion n'est pas effective à tous moments.

Toutefois, ce n'est pas l'expression des personnalités individuelles qui remet en question le système de cohésion puisqu'elle permet, en fait, l'enrichissement des références du groupe, mais tout élément qui, en raison de ses propres références, tend à créer des « sous groupes » dans la promotion. Il en va ainsi, par exemple, entre ceux qui partagent les mêmes souvenirs de classes préparatoires et les autres. Le groupe cherche alors systématiquement à atténuer ces différences en remplaçant ces valeurs particulières par des références communes. L'objectif étant que, vis-à-vis de l'extérieur, l'individu se définisse avant tout par son appartenance à la promotion.

Le cas de l'insertion de jeunes filles dans les écoles procède du même mécanisme. Elle peut être perçue comme un élément qui empêche ou qui détruit la cohésion des promotions.

Très souvent, l'ensemble des garçons rejette la mise en avant systématique de certains élèves, les élèves féminins en l'occurrence. Il est vrai que l'arrivée des femmes dans les grandes écoles d'officiers a suscité, pendant un temps, l'intérêt de la presse et qu'elles font l'objet d'une attention politique qui se traduit par leur intervention « obligatoire » dans toutes les présentations officielles.

De plus, les élèves masculins craignent que la présence des jeunes femmes au sein des promotions soit l'occasion de l'émergence de jalousies et d'un esprit de rivalité entre eux.

Ces réalités ou ces craintes permettent aux garçons de justifier l'hostilité parfois générale du groupe qui s'exprime soit dans une indifférence qui place les jeunes femmes à l'écart (elles ne sont pas saluées par leurs camarades, on évite de leur confier des responsabilités au sein de la promotion, etc.) soit dans des attitudes proprement désagréables où les jeunes femmes deviennent la cible systématique des mauvaises plaisanteries.

Il est donc possible d'assister à un rejet de l'ensemble des jeunes femmes par le groupe. Cela est d'autant plus impressionnant lorsque l'on s'aperçoit que, pris individuellement, les élèves se montrent le plus souvent très déférents à l'égard de leurs camarades féminins.

Les attitudes décrites ci dessus ne sont toutefois, dans les cas extrêmes, attribuables qu'à un nombre très réduit de garçons.

Il est par ailleurs relativement évident que les promotions ne pourront jamais complètement assimiler ces jeunes femmes. Il reste en effet qu'il est impossible qu'un groupe composé de 70 à 180 garçons n'ait pas ses références proprement masculines auxquels une femme restera toujours étrangère. Ce qui ne signifie pas que l'intégration des élèves féminins n'est pas possible. Elle peut progresser dans l'élaboration des relations humaines malgré les limites que constitue leur féminité. Les différentes expériences permettent, en effet, de distinguer les cas où le groupe marque son hostilité ou son indifférence vis-à-vis de la présence féminine et ceux où il s'approprie leurs particularités comme un moyen d'émulation.

Ce qui différencie réellement les trois écoles dans la manière d'appréhender la présence féminine relève de l'état d'esprit communément adopté par la promotion. Ainsi, à l'Ecole de l'air, les jeunes filles constatent que leurs camarades sont naturellement bienveillants à leur égard, et que cette attitude positive simplifie leurs relations quotidiennes.

Elles racontent également comment les garçons, au cours du stage à Ancelle¹⁸, soutiennent systématiquement les jeunes femmes de leur brigade qui auraient des difficultés sur le plan physique. D'un autre côté, la volonté et la ténacité de ces dernières garantissent l'émulation du groupe. En effet, les garçons ne veulent pas « craquer » devant une jeune femme qui tient le coup. Elles constatent que, de manière très naturelle, se crée, dans les difficultés, un soutien mutuel qui vient, selon elles, du fait que la plupart des élèves masculins ne conteste pas leur présence.

Des exemples identiques peuvent être relevés à l'Ecole Navale, en particulier cette année où il apparaît que l'ensemble de la promotion 1996 n'a pas d'a priori négatif sur la présence des jeunes filles. Il est sans doute trop tôt pour en conclure quoi que ce soit, mais l'enthousiasme des jeunes intégrantes sur leurs relations avec leurs camarades laisse à penser que la situation évoluera positivement. Il faudra cependant attendre les mois suivant pour généraliser ces attitudes. De même qu'il faudra une confirmation de quelques années avant de pouvoir attribuer cet état d'esprit à l'ensemble des promotions et affirmer qu'après un départ difficile, la féminisation prend un tournant plus positif à l'Ecole Navale.

¹⁸ Ce stage de formation militaire s'effectue au début de la première année à l'Ecole de l'air.

