

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

**METIERS DE LA DEFENSE,
LE CHOIX DES FEMMES**

Identités et mixité des emplois dans l'armée de Terre

**Daniel LORIOT
Guy FRIEDMANN
Leïla BENKARA**

Novembre 2001

*Ce document constitue le rapport final de l'étude commanditée à
une équipe de consultants de Ralentir travaux ! - Socialconseil.scop par le C2SD,
CCEP 1999 102-SOC, Conv DEF/C2SD 1999 n° 26*

REMERCIEMENTS

Pour mener à bien ce travail, nous avons bénéficié, tant au sein du CRH, au C2SD, que dans les différentes Directions d'aides matérielles et relationnelles qui ont grandement facilité notre tâche au cours des différentes étapes de l'enquête.

Nous voulons ainsi exprimer toute notre reconnaissance au Médecin Chef des armées Eric Monchaux, ainsi qu'aux différents membres du groupe de pilotage qui ont su se montrer disponibles pour nous adresser, notamment lors de la restitution intermédiaire, leurs nombreuses remarques.

Ce travail doit beaucoup également à la qualité de l'accueil des chefs de corps et interlocuteurs privilégiés avec qui nous avons conversé en toute liberté pendant nos séjours en régiment et dans les écoles militaires.

Enfin, il va de soi que nos remerciements s'adressent à toutes les personnes féminines et tous les cadres qui ont bien voulu s'entretenir avec nous sur le thème de la féminisation

TABLE DES MATIERES

PREMIERE PARTIE	
HISTOIRE, CONTEXTES ET CADRE PROBLEMATIQUE.....	8
<i>Femmes de guerre, femmes militaires</i>	8
<i>Précisions démographiques</i>	11
<i>"Modernisation" et "professionnalisation"</i>	14
<i>La notion de "choix professionnel"</i>	17
<i>Les expériences à l'étranger comme valeur d'exemple ?</i>	18
<i>Quelques recherches françaises</i>	20
<i>Des inquiétudes aux questionnements</i>	23
<i>"Femmes", "filles" ou "féminines" ?</i>	24
<i>Une problématique triangulaire</i>	25
<i>Emploi des femmes et marchés internes</i>	28
<i>De la méthode biographique</i>	29
<i>Statut de la parole et récit de soi</i>	32
DEUXIEME PARTIE	
CONSTRUCTION BIOGRAPHIQUE ET NOUVEAUX AGENCEMENTS	
IDENTITAIRES	35
A. AUX PORTES DE L'EMPLOI : L'IDENTITE HERITEE.....	35
1. DES ENGAGEMENTS AU CARREFOUR DES HISTOIRES FAMILIALES ET SCOLAIRES.	
.....	37
<i>1.1.Des raisons obscures, une indécision</i>	37
<i>1. 2 Une jeunesse en quête de réponses rapides</i>	38
<i>1.3 Les convictions de la morale</i>	39
<i>1.4 La responsabilité de l'héritage</i>	41
<i>1.5 Les pièges de l'excellence</i>	45
2 DES CHOIX DANS LE CONTEXTE DU REMANIEMENT DES MARCHES DU TRAVAIL	48
<i>2.1 L'inégalité des femmes sur le marché externe de l'emploi</i>	50
<i>2.2 A partir des situations d'échecs</i>	52
<i>2.3 Les recrutements à la hâte</i>	54
<i>2.4 Une décision plus rationnelle que chez les hommes</i>	55

3 MONDES SOCIOPROFESSIONNELS ET TYPES DE PARCOURS	56
3.1 <i>Les Militaires Du Rang et les paradoxes de la seconde chance</i>	56
3.2 <i>Les sous-officiers entre polyactivité et individualisme</i>	60
3.3 <i>Les officiers et la conquête d'une "position"</i>	74
<i>"Saint Cyr, pour moi, c'est un moyen"</i>	74
<i>Les Officiers Sous Contrat dans les prémices d'une "installation"</i>	78
<i>Rester sur le bassin d'emploi</i>	79
<i>L'OSC, un acteur de changement dans l'incertitude.....</i>	87
B LES FEMMES DANS LA COMMUNAUTE MILITAIRE : L'IDENTITE	
CONVOITEE	88
1 <i>Les affrontement culturels de l'intégration.....</i>	89
2 <i>L'écran de la souffrance</i>	93
3 <i>S'autoriser l'autorité</i>	95
4 <i>L'investiture et la "promo"</i>	97
C LE TRAVAIL DU CORPS FACE A L'IDENTITE ATTRIBUEE	98
L'IMAGE DE SOI A TRAVERS DES CATEGORIES MASCULINES	99
1 <i>Entre voyeurisme et banalisation</i>	101
2 <i>L'esprit de corps et l'amour des « hommes »</i>	102
3 <i>La domination masculine dans le rapport de commandement</i>	104
4 <i>Un regard sur son corps</i>	109
5 <i>Une souffrance devant l'inégalité au travail</i>	114
TROISIEME PARTIE	
LES CONDITIONS D'ENGAGEMENT : LE POINT DE VUE DES	
EVALUATEURS, ORIENTEURS ET INSTRUCTEURS	116
A L'ACCUEIL DES VOLONTAIRES : LES PREMIERS FILTRES DE	
L'ESPOIR	119
1 <i>La pression gestionnaire contre la qualité ?</i>	119
2 <i>Le "parler vrai" pour gérer les tensions paradoxales</i>	120
3 <i>Rompre avec les routines et s'en remettre au "feeling"</i>	123
4 <i>"On recrute d'abord des frères d'arme..."</i>	126
B.L'EVALUATION ET LA PRE-ORIENTATION : LES RESSORTS DE LA	
CONVICTION	128
1 <i>Les CSO entre objectifs et difficultés de recrutement</i>	128
2 <i>Un séjour conçu comme un passage</i>	130
3 <i>"Le ' Sois belle et tais -toi !', ça nous dessert..."</i>	133
C.TRAVAIL D'INCULCATION ET DERNIER TRI : LES EPREUVES DE	
L'INCORPORATION	134
1 <i>Les premiers espaces de construction identitaire</i>	134

2	<i>La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en germe</i>	136
3	<i>Le casse tête du congé maternité et du congé parental</i>	140
4	<i>"Elles ne connaissent pas vraiment les termes du contrat"</i>	141
5	<i>"Une femme est aussi rentable qu'un homme"</i>	142
6	<i>Les droits de la femme contre les contraintes de gestion ?</i>	143
7	<i>"si les filles s'adaptent et s'imposent, ça doit marcher..."</i>	145
8	<i>"Ça demande énormément de discussion avec elles..."</i>	148
9	<i>"on renforce la motivation, on les prend deux fois plus de temps..."</i>	153
10	<i>"On reste en survie dans des coins infâmes, c'est pas fait pour une femme..."</i>	154
11	<i>"ils ont les stigmates de l'ennui, ils fument, ne lisent plus..."</i>	154
12	<i>"ce ne sont pas des enfants de cœur, ni des poètes"</i>	155
13	<i>"Des cas de favoritisme avec une féminine, ça fout tout en l'air"</i>	156

CONCLUSION		157
<i>Les femmes dans l'armée : une avancée, une conquête, un piège</i>		157
<i>Des cristallisations identitaires</i>		161
<i>Statuts et niveaux d'appartenance</i>		165
<i>Gestion des emplois, engagement et parcours qualifiant</i>		168

QUELQUES PRECONISATIONS		175
--------------------------------	--	------------

ANNEXES		177
----------------	--	------------

I.LEXIQUE UTILISE		177
--------------------------	--	------------

II.BIBLIOGRAPHIES		179
<i>Ouvrages, articles, documents relatifs à l'institution militaire</i>		179
<i>Ouvrages, articles, études relatifs à la sociologie générale</i>		181

III.OUTILS METHODOLOGIQUES		186
<i>Guide d'entretien avec les femmes</i>		186
<i>Guide d'entretien avec évaluateurs, orienteurs, instructeurs</i>		190
<i>Grille d'analyse structurale des récits</i>		192

IV.CARACTERISTIQUES DES FEMMES ET CADRES INTERROGES ...		193
--	--	------------

PREMIERE PARTIE

Histoire, contextes et cadre problématique

Femmes de guerre, femmes militaires

Selon Georges Dumézil, un moyen d'analyser, d'interpréter les forces qui assurent le cours du monde et la vie des hommes est cette idéologie qu'il existe un ordre au fondement de trois *fonctions* de la société : l'intelligence et le sacré, la force physique des guerriers, la richesse des producteurs.

L'expression de cette *idéologie tripartite* se trouve dans les œuvres épiques, les fables, les légendes et les mythes qui relatent au fil des siècles dans une multiplicité de sociétés les récits héroïques des dieux, des héros et des hommes. Au fond, peu importe que la société soit ou ne soit pas partagée entre trois classes, celles des prêtres, des hommes guerriers, et des femmes fécondes. Georges Dumézil souligne comment l'histoire des hommes projette sur l'axe du temps cette structure conceptuelle immémoriale.

A l'origine, les hommes ont du transgresser leur position ordinaire pour devenir militaires, c'est à dire, une caste séparée du reste de la société civile. La transgression des femmes militaires serait ainsi double : d'une part, les femmes doivent affronter ce que les hommes ont du vaincre avant elles. Et d'autre part, dans la mesure où la fonction des femmes est d'être versées à la fécondité, elles doivent affirmer une deuxième transgression, cette fois-ci, de sexe ¹.

L'histoire de la participation des femmes aux conflits militaires tout au long du siècle dernier, s'est manifestée sous bien des apparences, en témoignent leur engagement pacifiste, leur engagement dans les réseaux de résistance ou leur soutien comme main d'œuvre dans l'industrie de l'armement. Ainsi, en France, la tradition fait que l'armée soit un privilège d'hommes. Ce privilège serait classiquement déjoué (et conforté) par la figure de Jeanne d'Arc. Remarquons que cette femme est armée d'une double légitimité, au sens où elle répond à

¹ Dumézil Georges : Préface à "Mythes et épopées", Quarto Gallimard, 1995, p40-58

l'appel divin avant d'être adoubée par le Roi, chef des armées. A partir de cet épisode historique de l'épopée nationale, il convient de dégager deux modalités distinctes de femmes armées : les femmes militaires légitimes et les femmes de guerre illégitimes. Lorsqu'on évoque ainsi les femmes "guerrières", on écarte dans cette approche, les femmes bandits, donc armées, et leurs hordes, qui furent nombreuses dans l'histoire.

Par exemple, les Amazones du Dahomey furent les soldats féminins du roi. On les connaît grâce aux témoignages des voyageurs du XIX^{ème} siècle. Elles sont nombreuses (un effectif permanent de 1600 femmes) et portent un uniforme en temps de paix comme pour combattre. Elles sont armées d'engins traditionnels et emploient toutes les méthodes de combat connues alors, armes à feu, arcs, armes blanches. En tant qu'archeuses, artilleuses, chasseresses robustes, elles reçoivent une formation militaire et leurs bataillons sont strictement non-mixtes. Elles jouèrent un rôle jusqu'à la conquête coloniale et aiguësèrent la curiosité des diplomates occidentaux qui les décrivent "asociales" à l'origine, alors que selon la tradition orale, elles sont devenues quasi - sacrées après démonstration de leurs prouesses guerrières.

Le recrutement sous forme de la conscription s'accompagne d'une idéologie du châtement (enrôlement des esclaves). Une cérémonie scelle l'entrée de l'amazone dans l'armée, désormais "prête à tous les sacrifices". Elles assurent la garde du roi, elle attaque en tête. Elles vivent en casernes dans les appartements princiers, en chambrées de huit à dix personnes. Ce sont surtout des célibataires, chastes. Leur vie quotidienne est rythmée de tâches définies par leur statut et offre peu de loisirs. Leurs chants de guerre sont nombreux. Elles se virilisent par leur voix rauque, leur démarche et leur musculature et prétendent à la supériorité sur les hommes au combat, en inversant les valeurs sexuelles dans leurs invocations. Bref, devenir une amazone nécessite une profonde reconversion physique et mentale ².

La résurrection de cet épisode nous paraît fortement instructive pour notre étude. Car les nombreuses femmes militaires interviewées que nous avons eu la chance de rencontrer n'ont pas nécessairement reculé devant la simple invocation de la guerre, même si elles présentaient avant tout leur métier comme un acte de défense, un "maintien de la paix", une mission humanitaire où il n'est point besoin d'être attirée par les armes, les conflits armés ou de songer à ce que tuer veut dire pour soi-même. Dans l'hypothèse où la guerre de demain consisterait à manipuler des écrans de supervision, les femmes s'approprient l'imaginaire militaire avec de nouvelles représentations. La guerre

² D'Almeida-Topor Hélène: "*Les amazones , une armée de femmes dans l'Afrique pré-coloniale*" Edit. Rochevignes, 1984

serait de moins en moins une affaire de force physique et leur permettrait de justifier que le rôle du guerrier ne soit plus uniquement une affaire d'homme.

Si on se préoccupe davantage de la présence des femmes sous l'aspect de leur strict engagement dans l'armée de la Nation française, on observera que la venue des femmes dans les compagnies militaires, au contraire de certaines armées occidentales (américaine, canadienne...) est relativement récente. Emmanuel Reynaud ³ rappelait que les prémices de la "féminisation" débutèrent en France au début des années 70 et qu'elle a *de facto* suscité commentaires et passions au sein de l'institution parce que sa présence, outre les services sanitaires et administratifs, se diversifiait de plus en plus vers de nouveaux secteurs, les forces de manœuvre, les transmissions, l'artillerie, le génie ou encore dans de nombreuses spécialités du transport aérien. Il était, par contre, étonnant que cette amorce de changement n'ait pas provoqué un débat public à cette époque, ni même une réelle curiosité scientifique.

Cependant, l'implication des femmes sur des positions offensives, plus précisément dans les unités de combat est demeurée relativement exceptionnelle. Les femmes ont servi, pour la première fois, dans l'armée française au cours de la guerre de 14-18 dans des services de santé, mais n'ont véritablement rejoint les forces françaises dans des corps auxiliaires (AFAT) qu'à la fin de la seconde guerre mondiale. Les 3700 femmes militaires qui subsistent après la guerre seront versées dans une hiérarchie féminine parallèle (décret du 15 oct.1951) ⁴. Il faudra attendre le début des années 70 pour voir naître les premiers contours d'un service volontaire féminin (VMF). Ainsi, dans le cadre des dispositions législatives qui accompagnent la loi portant "statut général des militaires" ⁵, toute discrimination statutaire est supprimée. Cette égalité se renforcera progressivement au cours des années 80 ⁶ pour élargir les spécialités, les cursus et les titres à toutes les armes ⁷. Toutefois ces ouvertures gardent un caractère assez sélectif ("deux saint-cyriennes", "une femme général") et se cantonnent à certains domaines.

Tantôt placé sur le terrain politique où les groupements féministes se trouvèrent prises en contradiction avec leur anti-militarisme ⁸, tantôt situé sur le plan professionnel où les principes d'égalité sont devenus un axe majeur des

³ Reynaud Emmanuel "Les femmes, la violence et l'armée" FEDN, 1988

⁴ Venesson Pascal "La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000" FNNSP/OFCE, Rapport DEF/CEESSD, mars 2000, p100

⁵ Loi du 13 juillet 1972, décret du 23 mars 1973 et du 22 dec.1975

⁶ "Trente mesures pour les femmes", 23 sept.1982

⁷ Décret du 9 mai 1985

⁸ Fraïsse Geneviève chap. "Déserteur la guerre : une idée de Madeleine Vernet" in "Les femmes et leur histoire" Folio/histoire, n°90, Gallimard, 1998, pp485-503

évolutions juridiques ou sociales (luttres contre les discriminations, reconnaissance et validation des acquis)⁹, le thème de la féminisation s'est progressivement imposé comme un sujet connoté de ruptures.

Rupture, tout d'abord, avec une représentation des activités sociales traditionnellement réservées aux hommes. Rupture, ensuite, avec le mouvement même de l'émancipation féminine, qui selon les époques, ne s'est pas toujours polarisé sur les mêmes questions, ni les mêmes sources d'inégalité. La demande de droits, l'esprit libertaire, le désir de travail, la reconnaissance des temps familiaux, les débats et les luttres des femmes pour l'égalité, et bien d'autres revendications ponctuent chaque période avec une intensité et des logiques différentes. Comprendre les évolutions sociales qui concernent "l'émancipation" ou "l'affranchissement" des femmes, c'est nécessairement aborder les mouvements ou les figures du féminisme, mais c'est avant tout reconnaître que les femmes veulent être "sujets", non plus dans une égalité formelle avec l'homme (pensée féministe anglo-saxonne) mais avec leur identité sexuée propre, un "déploiement identitaire, une dynamique de la similitude avec l'autre"¹⁰.

N'est-ce pas cette dynamique identitaire que nous avons rencontrée chez les femmes de l'Armée de Terre, lorsqu'elles cherchaient à confirmer à la fois le souci de l'égalité de traitement à parité avec les hommes et une différence féminine dans l'appropriation du métier ? C'est en tout cas ce que cette étude tentera principalement de démontrer à côté des nombreuses autres facettes qu'éveille cette évolution.

Précisions démographiques

Ce sont à la fois dans le mouvement plus vaste de "modernisation" de la fonction publique et dans la démarche accélérée de la "professionnalisation" des armées françaises que se sont définies les contraintes de temps et d'espaces de la "féminisation". Dans ce contexte, la Réforme générale de l'armée (loi de programmation 1996-2002) et notamment, le décret du 16 février 1998, a décidé de la suppression des quotas de recrutement dans l'armée, tout d'abord dans les corps d'officiers et de sous-officiers, puis chez les soldats du rang (MDR), la liste des emplois concernés par une restriction faisant fréquemment l'objet d'un réexamen périodique. L'arrêté du 25/08/2000 a récemment ouvert

⁹ Aubret Jacques "Reconnaissance et validation des acquis" in "Femmes, hommes, construire l'égalité" Revue Pour, n°168, 2000, pp99-107

¹⁰ Fraisse Geneviève, Ibid., p.27

aux femmes la totalité des emplois de l'armée de Terre, une réflexion étant en cours pour la Légion étrangère.

L'Observatoire Social de la Défense confirme qu'en règle générale, elles sont plus diplômées, plus jeunes et plus motivées que les garçons et que 80% d'entre elles déclarent parvenir à concilier existence professionnelle et vie privée au quotidien. C'est l'armée de l'Air qui emploie le plus de femmes avec près de 12,9%. Bien que le cadre juridique permette un accès sans restriction, les femmes engagées dans les armées ne sont officiers qu'à 6,9% (12% pour les hommes) ; en revanche, elles ont à 67% sous-officiers (64% pour les hommes), le reste étant les engagées du rang (MDR). En ce qui concerne l'Armée de Terre, pour l'année 2000, les personnels féminins rassemblent plus du tiers des effectifs féminins ayant désiré intégrer l'Armée française. La répartition hiérarchique est de 5% officiers, 60% sous-officiers et 35% du Rang.

Au terme de cette transition qui a vu s'accélérer le recrutement des femmes au point de faire progresser l'effectif global dans l'armée de Terre, de 7% en 1997 à environ 9% en 2001, on observe que parmi celles-ci, un peu moins de la moitié sont "sous contrat" (47%) et par conséquent, qu'une courte majorité des femmes militaires aujourd'hui sont "de carrière".

Un lien de cause à effet peut être alors établi entre le fait que les femmes, malgré leurs diplômes, soient en moindre proportion dans les échelons élevés et le fait qu'elles restent moins longtemps sous l'uniforme en choisissant des contrats courts ou de quitter les armées plus fréquemment que les hommes après 15 ans de service pour s'occuper de leurs enfants ou pour se stabiliser plus durablement en approchant la quarantaine.

En 1999, 58% des EVAT femmes nouvellement engagées entraient dans l'armée alors qu'elles n'avaient pas d'emploi. Ce chiffre peut paraître logique compte tenu de l'âge moyen des candidate (19 ans $\frac{1}{2}$). Mais cette donnée prend un autre sens lorsque l'on constate qu'elle reste supérieure à celles des hommes (52%). En revanche, parmi les jeunes militaires du rang (MDR) recrutées au cours des dernières sessions, plus de 80% ont été VMF, c'est-à-dire, ont déjà acquis une expérience en service militaire volontaire. Enfin, parmi les autres statistiques qui distinguent l'armée de Terre, la répartition dans la pyramide hiérarchique et selon les activités tendrait à prouver un renversement sensible des orientations et des choix de métier sous l'impulsion des attitudes des jeunes générations face aux nouvelles activités proposées. Alors que le secteur administratif rassemblait il y a encore peu près de 80% des populations féminines, cette répartition est légèrement en baisse pour les femmes âgées de

moins de 35 ans. Près de 1/5^{ème} des jeunes femmes exercent maintenant dans les unités opérationnelles ¹¹.

Cette dynamique de recrutement incomparable dans l'histoire des employeurs publics, suscite toutefois des espérances et des inquiétudes à la hauteur des enjeux sociaux qu'elles développent. En effet, ces évolutions décisives donnent à penser que les modalités d'engagement et d'orientation pourraient homogénéiser davantage un univers où les normes de comportements et de représentation constituent déjà des points de référence et de cohésion. A l'inverse, ce bouleversement rapide pourrait aussi modifier en profondeur les pratiques de recrutement et d'orientation tout au long du parcours, pour en définitive, faire admettre progressivement un système de régulation.

Mais, d'ores et déjà, on ne peut prétendre, sauf à donner dans un certain prophétisme, que l'intégration des femmes en plus grand nombre serait l'unique cause, ou, la raison majeure d'une déstabilisation de l'ensemble de la communauté militaire. Certes, la féminisation se présente comme une action délicate du changement qui apparaît d'autant plus profond que l'institution militaire française fondée sur la conscription, s'est toujours présentée avec son particularisme masculin. En revanche, l'ajustement et le renouvellement des effectifs s'annoncent davantage comme une "lame de fond" dans le processus de changement. Entre 1997 et 2002, c'est l'abandon des 200 000 appelés auxquels il faut ajouter une réduction de 99 300 postes, à un rythme moyen de 16 550 par an, pour aboutir au format final de 137 512 militaires et 30 800 civils dans l'armée de Terre. Dans le même temps, l'effectif de militaires du rang sous contrat aura plus que doublé tandis que celui des cadres aura diminué de 7 700 et les personnels civils passeront de 12% à 20 % ¹².

Pour ce qui est des femmes, le taux de candidatures féminines, bien qu'il ait récemment baissé, apparaît nettement plus élevé que celui des garçons : entre 1 et 2 garçons se présentent pour une embauche alors que le ratio est de 3 à 4 pour les femmes. Enfin, en termes de qualification, on observe en tendance une élévation certaine du niveau scolaire des candidats et candidates puisqu'en 5 ans, soit entre 1995 et fin 1999, ils sont plus de 30% détenteurs du bac alors que les titulaires d'un CAP/CEP et moins ont vu leur pourcentage baisser de 17,5% à 11,6%¹³.

¹¹ Ces chiffres (qu'on peut estimer anciens dans cette période de forte croissance) proviennent de "*Les femmes militaires. Repères socio-démographiques*" SGA/OSD, juin 2000).

¹² Chiffres communiqué par le Rapport J.C Sandrier, Commission de la Défense Nationale / Forces terrestres, mars 2001

¹³ J.C Sandrier Ibid., 2001

Cela dit, pour certains hommes des régiments et des Etats Major, la féminisation a pour avantage "d'être déjà connue". Elle a donc été vécue par beaucoup de gradés qui s'en sont déjà forgés "une idée" et qui peuvent ainsi s'appuyer sur une expérience enclenchée depuis plus de deux décennies¹⁴. La différence, c'est que la "féminisation" n'est plus un phénomène marginal. Même si sa progression s'effectue en douceur, avec nombre de précautions, le processus de gestion est dorénavant planifié avec ses objectifs qualitatifs et quantitatifs, ses procédures d'administration, son dispositif de suivi, ses acteurs etc.. Elle représente, de plus, une figure de marque non négligeable du mouvement nettement plus large de la "réforme" en vigueur dans l'ensemble de l'institution militaire. Elle prend place au cœur du caractère simultané et multidimensionnel de la mutation en cours où interagissent un enchevêtrement complexe de changements. On peut rappeler, parmi eux : la fin de la conscription, la réduction des personnels (1/4, dont une forte proportion de cadres), la baisse des budgets, la fin de certaines structures industrielles, la réorientation des politiques stratégiques extérieures et intérieures, la modification des procédures de concertation, le développement du contrôle de gestion, une organisation plus souple et enfin, des pratiques de gestion de ressources humaines en voie de devenir comparables aux grandes entreprises¹⁵.

"Modernisation" et "professionnalisation"

Les notions de "*professionnalisation*," de "*modernisation*", n'induisent pas une compréhension implicite de la part des sociologues. Ces derniers questionnent en premier lieu, outre la polysémie sémantique, les usages sociaux des mots dans leur situation historique respective. Certains termes appartiennent au vocabulaire de gestion, d'autres au langage usuel, d'autres encore sont produits par une tradition de métier, une organisation technique ou une institution. De leur côté, les sciences sociales utilisent quelques fois des notions communes sans pour autant les déclarer comme des concepts scientifiques, tandis que d'autres sont opératoires pour qualifier des réalités. En l'occurrence, qu'entend-on par "professionnalisation" ou "modernisation" ? Pour quelles raisons certains vocabulaires traversent-ils davantage la société à un moment donné, en

¹⁴ Un chef de corps ne nous expliquait-t-il pas qu'il fallait contenir les femmes en dessous du seuil des 10%, taux qui permet d'insuffler une certaine dynamique sans pour autant donner trop de pouvoir à ce qui doit rester une minorité...

¹⁵ La réforme de la défense française a suscité beaucoup d'inquiétudes (rapport du G2S de dec.2000), notamment vis-à-vis de la baisse du budget des équipements qui devient plus faible que les crédits alloués pour les soldes des hommes et des femmes (respectivement 83,4 milliards et 85 milliards de francs); ce fait inédit prouve l'explosion des rémunérations et des charges sociales et donc le coût plutôt élevé de la "professionnalisation"(d'après "*Très chère armée de métier*" Jacques Isnard, Le Monde, 14/07/2000).

liaison avec les événements, les situations, les contextes et les acteurs eux-mêmes ? On observera qu'avec les nouvelles formes de management des entreprises, des notions anciennes sont fréquemment ré-introduites dans le débat social ("apprentissage", "tutorat", "collaborateur", "compétence"...) et que leurs polysémies présentent le plus souvent des acceptions à géométrie variable qui occultent leur construction historique ¹⁶.

On peut également s'interroger sur l'utilisation banalisée du mot "réforme" dans les processus de changement d'organisation ou de régulation professionnelle. N'a-t-on pas qualifié de "réformettes" nombre de lois, de décrets ou de modifications conventionnelles ? Depuis ses origines protestantes, si bien analysées par Max Weber, jusqu'aux assignations éthiques suggérées par les modes managériales, le terme de "*réforme*" peut ainsi se décliner sous plusieurs entendements, comme le rappelait Pascal Venesson¹⁷, et prétendre aussi bien à la restauration de formes anciennes, qu'à la substitution d'un ordre par un autre, qu'à l'établissement d'une nouvelle forme jusqu'ici inconnue.

On peut ainsi distinguer les différentes acceptions contenues dans les histoires sémantiques des termes utilisés parce qu'elles renseignent sur une configuration sociale. Mais comme espaces révélateurs, ce sont surtout les usages sociaux que les mots remplissent dans leurs univers d'expression qui nous permettent d'évaluer les écarts réels observés entre les présupposés et les pratiques complexes qu'ils induisent. Sous les désignations simples se cachent donc, nombres de résonances et d'applications qui font de chaque locuteur, un porteur et un producteur de *sens*.

La "professionnalisation" consiste-t-elle au seul remplacement des corps d'appelés par des fonctionnaires contractualisés ? La "féminisation" se limite-t-elle à une augmentation des effectifs de femmes permanentes dans l'armée ? La "féminisation", au même titre que la "civilianisation", n'est-elle qu'une facette minoritaire d'un processus destiné à s'ajouter aux autres projets de transformation (structures industrielles, équipements, règles de gestion, procédures, statuts et contrats des personnels...) ? Une institution "féminisée" signifie-t-elle également que les règles, les procédures, l'organisation soient moins masculines ? De nouvelles dispositions pour prendre en compte le cumul

¹⁶ Si on pense au mot "métier", par exemple, son utilisation commune et son ré-emploi actuel pour qualifier l'identité ou les activités d'une entreprise se sont largement éloignés de la catégorie du "métier" telle qu'elle a émergé avec le modèle artisanal, puis avec sa structuration sociale plus large supportée par les formations, les écoles, les maîtres, les diplômes, sa codification dans les classifications de branche, ses défenseurs syndicaux etc.. Le métier tel que le promet aujourd'hui l'entreprise ne s'attache pas au même modèle identitaire.

¹⁷ Intervention au colloque "La réforme de la Défense", 3 & 4 oct. .2001, Ecole Militaire, Paris.

des fonctions sociales des femmes, et principalement la période de maternité, verront-elles le jour ?

Le terme "professionnalisation", s'il demeure au centre du dispositif managérial du changement, participe d'une dynamique plus vaste qu'il n'y paraît. En effet, sous cette égide, se cumule une addition de dispositifs de changements très nombreux : structures industrielles, gestion des effectifs, statuts et contrats, règles et procédures, politique stratégique, modes de fonctionnements, instances de réflexion... Ces nouveaux agencements mis en mouvement simultanément appartiennent à des dimensions différentes du champ social. Et si le processus de "professionnalisation" est censé tous les inclure, ou les coordonner, on ne peut s'empêcher d'illustrer ces dimensions à l'aide, précisément, des différentes acceptions contenues dans le terme.

La notion anglo-saxonne de *professionalization* fait son apparition en France dans les années 70, mais ne sera employée qu'à partir des années 80, notamment avec sa présence dans certains dictionnaires (Grande Encyclopédie Larousse, 1978, Robert, 1985, Petit Larousse illustré, 1988...) où les définitions oscillent entre "l'action de se professionnaliser" et "une activité qui tend à acquérir les caractéristiques des professions libérales".

Etre un professionnel signifie d'abord qu'on exerce régulièrement un métier rémunéré par rapport à un amateur. Sur le plan philosophique, c'est la contribution sociale qui est récompensée par une rémunération, avec le souci d'encadrer légalement le travail (conventions, classifications) ; les auteurs américains faisant référence à cet aspect altruiste des "professionnels" (intérêt général, partage de normes et valeurs) y ajoutent une dimension éthique distincte du self-made-man traditionnel.

Avec l'organisation autonome des professions libérales, ce sont, par contre, la recherche d'une stabilité dans la durée (un statut social reconnu), et la production d'une rhétorique, c'est-à-dire, une production de représentations suffisamment solides pour restituer une cohérence à l'ensemble du groupe.

Enfin, plus récemment, la dimension managériale du "professionnalisme" s'appuie davantage sur les dimensions cognitives (compétences définies comme des savoirs + *verbe*) de l'individu afin que celui-ci puisse avoir une prise sur un environnement plus complexe et plus variable.

Que cela soit la référence au statut, au niveau de rémunération, à l'identité du groupe ou aux dimensions cognitives et psychologiques, cette brève recherche étymologique constate la polysémie du concept. D'autre part, elle permet d'attester des différentes dimensions sociologiques, économiques,

psychologique et philosophique qui concourent aux processus sociaux complexes de mise en "profession".

La notion de "choix professionnel"

Sur le même plan, la notion de "choix" professionnel ne peut se limiter à un ordre naturel uniquement conçu par la volonté individuelle. La démarche de recrutement, ce moment important dans le déroulement de l'existence qui suit immédiatement le cursus scolaire, se double souvent d'un enjeu de sortie du milieu familial. L'embauche de jeunes, en majorité de moins de 21 ans, équivaut à un processus d'insertion dans la vie active et ne peut non plus se penser en strict rapport de recrutement.

L'acte d'engagement s'inscrit dans une relation disparate, à la croisée des histoires personnelles, des opportunités institutionnelles, de l'identité de la profession visée et plus largement des évolutions de la société. Ces dimensions plurielles sont convoquées dans les perceptions de soi à l'occasion de la situation de recrutement. Le "choix professionnel" est sans doute cette pierre de touche entre la représentation sociale de soi et la construction d'un projet professionnel.

Par exemple, l'ensemble des sentiments attitudes, souvenirs et expériences qu'un individu a accumulés dans sa propre histoire sont plus ou moins intégrés dans la perception globale de son corps, auquel il faut ajouter les images collectives des différents groupes d'appartenance (famille, religion, catégorie professionnelle). De cette construction de soi dépendent les possibilités de se projeter dans l'exercice d'un métier donné. Ainsi, les femmes sont sensibles aux stéréotypes concernant d'une part, les métiers masculins communément définis par la pénibilité physique, le danger, la mobilité, les horaires irréguliers, et d'autre part les métiers féminins qui demandent plutôt de la méticulosité, de la compassion, un sens artistique.

Par ailleurs, la sociologie de l'emploi, dans la perspective de replacer les choix professionnels dans les circonstances appropriées et à partir de certaines déterminations sociales, en appelle la plupart du temps à des réalités sociales multiples, quelles soient d'ordre *macro* (décisions nationales), *méso* (bassin d'emploi, régiment) ou *micro* (équipe, spécialité).

Dans notre cas, ces champs pluriels nous ont obligé nécessairement à mettre en oeuvre une problématique à dimensions multiples. Les clés de partition relèvent ainsi d'horizons souvent différents et cependant complémentaires, telles les

dimensions : économique (moyens d'existence des femmes militaires), psychologique (sentiment d'appartenance), éthico-philosophique (valeurs et croyances dans les familles), sociologique (spécificités de l'institution, rapports de genre) et enfin, historique sans laquelle les évolutions dans leur durée spécifique ne pourraient pas être appréhendée dans leur temporalité propre (évolution des femmes dans la société).

Il faut donc renoncer à parler de la seule activité de travail pour comprendre l'engagement dans l'emploi comme si le choix de carrière trouvait à s'inscrire dans un lieu uniquement défini par l'administration concernée. Le choix d'emploi d'une femme participe aussi bien des circonstances imprévisibles, des orientations scolaires successives, de la vision sociale tirée de la représentation de sa destinée sociale à un moment donné, que de ce gigantesque maillage des politiques d'emploi, les contextes plus généraux de la relation formation - emploi.

Hier, les femmes occupaient des emplois dans l'agriculture, dans l'artisanat, le petit commerce ou d'ouvrières peu qualifiées de l'industrie. Aujourd'hui, elles sont 5% dans l'agriculture, 17% dans l'industrie et 78% dans le secteur tertiaire. Le premier fait marquant des deux décennies 80 et 90 reste l'augmentation spectaculaire de l'activité des femmes mariées (45% en 1971 à 73% en 1991). Le deuxième fait significatif tient dans les atouts scolaires des femmes qui semblent limiter les entraves par rapport à leur carrière scolaire ; plus les femmes ont un diplôme élevé, plus elles conservent une activité professionnelle. Ce qui signifie, entre autres, que les conditions d'insertion professionnelle des jeunes femmes sans diplôme ou peu diplômées se sont considérablement dégradées¹⁸. Des études récentes parlent de "l'introuvable relation mixité – égalité"¹⁹; les filières mixtes de l'emploi ne préserveraient pas des disparités traditionnellement observées entre hommes et femmes à la sortie de leur cursus scolaire. Autrement dit, la mixité n'est pas une condition suffisante pour que les filles rencontrent des conditions plus favorables à la conduite de leur carrière. Les femmes rentabilisent-elles davantage leur diplôme et leurs formations initiales en opérant le choix du contrat militaire ?

Les expériences à l'étranger comme valeur d'exemple ?

¹⁸ Catherine Mary "La comparaison France Allemagne à l'épreuve des femmes" in "Les nouvelles frontières de l'inégalité" La Découverte, 1998

¹⁹ "Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active" Couppié T., Epiphane D., Bref Cereq n°178, sept. .2001, Cereq

Au-delà de nos frontières, certaines études relatives à la place des femmes dans les armées font état de processus de féminisation identiques. Les femmes assurent une présence à hauteur de 14% dans l'armée américaine, à 10,8% dans l'armée canadienne alors que d'autres pays occidentaux tels que le Royaume Uni ou l'Allemagne, appliquent une forte sélectivité qui les situe juste en dessous du taux de recrutement français. Toutefois, l'effort français est sans précédent. Accompli "à marche forcée"²⁰ en l'absence de syndicats dans les casernes, il ne tient pas la comparaison avec ce qui se pratique aux USA ou en Grande Bretagne; ces deux pays ont investi respectivement l'équivalent de 70 000 et 20 000 francs par individu pour qu'il rejoigne les rangs, alors que cette dépense n'était que de 6 500 francs en France en 1999²¹.

Des femmes dans des chars ou qui tirent à la mitrailleuse ? Ces évolutions probables ont suscité beaucoup de polémiques dans les pays européens dès qu'ils se sont lancés dans la refonte de leur armée nationale. Le parti des Verts allemand par exemple, qui passe pour être le plus progressiste a voulu empêcher que les femmes s'initient au port d'armes²². Aujourd'hui, que ce soit en Allemagne, ou en Israël où les femmes effectuent un service militaire depuis 1948, force est de constater que par principe, elles ne sont pas envoyées au cœur du danger et travaillent dans les services arrières.

L'exemple américain n'est pas non plus homogène. La volonté de l'Etat Major américain assure, au nom du politiquement correct, une formation militaire pour garçons et filles sans distinction de genre. Toutefois, l'entraînement de l'élite des corps de Marine²³ (dans le fameux camp de Parris Island), où les femmes sont représentées à un peu moins de 10%, admet des épreuves et des performances moins élevées que les hommes. Elles devront pourtant s'adapter à la même violence intégrative pour devenir "d'invincibles justiciers" (hurlement dans les oreilles, annoncer son numéro de recrue et non "je"...), jurer "*semper fidelis*" et n'espérer autre chose que du "sang, de la sueur et des larmes" pour ne pas retomber dans le civil qualifié de "chaos", le tout pour un salaire qui n'excède pas 900 dollars par mois²⁴.

Les "nouvelles" opportunités pour les femmes dans l'armée américaine existeraient donc concrètement puisqu'elles se sont largement ouvertes entre

²⁰ pour reprendre une expression d'un article des Echos "En cinq ans, l'armée a réussi une mutation spectaculaire" JF P, les Echos, 30/01/2001

²¹ "Les femmes sont l'avenir de l'armée de terre française" J. Isnard, Le Monde, 16/11/2000

²² "Femme aux commandes d'un char, le dernier tabou" Joseph Joffe, Courrier International, n°299, juillet 1996, p12

²³ l'USMC : "US Marine Corps"

²⁴ "Les marines contre le chaos" de Beer Patrice, Le Monde, 29/09/2001

1993 et 1997 dans "l'Air Force", la "Navy", et le "Marine Corps". Leur intégration n'auraient pas entamé la cohésion, la disponibilité, ni les valeurs morales. Bien au contraire, certains tests (unités d'intervention avec moitié d'hommes et de femmes) montreraient que la présence des femmes pousse à élever le niveau professionnel moyen ²⁵. En fait, ce sont les relations entre la sexualité et le comportements des hommes qui furent abordé avec difficulté par les responsables du Pentagone. Le "*don't ask, don't tell*" qui a protégé les homosexuels, le cas de ces 36 femmes d'un même équipage tombées enceintes à leur retour de la guerre du Golfe, ou les nombreuses plaintes pour viol et harcèlement de ces dernières années (droit de cuissage et chantage à la carrière avec des instructeurs), ces faits suggéreraient qu'il faille davantage s'attaquer à la culture machiste.

Plus encore, c'est l'idéologie guerrière des années 70 qu'il conviendrait de dépasser aujourd'hui. La "fraternisation" est désormais prohibée, c'est-à-dire toutes relations amoureuses entre supérieurs et subordonnés (mais autorisées entre célibataires de même rang) et les sanctions contre les viols doivent être exemplaires dans le cadre d'une politique "tolérance zéro". Concrètement, certains chants des G.I sont abandonnés ²⁶ et les femmes font leur entrée (10 %) dans le corps des instructeurs ²⁷. Reste que les affaires qui ont entaché le management américain ont renforcé les détracteurs de la mixité, alors que les audits internes manifestent un besoin de femmes à tous les niveaux dans la chaîne de commandement.

Quelques recherches françaises

Tandis que l'activité professionnelle des femmes connaît désormais d'importants travaux d'étude et de réflexions ²⁸, les études portant sur la place des femmes dans l'armée, outre les analyses lumineuses d'Emmanuel Reynaud qui date de la décennie 80, sont toutes relativement récentes. L'enjeu, ici, n'est pas d'en restituer une synthèse exhaustive mais d'en révéler la portée en fonction des méthodes d'investigation et des pistes de réflexion qu'elles nous ont indiquées.

²⁵ Harrell Margaret C., Miller Laura L.: "*New Opportunities for Military Woman. Effects upon Readiness, Cohesion, and Morale*" RAND Documents, 1997

²⁶ "1,2,3,4, tous les soirs je prie pour qu'il y ait la guerre... 5,6,7,8, viole, tue, et mutile !" de Beer Patrice, *Ibidem*

²⁷ Schmitt Eric "*Etats Unis : de l'armée et du sexe*" Courrier International, n°18, 1996

²⁸ On peut citer, par exemple, de groupe de recherche n°1176 du CNRS qui publie "Les cahiers du Mage" (GDR "Marché du travail et Genre")

Dans le but de comprendre la complexité des parcours personnels féminins, l'enquête par questionnaire réalisé par l'OSD (juillet 2000) ²⁹ a longuement détaillé, l'hétérogénéité des populations qui se présentent aux examens d'entrée. En croisant les caractéristiques traditionnelles (catégorie, âge, ancienneté, type d'unité, situation familiale...), et les thèmes généraux que sont, les attentes des "féminines", les relations dans un contexte culturel masculin, la vie privée par rapport aux exigences militaires, et les opinions plus générales sur le processus de féminisation, cette étude très fouillée décrit dans le détail, les très nombreuses facettes de la nouvelle configuration du recrutement.

Dans sa conclusion, ce rapport met en exergue que la femme militaire pourrait apparaître comme une anomalie sociologique, mais pour se faire accepter, les femmes s'affirment selon différentes voies : soit certaines gommant toutes différences, soit d'autres jouent la carte de la singularité. Ces attitudes se développent dans les périodes de classe ou de formation qui sont la première d'une confrontation avec le contexte d'ordre, de discipline et d'esprit machiste.

Les compétences (techniques, intellectuelles) évoluant, placer les capacités physiques et maternelles comme des obstacles à la féminisation freinerait considérablement le processus de changement et d'équilibre des genres. Ce sont davantage les conditions de vie travail / hors-travail et la planification des carrières qu'il s'agirait de redéfinir. Nous ne pouvons que confirmer cette constatation très rapidement résumée ici et qui se poursuit sur une invite à réfléchir sur l'identité militaire même.

Par exemple, si nombre de motivations à s'engager sont communes aux filles comme aux garçons (dompter sa peur, grandir, se protéger, servir l'Etat, gravir la hiérarchie, être reconnu...), les femmes ont fondamentalement un autre rapport au temps que les hommes. Et la maternité, la vie familiale ordonnent ce surcroît de projection. La carrière potentielle est à penser en termes de séquences. Certains résultats statistiques tempèrent cette idée que vie familiale et vie professionnelle militaire serait difficilement conciliable. Les difficultés d'équilibre entre les deux sphères se déclinent selon les lieux d'exercice (la garde des enfants devient compliquée pour 26% des femmes en Etat-Major et 55% en gendarmerie) et en rapport avec les différentes stratégies construites dans la durée pour privilégier une des deux dimensions considérées³⁰.

²⁹ OSD/Détours "*Les femmes militaires. Aspects sociologiques*", 2 Tomes, Ministère de la Défense, juillet 2000

³⁰ Résultats questionnaire OSD/DFP, oct.1999

Les autres travaux que nous voudrions évoquer succinctement appartiennent à des équipes de sociologues qui ont su alterner les méthodes par questionnaire, les entretiens approfondis et les observations en situation.

Par exemple, l'observation des femmes en opération extérieure (gendarmerie et service de Santé des armées) constate que les difficultés proviennent pour beaucoup des aspects culturels dans certaines armes qui refusent la présence des femmes. De plus, les personnels désignés pour partir sont isolés, leur environnement mal préparé (paquetage limité, sanitaires élémentaires non respectés) et les moyens de maintenir les liens familiaux sont plutôt déficients (gardiennage des biens immobiliers, garde des enfants, suppléances psychoaffectives, suivi des conjoints...).

Dans la marine, on reconnaît également qu'accepter des femmes sur un navire de combat, c'est aussi modifier les équilibres identitaires des métiers. La femme est mieux acceptée au bas de l'échelle. Elle est aussi ressentie comme un élément perturbateur de la cohésion dans l'unité. Comme nous le confirmerons dans nos propres analyses, les arguments de pure gestion (la « qualité » de la ressource) ont primé sur les arguments plus politiques (par exemple la citoyenneté) ou plus symboliques (le souci de modernisme).

Devant une identité masculine simultanément extrêmement forte et mal assurée, les femmes embarquées sur les bâtiments de la marine se sont attachées à maintenir un juste équilibre entre les principes d'équité qui garantissent leur acceptation et les éléments de différenciation / démarcation qui préservent le maintien de l'affirmation masculine. Mais plus loin, les auteurs interrogent plus profondément le déni de féminité de la part des hommes mais également de la part des femmes.

S'adapter conformément aux regards des hommes, cela serait réaliser un compromis symbolique qui procurerait une compensation en termes de reconnaissance. Au même titre, les espaces de jeu permettent d'être plus militantes dans la volonté de banaliser la différenciation sexuelle des rôles. Cet ensemble pose la question de la viabilité et de la stabilité de ces compromis, compte tenu des exigences plus fortes demandées aux femmes³¹.

Au final, nous concluons que si le débat sur la féminisation a eu droit de cité, on confirmerait volontiers l'avis de certains auteurs constatant des différences notables de la perception des hommes à celle des femmes. L'engagement des

³¹ d'après Trompette P., Saglio J., Dufoulon S. : "*La différence perdue. La féminisation de l'équipage du Montcalm*" oct.1998, CESSD/CRISTO-CNRS et "*Métier militaire et identité féminine*" Revue Les Champs de Mars n°5, 1er sem.1999,pp5-29.

femmes ne représenterait pas une menace en soi sur le métier ou les vocations, mais les femmes peuvent focaliser des remises en cause idéologiques et impulser une rénovation des dispositifs et des règles.

Des inquiétudes aux questionnements

Pendant longtemps, le fait d'appartenir à une administration régaliennne de l'Etat avait pour corollaire, outre la signification morale, un emploi stable à long terme, l'assurance d'une carrière progressive, une spécialisation des tâches et une hiérarchie d'autorité et de responsabilité inamovible, bref, une construction sociale où le grade correspond à un niveau de responsabilité mais pas nécessairement à des compétences ou à la difficulté de la mission. La notion de métier y est mal reconnue, l'autonomie peut y être très réduite et les rémunérations sans rapport avec les compétences/performances. Tout en respectant les singularités de l'institution militaire, les plans d'action qui redéfinissent les mutations en cours depuis 1996, accomplissent une inversion de logique analogue à ce que connaissent de grandes administrations ou les entreprises publiques. Depuis la décennie 90, elles ont à gérer le décloisonnement des structures, la rationalisation financière, la décentralisation du management, de nouvelles règles du jeu dans l'emploi, une appréciation plus fine des compétences et surtout, une prestation plus ancrée dans la régulation professionnelle que dans la régulation sociale décidée en amont ³².

Derrière ces mouvements de grande ampleur, transparaissent certaines inquiétudes. Le seuil d'intégration des femmes va-t-il être limité à un taux qui les cantonnera encore dans une minorité marginale ? Quelles évolutions futures dans la diversification des recrutements ou dans l'égalité des promotions ? Permettront-elles de stabiliser les candidatures, les désirs de carrière, ou, n'inviteront-elles pas à raccourcir les expériences professionnelles ? Des activités majoritairement réservées aux femmes seront-elles externalisées ? Les femmes, compte tenu de l'accumulation de leurs rôles sociaux (maternel, familial, citoyen, professionnel) pourront-elles investir ce repli vers le "cœur de métier", c'est-à-dire les missions opérationnelles qui demandent une plus grande disponibilité personnelle ? Comment se répartiront-elles dans la nouvelle structure d'emploi, en fonction des statuts et formes d'emploi ? Cette structure pourra-t-elle éviter le cercle vicieux d'une trop forte "féminisation" dans certains services (secrétariat, sanitaire, médecine) ?

³² sur ce sujet : Bodiguel J.J., et Rouban L., "*Le fonctionnaire détrôné ? L'Etat au risque de la modernisation*" PFNSP, 1991

A l'inverse, les hommes vont-ils accepter que certaines femmes prennent leurs places dans des emplois qu'ils se réservaient ? Les femmes ont-elles toutes les mêmes chances d'accéder à un compromis social autour du métier militaire ? Les origines socioculturelles, scolaires, régionales sont-elles à la source d'un nouveau rapport générationnel au travail ? Ou bien les opportunités de changement interne procurent-elles de nouveaux espaces d'inscription aux femmes dépassant par là les déterminismes sociaux ? Les difficultés proviennent-elles plus de la "féminisation" des brigades ou de l'acceptation de la mixité par les hommes ?

"Femmes", "filles" ou "féminines" ?

Bien des travaux sociologiques concluent à un éclatement des formes identitaires au travail. Ce qui ne signifie pas que cette diversité est plus importante que lorsque le modèle des métiers traditionnels était dominant³³. Des études ont également montré les caractères sexués des formes identitaires, soit en liaison avec les modèles exclusivement masculins en net recul, soit en cumulant la mixité des responsabilités sociales (familiales, professionnelle), soit encore en négociant la priorité donnée à la sphère professionnelle (temps plein) ou familiale (temps réduit ou partiel)³⁴.

Mais, dans ce rapport entre femmes et hommes au travail, faut-il parler de différence sexuée ou de genre ? En relevant la difficulté de vocabulaire habituelle à user tantôt du terme "fille" comme la marque de sexe, tantôt le terme de "femme" comme la dénomination sociale, on cherche à distinguer en fait, deux notions, celle de "sexe" et celle de "genre", deux acceptions

³³ Ces formes identitaires ont été théorisées par R.Sainsaulieu, puis par Claude Dubar à partir de logiques, appelées aussi, "dynamiques professionnelles", c'est-à-dire des parcours typiques d'emploi-formation liés à des croyances subjectives au travail. On y distingue au moins quatre groupes :

- la forme "hors-travail" (retrait),
- la forme "catégoriel" (collective),
- la forme "d'entreprise" (négociation)
- la forme "de réseau" (individualiste).

In "Sociologie des professions" Claude Dubar, Pierre Tripier, p238

³⁴ On rappelle brièvement que l'usage du temps partiel (à l'initiative de l'employeur) et du temps réduit (aménagement choisi par le salarié) est, à hauteur de 85%, occupé par les femmes dans les secteurs où les horaires sont hors normes (commerces, restauration, hôtellerie, services à domicile). Depuis le début des années 80, le temps partiel redessine les frontières entre les sexes face à l'emploi. Les chefs de personnels gèrent de longues listes d'attente de ces salariées qui demandent à travailler à temps plein et ce passage devient doublement sélectif, compte tenu des perspectives différentes en matière de formation, de promotion, de stabilité, d'horaires lorsqu'on occupe un temps plein. L'assurance d'un emploi à temps complet dans le métier militaire n'est pas une des moindres raisons de l'engagement...

concurrentes qui amènent à s'interroger sur la rupture entre le biologique et le culturel. L'enjeu repose sur le postulat d'une construction socioculturelle des identités. La confusion entre sexe et genre est à l'origine de débats sans fin, masquant ainsi les questions de pouvoir, les confrontations politiques pour une reconnaissance propre des identités respectives et des processus de différenciation homme – femme.

Le "genre" est une notion qui renvoie à plusieurs emprunts à la fois à la langue latine (*genus- generis*), l'ancien français (*gendre*) ou l'anglais (*gender*).

-Le "genre" spécifie une notion de position permettant d'opérer un classement selon le type (genre humain), la catégorie (espèce, race, généalogie) ou la façon d'être (genre de vie, mœurs).

-Le "sexe", du latin "sexus" initialement employé à propos des plantes, n'est pas étranger au terme "secare", c'est-à-dire couper, scinder, séparer les caractères mâles des caractères femelles. Il s'est chargé depuis des jugements sociaux attribués à ses caractères ("*beau sexe*", "*sexe faible*").

En définitive, face à l'identité biologique du *sexe*, l'explication par le *genre* veut rendre compte des identités sociales et des processus de différenciation. La notion de *genre* nous semble alors plus féconde pour notre étude.

Quant au vernaculaire militaire qui consiste à désigner toute femme, une "féminine", alors que l'on ne dit pas précisément un "masculin" pour un homme, ne peut-on y voir qu'un effet de langage, un jargon emprunt de prudence, l'usage d'un euphémisme ? Parler de "*nos féminines*", pour les militaires hommes, n'est-ce pas plutôt utiliser une catégorie de gestion, apparemment neutre, mais qui situe en dehors des rapports de *genre* ? En tout cas, cette désignation comme celle de "féminisation" n'est pas toujours du goût des destinataires elles-mêmes, comme si les "féminines" étaient des catégories spécifiques que seuls les hommes pouvaient s'échanger grâce à ce code symbolique émanant des seuls schèmes masculins.

Une problématique triangulaire

Les questions sont nombreuses. Notre entreprise s'est fixée pour but de comprendre et d'éclairer les choix, les opportunités, voire les stratégies plus explicites de carrière des femmes dans l'armée de Terre, à partir des formes sociales d'engagement. Plus simplement, il s'agit d'établir des relations entre

trois dynamiques de jeu où s'effectuent, de façon permanente, des échanges, des formes sociales de transaction entre les agents et les institutions concernées. Ces trois dynamiques appartiennent aux dimensions individuelles, à la relation formation-emploi et à l'institution en changement.

A/La première dynamique concerne l'aspect biographique de l'individu. La portée que nous attribuons à la rétrospection et au pari de donner un sens aux reconstitutions historiques des emplois occupés, tient dans cette recherche des catégories mises en oeuvre par les femmes lorsqu'elles parlent de leur "carrière", ou de leur passé scolaire ou familial. L'itinéraire biographique n'est pas assimilable à une suite de trajets tronçonnés, d'arrêts prédéterminés, ni au cheminement labyrinthique dans des situations jamais maîtrisées. Il rassemble les déterminations inscrites dans les choix familiaux, les directions obligées par des règles institutionnelles mais aussi les arbitrages effectués avec plus ou moins de contraintes par chaque personne dans ses décisions. Cette compilation rarement reconstituée comme telle par la locutrice, présente ensuite l'intérêt de révéler la multiplicité des situations, la diversité des cas, l'alchimie de la combinaison des facteurs.

B/La deuxième dynamique correspond au rapport à la relation formation emploi et aux évolutions des mécanismes du marché du travail (statut, emploi, salaire, règles de carrière). Un certain nombre de travaux sur les années 70-90 ont fait remarquer que l'engagement des filles dans l'institution scolaire, sous la forme d'une sur-scolarisation des filles issues des milieux intermédiaires et populaires est fortement dépendant du soutien parental, ressort essentiel de leur détermination.³⁵ La forte corrélation du niveau socioprofessionnel des parents avec le soutien et le suivi scolaire de ces jeunes filles, a influencé durablement une meilleure mobilisation que pour les garçons dans les classes du secondaire. Et cet investissement des filles sur la réussite scolaire est donc daté. Cette situation française prouverait que les femmes tendent à rattraper, voire à dépasser les hommes à l'école et s'entêtent à placer leurs capitaux scolaires sur un marché du travail où il est difficile de garder ensuite sa place³⁶.

En tout cas, cette nouvelle donne a transformé le rapport des femmes à l'emploi. Car si la ségrégation sexuée des domaines d'étude avant le bac (filiales littéraire et juridique pour les filles, filiales scientifique, technique pour les garçons), s'est quelque peu déplacée dans le supérieur, par contre, les femmes investissent plus tôt dans des formations immédiatement rentables sur le marché du travail en prévision des contraintes de maternité. La promotion

³⁵ Jean Pierre Terrail "*La dynamique des générations*", L'Harmattan, 1995

³⁶ Baudelot C. Establet R. : "*Allez les filles*" Seuil, 1991

scolaire et professionnelle des filles a donc logiquement bousculé les représentations sociales de la destinée entre deux générations.

On pourrait ainsi établir une juste filiation entre l'histoire récente de cette mobilisation au cours des vingt dernières années et la forte aspiration à l'actuelle intégration professionnelle dans des secteurs où elles sont encore sous représentées tels les emplois à dominante masculine ³⁷. On comprendrait alors en quoi, rompant avec la reproduction générationnelle, certaines femmes ont le sentiment d'être encore des pionnières.

Si on attribue à la *génération*, le sens exclusif de transmission, les différents groupes sociaux dans lesquels ont grandi les femmes, caractérisent des dispositions et des positions de classe et de sexe. Se pose alors une question centrale : le choix d'une carrière militaire résulte-t-il d'une mobilisation familiale issue de la génération précédente ou bien est-il l'aboutissement d'un nouvel "usage de soi", reflet d'une indépendance individuelle conquise par la génération actuelle ?

Quand l'investissement scolaire des filles des milieux populaire et moyen correspondait au vœu d'échapper aux spirales de l'échec (chômage, emplois dévalorisés), n'y a-t-il pas aujourd'hui, à travers l'exemple militaire, la remise en cause croissante par les femmes des stéréotypes traditionnels de la réussite masculine ? Les filières professionnelles militaires vont-elles reproduire les ségrégations sociales en faisant perdurer les difficultés de carrière faisant suite aux clivages scolaires entre domaines d'étude ?

C/Enfin, les bouleversements de l'institution militaire situent la troisième forme de dynamique qui offre des interactions dans les deux précédentes. Et parmi les nombreux paliers de cette réalité institutionnelle où les candidates prolongent, renforcent, affinent, ou font volte face dans leur engagement, nous avons retenu trois espaces qui sont :

- les situations d'accès : information, orientation, sélection, instruction
- le procès de socialisation : règles et valeurs de la vie communautaire,
- et la transformation de soi : travail du corps, identité sexuée.

A titre d'exemple, au commencement de notre exploration, les cadres tenaient à nous rassurer et à nous prouver de la réussite globale du processus, notamment en distinguant celles qui tenaient le coup, ("*bien dans leur tête, bien dans leurs baskets*") de celles qui peinaient et qui tombaient sous les vexations de leurs pairs ("*mauviette*" ou "*femmelette*"). Ces catégories de jugement en vigueur dans l'apprentissage militaire nous ont fortement convié à moins questionner les

³⁷ Catherine Mary Ibid., 1998

espaces d'intégration des femmes sous l'aspect de la réussite du processus, que sous l'aspect d'un espace d'affirmation de soi recherchée par les jeunes femmes.

Nous pensons que la mise en relation d'un univers aux marques très ritualisées et sacralisantes (notamment autour de la virilisation, de la souffrance) avec des critères d'emploi plus récents, à parité avec le marché du travail (modes de sélection, types d'affectation,...) peut nous apporter des éléments d'interprétation sur les modes de socialisation et sur ce que l'institution peut conférer d'identité professionnelle aux femmes.

Emploi des femmes et marchés internes

Au fond, réfléchir les processus d'intégration et de socialisation des femmes dans l'armée, ce serait déceler les dynamiques propres à l'institution qui participent à son propre travail de changement et d'auto fondation. Habituellement désigné comme un monde clos, régit par ses propres règles, le système d'emploi militaire a pu être analysé comme *un marché fermé*, c'est-à-dire qu'à la différence du marché du travail régulé par des conventions de branche ou le système concurrentiel, il distribue à l'intérieur de l'institution ses propres titres, d'après ses propres critères, à l'aide de "méta règles", telles que les règles de carrière, de formation, de rémunération valables qu'en interne ³⁸.

Dans l'hypothèse où le marché professionnel militaire préservera tout au long de cette réforme, son ossature, ses caractéristiques majeures (statut protecteur, valeurs communes, champ d'activité spécifique, pouvoir centralisé, communautarisme...), on pourra en revanche, s'interroger si les "coups d'accordéon" (les variations d'effectifs) et la cohabitation entre statuts différents dans le recrutement (carrière traditionnelle, contrat court), n'enclencheront pas des choix et des représentations d'emploi distinctes qui aboutiront à une crise du modèle professionnel.

Pour caractériser les remaniements des marchés internes de l'emploi à l'occasion du processus de " professionnalisation ", nous serons d'accord avec M.Favreau-

³⁸ la notion de "marché de travail fermé" employée par Catherine Paradeise a d'abord insisté sur la reproduction des corps d'élite de la marine de guerre qui s'était étendu à la marine marchande, par l'intermédiaire du système de formation (acquisition de brevets) et par une stabilisation des plus aptes dans des emplois valorisés. C. Paradeise "*La Marine marchande française, un marché du travail fermé*" Revue Française de Sociologie, n°2, pp352-375

L'hôtelier ³⁹ pour noter qu'il s'agit non pas d'une, mais de plusieurs transitions simultanées dans les conditions d'emploi.

- Tout d'abord, au précédent marché de l'*engagement* s'est substitué un marché du *recrutement* ;
- puis, en ce qui concerne le retour à la vie civile, le marché du *reclassement* laisse place désormais à un marché de la *reconversion* ;
- enfin, un dualisme s'est instauré entre la traditionnelle segmentation hiérarchique des militaires "de carrière" et les militaires "sous contrat", dualités qui s'appliquent inégalement aux espérances de carrière et aux passerelles entre corps.

Précisons alors ce que nous entendons par emploi. Cette notion fait l'objet d'une nouvelle approche distincte de celle du travail. L'emploi ne se limite pas à la relation formation/marché du travail. Il s'appréhende comme "*l'ensemble des modalités d'accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l'activité laborieuse en terme de statuts sociaux*" ⁴⁰. Autrement dit, réfléchir le rapport à l'emploi des femmes, c'est se focaliser en fonction des composantes de la qualification et de l'itinéraire, sur la nature du contrat de travail, les possibilités de mobilité et d'ascension, les formes d'activité qui correspondent, les articulations entre sphère privée et sphère professionnelle, l'ensemble étant repositionné dans le rapport de genre au travail.

De la méthode biographique

Une des postures pour appréhender ces espaces sociaux qui ne fonctionnent pas avec les mêmes unités de temps, ni d'espace, est de traverser ceux-ci par l'intermédiaire de l'itinéraire personnel qui livrerait ainsi le récit des interactions vécues dans les situations qui lui ont paru décisives. L'approche biographique est une voie d'accès irremplaçable dès lors qu'elle nous donne à voir comment l'individu, au sens sociologique du terme, a noué une représentation de son existence (passé, présente, avenir) en s'efforçant de donner du sens et une cohérence à travers des compromis identitaires toujours instables dans les

³⁹ "*Le marché interne du travail et le capital humain : l'exemple de l'institution militaire*" Michèle Favreau-L'hôtelier, 1999, in "*Le capital humain. Dimensions économiques et managériales*" Presse Université d'Angers, p39-55

⁴⁰ Reynaud Emmanuèle, Maruani Margaret "*Sociologie de l'emploi*" Repères La Découverte, n°132

institutions qu'il traverse et où il se transforme (institutions familiale, scolaire, religieuse, professionnelle...) ⁴¹.

Notre approche avait donc l'ambition de combiner les formes subjectives, psychoaffectives des déplacements individuels (exemple des rapports sexués) avec les éclairages plus institutionnels, les formes plus objectives des placements dans l'organisation sociale, mais non moins instables. L'itinéraire a ce mérite d'incorporer *a priori* l'idée du temps, du mouvement, de la traversée des institutions et des structures sociales par les individus, dans la mesure où ces derniers produisent une représentation de leur déplacement. Les itinéraires des individus transportent, colportent, agissent, réfléchissent des représentations accumulées tout au long des relations sociales vécues depuis l'enfance.

Toutefois, si l'expression de soi permet de déceler des significations particulières propre à l'individu ou plus collective, notons que le récit de vie est une méthode difficile à mettre en œuvre. La situation de confiance et de confiance a permis l'empathie des chercheurs afin d'établir sans cesse des liens entre les propos et les espaces sociaux remémorés par l'interviewé. La situation d'interrogation dans un lieu et un temps artificiel a renforcé de plus, la propension à construire des interactions et un fonctionnement unique entre l'interviewer et l'interviewé.

Nous savons également que notre mémoire est sélective ; entre le discours convenu ("*tout se passe pas si mal*"), les erreurs, l'opacité des souvenirs, le refoulement des phases douloureuses ("*le malaise vient de...*"), ou le silence qui s'installe pour protéger une intégrité encore menacée, tous les paradoxes et les pièges du souvenir sont là pour nous induire en erreur. De cette interdépendance entre le microcosme subjectif personnel et les évolutions structurelles, notre projet a finalement cherché à rendre l'improbable, la part d'ombre, vivante, la chair qui ne se donne pas à voir dans les présentations statistiques, dans les limites de la parole et de ses risques.

Une dernière remarque : il faudrait peut-être ajouter à la difficulté d'engager une investigation sociologique entre deux individus, les conditionnements respectifs par les milieux sociaux d'origine et dont les proximités ou les étrangetés contribuent aux motivations mutuelles à entendre et à se raconter. La fameuse

⁴¹ Nous adoptons ici, en quelques sortes, une position intermédiaire entre une sociologie exclusivement tournée vers les stratégies individuelles (l'individualisme méthodologique) et une sociologie qui tendrait à découvrir des déterminations mécaniques sans possibilités de jeu ou de résistance contre les effets d'imposition.

« boîte noire » de l'entretien ⁴², ce qui échappe à notre enregistrement, ne provient-elle pas de notre inculture, en tant qu'être socialement déterminé par notre place dans la hiérarchie sociale ? Certains interviewés hommes ne pouvaient s'empêcher de faire *comme si* nous étions des leurs, ou de s'assurer que nous avions une expérience personnelle du milieu militaire (service national) ; quel détachement et quelle part de proximité idéologique du sociologue avec l'institution militaire ?

On ne peut se référer de façon unique, aux points de vue subjectifs contenus dans les évocations. Le statut que nous avons donné aux récits d'événements, leur degré de significativité, leur portée respective, leurs singularités sera par conséquent limité. Les témoignages restitués ici ont pris toute leur teneur avec l'histoire plus générale de la Défense Nationale et circonstanciés dans les évolutions des femmes dans la société que nous cherchons à éclairer.

Cependant, la jeunesse des écolières et des engagées rencontrées explique à bien des égards la brièveté des biographies recueillies pour laisser place à davantage de récits d'événements encore très présents dans la mémoire. De là, les choix professionnels expliqués par la biographie de la personne (surtout familiale et scolaire) se sont nettement présentés par les processus de socialisation avant l'entrée et depuis l'entrée dans l'institution sans pour autant s'y réduire. En effet, on sera surpris tout au long des développements du chapitre suivant, à la fois d'une sorte de préparation plus marquée de leur existence (stratégies d'emploi, matrimoniale, maternelle) et d'une certaine indépendance conquise dans la liberté des possibles (changer d'employeur, vivre une expérience, changer souvent de spécialité...). L'intensité de certains entretiens nous ont pourtant laissé un goût d'inachevé, comme si la densité des événements racontés demandait que nous puissions revoir les mêmes personnes un an ou deux ans plus tard pour recueillir de nouveau leur cheminement, le devenir de leur ambition.

Le guide d'entretien s'est consacré à échanger nos différents interlocuteurs et interlocutrices sur :

- le parcours scolaire et le milieu social d'éducation
- les interactions à chaque étape de la mise en relation entre l'armée et la personne
- les événements qui ont marqué l'intégration et le choix du métier

⁴² Les ethnométhodologues ont parlé de "boîtes noires" au sujet de cette interaction entre enquêteur/enquêté. Belbenoit B, S.Celerier, G.de Bonnafos, J.L.Kirsch, A.Lerolle, J.Mechiers, P.Pharo, C.Rolle) : « *Lecture d'un entretien ; itinéraire d'un technicien* » Doc. de travail, n°38, Cereq, 1988.

- les perspectives de carrières dans les domaines d'emplois et les projets personnels de vie (stratégie matrimoniale, maternité).
- les étapes du parcours professionnel et des évolutions de carrière avant le changement de règles, les éléments déterminants dans les choix de mobilité.

Une première phase exploratoire nous a permis de rencontrer une vingtaine de personnes et d'opérer une première lecture thématique. Nous avons ensuite conduit une cinquantaine d'entretiens d'après un canevas plus étudié ⁴³ pour approfondir les dynamiques d'engagement. Ces rencontres n'ont pas été décidées dans le cadre d'un échantillon représentatif, au sens statistique, mais selon les options suivantes. Tout d'abord, nous nous sommes efforcés de choisir les moments de notre enquête en relation avec le processus d'intégration des femmes sur leur lieu d'apprentissage :

- écolière en première année et à la fin du cursus scolaire pour les élèves sous-officiers (ENSOA) et officiers (EMCTA, ESM),
- périodes d'instruction pour les MDR

Puis, nous avons échangé avec des jeunes femmes déjà en exercice (pour quelques unes en manœuvre, ou dans des unités fortement sollicitées en opérations extérieures), certaines récemment intégrées en casernement depuis 1996 (dans des emplois auparavant fermés). D'autres femmes militaires avec une ancienneté plus lointaine que la Réforme (carrière en Etat-Major, par exemple) ont bien voulu reprendre avec nous leurs histoires professionnelles qui datent des générations antérieures, nous permettant d'élargir nos possibilités de comparaison ⁴⁴.

En fin d'enquête, nous avons complété cette investigation d'une vingtaine d'entretiens avec des cadres hommes pour connaître leur point de vue des cadres et gestionnaires RH chargés de l'information, de l'orientation, du recrutement, de l'instruction, de la reconversion des femmes.

Statut de la parole et récit de soi

Ce qui différencie un linguiste d'un sociologue est que le premier interprète l'activité sémantique à partir d'une reconstruction des énoncés, des signes linguistiques et leurs agencements tandis que le deuxième veut mettre en

⁴³ voir guides en annexe

⁴⁴ Afin de respecter l'anonymat, nous rappelons que tous les prénoms utilisés dans ce rapport sont fictifs ; l'attribution d'un prénom est une facilité d'expression dans le cadre de notre méthode.

relation les discours avec les pratiques sociales, d'autres situations ou des incursions de discours d'autrui dans le discours personnel. Ce qui les distingue principalement tient également au fait que le linguiste examine les schèmes et opère une interprétation différée, alors que pour le sociologue, l'interprétation dans l'interaction *in situ* (production d'une réplique dans l'interaction) apporte une valeur subjective, une place donnée à l'intuition du chercheur.

On perçoit donc combien l'analyse de nos entretiens ne pouvait se résumer à un repérage des sonorités et des constructions syntaxiques (place du sujet, du verbe, quantité d'articles, type de métaphore etc.) comme le ferait un linguiste, mais de répertorier les thèmes apparus dans les situations et les interactions entre le chercheur et l'interrogé pour ensuite les classer selon des repérages spatio-temporels, les expressions argumentaires, l'irruption de personnages clés.

Cependant, comment interpréter la parole des autres sans faire la part belle à son seul jugement, au sens personnel que l'on accorde à telle construction syntaxique ou à tel discours ? Rappelons que la parole des individus porte une légitimité ontologique, un statut social d'origine pour le sociologue, c'est une "construction sociale de la réalité". En parlant, nous construisons du sens à travers une mise en mots. Or, compte tenu de son positionnement social, de son statut, de ses titres, de ses intérêts etc., notre locutrice dit ce qu'elle pense des choses (fonction modale), comment elle les perçoit quand elle les assume (fonction d'acte) et enfin, comment elle les voit en général (fonction référentielle). Si la relation de confiance est établie dans cet échange, le chercheur peut avoir accès au "monde social" produit dans ce discours.

Et ce sens recherché à l'aide des événements sociaux (et non dans l'introspection comme en psychologie) permet de dégager ce qui appartient aux catégories du langage ordinaire (mots usuels), aux catégories institutionnelles (termes usités par l'organisation) et aux catégories scientifiques (notions, concepts). Notre méthode d'analyse des contenus s'est ainsi employée à repérer ces niveaux de catégorisation à l'aide des mots clés. De là, des processus d'identification et de différenciation se sont manifestés à travers les oppositions et les similitudes que nous découvrons dans chaque entretien. Le statut des citations dans ce rapport d'étude en porte la marque. Laisser une grande place à cette parole, c'est inviter le lecteur à lire la signification d'un discours à l'aide de notre grille d'interprétation (voir en annexe) où nous avons croisé trois variables principales (l'identité sociale antécédente, la socialisation militaire, le

travail du corps) avec trois niveaux d'analyse (les événements, les jugements, les personnages)⁴⁵.

Notre plan d'exposition suivra donc ce cheminement qui tentait d'approcher les dynamiques biographiques et les modes de passage d'un monde à un autre. L'analyse approfondie d'une quarantaine d'entretiens sélectionnés comme significatifs (parmi 75) signale les premiers éléments de réflexion sur les engagements aux carrefours des histoires familiales et scolaires (l'identité héritée). Puis, les modalités du parcours en fonction des ressources identitaires disponibles seront exposées dans les épreuves de la socialisation militaire (l'identité convoitée). Enfin, le corps des femmes au travail dans des activités masculines nous permettra de mettre en évidence la centralité du travail du corps dans le processus d'adaptation et de construction de l'identité professionnelle (l'identité attribuée).

Parce qu'elles peuvent renforcer, canaliser l'orientation professionnelle, influencer sur les flux, les diverses situations pendant lesquelles les candidates sont informées, sélectionnées puis formées et orientées dans les spécialités ou les armes, représentent un point d'interrogation sur les transactions réciproques qui se vivent entre évaluateurs et évaluées. Il nous a paru donc intéressant de compléter l'analyse des mondes vécus par les femmes dans le processus d'engagement, par les points de vue de ceux qui facilitent, soutiennent, évaluent et orientent ces choix professionnels.

⁴⁵ Nous avons voulu nous inspirer fortement de la méthode d'analyse structurale du récit et ses présupposés épistémologiques proposés par Claude Dubar et Didier Demazière: "*Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*" Nathan, 1997.

DEUXIEME PARTIE

Construction biographique et nouveaux agencements identitaires

"...partout où les femmes ont pénétré en nombre assez suffisant des milieux professionnels autrefois dominés par les hommes, elles ont transformé les conditions de travail..."
Christian Baudelot (colloque sciences et technologies "Pourquoi les filles ?", 2000)

A. Aux portes de l'emploi : *l'identité héritée*

Comme nous l'avons rapidement rappelé en introduction, les intérêts, les attentes et les espérances contenus dans l'engagement des femmes pour l'activité militaire ont été décrits de manière exhaustive par les études précédentes. Devenir militaire pour une femme de milieu social supérieur et dotée d'un diplôme de troisième cycle n'est pas comparable avec l'opportunité pour une femme de milieu modeste, sans le bac qui trouve dans l'aventure, le sport, les valeurs d'ordre et de discipline, une chance pour ne "pas perdre du temps" à la recherche d'un emploi précaire forcément en dessous de ses espérances. En fait, les dimensions morales, psychologiques, ou économiques font état de combinaisons extrêmement variées qu'il nous est paru fastidieux d'en énumérer les nombreuses subtilités, mouvantes avec le temps.

Pour rendre raison des limites, des frontières, des classements sociaux qui constituent les mondes de chacun, nous avons préféré aller à la rencontre des représentations, des connaissances partielles et intéressées que les femmes qui s'engagent (et les hommes qui les engagent), construisent pour donner une efficacité à leurs actions respectives. Ainsi, les individus mettent en œuvre pour rendre "raisonnable" leur monde social ces structures cognitives ; ils le font à

partir de "formes de classification", de "catégories" qui fonctionnent d'après une appréciation passée où les classes d'âge, les classes sociales et sexuelles étaient déjà présentes.

L'identité héritée, ce serait par conséquent, ce fond de mémoire qui opère quand les femmes évoquent dans leur itinéraire toute une mythologie d'un monde plus ordonné, plus hiérarchisé en mettant en relation leurs origines (influence parentale, échec scolaire, excellence scolaire, déception de la vie civile), avec des stratégies d'emploi, d'éducation complémentaire ou une volonté d'ascension sociale. *L'identité convoitée*, c'est finalement l'acquisition de l'appartenance militaire. Celle-ci repose sur des fondations multiples dont la construction dépend des combats quotidiens qui se nouent autour des classements qu'ils fussent de conformité ou de différenciation.

Les différentes oppositions qui émergent de ces nombreuses justifications recueillies dans les itinéraires ne plaident pas, à première vue, pour une séparation tranchée entre le monde des hommes et le monde des femmes. C'est pourtant à travers les catégories de féminité et de masculinité, leurs structures corporelles (souple/rigide, haut/bas, virilité/docilité...) que nous avons été obligés de penser pour comprendre les modes d'intégration et de comportement.

Par exemple, le corps au travail des femmes (dans l'administration ou l'opérationnel) suppose de comprendre le travail du corps des femmes et les formes sexuelles d'engagement. Force de travail et force de combat paraissent se confondre dans la volonté d'une maîtrise de soi (et donc des autres) dans le métier militaire ; n'est-ce pas pour mieux rappeler que la femme doit obligatoirement s'adapter à ce jeu de société dont le modèle masculin a fourni les règles ? Les processus de différenciation individuelle sembleraient indiquer des résistances au schéma masculin ou du moins une lutte pour les représentations de son travail. Les terrains de la féminisation nous semblent se jouer sur les gains d'une autonomie conquise sur l'attribution d'une identité corporelle (*identité attribuée*), centrale dans la maîtrise du comportement militaire.

1. Des engagements au carrefour des histoires familiales et scolaires

1.1. Des raisons obscures, une indécision

"On ne sait pas pourquoi elles sont là"

Tout d'abord, on constaterait toute une opacité sur les raisons de l'engagement dans le métier militaire. Les plus anciennes et les femmes cadres avouent être embarrassées devant les motivations purement matérielles ("*ils sont là pour la gamelle*") de certains hommes et femmes.

"l'armée c'est la première chose qui m'est venue à l'idée et si ça n'avait pas fonctionné je me serais peut-être retournée vers autre chose mais je dis pas que je suis plus attirée par l'uniforme, non, j'ai du mal à expliquer pourquoi l'armée et pas autre chose"

Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

"...voilà, la fille est venue, elle fait son travail, elle fait ce qu'elle peut... mais faut pas lui passer des caprices sous prétexte que c'est une femme, ce ne sont pas des enfants, les EVAT qui arrivent... enfin, ça dépend d'où elles viennent, certaines on ne sait pas pourquoi elles sont là, on dirait qu'elles ne savaient pas quoi faire dans le civil, elles sont à côté de la plaque... il y a des hommes, on les garde quand même... ils sont là pour la gamelle voilà..."

Joana, 32 ans, BEP, adjudant aux. sanitaire, père militaire

De façon triviale, on pourrait avancer que certaines engagées sont un peu "paumées". Si la vocation n'est pas là, la propension à se projeter dans le futur n'est pas non plus le trait dominant de ces réponses. Au contraire, l'honnêteté de la confession indiquerait plutôt un espace d'investissement antécédent qui n'était plus connecté à aucune action collective. Certaines femmes en état de marginalisation ou de "désaffiliation" n'avaient-elles pas besoin d'une représentation forte de la vie collective, une famille plus structurante ?

"..., c'est venu après, l'idée patriotique il faut reconnaître quand j'ai eu l'occasion de servir en ex-Yougoslavie, j'étais quand même attachée à des choses comme ça, il faut l'avoir quand même sinon, je vous mentirais en disant que j'ai toujours voulu faire ça, ça ne serait pas vrai..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

"Mais, je n'ai jamais regretté"

En tout cas, ce non-choix peut perdurer avec le temps. Il ne signifie pas pour autant que les efforts d'adaptation, de conformité ou de conquête d'identité n'engendrent pas à de nouvelles motivations. L'existence vécue comme fatalité, ou comme un destin imprévisible est aussi une explication plausible à donner pour certains militaires féminins de milieux modestes qui ont cherché dans les années 80 à se stabiliser dans un emploi à vie et s'élever par l'ancienneté et l'expérience.

"je m'y suis bien faite ça m'a jamais vraiment pesé j'ai jamais regretté d'être entrée dans l'armée même si à des moments dans la carrière c'est pas toujours ce qu'on veut..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

1. 2 Une jeunesse en quête de réponses rapides

Entre la jeunesse naïve et la résolution

A ces situations de déracinement, de désorientation, cette adjudant pense que c'est sa "jeunesse" qui a beaucoup joué au moment de la signature.

" moi, je suis entrée, j'avais 19 ans, alors... qu'est-ce que je pouvais savoir..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

La jeunesse fonctionne comme une catégorie tangible, qui synthétise toute l'indétermination dans les modes d'identification sociale. Le père est militaire et la jeunesse du choix signifie une grande prédestination comme si le mythe fondateur paternel suffisait résolument à s'engager. On verra dans le cours de cette histoire de Joana combien cette reproduction familiale, sans passion, se transformera en combativité puis en désenchantement professionnel, en allant là où les femmes n'allaient qu'exceptionnellement (les parachutistes).

"...donc, j'ai eu mon BEP, j'ai fais mon dossier pour aller voir, j'avais cette envie d'aller voir, j'ai donc demandé à mon père de m'emmener au CDAT... puis fallait passer les tests pour aller en école de sous-officier, à l'époque, fallait pas le bac...et j'ai demandé s'il n'y avait pas une autre voie et j'ai fait un dossier pour être 'appelé', trois mois après, j'étais partie..." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

Les vertus intégratives du sport

Dans notre société, le discours sur le sport est présenté comme une école de la vie, il faut accepter de se mesurer aux autres, c'est une rhétorique du combat sans distinction de sexe. Le sport popularise les valeurs d'égalité, il transforme les grands sportifs en héros précisément parce qu'ils partent de très bas (Zinédine Zidane), et permet à tout un chacun d'entrer en compétition. N'est-ce pas sur ce terrain des valeurs égalitaires que les femmes tentent de s'introduire en faisant de leur engagement sportif une adaptation possible à la vie militaire héroïque ?

"-non à l'époque, il n'y avait pas beaucoup de débouchés lorsque je suis sortie... à l'origine je voulais faire professeur de sport, le sport étant mon affaire favorite, le tennis mais dans le civil, j'ai fait de la compétition au niveau national, je voulais faire le Creps mais j'avais pas le niveau suffisant donc j'ai pas pu je me suis rabattue... je me suis tournée vers l'armée et je ne regrette pas car en fait l'armée m'a permis de pouvoir faire du sport quasiment tous les jours, je continue à pratiquer mes sports... j'ai fait de la compétition " Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 198, bac

Héros sportif ou héros soldat, les figures de l'athlète fonctionnent ici par l'intermédiaire d'un discours sur la servitude volontaire. Le sport est un modèle immédiatement utilisable pour diffuser des valeurs d'adaptation. Si l'exercice physique occupe une place majeure dans l'entraînement du soldat, ce n'est pas uniquement en fonction des épreuves qui l'attendent en opération, la pratique de la course, du parcours d'obstacle, les marches deviennent des lieux de passage vers le groupe.

"...ils (le CIRAT) m'ont dit : « -Bon, chez les féminines il y a plus de difficultés à entrer à l'armée; il faut en vouloir, il faut faire ses preuves ! Donc il m'a dit : « -Oui physiquement faudra s'entraîner. » EVAT, 21 ans

"là, tous les jours du sport, du soir ou du matin, on peut prendre sur soi, on dé-stress, ça maintient le moral, le soir quant on arrive en chambre et qu'on en a marre, on est tellement fatigué qu'on dort, voilà la première année" Joana, idem.

1.3 Les convictions de la morale

Poursuivre une éducation morale

L'éducation morale reçue dans la famille d'origine pousse certaines femmes à insister sur le constat de dérives inacceptables dans la vie civile et notamment dans l'organisation de l'Education Nationale. L'image qu'on se donne ne permet plus de s'identifier à l'image de l'institution scolaire. Cette dissonance fait même peser des menaces sur l'identité, des risques de morcellement. Pour mettre fin à cette situation d'angoisse et de décalage, les fondamentaux de l'éducation militaire permettent de retrouver sa toute-puissance. Tant du point de vue de la conception du travail que des miroirs que tendent les autres, certaines militaires féminines ont préféré cesser leur quête d'identité dans une organisation où les rapports sociaux sont érotisés (minijupes), les attitudes trop désinvoltes, l'autorité remise en cause.

"Oui, c'est une question d'éducation. J'ai été élevée, je suis peut-être plus stricte que... mais c'est des principes moraux forts. J'ai du mal à supporter qu'on se moque de la tête des professeurs...(.) L'armée, les militaires, c'est très à part. On a tendance à opposer les militaires et le milieu enseignant, ce que je comprends tout à fait, tout ça pour dire que je me retrouvais plus dans le milieu militaire ça correspondait plus à mon caractère, à mon éducation, j'ai voulu rester là dedans... Au lycée, ça allait très bien, avec mes camarades de classe ça allait, mais ce qui m'inquiétait c'était de voir la réaction des plus jeunes, par exemple, cette désinvolture des plus jeunes, des sixièmes par exemple, cette désinvolture que j'avais remarquée. En 3ème ça commençait déjà à être plus sage. Quand je voyais les petites filles se mettre à fumer, ça faisait partie des choses qui me choquaient... Et les minijupes, très très très courtes...Et pour elles ça leur semblait normal..." ESO- St Maixent

Les missions humanitaires

On rappellera que la constitution de troupes professionnelles ne vont pas de soi si l'on s'en réfère à la philosophie républicaine qui veut que chaque citoyen apprenne à se défendre ⁴⁶. En ajoutant aux emblèmes traditionnels de la Défense nationale les missions humanitaires, les jeunes femmes qui n'auraient pas fait le pas de servir dans l'institution militaire disposent aujourd'hui d'un imaginaire politique apparemment moins restreint que par le passé, nettement plus en phase avec une philosophie humaniste du maintien de la Paix et des justifications nécessaires à la constitution d'une armée professionnelle.

"Après les épreuves sportives, le grand oral devant un jury militaire j'étais desservie par le fait que je ne connaissais rien à la chose militaire je ne distinguais

⁴⁶ H M "Professionnalisation de l'armée" Chap.II.5 in "La société française en tendances 1975-1995" Louis Dirn, Puf, 1998

pas les grades... ce qui m'a aidée c'est tout ce que j'avais fait avant, je me suis occupé des autres, des aveugles, les colonies de vacances etc. l'oral s'est très bien passé, j'étais enchantée ; j'ai jamais regretté..." Cécile, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, en E M

1.4 La responsabilité de l'héritage

L'influence d'un parent proche

Le fait de grandir dans un contexte familial où les repères attachés au fait militaire sont omniprésents nous incite à interpréter l'influence exercée par une figure paternelle ou maternelle, qu'il s'agisse d'un parent, ou de membres proches collatéraux.

"déjà mon père il a été sous-officier de réserve, j'ai dû en entendre beaucoup parler toute petite, par la suite il a été dans l'imprimerie donc j'ai entendu en parler c'était comme ça, c'était quelque chose qui lui a plu, je faisais plus des choses de garçon que des filles, je joue au football, j'aime bien par rapport aux armes, mon père il parlait souvent de l'armée, c'est comme ça c'était ancré dans ma tête au début ça me semblait impossible alors , un défi..." , VDAT, bac+1, 21 ans, père sous-officier

En s'appuyant sur quelques éléments de psychanalyse, on dirait que les enfants de militaires ont probablement besoin de revivre un passé qui leur manque. Dans ce souvenir, le père relatant l'exaltation militaire parle fréquemment de la guerre et de la peur, cette peur qui est au fondement de la maîtrise de soi et de l'anticipation des situations. La maîtrise de la peur, autrement dit, la force qu'elle peut donner, c'est un *moi* défensif qui se donne à voir très visiblement dans l'armée.

Et si la peur maîtrisée est une forme d'anticipation contre ce qu'il faut craindre, c'est un espoir pour l'enfance. La protection des parents contre les peurs enfantines est une ébauche pour la vie ultérieure. La protection du parent qui a basé son existence sur cette sécurité est irremplaçable, à moins que l'institution militaire ne représente précisément cette enceinte protectrice.

"J'ai de la famille qui est militaire une cousine dans l'armée de l'air à l'infirmerie et un cousin qui est sergent dans l'armée de terre. Il est au Havre, bien plus âgés (10 ans)...Je leur disais que je voudrais bien entrer à l'armée; ils m'expliquaient comment ça se passait et plus ils m'en parlaient, plus ça me plaisait !" EVAT, 21 ans

Une statistique peu connue prouve qu'une très grande majorité de français depuis le milieu des années 80 répondent "fonctionnaire" lorsqu'ils sont interrogés sur ce qu'ils souhaitent pour leurs enfants ⁴⁷. Le discours de la destinée militaire proféré par l'entourage, la famille (la mère, dans l'extrait suivant) fonctionne alors comme une évidence ("*c'est fait pour toi*"), comme si les conditions de légitimité et de conformité aux élites sociales étaient remplies :

« Ma mère s'était renseignée un peu avant moi, et c'est quand j'en ai parlé qu'elle a dit : « -Oh mais oui, on m'en a a parlé, c'est bien laisse tomber un peu la prépa ! » J'y pensais déjà avant, elle m'a complètement soutenu, mon père aussi.. Lui connaissait déjà (père gendarme), il m'a dit « -C'est fait pour toi ! » Tous mes amis pareil, « -Toi je te vois bien dans l'armée ! »...ESO- St -Maixent

Reproduction des corps et contextes familiaux

L'éducation assez stricte, religieuse et familiale établit également une passerelle morale entre éducation manichéenne et valeurs tranchées du monde militaire. La prédestination de cette jeune femme semble s'être nouée entre la subjectivité construite dans l'enfance, son accoutumance à la discipline, aux valeurs d'ordre moral (le bien / le mal) et sa continuité dans l'éducation militaire fondée sur cette même partition manichéenne.

"ma mère était handicapée... c'est moi qui étais chargée de la famille, donc j'ai eu un processus un peu particulier, dans ma famille il y a un ou deux gendarmes, mais mes parents ne sont pas militaires, je voulais être militaire, ça aurait pu être l'armée de terre ou l'air... et puis j'allais voir les militaires, ils marchaient devant chez mes parents à pieds, j'avais pas de parents militaires mais je côtoyais..."

"mon père a fait 17 ans dans l'armée, mais a arrêté jeune, vers 35 ans, je crois, donc le milieu militaire, j'ai pas eu l'impression de connaître, mais mon père était très droit, beaucoup de discipline à la maison... autoritaire, quoi" Adjudant, 32 ans, auxiliaire sanitaire

"j'ai eu une éducation au pays basque assez stricte religieuse à la base, le bien, le mal, ceci cela...; moi c'était la discipline, c'était ça, c'était depuis la troisième à peu près..." Caporal Chef, 40 ans, rentré en 1985, capacité en Droit

⁴⁷ Remarque de P.Tripier dans "Sociologie des professions" reprenant des commentaires de Thelot C., Singly F. "Gens du privé, gens du public. La grande différence" Dunod, 1998

En marquant cette similitude entre la famille et l'armée, elle établit combien elle a voulu rester proche de l'orientation du milieu familial. Ses parents étaient ravis de cet engagement, d'autant plus que l'échec au bac (remplacé par une équivalence en Droit, dit-elle) ont limité ses possibilités de choix sur un bassin d'emploi régional où le risque d'être longtemps sans emploi lui faisait peur.

Les homologues de statut entre deux générations issues d'une même famille évoquent pour le sociologue cette reproduction sociale plus régulièrement repérable dans la diffusion de carrières identiques entre parents et enfants. Ainsi, dans l'exemple suivant, Cécile, fille d'employés administratifs, malgré son très bon niveau scolaire en mathématique, n'envisage qu'une carrière protégée dans l'administration militaire :

"j'étais étudiante à N., mon père est cadre à la sécurité sociale, ma mère est agent administratif dans la fonction publique au ministère de l'éducation nationale "

"..je suis administratif c'était volontaire; j'ai une licence de mathématiques lorsque j'ai passé le concours j'étais en cours de maîtrise de mathématiques donc j'ai pas terminé ma maîtrise parce que je préparais ce concours je ne pouvais pas tout faire en même temps, j'ai la moitié de ma maîtrise" Cécile, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, en EM

De même, cette logique sécuritaire qui consiste à imiter le modèle parental semble s'enrichir des espérances professionnelles désormais disponibles. S'inscrire dans la logique du corps militaire comme prolongement d'une influence familiale, cela ferait converger une image de soi en sécurité et l'espérance de responsabilités :

"La cousine germaine de mon père fait du contrôle aérien dans le civil. J'ai parlé plusieurs fois avec elle, elle disait que c'était passionnant, que c'est vrai qu'il y avait pas mal de stress parce que l'on gère la vie des pilotes et des passagers, il y a aussi des inconvénients, on fait beaucoup de week-ends..." ESO, St Maixent

« mon père, est officier, il était artilleur.(...) En fait, il a commencé par être sous officier. Il est entré à l'armée comme homme du rang, et il a vite passé des échelons pour se retrouver officier... Il est capitaine, ce ne serait plus possible (-un tel parcours-) de nos jours. (...) Moi j'ai choisi le Prytanée parce que c'était déjà très bonne école, et ensuite je n'ai pas choisi la simplicité puisque j'ai choisi les spécialités où ils prenaient très peu de personnes » ESO, St -Maixent.

Le recours à la stratégie matrimoniale

Nombre de nos interviewées se sont mariées ou fréquentent un militaire depuis leur entrée dans l'institution. Quelquefois, la stratégie matrimoniale endogame est explicite ; choisir de devenir sous officier ce peut être admettre qu'il faille renoncer à une ambition familiale trop élevée. Une élève explique ainsi que devenir officier nécessite une compétence particulière, qu'elle nomme "force de commandement", que son père a acquise, (il est sorti du rang) mais qui n'est pas encore "naturalisée" dans la culture familiale. Dans cette perspective, le mariage avec un élève-officier pourra constituer une stratégie d'ascension sociale de remplacement moins "coûteuse".

" Tous mes amis sont partis à St-Cyr, mais on apprend la même chose. Leur formation dure plus longtemps, mais au début c'est exactement la même chose. On a pas mal de choses en commun, même si eux c'est pour être officier et nous sous-officiers, on apprend la même chose pour le moment. C'est l'essentiel, on se reverra tous au mois de décembre à Paris. C'est une grande fête qui a lieu tous les ans, le bal du Prytanée c'est un grand bal, oui. On aura l'occasion d'en parler... C'est le 23 décembre. Le milieu militaire c'est une famille, au niveau du lycée militaire c'est une famille encore plus grande et encore plus soudée, et donc c'est pour ça que je reste... " ESO, St Maixent

L'engagement dans un métier où la mobilité et la disponibilité sont les premiers critères requis, conditionne les rapports au sein du couple. Les stratégies matrimoniales endogames sont présentes quelque fois dans les désirs d'intégrer l'armée ; elles surviennent également pour briser sa solitude ou pour partager un cadre de référence professionnel commun ("...ma carrière était basée sur la priorité de ma stratégie avec mon conjoint...").

En tout cas, cette dimension conjugale et maternelle met en question la pluralité des rôles sociaux des femmes, les équilibres des rôles au sein du couple, la répartition des temps de travail, d'éducation et de loisirs dans la famille. Pour une d'entre elles, l'absence fréquente du conjoint, et l'interruption de l'ancienneté de carrière en cas de deuxième maternité limitent sa prise décision.

"... j'ai rencontré mon concubin au 9ème on était célibataires géographiques tous les deux, pendant deux - trois ans et après j'ai demandé à venir ici, il est sergent chef moniteur ici, ça a facilité ma vie... et depuis 98 on est loué un appartement, parce que moi je veux pas rester ici, et maintenant j'ai un bébé de onze mois... mais il n'est pas souvent là, au mois d'avril il va encore partir quatre mois en Angleterre..."

- est-ce que vous envisageriez d'avoir un deuxième enfant ? de prendre un congé parental ?

- certaines qui l'ont fait, mais ensuite, c'est pécunier, on n'a que 3000 francs... est ce que ça vaut le coup d'arrêter une carrière ? Ca ne fait que repousser notre retraite, c'est pas évident; ... ou on arrête définitivement ou on prend le parental, mais il faut voir financièrement... "

Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

Pour une autre, pouvoir choisir son affectation en tant que "première de la classe" était une obligation pour se rapprocher de son conjoint ; elle y a réussi mais au prix d'un surtravail intellectuel inhabituel.

" j'ai fait ensuite une autre école, à Montpellier pendant un an à Montpellier c'est à nouveau une école, on est plus en salle de cours, là ça a été un peu plus dur pour moi, mais en contrepartie, cette année a été très importante car à la fin vous choisissez votre affectation en fonction de votre classement et comme mon mari habite à L., à charge pour moi de trouver l'affectation pour ne pas trop le desservir j'ai mis la gomme pour obtenir L... il fallait que je sois première... et j'ai été reçue première.. mais il a fallu travailler bachoter dur.... je l'ai fait et ça m'a apporté ce que j'espérais, j'avais choisi l'affectation qui me convenait avec mon mari on s'est retrouvés tous les deux à L. je suis arrivée été 98 ça va faire trois ans..." Marie, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, Chancellerie

1.5 Les pièges de l'excellence

L'ascèse et la force de caractère de Pascale

C'est la prégnance du milieu familial de Pascale (le père a fait une carrière dans la Gendarmerie) qui a pesé sur son aspiration à devenir élève officier aspirant (EMCTA). Tout d'abord, plusieurs éléments conduisent à penser qu'elle s'obstine à réussir "son" concours d'entrée dans l'école des sous-officiers même si par ailleurs, elle réussit dans la branche commerciale (BTS), un premier choix résultant de l'orientation scolaire à des fins pratiques, "*travailler et être concrète de suite...*".