Enfin, certains de ces comportements existent sans doute également à St Cyr mais peut-être de manière moins systématique. C'est pourquoi en comparaison avec l'Ecole de l'air par exemple, on peut dire que les jeunes femmes sont moins bien acceptées par l'ensemble des promotions à l'ESM.

On différenciera ainsi l'intégration des élèves féminins dans les promotions en fonction de la sincérité de leurs relations avec leurs camarades et en fonction de la diversité de leurs échanges (conversation, soutien et services mutuels, émulation, liens amicaux, etc.).

3.2.2. Les différences de comportement liées à l'environnement culturel

La construction d'une promotion n'est pas uniquement la constitution d'un groupe de jeunes gens et leur socialisation autour de réflexes communs. Elle s'inspire largement de la culture de chaque école ce qui enrichit et complique l'explication des différentes attitudes.

Il apparaît très nettement que les références sociales et culturelles loin d'être identiques dans toutes les écoles d'officiers, présentent de grandes différences que l'on soit à l'Ecole Navale, à St Cyr ou à l'Ecole de l'air. Ces différences puisent leurs sources dans la spécificité de chaque formation mais aussi dans l'histoire particulière de chaque armée en général, et de chaque école en particulier¹⁹. Il existe donc une série d'images attachées depuis très longtemps au nom de chacune de ces écoles. L'évolution de ces clichés est très lente, d'où la difficulté particulière à vouloir les faire évoluer.

La présence d'élèves féminins dans les promotions est ainsi traditionnellement considérée différemment lorsque l'on évoque St Cyr, l'Ecole de l'air et maintenant l'Ecole Navale. Il est très largement répandu, en dehors même des écoles, que les jeunes femmes ont plus de difficultés à s'intégrer à St Cyr, parce que l'on a tendance à voir l'officier comme un légionnaire, et à l'Ecole Navale parce que l'histoire des marins était jusqu'ici exclusivement masculine, mais qu'elles sont très bien acceptées à l'Ecole de l'air parce que l'on dit que la rigidité militaire y côtoie la culture plus excentrée des pilotes et que, par ailleurs, l'histoire donne de nombreux exemples de femmes aux commandes d'un avion.

Le problème peut apparaître lorsque les élèves, s'identifiant à la culture de leur école, perpétuent ces clichés.

Il semble que ce processus se met en place très tôt pour les élèves préparant les concours dans les lycées militaires. L'identification à la culture de l'école à laquelle on aspire est alors d'autant plus forte, et les attitudes, vis-à-vis des élèves féminins notamment, sont ainsi conditionnées par des représentations héritées des années précédentes²⁰. Dans le pire des cas, un cercle vicieux peut se créer et être entretenu par une justification « virtuelle ». Les arguments que les élèves des classes préparatoires peuvent avancer à l'encontre de la candidature de leurs camarades féminins dans les écoles, s'inspirent souvent, en effet, selon les jeunes femmes, de préjugés sur le métier d'officier en lui-même.

¹⁹ Il peut être intéressant de noter que c'est à l'Ecole de l'air, la plus récemment créée en 1935 et la première féminisée en 1976, que la présence féminine apparaît comme la plus naturelle.

²⁰ Les classes préparatoires à l'Ecole de l'air sont par exemple traditionnellement les seules qui intègrent les filles dans leurs activités de bahutage.

On peut sans doute en conclure que tout est déjà joué avant même l'intégration dans les écoles et qu'il n'y a rien de plus difficile que de vouloir faire évoluer des représentations et des clichés liés à des processus d'identification et de socialisation qui ont lieu dans les classes préparatoires, de façon antérieure.

L'insertion de femmes au coeur des écoles d'officiers aux valeurs masculines très marquées, représente un bouleversement dans ce qu'il convient d'appeler la culture de ces écoles. On peut d'ores et déjà apporter une nuance à cette affirmation en rappelant qu'il a toujours existé une présence féminine sur le campus des écoles que se soit dans la logistique ou même parmi les autres élèves officiers non issues de St Cyr, de l'Ecole Navale ou de l'Ecole de l'air. Ce n'est donc pas tant la présence de jeunes femmes dans les couloirs des écoles qui provoque en soi un changement mais leur assimilation par un groupe dont les références sont proprement masculines.

On entend par « références masculines » l'ensemble des valeurs communes (force, puissance, lutte, agressivité, répression, hiérarchisation, etc.) qui permettent notamment à un groupe de guerriers d'être efficace. On oppose à cela les valeurs dites « féminines » telles que : l'accueil, la réceptivité, la coopération, l'autorégulation, etc. Des études sur les cultures nationales ont permis de classer différents pays selon un indice de féminité ou de masculinité.²¹

Cette démarche peut s'appliquer facilement aux références de l'armée française et plus précisément à celles des écoles.