"j'ai choisi cette formation, un Bts Pour travailler et être concrète de suite au cas où... j'ai passé d'autres concours pour m'entraîner mais pas pour intégrer... j'avais été reçu à France Télécom en 95...j'étais très souvent au Cirat pour demander des infos (d'ailleurs ils m'avait très mal informé, sur les épreuves du concours)..."

Cette obstination est similaire à une vocation. La ténacité en est sa principale qualité :

"j'ai passé 3 fois le concours, en 94, en 95 et en 98... tout en travaillant dans le commerce, ce qui a rien à voir..."

La philosophie altruiste sur fond de catholicisme social révèle une appartenance à une morale du don, prépondérante dans ses motivations par rapport à la mise en oeuvre de ses compétences antérieures :

"je ne voulais pas forcément travailler dans l'armée selon mes compétences, mais travailler avec des jeunes, un travail relationnel avec les jeunes recrues"

Pourtant, des événements malheureux ont ponctué le cursus scolaire de sous-officier ; elle continue ainsi à démontrer sa combativité, mais révèle d'autant mieux l'incohérence entre la sacro-sainte culture de la force physique et ses dispositions professionnelles pour les RH :

"j'ai été gravement accidentée sur le parcours d'obstacle, j'ai subi un traitement pendant 4 mois"

"...malgré mes ennuis médicaux, et je suis versée en DRH, au BSN en mars 97, mais pour moi, ça été le parcours du combattant pour arriver jusque'ici..."

De façon rémanente, ce parcours prouve les capacités intellectuelles de son auteur. Le dépassement de soi, c'est la volonté durable de "réussir" à travers les épreuves scolaires ou du moins de *se placer* dans les filières d'excellence que sont les grandes écoles :

"je voulais la faire cette école, alors après mon accident, j'ai demandé à réintégrer l'école"

Là où la présence féminine est très minoritaire, elle met un point d'honneur à mettre en relief la souffrance qu'on s'inflige pour tenir son rang, pour ne pas abdiquer

"j'avais vraiment envie de quitter l'armée à ce moment là "

et le plaisir de la quête morale (sa "foi"), suivre son idée, telle une ascèse :

" je me sentais bien à St Maixent, il y avait une très forte camaraderie... j'avais tellement la foi en ce que je faisais... une activité dans le civile ne m'aurait rien apporté... ça aurait pour gagner ma vie, tandis que mon engagement c'est un accomplissement personnel..."

Ce souci de se hisser, revêt autant des aspects psychologiques plus profonds (dépasser le statut social du père tout en reconnaissant ses choix en optant pour

le même "monde") que des aspects sociaux évidents de promotion féminine (la capacité de se projeter dans l'avenir).

Par ailleurs, cette détermination personnelle enracinée dans des connaissances préalables sur le milieu militaire, lui procure l'avantage de la lucidité par rapport aux jeunes femmes sans projet affirmé. En cherchant à devenir sujet de sa propre histoire, elle peut alors se différencier des autres femmes dont l'investissement lui semble moins averti ou placé sur d'autres intérêts.

"certaines filles n'ont pas conscience de l'engagement qu'elles prennent, d'autres c'est plus mûrement réfléchi"

Autrement dit, la connaissance du milieu militaire dans l'histoire antérieure de l'individu a certainement joué comme une préparation aux épreuves. Il s'agit là d'un éclairage nouveau sur l'avènement de la femme dans le monde masculin où plusieurs chemins sont possibles, autant par l'identification spontanée que par un parcours solitaire plus anticipé.

Etre reconnue : un piège ?

L'attachement au modèle de discipline ("la discipline militaire, c'est une discipline sportive, c'est pas forcément de la souffrance"), de rigueur, d'obéissance ("il ne faut pas rentrer en conflit avec sa hiérarchie"), n'empêche pas Pascale de vouloir lier sa quête d'ascension avec le besoin de se réaliser comme femme - sujet. Elle cherche à neutraliser la discrimination, c'est-à-dire la division sexuelle qui assigne les hommes et les femmes à des places en fonction d'une conception construite par le genre masculin.

"dans un Etat Major classique, on a 70% de femmes qui font un travail qui pourrait être fait par des hommes, et des femmes dans les paras, il y en a très peu, certaines peuvent le faire, de toutes façons, il ne faut pas imposer des quotas où que ce soit ; de même il ne faudrait pas arriver à 2 armées, une armée administrative et une armée dans les corps de combat"

Affirmer au quotidien cette prise de distance, cette force personnelle contre un modèle d'assimilation intégrale, équivaut à ne pas supporter l'échec. Tel est probablement la force de caractère de certaines femmes ; elles disent aussi qu'elles arrivent à changer les "valeurs" des hommes. Cette représentation du changement par l'intermédiaire des relations, des interactions quotidiennes entre hommes et femmes doit être nuancée. Il ne s'agit pas d'un monde où les femmes mèneraient une guerre sourde au pouvoir masculin. Il s'agit pour elles de se défendre contre un déni de leur identité toujours possible. Au bout du

compte, la force de caractère de ces jeunes Evat ou sous-officier ne semble pas vouloir concrétiser leur adaptation comme une masculinité réussie (un déni du féminin) mais comme une mixité à accepter de part et d'autre :

"on change peut-être des choses avec les personnels qui n'ont pas l'habitude de travailler avec des femmes, ils ont une impression de curiosité...même si souvent le naturel revient au galop"

"il y a des hommes qui sont contre les filles mais qui en acceptent dans certaines postes, certaines filles peuvent très bien réussir en section de combat, je le sais... d'autres sont totalement contre mais changent d'avis aussi, j'ai eu un cadre, il a changé d'avis... D'autres sont pour... plus facilement ; on fait ça si on en veut, on montre qu'on en veut; ça se gagne par les choses qu'on fait, le travail..."
Sergent, 23 ans, bac+1 informatique, secrétaire en R I

Alors que ce positionnement stratégique rivalise davantage sur le plan des relations affinitaires, on mentionnera en contrepoint cette confession (douloureuse au moment de l'entretien) sur une relation perverse de harcèlement psychologique dont Pascale a été victime :

"j'ai vécu un problème avec un capitaine justement, de harcèlement moral ; des petites phrases qui au début font rire, puis moins, et à la fin deviennent très lourdes et déplacées... Ca s'est réglé avec une tierce personne la Présidente des Evat, en présence du Chef de corps, heureusement pas plus loin..."

2 Des choix dans le contexte du remaniement des marchés du travail

Pour comprendre ces volontés d'élévation sociale, on peut rapprocher les caractéristiques sociales des femmes à partir de leur combat pour transformer les relations formation / emploi qui leurs sont objectivement défavorables sur les marchés du travail. On rappellera brièvement que les femmes sont davantage touchées par le chômage que les hommes (12,8% contre 9,2% fin 1999) et que l'augmentation globale du taux d'activité féminine a retardé l'âge de la première maternité (de 23,5 ans à 28 ans en 30 ans) ; enfin, la France est un pays où le taux d'activité des 15-25 ans est le plus faible au monde⁴⁸.

⁴⁸ Hervé Le bras "Comment l'activité féminine a changé la société" Le Monde, janvier 2000

Dans une institution militaire en mutation, il s'agit de reconnaître également comment l'emploi féminin dépend essentiellement des postes qu'on leur propose, c'est-à-dire de la stratification par les statuts d'emploi et de la distribution des places dans l'organisation. Les modes de recrutement, la nature des contrats, les projets de carrière, le temps de travail personnel et familial, les modes collectifs de rétribution, bref, tout ce qui constitue des espaces pour se projeter dans l'avenir s'affrontent dans les transformations de l'organisation et des conditions d'emploi.

Au delà de l'emploi, c'est le travail qui se complexifie avec l'utilisation d'instruments nécessitant des savoirs plus abstraits et croît en exigence de qualité (informatique). Les événements imprévus, les aléas, les initiatives, les changements subis de stratégie prennent une place plus importante dans la conduite d'activité et appellent à de nouvelles formes d'intelligence pour les exécutants, remettant en cause les relations traditionnelles d'autorité.

Pour notre part, nous pensons que les relations entre les projets individuels des femmes et les formes d'emploi proposées dans les métiers ne se développent pas de manière automatique. Ces relations sont diverses en rapport avec les modes de recrutement (direct, semi-direct), les savoir-faire féminins dont les directions ont besoin et le niveau d'implication dans la décision (le rapport au pouvoir). Dans la sphère civile, tantôt à cause des pénuries de main d'œuvre masculine (vivier asséché), quelques fois sous l'impulsion des rationalités de gestion des entreprises, ou encore dirigées par les politiques incitatives (pour la reprise de l'emploi), les candidates qui acceptent de se former et de travailler sur des emplois masculins sont de plus en plus nombreuses ⁴⁹.

Cela signifie-t-il une désexuation ou une réelle mixité des emplois ? Par désexuation, nous entendons la perte des images masculine et féminine des métiers construits dans l'histoire sociale. Parmi ces images, les "qualités" de la femme sont perçues comme méticuleuse, malléable, réceptive, docile, non autoritaire tandis que l'homme bénéficie de catégories qui organisent une perception dominante fondée sur l'autorité, la force, la virilité, la cérébralité... Par mixité, nous entendons des compétences professionnelles féminines et masculines reconnues sur un type d'activité qui s'associent, se conjuguent sans préjuger du dosage.

⁴⁹ on peut citer les femmes policier, les femmes conducteur de bus à la RATP, les femmes agent de maintenance dans l'industrie, en atelier de réparation SNCF, les femmes opérateur de presse, mais également les emplois autrefois féminins occupés par des hommes (caissiers en grand magasin, age d'accueil-hôtesse etc.)

La répartition des emplois féminins dans la hiérarchie militaire nous incline à penser que les évolutions actuelles ouvrent progressivement de nouveaux espaces non sexués mais qu'en grande majorité les vocations féminines exaltent des savoir-faire tirés de la division sexuelle du travail à l'intérieur de la famille (enseigner aux enfants, soigner, assister, prévoir les budgets...) et qui les dirigent vers les bureaux, la santé, l'assistance... Comme pour les grands mouvements de féminisation dans les périodes d'après guerre (années 20 et années 50), ces évolutions du marché de l'emploi vers une plus grande fusion des genres s'établissent pour les femmes les moins diplômées en échec d'emploi⁵⁰.

2.1 L'inégalité des femmes sur le marché externe de l'emploi

*"... J'ai passé le Bac à 18 ans, je voulais travailler, mais ce n'est pas facile, j'étais trop jeune. Je suis partie en région parisienne, j'avais trouvé une place à la compta dans un boulangerie-pâtisserie par une annonce. Les patrons étaient de ma région. J'y suis restée une année. Puis j'ai travaillé dans un *Mac-do pendant deux ans. Cela me plaisait beaucoup. Je suis arrivée comme tout le monde, puis j'ai commencé à évoluer, au bout de 7/8 mois. Je suis passée chef d'équipe, et après il fallait passer un concours pour devenir " manager ". Je ne voulais pas me faire manger, je suis partie parce que c'était très dur physiquement et moralement, et puis les week-ends, on n'en a pas, il n'y a plus de vie personnelle... Ensuite j'ai trouvé un emploi dans un bureau, une association d'anciens combattants avec une dame qui m'en parlait... je m'occupais des cotisations et du courrier. J'en ai parlé avec mes parents (d'entrer dans l'armée) ils trouvaient cela bizarre. J'avais envie de faire quelque chose que je ne connaissais pas, je suis allée au Cirat de S...."* VDAT, 23 ans, secrétaire comptable

"La raréfaction des emplois et l'envolée du chômage n'ont pas entraîné un retrait massif des femmes du marché du travail, mais se sont traduites par l'accentuation d'un clivage au sein de la population féminine"⁵¹. Cette tendance à la salarisation des femmes, particulièrement dans les catégories d'employée et d'ouvrière, simultanée à une présence féminine plus importante dans les professions moyenne et supérieures marque les évolutions des structures d'emploi entre les années 50 et les années 90.

Bien que le taux d'activité des femmes avec ou sans enfants à charge augmente (de 71% en 1982 à 78% en 1998), les inégalités d'accès à l'emploi, de conduite de carrière et de parité salariale se creusent, tel est aussi le diagnostic des

⁵⁰ Guyotat Régis "Ce sont des métiers d'hommes, et alors ?" Le Monde, 18/04/2001

⁵¹ Battaglia F. "Histoire du travail des femmes", p92

chercheurs qui précisent, en outre, que ces constructions sociales se renforcent actuellement pour les femmes, dotées ou non dotées d'un diplôme. En effet, le capital scolaire apparaît comme une des premières causes des difficultés d'accès au marché du travail et des conditions d'acceptation de formes d'emploi précaire (temps partiel à 82%, contrats courts à 55%, contrats aidés à 63%...).

C'est avec ces données générales que nous avons relu les récits qui vont suivre. L'entrée dans un emploi militaire ne peut pas se comprendre comme une rupture avec les configurations de l'emploi civil. Bien au contraire, pour certaines femmes peu diplômées et dont l'orientation scolaire n'a pu se poursuivre, les emplois militaires sont représentés comme stables, à l'identique du statut de fonctionnaire. La peur de l'avenir, du "sans emploi", le besoin aussi d'être actif rapidement et de s'installer dans une activité stabilisée est perceptible.

- l'avantage de l'armée ça me donne un travail déjà, c'est pas un passe temps, c'est quand même un travail, j'ai pu rentrer assez rapidement

Q : c'était la possibilité tout de suite d'entrer dans la vie active ?

-y avait cet avantage là et en plus y avait une formation qui était donnée d'emblée" Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985, Bac

"Voilà je voulais avoir un diplôme et sortir de l'école et pouvoir travailler, (...) c'était mon choix, j'ai arrêté l'école, j'ai fait des petits boulots dans les magasins, mais moi mon but c'était l'armée ! J'avais dix huit ans et demi (...) je faisais des magasins, je gardais des enfants (...) je travaillais pas tous les jours, c'était de temps en temps (...) A l'armée je me suis engagée cette année, j'avais dix neuf ans et demi. " VDAT

La chance d'une carrière courte assurée dans le contexte de chômage des années 80-90 semble même suffire, comme si l'obtention d'un emploi était prioritaire avant d'estimer ses chances d'ascension :

"parce qu'à l'époque on n'était pas en mesure de dire où on allait finir, au grade maximum... Se dire 'je vais entrer et rester à l'armée' ça se faisait, maintenant ce sont des carrières courtes, donc à mon époque, on se disait si je fais quinze ans ce sera le maximum et c'est le tarif fatidique qui vous permet d'avoir la fameuse retraite à 15 ans..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

"c'est notre place dans la société, c'est ma place, je travaille..."

A l'entendre, on comprend tout l'intérêt d'une ouverture du marché du travail militaire aux femmes. Revendiquer "sa place", c'est rappeler la conquête sociale des femmes dans l'emploi et l'indépendance qu'elles peuvent en retirer. En cas de divorce, l'emploi reste l'unique sécurité pour la femme mère. La fierté de travailler pour Joana, c'est la parade contre les accès inégaux à l'emploi, les mécanismes de différenciation et de ségrégation, contre le jugement social toujours actif sur la réalisation de soi.

"... je suis fière de travailler, les femmes qui ne travaillent pas, elles disent qu'elles sont contentes chez elles, mais il leur manque quelque chose, ça m'arrive aussi de vouloir faire un break six mois... mais c'est important d'avoir un métier, c'est notre place dans la société, c'est ma place, je travaille... Si un jour je ne suis plus avec mon concubin, je prends tous les cas de figure, ce n'est pas pour ça que j'arrêterai de travailler, le travail c'est notre indépendance dans la société, c'est beaucoup de choses, c'est important..." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

2.2 A partir des situations d'échecs

A l'origine, les observateurs attribuent ces évolutions au prolongement de la scolarité des filles, un investissement scolaire qui d'une génération à l'autre aboutit à une présence supérieure des étudiantes dans certaines filières universitaires (littéraire, tertiaire) et une sous représentation dans d'autres domaines (technique et scientifique). Cette redistribution semble s'effectuer cependant en termes de spécialité plutôt qu'en termes de niveau, les carrières se construisant par découragement, autocensure dans certaines professions où sévit "l'invisible plafond de verre" (accès aux positions supérieures difficiles).

On distinguera, pour la compréhension de notre exposé, les situations d'échec scolaire et les situations d'échec d'emploi qui ont précédé le choix de s'engager.

Du côté des élèves nées dans les familles d'employés qui ont récemment parié sur l'enjeu scolaire, la dialectique du diplôme et de sa rentabilisation dans un emploi correspondant, manifeste de vives inquiétudes. Cette jeune élève de St Maixent exprime une idée bien claire des choix d'emploi et de carrière, qui lui donne le temps de réussir un BTS dans une filière qui ne l'enchantait guère :

"... J'ai hésité entre m'engager et devenir sous-officier, je ne savais pas à l'époque que ça existait, j'y connaissais rien; je voulais faire les sous-officiers, parce que pour moi un sous-officier c'était quelqu'un "de carrière" alors que l'engagé c'était trop court, c'était...éphémère ... et l'idée du chômage m'a toujours terrifiée

et en attendant je pouvais plus partir... j'avais trop peur de l'avenir et je pensais qu'il fallait absolument que je trouve un travail stable... c'est pour ça que j'ai choisi l'armée... En terminale, j'ai été acceptée en BTS, dans un BTS que j'ai pris au hasard parce que ...il fallait que je fasse le concours de l'armée et plutôt que de rester à rien faire je suis passée en BTS, et en fait je l'ai passé trois fois le concours de l'armée, ça s'étale sur deux ans le BTS et j'ai eu le temps de passer mon BTS en entier, mais un BTS, en fait c'est pour être 'vendeur'..." ESO, St-Maixent

La présence de femmes nettement plus diplômées que les hommes en école est notée avec force parce que la crainte d'une inégalité et de pratiques discriminatoires est vivement ressentie :

Il y avait une classe prépas au Prytanée, et je pensais que j'avais de bonnes chances d'être prise étant donné que j'étais deuxième de ma classe. Je n'ai pas été prise en classe prépa alors que 5 de mes collègues masculins ont été pris sur une promo de 350 (St-Maixent) on était 60 filles, et à ce moment-là (1993) il y avait plus de demandes des filles. le recrutement était sévère. Les filles avaient bac + 2, 3, voire 4. Les garçons avaient juste le bac !" Sergent, 27 ans

"je me suis présentée au Cirat à Saint-Brieuc, de là, pour voir comment ça se passait, au début je me suis présentée au concours pour être sous-officier j'ai échoué" Christiane, 21 ans, VDAT, bac+1, père sous-officier

"j'ai postulé bien sûr, un an ou deux avant j'avais essayé le capes de mathématiques sans l'avoir trop travaillé j'avais fait une expérience dans L'Education Nationale en tant que maître auxiliaire ce que j'ai vu ne m'a pas emballée" Cécile, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, en E M

Pour leur part, les femmes issues des classes inférieures sont plus longuement en quête de premières expériences. Les catégories ouvrières connaissent de nos jours les mêmes affres qu'au temps du salariat sous les 30 glorieuses, ceux de l'insécurité, un accès réduit aux moyens culturels et matériels et une imprévisibilité de leurs destins. Dans les extraits suivants, on est surpris par cette dépossession de soi, cette plus grande dépendance aux événements. Ainsi, Christiane justifie la précarité de l'emploi à court terme en tant que VDAT, puisqu'il s'agit d'un contrat annuel renouvelable:

"VDAT, c'est volontaire de l'armée de terre, ça correspond à l'emploi jeune dans le civil en fait, c'est à peu près la correspondance..."

et cette jeune conductrice de VAB narre cette même précarité avec l'exploitation dont elle était l'objet avant qu'elle n'intègre un régiment d'infanterie :

"Ensuite j'ai fait un an de BEP, par contre là chez un patron. Par contre j'ai planté mon BEP. La boulangerie ça me plaisait ensuite y a des inconvénients, le patron ça a été au début puis à la fin... ça se passait pas très bien... En fait il me prenait pour une moins que rien, il me disait que j'étais fainéante alors qu'en fait maintenant, j'aurais du faire 36 heures pour un salaire de 2500 franc, je trouvais ça exploitée et en fait, je devais faire plus de 70 heures et j'étais payée toujours 2500." EVAT, 21 ans, conductrice de VAB

2.3 Les recrutements à la hâte

"c'est le système : armée jeune, carrières courtes"

Les pratiques d'embauche en fin de période de programmation ont nécessité des aménagements dans les règles du jeu. L'atteinte des objectifs, l'incertitude devant la baisse des candidates, les entorses aux dispositifs de formation, toute une précipitation dans les phases d'intégration ont bousculé les représentations de la réforme elle-même.

Cette accélération du changement dérange les certitudes des anciens et ravive les clivages moraux à l'œuvre dans l'ancien système d'engagement des appelés ; le recrutement de jeunes aux comportements d'échec nourrit un ressentiment vis-à-vis des valeurs fondatrices.

"... ils prennent des filles soldats parce qu'ils veulent une armée jeune, des 25 ans, mais après on va faire de l'épuration, c'est vrai, c'est le système : armée jeune, carrières courtes..." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

"on recrute n'importe qui, on a voulu aller trop vite"

"mais on recrute des gens difficiles... ce que leur donne l'armée ça les fait rigoler = six mille francs par mois alors qu'avant avec le trafic de drogue, ils arrivaient à se faire plus de dix mille; donc ils continuent à vivre comme ça ce n'est pas parce qu'ils sont passés sous l'uniforme dans une institution qu'ils changent... c'est ce qu'on recrute actuellement on le voit tout le monde le sait, il y a les gendarmes qui viennent tout le temps pour trafic de drogue... avant, quelqu'un qui entrait dans l'armée et était puni, on était sûr que son contrat ne serait pas renouvelé,

maintenant on en a tellement besoin qu'on les garde, ils font des jours de prison et on renouvelle leur contrat...

...

la professionnalisation, on a voulu aller trop vite c'est une décision politique, on n'est pas prêt; la preuve, les formations ne sont pas complètes, on recrute n'importe quoi, avant on avait six personnes pour un poste ; maintenant une personne un poste chez les OVAT on a plus de postes que de candidats en ce moment, c'est l'inverse: on recrute à la pelle c'est pas un secret, pour atteindre les chiffres" Adjudant, 34 ans, Rédacteur, cellule Pilotage en Infrastructure et prévention

2.4 Une décision plus rationnelle que chez les hommes

Certains témoignages confortent des choix plus mûris que chez les hommes. Dans l'exemple suivant, cette jeune femme cherche à se libérer d'un complexe physique, s'affranchir d'une morphologie qui la pénalisait sur les métiers de maître-chien. En rejoignant les unités de combat militaire, elle efface du même coup ce handicap. C'est la fin du critère physique discriminant dans la relation d'emploi dont elle rêvait.

"moi ça fait sept mois que je suis entrée dans l'armée, c'est depuis je dirai pratiquement toute petite que je voulais entrer dans l'armée, mais par rapport à ma taille j'aurais pas été acceptée c'était comme un défi, je fais 1,53m. c'est exactement ce que je recherchais, c'était un idéal... l'idéal c'était d'être militaire et de faire un métier différent ; au début je voulais faire maître-chien mais par rapport à mon physique ça réduit beaucoup aussi, les chiens ils sont presque aussi grands, c'était pas possible, j'étais trop petite" VDAT 21 ans, , bac+1, père sous-officier

Avoir des responsabilités

"Je n'avais pas de vision précise, j'ai pas de famille militaire, mais j'avais quand même bien compris que le principe c'est d'avoir au niveau un emploi à responsabilité je savais que j'allais être cadre et travailler avec un esprit de rigueur ça correspondait au niveau des principes à ce que je recherchais après on ne sait jamais lorsqu'on passe le concours ce qu'on va trouver précisément puisque le corps technique et administratif c'est le service de santé des armées quelques postes armée de terre, un poste marine, vous ne savez pas quel type d'emploi vous allez faire mais vous savez qu'en tant qu'officier vous aurez des responsabilités, des

personnels sous mes ordres, ça me suffisait" Marie, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, Chancellerie

"...En plus, on reçoit 700 frs de plus qu'un appelé normal"

" après mes classes, j'ai eu le choix, soit je m'engageais dans un régiment comme caporal, soit ils me prenaient un an encore, en tant qu'appelée femme et on m'acceptait dans les parachutistes,...en plus, je recevais 700frs, c'est plus que l'appelé normal, on est nourri, logé, je ne fume pas, je ne bois pas, j'étais pas du genre à sortir faire la sieste, on nous donne à manger le midi, on n'a pas ce souci là et après on ne paye pas la chambre..."Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

3 Mondes socioprofessionnels et types de parcours

3.1 Les Militaires Du Rang et les paradoxes de la seconde chance

Le monde de Sylvie : "on nous appelle la race des seigneurs"

L'univers biographique de Sylvie peut être perçu à travers une opposition entre la solitude éprouvée en début de parcours et le rôle collectif de porte-parole en fin de carrière.

La vocation militaire imaginée depuis l'enfance ne signifiait pas nécessairement entamer pour elle, une telle lutte pour une place dans un univers aussi difficile. Rétrospectivement, elle formule une vision négative sur les conditions d'admission des femmes soldats dans les années 80. Puis en explicitant les positions successives au sein des régiments jusqu'à devenir aujourd'hui "Présidente des EVAT", Sylvie évoque cette trajectoire progressive depuis sa jeunesse où l'imaginaire est rapidement frustré jusqu'à son humanisme actuel unanimement reconnu. Les éléments de continuité (foi catholique, valeurs manichéennes) cèdent la place aux éléments de discontinuité, notamment entre "l'homme pour qui le monde est construit" et "la femme qui est seule contre tous et doit avoir le sens du sacrifice pour s'imposer".

On peut revenir à cette difficile intégration sociale par le relatif échec scolaire de Sylvie durant le secondaire alors que son père est cadre, directeur technique. Elle accomplit un BEP sanitaire, ne passe pas le bac mais compense par une capacité en Droit. De ce construit scolaire qui s'explique par le fait qu'elle a

assumé le rôle de chargé de famille très tôt (mère très malade), l'armée représentait une évasion de cette enfance pesante, un rêve aussi face aux uniformes, au monde discipliné ("*comme à la maison*") et une retrouvaille avec les valeurs morales et religieuses intériorisées pendant l'enfance ("*j'ai eu une éducation assez stricte religieuse à la base, le bien d'un côté, le mal de l'autre... moi c'était la discipline ,c'était ça, c'était depuis la troisième à peu près...*").

Bien qu'attirée par cet univers de l'ordre, de l'uniforme, ce sont les contextes à dominante masculine qui ont pourtant structuré une répartition inégale des rôles entre homme et femmes dès le départ de sa carrière :

- un adjudant la démotive en Centre de documentation en 1985,
- affectée pendant 10 ans en logistique et mécanique, seule femme parmi 35 hommes dans un groupe de chasseurs,
- un officier qui lui présente l'engagement incompatible avec la maternité ("*si tu viens avec nous, le mari et les gosses ne sont pas compris dans le paquetage*"),
- les différentes rencontres avec la mentalité machiste en tant que Chef de char,
- enfin, l'intensification du travail pendant les formations, des périodes d'excès, soit dans leurs versions intellectuelle et technique, soit sur le terrain, avec le maniement des armes, des épreuves physiques identiques aux hommes ("*on fait trop de chose en trop peu de temps, alors que l'important, vous l'apprenez sur le tas quand on est projeté*").

En tant que Caporal Chef (échelle 4 dans le grade), c'est-à-dire restée dans le corps des MDR après 15 ans de carrière, Sylvie témoigne d'une identité plutôt amère, déçue. "*Seule contre tous*" répète-t-elle pour mieux nous faire sentir ce cheminement effectué uniquement dans les unités opérationnelles selon sa propre décision ("*je ne voulais pas aller dans un bureau*"), et peu reconnue d'après elle en termes d'avancement de carrière dans cette période où les femmes étaient encore très isolées dans les compagnies opérationnelles.

Les prises de position de Sylvie sont le produit de sa grande expérience. Résolue à gagner ses galons à "*force de travail*" et en passant régulièrement des sélections (CT 2^{ème} degré), la logique sociale gouvernant ce type de carrière entamée bien avant les règles actuelles, semble en décalage avec les modes de valorisation dans le contexte de professionnalisation. Ainsi, si le cumul d'expériences, de formations (BNS, infirmerie, pathologies tropicales), et son ancienneté lui permettent d'être fière d'appartenir à ce grade autrefois appelé "*la race des seigneurs*" (comme on le disait d'un maître, détenteur des savoirs anciens du métier), Sylvie prend ses distances malgré tout avec ce satisfecit.

Elle oppose ainsi la reconnaissance par sa hiérarchie qui lui demande d'assumer un rôle d'interface entre tous les EVAT, entre les jeunes femmes récemment

intégrées et la hiérarchie ancienne qu'elle connaît mieux que quiconque. Autrement dit, d'un monde solitaire préliminaire au rôle actuel d'intermédiation où elle satisfait sa générosité, son altruisme, ses qualités d'écoute, de négociation (son projet dans le civil était d'être éducatrice), elle est à la fois renvoyée à ce travail de soutien qui la convie à la solidarité féminine mais également à l'amertume ressentie face sa position dans la carrière (pas encore sous officier), alors que les carrières des militaires du rang sont plus "rapides" aujourd'hui (comme nous le verrons avec le cas de Christine, rentrée comme soldat et devenu sergent 3ans plus tard).

Il résulte de cette suite d'oppositions, une mise en exergue des tensions entre générations et règles de carrières. Du point de vue de la légitimité des grades et de la reconnaissance des savoirs acquis, Sylvie se trouve en porte-à-faux entre deux systèmes d'emploi et de parcours professionnels.

Le sentiment de dévalorisation par rapport au sentiment d'appartenance statutaire est ici, ancrée sur le grade :

"on peut pas comparer mon époque à l'époque actuelle parce qu'autrefois, moi quand je me suis engagée fallait faire un stage d'une semaine très dur et à l'issue, vous étiez proposée caporal chef, maintenant, c'est fini, ça n'existe plus il faut avoir juste le CMU, voyez donc, c'est plus du tout la même difficulté... le grade, il a été complètement dévalorisé Moi, j'ai connu beaucoup de sélection, on était dans une section de trente, maintenant ça ne passe pas quoi, il y a un déséquilibre avec le grade de caporal chef qui est plus ancien par rapport aux jeunes qui arrivent maintenant et ils peuvent être Caporal Chef, avec 4 ans de service, hein..."

Pour cette femme qui s'est toujours rendue disponible, (notamment avec les "tournantes" en Côte d'Ivoire, en Opex au Kosovo), la contrepartie en termes de carrière paraît insuffisante comparativement à un sergent, premier grade de sous-officier ; un sergent, d'après elle, n'aura pas accumulé autant de connaissances et d'expériences. La seule solution pour supporter ces paradoxes entre le titre et la valeur des savoirs reconnue par les pairs, fut d'assumer une fonction cruciale dans l'insertion positive des femmes afin que celles-ci ne revivent pas ses propres difficultés personnelles (dialogue régulier avec les femmes, soutien psychologique, négociation lors de relations conflictuelles).

"j'essaye d'expliquer à une jeune, vous prenez la direction de l'aider, j'essaye de conseiller sur le tas, ... parce que moi j'ai pas eu la chance d'avoir quelqu'un pour m'aider au départ..."

Ce n'est pas un hasard si Sylvie a choisi de re signer *que pour 3 ans* et de préparer sa reconversion. Car pour finir, elle éclaire son parcours d'une distance très critique sur la façon dont certains hommes ont desservi son développement ou contrarié son projet professionnel originel :

"moi, je n'ai pas fondé de famille encore... mais, moi, on m'a dit le vendredi 'vous partez mardi' et puis voilà, je suis partie en Afrique, et ce sont des sacrifices...ce que je voulais faire, c'est une carrière santé, comme infirmière major, mais mon ancien chef de corps avait besoin de moi, m'empêchant de passer mon CT1, ça m'a fait stagner une dizaine d'années et rien que parce que j'étais une fille, alors que j'étais major de ma promotion !... "

Tandis que les références à la féminité deviennent de plus en plus positives dans le cours de l'entretien, elle met beaucoup d'impulsion à s'occuper des jeunes femmes ennuyées par la garde de leurs enfants, les soucis familiaux, la vie collective à la caserne. Elle remarque donc que les femmes EVAT ont une marge de manœuvre limitée dans le choix d'une activité :

"...elles (les evat) n'ont pas fait des études extraordinaires, il y en a qui ont le choix, il y en a qui ne l'ont pas ; vous prenez par exemple, une fille, elle aura plus de choix qu'un garçon parce qu'un garçon, même s'il a un bac, on ne lui demande pas s'il a envie d'être secrétaire tandis qu'une fille qui arrive, on lui dit 'secrétaire là ou là bas ? ', elles ont quand même une petite marge de manœuvre que n'ont pas les gars..."

Elle dénoncera alors l'inégale proportion de femmes entre services administratifs et unités de combat :

"vous avez une fille par unité de combat et il y a des bureaux d'hommes avec deux ou trois féminines "

Le récit de Sylvie met finalement en opposition les contraintes inégales de l'orientation professionnelle dans des contextes très hétérogènes de la professionnalisation et les qualifications féminines insuffisamment mises en valeur.

"le niveau des filles est plus élevé que les garçons ; elles sont plus matures.. vous prenez un garçon au même âge, dans leur mentalité ils sont jeunes, alors que vous prenez les filles, elles sont plus malignes aussi"

Masculinité et féminité constituent peu à peu des catégories antagoniques pour expliquer toute l'ambivalence qu'il y a à être de *"la race des seigneurs"* et à ne pas

avoir pu faire la carrière qu'on désirait. C'est la notion même de "carrière" qui est finalement rejetée ⁵²:

"on ne peut même pas parler de 'carrière' chez les militaires du rang... uniquement chez les sous-officiers et officiers."

3.2 Les sous-officiers entre polyactivité et individualisme

"C'est le plus beau métier du monde, j'en fais plusieurs à la fois !"

De parents situés au bas de l'échelle sociale (père ouvrier et mère, femme de ménage), Christine retrace la chronologie de ses épisodes qui l'ont conduit tout d'abord à s'engager comme simple soldat, puis à gravir les échelons jusqu'à devenir sergent moins de trois ans après son incorporation. De cette courte histoire, on présentera l'enthousiasme débordant de la jeune étudiante (bac+1 en gestion) qui voyait dans cet engagement, une continuité de sa vitalité sportive et surtout l'occasion d'être rapidement indépendante comme tant d'autres de ses collègues.

Pourtant, cette chronologie qui n'est plus linéaire dans le récit mais événementielle ⁵³, met en scène un univers très positif et dynamique comme si aucun complexe de *genre* ne pouvait altérer le désir d'expérimenter la vie militaire et d'assumer les valeurs qui sont les siennes :

"c'est vrai, le prestige de représenter mon pays, je suis quelqu'un de très entier, j'ai pas envie d'être assistée, bon, c'est vrai qu'à l'armée on gagne pas beaucoup, mais c'est comme ça, c'est pas autrement, c'est pas grave pour l'instant... mais il y a dépasser ses limites aussi... j'ai fait des choses que même pas moi j'imaginai que je pouvais faire, l'aide humanitaire, je suis partie à l'étranger..."

⁵² On rappelle brièvement les termes actuels du "parcours professionnel" des EVAT qui ont le choix entre un parcours court de 3 à 11 ans ou un parcours long de 11 à 22 ans. La première préparation au retour dans le secteur civil s'effectue à partir de 4 années de services et l'attribution d'une indemnité de départ, entre 8 et 11 ans de services. Chaque étape à franchir (5 ans, 11ans, 15 ans) nécessite la réussite aux examens (respectivement CME, CT1,CCH, voir en annexe). Enfin, selon un responsable RH en RI, sur 30 jeunes EVAT, "on sait que 25 resteront après 6 mois, 20 effectueront leurs 5 ans, puis 13 iront de 5 à 11 ans, seulement 5 devraient aller jusqu'à 15 ans et enfin, seulement 2 iront jusqu'à 22 ans" (voir extrait dans troisième partie de ce rapport, chap. sur la GPE).

⁵³ C.Dubar parle d'une "chronogénèse" à travers la mise en récit ; plus exactement : "l'identité narrative est une construction en situation, par un sujet, d'un agencement de ses expériences significantes" (C.Dubar "La crise des identités", p207)

En questionnant ces champs d'expérience passés qui avaient finalement du mal à se raconter ("*j'ai du mal à expliquer cette chose qui me tient à l'armée, c'est magique*"), on a l'impression pendant l'entretien que rien ne se passe ; nous étions étonné d'entendre Christine sur la façon dont elle ressentait sa charge de travail. En définitive, ce "*moi, je*" répété très fréquemment ("*JE voulais partir de chez moi*", "*JE ne regrette rien*" "*JE suis jeune*" "*JE fais mon travail*" etc.) atteste d'une confiance narcissique propice à l'action mais également d'une identité plus individuelle que collective ; il n'empêche pas de prendre une distance avec l'univers masculin. Christine veut respecter les personnes qui ont construit cet univers professionnel même s'il n'était pas "de métier" comme on le dit aujourd'hui. Mais ce respect ne doit pas compromettre l'espace de discussion, de maîtrise, de contrôle, d'autorité avec les hommes.

Cet univers d'expériences et de jugements oppose une identité personnelle construite dans l'effort *envers et contre tout* et une identité collective en permanente négociation avec les autres (ici les hommes, pairs et supérieurs) :

Identité personnelle (pour soi)	Identité avec autrui
C'est <u>le plus beau métier</u> du monde	mais j'en fais <u>plusieurs à la fois</u> , je suis sportive, secrétaire, assistante sociale, je règle tous les problèmes
Sergent c'est <u>le meilleur grade</u> de l'armée française	Quand on devient sous-officier, <u>les cadres commencent à peine à nous connaître</u>
C'est <u>un métier de jeune</u> , dépasser ses limites, on a reconstruit une école détruite, c'est génial, les gens du village qui viennent vous voir...	C'est aussi un métier <u>où les gens sont vite vieux</u> . Au lieu de voir nos efforts, ils regardent plus notre tenue que le mec à côté de nous
Mes ambitions, c'est <u>d'être un bon sergent</u> , après on verra	Les femmes pensent autrement, des choses auxquelles les hommes ne pensent pas ...si on n'était pas là, ça changerait mais pas complètement, ou un peu, <u>on fait évoluer les choses</u>
C'est à chacun de se faire accepter, c'est l'intégration, <u>je préfère travailler là bas au combat</u>	Les rencontres, <u>la cohésion entre nous</u> , tout ça est un tout

A l'image des règles de la fonction publique, les modes d'accès au corps et grades qui correspondent à ces corps, dès lors qu'il s'agit des niveaux moyen et

supérieur, sont réglementés par voie directe (concours externe avec conditions d'âge, de diplôme), par voie semi-directe (concours interne avec conditions de niveau scolaire, d'âge etc.) et enfin selon les modalités d'ancienneté, de notation et de passage d'examens techniques faisant l'objet de réajustements périodiques.

Par exemple, le passage d'un grade à l'autre pour une EVAT oblige à se présenter aux examens CME ou CTE pour passer du soldat 1^{ère} Classe au grade de Caporal et au BMPE ou au CT1 pour le grade de Caporal Chef et le CT2 pour le grade de sergent. En rappelant que les épreuves à ces examens professionnels sont identiques pour tous, elles semblent indiquer deux pistes de réflexion, en cas de réussite comme en cas d'échec ; la première sur leur besoin de reconnaissance de leur travail et la deuxième vis-à-vis du principe d'égalité formelle entre hommes et femmes.

"... là j'ai passé mes examens ça veut dire les mêmes que les hommes, on a des barèmes différents des hommes au niveau physique, sinon sur la même compagnie quand j'ai passé le Certificat d'Etudes Élémentaires pour être Caporal je n'ai pas eu de privilèges..." Sergent, 23 ans, bac+1, secrétaire en Régiment, père ouvrier

La plupart des jeunes femmes qui ont concouru pour les "grandes" écoles ne parlent pas d'une réussite facilement accessible. Cependant, réussir son entrée par la noble porte des grandes écoles induit, à plus forte raison, pour celles les plus modestes, une maîtrise du temps plus évidente, ainsi qu'une vision plus individualiste de sa destinée. Il y a 20 ans, la période d'intégration en école était vécue comme une rupture difficile avec la famille:

"il faut tenir parce que c'est la première fois qu'on part de chez ses parents l'isolement au début on n'a pas le droit de sortir puis le week-end de temps en temps, on est moins libre ça dure sept mois, c'est les deux premiers mois qui sont les plus difficiles, y a des filles qui partent pour ça, tout dépend de l'encadrement que l'on a à ce moment-là au sein de l'école on avait trois compagnies, des féminins c'était dur..." Adjudant chef, 40 ans, travaille comme chef secrétaire en Etat Major, père ETAM en usine

Par ailleurs, l'ennui éprouvé lors de certains cours plutôt académiques n'empêche pas un départ dans la carrière très enrichissant et l'acquisition de compétences exportables en cas de futur départ. Une fois l'apprentissage terminé, les règles d'affectation, les situations de rencontre avec des supérieurs compréhensifs, la possibilité de faire reconnaître son sérieux dans le travail et

sans doute une pointe de chance, tous ces facteurs ont effectivement autorisé un parcours ascensionnel positif pour certaines femmes :

"des cours qui nous passionnaient pas trop à l'époque, une mention fait apparaître mon indifférence pour les cours"

"donc j'ai fait cinq ans au cabinet civil et à l'antichambre du ministre, on s'occupe du ministre en permanence c'est ses déplacements, c'est beaucoup d'heures, beaucoup de disponibilités.. j'ai appris mon métier : le contact avec les gens journalistes, les chefs de bureau, à l'époque le conseiller technique chargé des relations avec les interprètes, les personnes politiques, ...ça serait à faire je le referais, c'est très valorisant..." Adjudant chef, 40 ans, travaille comme chef secrétaire en Etat Major, père ETAM en usine

Il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui, pour cette même personne, le système concurrentiel scolaire actuel montrerait plus de sélectivité et moins de chance pour les individus moins dotés en capitaux scolaire et social (comportement et relations). Selon cette Adjudant chef, les stratégies plus offensives de la part des nouvelles générations n'effacent pas les clivages entre générations et la crainte de voir disparaître la transmission des savoirs par les anciens :

"je pense que ça va être plus difficile qu'avant pour les femmes et les hommes aussi, maintenant au niveau déroulement de carrière ce sera plus difficile il faudra qu'ils soient bons, hommes et femmes faudra qu'ils donnent plus et en plus, il y aura moins de hasard..."

Une sergent de répondre :

"quand ils nous voient, on sent bien que les anciens ont surtout peur de voir partir ce pour quoi ils se sont battus, la patrie le respect, les places..". Sergent, 23 ans, bac+1, secrétaire en Régiment, père ouvrier

En substance, derrière ces réactions opposées, ce sont des modèles de carrière qui s'affrontent dans un contexte où le carrefour des possibles s'est transformé :

"les meilleures qui se donneront la peine pourront faire une carrière aussi longue que les anciennes, d'autres sont pas très disponibles, elles sont jeunes et elles ont des enfants en bas-âge souvent, ... je pense que celles qui sont officiers, elles s'en tirent un peu mieux "

Diversifier ses "portes de sortie"

Afin de moins subir la contrainte des seules logiques de l'emploi sur le marché du travail, le compromis fait dans l'acceptation d'un métier militaire revient à accepter quelques sacrifices, à prendre des risques tout en se gardant des portes de sortie : inscription universitaire dormante, proposition d'emploi provisoirement suspendue... En cela, se démarquent les jeunes femmes qui disposent au moment de manifester leurs préférences d'autres ressources que celles données par le seul capital scolaire (symbolisé par le diplôme), à savoir des réseaux familiaux, l'inscription dans un milieu professionnel etc. Les autres, subissent.

" L'inscription en maîtrise me fait une sécurité, si je me casse quelque chose, si je ne peux pas continuer ici, il est possible que je retourne à l'université, j'avais d'autres projets, d'autres voies de secours, quand j'ai fait mon bac on m'avait proposé un emploi payé le double de ce que je gagne ici, très intéressant, non dans le commerce à (...)

Voilà puis j'avais décidé de faire ça donc j'ai fait ça, j'ai fait l'ENSOA j'aurais pu également faire une école de commerce, où j'étais prise, ...j'avais été prise à Rennes et à Poitiers, je me suis désinscrite... j'ai choisi ce que j'avais choisi il y a longtemps. " ESO St Maixent

L'image dévalorisée des professions civiles

Concourir pour être sous-officier équivaut à rentabiliser le devenir professionnel d'après le niveau scolaire initial et pose plus directement la question de la poursuite des études ou de l'entrée dans la vie active. Plusieurs renoncent à leur ambition première qui était de devenir professeur. Les élèves ESO s'essaient à tous les concours administratifs et parce qu'elles échouent ou parce que le choix ne leur semble pas assez suffisant, les perspectives d'aventure proposées par l'engagement militaire prennent alors le pas sur un scénario de cadre administratif dans la fonction publique. Devenir professeur, entrer aux "Impôts", c'est partir du constat que dans la course vers l'emploi, les premières pistes pour l'accès vers les professions de l'enseignement ou de l'administration sont suffisamment semées d'embûches pour les dissuader d'y perdre un temps socialement compté ; de plus, ces professions leur apparaissent dévalorisées au point qu'elles ne permettraient pas de satisfaire leurs ambitions.

" Oui, oui...parce que pour devenir professeur il y a un concours qui est beaucoup trop difficile. Je pensais que j'étais pas assez intelligente pour y arriver...les profs nous disaient que c'était même pas la peine d'essayer...que c'est trop difficile qu'il fallait aller en BTS, ou en CAP-BEP... plutôt en BTS " ESO St Maixent

La construction de soi dans une communauté

A l'École des sous-officiers, celles qui sont originaires du monde militaire se retrouvent à leur place, dans un monde où les professeurs (ce que plusieurs avaient envisagé de devenir) sont justement reconnus et respectés. Là se trouvent en phase, une vision du monde (valeurs, normes etc.), des pratiques collectives (habillement, postures etc.) et un projet personnel. Elles peuvent y exceller et ainsi se distinguer.

Chaque étape de la formation va fournir aux élèves "féminines" des occasions de prendre de la distance vis-à-vis des autres, de montrer sa valeur par son comportement et les efforts consentis pour avoir de la "gueule". Garder ses distances à l'égard du modèle proposé fait chuter la performance :

"Ils veulent qu'on s'imprime complètement du niveau "gueule"... j'ai l'impression que les filles...les autres filles sont déjà entrées dans le système, ça c'est impressionnant, c'est à dire que là (...), envers ceux qui sont calmes ou qui ouvrent moins leur gueule, elles se comportent, elles veulent dominer, c'est la domination qui s'installe, tout le monde, tout le monde commence à poser des ordres à tout le monde...elles ne sont pas du tout tolérantes par rapport à ...quelque chose qui... l'armée rejette les gens qui n'ont pas de bons résultats ! J'ai remarqué, je ne suis pas très bonne en sport par exemple, je n'ai pas eu d'excellents à l'écrit, parce que je n'avais pas envie d'étudier, des cours à étudier par cœur, je n'avais pas du tout envie, ce n'est pas ma conception (...) et ici il faut bâcher par cœur, et fixer un cours par cœur (...) donc je n'ai pas eu de bonnes notes, il y a des matières où j'ai eu de bonnes notes mais d'autres non...ils rejettent les gens qui n'ont pas de bonnes notes, ça c'est clair, celles qui n'ont pas de bons résultats." ESO St Maixent

Ensuite, les choix d'une spécialité, quelques fois "*pas facile*" tel un régiment pour le stage par exemple, doivent s'inscrire dans les étapes d'une stratégie. Cette stratégie élitiste est réfléchie car pour la carrière future, la notation a déjà son importance. La lutte pour les meilleures places au classement final oblige à se placer tout au long du parcours scolaire à l'École dans une situation distinctive à la mesure de la position sociale d'origine et de celle poursuivie..

"C'est un régiment où on risque de nous proposer une fonction qui sera pas celle de secrétaire, pour les filles je parle surtout, (...) on a des régiments de

parachutistes, des régiments du train par exemple, donc là ça risque d'être intéressant...

Il y en a qui vont en profiter pour aller un petit peu du côté de chez eux, ou en profiter pour voir un petit peu à quoi va ressembler l'arme qu'ils ont choisie... quant à moi je trouve que c'est l'occasion de voir une autre arme justement, voilà l'arme (où j'irais) j'ai le temps de découvrir plus tard " ESO, St-Maixent

Entre le hasard et la lutte des places

"-c'est vous qui l'avez décidé, le transport?

-c'était le hasard; quand je me suis renseignée, on vous impose en fonction des places qu'il y a ; donc c'est le hasard..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

"A partir de juin de cette année, à partir de la documentation donnée, en sachant que par convention il y a des spécialités disponibles ou non... donc sur les disponibles j'ai fait mon choix, j'ai pas choisi la simplicité puisque choisi les spécialités où il prenaient très peu de personnes.(...) ESO, 20 ans

Les deux premières fois que j'ai passé le concours on doit faire des vœux de spécialité et par ordre de préférence. Dès le départ je savais qu'il y avait une linguiste,

Parce que c'est linguiste que je fais, mais il n'y avait pas de place en tant que linguiste, donc je mettais des spécialités qui... je m'étais même pas posé la question si ça me plaisait ou pas... je pensais qu'une fois que j'y serais.. Ici, il faut prendre des spécialités qui nous plaisent en fait, c'est primordial... Mais je savais pas ce que je voulais faire exactement à part linguiste que j'avais pris dès le départ" . ESO, 21 ans

"Je suis arrivée première, [de la promo?] j'ai très bien réussi. Il fallait choisir notre arme. Pour les femmes il y avait une seule arme: Etat-major! La première et la dernière avaient le même choix! Pour les femmes il n'y avait que ça. Je suis sortie en avril 89. Je suis allée à l'école de spécialisation qui était à Auch, maintenant c'est à Rochefort. J'y suis restée trois mois, du 1er mai jusqu'en juillet, et là militaire forcément parce que c'est la spécialité... Je suis sortie première de la formation pour être secrétaire à l'Etat major. Gestion et secrétariat de direction, je me suis plus retrouvée dans mon domaine de la Fac, à un moindre niveau, parce que c'était une école de sous-offrs adaptée au domaine militaire. Ss-off Lyon

"-c'est vous qui l'avez décidé, le transport?

-c'était le hasard; quand je me suis renseignée, on vous impose en fonction des places qu'il y a ; donc c'est le hasard..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

"Je suis entrée (à St Maixent) sur dossier, il n'y avait pas de poste ouvert dans la spécialité qu'on m'avait attribuée, -l'Etat-Major- sachant que je n'ai pas eu le choix dans ma spécialité...j'avais demandé linguiste d'écoute, il n'y avait pas donc on m'a demandé si je ne souhaitais pas entrer ailleurs, donc j'ai dit que je ne postulais pas pour une autre spécialité. On m'a dit qu'il y avait pas de place, on m'a dit " -C'est ça ou rien, tu rentres pas!" Après, j'ai révisé mon jugement ; je me suis dit " J'aurai un pied dedans " On m'a laissé croire (le CIRAT) que je pourrais après changer de spécialité sans problème... " Sous-Officier régiment

Accepter toutes les missions

Pour conduire une carrière exemplaire, les femmes refusent rarement les missions extérieures, malgré l'impasse sur la vie familiale

"j'ai été prise dans le mouvement comme tout le monde, les missions, la force d'actions rapides quoi, six mois, en Afrique et cinq mois en Yougo j'étais au secrétariat du Général... En Afrique on était cinq ou six, mais pas beaucoup de femmes en Yougo..., la Yougo y a tellement besoin de poste tout le monde y va, mais en Afrique, y a pas beaucoup de femmes, moi je suis célibataire sans enfants, mais des femmes avec enfants elles étaient volontaires, elles avaient préparé leur absence avec le mari..." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

La multiplication des positions statutaires

Les formes de dégradation du marché du travail interne pourraient s'observer à travers la multiplication des positions statutaires des femmes ou des hommes récemment embauchés. La pérennité de l'emploi est dépendante de la réussite des examens, certes, mais aussi des évolutions dans l'organisation à même de transformer suffisamment les fonctions et les compétences des individus. Le parcours professionnel, lui, semble davantage dépendant de la sélectivité à chaque niveau d'ascension. La mise en place des statuts d'emploi aux durées différentes peuvent encourager des formes hybrides de parcours.

"maintenant je suis officier de carrière, depuis 94... parce que j'avais passé tous mes examens

*-combien de contrats avant ?
-deux, j'ai eu la chance d'avoir un premier de deux ans et après j'ai eu un contrat de dix ans, je suis passée 'carrière' parce que j'avais réussi les examens..."
Adjutant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac*

Les premières femmes en écoles : "on nous appelait les bouffeuses de place"

Dans cette restitution des cheminements de carrière, nous voudrions apporter en contrepoint des itinéraires précédents, ce nouvel exemple d'une femme rentrée comme sous-officier en 1978 et promue officier 7 ans plus tard. Le cheminement de carrière de Dominique ne ressemble pas à une ligne continue. Aujourd'hui, commandant en Etat Major, elle fait figure de pionnière. Sa biographie professionnelle semble marquée par une tension entre deux pôles, celui d'une ascension apparemment sans problème, "tranquille" dit-elle, et celui d'une lutte contre tous les préjugés vis-à-vis de la réussite d'une femme dans le commandement.

Entre ces deux pôles, la singularité féminine est devenue un axe stratégique de différenciation, de non-renoncement de soi par rapport aux hommes, mais aussi par rapport aux autres femmes. A maintes occasions, Dominique veut faire apparaître son itinéraire comme un type de carrière "exemplaire" et en voie de disparition par rapport aux parcours actuels ; à d'autres occasions, les situations vécues prouvent que la conquête de son espace de travail est comme pour d'autres, récemment engagées, solitaire et malaisée :

"j'arrive maintenant au bout de mes vingt cinq ans... quand même le parcours s'est bien... je suis satisfaite, ça s'est bien déroulé..."

"ils étaient trois dans le secrétariat "dégagé" qu'ils me faisaient...et moi, je le prenais au taquet quand il entra dans le bureau, j'entra dans le secrétariat et je disais "je rentrerai quand il y aura moins de mecs"... Il fallait les prendre dans sa propre ânerie... c'est sur le travail que je l'ai eu, après... J'ai vécu aussi un autre cas plus insidieux et mesquin, pas déclaré, c'est pire, c'est plus pervers car c'est quelqu'un qui vous torpille par derrière, c'était plus dur à accepter... à prouver"

Sur les premières périodes scolaires, les récits des anciennes ne présentent pas de similitudes avec ceux des jeunes femmes sous-officiers ou officiers ; les modalités d'installation, d'apprentissage auraient plutôt rapproché garçons et filles, sans compétition excessive, bénéficiant par là d'une "promotion" d'avant garde dans cette école.

"...j'ai débuté ma carrière pendant l'année 77, puis on a créé un nouveau cursus, l'école du corps technique et administratif, parce qu'avant lorsque vous étiez sous officier vous en pouviez devenir officier qu'au bout de huit ans de service par un concours qui était propre au personnel féminin. On donnait un label comme du 'canada dry' mais en réalité, c'était pas rationnel ; après, on a supprimé cet espèce de recrutement à part pour les personnels féminins et on a donc créé le CTA à vocation mixte ...

...parce qu'au début les masculins pensaient que nous avions un amphi à part, donc on a créé le CTA c'était une manière de consacrer ce recrutement officiel mixte, qui était bien parce que ça nous permettait de nous reconnaître une valeur identique, dès le niveau de l'intégration, là on était avec les garçons, on avait le même label, même cursus... Ensuite, on passait le concours d'entrée pour la deuxième intégration des filles ; puis du CTA aux troisièmes écoles, il fallait à la fois qu'on se fasse intégrer dans le fait qu'il y avait des filles et qu'il y avait une nouvelle école à Saint Cyprien. A St Cyprien, on s'est battu longtemps pour se faire accepter, et parce que là ça s'est bien passé, on a eu une intégration une fois que les choses étaient posées vis à vis de nos camarades masculins, on avait le même amphi, on était tous là ; ça c'est quand même pas trop mal passé, la promo était soudée et je n'ai pas noté d'ostracisme, chacun avait sa valeur à S., on bachotait, les garçons préparaient le bac ; nous, on était neuf filles, de ce côté, on avait l'esprit tranquille, on s'est pas tiré dans les pattes..."

Dans cette expérience ancienne, et probablement enjolivée car elle et ses camarades femmes "se sont battu longtemps pour se faire accepter" dans ce premier recrutement mixte, l'ascension sociale est surtout psychologisée sous une forme individuelle.

*"c'est une question de personnalité si certains réussissent mieux que d'autres..." ;
"c'est parce qu'on le veut, c'est de la motivation... tandis que d'autres étaient là comme ils auraient été au trésor public"*

On comprend ainsi pourquoi les anciennes jugent difficile le taux de sélectivité dans les écoles à cause des niveaux de diplômes ; les niveaux requis n'apparaissent donc pas comme une donnée stable mais comme une variable qui se transforme dans le temps :

"les règles du jeu sont différentes c'est certain bien qu'aux écoles les taux de réussite ils sont identiques aux nôtres, c'est 77% de réussite en 2000, en 97 c'était 75%, et pour nous, c'était les mêmes proportions, c'est pas plus difficile avant que maintenant... faut dire qu'il y a eu un peu de surdiplômés à

une période où on a recruté au dessus du niveau requis... mais ils s'en sont sortis en passant les examens intérieurs j'aimerais pas être à leur place maintenant..."
Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

Les examens internes représentent même des enjeux de carrière au point qu'ils pourraient être comparés aux logiques de concours. L'obligation de passer des examens dans l'armée de Terre pour progresser dans la carrière équivaut à une re-négociation de contrat :

"l'examen que je viens de passer correspond à un BTS... et il y a des équivalences...ben, oui, dans mon cas, c'est un peu la deuxième chance... mais sans l'avoir réellement cherché l'armée m'a forcée à travailler je me laissais aller à l'école, alors qu'à l'armée, à partir du moment où vous avez une épée de Damoclès qui vous dit ben si t'as pas tel examen t'auras pas tel grade et le renouvellement de contrat tout s'enchaîne les examens sont primordiaux... contrairement à la gendarmerie, vous entrez dans la gendarmerie vous êtes gendarme et 25 ans plus tard vous êtes toujours gendarme vous avez pas passé un seul examen vous êtes toujours là chez nous, si vous refusez de passer les examens c'est fini." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, rentrée en 1985 avec un bac

Deux derniers récits vont nous permettre de conclure les contraintes d'engagement et de conduite de carrière des femmes sous-officiers. La première consacre l'inégalité sociale face à la carrière du mari et à la garde des enfants ; la deuxième nous semble emblématique de l'ancrage du métier militaire dans un travail physique excessif et une dynamique de valorisation de soi avec beaucoup de risque.

Le monde d'Isabelle : une carrière à l'envers ?

Il y a 16 ans qu'Isabelle travaille dans l'armée de Terre. Fille de militaire, sœur de militaire, belle fille de militaire, le monde sociobiographique d'Isabelle semble en conformité avec l'environnement familial et culturel de son enfance. Ainsi, lorsque celle-ci pensait dès l'obtention de son bac, puis de son entrée à Saint Maixent qu'elle rejoindrait les "bonnes" places dans les Etats Major, cette pré-destination semble au fur et à mesure de l'évolution de sa carrière, s'inverser. Elle nous offre paradoxalement l'histoire d'une carrière "descendante".

La forte adhésion à l'esprit de corps, à l'héritage culturel et professionnel de son père l'invite dès le début à cette morale de l'abnégation, de l'effort et du

sacrifice. Mais progressivement, le désenchantement survient quand elle effectue son diagnostic des difficultés rencontrées.

Au premier chef de ce ressentiment, l'introuvable relation entre le temps du travail et la vie conjugale.

"j'ai vécu sur 14 mois sans mon mari parti en Guyane, moi reparti en stage, je l'ai vu 15 jours, en un an..."

Le mariage avec un conjoint militaire ne facilite pas forcément les contraintes de disponibilité et de mobilité. La totalité des choix de métier s'est donc réalisé par rapport à la recherche de cet équilibre psychoaffectif:

"j'ai fait des allers et venues avec Paris, mon mari était sur Maison Lafitte, après quand on s'est retrouvés ensemble, on a pris un appartement à Saint germain en laye, et à l'issue du bsn de Rennes, j'ai demandé un rapprochement familial en tant que cadre spécial, j'ai eu une affectation à la direction du génie..."

Le modèle social où la carrière de la femme et celle du mari se développent en parallèle et à vitesse identique s'avère rare. En voulant favoriser la carrière de celui qui est le plus avancé, la conjointe reproduit un schéma traditionaliste du sacrifice au profit de son mari.

"j'ai toujours voulu suivre mon mari, on était marié... on a été mutés tous les deux au premier régiment d'infanterie à Strasbourg, on aurait très bien pu être mutés ailleurs et moi je suis obligée de demander un régiment, mais on a privilégié sa carrière; il devait passer adjudant-chef en octobre"

L'insatisfaction croît à mesure que les tâches d'éducation des enfants et des tâches domestiques restent l'occupation majeure de la mère, organisant une suractivité permanente avec l'investissement au travail. Les périodes de maternité ont été mal vécues à cause de la charge de travail professionnelle.

"pour mes deux maternités, je me suis arrêtée quinze jours avant l'accouchement, comme j'étais en pleine forme, j'aurais pu prendre toutes mes vacances, plus mes droits que j'avais pas pris avant, mais je reprenais le travail, mais c'est un choix à faire"

Isabelle paraît mettre ainsi en opposition la haute idée qu'elle se fait de l'institution et l'archaïsme social qui a prévalu au moment des premières intégrations des femmes :

"il faut expliquer au gens que le militaire les protège, c'est l'aide aux gens, c'est le maintien de l'ordre"

"on n'a pas d'avantages en nature ! le logement, on paie, les enfants on paie, y a pas de crèche militaire; on a l'aide de la CAF et j'ai de la chance de tomber sur une nounou qui ne regarde pas l'heure"

Enfin, les différentes affectations représentent alors des "choix" extrêmement contraints par la vie maritale et familiale au point de s'exprimer avec l'image d'une "descente" où l'échelle des valeurs de la réussite est confondue avec les affectations nobles (Etat Major) et moins nobles (casernement).

"j'ai fait le BSN, j'ai fait l'état-major... et après j'ai fait un régiment : j'ai fait l'inverse de certaines personnes... Et mes anciennes amies me disent 'on n'aurait jamais fait ce que t'as fait !' "

Isabelle que nous avons rencontrée lors de la première vague d'entretiens exploratoire nous apparaît comme l'idéal type, une synthèse des contradictions existantes entre la gestion des carrières féminines et le déficit de règles, de conventions vis-à-vis des contraintes de maternité.

Une autre sous-officier nous confiait :

"je suis divorcée j'ai deux enfants: en quinze ans, on n'a jamais fait, on m'a jamais dit : 'est-ce que ce soir vous avez des problèmes pour garder les enfants?' jamais..."

Si l'on en croit les études européennes engagées actuellement sur ce thème, trois grandes configurations semblent prédominer. Ces modèles s'articulent autour d'un "contrat social entre les sexes" ; le premier modèle qualifié de patriarcal exprime une répartition traditionnelle des rôles où la femme est affectée exclusivement au travail domestique. Le second modèle observable est celui "du modèle libéral à deux carrières" avec lequel les carrières professionnelles du couple priment sur les enjeux privés et familiaux. Le troisième dit ("le modèle sociodémocrate") concilierait un très haut niveau d'activité pour les deux carrières et une fécondité moyenne (2 enfants), mais celui-ci, s'il donne à réfléchir pour le sujet qui nous occupe, repose sur l'implication forte de méta-règles (étatiques, conventionnelles, patronales) qui pourvoient au service des familles et permet aux femmes de concilier leurs impératifs familiaux et professionnels.

Le monde de Joana : en solo parmi les parachutistes

"...chez les paras, oui, j'en avais marre, je n'avais pas d'amie féminine, toujours seule..."

"moi j'ai la carrière assurée par rapport aux collègues maintenant, je suis de carrière donc si j'ai rien envie de faire jusqu'à 47 ans..." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

L'itinéraire de cette femme dans les unités de combat prouve que la poursuite individuelle de la carrière dans les espaces où la virilité ne peut tolérer les "chochottes", n'entame pas, ici non plus, la volonté d'indépendance et les valeurs du travail. Ce parcours physiquement éprouvant réalisé par Joana dans les régiments et chez les parachutistes a finalement trouvé sa récompense sous forme d'une nouvelle appartenance statutaire (sous-officier de carrière).

Preuve que le travail est un puissant vecteur d'accomplissement de soi et de reconnaissance par les autres sur les efforts consentis. C'est justement ce que les individus craignent de perdre en cas de mobilité forcée, de maladie ou d'accident professionnel. Nous avons égrené certaines de ses citations tout au long de ce rapport. Ceux-ci révélaient la disjonction constante entre un monde où il faut faire carrière à tout prix et un monde où revendiquer sa place n'est pas inéluctablement se soumettre. Cette morale de l'effort qu'on pourrait prendre une forme de sacralisation du travail semble la transcender.

Or, lors de notre interview, une souffrance était perceptible. Seule pendant des années dans les unités parachutistes, cumulant un facteur symbolique négatif (la femme masculinisée), des épreuves physiques plus sévères que le simple entraînement initial, un machisme et un sexisme dont elle se souviendra longtemps, Joana semble avoir souffert de cette période ("*on me regardait comme une bête étrange*"). Et c'est autour de la vérité sur son accident lors d'un saut en parachute qui "*a arrêté net sa carrière*", que se noue le besoin d'interpréter, de lire, de revenir sur ce sur-travail.

"j'étais arrivée, et j'ai vu que j'étais la seule comme femme chez les para, ensuite, plus tard, il y a eu un caporal... il y eu une intégration si dure, rude, rien que la poignée de main' avec le gradé..." "ensuite, j'ai eu un accident grave en me recevant sur la cible lors d'un saut de parachute, en dessous il y avait du gravier, le médecin m'a dit que déjà avant, il y avait quelque chose, en tout cas, avec le choc, j'ai eu fracture du tibia, des vertèbres.... et ça a arrêté ma carrière ça, net !"
Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

Le corps, c'est ma mémoire, disait le sociologue Roger Cornu, le corps est à coup sûr un espace où se déposent les violences sociales. Nous avons cru reconnaître là une défense du corps contre :

- l'hyperactivité,
- le conformisme excessif,
- la performance physique abusive,
- la différenciation farouche,

Cette défense de soi sous la forme d'un accident qui exprime le "trop" de travail ("*j'ai beaucoup pris sur moi*") a peu fait l'objet d'une analyse. L'accident est toujours considéré comme la faute de son auteur. Sa dimension expressive institutionnelle est rarement réfléchie et on ne sait toujours pas si les personnes concernées ont compris l'expression qui leur était destinée. Aujourd'hui simple secrétaire administrative, très restreinte dans sa pratique sportive, l'expérience malheureuse de Joana ne plaide-t-elle pas pour d'autres formes d'intégration ?

3.3 Les officiers et la conquête d'une "position"

"Saint Cyr, pour moi, c'est un moyen"

A plusieurs reprises, cette jeune femme en deuxième année de l'ESM qui a passé son concours de St Cyr à 22 ans, avance son engagement comme une suite logique de son cursus en lycée régional militaire. Pourtant elle se signale fréquemment dans l'entretien par l'absence de "je". Le style un peu télégraphique des paroles ("*pas vraiment*"), les réponses imprécises sur les choix d'orientation ("*on verra, peut-être en logistique, le train...*") le sentiment que tout est très difficile ("*tout est lié, tout devient complexe, on doit suivre*"), cet ensemble présente une destinée qui s'accomplirait en dehors d'elle. A aucun moment, elle s'exprime par un : "*j'ai voulu, j'ai choisi, j'ai trouvé que...* etc.." que nous avons entendu chez d'autres.

De père Ingénieur à DGA, on perçoit peu à peu le travail de disjonction entre le fait d'accomplir sur la recommandation de ses parents, une préparation qui l'oblige à fréquenter les meilleures écoles (DES à Henry IV, La Sorbonne) pour préparer les concours des grandes écoles, puis à présenter cette orientation comme non conditionnée par le fait militaire. Ce discours de dénégation situe alors un univers moins imprégné de stratégie carriériste qu'un calcul sur l'investissement scolaire prestigieux :

"j'avais des amis en lycée militaire et qui on fait une prépa, là ça commençait à me titiller..."

" mais non... pas vraiment influencée par le milieu familial, au contraire, pour eux ce n'est pas la place d'une fille ; pour ma mère, c'est la guerre..."

"Saint Cyr, pour moi, c'est un moyen"

"la formation est très complète sur 3 ans, ça prépare à l'avenir, surtout... c'est avoir une bonne connaissance de ses hommes, du terrain etc., prendre connaissance de leur moral... il faut donc s'intéresser à tout... "

"...il s'agit de commandement plutôt... pour gérer les situations difficiles.. être suffisamment intelligent " Elève officier d'Active, 24 ans, Orig.soc.sup.,

Ce type d'engagement parce qu'il peut se positionner sur les niveaux supérieurs de responsabilité utilise les nouveaux espaces d'affirmation.

Au fond, le monde biographique de cette jeune femme n'est pas dans l'acceptation de la guerre (comme lui rappelle sa mère) mais dans la prolongation des études, c'est-à-dire, là où elle peut apprendre, s'ouvrir à la compréhension des autres et espérer des responsabilités (le "commandement" dit-elle) .

L'extrait suivant est destiné à renforcer ce caractère instrumental que peut prendre l'engagement professionnel dans l'armée de Terre. Ces jeunes femmes plutôt diplômées (là, une licence de mathématiques) ne justifient pas leur présence par une vocation militaire ancestrale et indéfectible. Les motivations de certaines femmes élèves officiers, indépendamment de l'arme dans laquelle elles seront versées, rassemblent toutes les ambitions attachées au statut hiérarchique : l'aventure des relations humaines, le souhait de piloter un service à l'avenir, de se positionner dans le corps supérieur, de prouver son intelligence à gérer des situations difficiles. Les femmes ne dissimulent plus qu'elles veulent rentabiliser socialement les postes à responsabilité militaires pour elles-mêmes.

"Je n'avais pas de vision précise, j'ai pas de famille militaire, mais j'avais quand même bien compris que le principe c'est d'avoir au niveau un emploi à responsabilité je savais que j'allais être cadre et travailler avec un esprit de rigueur ça correspondait au niveau des principes à ce que je recherchais après on ne sait jamais lorsqu'on passe le concours ce qu'on va trouver précisément puisque le corps technique et administratif c'est le service de santé des armées quelques postes armée de terre, un poste marine, vous ne savez pas quel type d'emploi vous allez faire mais vous savez qu'en tant qu'officier vous aurez des responsabilités, des personnels sous mes ordres, ça me suffisait " Marie, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, Chancellerie

Cécile : "plus il y aura de femmes, plus il faudra se poser de questions"

"je pense que si l'armée veut trouver une place dans la société civile, il faut qu'elle intègre des gens qui ont une bonne connaissance des structures extérieures de la société civile et non figée dans le schéma militaire"

Le récit de Cécile est envahi par le thème du changement et plus exactement, par les interactions entre "la connaissance" que l'institution a d'elle-même et la distance critique, sa propre connaissance des institutions.

De père ingénieur, Cécile, 24 ans, élève à l'EMCTA, ayant poussée ses études jusqu'au troisième cycle universitaire (DEA de philo, Capès, éthique), fonde tout son espoir de réforme de l'institution grâce à l'intégration des femmes.

Si la proximité morale, nationale et l'attraction pour les pratiques sportive de combat (elle est professeur de karaté dans le civil) ne nous a pas surpris, en revanche, les études philosophiques, de morale et éthique nous ont paru atypiques pour un engagement militaire. Est-ce le préjugé du sociologue masculin ? En fait, Cécile semble posséder une vision assez claire de son projet professionnel : devenir responsable en ressources humaines ("pas seulement remplir des dossiers, mais gérer des carrières avec plus de cohérence qu'ils ne le font dans les entreprises"), et travailler au changement des mentalités.

"je pense que si l'armée veut trouver une place dans la société civile, il faut qu'elle intègre des gens qui ont une bonne connaissance des structures extérieures de la société civile et non figée dans le schéma militaire"

Certes, cette voie administrative a aussi pour fonction de rassurer son milieu familial, mais l'essentiel de ses réponses valident principalement l'hypothèse d'engagement pour la promotion des femmes, c'est-à-dire l'internalisation de compétences qui changeront inévitablement les comportements :

"Mes parents ont très bien réagi ; ne s'y attendaient pas (sauf mon frère après son service) ; je les ai tranquilisés avec ma future activité dans le cadre administratif..."

"...la -volonté d'avoir une "formation de base" et de se remettre en cause tout le temps... pour les femmes, savoir qu'elles seront capitaines d'ici quelques années, c'est déjà pas mal... c'est peut-être un avantage pour l'armée d'avoir des diplômés, mais ça peut embarrasser pour gérer la carrière par la suite..."

Cette transaction avec l'institution s'établit ainsi : contre une sécurité psychologique ("on ne fait pas l'armée pour l'argent, j'aurai 7 300 frs l'année

prochaine, mais c'est une sécurité psychologique") et de carrière ("elles seront capitaines, c'est pas mal"), elle interviendra dans la gestion administrative pour apporter ces innovations nécessaires à la Réforme, et parmi ces changements, il y a le principe de carrière aménagée pour les femmes.

"...à l'avenir, on devrait faire de telle sorte que toutes les personnes qui veulent faire carrière dans l'armée le fasse en plus grande connaissance de cause, sur les carrières, avec des services RH, la maternité est un problème : il faut se pencher sur la question assez tôt, car on a en tant qu'officier supérieur des périodes de retour à l'école, et après les périodes Opex, il faut voir le principe d'une carrière aménagée..."

...On a de plus en plus besoin de personnes dans les RH, il y a un gros travail à faire pour faire venir les gens et les garder, mieux gérer la ressource..."

Toutefois, Cécile, justifie sa réussite au concours et aux épreuves de l'apprentissage militaire grâce à son haut de niveau d'étude qui lui a servi à "tenir" ensuite à l'école ; elle est consciente des mécanismes d'inculcation, de dressage, et donc des contradictions et des tensions avivées dans cette période de transition.

"j'ai un DEA de philosophie et un certificat de droit... j'ai échoué au Capes et comme les études théoriques devenait pesantes, avec ce diplôme 3è cycle je pouvais passer les concours intéressants et l'idée de l'armée est venue progressivement... mais je n'ai pas tenté d'autres concours que St Cyr et c'était pas évident, il y avait, je crois, au concours 20 places pour 400 personnes présentées et plus ou moins 700 inscrits "

"-mon savoir sur les institutions : me sert à ne pas idéaliser, à comprendre sa fonction, son rôle..."

"la philo m'a appris à prendre de la distance, du recul, être critique, "tenir" face aux émotions, la fatigue (les inspecteurs ici jouent sur la fatigue, le sommeil), je me retiens à ce cadre rationnel pour conserver un comportement cohérent, ne pas partir à la dérive..."

Sa réflexion personnelle (sur les valeurs, le pouvoir, les institutions régaliennes) consiste de se mettre à distance des rites, des règles, des pratiques ; en accentuant le trait sur les tensions mentales supportées dans les rythmes scolaires, Cécile tente de résister aux effets de la séparation d'avec sa formation initiale universitaire. Les rites de purification destinée à se débarrasser de sa vieille dépouille, de "changer de peau" représentent par certains aspects une dépossession de soi qu'elle ne peut accepter. De là, elle met en exergue le

caractère "totale" de l'institution qui évalue, observe, apprécie en permanence tous les comportements, attitudes, de l'élève militaire.

"On est évalué au quotidien, sur notre attitude, en permanence, pendant les cours, après les cours, c'est une tension permanente... le goût de l'effort, l'engagement, et même sur l'imagination ...; des critères qui vont plus loin que les compétences reconnues objectives ; là, ce sont des compétences omniprésentes, la façon de regarder, de répondre en toute circonstances..."

L'institution "totale" est définie comme un lieu de résidence et de travail où les individus, placés dans la même situation, sont coupés du monde pour une période longue, mènent en semble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées (voir travaux d'E.Goffman). Donc, l'armée est longtemps considérée comme une institution totale parce qu'elle :

- prend en charge totalement les besoins,
- tous les aspects de la vie quotidienne s'inscrivent dans un même cadre d'autorité, avec les mêmes obligations, un même programme d'activités,
- les comportements sont tous réinterprétés dans l'unique champ interne de l'institution et de façon omniprésente.

D'autre part, la combativité individuelle pour faire sa place s'affronte aux concurrents masculins. Derrière cette révélation, on aperçoit des luttes sociales entre anciennes et nouvelles fractions de classe sociale, plus exactement entre :

- d'un côté, les jeunes filles de familles aisées, récemment parvenues dans les classes supérieures avec un capital culturel et scolaire ancré dans la période récente
- de l'autre, les jeunes hommes issus des fractions traditionnelles des familles bourgeoises anciennes où la carrière d'officier est dédiée aux hommes

"les images de guerrière restent encore très négatives chez les hommes, les préjugés, les vieux schémas de pensée sont encore très présents, cela vient peut-être des origines des élèves encore très vieille France des années 50, catholique, il y a beaucoup de vieilles familles, pas de famille recomposée comme aujourd'hui, c'est vraiment un autre monde et quand on n'y fait pas attention, on peut très vite s'enfermer avec eux... Ca, ça peut jouer contre les représentations nouvelles de la femme dans l'armée ; ce sont des garçons issus d'une culture traditionnelle tandis que les filles très minoritaires proviennent de milieux plus évolués, je crois, non-traditionnels, par choix, "non-tradi", avec des études universitaires..."

Les Officiers Sous Contrat dans les prémices d'une "installation"

Les jeunes femmes qui ont un diplôme équivalent à une maîtrise (bac+4) peuvent postuler pour un emploi d'officier sous contrat (OSC). Les contrats proposés vont de deux à cinq ans. L'objectif annoncé (" *par la pub* ") est de permettre à de jeunes diplômées de réaliser une première expérience professionnelle dans leur spécialité. En principe ces contrats ne sont pas faits pour être renouvelés.

Les jeunes femmes qui optent pour cette filière d'OSC se situent pour construire leurs choix sur des positions décalées des caractéristiques que nous avons auparavant identifiées. A bien des égards, elles nous semblent plus proches des féminines EVAT que des élèves sous-officiers ou officiers de carrière.

Si l'on a pu repérer l'intégration des féminines au confluent de plusieurs logiques, psychoaffective et familiale, sociale et scolaire, etc. celle des OSC s'exprime d'emblée comme l'heureuse aubaine d'un premier emploi à la hauteur d'espérances sociales et familiales encore difficilement formulées à l'issue de parcours universitaires inégaux.

Rester sur le bassin d'emploi

Leur découverte du système de recrutement de l'armée de Terre se produit à la fin du second cycle universitaire. C'est le moment où la plupart arrive sur le marché du travail. Elles se mettent à la recherche systématique et raisonnée d'un premier "vrai" emploi. Au hasard de leurs premières recherches visant à leur installation sociale et professionnelle, elles expriment leur déconvenue à l'égard des offres proposées dans leur bassin d'emploi. Elles mesurent alors qu'il est certainement naïf d'espérer obtenir un premier poste "avec des responsabilités" qui leur offrirait la reconnaissance de la qualification acquise, la récompense des efforts consentis dans le parcours universitaire :

" Et à la sortie des études, je me suis aperçu que j'avais une jolie maîtrise, mais que sur le marché du travail ça valait vraiment " que dalle " parce que au niveau ressources humaines, c'est l'expérience ce qu'on recherche avant tout.(...) Après j'ai mon ami qui est près de M., j'y suis allée, j'ai trouvé du boulot, y en a du boulot, mais du boulot comme je cherchais y en avait pas...

Bon, un mois avant de passer ma maîtrise je suis allée me renseigner par hasard à M... au CIRAT, par rapport aux pubs à la télé et c'est là (...) que le recruteur m'a parlé de ces contrats d'officiers sous contrats qui étaient très intéressants parce que sur une période courte, ils me permettaient de me spécialiser professionnellement dans ma branche (...) J'ai fait mon emploi du temps, j'ai

organisé mes petits jobs dans le but d'entrer aux écoles de Coët , tout en sachant que je cherchais un boulot dans le privé en me disant que si je trouvais mieux que ce que m'offre l'armée, j'y vais !(...) qu'en plus j'ai eu la chance en fait, comme j'ai fait ma demande au Cirat je suis sortie des études en juillet... et la lourdeur administrative a fait que je ne suis pas partie de suite, et chaque fois il fallait recommencer parce que les postes n'étaient plus vacants. Entre temps moi j'avais trouvé du boulot en CDI. Moi j'ai dit à l'armée je viens à l'armée que si vous me proposez mieux que ce que j'ai ! J'ai un peu menti mais j'ai obtenu mieux ; on m'a proposé Paris la DRH, la Vendée... Au début j'ai pas dit non, puisque j'avais que ça mais après j'avais un petit boulot j'ai titillé pour voir si ça marche, ça a marché ; j'ai dit moi j'entre pas en tant que militaire si vous me proposez pas mieux! (un emploi dans sa région d'origine) J'ai eu la chance d'avoir ce que j'avais choisi, d'avoir mon premier choix, qui est celui qu'on affectionne plus particulièrement, je retourne au soleil au régiment à R.. " (dans sa région, à égale distance de son fiancé et de ses parents) OSC, maîtrise RH

Ce qui les décide à postuler un emploi militaire, ce n'est pas tant une offre d'emploi "intéressante", c'est d'abord la certitude de pouvoir de cette façon s'installer dans leur région d'origine, là où se sont tissés les liens familiaux et affectifs. La variable géographique nous paraît prépondérante.

Les compromis d'emploi autour de l'innovation

A ce moment de leur parcours professionnel, les critères de recrutement retenus pour ces emplois d'officiers sous contrat sont plus souples que ceux qu'elles ont pu éprouver à l'occasion des expériences de " petits boulots " dans le civil. Ces postulantes OSC font l'expérience que leur diplôme universitaire a dans le système de recrutement de l'armée de terre une valeur mal définie dont elles peuvent tirer parti sur un marché du travail encore en train de se constituer. :

" A L. aussi ils recherchent des informaticiens, mais avec beaucoup d'expérience professionnelle, tandis qu'à l'armée, ils nous prennent débutantes..." OSC-BTS informatique

A partir de cette ressource se met en route une réflexion rassurante pour rationaliser l'intérêt professionnel qu'elles escomptent du choix d'un engagement militaire. Le compromis social s'établit sur plusieurs plans :

- d'un côté, l'étudiante accepte les situations militaires encore paradoxales

- *vocabulaire datant de la culture d'appelé / discours sur la professionnalisation
- *règles, valeurs "carrées" / activité professionnelle innovante
- *mobilité géographique / retour au pays

- de l'autre côté, l'employeur militaire se dote de compétences qu'il n'a pas en interne, fournit en contrepartie une première expérience professionnelle, la possibilité pour la jeune femme de construire son poste avec une autonomie certaine et une stabilité d'emploi au moins de 5 ans.

"J'ai passé mon BTS, je l'ai eu, j'ai voulu faire ensuite une licence professionnelle mais malheureusement à L. il n'y avait rien. Paris je déteste. Je voulais rester sur L., je me sens bien à L., je ne voulais pas partir..."

Donc il n'y avait pas de licence professionnelle, je me suis inscrite à l'ANPE et j'ai fait quelques missions en intérim..."

Ensuite j'ai vu l'annonce de l'armée qui proposait un poste, j'ai eu un entretien avec un capitaine du Cirat de C. Pourtant je tiens à préciser que dès que j'ai eu mon BTS je suis allée me renseigner sur l'armée à L., pour voir les possibilités en informatique.

On m'a proposé de trouver un "emploi" parce que "carrière" ils évitent...Alors on nous proposait un travail, on était plutôt recruté en tant que militaire, on accédait directement au grade d'officier, ils ont bien appuyé sur la solde comme ils disent en jargon militaire. (...) Surtout que j'ai un poste à x., pas très loin de L.

On avait une grande liste, on avait à peu près toute la France... Donc j'ai choisi celui là... à 40 km de L...Et puis, j'ai réfléchi au début je ne savais pas, et puis je me suis dit " -Pourquoi pas ? L'armée c'est différent maintenant, il faut changer de vision, la part de combat ça se professionnalise, (...) c'est sûr que c'est l'armée, c'est carré, il y a des règles à respecter mais je me suis dit aussi que c'est un bon emploi l'armée, moi personnellement je trouve ça valorisant surtout que j'ai eu beaucoup de chance parce que là où je vais, ils ont pas encore de réseau (informatique). Donc là, de monter tout un réseau ça m'enchant, ça me fait plaisir parce que je sais que professionnellement je vais évoluer..." OSC, BTS informatique

Finalement, on peut probablement avancer qu'ici, c'est l'attrait de pouvoir travailler en restant proche de sa famille qui est prépondérant, car l'opportunité de trouver un emploi qui offre la reconnaissance du diplôme fraîchement obtenu passe sous silence les données du marché du travail des jeunes informaticiens. Ceux-ci sont sur-sollicités dès qu'ils approchent le niveau de l'ingénierie ; de nombreuses études récentes analysent, d'ailleurs, cette structure de la main d'œuvre où les techniciens supérieurs occupent souvent des postes

où les "compétences" requises par le poste sont floues au moment de la négociation du contrat. Bref, les informaticiens, on se les arrache...

"... Il a fallu que j'y aille un samedi. J'ai rencontré le lieutenant colonel qui s'occupe du bureau des ressources humaines. Il m'a dit les grosses lignes de mon futur poste, sachant que c'est un nouveau poste qui va se créer et qui n'est pas encore bien défini. Je pense que en grande partie, c'est moi qui devrait définir les limites de mon poste... Je vais m'occuper de la reconversion des militaires dans le civil donc je pense qu'il y aura énormément de contacts avec des entreprises privées pour tisser un peu une toile pour la reconversion

(...) Je vais apprendre à le faire ! Théoriquement je sais (le faire), puisque j'ai fait des études, mais pratiquement je suis sûre que ça ne se fait pas du tout comme la théorie. De toutes façons ils savent que les postes d'officiers sous contrat sont faits pour les jeunes qui sortent des études et qui ont pour but d'accroître leur expérience professionnelle... Alors pratiquement il y en a certains (d'autres collègues) qui ont une solide expérience professionnelle (pour les encadrer)". OSC Maîtrise RH

Dans l'emploi proposé, il faut être rapidement opérationnel. L'apprentissage sera rapide, on leur confiera vite des responsabilités importantes et leur progression professionnelle se dessine pour la suite pleine d'avenir. Ces jeunes femmes perçoivent l'emploi déniché comme un tremplin professionnel exceptionnel. Enfin la prise de risque leur apparaît somme toute limitée à cause du dispositif de reconversion vers le civil dont elles bénéficieront en cas fin de contrat.

" C'est dans une école, une école d'application. Moi je suis officier adjoint, je serai adjoint de l'officier budget qui est un capitaine. Et dans un an et demi il prend sa retraite, donc là je serai appelée à le remplacer.

(...) le CIRAT m'a dit : - " Vous allez remplacer l'officier budget ! " (...) Je suis arrivée, j'ai vu le commissaire. Il m'a dit -bon y aura de la facturation, tout ce que vous faites au budget...

(...)J'étais bien accueillie, on m'a fait visiter l'école, on a vu comment ça se passait; je leur fais confiance, je vais certainement faire un boulot intéressant vu que c'est dans le budget, je sais à peu près de quoi ça parle ! (...) Je vais faire mon boulot, je sais que c'est un poste de haut niveau, c'est déjà important. Le capitaine, dans un an, il part à la retraite, il prépare sa reconversion donc il sera moins souvent là, j'ai un an pour bien être formée..." OSC Maîtrise commerce et budget

Leur insertion dans une communauté militaire apparaît alors comme un moindre mal, passage obligatoire qu'il s'agira de relativiser en le comparant aux

situations de travail préalablement entr'aperçues à l'occasion des premiers " petits boulots ".

" J'ai dis (à mon mari)- " Ecoute je fais cinq ans, on verra après! Déjà c'est bien, on a des postes à responsabilités, c'est des bonnes bases ; pour repartir dans le civil, c'est pas perdu, c'est un tremplin. Et puis le cadre militaire il me plait bien. J'ai travaillé deux ans en entreprise, et les fonctions étaient mal définies, le patron n'était jamais là. Là au moins il y a le supérieur et le subalterne, et terminé! C'est simple on a des bases, on a des limites, je trouve cela très bien "

Dans ce contexte, leur intégration dans l'armée fonctionne comme un principe de réalité pour arbitrer entre leurs ambitions professionnelles et la situation du marché de l'emploi. De plus le risque pris est limité par le dispositif de reconversion. Une jeune femme souligne qu'à la fin de son contrat, c'est l'armée qui lui cherchera un emploi.

Ce passage obligatoire par une formation militaire fonctionne pour elles comme la contrepartie équitable de l'échange organisé par le dispositif de leur intégration.

*" Je me plaisais bien dans les études, j'aurais bien continué vingt ans comme ça de toutes façons avec ce qu'y a à côté ! Mais bon je pense que il faut rentrer un peu dans la réalité ! Les études c'est bien beau d'avoir des beaux diplômes mais ça apporte...Disons que c'est pas vendable ! bac+4, bac+5, bac+6, mais les recruteurs (dans le civil) ils s'en moquent ; ce qui leur est essentiel, c'est l'expérience. Ah non, mais à F. (où j'habitais) faut pas rêver ! On n'a pas du tout d'offres, pas dans les postes importants...
(...) L'armée, oui, c'est une expérience exceptionnelle ; oui c'est ça, c'est un peu partir à l'aventure et ça a un côté sympathique première expérience dans l'armée c'est quelque chose qui m'enthousiasmait." OSC -maîtrise RH*

Cet échange symbolique d'un emploi qui reconnaît leur qualification contre leur soumission aux règles de la condition militaire est aujourd'hui encore paradoxal : elles ont à donner des gages supplémentaires de la hauteur de leur engagement militaire.

Le droit de porter le béret rouge

Au moment de sa visite dans le régiment de son futur emploi, une postulante rencontre les cadres du régiment qui lui indiquent les termes de l'échange. Il s'agit d'être à la hauteur professionnellement mais surtout d'avoir "fait le saut"

pour avoir le droit de porter le béret rouge. Cet échange-là l'oblige à manifester qu'elle a du cran, à faire des efforts physiques, à s'exposer. Ces raisons vont s'imposer peu à peu à elle comme une exigence légitime :

" Ils insistaient : " Comment vous allez gérer votre personnel? Parce que vous savez vous allez avoir des personnes âgées! " Ils insistaient énormément sur la chose, alors j'ai du leur expliquer la façon dont je voyais les choses. Moi j'ai eu plus des réactions de civil, puisque dans le civil je sais à peu près ce que ça donne, parce que je j'ai eu des équipes syndiquées comme pas deux, parce que c'est souvent des personnes relativement âgées, qui ont une habitude de travail encore, tandis qu'il y a plein de choses qui changent au niveau des normes, il y a plein de choses pour lesquelles ils ont vraiment du mal...

Donc j'ai du tout expliquer, donc j'ai eu la réponse deux semaines après, donc je pensais que j'étais pas prise et c'est le commandant qui m'avait recrutée au départ qui m'a dit " Voilà c'est très positif, c'est très bien par contre il va falloir vous entraîner physiquement! C'est-à-dire j'ai dit que cela fait dix ans que je n'ai pas fait de sport... Donc, en fait à l'arrivée au régiment, j'ai des tests à passer, pour être breveté parachutiste donc, il m'a fait un peu peur avec ça...

Hier il me demande que je les passe très rapidement, mais je peux pas les passer avant trois mois parce que j'ai deux énormes tendinites, aux deux pieds, donc il faudra attendre...

C'est ce que je leur dis, je pense qu'on peut s'intégrer autrement qu'en sautant pour avoir un béret rouge. J'estime que je n'ai pas la mentalité d'un régiment pareil. Pour eux on a un béret rouge, ça y est, on est dans l'équipe, on va sauter...De toutes façons on me l'a bien dit : " Va falloir que vous sautiez le plus vite possible que vous ayez le béret! " Parce que c'est sûr que je vais arriver, j'aurai le grade de sous-lieutenant au bout de deux mois et j'aurai des gens à gérer qui ont quinze ans de service militaire même moi je trouve que c'est ridicule, je trouve que la balance elle est..."

Lorsqu'elle se rend à leurs raisons, elle mesure alors que la formation militaire déjà reçue est un simple vernis insuffisant pour tenir la difficulté du rôle impartit à son emploi militaire

"Deux mois de formation militaire c'est pas assez, je trouve qu'il faudrait comme les OSC dans l'armée de l'air, au moins six mois" OSC maîtrise Hôtellerie restauration

Ce qui semble doublement problématique à travers la contractualisation des emplois féminins, c'est la coexistence des formes traditionnelles d'apprentissage de l'obéissance avec les nouveaux styles de relation à l'autorité, doublement utiles pour elles, comme femmes et comme OSC.

" J'ai lu ce week-end un petit bouquin qu'on nous a donné sur les règles de vie quand on est militaire, quand on est sur la route et qu'on a son supérieur hiérarchique qui est devant nous, et qu'on le reconnaît, faut pas le doubler, c'est mal vu de doubler en voiture son supérieur hiérarchique ! voilà c'est des petits détails comme ça oui, ou alors à chaque fois qu'on se présente devant un supérieur hiérarchique faut être droit, puis crier : " élève officier sous contrat ma du 4 é bataillon de l'école spéciale militaire de st cyr compagnie section Hervé, à vos ordres! "

Alors au début on se disait -" mais ils vont nous... à la fin" , puis c'est comme ça en fait, c'est l'armée... quand on se présente en cours -c'est l'élève du cours qui présente la section- donc il présente il dit - " section 1 rassemblée, effectif théorique 25, effectif présent 25 (et elle répète, " -Ecole supérieure de St Cyr etc. à vos ordres mon capitaine! ")

(...) la première semaine on a l'impression d'être dans une secte en fait ; on se dit ; "-mais qu'est-ce qu'ils vont faire de nous, qu'est ce qu'on va devenir ? " et puis en fait, c'est la première semaine et puis après disons qu'on est tellement occupés, à droite à gauche, on a des emplois du temps tellement remplis, qu'on rentre dans le moule et saluer ça devient presque automatique, on oublie encore un peu, et puis même la phrase ben on la sort elle se met à sortir toute seule, ça y est, on est conditionnés!" OSC Maîtrise RH

L'apprentissage à marche forcée de l'obéissance nécessaire au combat produit un conditionnement psychologique qui, de façon paradoxale augmente leur insécurité statutaire. Elles mesurent bien qu'elles ne savent pas parfaitement "se conduire ", c'est à dire observer les règles à la perfection faisant la preuve d'une incorporation réussie ou d'un professionnalisme abouti.

"J'ai le grade mais, je ne sais pas encore tout sur la vie militaire. Intellectuellement, il y a des choses que je ne sais pas, je le regrette parce que j'ai l'impression de toujours faire mal ou de faire des erreurs ou des fautes, à cause de certains automatismes que je n'ai pas encore acquis...

Quand je rencontre le lieutenant colonel je ne sais plus ce qu'il faut faire, je bafouille ce sont des bêtises, mais faut quand... au bout de deux mois et le grade fait qu'on est impressionné, on sait qu'on a quelqu'un d'important devant soi et comme je vous disais, les garçons savent déjà certaines choses que nous on ne sait pas ou qu'on apprend. " OSC, Maîtrise budget

En même temps elles perçoivent qu'on leur confie une tâche de commandement que l'on ne peut remplir dans cette organisation militaire sans le secours du statut militaire qui oblige à adopter un ton et un langage adapté à la hiérarchie des grades.

" Par exemple il y a deux semaines on a fait une sortie de trois jours pour apprendre les missions du chef de groupe donc on a trois missions à savoir : " reconnaître, appuyer, couvrir ". Ces missions là vous les faites en une journée, (...) donc en un jour et demi il faut apprendre tout ça, mais dans notre équipe on est des groupes de dix-douze...En fait il faut que chacun passe chef de groupe dans la journée; tout le monde est pas passé, c'est plein de petites choses à dire, pour savoir parler à la place du chef : Au début c'est: -"Mais qu'est-ce qu'il me dit, de quoi il me parle je comprends rien, pourquoi faut déborder à gauche? " Donc en fait on repart on n'a toujours rien compris en fait...(...) c'est trop de petites choses à assimiler , et qui s'accumulent, on arrive vite à saturation..."
OSC -maîtrise RH

L'exercice au quotidien de toute la parade symbolique des marques de respect de la hiérarchie, nécessaire pour être au moins acceptée par ses pairs (les autres officiers), et la découverte des difficultés de la mission d'un officier au combat, entrent alors en dissonance cognitive avec leurs premiers savoirs tout neufs du fonctionnement actuel de l'autorité dans les organisations civiles sous la forme commune du " management participatif ".

(...) Ce qu'il y a c'est que j'ai une expérience professionnelle très courte. OK, je vais arriver là bas, j'ai l'impression d'avoir un travail lourd, et de sentir cela, - c'est normal-, j'estime que j'aurai une période difficile, j'aurai besoin de gens pour m'aider. Tout ce qui est militaire, j'ai l'impression de ne rien savoir, j'ai plein de choses à apprendre.

J'aurai un côté de mon travail très administratif, mais pour moi le rôle difficile c'est le personnel. On me l'a bien dit, " le budget provisoire et le personnel ". C'est toute la gestion du personnel, 60 personnes, c'est pas peu, des civils et des militaires.

C'est ça la difficulté en fait, parce qu'on me dit du côté militaire vous n'aurez pas de problèmes, c'est du côté civil que vous aurez plus de problèmes parce que eux ils s'en fichent, ça leur passe par dessus, ils ont raison, ils sont civils maintenant ça fait 15 ans qu'ils sont au régiment!