Plus l'école met en avant une culture masculine, plus il sera difficile pour une femme de s'y intégrer. En effet, la justification symbolique de la présence des jeunes filles dans l'école rentre en conflit avec les valeurs traditionnellement fédératrices du groupe. Un malaise peut s'installer si les femmes sont imposées mais si le reste des élèves continue d'avoir la même approche de leur métier.

Les jeunes filles notent que plus les élèves définissent leurs motivations à travers le prisme de références culturelles, plus ils sont hostiles à leur présence dans les écoles d'officiers. Dans la plupart des cas cependant, il existe, à côté de ces références, d'autres motivations plus concrètes et plus personnelles qui ne sont pas toujours incompatibles avec les valeurs féminines. Ce sont par exemple tous les domaines du métier militaire indirectement lié au combat qui, par leur technicité, se rapprochent du civil. Les valeurs de service de la nation, le désir d'aventure etc. sont des références qui peuvent également se décliner au masculin comme au féminin.

On peut se demander enfin si la présence de femmes au sein des écoles fait réellement chuter l'indice de masculinité de ces formations.

Rien n'est moins sûr. En effet, cette présence reste marginale et très discrète dans les activités des promotions. L'influence des jeunes femmes sur les comportements est limitée. Elles reçoivent en outre la même formation que les garçons ce qui leur fait parfois adopter des références masculines.

²¹ Cf. G. Hofstede, *Vivre dans un monde multiculturel, comprendre nos programmations mentales*, les éditions d'Organisation, 1994.

J.M. Grange, *essai sur la « culture » de la Marine nationale, approche d'une culture organisationnelle*, in *La Revue maritime*, n°443, 3ème trim. 1996.

D'autre part, s'il est possible d'appliquer des références moins viriles à certains domaines de la défense nationale et si on note l'émergence de valeurs féminines dans le métier militaire, ce n'est pas la conséquence de la présence de femmes dans l'armée mais plutôt l'origine des mesures de féminisation.

En résumé, l'insertion de femmes dans les écoles d'officiers est une épreuve dans l'aptitude à s'adapter, moins peut-être pour chaque individu, qu'en réalité pour toute une culture spécifique à chaque armée ou chaque école qui est, de surcroît, diffusée en amont, vers les élèves motivés pour les carrières d'officiers.

3.2.3. Les conditions d'un nouvel équilibre

La réussite de l'intégration d'élèves féminins dans les promotions passe avant tout par une démarche pour responsabiliser chacun devant ces réformes.

L'encadrement des trois écoles semble aujourd'hui parfaitement conscient de l'évolution irréversible de la présence féminine et cherche, en général, à assumer les problèmes qui peuvent parfois se poser en considérant ces jeunes femmes de la même manière que leurs camarades. Il existe toutefois une attention particulière dans leur cas, attention qui est justifiée par le peu d'expériences encore menées dans le domaine de la féminisation des armées.

Ainsi, lorsque le hasard a voulu que l'une des élèves de l'ESM soit envoyée en stage dans un régiment de parachutistes d'infanterie de marine,²² l'encadrement a fait savoir que, malgré les réticences de certains officiers, et les appréhensions de cette élève, la jeune femme exécuterait comme les autres son stage de commandement dans l'unité en question. Des précautions discrètes furent ensuite mises en place pour le bon déroulement de ces trois mois. Chacun joue ainsi le jeu de la féminisation tout en ayant conscience des difficultés que cela peut représenter dans les premiers temps. L'excès inverse serait une trop forte protection des élèves féminins qui serait nuisible à leurs relations avec l'ensemble de la promotion et finalement à l'efficacité de leur travail.

En ce qui concerne les élèves, l'intégration de leurs camarades féminins passe également, si cette situation n'est pas déjà considérée comme naturelle, par la responsabilisation.

Deux exemples peuvent illustrer cette affirmation.

Pendant la période des bahutages cette année à l'Ecole Navale, il semble, selon l'encadrement, que la promotion 1995 qui, par ailleurs, est composée uniquement de garçons, a pris particulièrement conscience de son devoir d'exemple vis-à-vis des nouveaux intégrants. Leur attitude bienveillante pourrait permettre d'amorcer un processus vertueux dans la manière de considérer la présence féminine. Le refus de réitérer

²²Les destinations de stage de trois mois lors de la première année sont tirées au sort par les élèves. Les forces aéroportées sont particulièrement réputées pour leur exigence.

l'expérience moins réussie de l'insertion des jeunes filles à l'Ecole Navale les années précédentes, a sans doute permis de mobiliser les élèves autour du problème. Les officiers affirment que, lorsque la cohésion de la promotion est considérée comme un défi, peu d'élèves motivés refusent de l'assumer.