Moi ma vision de la chose c'est que j'estime qu'ils ont beaucoup de choses à m'apprendre et que je vais me servir d'eux. Je vais pas jouer au chef, ce n'est pas mon rôle! Je n'ai pas la même vision par rapport aux deux ans que j'ai passés comme assistante du directeur. En son absence, je n'ai jamais eu de problème avec le personnel, j'avais la bonne façon de parler ils ont toujours quelque chose à m'apprendre, toujours!" OSC Maîtrise restauration hôtellerie

L'obligation de porter l'uniforme et le transfert de "responsabilités" alimentent leur insécurité professionnelle ; elles se mettent alors à douter de la légitimité que leur donnera un grade trop facilement obtenu.

Cette ambivalence nous évoque le statut "chargés d'affaires" dans certaines entreprises publiques telle EDF. Le statut d'emploi est créé pour exécuter les tâches de suivi et d'encadrement à l'égard des civils ou des prestataires extérieurs d'autres personnels cadres (ici, en comparaison les officiers "de carrière") n'ont plus vocation à exercer ; les OSC seront-elles les figures actualisées du management de la sous-traitance et de l'externalisation des services ?

Le statut contractuel des OSC, en définitive, nous paraît donc en porte à faux, ambivalent. C'est ce que nous voulons synthétiser pour terminer sur ce chapitre à l'aide du monde socioprofessionnel de Valérie.

Le récit de Valérie se structure à la fois autour du destin à accomplir, la prudence qui l'accompagne pour préparer son intégration dans un monde "un peu particulier" dit-elle, et autour de son "angoisse" provoquée par une logique d'emploi à court terme. Semblable aux statuts précaires, l'OSC construit son rapport à l'institution dans une relation d'innovation. Consciente des apports fondamentaux qu'elle contribue à faire partager, (capacité de gestionnaire) Valérie dévoile en parallèle au cours de l'entretien, ses incertitudes. La référence à ses études (bac+4) la positionne à distance des anciens et son contrat l'éloigne également d'une intégration définitive.

Au fond, l'investissement innovant dans le travail en gestion (budget) s'effectue dans une tension paradoxale ; cette tension distingue deux mondes, le premier rassemblant un NOUS utilisé pour rappeler le "Nous, les jeunes", "Nous, les diplômées", "Nous, les contractuels en sursis", et le deuxième désignant un EUX, sous entendu, le "Eux, les anciens", "Eux, les personnels de carrière", "Eux, les hommes qui nous évaluent".

L'OSC, un acteur de changement dans l'incertitude

Valérie, 24 ans, gestion budget, OSC après un VSL, bac+4, père facteur

Accomplir son destin (pour) "Nous"	Incertitude de rester (chez) "Eux"
J'en avais envie depuis le collège, les portes ouvertes	Mes 9 mois de service en VSL, au pire si ça ne me plaisait pas, je m'en vais
Aller plus haut, aller voir, persévérer, mais pour préparer, faut partir du bas, faire l'expérience pour ne pas se tromper	J'ai fait 15 mois de SN dont 6 mois de probatoire, mais j'ai maintenant un contrat de 5 ans, je ne sais pas si je resterais
C'est un peu le cercle fermé, entre nous, on peut imposer le respect	Maintenant, il y a 60 filles dans la promo 99, ce sera plus la concurrence
Anticiper les futures responsabilités d'officier	On n'a pas la même vision du travail qu'eux, nous c'est du court terme
Le rendement ça nous choque moins nous, on a déjà été formé par l'université, eux ils sont arrivés à l'armée à 18 ans	Je ne suis pas sûr qu'on puisse encore parler d'ascenseur social, ils veulent mieux recruter en fonction du diplôme
Nous les jeunes, diplômés, on est là pour leur apprendre, que le milieu ne se referme pas sur lui-même	Le lien avec l'emploi, il faut l'entretenir de plus en plus, si au bout des 4 ans on me dit que mon contrat n'est pas renouvelé, il y en a 1/3 quand même qui le sont, ils vont faire un roulement...
Faut rester femmes, pas devenir un garçon manqué...	Ça va jouer sur l'appréciation.. mais c'est aussi une carotte... si je commence à dire que je ne veux pas aller en OPEX...
Moi, je peux partir, je n'ai pas d'attache... mais le temps passé, mes études n'auront plus la même valeur	Nous, on est exploité, c'est ce qui m'angoisse, au lieu d'être adjoint, je vais passer directement chef des services administratifs par intérim

B Les femmes dans la communauté militaire : *l'identité convoitée*

Le modèle masculin représente un monopole dans l'accomplissement des tâches professionnelles militaires. Il faudrait pour relativiser cette affirmation observer la diversité des comportements dans les différentes forces et brigades où sont présentes les femmes à titres d'essai ou de manière plus permanente. Le groupe d'appartenance dans lequel les femmes confrontent leurs identités

antérieures, familiale, scolaire, de classe paraît effectivement déterminant, nous l'avons vu en distinguant les anciennes officiers avec les jeunes écolières, et d'autre part, en opposant des expériences vécues dans les régiments, des forces ou des unités différentes. Nous voudrions ici appuyer la dépendance aux relations de *genre* dans les situations d'apprentissage collective. La vie entre femmes, par exemple, nous a très fréquemment été peinte avec peu de solidarité au point d'être la moquerie des hommes, tandis qu'une autre avouait qu'il fallait vivre en clan pour tenir et durer au prix d'une grande solitude.

Pour éviter les processus de dévalorisation et de désocialisation, les femmes contournent les discours discriminatoires ou concilient périlleusement leur adaptation avec les faveurs des hommes. Quel que soit leur grade, nous avons tenté de restituer ici, un rapport significatif au groupe professionnel. Ainsi, pour une aspirante officier, c'est la "naissance" dans une promotion qui fait l'identité première, pour une militaire du rang, ce sera l'effort physique à condition de "faire mieux qu'eux" et pour une femme sous-officier, le besoin d'être entre femmes reste primordial. Face aux pouvoirs des hommes, certaines s'autorisent l'autorité pour se défendre ; elles trouvent des alliés masculins dans cette recherche des vertus morales mais le rapport à la souffrance reste malgré tout ambivalent.

1 Les affrontement culturels de l'intégration

Les femmes rendent compte des luttes culturelles qui perdurent entre la "culture d'appelé" et une "culture professionnelle" à laquelle elles sont invitées à participer. Comme nous l'avons énoncé à d'autres endroits, la professionnalisation ne signifie en aucun cas une remise en cause du caractère exigeant, rigoureux, discipliné et professionnel des militaires avant la Réforme ; de même, la "professionnalisation" n'est qu'un mot, une invite à redéfinir un ensemble extrêmement vaste, variable et complexe du travail militaire où les attitudes antérieures se prolongent en négatif comme en positif dans le contexte de changement de l'institution.

La notion de culture est polysémique⁵⁴. Sous ce vocable, on ne désignera pas ici la culture sociale au sens étendu qui renvoie aux modes de vie et de pensée des hommes et des femmes dans la société, ce qui nous obligerait à préciser les hiérarchies culturelles complexes entre groupes sociaux ou classes sociales. En revanche, en rapprochant les processus de préservation de l'identité professionnelle liée à un groupe (ou à un corps : les hommes officiers, les

⁵⁴ Pour plus de précision, Denys Cuche "La notion de culture dans les sciences sociales" Repères La Découverte, n°205, 1996

hommes sous-officiers...) avec l'identité de métier qui s'est construite dans la durée en distinction par rapport à ses voisins, on suppose que culture et identité ont des relations tout aussi subjectives qu'objectives. Plus exactement, un ensemble de croyances, de normes, d'attitudes, de vocabulaire, de pratiques développées dans des espaces et des temps aisément repérables constitue une culture et une appartenance identitaire de groupe que les individus contribuent chaque jour à préserver sur le mode défensif ou à modifier sur le mode inventif.

Avec ce rappel, nous voudrions simplement rappeler que l'identité sociale et culturelle de métier est un enjeu d'affrontement permanent. A l'occasion de la réforme militaire et de la féminisation dans l'armée de Terre, il semblerait que cette confrontation entre les modes défensifs et les modes inventifs participe d'une interpénétration pour le moins conflictuelle entre hommes et femmes. Les cultures d'intégration actuelles (diversification des statuts, des régimes de carrière, d'évaluation de la performance...) ne déplacent-elles les valeurs de fusion, de mimétisme, d'homogénéité comportementale vers plus de différenciation, de diversité, de négociation individuelle de son sort ?

Sur l'axe de la continuité culturelle, "l'esprit maison" si fréquemment invoqué dans le langage courant pour parler de l'aspect familial d'une institution ou d'une organisation ne retient de la problématique culturelle qu'une petite partie, une vision réduite de l'interprétation culturaliste. Des travaux ⁵⁵ ont largement montré qu'un groupe de travail, une équipe, un service partage une culture de travail, un vocabulaire, des signes de reconnaissance, une identité propre au-delà de l'appartenance à un corps, une catégorie professionnelle. Les femmes apportent ces capacités d'initiative et de cohésion développées dans les micro cultures. En cela, elles prolongent aussi les formes invisibles de l'adaptabilité, cette vie clandestine qui régissait auparavant les modes d'adaptation des appelés, notamment par la débrouille, la combine, qu'on a pu nommer par "*stratégie adaptatives secondaires*".

L'art du répondant

Cette vie clandestine est difficile à capter lors d'un entretien. Pourtant, dans les écoles, des femmes nous ont témoigné que les hommes jouaient un rôle éminent au point d'être des acteurs essentiels dans leurs péripéties d'intégration. Il faut savoir répondre, se faire respecter, se coaliser avec des femmes, s'organiser en clan. Il faut également désamorcer l'agressivité érotique, modifier les approches masculines perverses sans pour cela offenser et se faire soi-même

⁵⁵ en référence à l'ouvrage de Renaud Sainsaulieu "*L'identité au travail*" FNSP, 1977

réprimer. Il ne faut pas se "laisser faire" sans pour autant montré du mépris tout en partageant les mêmes valeurs de discipline etc..

C'est ce dilemme que vivent des femmes qui choisissent des métiers à dominante masculine : l'art du répondant. Les stratégies de contournement, de conciliation mises en œuvre dans la gestion des relations de travail et d'apprentissage captent une bonne part de leur énergie. Ces situations ne sont pas présentes, ni identiques dans toutes les filières. Le sujet de débat lui-même est chargé. Une véritable démarche préventive et répressive a été mise en place dès l'apparition de cas plus graves. Mais force est de constater que le harcèlement psychologique est difficile à mettre en évidence tant il peut se construire de façon très discontinue, sur des durées longues et de manière assez subtile.

Par exemple,

- servir auprès d'un officier supérieur et se voir reprocher que tous les bénéficiaires sont là "parce qu'on a la côte"
- les petits mots et réflexions qui maintiennent la dimension sexuelle et érotique dans le travail,
- le reproche de travailler et de ne penser qu'à soi au lieu de faire et d'aller élever ses enfants
- faire ressentir le statut marginal des femmes et leur infériorité physique

Les cas de harcèlement ne sont pas rares, comme nous l'a confié Dominique, commandant, gestion RH en EM :

"... du harcèlement sexuel ou moral, il y en a... j'en ai rencontré... on a été faire une enquête sur un cas en province... sur certains sous-officiers, c'était vraiment du harcèlement moral...moi-même, on m'a mis spécialement avec un chef de bureau qui n'aimait pas les femmes, les femmes dans l'armée il supportait pas, c'était pour être engrossée, debout derrière la table..."

ou Sonia, ancienne "corniche" (lycée militaire Franco allemand) qui considère désormais son passage St Cyr comme transitoire :

*"- Est-ce que les gars vous aident dans l'effort ?
- je ne préfère pas répondre... (elle me demande de couper le magnéto) il y a 2 sortes de filles, celles qui mette tout de suite le ola sur les réflexions cachées, les moqueries, et celles qui laissent passer et qui mettent ça sur le compte de l'immaturation des garçons... moi ça été juste qu'au niveau physique, et il a voulu... après on a convoqué le gars avec le relais..."*

Une fois, un adjudant gueulait contre une fille avec des propos déplacés, c'est inadmissible, à plusieurs filles on l'a remis en place, on aurait rien dit, il se serait dit que tout le monde est avec moi...

Maintenant, si un gars est une tête de turc, je rigolerais peut-être... oui, mais jamais une réflexion pour l'enfoncer encore plus, non, je sais trop ce qu'on peut ressentir dans l'humiliation... je suis réputé pour avoir un joli visage et c'est des fois insupportable pour les gars... ou alors les garçons voient seulement le résultat, nos notes, c'est stressant... les garçons se polarisent sur les erreurs des filles, ils nous déstabilisent.. " Sonia, 22 ans, EOA, bac+3 et études sup. aux USA, père gérant d'entreprise

Entre les réflexions et l'attraction

Parmi les aléas qui surgissent dans les mouvements d'intégration, la capacité des hommes à influencer le climat de travail en leur faveur est caractéristique du travail de filtrage qu'ils opèrent.

Les petites phrases sarcastiques, les dénigrements, les fausses louanges fonctionnent comme des phases d'hypersollicitation supplémentaires pour les femmes :

"ils nous ont dit que ça allait être dur pour nous psychologiquement, moralement c'est difficile, le travail, c'est pas évident, même aujourd'hui, les réflexions, on a l'impression qu'ils n'ont jamais vu de femmes de leur vie, on est l'attraction"
Christiane, 21 ans, VDAT, bac+1, père sous-officier

"Quand je suis sur le terrain, les cadres, à la limite je me sens un peu chouchoutée, oui c'est la réalité, ils disent "petite sœur"...Par contre certaines personne font des remarques désobligeantes, même quand il y a du monde; ils n'hésitent pas. Les autres, ils nous disent : -" laisse tomber, il est fatigué !" Je me sens vexée peut être, je me sens vexée..." Lucie, EVAT, 22 ans, régiment d'artillerie

Mais toutes ces relations sociales instables ne sont pas des dénis de réciprocité. L'engagement particulariste des femmes provoque aussi des formes de coopération entre classe d'âge identiques ou différentes.

*"-comme fille "unique" dans la promo vous étiez plutôt favorisée ?
-oui par mes collègues rentrés en même temps que moi, ça m'est arrivé qu'ils me portent mon sac sans que je demande.." Adjudant, 34 ans, Rédacteur, cellule Pilotage en Infrastructure et prévention*

"...chez les paras, oui, j'en avais marre, je n'avais pas d'amie féminine, toujours seule, j'avais 2 ou 3 personnels masculins avec qui j'étais tout le temps, un petit clan, c'est ce qui aide le plus, ça aide quand même pas mal, on peut prendre sur soi..." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

2 L'écran de la souffrance

Les hommes sont ainsi les partenaires incontournables dans les espaces d'identification professionnels. Cette adjudant articule nettement sa performance physique et l'aptitude qui lui est reconnue par ses collègues masculins après une, voire deux années d'effort.

Il faut faire mieux qu'eux

"...moi, j'ai beaucoup pris sur moi, mon père m'avait prévenue, hein, l'armée ci, l'armée ça... pour les anciens paras, la féminine, c'est la fille qui couche, donc ils essayent... et au bout d'un an, ils se disent 'ah bon, elle fait tout comme nous'... il faut un an, voire deux pour vraiment être bien intégrée, faire comme eux, mieux qu'eux dans certains domaines et après c'est l'effet inverse ils ne comprennent plus les autres féminines qui réussissent pas" Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

La transaction avec l'institution est donc instable puisque l'efficacité d'une femme (la meilleure) devient la référence implicite pour celles qui viendront ensuite.

"Au début on m'a dit qu'il fallait en baver parce que les garçons ils allaient nous dire des choses crues, qu'on n'a pas notre place dans l'armée, qu'on serait mieux dans nos foyers... Il y a toujours des garçons qui ont du mal à accepter qu'on puisse faire les mêmes choses qu'eux... Voilà si on peut pas porter une table, soi-disant qu'elle est trop lourde alors qu'on n'a même pas essayé, ça, c'est des petites choses qui font la différence. Nous, si on a à porter quelque chose, il faut leur montrer qu'on peut faire comme eux, et tout simplement il y a aura toujours des choses qu'on pourra pas faire, comme personnellement je me vois mal dans l'artillerie lancer des obus. Porter des obus c'est lourd ça demande énormément de force, c'est lourd à porter... Ceux qui le font, le disent, c'est lourd, ils savent de quoi ils parlent !" Evat, 22 ans, régiment d'artillerie

Dans l'approche politique, la philosophie de "la soumission librement consentie" est analysée comme une "emprise de l'organisation" sur les esprits,

l'organisation est décrite comme le lieu d'une "prison du psychisme"⁵⁶. Dans l'approche psychanalytique, il s'agit moins de l'organisation que de chercher à savoir pourquoi les individus en viennent à souhaiter d'être dominés et à valoriser même leur propre soumission⁵⁷. La gestion de la violence dans le métier militaire implique cette ambivalence du rapport à l'organisation et à l'obéissance personnelle. Le fait de pouvoir tenir "au-delà de ce qu'on aurait pu croire" fait de la souffrance un vecteur de reconnaissance où les femmes sont attendues dans cette soumission librement consentie.

"c'est là justement que le caractère se reforme, le fait de pouvoir tenir au delà de ce que j'aurais pu croire... avant d'entrer dans l'armée, j'aurais jamais cru que j'étais capable de faire tout ce que j'ai fait, physiquement, et psychologiquement on est mur, prouver que c'est pas vrai qu'on est moins que rien, c'est ça, prouver que c'est pas vrai... c'est fait exprès pour voir si on a notre place... il faut, trouver la force, même quand on n'a pas dormi, fatigué, trouver la force de marcher encore vingt trente kilomètres... qu'on est encore là" VDAT, 21 ans, bac+1, père sous-officier

"si j'avais à choisir je changerais, mais bon je m'accepte comme je suis, je suis une femme, je suis une femme, tant pis, mais par rapport à mon métier, j'aurais préféré être un homme c'est sur si, mais voilà je suis une femme, c'est comme ça" VDAT 21 ans, VDAT, bac+1, père sous-officier

Mais faut-il parler ici d'hypersocialisation, c'est-à-dire une identification à ses semblables à l'identique ? Ou faut-il considérer le surcroît de travail d'adaptation comme un conditionnement réservé aux femmes ?

"j'étais affectée à la 3^{ème} compagnie de combat, il y a qu'une femme par compagnie, une femme pour 100 hommes...on est quatre maintenant en compagnie de combat, une par compagnie, -alors vous vous battez ? -oui je préfère largement travailler là bas au combat pour ma part, après c'est une adaptation c'est l'intégration, faut savoir se faire accepter... faut avoir un sacré moral, mais c'est clair qu'on est obligé de faire plus qu'eux" "Sergent, 23 ans en RI

" parce qu'ils sont assez misogynes, certains voient arriver des femmes, ils seront plus exigeants avec les femmes, on passera plus de choses à des hommes..."

⁵⁶ J.L Beauvois, R.V Joule "Soumission et idéologies" Puf 1981

⁵⁷ Les travaux de Vincent De Gaulejac et Eugène Enriquez

3 S'autoriser l'autorité

Les modèles de la "performance / compétence" tentent à envahir aujourd'hui les pratiques de gestion du personnel ; et il est assez frappant de constater que l'émergence de ces modèles de management sont simultanés des difficultés d'emploi pour une grande part de la population en âge de travailler. Le thème de l'emploi est donc largement venu occuper le devant de la scène sociale, écartant pour beaucoup ses relations avec le travail (ses contenus, son statut, sa productivité cachée) et plus particulièrement ses inégalités entre genres.

"Il faut surtout se battre pour se faire respecter, montrer ce qu'on peut donner, qu'on est capable de faire autant qu'eux, mais une fois qu'on leur a montré de quoi on est capable, là ça passe, mais je pense que ce qu'ils n'admettent pas c'est le fait qu'on devienne des assistées, de dire : - je ne peux pas faire ça parce que je suis indisposée" Evat, 22 ans, régiment d'artillerie

L'étymologie du mot autorité dit que c'est la capacité d'être "auteur", auteur de ses œuvres, de sa présence, des liens que l'on trame avec les autres. Les enquêtes sur l'insertion sociale des jeunes en difficultés ont largement révélé ce besoin chez les récentes générations de pouvoir prendre appui sur des plus anciens chargés de cette "autorité". Cette demande d'autorité peut faire "peur". Les "anciens" peuvent être même un peu effrayés par cette demande (ils deviennent les "adultes", les "parents" de substitution)⁵⁸, ils sont habitués désormais par une peur inspirée de ce rayonnement qu'on attend d'eux. Et ces derniers sont poussés légèrement dans leurs retranchements étant donné la demande qui ne se contente plus d'une simple répétition, sans sortir des règles, mais en appelle à quelque chose d'original, autrement dit, qui tient de l'origine...

Les jeunes femmes qui intègrent les modèles professionnels où l'autorité occupe une place centrale ne se sont-elles pas installées dans la même configuration, à mi-distance entre l'impasse de la reproduction des schémas parentaux et l'envie de transmettre des appuis au même titre que les hommes ?

"...dans mon bureau, je suis avec 3 mecs, et quand je suis là, le bureau est toujours bien rangé !" Sergent, secrétaire comptable, en régiment

L'autorité n'est pas le pouvoir et s'inscrit comme une notion plus complexe que le simple respect d'un ordre. Se soumettre à l'autorité, correspondait à l'origine, au respect de ceux qui nous ont donné la vie et du coup des règles qui

⁵⁸ voir plus loin au chap.3, les cadres instructeurs qui attestent de cette demande

préviennent du chaos, du désordre. A l'inverse, les réflexes de soumission agissent comme un effet pervers, à savoir un effacement, une résignation de peur de perdre l'amour du "parent", ou au contraire un défi permanent afin de réactiver en permanence les passages entre deux générations

A notre sens, cette ambivalence psychologique entre la subordination respectueuse et la soumission stérile agite fréquemment les inter relations entre la constitution psychoaffective de la jeune femme et son engagement professionnel. Seulement, ces espaces à mi-chemin de la sphère personnelle et celle du collectif sont difficilement départageables et mériteraient d'amples extensions. Quoiqu'il en soit, on peut s'interroger sur le fait que les origines psychologiques, dont on a tant dit qu'elles pouvaient surtout être comprises par un rapport au frère manquant dans la famille (la fille militaire prend la place du garçon désiré par l'un des parents, surtout le père) interviennent de manière grandissante dans les rapports d'emploi.

"Il faut qu'on se défende, sinon on ne reste pas"

Les femmes en plus grand nombre vont-elles pour autant participer à une crise d'autorité et perturber le travail d'inculcation militaire ? Nous ne pouvons émettre un tel diagnostic. Cependant, il nous semble que les évolutions récentes (et moins récentes, l'ouverture des casernes vers l'extérieur est ancienne sous des formes plus diffuses avec les portes ouvertes, club de photo, club agricole, information dans les écoles), participe aujourd'hui d'une internalisation d'attitudes civiles moins "verticales". Au sens vertical des relations de pouvoir, sont mises en avant les relations horizontales de la cohésion, de la communauté d'équipe, du dévouement ; à côté des vertus serviles, se succéderaient les vertus morales de l'action (l'honnêteté, respect d'autrui, franchise, simplicité, modestie).

Cette évolution n'est pas sans risque pour les femmes, puisqu'elle agit nettement dans les relations interpersonnelles, les représentations de chacun, les jugements éthiques, idéologiques, cognitifs des hommes et que par ailleurs, une grande majorité de femmes disent vivre une solitude dans sur leur emploi. Elles sont prises par conséquent à la fois dans une défense des valeurs morales horizontales (respect...) et dans une vigilance face au favoritisme des supérieurs qui jouent la carte de l'affection paternel. Ces formes de dépendance prouverait que c'est l'ordre masculin (valeurs de virilité, les "durs") qui a peur de sa féminité.

Rester vigilante et se défendre :

*"Y a-t-il des mots, des ironies mal placées?
-oui, mais faut que ça nous passe au dessus, il faut qu'on se défende, sinon on ne reste pas, donc pour eux c'est pas évident non plus, l'armée c'est pas un métier pour les filles je le comprends tout à fait... avec le temps on arrive à montrer de quoi on est capable, le tout c'est qu'il faut faire nos preuves,"* Christiane, 21 ans, VDAT, bac+1, père sous-officier

Paternalisme et favoritisme :

"...dans le secrétariat si mon chef de service me dit : 'Stephanie, envoyez-moi ce papier', ça arrive que le patron vous appelle par votre prénom, pas par votre grade, à un garçon il dira pas son prénom, donc les uns par rapport aux autres, nous on n'est pas traités par les chefs de la même façon que les garçons; nous les chefs passent certaines choses aux personnels féminins..." Lieutenant, E.M, 42 ans, entrée à 19 ans, bac

4 L'investiture et la "promo"

Pour les élèves officiers, les rites de passage dans une classe, une promotion marquent l'appartenance dans le corps et l'identité bien au-delà du statut hiérarchique. Les ethnologues ont montré à quel point ces rites d'intégration légitiment une investiture sociale. Cette reconnaissance institutionnelle est définitive et signifie que les individus ont acquis les attributs et les valeurs de l'institution ainsi que les interdits qui les empêchent de transgresser.

"cette étape de départ est fondamentale, on a beau avoir des galons, il faut pouvoir dire j'appartiens à telle promotion de telle année, de tel corps, tout est construit là-dessus"

"une promo qui faisait 43 personnes dont 12 filles, c'est beaucoup, un quart c'est énorme, je suis en contact encore avec certaines des copines..." Cécile, 29 ans, rentrée en 1996, licence de math, EMCTA, en EM

L'adhésion aux stratégies de la performance consacre donc les femmes comme des militaires à part entière. La violence de ces situations de consécration, même vécue comme des rappels à l'ordre, a encouragé des rapprochements durables, des affinités entre "copines".

"c'est vrai que beaucoup de camarades féminines pleuraient pendant les 6 mois de classes, c'était dur, certaines ont fait leur 2 ans, les autres, il me semble, ça y est,

c'est fini, sur les 11 féminines, on était trois à s'engager, une est allée jusque 9 ans et ma copine vient d'arrêter il y a 1 an...." Joana, 32 ans, BEP, adjudant auxiliaire sanitaire, père militaire

Cette socialisation qui réunit les femmes ne débouchait pas toujours sur une intégration définitive. Malgré tout, les épreuves fournissent des propriétés qui donnent le droit aux femmes de parler avec les hommes sur un pied d'égalité. Elles regrettent de ce point de vue leur manque de dialogue avec elles :

"je pense que déjà pouvoir parler avec des femmes, c'est différente que d'être tout le temps avec des hommes, donc ça leur fait du bien... ils n'ont pas le même comportement, c'est des choses assez crues,... mais je pense que déjà, prouver qu'on n'est pas non plus faites pour rester à la maison à élever des enfants, que nous aussi on est capables de faire des choses, le fait de pouvoir parler avec le personnel féminin, je pense que c'est bénéfique pour eux... le plus dur c'est d'être acceptée, c'est ça le plus dur, qu'ils nous jugent, qu'ils parlent de nous en mal, alors qu'ils nous connaissent pas" Christiane, 21 ans, VDAT, bac+1, père sous-officier

C Le travail du corps face à l'*identité attribuée*

" L'armée, cela modifie vraiment beaucoup, ça modifie vraiment la manière d'être..." ESO 20 ans

Tout au long de son œuvre, Michel Foucault a analysé comment les disciplines qui se sont imposées au XVII^{ème} et au XVIII^{ème} siècle ont soumis les corps au principe d'une mise en ordre qui s'efforce de n'omettre aucun détail. Les "technologies politiques du corps"⁵⁹ dans des institutions coercitives telles que la prison, la caserne ou l'hôpital accompagnent la généralisation d'une rationalisation productive qui requiert la docilité des sujets.

Loin de nous pourtant, l'idée de réactiver une problématique de l'homme-machine comme figure d'un idéal-type qui se serait accompli dans l'institution militaire. Un tel projet exigerait une autre étude complète et fouillée. Néanmoins, l'expérience corporelle tant sur le plan collectif -les tenues de l'uniforme-, que individuel -les singularités physiques de la personne-, est au cœur des processus de la différenciation sexuelle, ces apprentissages et pratiques

⁵⁹ "Surveiller et punir. Naissance de la prison" Gallimard, 1975

sociales grâce auxquels se forge une image de soi qui réponde aux attentes du groupe.

Les sensations, les émotions traduites en gestuelles, postures ou figures, les regards que l'on se porte les uns sur les autres, signalent des relations de proximité, de ressemblance ou au contraire d'étrangeté, de différence et d'éloignement qui n'ont d'autre but que de transmettre des significations sociales à l'intérieur d'un groupe ou d'une société. Nous n'en voulons pour preuve que la violence, symbolisée par « l'homme de guerre » et son antonyme, l'altruisme caricaturé en « femme soignante », qui véhiculent des schémas de pensée bien à même de faire perdurer comme "naturel"⁶⁰ un ordre social ancestral : la violence masculine serait au « naturel » l'exact pendant de ce que la mère ne dévoilerait que du plus profond de son « instinct » : puisque la femme donne la vie, la violence féminine n'existe pas, elle n'a pas droit de faire couler le sang.

Pourtant de tels truismes sont déjà battus en brèche dans l'institution militaire : au cours d'une visite en régiment, alors que nous évoquions cette question redondante de nos interviewées sur le paradoxe de l'attraction des femmes pour le métier des armes et l'opposition implicite entre un instinct de vie féminin et l'instinct de mort attribué aux guerriers, notre interlocuteur, le chef de corps, nous répondit avec logique et perspicacité : « *Mais, les hommes aussi donnent la vie !* »

Au-delà de son effet de vérité, cette remarque nous invite à réfléchir à la fonction symbolique du corps vécu de la naissance à la mort. N'y a-t-il pas simplement et de tout temps dans le regard des hommes (militaires) un même fantasme du corps des femmes -celui de leurs épouses, amantes, mères ou filles- pour trouver légitimes des fonctions que la société historiquement leur attribue? Comment les femmes pourront-elles alors intégrer ces espaces professionnels où le corps féminin est toujours soumis au regard des hommes ? Quelle perception sociale de la violence, différente de celle des hommes, peuvent-elles alors inventer? Nous tenterons de défricher à travers ces paroles de femmes, le travail qu'elles font sur leur propre corps, sous le regard des hommes, au moment de leur intégration dans la vie militaire.

L'image de soi à travers des catégories masculines

⁶⁰ On sait que l'apport de S.Freud a problématisé l'agressivité féminine, notamment sur le plan du fantasme, du masochisme moral, et du désir de castration. "*Totem et tabou*" 1912, Petite Bibliothèque Payot Ed. 1981, p.

Pierre Bourdieu a décrit l'être féminin comme un *être-perçu* qui était voué à ne se définir qu'au travers de catégories masculines. Selon lui, la représentation du corps comme construction sociale repose sur les principes d'une vision et d'une division sociale du monde déjà enracinées dans la relation de domination masculine⁶¹. Nous serions ainsi en présence de qualités, d'aptitudes, de différences biologiques, qui socialement construites dans l'histoire des genres, s'imposeraient à nous et s'exprimeraient à travers nos corps et la représentation que nous en avons. De cette manière intervient la reproduction de la domination (masculine) lorsque "*les dominés appliquent à ce qui les domine, des schèmes qui sont le produit de la domination*"⁶².

Par exemple, dès que l'on questionne ce sur quoi se fonde la virilité (*virtus*), on ne peut s'empêcher de faire référence à cette solide croyance que le monopole de la force physique s'impose comme première définition de la puissance masculine (le pouvoir du *pater familias* dans le droit romain). De cette façon, les femmes s'appuient sur des critères, ou plus précisément sur une opposition aux critères masculins, qui les placent toujours dans une position de dépendance et d'infériorité.

Au moment de leur intégration dans l'institution militaire les femmes développent des stratégies d'apprentissage, de coopération, de reconnaissance etc. que l'on peut aussi observer dans les formes accomplies prises au cours d'interactions successives par les corps de la jeune fille, de la femme, de la mère et de sa condition d'épouse ou de compagne.

En ce sens c'est un « corps pour autrui » qui sans cesse s'expose à l'objectivation comme corps-objet, dans regard et le discours des autres.⁶³ Ainsi, « *au travers du corps objet, corps sujet, corps senti, corps perçu, corps représenté, corps pensé, le corps est à la frontière du réel et de l'imaginaire, aussi bien espace de représentations que représentation de l'espace* ».

Ainsi nous ferons l'hypothèse avec Jean-Marie Brohm que le corps puisse être un « analyseur » du social, un « agent secret » avec lequel il nous sera possible de « dévoiler la structure inconsciente » de l'institution militaire, c'est à dire de mettre à jour « ses fondements refoulés », d'en connaître les non-dits ou les interdits.

Dans nos entretiens avec les « féminines », le travail corporel occupe une place essentielle comme une référence permanente à ce qu'il est possible de faire

⁶¹ Pierre Bourdieu, "*La domination masculine*", Ed. du Seuil, 1998.

⁶² *Ibidem* p.19

⁶³ Pierre Bourdieu, *ibidem*.

physiquement et intellectuellement ou ce qu'il est loisible de laisser voir de sa féminité. Il y a un apprentissage militaire quasi-obsessionnel de la maîtrise physique et mentale du corps tant pour les hommes que pour les femmes. Pendant les « classes » il est constamment question de *maintenir* et d'*entretenir* son corps, de faire *corps avec ses hommes*, d'acquérir puis développer un *esprit de corps*.

Ainsi le rapport au corps ne peut être réduit à une « image du corps ». Nous allons considérer le travail sur le corps, plus qu'une simple transformation, comme une source de connaissance et comme un repère qui permet aux femmes de se situer dans leur trajectoire vécue au présent et pour l'avenir. En ce sens leur corps participe à l'élaboration future de leurs nouveaux rôles.

Comprendre les stratégies d'intégration des femmes nous incite donc à entendre quelle sensibilité elles manifestent aux différents regards qui sont portés sur elles dans l'institution et hors d'elle. Il y a ces regards auxquels elles voudraient se soustraire pour se fondre dans une logique qui banaliserait la présence des féminines, et aussi ce regard qu'elles voudraient changer pour obtenir la reconnaissance de la place due à l'identité féminine.

Pourquoi le regard à propos du corps ? Selon Erwin Goffman, « *la compétence sociale de l'œil est énorme* », il est parmi nos sens celui qui intervient en premier et définit le contact dans l'interaction. Il s'agit d'un regard actif, d'un regard qui *en dit long* et que les femmes lisent :

" ils commencent par nous regarder, le visage d'abord, ensuite le galon et le reste du corps... jusqu'aux pieds, et là on voit tout ce qu'ils pensent de vous "
Adjudant- chef, 34ans.

Saisir les regards, être attentives aux signaux qu'ils lancent, cette lecture invite les femmes à décoder des intentions et faire des interprétations, à établir un diagnostic pour définir les contours de ce qu'il est juste ou de ce qu'il est *permis* de faire. La pression des regards est ressentie comme suffisante pour remodeler attitudes et comportement, mais le regard comme expression du jugement d'autrui permet aussi à chacune de se déterminer dans *sa* position de femme.

1 Entre voyeurisme et banalisation

A cause de leur éducation, les femmes se montreront très sensibles à l'existence de certains regards, « *Ils nous regardent plus, on verra plus la fille que le mec à côté!* » note une sergent de 23 ans. Selon les situations il semble même difficile de vouloir les ignorer. Une élève sous-officier observe que « *dès qu'on arrive, tous les regards sont braqués sur nous, on ne peut pas passer inaperçues!* »

Être mises en observation les dérange, chaque fois qu'elles croyaient être parvenues à se fondre au milieu des hommes. Pour se faire accepter certaines voudraient se faire oublier. Les entretiens que nous avons réalisés ont pu ainsi sembler inopportuns à quelques-unes car ils les singularisaient à nouveau pour les exposer encore plus aux regards : « *-en parlant sans arrêt de nous, on nous fait du tort* » (élève sous-officier de 21 ans).

2 L'esprit de corps et l'amour des « hommes »

“les militaires parlent beaucoup de l'amour qu'ils portent à leurs hommes, en fait c'est de l'amour cruel” ESO 21ans.

Si la femme est sensible à l'amour que l'on peut porter aux autres et à celui que l'on peut lui donner, elle en a une idée précise, en référence à son statut de fille puis de mère. Lorsque l'armée propose aux « féminines » comme lieu d'un amour « fraternel » la section, elles s'y engouffrent pour y retrouver la chaleur du foyer familial juste quitté :

« -Peut-être l'armée c'est vrai, que c'est, à peu près... tout le monde se connaît... une sorte de famille...

-Mais vous en aviez une de famille ?

-Oui j'en avais une, mais je dis pas le contraire, c'est un changement. C'est une autre famille, c'est plus ami-ami; on fait des fois des soirées entre amis; c'est autre chose, quoi c'est totalement différent du civil. Pourtant dans le civil, je faisais aussi des soirées... Mais là, le soir, il y a des garçons dans la batterie, le soir on se retrouve, on se met devant la télévision... Oui c'est comme si c'était mes frères et là... oui c'est la même chose, je vois pas de différence c'est comme des frères!

« Quand je suis sur le terrain, les cadres, à la limite je me sens un peu chouchoutée... oui c'est la réalité, ils me disent « petite sœur » C'est gentil, c'est amical... EVAT, 21 ans, secrétaire comptable

On ressent dans cet extrait toute la difficulté des hommes et des femmes et surtout des cadres, à exprimer des sentiments tendres, affectueux et conserver la bonne distance qui ne prêtera jamais à confusion.

La tendresse portée sur un mode « fraternel » replace la relation dans un cadre familial, sur un plan d'égalité dans une fratrie. Dans ce contexte, les sentiments qui naissent du plaisir d'être ensemble, dans un moment de liberté, sont canalisés dans des schémas de relations interpersonnels déjà balisés : « en famille » l'expression du désir sexuel est interdite.

Cette mise en scène des relations dans une fratrie esquivé les figures du paternalisme mais rend d'autant plus « injustes » les rapports sociaux entre hiérarchie et subordonnées « féminines ». Certaines critiquent les manifestations trop visibles des préférences :

" l'adjudant pendant un mois et demi à peu près, c'était des préférences et quand il y a des préférences ça fait des clans " ESO 21ans

Les critères d'évaluation à l'école ne sont pas toujours clarifiés, et, pour obtenir la préférence du chef, « la note de gueule » laisse le champ libre à la subjectivité. Peuvent alors se déployer toutes les stratégies féminines habituelles qui utilisent le capital symbolique de la féminité du paraître et du plaire (rapport de séduction...) ce qui renforce et démultiplie des rapports de domination habituels :

« Voilà les « méchantes » sont toujours ensemble j'ai remarqué, ensuite il y a le groupe des filles qui sont « bonnes en sport » qui sont bien avec le chef ça c'est un groupe à part, ensuite il y a le groupe qui sont « neutres » et puis celles qui sont « réservées » dont je fais partie celles qui font jamais d'histoires...(...) le chef a approuvé ça, les « hystériques », les « excitées » d'un côté... et de l'autre côté les « neutres » qui sont bien avec tout le monde.(...) « les sportives » c'est autre chose, elles sont toujours ensemble et celles qui sont toujours en train de critiquer sont ensemble aussi...

Pour les « moins dotées », il est difficile de préserver son « moi » et de vivre son incorporation sur d'autres registres que la séduction, de se tenir hors du champ de force des catégorisations : « être bonne en sport », « être populaire », « être agréable à regarder », « ne pas être hystérique » ni « fofolle » etc... Ces micro-communautés « féminines » tirent plus leur cohésion de leurs oppositions que de ressemblances entre femmes :

« Oui, c'est pas une vraie vie en communauté parce que on se retrouve entre gens qui sont pareils, moi je veux être neutre avec tout le monde mais en fait c'est complètement impossible c'est une idée complètement utopiste c'est clair! Donc voilà, c'est toujours pareil; dans le groupe des garçons, les filles il y a toujours des filles dominantes des filles qui sont à la mode ou les plus populaires, c'est exactement pareil que dans la société ou au village par exemple, où ceux qui sont dominants, (...) ceux qui dominent les autres en fait elles vont avec les garçons qui sont dominants des autres sections ça fait un groupe de dix ou quinze qui sont ensemble et le reste est complètement rejeté quoi ça fait très peu de personnes en fait, mais c'est dominant et ça on le sent bien...ils font des parties au restaurant, des trucs comme ça» ESO 21 ans

Les relations au quotidien peuvent ainsi refléter et conforter le rapport social actuel homme-femme construit autour de la « séduction féminine ». Si « *les filles, elles sont toutes fascinées par les chefs, les garçons* » (ESO 20 ans), ce type de rapport de fascination est mis en relief dans l'action de commandement parce qu'il n'y a pas de réciprocité possible. Elles s'ingénieront donc à inventer de nouvelles façons de faire pour remédier à ce manque.

Lorsque le hiérarchique est une femme, les rapports d'autorité sont totalement différents : toutes se sentent plus en sécurité, plus écoutées, tout en s'étonnant du caractère *de-sexué* des relations femme-femme : « *on ne parle jamais de nos vies personnelles* » EO 21 ans

3 La domination masculine dans le rapport de commandement

La domination masculine est assise sur une confusion entretenue entre force, prouesse physique et exercice de l'autorité. Les modes d'acquisition et d'expression de l'autorité sont questionnés par les femmes, élèves-officier et sous-officier. La définition d'un poste d'autorité inclut encore aujourd'hui des aptitudes sexuellement déterminées : un positionnement du corps, une voix forte, un regard courroucé sont les signes visibles de la violence potentielle. La performance féminine dans ces registres masculinisés semble difficile à atteindre dans un rapport d'autorité : « *chaque fois que les filles essayent de dominer, ça ne marche pas.* » EO, 21 ans

En l'absence de doctrine, le discours du hiérarchique souligne en contrepoint que les archétypes masculins sont toujours vivaces. Il reproche aux élèves « féminines » de « *marcher comme une danseuse, de trouver un timbre de voix de femme* ». Comment imaginer produire les actes de commandement au féminin en dehors du « *-Garde à vous!* » hurlé dans les oreilles ? L'image est caricature, mais la question ne l'est pas et les élèves remarquent que les filles qui s'essayaient à faire comme les garçons sont « *mal vues et rejetées par tous* ». EO 21 ans

Pour cela, les « féminines » sont obligées de trouver des expressions du commandement en dehors des attributs physiques, compte tenu de leur taille et de leur voix. Pour atténuer dans l'exercice du pouvoir les effets de cette inégalité physiologique, elles expérimentent de nouvelles modalités d'action et proposent une définition de l'autorité construite autour du respect, de l'écoute et de la relation de proximité.

Ces nouvelles pratiques pour commander se construisent aussi dans un « en-dehors » du travail qui reste à définir. Quand commence le hors travail et quand finit le travail lorsque l'on est militaire ? Elles se tissent à d'autres moments et dans de nouveaux espaces relationnels :

« C'est les valeurs féminines qui remontent, ...on vient nous raconter des choses qu'on ne dit pas à un homme, des histoires personnelles. C'est le travail de commandement qui se fait de manière différente et qui permet aux filles de trouver leur place et ça marche !! » EO, 21 ans

Dans les écoles d'officiers et de sous officiers, les relations homme-femme sont ambiguës parce que la « domination masculine » est encore très intégrée à l'art de commander. Dans les régiments, l'introspection bureaucratique s'exerce sur la vie personnelle des « féminines » militaires du rang, contrôle panoptique porté sur la manière de vivre .

« C'est une obligation de dormir à la batterie en tant que militaire du rang. On est obligé si on ne vit pas en concubinage ou si on n'est pas marié. Célibataire on est obligé de loger à la batterie.

Il faut faire une demande de « mise en ville » : c'est un papier et les pièces à fournir, il faut un certificat de concubinage, la fiche de paye du conjoint et ma fiche de solde, et de là ils établissent si on peut s'en sortir par rapport au prix du loyer et après ils nous donnent leur feu vert si on peut se permettre de loger à l'extérieur. Pour moi ça a été accordé. On ne peut pas dire « j'ai un concubin, je loge à l'extérieur », si c'est pas vrai. Il faut le prouver ! » EVAT

Le grade commande et légitime le choix fait par les hommes du style de leurs relations avec les femmes. La distance sociale, l'inaccessibilité linguistiques aux MDR des catégories supérieures laisse porte ouverte du choix des mots aux officiers pour situer le type de relation langagière homme-femme, du chevaleresque au plus grossier.

Venu du fond des âges ce regard archétypal masculin est celui des « anciens », celui qui apparaît déphasé, reproduisant attitudes corporelles ou tournures de langages ostensiblement « vieille France », « comme traditionalistes, un peu coincés » selon une élève officier

Ils reproduisent des positions d'autorité protectrices ou condescendantes pour les faiblesses féminines, à la limite du chevaleresque lorsqu'ils « les aident pour porter les objets lourds ! »

La familiarité inévitable dans les situations de travail tantôt paternaliste entre l'officier supérieur et sa secrétaire tantôt décontractée entre collègues du même grade doit être contenue pour être vivable : « Il a fallu que j'insiste pour être appelé par mon grade et mon nom » (Commandant). Mais la grossièreté sans affect des « pachydermes » misogynes s'exerce sans contrôle, comme une survivance que l'on peut encore tolérer:

*« Je pouvais rien dire c'était un officier ça m'a dégoûtée c'est un officier pour lequel j'ai travaillé. Selon lui je prenais la place d'un masculin. J'arrive, je lui tends un dossier et je lui dis :-« Mon colonel, j'ai pensé que... » là il me dit : -« Vous êtes une fille, vous pensez pas, vous n'êtes pas là pour penser réfléchir analyser vous êtes là pour prendre le téléphone et répondre à mon courrier ! » J'ai rien dit je me suis tirée, j'étais en larmes. Mon chef m'a dit -« Tu t'en fous il est désagréable avec tout le monde. » On m'a dit aussi « -Moi je suis un mec et il m'a dit la même chose... » Je travaille avec, obligée, il vient il me dit : « Alors la pissense... » Il dit encore « Les nanas elles me sortent par les yeux
... Je m'en fous je sais qu'il est comme ça, il est à trois semaines de la retraite. Je lui ai fait remarquer, que nous les féminines on a tapé à la porte (pour entrer dans l'armée) mais c'est vous (les militaires) qui l'avez entrouverte ! C'est minable, chez les nouveaux c'est pas pareil . Quelqu'un qui me dirait qu' une nana elle n' a rien à faire au Kosovo je dirais là OK c'est vrai ! Mais maintenant devant un ordinateur ou au téléphone je pense qu'on est plus disposées qu'un mec, c'est pas sa place ici donc ok, mais chacun sa place...EVAT, 26 ans*

Ce regard misogyne qui hait les femmes trahit une représentation hallucinée des corps des femmes « dévoreuses d'hommes » :

« Il y a des vieux sous officiers qui ont une image de la femme dans l'armée ils sont hallucinants! Il y en a un qui m'a dit "quand on a vu arriver des femmes dans l'armée on s'est dit qu'une chose, elle vient là pour se faire le maximum d'hommes "il m'a dit ça comme ça ! Il a changé d'avis mais ça lui a pris bien dix ans » EO 20ans

La norme des relations homme-femme est conforme aux canons d'une « morale » machiste dominante : multiplier les conquêtes sexuelles virilise les hommes, mais avilit les femmes.

« dans l'armée vous avez un gars qui sort avec plein de femmes...on l'admire, mais si vous avez des femmes qui s'amuse à sortir avec deux gars en moins de quinze jours, vous savez tout de suite ce qu'on va penser d'elles... A partir de là, si vous vous amusez pas à ce genre de choses vous n'avez pas de problèmes, c'est

un peu à ce niveau ce que j'essaye d'apprendre à ma petite nouvelle... qui vient d'arriver... Adjudant, 34 ans
"... on doit vraiment se battre et montrer à tout le monde qu'on n'est pas comme ça, qu'on n'est pas venue à l'armée pour se trouver des hommes..."

La présence des femmes dans l'armée n'est pas banale, même si en surface le discours préconise de la banaliser. La différence d'appréciation entre garçon et fille est permanente, dite au quotidien, d'autant plus sournoise qu'elle est souvent inconsciente. Elle est inscrite dans le mouvement des corps et se lit dans les regards.

Les représentations se modifient avec lenteur

Les paroles que nous avons rapportées plus haut ne sont pas courantes, la grossièreté à l'égard des femmes n'est pas la norme. Mais le regard collectif des hommes sur les femmes change lentement. Les représentations des hommes sur la place due aux femmes dans l'armée (ni sainte, ni prostituée), ne se transforment qu'au prix de souffrances collectives fortes :

Les hommes, et en particulier les « pairs » tentent de modifier leur comportement à l'égard de leurs « féminines » mais en réalité :

« il y a du mépris oui, de la moquerie. Les garçons sont avec leur chefs entre eux, c'est manifeste que leurs chefs leur donnent des modèles misogynes en fait : les filles n'ont rien à faire là...
Par exemple d'aller sur le terrain ils se moquent souvent de nous, parce que on est pas très fortes physiquement... ils se moquent de tout ce qui est féminin, « -ces petites féminines... », qu'on sait pas bien se comporter.. ou des allusions « - Bougez votre gros cul ! », des trucs comme ça etc., des termes déplacés. En fait ça il y en a beaucoup, il y a des fois où j'étais très choquée... ESO, 21 ans

Pour autant les femmes ne font pas front ensemble. Alors que l'on pourrait attendre "une union qui fait la force", on assiste à une division des femmes en clans. Il n'y a pas de solidarité féminine collective, pas de cohésion, plutôt des luttes et des défiances.

Une élève y voit la conséquence de la situation qui leur est faite :

" elles ne supportent pas la situation, alors elles se déchangent les unes sur les autres, c'est stressant. "

et décrit les comportements classiques de séduction et de choix de favorite qui reprennent le dessus :

*" je déteste mon binôme je ne lui parle plus dès la fin des cours, mais il faut s'entendre car nous sommes des soldats et que les soldats doivent s'entraider "*ESO 21 ans

Pour affronter la violence masculine, leur entourage proche, famille et amis se révèle déterminant. C'est la cohésion du réseau des regards familiaux qui les aide à « tenir », et les invite à « ne pas craquer ».

Sous le regard des autres

Sous le regard des autres, celui du voisinage ou des passants côtoyés pendant la vie hors travail, le port de l'uniforme signale leur différence et stigmatise parfois leur engagement :

"En discussion avec des personnes le ton de la conversation change dès que l'on indique son appartenance à l'armée surtout si on confirme son engagement définitif..." ESO 23ans.

Le « treillis » ou « le survêtement de *schtroumf* » transforme l'apparence du corps féminin et définit un espace social particulier qui révèle une étrangeté de l'identité féminine (la femme « militaire ») vécue entre fierté enfantine, sens pratique féminin... et peur du qu'en dira-t-on

*" une fois qu'on l'a, ça change complètement quoi, on se rend même pas compte, on n'a pas réalisé qu'on l'ait quoi ça paraît tellement incroyable "*ESO 20 ans .
" c'est pensé uniquement par des hommes quand on voit la conception de notre tenue on se dit c'est pas possible ils ont jamais pris un avis féminin.. à 100% c'est inadapté " Lieutenant, 42 ans.
" quand je suis dans mon jardin je suis pas en kaki sinon c'est les enfants qui en subiront les conséquences " 36ans adjudant

Tenue de sport, treillis et rangers, uniforme et vêtements civils, les changements d'habits rythment les séquences de la vie militaire imprimant aux temps sociaux la marque de l'institution dans la vie au travail et hors travail. Les uniformes codifient une appartenance à l'institution que les femmes au quotidien peuvent réveiller et égayer :

"En dehors des heures de travail le chef de section nous recommande d'être plus féminine ,...il est attentif à avoir des filles " .

La conscience de leur apparence oscille ainsi au gré des représentations contradictoires de la féminisation entre la crainte du jugement civil sur une personne embrigadée et la fierté de se sentir identifiée à l'image médiatique d'un nouveau professionnalisme militaire :

"Me mettre en tenue dans la rue, je pourrais le faire, mais, ici, non... je me rappelle le regard des civils... et puis même si on nous voit à la télé maintenant dans la pub, on sera toujours comme une bête étrange.. Adjudant, 32ans.

Image-reflet d'une conception idéalisée de la place de la femme dans l'armée, cette mise en images de la beauté féminine sur le calendrier, dans les photos des magazines, les spots publicitaires, renforce et légitime les représentations communes d'une intégration en douceur qui se généralise. Pourtant la majorité des femmes restent cantonnées à des emplois administratifs. Leurs tentatives pour s'orienter vers des métiers différents sont souvent tributaires des exigences physiques ou des accidents qui émaillent les trajectoires de l'apprentissage.

4 Un regard sur son corps

Au moment de leur intégration, dans les écoles ou pendant les classes, les femmes doivent s'exposer et se protéger, s'exposer aux regards et au discours des autres, se protéger de leurs atteintes ou de leurs humiliations. S'exposer et se protéger symboliquement et physiquement :

" Corps organisme, corps langage, corps violence, corps objet de socialisation : corps en miettes, corps partagé., ... la femme comme l'homme est son corps, mais son corps est autre chose qu'elle » (Simone de Beauvoir⁶⁴)

Observer son corps, c'est le voir se transformer, s'effiler dans la suite des exercices, mais parfois se casser et s'arrêter. Plus que pour les hommes leur corps ne peut franchir toutes les limites dans l'effort, et cela tient au premier chef à la résistance mécanique de ses membres ou de ses organes.

"...mais, c'est vrai, il y a des choses que vous ne pouvez pas faire, j'ai jamais réclamé, il y a des choses qu'on peut faire aussi et d'autres pas, comme les hommes aussi..." Adjudant, 34 ans.

Par l'exercice et l'entraînement il s'agit d'augmenter des performances corporelles afin d'adapter le corps aux objectifs assignés au soldat : résistance à

⁶⁴ Cité par JM Brohm, ibidem.

la fatigue, aux intempéries, survie en milieu hostile... La souffrance n'est jamais loin :

" il fallait s'entraîner, il fallait en baver »

" Il faut apprendre à souffrir sans broncher... c'est essentiel parce que si chacune commence à pleurer pour ses petits bobos, on ne va pas avancer, et il y en a des petits bobos! » ESO, 20 ans

La blessure ou la maladie sont déniées, il est inconvenant de demander à voir un médecin ou d'aller à l'infirmerie pendant la période d'intégration en école. Nier la souffrance, dénier les « bobos » est une forme d'atteinte à l'intégrité physique qui ouvre la voie vers les atteintes à la dignité.

" c'est mal vu d'aller à l'infirmerie, mais ...autant y aller pour quelque chose de très sérieux ou dans la mesure du possible attendre le week-end pour voir la gravité... ". " on abîme en fait les gens, j'aime l'armée mais je déteste ça, ça me fait souffrir " ESO 21ans

Les exercices permettent de remodeler les corps et visent à retremper les esprits:

" Pour être sûre il faut se palper, toucher ses jambes, ses bras, se remplir... je me suis renforcée! » ESO 20ans.

Discipliner les corps, acquérir une capacité nouvelle pour réussir, corriger les positions, changer ses dispositions, cette hypercorrection des corps reconstruit un homme-soldat debout, " idéal ", lorsque le corps forme un bloc dur, connoté alors d'éléments de morale, droiture, courage, force mentale ; il inspire la considération de ses supérieurs, il est devenu un corps « légitime »⁶⁵. En ce sens la discipline du corps incorpore l'individu dans un collectif :

" On a fait un petit chant... on est en train de faire plusieurs chants de section. Pour résumer un peu, c'est un peu argotique, de façon familière... ce qu'on en pense, c'est une des phrases d'une de nos chansons, c'est :- « Plus on en chie..., plus on aime ça! » ESO 20 ans

Pourtant le corps féminin est une propriété privée, fragile. Les femmes sont conscientes de leurs limites morphologiques, elles doivent gérer leur capital corporel dont elles programment aussi la carrière future. Il faut se ménager parce qu'ensuite les attend une autre fonction majeure, la maternité. Le travail sur le corps est ainsi une étape transitoire qu'il faut tenir, qui appelle délivrance :

" Si j'arrive au bout de deux ans... la grande difficulté, c'est d'arriver au bout des deux ans; après je pourrais rester toute ma vie militaire " ESO 20 ans

⁶⁵ Pierre Bourdieu, ibidem.

Marche, escalade, sauts représentent une partie importante de l'activité au cours de l'entraînement. Le corps des femmes est exposé comme celui des hommes, aux mêmes pressions. La réussite à certains exercices comme monter à la corde à mains nues est vécue comme une « véritable torture ». Les accidents sont nombreux et les féminines vivent dans la hantise de l'accident qui peut arrêter net leur parcours, ralentir leur intégration ou les séparer de la promotion.

" ce qui est le plus insupportable, c'est la peur, peur de pas tenir, peur que notre corps nous lâche " ESO, 20 ans

" il faut pouvoir tenir au-delà de ce qu'on aurait pu croire. (...) Il faut, trouver la force, même quand on n'a pas dormi, fatiguée, trouver la force de marcher encore vingt trente kilomètres... montrer qu'on est encore là,... ... c'est fait exprès pour voir si on a notre place " VDAT, 21ans

" On est évalué au quotidien, sur notre attitude, en permanence, pendant les cours, après les cours, c'est une tension permanente... le goût de l'effort, l'engagement, et même sur l'imagination ...; des critères qui vont plus loin que les logiques compétences reconnues objectives ; là, ce sont des compétences comportementales omniprésentes, la façon de regarder, de répondre en toute circonstances... » EO, 24 ans

" C'est une violence... un lavage de cerveau "

Après la période de début d'incorporation, l'habitude se prend et l'apprentissage se fait moins douloureux:

" maintenant ça va, maintenant je suis entrée dans le système, je pense que c'est bien, ça change la mentalité la manière de voir les choses, par exemple nos chefs ils ont trente ans, mais ils ont l'air d'avoir vingt ans de plus, ça use, on paraît plus vieux physiquement parce que c'est très difficile mentalement. » ESO, 20 ans.

Dans le cas des femmes, l'apprentissage militaire ne prend pas suffisamment en considération leur corps de femmes, sa fragilité, la texture de la peau. Il méconnaît les limites de ses capacités physiologiques de remise en forme à la suite d'une grossesse. Cette situation "d'hyper sollicitation du corps" est pour les spécialistes de la santé au travail une seconde atteinte qui conduit tout droit

aux atteintes à la dignité⁶⁶. Ces atteintes à la dignité sont directement produites sur leur schéma corporel pendant les manœuvres ou les combats : ongles noircis, corps salis, toilettes négligées, la dégradation au physique travaille le moral en retour.

*" on est sale, on a du mal à supporter la boue "*ESO 21ans

Peut s'installer alors le dégoût pour un corps malmené par les conditions de vie en apprentissage ou en manœuvres qui n'ont pas pris la mesure des besoins féminins d'hygiène et de confort sanitaire. L'image de soi peut en être ternie.

" il y a vraiment des périodes où la femme est coincée physiquement, biologiquement, elle est inapte au travail. » EO 24 ans

La féminité anime le regard des hommes

Les expressions de la féminité comme les cheveux, le maquillage, les vêtements ne sont pas des détails, ce sont celles de leur identité. Les dénier produit des atteintes profondes au-delà de l'anecdote. Nombre de nos interviewées nous en ont parlées . La féminité c'est cet ensemble d'attributs physiques et mentaux socialement constitués, qui renforcent l'assurance de la femme sur sa capacité à attirer le regard des hommes.

Par exemple, la chevelure féminine est un signal, de beauté, de force, de vitalité, d'indépendance, de fierté etc. La longueur des cheveux suscite une controverse : au gré des informations contradictoires retenues la gestion de leur longueur devient stratégique:

" Quand je suis entrée j'avais les cheveux tout court, pas pour ressembler à un garçon,...mais on essaye de se faire accepter des autres » Adjudant 36ans

« Je me suis coupé les cheveux, j'ai fait un grand sacrifice " ESO 20 ans

" j'ai toujours eu les cheveux courts je les ai laissés pousser quand j'étais à l'armée » Sergent 23 ans

"je crois avoir montré une volonté de m'adapter en me coupant les cheveux au début, maintenant j'ai choisi d'avoir les cheveux longs pour faire une différence entre l'armée et le civil, quelques fois, ici, ils ne me reconnaissent pas, avec le capitaine régulièrement on plaisante là-dessus " Adjudant, 36 ans

⁶⁶ Philippe Davezies, *Evolutions des organisations du travail et atteintes à la santé*, contribution au séminaire interdisciplinaire « Nouvelles organisations du travail », CNAM, Paris ,1997, revue Travailler, 1999, 3 : pp.87-114.

« je suis arrivée les cheveux en pétard, baroudeuse et mon chef m'a bien fait comprendre qu'il ne voulait pas de faux hommes, je suis devenue plus féminine !! » EO 23ans

" on peut difficilement mettre en avant notre féminité complète tant qu'on n'est pas définitivement intégrées" EO 24ans

La maternité

Une femme, par sa propension à tomber enceinte à cause de la place qu'elle donne à certains sentiments, a un corps qui échappe à toute main-mise, contre toute rationalisation professionnelle. Dès la prise de contact avec l'armée, le sujet de la grossesse est abordé. Les femmes subissent de fortes recommandations, à la limite de l'intimidation pour ne pas commettre l'irréparable ou plutôt « l'ingérable ». Passer outre serait perçu comme une manifestation d'insoumission ou de défection.

" il y a (dans l'armée) plein de femmes capables de faire plein de choses mais faut surtout pas qu'elles se marient et qu'elles aient des enfants ! " Adjudant 34 ans. "

Pourtant toutes les femmes rencontrées se voient devenir mères un jour. En conséquence elles planifient leur grossesse et espèrent voir l'armée changer son point de vue sur la prise en charge du *soldat qui donne la vie* :

" On m'a dit tout de suite que "le mari et les gosses ne sont pas compris dans le paquetage " Caporal-chef, 40ans

La grossesse des femmes constitue l'un des moments d'inaptitude biologique au travail militaire. Dès les premiers mois de la grossesse, le corps de la femme enceinte retrouve la tenue civile. L'uniforme disparaît, la femme militaire enceinte se vit comme un soldat « dégradé » :

" On est exclues, on redevient un civil, on est repérée et tout le monde sait. ..."
Adjudant chef, 28 ans.

Plus le droit de porter l'uniforme, plus le droit de faire le soldat . Contre le discours dominant qui tient hommes et femmes dans l'armée pour des soldats sans distinction de genre, une soldat enceinte n'est plus réputée être soldat à

part entière. Le congé maternité fait figure de congé pour convenance personnelle :

" C'est un blanc dans une carrière ". Adjudant chef, 28 ans

Au-delà des aspects symboliques du rejet de l'identité féminine maternelle dans l'armée, la vie de couple, (coexistence de projets personnels, longévité des engagements maritiaux) est toute entière construite autour de compromis pour ménager une certaine idée de la famille et de l'éducation nécessaire aux enfants face aux pressions de l'institution pour s'emparer et disposer des corps :

"J'ai renoncé à préparer le concours de Coët (voie semi-directe) à cause de notre situation familiale. J'ai renoncé à ça. J'envisage l'OAEA, officier des armes, cela m'aurait permis de finir capitaine ou commandant. On a chacun fait un choix de carrière, lui a renoncé à la légion, j'ai renoncé à être officier. Mon mari a fait beaucoup de missions à l'extérieur, 4 en 2 ans. Moi je ne suis pas partie. J'espère le faire l'année prochaine, ma fille aura 2 ans et 1/2 ". Sergent régiment, 27 ans

5 Une souffrance devant l'inégalité au travail

Les « féminines » que nous avons interviewées ont bien compris que le statut du corps féminin à l'armée n'est pas anodin. Elles savent que leur intégration dépend aussi de la manière qu'elles auront de le forger, le présenter, de leur aptitude à adopter des attitudes qui les rapprochent de celles que les hommes tiennent pour conformes à la condition militaire. (force physique, agilité, souplesse et endurance etc...) La difficulté est telle que la souffrance est toujours présente. Cette souffrance est d'autant plus aiguë que la distance est grande entre un corps « exigé » et celui que l'on a, loin de toute attente.

Le regard du désir sexuel n'est pas abordé, il est ignoré, remis en arrière plan comme un démon qu'il faut tenir enfermé. La question est tellement difficile que la majeure partie des personnes interrogées n'en ont pas fait mention.

Elles sont toujours aux prises avec cette double contrainte (*double bind*): si elles agissent comme des hommes, elles perdent leurs attributs de leur féminité et se placent en contradiction avec les exigences faites aux femmes dans le reste de la société (conscience de soi, d'être une femme, savoir plaire et savoir séduire etc.). Si le corps se soumet par l'exercice, la tête n'en fait « qu'à sa tête » !

Pour annihiler ce sentiment de "déficience corporelle" les femmes ont en tête une autre façon d'être dans l'armée, une autre « normalité militaire » dont les contours existent et commencent se faire jour : modalité de commandement, relation à l'autorité, capacité de réconfort, etc...

Les femmes se concentrent pour réussir sur un projet à court terme, avant de lancer le suivant : gagner sa place, avancer dans sa carrière, faciliter celle de son mari, ensuite seulement faire des enfants et s'occuper de soi. Celles qui ont intégré l'armée depuis quelques années ont tenu une véritable gageure pour réussir leur vie de soldat, de femme, puis de mère :

Nous accorder un quart d'heure, une demi-heure oui, une heure non je pense pas. Ils vont nous dire « -Vous êtes militaire, vous avez choisi ! ».

Ils me laissent partir à 17 heures, et je file, parce que vu mon profil de carrière, je n'ai pas envie de leur faire de cadeau.

(...) Le problème c'est d'avoir le temps de travailler avec deux enfants dont un qui me fait des problèmes de sommeil. Je suis obligée de l'amener chez le pédopsychiatre et j'essaye aussi de préparer les concours internes. Je fais tout pour retomber sur mes pattes au niveau comment dire, « Beefsteak à mes enfants à la fin du mois ». Ma grande hantise, c'est qu'on nous supprime la retraite proportionnelle.

J'ai fait une évaluation de compétences avec le BAC, le bureau d'aide à la reconversion civile, qui m'a évaluée comme secrétaire trilingue mais je me demande s'ils ne sont pas optimistes !

(...) C'est clair qu'à 47 ans je ne passerai pas adjudant-chef... De fait je suis mise debors, donc j'anticipe... Là je vais avoir 38 ans dans quelques jours il vaut mieux que j'anticipe. Maintenant, disons que le sentiment que j'ai, à mon sens, c'est que de m'être échinée à passer des cm2 à l'explosif c'est une chose qui ne me servira jamais. Sergent-chef, 38 ans

Troisième partie

Les conditions d'engagement : le point de vue des évaluateurs, orienteurs et instructeurs

Au fond, nous connaissons peu quels éléments subjectifs nourrissent la situation de jugement. Comment les évaluateurs opèrent-ils le lien, aujourd'hui, entre la perception du *potentiel*, celle de l'*employabilité* et le *processus identitaire* caché sous le projet d'intégration ? Parce qu'elles peuvent renforcer, influencer ou canaliser l'orientation professionnelle, les diverses situations pendant lesquelles les candidates sont informées, sélectionnées puis formées et affectées dans les spécialités, représentent un point d'interrogation sur les transactions réciproques qui se vivent entre évaluateurs et évaluées.

Quels regards portent ces personnels, pour la plupart masculins ⁶⁷, sur les engagements, les orientations professionnelles des femmes dans l'armée de terre ? Comment affrontent-ils les convictions, les espoirs, les déterminations, et les illusions des futures "féminines" ? Dans l'optique de soutenir, rectifier, ou bonifier certains cursus, modifient-ils leur psychologie, leur pratique pédagogique ? Favorisent-ils l'orientation de certaines ? Comment se perçoivent-ils comme évaluateur jugeant des aptitudes, des motivations, des profils "médico-psychotechniques" ?

Il nous a semblé opportun de nous intéresser à cette confrontation décisive, fruit d'une rencontre entre la dynamique individuelle, abordée au chapitre précédent, et une dynamique institutionnelle interne qui se donne à voir dans les représentations du recrutement, les opérations de jugements en termes de "niveaux d'adaptation" et "d'aptitudes et potentiels".

⁶⁷ nous avons interrogé des personnels appartenant aux GRS, CSO, CIRAT, DRH et BCRP situés en région parisienne et en province ; ces personnes sont au nombre de 18 dont 2 femmes (voir tableau en annexe).

A plusieurs reprises il nous a semblé comprendre que les règles et les procédures n'épuisent pas la relation d'évaluation ; le "jugement", la plupart du temps produit par les hommes dans une situation où doivent s'appliquer plusieurs dispositifs de mesure technique et psychologique, ne se contente pas de faits, d'objets qui font preuve. L'intuition, le "feeling" fait appel à la fois aux subjectivités des observateurs et aux savoirs d'expérience incorporés (mis dans le corps tout au long de leur itinéraire). Ce jugement sur les personnes est souvent justifié comme un "*sentiment qui ne trompe pas*". Cependant, cette perception constitue, à nos yeux, l'assurance que les différents tests et entretiens établissent certes, un climat de confiance propice aux confidences, mais surtout, une propension à mieux "connaître socialement" les nouveaux types de candidates d'origine très différents. Ce nouveau challenge ne pèsent-ils pas sur les modalités de l'engagement féminin ?

Loin de croire que le choix de la jeune fille pour la discipline militaire est le fruit d'un choix rationnel, instantané et définitif, on avancera donc l'hypothèse suivante :

-d'un côté, la candidate cherche à réussir son *projet d'intégration* sur des bases aussi diverses qu'un idéal patriotique ou la volonté de servir, le goût de l'aventure, le culte physique du corps, la recherche d'une expérience professionnelle ou encore une forme de sécurité et stabilité qui lui permet de s'affirmer professionnellement.

-De l'autre côté, les évaluateurs, orienteurs et responsables d'instruction cherchent davantage à vouloir réussir à tout prix le *projet d'insertion*. Il y a dans ce deuxième terme, une notion socialement plus forte. Les dispositions qu'ils tentent de détecter chez les jeunes d'après leurs propres dispositions acquises avec le temps, les obligent à ne pas agir de manière discriminatoire, à argumenter leur perception vis-à-vis de celles qui sont employables ("*conseillé*"), et de celles qui le sont moins ("*possible*"), ou celles qui ne le sont pas du tout ("*peu conseillé*").

Pour notre part, nous entendons l'*insertion* comme une notion qui dépasse le seul passage dans une institution, qu'elle soit familiale, scolaire, militaire ou professionnelle. L'histoire des dispositifs d'insertion montre qu'ils recouvrent des aspects complexes (lien social, statut, idéologie, normalité), des enjeux politiques modifiés avec les gouvernements successifs et qu'ils animent des formes nouvelles d'encadrement de la jeunesse populaire ("*citoyenneté*", "*prévention*", "*économie solidaire*"...) ⁶⁸. Les processus actuels d'*insertion* dans l'institution militaire ont également changé de physionomie ; en ce qui concerne la féminisation, ces processus ne peuvent plus s'entendre comme si les femmes,

⁶⁸ Gérard Mauger "*Les politiques d'insertion*" ARSS n°136-137, mars 2001, pp5-14

seules, devaient s'efforcer de s'adapter aux modèles masculins dominants, ni comme si le système concurrentiel jouait à égalité de statut social, de dispositions physiques ou de "compétences" entre hommes et femmes.

Un officier orienteur femme constatait :

"on voit des fois, des filles complètement démotivées après 2 ou 3 ans à servir de secrétaire, à servir le café, à rester 10 heures dont 5 dans une voiture... finalement à faire la boniche pour un gradé... est-ce cela ce qu'elle voulait ? alors elles veulent partir, ne pas renouveler...ça paraît logique".

Sur un autre plan, celui de l'interaction entre l'évaluateur et l'évaluée, les représentations du rôle sont loin d'être homogènes. Les nombreuses controverses que nous avons recueillies à propos des méthodes d'information (présentations trop partielles), ou à propos des tests "Espace" (trop techniques)⁶⁹, voire les débats suscités par les critères et les arbitrages lors des entretiens de motivation ("usinage" et trop subjectifs), toutes ces manifestations critiques prouvent sans doute que les compétences du recruteur sont convoquées dans la situation d'embauche. Ses qualités personnelles sont interpellées et peuvent être mises en question si la connaissance qu'il a de lui-même et des transformations de son institution est insuffisante ; l'entretien situe donc le recruteur dans une tension paradoxale, entre le respect de la méthode, des critères techniques et sa propre représentation du changement, sa propre capacité à innover.

Ce sont ces processus de mise en représentation, ces systèmes de croyance ou d'influence, cette diversité dans les repères et les indices, que nous avons voulu exhumer afin de découvrir dans la mesure du possible, les contextes humains plus contrastés, les environnements organisationnels et psychologiques moins uniformes où se confirment et s'infirment les engagements des femmes.

Nous avons, par commodité méthodologique, repris le fil directeur de ces trois moments principaux que sont la phase d'accueil (Cirat), les séquences d'évaluation et d'orientation (CSO) et enfin, les premières périodes de formation initiale (compagnie d'instruction).

Enfin, ce *contre-regard* par ceux qui écoutent, effectuent les repérages, décident de hiérarchiser les candidates et sanctionnent ou soutiennent l'accès des femmes à la catégorie militaire, s'expriment donc sur des thèmes et des questions que nous avons abordés de manière identique lors de notre

⁶⁹tel la BEP, Batterie d'Evaluation du Potentiel, pour les sous-officiers et les OSC, qui prévoit trois séries de tests sur les traits de personnalité, la rapidité de compréhension et la gestion du stress

investigation précédente (voir guide d'entretien en annexe). Ces points de vue complémentaires émanent ainsi des personnels en charge de sélectionner, d'orienter et d'accompagner pendant les formations, les choix des "féminines" EVAT, EVSO et OSC ; la durée de cette étude ne nous a pas permis d'interroger en profondeur les formateurs et enseignants des écoles de sous-officier et d'officier.

A L'accueil des volontaires : les premiers filtres de l'espoir

1 La pression gestionnaire contre la qualité ?

"moi, j'ai eu jusqu'à 8 et 10 entretiens par jour, c'est beaucoup, il en faudrait que 5 maximum sinon c'est de l'usage...on a des consignes pour les raccourcir à 5 mn, mais des fois, ça se transforme en confidences psychologiques, on ne peut pas tout maîtriser..." Officier orienteur

Tenus par des objectifs annuels de recrutement, les CIRAT (centre d'information et de recrutement) et les CSO (centre de sélection et d'orientation) contribuent à tenir le pari des nouvelles rationalités sociales et budgétaires qui s'appliquent à l'ensemble des services. Le Plan de recrutement et les objectifs de la professionnalisation à atteindre en 5 ans sont donc invoqués comme une priorité. Mais force est de constater que cette pression gestionnaire est vécue comme une obsession personnelle par certains responsables. Peu à peu leur "savoir de gestion" buterait sur les dysfonctionnements organisationnels, nés dans les périodes où la sélection s'est intensifiée.

*" En termes d'effectifs, il nous reste 6 mois pour arriver à nos objectifs, de recruter 13600 Evat ; on en est à 12800 aujourd'hui...On a commencé la féminisation à 7%; maintenant on est à un peu plus de 12% et on vise les 20%... Mais on ne peut pas faire de la vraie sélection, car il faut recruter vite avant la fin des échéances ; et dans les CSO, ils désemploient pas, en 3 jours 1/2, c'est un emploi du temps très chargé... Mais aussi, on se retrouve avec une situation paradoxale, nous, on dit 'venez, venez' aux gens, et derrière, eux, au CSO, ils sélectionnent trop, et de façon élitiste en plus, comme aux temps des appelés... " Off.sup.
CIRAT*

Aux volumes d'effectifs définis dans le "Plan de recrutement", s'ajoute une démarche plus longue, plus incertaine qui vise à maintenir un certain niveau de

"qualité" des candidats en affinant l'évaluation et les niveaux de sélection⁷⁰. Or, nombre de cadres responsables de la communication, de l'orientation, de la sélection attestent d'une difficulté à maintenir cette exploration dans un contexte d'urgence et d'intensité. Ils parlent d'un affaiblissement de la "qualité" dans les caractéristiques des engagés entre cette fin de période (2001-2002) et les premiers temps où affluaient les candidats en 1996-1997. Quelles significations revêtent ce sentiment de déception ? Est-il seulement question d'un différentiel entre les niveaux de qualification ? Pour quelles raisons la ressource de "qualité" serait-elle de plus en plus difficile à conquérir ? Les personnels chargés de l'orientation et de la sélection parlent-ils du même phénomène compte tenu de leur position respective dans l'organisation globale ? Comment régulent-ils ces tensions ?

2 Le "parler vrai" pour gérer les tensions paradoxales

Les modes d'accès aux métiers militaires n'ont plus rien à voir avec ceux qui avaient cours pendant la période des conscrits. Les personnels en charge d'explicitier les nouvelles règles du jeu contractuel, de divulguer l'image d'une modernisation en cours, tout en détectant les compétences recherchées avec les candidats, tentent sans doute à travers un *parler vrai*, de ne pas tromper le demandeur, de commettre également le moins d'erreur possible dans la valeur du recrutement. Mais en définitive, ils s'obstinent à ne pas se tromper eux-mêmes car un recrutement les renvoie toujours à leur propre histoire, aux universaux dont ils se réclament et aux innombrables évolutions qu'ils ont traversées et qui les ont modifiées jusqu'à ce jour.

" Et puis, nous, on a changé, hein, on n'a plus les sacs de 15 kg sur le dos, plus les 15 km non plus, ça ne fait rien... Il ne faut plus d'erreur dans les recrutements ou les formations, sinon ça peut dégoutter les jeunes... " Off.sup.
CIRAT

Nous serions tentés de dire que dans ces nombreux moments qui composent le premier contact avec une future militaire, ces agents de communication

⁷⁰ En abandonnant le traditionnel NG qui ne mesurait "que" la performance intellectuelle de l'individu pour la "connaissance des potentialités" (optimiser l'affectation, détecter les compétences rares, rentabiliser les stages de spécialisation) à l'aide du "NAG" (niv. d'adaptation générale) et du NAS (niv. d'adaptation, spécifique), les différents tests et examens de personnalité mettent l'accent sur la notion d'aptitude, de potentiel, et *in fine* le niveau d'adaptation (comportement comparé entre individu). Le calcul statistique final (meilleure note, meilleure classe de comportement) traduit alors moins une performance immédiate, qu'un jugement global dans la perspective de mieux ajuster les ressources aux 8 familles d'emploi définies conjointement par le commandement des 4 armées.

condensent dans leur travail tous les paradoxes cachés sous le terme de "recrutement". En effet, ce dont nous paraissent témoigner les personnels sous-officier et officier des Cirat, ce sont des questions complexes autour de l'ajustement entre une offre d'emploi précise et une demande qui peut évoluer dans le temps ; mais c'est aussi de confirmer la possible rencontre entre la politique d'image médiatisée⁷¹ et les réelles opportunités d'affirmation professionnelle d'une candidate plus ou moins décidée.

Ce contact peut-il se réduire à un lien fusionnel entre des valeurs communes ? S'agit-il de tenir les objectifs mensuels de recrutement quitte à subir des cessations prématurées de contrat ⁷² ? Faut-il infléchir les principes d'orientation et de pré-sélection lorsque les candidates sont moins abondantes et remettre en cause la "qualité", voire ses propres critères de comportement ?

Comme le remarquait Olivier Galland, l'information médiatique a progressivement supplanté les messages familiaux plus fréquents dans les générations précédentes. De ce fait, un nombre important de jeunes ont entendu parlé de la diversité des emplois offerts ; en revanche, la réception de ces messages s'accompagne de représentations encore irréalistes ⁷³. Parce que les personnels d'accueil savent que le processus de recrutement s'inscrit dans la durée, ils s'installent alors dans une position incertaine. L'enjeu est d'anticiper la durabilité de la relation d'emploi (ou qu'elle aille au moins à son terme) au moment où elle va se nouer. Ils opèrent ainsi un travail de persuasion tout en agissant dans l'incertitude pour au moins deux raisons :

-la première est qu'à ce niveau certaines caractéristiques sont inobservables *a priori* et que le diplôme paraît de moins en moins suffisant pour les détecter.

-La deuxième tient au fait que les emplois masculins et féminins subiront des modifications sensibles (mixité, polyvalence, technologies, terrains d'exercice, mobilités etc.) ; l'orienteur ne peut assurer par conséquent, ni un emploi, ni une filière, ni un métier unique mais se trouve bien en

⁷¹ et ses récentes évolutions à travers les spots publicitaires télévisés : l'accent étant mis en début de réforme sur les 400 métiers, puis en fin de période sur la prépondérance de devenir avant tout un "soldat"

⁷² on parle alors du "taux d'attrition" qui s'est situé quelques fois à près de 15% mais qui semble avoir diminué en dernière période aux alentours de 10% lors de la période formation initiale (garçons et filles)

⁷³ pour 36 % des jeunes, l'armée proposerait ainsi plus de postes scientifique ou administratif que de combattants. Olivier Galland "*Les jeunes, l'armée, la nation*", Les Champs de Mars, n°7, 2000, p137-150

quête d'un "potentiel d'adaptation" qui laisse entrevoir un déroulement de carrière possible.

Ce phénomène renvoie à la question de la "fixation" de la main d'œuvre, question bien connue dans certaines grandes entreprises qui cherchent dorénavant à conserver les compétences produites en interne et à justifier des investissements entrepris. C'est dire si les premiers contacts nécessitent de subtils dosages face aux contraintes de gestion qui limitent la capacité qualitative d'arbitrage et l'exigence personnelle pour dépasser ces incertitudes.

Avant de passer les tests psychotechniques et les entretiens d'évaluation plus complets, les premières situations de jugement mettent donc en avant la personnalité de la jeune femme. En remplissant le premier dossier, le personnel d'orientation se fonde sur ses premières impressions, comme si les compétences d'adaptation étaient avant tout liées à la personne plutôt qu'à des acquis formels qui peuvent se déformer dans le temps.

Pour toutes ces raisons, ces personnels cherchent à corriger eux-mêmes l'incertitude ou l'erreur possible et tiennent un discours sur la franchise qu'ils engagent dans leur rôle. On tiendra ainsi, à rester sincère et direct, à donner une image qui se veut honnête, rassurante et prometteuse dans la mesure où la carrière est présentée comme " un parcours " professionnel, quitte à occulter les contraintes ou les véritables "parcours du combattant" dans la carrière :

" moi, je leur tiens un discours sur les vraies places qu'elles vont avoir pour la plupart, je ne veux pas les tromper, il faut qu'elles comprennent activement. J'ai un souci de parler vrai, ce n'est pas 'le club Méditerranée' ici.... " Sous Officier Cirat

" Sur les salons, on doit être très mesuré sur les métiers militaires, c'est surtout de l'accroche, on doit éviter de donner les inconvénients... mais elles savent que ce sont des contrats très courts, ça leur suffit, je crois, on ne les trompe pas... " Sous Off. CIRAT

" On leur tient un discours clair... Mais, on leur dit qu'elles se feront le parcours elles-mêmes " Off. sup. CIRAT

A ce point, on distinguera *recrutement* et *embauche*. L'*embauche* est un processus long d'intégration, de socialisation qui déborde toujours largement la conclusion d'un accord, tandis que le *recrutement* renvoie plus à l'idée d'ajustements plus ou moins contingents, d'opportunités à court terme, nous semble-t-il. Mais à entendre l'officier d'un Cirat qui annonce que le futur militaire devra sans cesse

démontrer sa capacité à faire évoluer sa carrière, son emploi, distingue-t-on encore ce qui relève du processus d'embauche du recrutement ? Un contrat reconduit, plusieurs fois remis en question, ne deviendrait-il pas dans la durée, une suite de recrutements successifs rendant très instable le véritable pacte de confiance du départ ?

Il nous a paru intéressant de constater que certains dispositifs de recrutement, sous l'impulsion des acteurs de terrains, cherchent à éviter les intermédiaires qui pourraient détourner ou décevoir la personne engagée dans le processus d'intégration. Le dispositif de communication dispensé par les CIRAT se complète avec une part d'initiative non négligeable des régiments sur leur propre bassin d'emploi. Certains responsables RH dans les unités animent ainsi des forums, des portes ouvertes, des lieux de rencontre afin que ces moments d'exploration, d'approche, de rencontre et de contractualisation se réalisent dans une interaction plus décontractée entre l'intéressée et le futur employeur. De plus, le face à face avec des militaires en exercice donnent une idée plus concrète et plus proche des compétences requises dans les nombreuses sphères sociales où se trouvent la main d'œuvre locale en région :

" On sent la tendance aujourd'hui à nous autoriser à faire nos propres actions dans le département... donc il y a de la tolérance au plan local. On se déplace dans les écoles, les associations, pendant les manifestations, par exemple, les tours cyclistes, les épreuves sportives régionales, les raids, mais aussi les journées info emploi de l'ANPE, l'AFPA, les expositions dans les Centres commerciaux... On a des stands, avec des gadgets, des stylos, des portes clé, des marque-pages... Bon il faut bien se faire voir à l'extérieur... Par exemple, en juillet, on mettra un mur d'escalade, un parcours de bicross sur l'esplanade de Auchan... et on fait de l'animation et de la communication aussi un peu partout... Officiellement, on ne pouvait plus faire notre pub sans passer par le CIRAT ou la gendarmerie... mais c'est parti de nous, d'en bas... " Resp.BCRP

Rappelons que parmi les origines du choix des femmes pour l'emploi militaire, les racines régionales restent une variable majeure dans la mesure où les bassins d'emploi fournissent souvent plus du tiers du Plan de Recrutement, améliorant ainsi une raison de fidéliser les individus par la promesse d'un retour dans la région. Le "retour au pays" est une des causes importantes invoquées de départ volontaire ou de rupture de contrat.

3 Rompre avec les routines et s'en remettre au "feeling"

La notion de "carrière" telle qu'elle est utilisée par les orienteurs recèlent une ambivalence et des divergences d'interprétation.

"Tout le monde peut faire une carrière ; on propose les deux, courte et longue, mais on leur dit de ne pas lâcher, ne pas lever le pied... Dans une armée professionnelle, ils sont sur un marché en concurrence, donc le plus dur reste à faire ; les gens s'éliminent eux-mêmes... Et il y aura plus de passerelles ; demain, 55% des sous-officiers seront issus des Evat.... " Un Orienteur

Dans ce contexte de transition progressive, le chevauchement des deux systèmes de gestion (de "carrière" et "sous contrat") jusqu'à l'année 2001 a néanmoins compliqué la tâche des orienteurs. Le maintien d'une pluralité de conventions donne la possibilité de faire varier les solutions en réponse aux insuffisances d'effectifs constatés. Par contre, il peut installer l'orienteur qui suit le parcours de l'engagée, dans un sentiment d'insatisfaction étant donné sa plus grande dépendance à la concurrence du marché externe du travail :

"... au lieu d'attendre un rapprochement de conjoint, une fille a préféré démissionner. Son conjoint militaire a été muté assez loin, elle a trouvé dans le civil un stage de CAP de secrétaire pour aller là bas... nous, on est perdant là... si elles font toutes comme ça..." Chef BRCP

La coexistence culturelle des deux types de marché est toujours déstabilisante pour les générations qui se côtoient ; elle renvoie le plus souvent les personnels anciens aux événements qui ont marqué leur propre parcours, c'est-à-dire aux différentes souches d'identification accumulées tout au long des expériences, y compris la motivation initiale et le regard critique qu'ils en tirent aujourd'hui. On pourrait ainsi en déduire que le savoir-faire d'un orienteur tiré en grande partie de son histoire personnelle, peut apparaître comme une richesse, mais se révèle finalement problématique dans une logique illusoire de pure objectivité. L'interlocuteur suivant (officier) exprime en quelque sorte cette ambivalence lorsqu'il affirme dans un premier temps que :

"...chaque évaluateur possède une culture, une formation, des origines, des expériences et un vécu militaire différent, ce qui donne une vision et une évaluation différente pour un même candidat..... Ils ont tous entre 5 et 20 ans d'expérience et de spécialisation... certains ont rencontré des dangers et appris à gérer leur peur, d'autres ont commandé et formé des soldats... il s'agit d'orienter maintenant en toute impartialité en faisant abstraction du vécu et de tout préjugé"

puis dans un deuxième temps :

"mais on doit se remémorer le 'jeune' qu'on était le jour de la signature du premier contrat et garder à l'esprit que les jeunes d'aujourd'hui n'ont pas tous les mêmes mentalités, ni les mêmes aspirations, ni les mêmes référentiels que nous... il faut adopter une attitude active, chercher à le comprendre, découvrir ses attentes...; on constate actuellement qu'un grand nombre d'évaluateurs sont très attachés à leurs parcours et ont du mal à garder la neutralité..."

Dans l'extrait suivant, l'officier a vécu le passage d'un modèle de commandement-obéissance avec ces excès ("aboiments"), aux nouvelles formes de suggestion et de communication issues du management RH.

" L'engagement des civils et des femmes, il faut s'adapter, c'est une diversité... Vous savez, moi, je suis passé de " l'aboïement " à C. à la 'communication'... et à la compréhension à M. donc je sais de quoi je parle... " Off. sup. CIRAT

Les compétences et les représentations du recruteur sont donc interpellées dès lors que l'interaction avec les futures engagées bousculent les repères et que chaque face à face est l'occasion d'affirmer sa motivation profonde. E.Goffamn insiste même sur les jugements réciproques au travers d'expressions langagières ou implicites qui produisent des impressions à leur tour interprétées ; "la perception, les apparences, les gestes, l'intonation, la physiologie jouent un rôle fondamental dans l'appréhension d'autrui"⁷⁴.

"certains de nos critères sont périmés... Les vraies qualités d'un orienteur, ce sont avant tout le cœur et l'intuition... quant au potentiel, on regarde surtout comment ils s'expriment, la motivation..." Sous- Off. CIRAT

Les impressions recueillies auprès des personnels d'accueils donnent à penser qu'ils veulent abandonner les réflexes calqués sur les fonctionnements antécédents ; puisque leurs jugements sont déstabilisés dans la situation d'évaluation, ils recourent volontiers à l'intuition, à la communication psychoaffective (l'un d'entre eux la compare à la relation père/enfant) :

"il serait nécessaire de modifier les mentalités, la rigidité de la sélection génère des pertes de candidatures aptes à l'engagement mais inapte pour un vrai poste de travail donné... dans les premières discussions d'évaluation, il ne s'agit plus d'un rapport de chef à subordonné, mais on doit instaurer un dialogue entre deux personnes totalement indépendantes sur le plan hiérarchique et culturel, qui

⁷⁴ cité par F.Eymard-Duvernay "Façons de recruter" Métaillé, 1997 p39

pourrait être d'ailleurs un rapport affectif d'un père vis-à-vis d'un candidat qui pourrait être son fils ou sa fille... " Off. CIRAT

4 "On recrute d'abord des frères d'arme..."

Néanmoins, la situation d'information et de mise en confiance doit déboucher sur la recherche d'un " pré-accord ". L'acceptation du fonctionnement du système sous-entend ainsi l'adoption d'un potentiel personnel avec des dispositions professionnelles connues : acquisition du jargon, acceptation du corps uniforme, participation aux célébrations rituelles, reproduction en chaîne de l'autorité, fusion avec le groupe. C'est pourquoi évaluer le "potentiel" pour l'orienteur, au delà de la motivation et de la séduction publicitaire, signifie détecter l'aptitude à se fondre dans des caractères qu'il connaît bien, annoncés en premier lieu dans le code du soldat :

" Sur les valeurs, on donne en lecture et on commente le code du soldat. Et puis aussi, on met une cassette de présentation et on parle après, avec ces images, ça parle un peu plus... Et pendant une heure, à peu près, on fait une présentation sur les exigences du milieu. " Sous-officier Cirat

La connaissance psychologique de ses "hommes de troupe" restant un des traits majeurs du management des groupes humains en situation de guerre, elle est aussi en vigueur au sein des formations des agents de recrutement, la connaissance de soi paraît essentielle pour apprécier la candidate. Cette centration sur la psychologie est bien connue et suscite fréquemment des silences, notamment à propos de présélections réalisées non plus d'après les caractères personnels mais d'après des dimensions esthétiques, plus précisément d'après photos des candidates... Pratique connue dans d'autres armes à condition qu'elle reste locale et tue, cette tolérance semble rendre complice certains hommes qui renforceraient là leur pouvoir masculin à l'occasion des choix des candidates. Une femme sous-officier en Cirat s'est offusquée de notre question à ce sujet ; une telle pratique n'existerait pas dans l'armée de terre. Dans sa réponse laconique, nous y avons entrevu tout de même une volonté de combattre ces pratiques étrangères et clandestines :

"Les critères esthétiques ? : non, on ne fait pas de casting ! ... ce sont avant tout des soldats à l'intérieur et à l'extérieur, elles font ce qu'elles veulent... Moi-même, dans le civil, on me dit que je ne reflète pas les filles de l'armée de terre parce que je suis pimpante, maquillée.." Sous-officier Cirat

Le thème de la place de la femme dans l'armée obéit à cette loi qui en premier lieu ne sépare pas le genre. Les évaluateurs sont censés recruter en priorité des soldats, des "frères d'arme". La représentation qui prévaut dans la démarche de recrutement serait celle d'une indistinction sexuelle de façon à égaliser dans les deux sens, du garçon vers la fille, et, de la fille vers le garçon :

" On ne doit pas traiter les filles en supérieur ni en inférieur " Off. Sup.
CIRAT

De ce point de vue, la " place " dans l'emploi que se destinent certaines jeunes filles, apparaît très ambivalente et insuffisamment affirmée sur le plan de la féminité. Peu informées des emplois jusque là réservés aux hommes, elles chercheraient à prouver leur bonne volonté d'adopter des fonctions militaires éminemment masculines et se montrent moins curieuses sur leurs conditions futures. Les groupes dominés, nous dit Pierre Bourdieu, appliquent dans leur quotidien des catégories construites par les dominants, ce qui les fait apparaître naturelles et peut conduire à une sorte d'auto-dépréciation ⁷⁵. C'est ce que nous pouvons constater dans les propos d'un responsable d'accueil quand il reçoit les jeunes femmes au Centre d'Information ; :

" En général, je trouve qu'elles du mal à comprendre la spécificité des métiers militaires, comme aller dans un véhicule d'attaque, travailler dans un char...Elles ne se placent pas du tout en tant que femmes dans un métier d'hommes... Et pourtant elles accepteraient moins des postes uniquement réservés aux femmes... je trouve étonnant, que jamais elles ne parlent de leur condition de femme si elles signent... Pour elles c'est du court terme, elles ne se projettent pas à long terme... Aucune question sur l'environnement avec les hommes, l'influence des hommes, les conditions de vie, l'hygiène... " Sous-officier Cirat

Ceci dit, les besoins en main d'œuvre suggèrent que les représentations évoluent à propos de la segmentation entre emplois masculins physiquement difficiles et emplois féminins moins éprouvants. Sur ce thème, les évaluateurs et les orienteurs relatent des intentions nettement affirmées par les filles ; contrairement à l'impression précédente, elles démontreraient une ardeur surprenante qu'ils traduisent par une sorte d'excès. En fait, il s'agit de témoigner que les femmes volontaires imposent un lien psychologique différent au travail et plus particulièrement quand il s'agit de réguler les efforts physiques. Ce rapport différent au corps, bien qu'agissant dans l'enveloppe dominante du modèle masculin, agit comme un phénomène correcteur. Il donne à penser à

⁷⁵ "La domination masculine" p.41

l'avènement d'une pluralité des comportements, à un nouvel agencement prometteur au sein des unités:

" on sait qu'elles sont plus studieuses, mais que physiquement, ça bloque, c'est normal... Quoiqu'il faut savoir qu'elles sont déjà à 7 filles pompiers à Marseille " Off.sup. CIRAT

*"Les filles qui sont volontaires le disent toujours haut et fort... Elles ont un sens plus pratique que les garçons, elles ont des ressources que les gars n'ont pas... Elles sont très combattives, mais elles cachent moins quand elles craquent..."
Sous-officier orienteur*

B. L'évaluation et la pré-orientation : les ressorts de la conviction

1 Les CSO entre objectifs et difficultés de recrutement

Pour couvrir l'ensemble du territoire national, il existe aujourd'hui, 5 centres de sélection et d'orientation (CSO), chacun dépendant d'un Bureau Régional de Recrutement, auxquels sont rattachés ensuite les centres d'information et de recrutement de l'armée de terre (CIRAT) en plus grand nombre ⁷⁶. A l'aide d'un dispositif de sélection dense et très programmé, les structures Cirat et Cso jouent un rôle d'*intermédiation* entre les attentes des postulants et les différentes armes, pareille aux établissements publics qui mettent en relation l'offre et le demandeur d'emploi.

L'organisation interne du CSO que nous avons visité mobilisait environ une soixantaine de personnes, il distinguait trois branches :

- la branche "*opérationnel/soutien*", ce sont les examens, les tests, le sport, l'informatique, la planification et le commandement,
- la branche "*évaluation*", avec des sessions de candidats (une trentaine par session),
- enfin, le "*médical*", réunissant les médecins chargés des entretiens et des examens d'aptitude.

Cette structure est également organisée en réseau, moyens informatiques et cellule de coordination ("*Planification Tri Classement*") entre chaque niveau

⁷⁶ il existe 19 Cirat rien que pour la région Ouest Bretagne et une partie de la région Nord.

d'instance, DPMAT, BRR, CSO, CIRAT et régiments. Sur la base d'un document central (le Plan de recrutement), les besoins sont exprimés en minima, puis révisés, modifiés pour le niveau régional et les niveaux de la garnison et du régiment.