On peut, en second lieu, citer le cas du Premier Bataillon de St Cyr où les élèves féminins affirment que les garçons, élus par l'ensemble comme les représentants de la promotion²³, ont tendance à avoir une attitude plus responsable vis-à-vis de leur situation minoritaire. La fonction d'exemple qui leur est confiée les force, selon elles, à des réactions plus réfléchies et inspirées par leur souci de cohésion lorsqu'il faut gérer des situations délicates de relations humaines entre un groupe et sa minorité.

Enfin, le bon déroulement de la scolarité des élèves dépend également des capacités des jeunes femmes à s'adapter. Il apparaît que leur attitude de responsabilités devant leur situation est un élément indispensable à la réussite de leur intégration. En cherchant systématiquement le prétexte de leur féminité pour se démarquer de la promotion, elles condamneraient, sans doute, leurs chances d'être acceptées par leurs camarades. Mais, avec toutefois plus ou moins de succès, nous l'avons vu, la plupart des élèves féminins ont le souci de leur intégration dans les écoles.

²³ Le Premier Bataillon correspond à la troisième année.

CONCLUSION

Les transformations technologiques et sociales de notre monde moderne sont à l'origine de l'émergence de nouvelles valeurs. « L'égalité des hommes et des femmes » devant la vie professionnelle est une des revendications désormais largement mises en avant au sein de la société occidentale.

Au-delà de ce constat qui se traduit par le choix politique d'ouvrir toutes les formations aux candidatures quelles qu'elles soient, il est, entre autres, nécessaire de chercher à comprendre les conséquences de cette dynamique de l'égalité en terme de recrutement des cadres.

Il en ressort que les questions ne se situent pas dans l'acquisition des compétences, mais dans la gestion du problème en matière d'investissement et de rentabilité. De multiples éléments entrent en jeu au cours d'une carrière. Les femmes possèdent la particularité d'avoir en commun le même type de contraintes dans l'organisation de leurs vies professionnelles.

La féminisation des écoles d'officiers s'inscrit dans cette logique d'ouverture des armées aux femmes en leur permettant d'avoir accès aux plus hautes responsabilités et à des carrières prestigieuses. La sélection, mais également la formation des cadres constituent un des enjeux pour la réussite de la politique de féminisation en général.

La sélection des candidates à travers l'Ecole de l'air, St Cyr ou l'Ecole Navale ne s'effectue pas uniquement sur la base d'un concours académique mais aussi, et sans doute plus encore que pour les garçons, sur les paramètres de leur résistance et de leur motivation. S'il est sans doute nécessaire que les jeunes femmes soient, tout aussi préparées sinon plus que leurs camarades, à affronter certaines situations, il faut cependant toujours veiller à ce que cet objectif reste contrôlé et encadré, cela dès les classes préparatoires, afin d'éviter une « sélection sauvage » des candidates.

Au sein même des trois écoles, on a pu constater une parfaite prise de conscience, de la part des cadres en contact avec les promotions, au sujet de l'intégration des élèves féminins. Si cette démarche a pris plus ou moins de temps selon les armées, les efforts se traduisent aujourd'hui dans chacune des écoles par une attitude bienveillante de l'encadrement vis-à-vis des jeunes intégrant.

L'insertion des élèves féminins dans les promotions provoque, il est vrai, des réactions collectives de la part des élèves. Pour éviter que ces réactions s'inscrivent dans le cercle

vicieux du rejet, les jeunes femmes doivent savoir exprimer la sincérité de leurs motivations et savoir conserver de l'exigence dans leurs comportements.

La formation aux responsabilités, qui est un des objectifs de la pédagogie militaire pour les officiers en particulier, ne peut que s'enrichir du défi que constitue la féminisation. C'est un moyen pour perfectionner l'apprentissage de la cohésion dans les promotions au-delà des divergences particulières.

Dans un contexte international en mutation et dans une armée soumise prochainement aux bouleversements de la professionnalisation, les élèves officiers qui constituent l'encadrement militaire de la France au-delà de l'an 2000, ne peuvent pas se permettre l'économie d'une réflexion sur l'évolution de leurs objectifs ni de leurs moyens. Pourquoi ne pas y placer aujourd'hui les termes d'un débat sur la place des compétences féminines dans l'efficacité militaire?

Liste des cadres interviewés

Ecole Navale

Amiral Wybo
C.A. Olhagaray
C.V. Jezegou
C.F. Perissé
C.F. Cloup-Mandavialle
L.V. Piat Durozoi
Aumônier
L.V. Martin

St Cyr

G Costedouat
Cel Descourtis
Paganini
Cel Lassale
Caine Vouteau
Aumônier

Ecole de l'air

Gal Fouquet
Cel Guillaume
Cel

COFAT

Cel Manceaux Demiaux

CEAA

Cel Sylvestre

NPO : d'Avout, grand carré; 2 pour scpo