Dans cet ordre, les CSO ne sont pas uniquement tenus par des objectifs de recrutement pour les Evat, les Evso et les OSC; bien qu'il n'y ait pas réellement de limite dans les délais, ceux-ci s'établissaient, pour l'établissement rencontré, aux alentours d'une trentaine de jours pour les garçons et une quarantaine de jours pour les filles, en moyenne et en dehors des effets de saisons. Les délais représentent un indicateur de choix pour mesurer l'efficacité de la chaîne de recrutement puisqu'ils sont calculés à partir du moment où le dossier est constitué jusqu'à la signature effective. C'est dire si le fonctionnement en réseau, notamment entre les différents services internes des CIRAT, du GRR, du CSO, devient un enjeu déterminant des relations d'intégration à destination des jeunes.

Les modes d'évaluation et de gestion des ressources n'en ont pas moins connu des évolutions irrégulières dans ce renversement progressif dans les origines des recrutés. Un des paradoxes réside précisément dans le mouvement d'accélération du processus de professionnalisation (dû à la programmation quinquennale) et dans la relative baisse des demandes d'embauche entre le début de "montée en charge" et la période récente. Dans ce contexte, les personnels du CSO ont l'impression de vivre une inversion de logique, à l'instar de ce que connaissent certains secteurs économiques passés d'une situation où la demande d'emploi était excédentaire, aux situations actuelles proches d'une pénurie de candidats.

"Avant, on faisait de l'abattage, 400 candidats par jour !... maintenant, les 6 médecins voient à peu près que 30 personnes par jour... Le problème s'est inversé ; avant, les appelés montraient leur déficiences pour se faire réformer, aujourd'hui, les engagés nous les cachent pour se faire engager..". Officier CSO

Dorénavant, les CSO se présentent avec un fonctionnement budgétaire qui les oblige à optimiser leurs capacités d'hébergement, sous peine de perdre précisément des postes de travail et donc de voir leur budget diminué. Les circuits d'évaluation et d'entretien dans les Centres sont ainsi conditionnés par une démarche de maximisation et de rationalisation qui touche les programmes d'évaluation, de tests, d'information, d'entretiens que subissent les candidats :

" Les 3 jours, c'est un programme très chargé : l'accueil, l'évaluation médicale, les tests psychologiques, les entretiens, l'évaluation physique, les tests de

personnalité, les séances d'information sur la carrière, la vie militaire, sur la formation, les entretiens de motivation... On n'a pas vraiment de marge de manœuvre sur les critères d'évaluation ; mais ce qu'il y a, c'est que les avis des évaluateurs sont révisés entre nous en réunion compte tenu de nos besoins et des profils des candidats ..."

2 Un séjour conçu comme un passage

Les règles anciennes et les règles plus récentes (sur les statuts, les contrats, les pourcentages de femme) s'appliquent sur des générations différentes. La civilianisation et la féminisation s'inscrivent dans ces processus de différenciation des règles qui encadrent le modèle professionnel et ses déclinaisons. Or, la coexistence au sein d'une même compagnie ou d'une même unité de personnels agissant sous des statuts différents, n'ayant donc plus les mêmes intérêts à l'action, pourrait bouleverser les représentations de la socialisation dans la communauté militaire..

Par exemple, la ferme volonté de certains responsables de préférer une logique d'ouverture, d'établir des "passages" avec la société civile et ses univers pourtant plus friables, participe de ce besoin de coexistence, d'interpénétration entre les "mondes" sociaux.

"comme le CSO et la compagnie d'instruction sont côte à côte, vous avez vu, on a presque pas de périmètre qui clôture notre régiment, j'ai fait mettre une pancarte à l'entrée, c'est tout ; on ne s'aperçoit presque pas qu'on rentre ici. Autrement dit, j'ai conçu le séjour ici comme un "passage" ouvert et j'y tiens, comme un symbole de l'ouverture qui doit évoluer entre le civil et nous, des deux côtés..." Officier sup.

Mais jusqu'où peut aller cet esprit d'aventure ? Est-ce uniquement une politique d'affichage ou une réelle solution aux immobilismes internes ? Trouver des symboles d'ouverture comme s'y emploie cet officier d'un CSO, à l'occasion du processus de recrutement, semble par conséquent vouloir s'accorder avec des dispositions externes, bénéfiques pour les apprentissages militaires jusque là tenus dans le rang, l'ordre, les rites et les règles du milieu. Ouvrir l'institution sur l'extérieur signifie internaliser un large éventail d'expériences, prendre en compte les acquis des jeunes diplômés, des jeunes femmes.

Tout comme le thème du mélange entre les domaines public et privé survient dès lors que les différences de statuts et de carrière ont progressivement créé de

fortes inégalités entre "gens du public et gens du privé", le désir d'internaliser certains mécanismes civils dans la société militaire correspondrait au sentiment de ne pas laisser les militaires professionnels s'éloigner encore plus qu'ils ne l'étaient, des qualifications civiles au temps du Service National. Les femmes représentent plus de onze millions d'actives aujourd'hui et c'est l'image sexuée des métiers qui se trouve ébranlée par leurs conquêtes sociales. Ce besoin d'interpénétration entre mondes professionnels, ne repose-t-il pas la question des règles d'égalité à internaliser dans la gestion des emplois ?

Il reste que la phase d'évaluation doit être vécue sans une impression trop forte d'enfermement et de clôture. L'idée du "passage" libre et sans frontière peut se concrétiser aussi par l'intermédiaire d'une relation fortement personnalisée avec l'orienteur qui doit suivre le jeune du début à la fin du processus de recrutement, le soutenir, l'informer, y compris dans le rapport à son environnement civil, sa famille.

"On veut qu'un orienteur suive un jeune du début à la fin de son recrutement... il faut respecter le jeune et c'est plus respectueux quand c'est la même personne qui le suit... le but ultime, c'est qu'il signe" Officier CSO

Cette démarche de séduction qui personnalise davantage la relation de recrutement est incluse dans la stratégie d'embauche. En suivant les premiers pas de la future militaire, l'orienteur se montre comme le garant d'un engagement réciproque et comme le " *passer* " de l'entre deux mondes. Mais, on peut supposer qu'il peut être aussi vécu comme une incursion dans la sphère privée. D'autre part, cet accompagnement n'est pas automatique pour tous. Même si cette démarche a fait l'objet d'une réflexion par rapport aux coûts du recrutement, notamment parce qu'ils ne peuvent plus tableter sur un taux d'attrition élevé, on se demande, en tout cas, si les orienteurs en ont tous le temps et l'énergie suffisante.

"On essaie de fidéliser les jeunes dès le CIRAT avec un effet de confiance avec son orienteur... par exemple, ce dernier reste en contact avec les parents ; son orienteur le revoit aussi après le passage en CSO pour le réorienter , c'est lui qui va lui annoncer son engagement, lui faire signer son contrat, personnaliser le contact et le suivre encore pendant les formations, les relations perdurent jusqu'au régiment... Le jeune a une grosse masse d'informations à traiter, son orienteur peut l'aider pour éviter aussi la désillusion..."

Dans cet esprit, le Groupe Régional de Sélection où nous avons été reçu, avait été récemment conçu pour que le CSO et le Régiment d'Instruction soit côte à

côte, dans un souci délibéré du "système porte ouverte" afin de jouer une forme de transparence et de suggérer l'idée de la complémentarité.

Pendant la durée des tests, le cours habituel de l'existence est pourtant rompu. Cette situation où chacune est renvoyée à ses compétences sociales, s'établit pendant les nombreuses épreuves concentrées sur 3 journées uniques qui bouleversent le rythme habituel des candidats. Or, les candidates doivent éprouver un sentiment de continuité entre l'image de l'armée qu'elles se sont forgées à l'extérieur et l'image interne qu'elles découvrent. Les gradés ont donc à charge de maintenir un équilibre entre la vie à l'extérieur où chacun sait se situer dans la hiérarchie sociale ("étudiantes", "ouvrières", "chômeurs", "diplômées"...) et ce séjour où les candidates deviennent concurrents.

"...Le gradé doit être chaleureux et amical à l'image de la solidarité de notre institution.. et l'accueil, ce n'est pas les deux premières heures, c'est tout au long de ces 6 demi-journées, car un jeune mal reçu nous fera une contre-publicité très néfaste" officier CSO

Dans cette séquence où chacun tente de négocier son travail, cherche à "se vendre", la vie collective enfermée avec d'autres candidats et candidates mis en concurrence, représente une situation d'auto évaluation, voire d'auto sélection : ce en quoi l'opération de recrutement est fortement investie en tant qu'*événement source*, car c'est dans cet instant crucial que vient se cristalliser le compromis initial, de poser les premiers jalons pour un futur parcours.

"...pour un grand nombre, c'est la première fois qu'ils vont connaître la collectivité... l'hébergement collectif dans des chambres de huit est vécu comme une contrainte, surtout pour ceux qui sortent du cocon familial.... et pour eux qui ne sont pas préparés, vivre trois jours ici leur est parfois trop pénible, bien souvent ils quittent avant la fin de la sélection..." Officier CSO

Quand aux jeunes femmes, d'après les chefs de session, elles prétendent intégrer les corps des EVAT, EVSO ou OSC, et pour ce faire, se présentent avec un esprit de sérieux plus affirmé ; elles seraient davantage motivées par la construction de leur projet :

"je trouve que les filles sont plus renseignées que les garçons en arrivant ici... Elles viennent avec un papier, un crayon, alors que je n'ai jamais vu les garçons prendre des notes... Elles sont peut-être plus culottées aussi..." Officier.

Mais à cette nécessaire théâtralisation de la présentation de soi, l'organisation mise en œuvre répondrait par une vision plus " objective ", à l'aide de méthodes

de calcul et d'appréciations éprouvées (technologique, mathématique, psychologique, physique) pour légitimer le jugement des évaluateurs et les créditer d'un esprit le plus impartial possible ⁷⁷. On notera au passage que les évaluateurs femmes sont encore très minoritaires ; cette absence ne déséquilibre-t-elle pas la construction du jugement ?

"Les filles ne craquent pas dans mon bureau... et quand elles ont le choix pour l'entretien de motivation, elles préfèrent passer avec moi comme je suis la seule femme officier orienteur..." Officier orienteur

3 "Le 'Sois belle et tais -toi !', ça nous dessert..."

Les formes médiatiques qu'a pris le dispositif de séduction à l'adresse des jeunes gens n'ont pas été unanimement comprises par les personnels militaires qui ont tous découvert "l'offensive" communicationnelle à travers les spots, les revues, ou par exemple, à travers le calendrier de l'armée de terre présentant des visages féminins agréables, volontaires, rassurants. L'instrumentalisation du physique féminin à des fins publicitaires ne s'est pas soldé par un consensus chez les personnels des GRS, directement concernés par ces "jugements de beauté". Certains ont paru froissé du décalage qu'ils constatent chaque jour entre ces "effets vitrine" provoqués par le marketing et les réalités au quotidien de l'évaluation et l'intégration de la diversité des femmes dans l'organisation :

"Ils ont fait paraître ce calendrier avec une jolie fille à chaque page, qu'est-ce que ça veut dire ? Ça nous dessert complètement, c'est un scandale, c'est 'mignonne, sois belle et tais-toi '. Or, les standards de beauté, c'est différent de la compétence... En plus, le critère esthétique, c'est davantage dans l'armée de l'air ou dans les Etat-Major qu'ils l'appliquent, pas dans l'armée de terre ; mes filles ici, soyons réalistes, ressemblent plus à des camionneurs..." officier sup. en RH

Mais outre cette révélation sur les sélections par le "trombinoscope", il semble que de manière générale, une évolution importante se dessine dans les mentalités dès lors que s'affirment l'offre d'emploi et une plus grande mixité

⁷⁷ Grâce aux nombreux examens, médicaux (aptitudes), intellectuels (tests Espace, INT, TPI, BEP), physiques (sport) et enfin les entretiens de motivation ou de situation.

Ce sceau "scientifique" de l'évaluation est aussi de plus en plus présent dans les organisations et s'est divulgué ces dernières années par l'introduction du " modèle de la compétence". De nombreux logiciels et modèles de management prétendent apporter une objectivité de l'évaluation professionnelle dans l'optique de rendre l'individu responsable de son " portefeuille de compétences " et pour prouver son employabilité d'après les critères requis de l'entreprise.

dans les activités. Balancé entre une vision égalitariste rigide et une vision progressiste qui reconnaîtrait aux femmes de nouveaux "champs de manœuvre" capables d'occuper de nouveaux types de tâches, le thème de la place de la femme dans l'armée semble fédérer une logique de transformation sociale pour certains, et une réelle menace pour d'autres.

"Les filles représentent une inquiétude pour les hommes, il ne faut pas se le cacher... La logique du métier de soldat s'est construite sur le masculin...." Off. Sup. Chef du GRS

En témoignent, par exemple, ces réactions d'évaluateurs qui s'attribuent personnellement la responsabilité du malentendu dans l'information, ou de l'échec dans le recrutement ou d'une erreur dans la pré-orientation :

"On a eu le cas par exemple, d'une femme qui voulait devenir infirmière et non 'auxiliaire de santé'... Elle a préféré démissionner" (discussion collective où les instructeurs voulaient me faire part de leur impuissance)

"Celles qui choisissent de nous quitter très tôt, c'est qu'elles ont eu une mauvaise orientation... exemple : une fille était là pour être chauffeur de bus, sans penser qu'elle ferait des classes, qu'elle porterait le treillis... c'est insensé ; elle n'est pas restée. Pour nous, on est d'abord militaire, ayant telle fonction... et ensuite....c'est un échec bien sûr..." Sous-Officier en instruction

Ce dernier extrait nous invite maintenant à réfléchir sur les discours des personnels chargés de la formation initiale et complémentaire. Ces équipes, pour ceux que nous avons rencontré, agissent en Compagnie d'Instruction et effectue à la suite du travail de pré-orientation des CSO, le travail d'intégration, d'observation et d'*inculcation*, voire un travail de correction du premier "tri" opéré en amont. Certains thèmes abordés par le corps des instructeurs renforcent et nuancent les éclairages que nous venons d'apporter sur les conditions d'engagement des femmes pendant les phases de sélection.

C. Travail d'inculcation et dernier tri : les épreuves de l'incorporation

1 Les premiers espaces de construction identitaire

Parce qu'ils l'évoquent en termes "d'éducation", les premières phases de l'apprentissage militaire constituent sûrement aux yeux des instructeurs les moments clés pour réussir l'intégration sociale des jeunes femmes. La construction identitaire de la postulante débute par le tronc commun du métier de soldat avant d'être en prise sur une spécialité professionnelle. Ces semaines de "classes" pendant lesquelles elles effectuent leurs premiers pas, signifient que dans un temps très court il faut abandonner l'ancien habit, procéder à une coupure nette avec les enracinements culturels antécédents (famille, région, amis..).

Le temps court des classes est celui de la conversion, littéralement, un "changement de cap". Il représente en quelques sortes, l'acquisition d'une "première couche", l'intériorisation des premiers éléments de l'identité militaire et ses dispositions morale (vertus), idéologique (valeurs), sociale (statuts) purement professionnelle (technicité, savoirs).

Ici, on peut émettre une réflexion sur la notion d'apprentissage ; le temps long de l'apprentissage issu de la tradition compagnonique n'a plus cours. Plus les durées contractuelles se raccourcissent, plus le temps long disparaît comme facteur d'insertion, et l'identité se construira dans un temps plus condensé, probablement plus spécialisée.

L'intériorisation des normes de comportements et de conformité avec les vertus fondamentales du militaire constitue l'identité de "l'excellence du soldat" (obéissance, dévouement, franchise, modestie, virilité, témérité, solidarité...). Ce travail d'incorporation des dispositions élémentaires concentré dans une première phase très dense, intensifie la socialisation d'une certaine manière, et aboutit à une épreuve très éprouvante pour la plupart ; un sergent instructeur nous entretenant de cet effet d'accélération, en observait les résultats chez certaines femmes au point qu'il ait parlé de véritable "métamorphose" pour une engagée.

Cependant, nous pouvons nous interroger sur le type d'identité sociale proposée ; est-ce réellement une unité identitaire construite dans le temps, produite de la transmission inter-génération ? Ne s'agit-il pas plutôt d'inculquer des éléments identitaires homogènes, standards, rapidement opérationnels par l'intermédiaire du travail d'adaptation aux systèmes d'action en place ? En suggérant cette réflexion, nous voulons interroger le rapport du projet professionnel des femmes en fonction de leur itinéraire et de leur position sociale.

Une identité construite dans la seule organisation et les espaces de travail n'est pas semblable à une identité fondée sur un management des projets professionnels dont le rapport au temps peut anticiper le parcours, la fin de contrat, les chances de reconversion. Nous verrons plus loin comment le suivi RH, et plus précisément le bureau des reconversions anticipe presque 2 ans avant la fin de contrat la sortie des jeunes militaires ne désirant pas reconduire leur contrat.

2 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en germe

La démarche de féminisation ne représente qu'un des axes dans une approche prévisionnelle des emplois, et ses projections démographiques assorties d'hypothèses sur le déroulement des carrières, sur l'évolution des qualifications, sur le rythme des départs, des recyclages etc..

L'enjeu pour la gestion locale des ressources humaines est d'engager parallèlement à la planification annuelle des effectifs permanents (voire à 2 ou 3 ans), une réflexion sur l'optimisation temporelle du "potentiel humain" et par conséquent sur l'horizon des décisions à long terme, à la fois sur les besoins en personnels, les taux de présence, mais également en évolution des tâches, en mouvements d'emploi, en déroulement de carrière, de formation et surtout programmant l'orientation professionnelle des "féminines"...

Le processus de mutation qui s'exprime dans la réforme semble fortement encourager des évolutions dans les pratiques de gestion des personnels dont les traits sont communs aux dispositifs des grandes entreprises ⁷⁸.

Ces traits communs peuvent être résumés de la façon suivante :

- la volonté d'élever le niveau de formation générale
- le développement de la polyvalence et de la flexibilité dans les formes d'emploi
- l'incitation généralisée à la mobilité professionnelle dans et hors de l'organisation
- la multiplication des formes d'expression directe, de la communication interne

Ces grandes tendances sont impulsées par une revalorisation régionale et locale des services de gestion des Ressources Humaines. Les logiques qui conduisent à cet essor sont au moins au nombre de trois.

Tout d'abord, l'organisation de la chaîne d'évaluation /sélection /orientation suppose une logique d'optimisation de la performance des établissements concernés

⁷⁸ Synthèse à lire dans Tripier P. et Dubar C. "*Sociologie des professions*" Armand Colin, 1998

Les investissements importants en formation initiale nécessaire aux futurs professionnels ainsi qu'en formation spécialisée à destination des militaires de carrière, systématisent la logique d'apprentissage "mixte", fondée sur l'alternance théorie/pratique

une logique d'anticipation et de gestion des emplois par l'intermédiaire d'une prévision nationale, régionale et locale interconnectée par informatique, permet désormais une réactivité et des prévisions à plus long terme

C'est ce qu'exprime ce responsable RH d'un régiment qui participe par ailleurs à une réflexion avec les entreprises de sa région sur la gestion prévisionnelle des emplois, et la mise en œuvre de la Validation des Acquis Professionnels.

"Notre projet est d'effectuer de la gestion prévisionnelle afin de connaître tous nos besoins d'organisation et d'affectation et de prévoir suffisamment à l'avance les besoins de formation ; une fille qui est au secrétariat peut être aussi bonne en informatique comme elle peut également passer son permis de conduire (comme dans la vie privée...). Donc, ces acquis pour les filles peuvent nous être utiles en flux tendus, ça nous permet aussi de mettre les bonnes compétences aux bons endroits.." Resp RH

Toutefois, cette gestion anticipatrice suppose malgré les absences permanentes des personnels partis en opération, de nombreuses articulations avec les autres services, et un réexamen périodique des besoins avec les chefs d'unité, les engagés et les capitaines *"qui font avant tout tourner les effectifs en fonction des multi qualifiés..."*

De la reconversion

Les logiques de gestion semblent vouloir articuler à la fois une politique de succès dans les recrutements et une politique réussie des séparations.

Au fond, s'il y a échec de l'intégration, une bonne préparation de la reconversion à l'extérieur (à partir d'un bilan au bout de 3 ans) et donc un retour réussi à la vie civile doit compenser le sentiment d'un passage négatif dans l'institution. Cette volonté gestionnaire (budget et moyens conséquents) est une assurance supplémentaire pour la future engagée.

"Donc ici, le BRCP, ça comprend le Recrutement, la reconversion, le juridique, les aides aux familles, la formation professionnelle, et les aides aux conjoints... Au fond, c'est une boucle, l'armée a donné des budgets pour professionnaliser, et donc pour prendre beaucoup plus en compte le social : bien recruter et un bon

retour à la vie civile... je fais venir les chefs d'entreprises ici, il y en avait 140 à la dernière action sur les reconversions... " Resp.BRCP

"Pour bénéficier de la panoplie du "service", c'est-à-dire le choix de l'orientation ou de pouvoir préparer la sortie, ils doivent effectuer au moins plus de 3 ans et se préparer les 2 années qui suivent, d'où l'idée du contrat de 5 ans. Cette politique est faite pour donner une très bonne image à l'extérieur" Resp.BRCP

Les motifs de départ en congés sont examinés dans leurs implications multiples:

"Les reconversions ; on y est très attentif ; c'est une fonction qui a le vent en poupe ; on en a une quarantaine par an pour le moment et 2 personnes qui gèrent ça comme officier conseil. Les féminines représentent une petite partie : 4 en 1 an1/2". Resp.BRCP

"Quand elles veulent partir, 1 fois sur 2, c'est à cause des congés parentaux ; on a du mal à le gérer, surtout dans un régiment où beaucoup d'unités sortent régulièrement...."Resp. BCRP

La gestion des parcours se rationalise dans la mesure où les non renouvellements de contrat restent importants (jusqu'à 15% en moyenne):

"Chez nous, 30% des EVAT ne renouvellent pas leur contrat..." Resp. BCRP

De ce fait, des investissements conséquents sont décidés pour anticiper les reconversions par des bilans et suivis personnalisés à long terme :

"En fait, 2 ans avant la fin du contrat, on anticipe l'orientation et on leur demande en cas de reconversion de connaître leurs vœux ; là, on met le paquet, c'est une question d'image de marque pour nous, on ne les laisse pas partir comme ça ; on leur fait passer un bilan de compétence, on leur attribue des aides diverses, des facilités ou "aides à l'emploi", des formations qualifiantes (l'AFPA pendant un an par exemple, à hauteur de 50kfrs). Donc on affiche cet aspect de la prise en charge de la sortie. Ce sont des mesures qui coûtent très cher et qui sont pour l'instant réévaluées à la hausse ; on ne veut pas remettre à la vie civile des déçus de l'institution" Resp.BCRP

Bilan des promotions et espérance de parcours

Les responsables de la gestion du personnel attestent qu'une partie des jeunes filles issues de générations ayant connu un temps d'école important, semblent vouloir prolonger leur effort ascensionnel à travers l'institution militaire :

"Ce qu'on remarque, c'est que ce sont les filles qui veulent progresser plus vite... Sur 100 engagées féminines, 10 veulent monter chez les sous-officiers en semi-direct ; elles sont plus opportunistes quand un poste s'ouvre, on le voit bien, nous au BCRP, elles ont une certaine volonté pour la promotion, elles ont l'air de prendre un peu une revanche sur leur vie civile..." Resp.BCRP

En revanche, si l'idée d'un parcours est annoncée avec vigueur, les chances statistiques d'effectuer un long parcours sont-elles réellement connues ?

"on commence à parler du parcours plutôt que de la "carrière", idem pour les sous-officiers et les officiers... Il ne faut pas mettre les filles dans un cocon. Donc, il ne faut pas favoriser plus les filles, elles doivent avancer à la même vitesse dans les carrières... Mais on sait que pour les EVAT, sur 30 jeunes EVAT, on sait que :

- 25 resteront après 6 mois*
- 20 effectueront leur 5 ans*
- puis 13 iront de 5 à 11 ans*
- seulement 5 devraient aller jusqu'à 15 ans*
- et enfin, seulement 2 iront jusqu'à 22 ans". Resp.BRCP*

Sur le plan des itinéraires, le recrutement des jeunes femmes et leur affectation sur des emplois "arrières" bouleverse les données du marché interne antécédent et serait à la source peut-être d'une "lutte des places" qui risque d'être préoccupante à l'avenir en fonction de la démographie et la pyramide des corps, notamment pour la gestion des fins de carrière :

*"Le métier est très éprouvant, donc au bout d'un certain nombre d'années, le combat etc., les gars veulent "poser la musette", c'est compréhensible... Mais le problème est que les emplois de secrétaire, chauffeur, cuisinier sont maintenant occupés par les femmes, donc elles occupent en premier emploi les places des hommes qui traditionnellement se réservaient ces places en deuxième emploi..."
Off.Sup. Régiment*

L'attrait salarial : un non dit ?

Parmi les variables liées aux attraits de l'emploi, certains orienteurs semblent vouloir renverser la tendance qui voudrait qu'on ne trouve pas dans les salaires

proposés en début de carrière, un attrait suffisant. Contrairement à l'idée que les traitements versés en début de carrière ne sont pas attractifs, il persisterait d'après les cadres dans les intentions d'engagement, l'assurance d'un revenu et sa progression automatique en fonction du parcours, revenu qui concrétise un avantage pour certains jeunes gens dont la qualification ne les aurait pas nécessairement servi à l'identique dans une carrière civile :

"Le salaire, si, est souvent invoqué ; vous en connaissez vous, des emplois où vous commencer à 7500 frs/mois, nourri, logé pour un EVAT (de facto à 6600 frs/mois pendant les formations initiales)... Oui pour un VDAT, c'est moins intéressant, mais pour débiter, essayer, c'est mieux..." Un Orienteur

3 Le casse tête du congé maternité et du congé parental

Si les femmes sont acceptées dans le dispositif militaire, la prise en compte de leurs caractéristiques sociales, telle que la maternité, continue de susciter des controverses.

Ainsi, un congé de maternité dans le contexte tendu de la montée en charge des effectifs est interprété comme une perturbation de l'équilibre de l'organisation et de la distribution des tâches. Déclenché pendant la formation initiale, il paraît antinomique à l'institution elle-même, un fait irrecevable dans la période d'apprentissage. Il remet aussi en cause la transaction contenue dans la formule "d'employabilité" potentielle de la jeune femme.

"En fait, les rapprochements de conjoints, les absences etc., ça perturbe notre planning et les gars se plaignent du boulot en plus pour pallier aux absences."Off. Sup.GRS

Si on se fonde sur d'autres discours, certains gradés pousseraient à ce que l'institution aménage des conditions plus faciles pour les mères car certaines dispositions qui amélioreraient les relations entre la dimension professionnelle et la sphère domestique, pourraient conforter certains choix d'arme et de spécialité :

"ce sont les filles qui poussent à modifier les conditions du personnel ; exemples : par exemple, en OPEX, si la femme a des enfants, elle doit pouvoir appeler tous les jours chez elle, donc on prend des dispositions qui n'existaient pas avant, ou moins ; également, on développe les assistantes maternelles pour les femmes du régiment en liaison avec les Mairies et le Conseil régional ; aussi, on applique le droit du travail pour autoriser les absences des militaires, notamment les 5 jours

pour enfants malades... Idem pour la grossesse, de plus en plus elle veut prendre de suite la tenue civile, elle a le droit... c'est nouveau..." Resp. BCRP

Toutefois, au regard des statistiques d'absence, selon les compagnies et les unités, les discours semblent ne pas fonctionner de façon unanime. S'opposent ici deux points de vue antagoniques : pour certains, les absences pour maternité désorganiseraient l'équilibre des effectifs et la planification des tâches, et pour d'autres, cette constatation est toute relative compte tenu des absences masculines dont on révèle trop peu les causes et les fréquences.

"Mais si la fille est en maternité, ça pénalise le service... quelques fois, oui... moi, je leur conseille d'attendre un peu... mais c'est le discours qu'on nous tient et qu'on doit tenir... Mais en vérité, quand on regarde l'absentéisme des masculins est plus fort, des rumes, des angines, de la fatigue due aux excès de sport..." officier femme

4 "Elles ne connaissent pas vraiment les termes du contrat"

La démarche volontaire d'une jeune fille qui s'adresse directement au régiment pour obtenir des informations n'est pas rare ; mais plus loin, lorsque les jeunes femmes arrivent en début d'instruction, le sentiment des instructeurs est qu'elles ne seraient pas suffisamment conscientes des réalités contractuelles et militaires :

"Grosso modo, les filles savent, en arrivant ici, qu'elles peuvent s'engager, mais ça ne va pas plus loin, elles ne connaissent pas franchement le métier, les termes du contrat etc..." Resp. BCRP

"Elles utilisent leurs charmes, ça c'est vrai... Par rapport à ça, les anciens livrent un combat d'arrière garde pour défendre leur métier, leur territoire ; on peut le comprendre, une réaction logique, on veut toujours démontrer que les nouveaux ou les nouvelles sont mauvaises..." Resp. BCRP

Les responsables militaires chargés des formations initiales, soucieux de déceler les raisons profondes de l'engagement personnel, confirment le déplacement social des héritages familiaux ancrés dans les valeurs militaires, un ensemble d'éléments historiquement situés désormais minoritaire. Ce décalage entre les évolutions de la société civile et les configurations morales de l'armée davantage attachée au poids de l'histoire, produit en quelques sortes, un handicap entre générations et des situations défensives pour certains :

"elles viennent à l'armée sans savoir vraiment pourquoi ; ce n'est pas comme auparavant, il n'y a plus de retransmission familiale du grand-père qui a fait la guerre, ou autre... donc, la plupart ne connaît pas le milieu vraiment..." Adjudant instructeur

5 "Une femme est aussi rentable qu'un homme"

En régiment, l'évolution du taux de féminisation fait aussi l'objet d'une maîtrise gestionnaire affichée. Cela dit, cette exigence rationalisatrice possède ses inconnues par rapport à la disponibilité sociale réelle des femmes ; en tout cas, les paroles de cet officier supérieur montrent que la féminisation ne se réduit pas une simple augmentation d'effectif, mais bien au "changement" nécessaire dans l'institution, ses modes de gestion, ses représentations de la division sexuelle du travail tant au niveau domestique que professionnel :

"la pompe n'est pas complètement amorcée ; il s'agit d'un flux de 80 personnes par an.... C'est l'équilibre qu'on doit chercher pour renouveler les personnels. Là-dessus vient se greffer le problème des carrières de filles... En ce moment, sur le régiment, on est à 8%, à 10%, et il faut chercher un équilibre pour conserver des postes sédentaires pour les hommes.. L'âge des EVAT est un handicap, alors qu'elles sont plus diplômées ; quand vont-elles avoir des enfants etc ? Certaines viennent déjà nous voir avec leur bébé dans les bras, d'autres suivent les levées d'armes avec déjà une maternité entamée..." Off.Sup. Régiment

Dans les régiments, les principes égalitaristes du traitement pour les engagés masculins et féminins subissent maintes variations compte tenu des réalités individuelles des femmes (séparation, divorce, éloignement géographique). Cette dimension "humaine" souvent au cas par cas oblige les cadres à réajuster en permanence leur organisation et le discours qu'ils tiennent sur le changement :

"on fait de la gestion au cas par cas, des fois, ça peut ne pas être équitable, car quand on donne à l'une, les autres rappliquent aussitôt. Exemple, on a accepté qu'une mère parte plus tôt pour aller chercher sa fille handicapée" Off. Sup. Régiment

Mais, l'obligation d'atteindre un pourcentage d'engagées féminines exerce une pression gestionnaire sur certains acteurs qui concourent à l'insertion des engagées.

"Il y a une pression sur la féminisation qui vient d'en haut et ça modifie forcément notre attitude." Officier BCRP

Cette pression s'exprime souvent comme une injonction pour mobiliser toutes les ressources pour réussir l'apprentissage, donc pour adapter la formation dans toutes ses dimensions, notamment psychologique, dimensions qui nécessitent des évolutions dans la représentation même de la "femme au travail" :

"... Pour nous, travailler avec les femmes, c'est pas nouveau, on a déjà travaillé avec les filles au niveau des sous-officiers... Les filles ont plus de place dans le soutien... Dans les classes, les gars craquent au bout du rouleau, tandis que les filles craquent plus souvent mais reprennent le dessus plus vite... C'est notre image de la femme, évidemment qui change ; c'est vrai qu'on s'est toujours déchargé sur les femmes pour garder les enfants..." Officier BCRP

Il n'en reste pas moins que l'emploi des femmes semble poser un défi fondamental aux règles de gestion ; en effet, longtemps construit sur la non-mixité, les comportements féminins semblent remettre en cause les logiques sociales qui participaient à l'organisation du travail préalablement conçue pour des activités masculines. D'un côté, elles représentent de toute évidence, une "ardeur", une énergie, des formes d'adaptation bienvenues et d'un autre côté, certaines personnalités féminines veulent contourner les obligations de services (garde, piquet, défilé...) ou de transgresser des règles, voire d'accoutumer le regard des hommes au changement :

"la femme est moins disponible, globalement, concrètement et psychologiquement pour la vie militaire ; ça perturbe aussi l'organisation... tout ça dépend du dosage bien sûr... parce qu'une femme est aussi rentable qu'un homme... C'est du sang neuf, une ardeur, elle est dynamique en début de carrière... D'un autre côté, ici, il y a une femme qui s'est fait exempter de services par un médecin, c'est-à-dire de piquet, de garde, de défilé etc., c'est pas très bien vécu par les autres ... et devant le médecin, le chef de corps ne peut rien dire... Idem pour la grossesse, de plus en plus elle veut prendre de suite la tenue civile, elle a le droit... c'est nouveau... Autre exemple, à propos d'une fin de contrat; au lieu d'attendre un rapprochement de conjoint, une fille a préféré démissionner. Son conjoint militaire a été muté assez loin, elle a trouvé dans le civil un stage de CAP de secrétaire pour aller là bas, nous, on est perdant là..." Chef BRCP

6 Les droits de la femme contre les contraintes de gestion ?

Le discours de gestion dans les paroles du responsable recrutement donne à penser qu'il s'agit de méthodes approchant les principes du marché concurrentiel.

"L'armée est de venue une entreprise comme les autres, le BRCP est pour toute la région... On essaye d'offrir un produit qui a changé, qui soit attractif... un beau produit..." Resp. BCRP

On serait tenté d'affirmer qu'avec le maintien d'une gestion centralisée des personnels, il s'agit simplement d'un mode interne de régulation à un autre. Cependant, la diversification des types de recrutement et la constitution de groupes de statut différents suppose de gérer la cohabitation de ces groupes dans les mêmes activités :

"Personnellement je suis pour qu'il y ait des civils puis des femmes dans l'armée ; ici, on est passé de 40 à 200 civils en 2 ans, c'est une montée en charge rapide. Mais ces deux phénomènes ont participé à une sorte de mise en concurrence, une mise en compétition entre les personnels, des jalousies, des rivalités..." Officier sup. Compagnie d'Instruction

Lorsqu'une engagée entre seule au régiment, donc en dehors d'une session d'instruction, l'ensemble de l'équipe considère qu'il s'agit d'un défaut de gestion dans la préparation des séquences d'insertion et de formation collective. Cette mésaventure est particulièrement mal vécue de part et d'autre, car elle donne à voir l'inacceptable de l'éducation militaire (le désordre, le manque de préparation) et aboutit à un possible départ prématuré de la jeune fille :

"une fille est arrivée le 1^{er} juin, sans instruction prévue dans la région dans les premières semaines ; il faut qu'elle endosse la tenue, ne sait même pas saluer, devient donc la risée des gradés... Il y en a eu 2 comme ça qui sont restées 2 mois sans classes, eh bien, elles sont parties... Cela nous a donné une bonne leçon. Le mois dernier, idem, le cas d'une fille s'est représenté et cette fois-ci, pour la garder, on lui donne carrément une instruction particulière pour préserver sa motivation et cette "ressource", sinon, je resterai 6 mois sans personne ; donc, je détache un sergent instructeur uniquement pour elle..." Resp. RH

Le rôle du médecin militaire dans ses fonctions d'évaluation de l'aptitude contribue le plus fréquemment à confirmer le recrutement pendant la période d'instruction. Les pathologies pré-existantes ne sont pas oubliées et lorsqu'elles surviennent pendant les premières semaines de formation, occasionnant des difficultés relationnelles avec la hiérarchie, le médecin semble alors assumer volontiers un rôle protecteur de la personne humaine.

Ainsi, dans le régiment, le médecin (homme) doit affronter de multiples facettes des formes d'adaptation ou de résistances ; il devra par exemple :

- exempter ponctuellement une femme de tout effort physique,
- approuver l'aptitude à une autre femme "tombée enceinte" pendant sa formation initiale,
- déclarer une autre apte alors qu'elle est "proche de l'obésité",
- signer un congé maladie pour qu'une fille dépressive "prenne le large" et soit plus "heureuse ailleurs",
- discuter longuement avec une autre pour gérer sa désillusion de n'être que "grenadier voltigeur"...

Force est de constater que les jeunes femmes semblent opposer aux objectifs de recrutement des réalités féminines qui demandent à ce que soient revisités les normes médicales et les processus de légitimation de soi dans les communautés militaires.

"Certaines doivent être exemptées de tout effort physique, donc être déclarées aptes même si il y a des petits problèmes, comme l'obésité par exemple. Aussi, pour cette jeune fille enceinte pendant ses classes, on doit leur donner des droits à la formation, aménager leur situation ; il faut gérer ça doucement. Prenons l'exemple : si j'avais comme adjoint une femme médecin, qu'aurait-elle fait ? Elle aurait signé l'aptitude, car elle reconnaîtrait volontiers le fait d'être en formation et de vouloir un enfant. Les normes médicales sont très anciennes et n'ont pas été réactualisées en fonction de la féminisation." Médecin en régiment

"Il faut qu'ils comprennent que les filles même sportives ne peuvent pas faire la même chose qu'un homme, et les vieux adjudants ont du mal à s'y résoudre ; pour eux, les vrais sportifs sont ceux qui arrivent devant même si ce n'est pas ceux qui font le plus d'efforts, la performance, c'est le résultat ! Or, pour une fille avec des hanches larges, une poitrine lourde, c'est difficile une marche de commando... Moi, quand je la fais, cette marche, j'arrive en dernier pour être justement avec les filles..." Médecin en régiment

7 "si les filles s'adaptent et s'imposent, ça doit marcher..."

La perception de la place des femmes par les instructeurs apparaît somme toute, ambivalente. De prime abord, ils semblent moins invoquer les conditions d'exercice bien qu'ils en reconnaissent certaines inconvenances ; en premier lieu, ils invoquent de préférence l'inappropriation physique au combat, puis rappellent qu'au fond, la féminisation peut s'assimiler à une hybridation réussie,

particulièrement lorsque les femmes se cantonnent dans les métiers administratif ou sanitaire.

Ces appréciations de la part de certains instructeurs expérimentés relativisent finalement la question et ne cautionnent pas le mouvement de féminisation comme un "phénomène" exceptionnel. Ils reconnaissent volontiers que l'arrivée des femmes dans les unités opérationnelles peut provoquer "*un changement de valeurs*" et en cela, s'affichent comme ouvert à la "cohabitation" mais cet esprit volontaire se double d'un regard non dupe vis-à-vis des positions de combat les plus dures. Est-ce l'affirmation d'une supériorité physique ou sociale ? Est-ce le regard des hommes sur les dimensions du corps féminin ? Ou est-ce un jugement sur les limites professionnelles à partir du corps féminin ?

"Mais on avait déjà vu des femmes Chef de char ou dans les Vab il y a 10 ans... On disait qu'elles pouvaient aller partout, mais ça ne marchait pas, alors on a fait marche arrière... Et depuis un an ou deux, ça repart et ça passe mieux aujourd'hui, peut-être une question d'époque, ou un effet de génération chez les filles... Moi, je viens des para et on a pris des filles...Il s'agit d'un changement de valeurs...Après avoir pratiqué l'exercice avec les filles, je pense maintenant qu'elles ont leur place, mais moins dans le combat..." Officier instructeur

A partir de ce clivage, celles qui partent prématurément seront surtout perçues comme celles dont la vocation n'était pas assez prononcée ; le jugement se fixe ainsi sur les contre exemples comme pour mieux faire valoir la force des normes. Ici, ce sont les valeurs personnelles qui occasionnaient trop de tensions personnelles :

"Mais il faut reconnaître que 4 à 5 s'en vont quand même ; en général, ce sont les moins motivées... Quelquefois, il y a des différences sur les valeurs militaires ; par exemple, on en a peu, mais il y en a eu, des filles d'origine maghrébine, qui n'osent pas trop parler des militaires français à cause de la guerre d'Algérie ou bien de 'chanter la Marseillaise'... Il nous ait arrivé aussi d'avoir des filles antimilitaristes... La culture parentale est aussi parfois en contradiction avec nous, il y a donc un travail individuel à faire... par exemple sur la dépénalisation de la drogue..." Officier instructeur

Autres désarrois éprouvés par les recruteurs et les formateurs, sont les représentations autour l'emploi, et notamment cette fluidité introduite dans les formes d'emploi qui veut qu'une jeune puisse concevoir aujourd'hui son premier contrat militaire comme un bout d'itinéraire, une expérience singulière mais non définitive, ou un jeu bénéfique mais non durable, ou une réponse

conjoncturelle à ses difficultés, ou encore une transition vers d'autres responsabilités. L'engagement des jeunes femmes se confronte ainsi aux représentations des hommes les plus anciens dans la société militaire. Au fond, en croyant connaître les motivations des femmes et leurs stratégies d'emploi, les instructeurs évoquent cette confrontation à l'œuvre dans le changement des règles du jeu de la carrière et les principes qui s'y attachent.

"Mais les engagements sont assez fragiles ; les jeunes veulent résilier très vite désormais ; ils prennent un contrat par provocation ou par besoin de faire une rupture avec chez eux, un défi avec leur entourage, mais ça ne suffit pas, donc, ensuite on voit leurs engagements avec légèreté, on sait qu'ils ne resteront pas, ça nous désole un peu..." Adjudant instructeur

Pour celles qui restent, elles doivent s'accrocher. Cette formule lapidaire résume en quelque sorte cette philosophie du combat, dominante dans l'institution. Pour ce responsable RH, la féminisation n'est pas une question de gestion. Il reconnaît les phénomènes de conservatisme (qu'il n'attribue par ailleurs qu'aux générations anciennes) qui peuvent freiner l'évolution des esprits, mais il gage surtout sur cette "lutte des places" avec laquelle l'engagement des femmes doit s'affirmer. Au fond, dans un monde professionnel qui s'est construit sur la virilité, sur la base d'une hiérarchie de la force où les hommes ont imposé leurs règles, l'entrée des femmes bouscule cette hiérarchie, il paraît logique que cette virilité constitue une défense collective efficace. La violence est fondatrice de l'institution. L'engagement et la place de la femme sont alors assimilés au parcours du combattant comme si les femmes étaient à égalité avec les hommes.

" Il n'y a pas vraiment une féminisation des postes. Mon discours est clair, elles doivent s'imposer... J'ai travaillé pendant 9 mois à Sarajevo avec beaucoup de filles, mais je leur disais : si vous êtes en minorité, il faut vous imposer !... Certes, il faudrait aussi gommer les vieux dinosauriens... Il y en a vraiment qui ne bougeront jamais.... C'est le même problème que pour la civilisation ; en 1 an, 45 civils sont venus bosser ici, mais l'ordre doit régner et n'épargner personne ; si les filles s'adaptent et s'imposent, ça doit marcher..." Resp RH

En tout cas, si les discours qui opposent les générations entre elles ne facilitent pas la coopération, la recherche de solutions, il serait aveugle de croire que la question des générations ne joue pas ici pleinement. C'est ce qu'exprime cet instructeur lorsqu'il tient à nous situer les différences d'attitude des cadres envers une "féminine". Tandis que son souci est de prodiguer une culture de

l'égalité (égalité devant l'effort, le combat, la discipline...), il se plaint que certains cadres favorisent les relations de cooptation.

Cadres de contact et cadres de décision ne semblent donc pas toujours en phase. Les instructeurs seraient dans cette configuration soumis à une double tension qui les rapproche du consentement paradoxal :

- celle de former aux valeurs d'intégration sur la base d'une égalité "professionnelle" tout en sachant que la condescendance ou la faiblesse de cadres masculins peut contredire cette exigence,

- celle de parfaire la formation initiale des jeunes femmes avec la sanction que ces mêmes cadres de décision peut leur reprocher d'avoir échoué dans leur mission de fidéliser au mieux les jeunes femmes sur des valeurs d'égalité, de transparence, de cohésion :

"Il y a un déphasage entre nous, les cadres de contacts et les cadres de décision ; ils comprennent pas toujours ce qu'il se passe avec une féminine. De plus, certains sont trop familiers avec les filles, ça tranche avec notre souci à nous de les mettre à égalité... Et nous, on doit faire gaffe, tout ce qui se fait ou se dit, ça remonte facilement en haut et comme quelque chose peut vite devenir un sujet "chaud", nous en bas, personne voudrait prendre notre place... Pourtant, si elles décident de partir, les chefs ne supportent pas leurs départs, donc, ils pensent qu'on y est pour quelque chose, c'est de notre faute, sur la foulée on est sur le billot..."

8 "Ça demande énormément de discussion avec elles..."

Les représentations des instructeurs vis-à-vis des choix féminins évoluent en fonction des catégories psychologiques qu'ils appliquent aux nouvelles populations qu'ils rencontrent désormais. La position des instructeurs concentre sans doute cette double exigence de s'adapter aux demandes sociales des jeunes femmes, et de modifier leurs pratiques pédagogiques en fonction de leurs caractéristiques. Bref, les instructeurs découvrent la gestion sociale des populations en difficulté, ou les caractères de soumission des femmes comme si l'engagement des appelés en leur temps ne présentaient pas les mêmes physiologies :

"Moi je dis que sur une classe, 25% des filles valent les hommes, 50% sont plutôt des moutons, et 25 % se sont trompées de crèmerie, elles voulaient se caser, s'amuser ou pour "la gamelle"... Ca prend beaucoup de temps de les soutenir... On a beaucoup de gosses de parents divorcés, des échecs scolaires, le recrutement a

baissé en qualité depuis quelques temps... Ca suppose du temps pour le dialogue, énormément de discussion avec elles..." adjudant instructeur

*"dans les filles, il y en a qui ne sont pas trop bien équilibrées ; avec le temps, on arrive à les stabiliser... Mais il faut parler beaucoup, avec elles. Certaines n'ont plus leur père, ça compte, on le sent, elles cherchent une sécurité paternelle..."
Chef de corps Régiment*

Les instructeurs apparaissent pourtant comme ceux qui peuvent témoigner des souffrances et des plaisirs vécus de ces jeunes femmes. Ils semblent instaurer avec elles, même à travers des clivages rigoureux, une relation fortement subjective. Le temps de l'apprentissage initial est celui de la connaissance de soi, de ses propres motivations, de la croyance en la toute puissance de l'institution pour réaliser son idéal. Et lorsque cet idéal est fortement porté par les demandes sociales des jeunes, ne démontrent-elles pas le visage du piège ? L'organisation en partie n'est elle-même qu'une création imaginaire. Quand cet instructeur reconnaît que 50% sont "des moutons", ne se plaint-il pas de l'institutionnalisation de la relation de soumission, le fait que les individus ne réfléchissent plus à la portée de leurs actes, ne cherchent plus à désirer mais à satisfaire des besoins (besoins de prestige, de statut, de nourriture...) ?

Quant aux 25% qui sont positives et constructives, "*elles valent les hommes*" ; ces jeunes Evat peuvent alors accomplir cette *transformation de soi* au travail sous le regard de l'homme comme nous l'avons montré dans les chapitres précédents. Une part de la performance réelle de l'instructeur concerne la problématique du changement en chacun. Il s'agit de "rattraper", de relever le niveau, de se maîtriser comme un soldat. Si elles ne se débrouillent pas assez, si elles ratent cette métamorphose, ne dira-t-on pas qu'elles sont "trop femmes", vulnérables, fragiles ?

"... c'est un travail qui prend tout le temps... On est sur le relationnel tout le temps et au contact des femmes, leurs aspirations sont importantes... On est des pères, des frères, c'est quasiment une relation de papa à enfant... mais c'est pas forcément leur rendre service non plus de les paterner trop.... Et il faut bien savoir que je rattrape des filles qui dans le civil auraient été moins bien que ça. Certaines sont rop sensibles... Je ne dis pas que j'en fait des super filles capables de rattraper leur niveau scolaire, mais elles sortent d'ici mieux préparées que quand elles sont entrées..." Adjudant instructeur

Il incombe aux instructeurs la difficile tâche de faire réussir les jeunes femmes à réaliser leurs premiers pas dans l'institution et de leur apprendre au mieux les

règles, les principes, les valeurs officielles, les connaissances formelles ou plus secrètes. Eux-mêmes disent qu'ils apprennent aussi de celles-ci au-delà de la relation didactique. Leurs forces insoupçonnées, leur volonté, leur imaginaire s'offrent au formateur avec qui s'établit une relation psychologique plus profonde. Il s'agit d'une transaction aux ramifications plus secrètes, affectives, puisque leurs *pulsions*, leurs *résistances*, leur *moi*, sont en jeu dans l'apprentissage des limites. Le dispositif archaïque est destiné à être remplacé par un système plus construit, plus ordonné, en relation avec la codification des exigences militaires.

"Dans l'ensemble, les filles accrochent plus, elles sont plus motivées... Les filles, ce sont des bossuses ; elles rattrapent des cours s'il le faut ; il n'y a personne à la traîne... une fois arrivées au bout, après leur affectation, elles nous écrivent, des coups de téléphone, ça c'est super... Au moment du départ, il y en a la moitié qui pleure... normal... nous aussi, c'est pas simple, faut songer qu'on y pense pendant 2 mois le soir, la nuit, le week end... Ca demande un gros investissement de ma part. Un chef de section en a fait une dépression après 2 mois ici à ma place... c'est compréhensible." Adjudant instructeur

"on n'était pas vraiment préparé, c'était la première fois qu'une militaire du rang vient pleurer dans mon bureau..." Capitaine, responsable d'instruction

Plus la session de formation est intense, plus la centration sur les relations affectives ou le développement des fantasmes de puissance (acquisition de la force de l'instructeur) font tomber les masques sociaux. La formation vise un renforcement de la personnalité ; c'est ce que recherche les jeunes femmes, mais au prix d'une mise en mouvement de forces de déconstruction et reconstruction. Et ces phases sont éprouvantes pour l'instructeur également. Certains assument seuls, avec un groupe de 30 jeunes filles, pendant 2 mois ; cet esseulement, suppose des qualités pédagogiques et psychologiques appropriées. Tous les instructeurs n'abordent pas cette relation sur le même mode, avec les mêmes méthodes ni le même investissement psychique. Nous relater qu'un chef de section en a fait une dépression nerveuse, en révèle tout l'enjeu.

La mise à contribution excessive des défenses mentales, caractérielles ou comportementales est le lot commun de tout humain dans le travail quotidien. Si des événements violents (humiliation, vexation, injustice, agression...) peuvent être surmontés dans la vie courante, en revanche, dans le cadre du travail, l'activité psychique (vie mentale et vie somatique) se régule autrement. Face aux agressions, au harcèlement toujours possibles, l'appareil psychique travaille toujours au niveau émotionnel à maintenir l'équilibre, tente de fixer la

tension le plus bas possible. Les premiers rudiments de la formation militaire s'attachent à renforcer cette maîtrise, à repousser le danger, l'angoisse, la peur de l'autre, l'extrême fatigue ou la détresse.

"Il semble que les filles soient moins fortes moralement et que le temps des classes, c'est le moment de les rendre plus fortes justement, de faire rentrer l'esprit de corps... Au temps des appelés, on n'avait pas ce problème, maintenant, ce que je fais avec les gars en 15 jours, il faut 2 mois avec les filles... et pendant 2 mois, elles vivent en milieu fermé, le soir, des fois, tout leur remonte, il y a des pleurs, et on leur demande de parler de tout, sinon, ça risque de craquer vraiment, il faut que ça sorte..." Capitaine, resp. instruction

Trop d'excitations, cependant, peuvent balayer sur son passage la structure psychique la plus solide⁷⁹. En jouant sur cette crête, les relations entre femmes en instruction et hommes instructeurs mettent en jeu leur potentiel personnel et leur économie psychosomatique. Et c'est quelques fois le "trop plein" qui fait le "traumatisme", les pathologies d'usure, telle que la dépression nerveuse ou les accidents (TMS, gripes, fractures etc.)⁸⁰. La violence chez les femmes n'est pas "naturelle". C'est ce que veut nous faire comprendre cet instructeur dans ce témoignage qui nous a révélé à la fois, son "exploit" quotidien que de les mettre en condition de violence.

L'admiration du groupe se fonde particulièrement sur l'idée du "courage" face à la dureté des épreuves d'intégration. Les formateurs perçoivent dans les comportements d'adaptation ce préjugé favorable aux hommes qui oblige ceux-ci à ne pas faillir à leur réputation en ne montrant pas (la peur de passer aux yeux des autres pour un "faible") ; tandis que les filles n'ayant pas à entretenir le mythe ou la culture dominante de l'invincibilité manifestent autrement leur maîtrise ; elles réagissent plus authentiquement, d'abord en "craquant" aux yeux des autres pour mieux se rétablir et plus rapidement. Si le modèle masculin s'est donc construit dans une relation anti- "femmelette", les attitudes féminines trouvent leurs places dans un modèle où la peur de la "femmelette" n'existe pas.

"Les gars, ils ont la pression de leurs camarades ; eux, ne disent pas, ne montrent pas, par contre, ils peuvent exploser à la fin, en plus grave. Donc, les filles, elles montrent plus régulièrement leurs difficultés, leur souffrance, elles le montrent et récupèrent peut-être beaucoup plus vite " Officier instructeur

⁷⁹ Cournot Jean " L'ordinaire de la passion " Puf, 1991

⁸⁰ Marie Pezé "Les athlètes du quotidien : approche psychosomatique et psychodynamique des TMS " Etudes et Documents ANACT, Actes du séminaire TMS et évolutions des conditions de travail, pp63-70

L'histoire sociale des femmes prouve qu'elles sont des athlètes du quotidien, sans concours, sans médaille, sans se plaindre⁸¹ dans la vie domestique comme au travail. Leur vécu de la souffrance est donc différent de celui des hommes ; les femmes ont dans leurs activités un rapport particulier au temps, au corps, à la maladie ou à la mort, non pas nécessairement à cause de leur "nature" biologique, mais bien transmis par les genres, les statuts et les emplois qu'elles ont occupés dans les différentes sphères sociales.

Enfin, la patience pédagogique que les instructeurs disent employer avec les filles concerne également la relation d'autorité. Une partie centrale de l'apprentissage professionnel consiste pour chaque débutant à s'inscrire dans la relation du commandement-obéissance. Face à cela, certains cadres assimilent la féminisation comme s'ils perdaient quelque chose, comme si les femmes déstabilisaient leur relation d'autorité, avec le sentiment qu'une présence plus importante de filles dans l'armée allait accompagner cet effritement général qu'ils constatent par ailleurs dans l'ensemble de la société :

"Le commandement doit s'assumer de plusieurs manières. Mais le vrai commandement disparaît peu à peu, l'autorité se dilue et c'est normal, la société nous influence, elle n'a plus les mêmes références en matière d'autorité, regardez les jeunes aujourd'hui... Il faut bien qu'on évolue avec eux sans toutefois se laisser emporter." Officier sup. Compagnie d'Instruction

Il n'est donc pas étonnant que les cadres hommes se plaignent de ne pas trouver des femmes investies du modèle d'autorité masculin pour instruire. Les femmes ont-elles le même rapport social au commandement, à la violence, à la souffrance d'autrui ? Une des solutions proposées par les instructeurs hommes pour remédier aux problèmes du "malaise" dans la relation de commandement, serait de banaliser les encadrements mixtes où le cadre féminin serait volontaire et suffisamment préparée aux relations pédagogiques :

"Les relations entre les filles et le commandement demande beaucoup d'énergie, de communication. Ce qui est surprenant, entre Evat et cadres féminins, le courant ne passe pas... Peut être préfèrent-elles avoir à faire à un cadre masculin... En tout cas, un cadre féminin de contact c'est très dur à trouver. Il n'y a pas de volontaires, leur chef ne veut pas les lâcher ou se font exemptées, et en fin de compte, celle qui vient, c'est celle que personne ne veut... Toutes les formations de section fille devraient avoir un double encadrement mixte ; si c'est voulu, cela n'est pas du tout réalisé et appliqué... c'est là où on se sent en grand décalage avec nos généraux..." Adjudant instructeur

⁸¹ Ibid., p67

Car, à côté des relations de genre réactivées dans le travail de formation entre militaires féminins et militaires masculins, la relation commandement - obéissance interpelle à l'origine des tensions psychologiques, nerveuses, affectives. L'obéissance est souvent vécue comme une souffrance, même si par ailleurs la conception de la relation au "chef" fait l'objet d'une évolution managériale qui s'applique, avec de nouveaux contenus d'enseignement, plutôt dans les écoles d'officiers (d'une relation d'autorité à une relation de leadership)⁸². Il reste que selon les lieux et les personnalités, le supérieur hiérarchique utilise encore davantage la contrainte autoritaire que l'adhésion volontaire, parce que la violence (symbolique) reste la valeur fondatrice du rapport d'autorité :

" C'est un milieu difficile ; il faut obéir toute la journée et accepter ce conditionnement qui est plus difficile aujourd'hui. Pour peu que l'encadrement soit un peu misogyne, cette soumission est mal vécue par les filles..." Médecin militaire

La violence des hommes et la violence des femmes ont toujours une valeur différentielle ; les présupposés marchent dans les deux sens. L'attendu, le normal, le permis, l'acceptable ne fonctionnent pas de manière identique. L'avis de ce médecin militaire nous confirme comme nous l'avons écrit plus haut que les femmes tout en voulant s'adapter au modèle de virilité militaire ne peuvent l'intérioriser tout à fait parce qu'elles n'ont pas une même expérience sociale de la violence que les hommes.

9 "on renforce la motivation, on les prend deux fois plus de temps..."

Au bout des "classes" préparatoires ou les premiers mois d'intégration, le système auto-sélectif a renforcé les choix des unes et le renoncement des autres. Certaines jeunes femmes désirent quitter le régiment pendant la durée du temps probatoire. Ce départ prématuré peut être interprété comme une "fuite", il représente, en quelque sorte, un échec pour le système de pré-orientation et de recrutement. Quelles qu'en soient les raisons, les recruteurs et formateurs sont saisis dans ce cas par deux types d'objectifs :

- celle de la gestion des effectifs à fidéliser dans le but de faire baisser le taux d'attrition

⁸² comme le montre Jean Paul Papin "La formation psychologique de l'officier" in Les Champs de Mars, 1^{er} sem. 2000, p103-108

"Notre but est de faire baisser le taux d'attrition de 15% à 10 %."
Off. Sup CSO

- celle d'appréhender le "facteur humain" avec plus de précaution :

"Certaines fois, des jeunes ont un potentiel limité, mais on enfonce le clou quand même, on renforce la motivation, on fait de gros efforts pour mieux les connaître ; et quand on les sent pas vraiment, on les prend 2 fois plus de temps"
Off Sup CSO

- celle de gérer au mieux le moment de la séparation, car autant l'institution tire sa force des rituels d'entrée dans la communauté, autant les rites de départ représentent l'assurance d'une inscription définitive dans le fait militaire. Les femmes ont quelque peu ajouté une dimension plus féminine à cette sortie :

"Le rituel de séparation pour les Evat, a changé aussi un peu. Elles font des cadeaux de services, comme dans les entreprises ; elles se cotisent... Et puis plus traditionnellement, le président des Evat organise un pot des partants.... avec une lecture de remerciements, on remet la coupelle gravée du régiment, on explique là où elle va, mais sans différence de sexe ou de catégorie..." Resp.BCRP

10 "On reste en survie dans des coins infâmes, c'est pas fait pour une femme..."

Les conditions d'exercice en OPEX souvent pénibles sont un argument central invoqué par les responsables pour expliciter la non viabilité des femmes pendant des opérations militaires :

"...maintenant, elles peuvent être en première ligne ; c'est dur pour elles parfois, les crises de larmes, on connaît. Mais je ne pense pas qu'on puisse les mettre au combat comme nous, c'est trop physique... Quand il faut rester trois semaines dans un hangar à attendre, comme en Bosnie, avant de se déployer, avec un WC et une douche pour 150 personnes, à ne manger que ses rations, avec la promiscuité et tout, faut pas craquer... On reste en survie dans des coins infâmes, c'est pas fait pour une femme.... la cohabitation est difficile pour l'hygiène..." Officier Régiment

11 "ils ont les stigmates de l'ennui, ils fument, ne lisent plus..."

Les conditions physiques de l'activité militaire en opération ne faciliteraient pas l'expression de leurs compétences. En revanche, les 4 mois de mission en pays étranger représentent une période pleine de travail, a contrario du rythme d'activité en caserne. Ces lieux différents de l'exercice militaire opposent par conséquent une vision tendue de l'affirmation professionnelle féminine. D'une part, elles seraient moins aptes dans groupe de guerriers compte tenu de l'environnement physique des missions ; d'autre part, leurs compétences offensives ne trouvent à s'exprimer que sur ces opérations d'une durée de 4 mois. Restent les longs cycles de repli, d'entraînement et de formation apparemment plus tranquilles mais où guettent "l'ennui, le désarroi" et le manque d'autonomie. Ce médecin y voit des causes de renoncement à la vie militaire.

"On pourrait faire mieux, c'est sûr, avec plus de liberté, plus d'autonomie pour les personnes. Compte tenu de mon expérience personnelle, j'ai surtout exercé en dispensaire civil, je verrai des horaires plus souples, y-a-t-il besoin de se lever à 7h00 jusque 19h00 pour glander ? Même s'il y a une charge pénible quelques fois, pour la gendarmerie par exemple, avec un peu plus d'autonomie, on aurait sûrement moins de maladies... Ici, il y a un trop grand degré dans la contrainte, les obligations ne prennent vraiment jamais plus de 4 heures par jour, le reste, c'est de la glande, de l'ennui, le désarroi pour des gens de 22 ou 23 ans... Lorsqu'on est en OPEX, c'est différent, c'est comme en pré-guerre pendant 4 mois ; mais comme ce n'est que 4 mois maxi, le reste du temps il faudrait plus de liberté dans leur tenue, leurs horaires, cela ferait peut-être moins de désillusion, tandis que là, ils ont les stigmates de l'ennui, ils fument, ne lisent plus..."Médecin

12 "ce ne sont pas des enfants de cœur, ni des poètes"

En régiment, l'encadrement présente le souci de continuer un discours direct et préventif sur les difficultés d'intégration et les dérives sexuelles possibles :

"Mon dispositif n'a pas changé, une fois par trimestre, je réunis toutes les filles et en langage très direct, je les informe des problèmes de la féminisation.... Aux femmes, je les préviens que les hommes à l'armée ne sont pas des enfants de cœur, 'ce ne sont pas des poètes', comme on dit !..." Officier Sup.Régiment

Le dispositif de communication interne au Régiment parie davantage sur des relais informels pour prévenir les dérives relationnelles éventuelles :

"nos relais féminins sont importants ; ce sont des femmes qui me renseignent, en moins de 6 heures s'il arrive quelque chose, sinon, c'est une situation qui pourrait et qui met tout le monde mal à l'aise ; ces relais effectuent un travail de communication, de vigilance, ils doivent amortir ; les filles comme cela se sentent appuyées par une règle claire... Ca me permet d'intervenir sur les problèmes internes des féminines ; c'est en quelques sortes un dispositif de prévention et de punition, puisque je leur dis ce que je ne tolérerai pas.." Off.Sup. Régiment

13 "Des cas de favoritisme avec une féminine, ça fout tout en l'air"

A travers les expériences subjectives qu'imposent les différentes phases de formation, selon certains instructeurs, les jeunes filles cherchent à ajuster leurs espérances avec les possibilités de favoritisme ou de cooptation, notamment avec les formateurs.

La femme n'est-elle pas ici, entrevue comme une personne qui a d'autres arguments de séduction pour faire aboutir ses choix, tendance qui représenterait une menace pour le dispositif d'intégration et de socialisation morale ? Le charme maléfique, la ruse féminine, ces représentations connues pour alimenter les rumeurs dans nombre d'organisations professionnelles, démontrent que certaines ne se voueraient pas à la résignation de la relation traditionnelle de pouvoir. Entre le consentement, la subordination volontaire et la soumission à un ordre et des contrôles masculins, certaines femmes montreraient que la seule volonté de s'adapter ne suffit pas, qu'il faut forcément agir dans les interstices des règles, au-delà des procédures et des relations sexuées.

"Les filles savent très bien utiliser leurs charmes... Elles ont même essayé de nous piéger. Pendant l'instruction, les chefs de section sont souvent dragués ; parce qu'ils ont les mêmes âges, les mêmes intérêts, les mêmes goûts, les mêmes loisirs, elles cherchent à rentrer en contact avec eux autrement, c'est très dangereux... Des cas de favoritisme avec un couple, entre un adjudant et une féminine, on en a vu, et ça fout tout en l'air... Il ne faut jamais laisser un instructeur seul avec une fille, il suffit d'une inattention... Mais avec l'expérience, on les connaît mieux..."

Conclusion

Les femmes dans l'armée : une avancée, une conquête, un piège

Formes d'emploi et compromis individuel

Les raisons pour lesquelles nous nous sommes intéressés plus particulièrement aux relations entre la dynamique militaire de professionnalisation et la dynamique individuelle d'accomplissement de soi, tiennent à l'hypothèse que **chaque personne construit une partie de sa personnalité dans le cadre de son emploi.**

La notion *d'emploi* est ici entendue sur deux plans ; sur un plan sociétal (marchés du travail, système de promotion, mobilité, reconversion etc.) et au sens plus concret de la *forme d'emploi* que chaque femme assume quotidiennement (place dans l'organisation, vie hiérarchique, savoirs techniques, formations). A l'horizon de cette exploration, nous avons donc voulu comprendre **les relations entre l'emploi des femmes et le processus de "féminisation" sur deux points de vue.**

1. Le premier est le point de vue de l'employeur, donc **des ressources offertes par la présence plus importante de femmes dans les sphères masculines.** C'est ce que nous avons rappelé à partir de quelques statistiques produites par l'OSD ainsi que le ressenti des personnels masculins qui évaluent, sélectionnent, orientent les jeunes femmes vers les métiers techniques, sanitaires, administratifs ou opérationnels.
2. Le deuxième est **le point de vue des femmes dans leur emploi respectif en fonction de la variété de leurs origines et leur vécu face aux modes de mise en valeur professionnelle** selon les périodes.

La démographie des femmes dans l'armée de Terre est connue depuis la suppression des quotas qui conditionnaient auparavant leurs orientations. Les études récentes ont montré qu'en plus des domaines traditionnellement sur

représentés, elles sont maintenant majoritaires dans les emplois de nouvelles technologies comme le traitement des informations. Par ailleurs, la forte proportion de sous-officier femmes résulterait de leur niveau scolaire plus élevé, un investissement dans les études qui se traduira probablement à l'avenir par des soubresauts sur "*l'invisible plafond de verre*", puisque la présence minimale des femmes dans le haut de la hiérarchie des officiers devrait connaître certaines tensions.

Toutefois, nous avons confirmé **une possible dualisation du marché de l'emploi si l'inégalité sociale qui touche les femmes perdure:**

- Les fonctions à grande responsabilité sont, en l'état, toujours confiées aux militaires issus des grandes écoles et moins de la promotion interne, **les femmes restant encore très minoritaires dans ces écoles prestigieuses.**
- Elles restent moins longtemps sous l'uniforme, **renouvellent moins leur contrat et mettent en place plus fréquemment que les hommes des stratégies de carrière limitée** (contrats courts) en prévision de la vie maritale et familiale.

Comprendre les compromis et les transactions identitaires (entre l'identité convoitée et l'identité attribuée) à travers des entretiens qui donne la part belle au subjectif des individus, est toujours incomplet. Nous avons modestement tenté de **rendre compte de ces agencements identitaires, c'est-à-dire, ce que chacune emprunte, refuse, ajoute etc., entre soi-même et les institutions scolaire, familiale et militaire, principalement à l'aide des oppositions homme / femme.** Les choix de métier qu'ils soient imposés, suggérés ou choisis, rendent alors compte des conceptions que chaque femme se fait de sa place sociale et du compromis qu'elle en espère. **Les termes de ces compromis opèrent de manière individuelle et sur des temporalités distinctes.**

Le compromis peut être vécu positivement :

"Aller en ex Yougoslavie ; reconstruire, aider les populations locales à reconstruire, c'est l'entraide internationale... mais c'est pas parce que je n'ai pas envie de me salir dans cette guerre que cela ne me convenait pas... Ca fait partie de notre mission, et il n'y a pas de souci, je trouve ça très bien..." Sous-officier Régiment

Le compromis peut remis à plus tard :

"...je n'ai pas les mêmes chances qu'un homme si je fais mon travail comme un homme qui a le même métier... Je vais avoir un enfant et j'en espère d'autres... Personne m'en empêchera ! on peut très bien avoir le même parcours, mais ma carrière sera peut être, à un certain moment moins prioritaire c'est un choix, je serai indisponible... pour élever mes enfants. Un homme, lui, c'est disponible tout au long de sa carrière, il a toutes ses chances d'avoir une carrière très rectiligne..." officier en EM

Le compromis peut s'avérer en situation d'échec :

"...170 élèves officier, on n'était que 8 filles et sur ces 8, une qui est partie très vite, puis encore 2 démissions en décembre.. c'était des jeunes filles très jeunes, dont une élevée chez les sœurs et la dernière partie en mars, elle n'a pas tenu dans les relations avec les garçons... Faut gagner sa considération, c'est la compétition...Moi, j'ai quand même continué ma formation tout en étant blessée"
Adjudant en EM

" On a eu le cas par exemple, d'une femme qui voulait devenir infirmière et non 'auxiliaire de santé'. On ne s'est pas compris, elle a préféré démissionner..." Chef de corps

Division du travail et différence sexuée

S'interroger sur le devenir de l'emploi féminin dans une institution en transition constante, supposait de pointer un questionnement plus large sur les modes d'investissement des engagées, par exemple dans les systèmes de travail, les cultures de service. Il aurait fallu pour cela observer des pratiques professionnelles dans l'organisation quotidienne du travail. En effet, **pour un même grade, les espaces d'affirmation ne sont pas comparables selon la nature de l'emploi et la place dans la division du travail.** Qu'est-ce qui réunit une fonction de secrétaire dans un service de gestion RH en Etat-Major et une fonction de secrétaire en régiment conduisant la voiture du Colonel une bonne partie de la journée ?

Il n'en reste pas moins que les femmes avec qui nous avons pu discuter, quels que soient leurs rôles dans l'organisation du travail, ont toutes mis en apparence

le caractère intraitable de la différence sexuée dans l'emploi et l'opposition entre *identique* et *différent* à partir de leurs efforts d'adaptation.⁸³. Les rapports sociaux de *genre* sembleraient par conséquent rajouter la problématique de la division sexuelle du travail dans l'organisation militaire.

L'institution militaire fournit de ce point de vue un exemple idéal parce qu'elle veut assurer ses fondements, ses valeurs, ses normes tout en s'obligeant à promouvoir une sociabilité nouvelle entre hommes et femmes, un esprit collectif davantage lié par l'organisation performante, **un prolongement de l'ordre interne traditionnel qui ne rentrerait pas en contradiction avec le professionnalisme.** On peut s'interroger, cependant, si les évolutions techniques, le niveau de qualification des femmes les prédestinent aux mêmes activités que les hommes ou aux domaines réservés antérieurs que ces derniers leur abandonnent.

Notre perspective a cherché à rendre compte des diverses contradictions entre cette volonté d'en appeler à la "professionnalisation" et les formes multiples que prend cette socialisation des femmes engagées qui s'affirme plus ou moins au grand jour selon les armes ou les spécialités. Nous avons constaté :

- d'une part que nombre de femmes disent qu'**elles ont eu très peu de choix pour évoluer sur des postes,**
- d'autre part, que **les choix professionnels s'affirment dans la vie collective, quotidiennement, dans les "apprentissages sur le tas", par le contact entre générations,** c'est-à-dire grâce au rôle de la transmission entre "anciens" et "jeunes", dans les relations affinitaires et certaines fois passionnelles.

L'étude des discours nous a également informés de la souffrance des femmes dans cet âpre apprentissage, par exemple dans la valeur particulière qu'elles présentent du respect. **Le respect prend ainsi toute sa valeur lorsque les femmes veulent placer leur "autorité" ailleurs que dans les attitudes normées de la virilité masculine :**

"j'avais pas besoin de dire de mettre en valeur mes galons pour obtenir quelque chose il suffisait d'avoir du respect envers la personne..." OSC après un VSL ,
24 ans, gestion budget, , bac+4, père facteur

⁸³ Les scientifiques, d'ailleurs, ne font pas autre chose, lorsqu'ils catégorisent entre le chaud/le froid, le haut/le bas, la domination /la soumission Voir le "tableau synoptique des oppositions pertinentes" in "La domination masculine" P.Bourdieu, p17

"c'est à dire qu'au début, j'ai croisé des militaires du rang ils ne me saluaient pas ! Une fois, deux fois, après, j'en ai pris un à part, je lui dis : 'vous n'avez pas appris à saluer les officiers ? - Ah ben si mais le capitaine a dit que si c'était féminin on ne saluait pas !..'. Je suppose qu'à ma venue c'était préparé, j'ai dit 'moi je suis lieutenant' et ça s'est terminé, ensuite dans les quinze premiers jours... mais ça été dur d'avoir le respect..." Dominique, 49 ans, Commandant en EM, gestion RH, entrée en 1978

"je fais 1 mètre 53, il faut 1 m 60 pour certains postes, donc par rapport à ma taille que je craignais des affronts personnels mais je me suis imposée , et après il y avait des jeunes de mon âge, et il y avait toujours le 'bonjour' accompagné du grade" OSC après un VSL, 24 ans, gestion budget, bac+4, père facteur

Enfin, **l'ensemble de ce travail du genre** (dialectique de l'identique /différence, , construction du respect, de l'autorité, apprentissage sur le tas...) **représente un travail supplémentaire, à l'origine de cas de surmenage** (cet épuisement était perceptible dans les entretiens, les larmes au bord des yeux...).

Au-delà des effets d'annonce, si le comportement militaire réclame une certaine standardisation, l'univers du "nouveau professionnel" ne peut pas être complètement produit par "en haut", à l'aide de modèles strictement formels. Les manière de commander, de former se présentent toujours sous des formes hétérogènes. **Les femmes au même titre que les hommes ont la capacité de faire avancer les modalités d'apprentissage, d'établir des compromis sur les règles et de partager les compétences.**

Des cristallisations identitaires

Sur un plan social plus général, les femmes ne tiennent pas leurs corps et ne bougent pas comme les hommes. P.Molinier disait que le rapport des femmes à la violence est avant tout un rapport plus rusé que les hommes. Leurs gestes ont un ancrage sexué, ils ont hérité d'une histoire sociale. Les connaissances féminines telles que la générosité, l'amabilité, la compassion ne fonctionnent pas de la même manière que la gentillesse masculine et s'affranchissent de la contrainte. Autrement dit, **les femmes refoulent, apportent un déni de leur souffrance en référence aux valeurs de virilité militaire masculine ; il nous semble qu'elles ont démontré leur capacité d'une part à contenir**

cette souffrance et d'autre part à proposer une "*différentiation égalitaire*".

La féminisation, une ré élaboration identitaire

L'effet de rupture culturelle permettrait une *réévaluation du moi* individuel. Chantal Drancourt a évoqué le terme de "conversion identitaire" entre la vocation héritée et la révélation d'une alternative possible. Pour notre part, bien que la notion de conversion soit opportune, elle n'exprime pas suffisamment les dimensions idéologiques, morales, cognitives, sans cesse renégociées au quotidien des relations. Nous pensons qu'il peut s'agir d'une *ré élaboration identitaire* ⁸⁴. **Le processus de ré élaboration concentre les espaces majeurs d'identification lors des premières phases d'intégration, notamment parce qu'elles s'obligent à solutionner de façon permanente les ambivalences de l'institution à leur égard. Ces réajustements nécessitent un véritable travail subjectif supplémentaire à la différence des hommes que l'on peut repérer dans les opposition *rejet / attirance*, ou *conformité / particularité*.**

Au fond, les réflexes de soumission excessive, de stigmates de l'internement, de résistance passive peuvent être assimilés à **des phénomènes de "perte de soi"** ; à l'inverse, l'affirmation de soi, l'acquisition d'un grade supérieur, un compromis réalisé dans le temps sur sa carrière, sont **des phénomènes "d'acquisition"**. L'un comme l'autre aspect ont sans doute démontré que **l'identité de *genre* est un enjeu qui se cristallise sur la pérennité d'une intégration réussie.**

Tout se passe comme si, dès l'entrée dans l'armée, **la femme construisait une ambivalence entre les désirs de paraître adaptée, "normale", pour l'institution ("*un soldat avant tout*") et une image de soi construite *pour soi* (dans un rapport au projet de soi plus singulier), au risque de paraître plus individualiste.** Cet individualisme qui apparaît comme une solution pour rassembler toute son énergie afin d'assumer ces deux versants de l'adaptation (pour l'institution et pour soi) est à la source d'un déficit important de solidarité entre femmes.

Reste à savoir quelle part d'image sociale de soi est réellement conservée et nouvellement construite selon les catégories sociales. Il ne nous a pas semblé découvrir une opposition ou une clandestinité, à proprement parler. **Cette**

⁸⁴Nous empruntons cette notion à Lucie Tanguy (voir bibliographie)

image ambivalente de soi (qu'on peut aussi retrouver dans les prises de position sur le port de l'uniforme : "*je ne le porte jamais en ville*" ; "*dès que je peux, je porte une jupe*", "*il est dessiné uniquement pour les hommes*"...) **semble plutôt indiquer un véritable partage entre les identités diverses qui constituent la personne** (vie professionnelle distincte des autres rapports sociaux, vie familiale, loisirs, sports, études).

Ces processus de *ré élaboration* de soi dans les rapports sociaux de sexe au travail tendraient à prouver également que **la part cachée de l'identité professionnelle correspond probablement à ne plus accepter d'être placée dans un état de vulnérabilité et de totale dépendance**. En ce sens, lorsque les jeunes femmes affirment "payer" fortement le coût de l'intégration et qu'elles fondent leur espoir sur les changements futurs, elles se rendent conscientes du type de contrôle social exercé sur elles-mêmes et ceux qui l'entourent.

Des tensions autour de la "défense du métier"

Là où l'institution compte sur la modification identitaire (féminisation, civilianisation, professionnalisation...) pour transformer ses valeurs et ses missions, nombre d'éléments tendraient à prouver non pas des "résistances" (au sens psychologique du terme), mais une idéologie défensive du métier émanant principalement **des générations d'instructeurs et responsables qui**, confondant la préservation des valeurs collectives fondatrices avec les modes masculins de reconnaissance, **cherchent à préserver les modèles d'insertion qui les ont vu naître et reconnaître**.

Des tensions générationnelles voient le jour entre jeunes embauchées et instructeurs issus de générations plus anciennes. La thématique de l'emploi militaire incompatible avec les données physiologiques de la femme atteint alors son comble. Certains instructeurs se sentent personnellement remis en cause puisqu'ils se sentent mis en échec, perturbés dans l'apprentissage initial des filles au combat. En revanche, d'autres instructeurs adaptent leur pédagogie à la psychologie féminine au prix d'une plus grande disponibilité ("*ça demande beaucoup de discussion avec elles*"). **Il semble donc que ces tensions se résolvent fréquemment grâce aux arbitrages gestionnaires locaux**.

Mais, les dispositions idéologiques à travailler avec les femmes, à les accompagner dans leur engagement, ne sont pas aussi tranchées que cela. **La ferme volonté de certains responsables d'établir des passerelles entre des mondes culturels que tout semble séparer, dénote un besoin certain**

d'évolution et de changement où les femmes ont un rôle évident à jouer.

Par exemple, l'esprit de sérieux qui les caractérise affiche une volonté souvent plus forte de construire un projet professionnel.

Dans un contexte général de déstabilisation identitaire, les contraintes organisationnelles et le management du "travail" se renforcent comme objets d'investissement et de négociation quotidienne où les femmes veulent faire reconnaître leur apport et se réinscrire dans leur féminité. **Plusieurs ont dit qu'elles étaient arrivées à changer l'avis des hommes qui les côtoyaient...**

De la "carrière militaire" à "l'emploi militaire"

Toutefois, l'emploi permet au discours d'intégration de masquer peut-être le déplacement des formes de socialisation et d'ascension contenue dans la démarche de "professionnalisation". **Les compromis d'aujourd'hui ne seront probablement pas les compromis de demain.** En se "professionnalisant", l'organisation militaire opère un "ré engineering", **c'est-à-dire une gestion des itinéraires d'après l'anticipation des compétences requises sur les postes.** Nous savons que c'est le cas pour les nouvelles fonctions à forte technologie. Or, passer d'une gestion militaire unidimensionnelle et quantitative à une gestion prévisionnelle et qualitative des emplois et des compétences renvoie aux nouvelles relations d'intégration entre l'engagé et son employeur. **L'intégration sera remise en question plus fréquemment,** les termes du déroulement de carrière sont redéfinis : évaluation, individualisation, association aux contraintes, re-négociation périodique du contrat.

A travers les contenus des itinéraires, on s'aperçoit de l'importance de ces usages sociaux du temps dans les identifications. **Ces anciennes et nouvelles pratiques de la représentation de soi dans la durée du temps social parviennent probablement à prendre la première place dans les comportements de socialisation.** Ces tentatives de maîtrise des événements nous interpellent à la fois sur les actions passées des individus (espérance de carrière à partir d'un diplôme et du seuil d'entrée dans l'armée) puis dans les temporalités à l'intérieur de l'institution militaire qui auraient tendance à redéfinir le sentiment du présent et du futur. **Les évolutions de gestion ne proposent-elles pas comme compromis une réduction de la durée de contrat contre des aménagements qualifiants (reconversion assurée) ?**

Statuts et niveaux d'appartenance

C'est dire que le processus de féminisation, se joue pour beaucoup sur le plan identitaire. On a pu décrire à partir des transactions biographiques, trois niveaux d'appartenance possible : l'identité d'institution, l'identité de groupe professionnel et l'identité de féminité.

L'identité d'institution (niveau macro)

L'institution militaire est l'occasion d'appartenir à une identité collective fortement construite, unique, aux modes de reconnaissances immédiats (tenue, titre, statut, missions) et qui fournit une histoire, une culture, des croyances, un collectif transfrontières fondé sur de nouvelles missions (humanitaire, défense européenne), peut être plus structurant que d'autres institutions telles que la famille, l'école, etc.

L'identité de groupe professionnel (niveau méso)

L'arme, la spécialité, la compagnie, l'unité, la "naissance" dans une promotion, fonctionnent aussi comme des références à une identité collective. A la différence des catégories professionnelles civiles (syndicalisme, structures, ordres, conventions), ce mode d'appartenance est plus fixe dans le temps, durable puisqu'il provient de groupe qui fondent la stabilité des personnes ou un statut définitif ; il se nourrit quotidiennement dans le travail.

L'identité de féminité (niveau micro)

La femme militaire se situerait à l'interface d'une image de la modernisation impulsée par les logiques de gestion et d'une nouvelle figure professionnelle propre qui dépasse les profils anciens. Toutefois, la place conquise peut signifier pour beaucoup une identité partagée. Se réaliser comme femme au sein d'une institution longtemps référée par la domination masculine nourrit obligatoirement des constructions ambivalentes. Malgré tout, **l'identité féminine semble s'imposer comme une nouvelle identité au travail**, en rapport avec le cursus, les caractéristiques et les origines sociales individuelles.

La mise en mouvement de cette nouvelle figure du militaire féminin s'inscrit dans la relation de domination sexuée, dans la modification des conditions

d'admission (compétences, contrats), les attentes en termes d'équilibre avec la vie familiale, les espoirs d'ascension professionnelle, les compromis quotidiens en terme d'adaptation et de différenciation

Statut du militaire et statut au travail

Tocqueville pour sa part, notait la forte prédestinée entre le statut social d'origine et le statut hiérarchique militaire de par les traditions héritées des armées des régimes aristocratiques (les officiers étaient tous issus de la noblesse). Avec les armées dites démocratiques, les "ambitieux" cherchent dans l'institution à accroître leur position statutaire tandis que les "moindres" veulent conforter leurs habitudes dans un enceinte sécurisée⁸⁵.

Dans un deuxième temps, le statut, d'abord tout d'abord reflété dans les origines de classe, résulte donc ensuite d'une confrontation sociale. L'armée offre des espaces de "conquête" de titre et de statut social. Le type de fonction, la position occupée dans la hiérarchie, les prérogatives attachées au grade et aux parcelles d'autorité prédéterminées, affectent le statut "institutionnel" du militaire mais également le statut social personnel puisque tout son individu et sa personnalité en sont transformés.

De ce point de vue, on notera que **les formes d'appartenance statutaire se diversifient. La redistribution des places dans l'armée de Terre semble permettre une quête statutaire par rapport à une conscience sociale des origines** (sexuelle, scolaire, familiale). Mais, nous avons constaté des goulots d'étranglement dans les filières administratives et sociales (informatique, RH, juriste) ainsi que des déficits dans les postes à responsabilité dans les unités opérationnelles, section d'artillerie. De même, **certaines sous-officier et officiers féminins regrettent de n'avoir pas connu d'expériences en régiment. Ce sont donc des trajectoires transversales qui restent à impulser.**

On pourrait recenser les différentes acceptions et représentations à l'œuvre sous la notion de statut :

1. En premier lieu, c'est le contrat explicite entre l'employeur Etat et la personne qui fonde la légitimité statutaire. **Le statut du militaire comme le statut du fonctionnaire est assuré de l'identité portée**

⁸⁵A.deTocqueville "*De la démocratie en Amérique*", cité par R.A Nisbet "*La tradition sociologique*"Quadrige/Puf, p161

par les missions régaliennes. L'idée d'une égalité de traitement entre les titulaires de l'Etat règle aussi l'idée de statut.

2. En deuxième lieu, c'est **la diversification du statut contractuel qui occasionne une diversification de la situation statutaire.** Les différentes formules d'intégration et de pérennisation contractuelle ont pour trait de "cibler" des populations définies (les jeunes diplômés, les femmes...). Ici, comme dans les entreprises, on peut indiquer que cet émiettement contractuel positionne la personne vers une identité plus individualisée que collective. L'incertitude du devenir, par contre (contrats courts ou semi-long) renforce cette liaison entre le statut contractuel et statut professionnel militaire.
3. En troisième lieu, **le statut hiérarchique fournit à l'individu (positionnement de son grade dans l'échelle) le sens d'une appartenance "catégorielle" ainsi qu'une représentation sociale de la valeur de son classement.** Cette appartenance catégorielle est ici fondé sur l'esprit de corps. La forme hiérarchique (de décision et d'activité) est un élément fondamental de la fondation de l'unité institutionnelle et contribue à façonner les modes de représentation de soi dans les liens à l'institution mais aussi à la société hiérarchisée.
4. En quatrième lieu, **par la notion de statut opérationnel, nous évoquons l'identité professionnelle à proprement parler** du conducteur, de l'opérateur sur Ratac, de l'auxiliaire sanitaire, du responsable de gestion ou de l'instructeur. Il s'agit ici du processus d'identification à une activité qui cristallise dorénavant dans l'actuel processus de "professionnalisation", un nouveau palier de la reconnaissance individuelle.
5. Enfin, les régimes de travail (durée et rythmes de travail), les conditions existentielles et matérielles à disposition pour les missions représentent également un lien à l'identité statutaire. Mais il faudrait évoquer aussi les actions de zèle, les jeux de placement des uns et des autres pour montrer les capacités accumulées dans le comportement qui renvoient dans la durée à des espaces d'identification dans les relations de travail. On pourrait appeler ce sentiment subjectif d'appartenance à une communauté d'action, **un statut d'expérience acquis dans les conditions de qualification, de coopération et les règles de distinction tout au long de sa carrière.**

Finalement, au-delà du fait de concevoir le couple contrat/statut comme une nouvelle logique purement juridique⁸⁶, il est possible d'appréhender l'ensemble des différents aspects de la relation de légitimation par le statut militaire **comme s'il 's'agissait, en quelques sortes, d'une qualification professionnelle. Sous cet angle, le processus identitaire nous apparaît comme réunissant les multiples ambivalences et tensions de la qualification du travail.**

Dans ce sens, la professionnalisation des femmes, en tant que groupe dont l'histoire montre l'inégalité sociale (postes, salaires, formations...), ne peut se passer d'une interrogation sur les chances de réussite dans les divers paliers de la légitimité statutaire que nous évoquons.

Gestion des emploi, engagement et parcours qualifiant

Etre engagée et s'engager

Avec l'entrée des filles sur le marché du travail interne de l'armée, c'est l'ensemble de la configuration qui lie l'engagement individuel à l'emploi qui se transforme. La notion de "choix" professionnel prend de la valeur puisqu'il s'agit d'ajuster des compétences externes à des activités répertoriés en interne par familles de métier. D'une certaine manière, **la professionnalisation organise la rareté puisque les orienteurs, évaluateurs, recruteurs doivent réussir leur pari à court terme** et en tenant compte des caractéristiques conjoncturelles et générales du marché de l'emploi (moins de diplômés). Et c'est cette rareté qui, à son tour, revalorise les enjeux de développement, d'affirmation et de satisfaction pour les individus. **Travailler dans l'armée comme dans une autre administration ou entreprise d'Etat n'exclut pas l'idée d'un développement personnel, de se constituer un capital d'expérience identifiable à l'extérieur. Telle est la représentation construite par nombreuses jeunes engagées de l'engagement.**

Parce qu'elle "s'ouvre sur le civil", l'armée devient un lieu d'un défi avec l'extérieur, avec des exigences identiques aux grandes entreprises ; fréquemment, nous avons entendu :

"maintenant, nous sommes comme une entreprises de services"

⁸⁶"Les qualifications juridiques ont toujours un impact sur l'identification et la socialisation des individus" Alain Supiot "Critique du droit du travail" Puf, 1994

autrement dit, avec une politique d'affichage, des préoccupations communes à tous les secteurs en termes de rigueur, de qualité, de communication, de réactivité et de coordination...

Cette évolution conduit à ajouter une dimension participative essentielle à l'exercice du métier précédemment basé sur l'obéissance, comme si tout se jouait autour de la participation au-delà du rapport hiérarchique.

Alors même que le rapport d'autorité, de commandement hiérarchique reste le pilier central de l'édifice institutionnel, la demande d'adhésion est formulée comme telle dans les critères de recrutement, comme si cette adhésion implicite s'attachait davantage, au-delà de la communauté de valeur de l'armée française, à ses nouvelles rationalités opérationnelles. On pourrait presque penser que cette demande d'implication professionnelle représente un investissement nouveau qui ne serait pas incompatible avec des valeurs alternatives ou un certain état de remise en cause des règles du jeu.

Plus loin, **cette implication individuelle s'inscrit dans une participation "intégrale" dans l'organisation, ses valeurs, son efficacité et son efficience.** La recherche de ce consensus est un travail en lui-même ; il peut s'avérer paradoxal : suggérer d'en faire plus, d'innover mais dans les contraintes antérieures, avec les règles anciennes. Une implication plus intense peut être à la source de risques plus importants en termes psychologiques, comme d'éventuels épuisements prématurés (le cas de notre femme parachutiste accidentée).

A ce point, la notion de "contrat" et de "statut" se rencontrent ; l'autorité stupide n'est plus de mise lorsque la contractualisation est plus prépondérante dans les relations sociales.

Stabilité de l'emploi, intégration qualifiante

Dans de rapport à l'emploi, on peut observer que les jeunes femmes effectuent toutes le passage d'une instabilité externe à une stabilité interne (au minimum pour 5 ans). Néanmoins, cette stabilisation est relative compte tenu du déroulement de l'intégration professionnelle ; nous avons rencontré, par exemple, un Caporal féminin, recruté avec le titre de secrétaire et dont l'activité quotidienne depuis 3 ans était de conduire la voiture du colonel une bonne partie de la journée (le soir jusqu'à 22h00). Autrement dit, si la sélection est censée prouver la qualité et la conformité des recrutées, **les formes que prend l'intégration, peuvent tout à fait combiner plusieurs tendances**

paradoxaux, comme celles d'une intégration "qualifiante", "laborieuse" ou "dis qualifiante"⁸⁷.

Femmes au travail et domination masculine

L'idée que la femme militaire serait là pour humaniser l'armée, c'est finalement penser que **l'utilisation de l'image esthétique** (beauté du visage, sportive), la dimension affective (compassion) **servirait à renverser la représentation jusque là masculine du fait militaire.**

Dans ce sens, l'entrée des femmes sur des positions plus masculines (au combat, à l'organisation logistique, à l'instruction) ne contribue pas à l'avènement d'une nouvelle figure en marge de la société. **La jeune fille soldat est à la fois "incorporée" dans l'uniforme masculin, unisexe du soldat, ainsi que dans une figure qui dépasse l'image de la femme réservée à la sphère domestique.** Certains hommes ne sont pas disposés à accepter cette nouvelle configuration sociale.

Il s'agirait d'une figure professionnelle mais où la question de l'identité est là inséparable des relations de domination sociale entre sexe. De ce point de vue, si elle peut envisager d'obtenir un salaire identique au soldat masculin, l'inégalité en termes de parcours de carrière y est fondamentale, comme dans la société civile.

La notion de *statut* semble nous concentrer tout l'enjeu de cette conduite de carrière dans les nouveaux contextes d'incertitude liés aux modes de gestion des emplois (contrats courts, difficultés de la vie maritale, de la maternité, gestion à la fois bureaucratique et décentralisée des personnels etc....). **Le processus de féminisation et de mixité ne peuvent donc s'envisager qu'à l'épreuve de la durée et avec une évolution des règles tant aux niveaux des carrières, de l'organisation du travail que des comportements.**

⁸⁷ pour reprendre les qualificatifs de Serge Paugam : "*Le salarié de la précarité*" Puf, 2000"

[Nous avons voulu dans le tableau suivant concentrer une représentation des continuités et discontinuités des positionnements successifs des féminines par rapport aux jeux sur le temps].

	Itinéraire antécédent	Socialisation	Logiques de travail	Identités émergentes projet professionnel
Niveau personnel	Compenser rapidement les échecs scolaires Rentabiliser le diplôme Assumer l'héritage familial Fuir le désordre social	Se sécuriser , Se protéger Se conformer/Se différencier	Individualisation Spécialisation Etre la meilleure pour réussir Se durcir / S'affirmer	Prolonger l'identité héritée Héros sportif /Héros soldat Retrouver une toute-puissance
Traduction sociale	Deuxième chance Carrière ponctuelle Transformer l'incertitude en stabilité Se reconvertir dans un métier redéfini	Grandir Poursuivre l'éducation morale Se marier Devenir indépendante Se construire dans une communauté	Conquête de nouveaux espaces Egalité d'emploi et de salaire, Imposer la différence Accumuler de l'expérience (de la formation) Diversifier ses portes de sortie	Construire à long terme une Position supérieure Acquérir une identité complémentaire Stratégie matrimoniale Concilier les rôles sociaux
Traduction militaire	Rejet des valeurs civiles scolaire et professionnelle Investir les valeurs humanitaires Gravir les grades Cumuler les contrats	Affronter la compétition H/F Reporter la maternité Aménager la vie familiale, Ne pas rentrer en conflit avec la hiérarchie	Se différencier (Nous et Eux), Acquérir la force de commandement Lutter contre le désenchantement Etablir un lien entre compétences (civiles et militaires) Accepter la poly activité	Mythe de la carrière longue traditionnelle Un corps sain Partager catégories masculines Imposer catégories féminines
Logiques temporelles	Ne pas perdre du temps Rattraper le temps perdu	Concilier temps professionnel et temps féminin Compromis entre disponibilité (OPEX) et espoirs de carrière	Compression du temps : lutte contre l'ennui, vivre à l'extérieur Extension du temps : étendre la durée de l'aventure, tenir le plus longtemps possible	Eterniser la filialisation Programmer la maternité Etre sans cesse en projet

Quelques préconisations

1. Sur l'axe statut / contrat / conditions d'exercice
 - Mieux informer les femmes sur les métiers militaires (la disparité et l'unité des métiers militaires)
 - Ne pas recruter les personnes de façon isolée sans formation
 - Renforcer la personnalisation du recrutement (avec l'orienteur)
 - Examens physiques et barèmes féminins : quelle parité dans les esprits ?
 - Prévoir aménagements pour hygiène féminine en opération
 - Réfléchir sur les performances physiques abusives
 - Connaître les risques de la polyactivité et hyperactivité (fatigue, usure précoce, accidents etc.)
 - Réfléchir aux horaires de service (lutter contre l'ennui)
 - Uniforme : tenue à revoir pour les corps féminins
 - Mettre en débat les normes médicales (poids, état de santé, état psychologique)

2. Sur l'axe intégration / mixité
 - Recruter sur bassin d'emploi
 - Expliciter la mixité possible de certains emplois
 - Développer l'initiative, les espaces d'innovations des femmes
 - Eviter les relations de paternalisme et de favoritisme
 - Imposer la notion de respect à côté du souci déjà très présent de cohésion

3. Sur l'axe gestion des carrières / vie familiale
 - Réorienter plus régulièrement en cas de spécialité imposée
 - Faire le point sur l'acquisition des compétences et les ajustements entre métier assumé et métier convoité
 - Impulser des parcours transversaux en termes de spécialités

- Favoriser des parcours horizontaux en termes de lieux d'exercice
- Ouvrir des perspectives promotionnelles plus larges aux Evat
- La préparation de la reconversion est une véritable contrepartie de l'engagement initial et un atout dans la politique d'emploi
- Le congé parental doit être mieux pris en compte (actuellement maquillé en reconversion)
- Diminuer les séparations entre conjoints (équilibre psychoaffectif)
- Prévoir facilités pour les gardes d'enfants

4. Sur l'axe de la formation professionnelle

- Ne pas affecter une engagée sans formation initiale
- Renforcer la formation préventive à destination des hommes (sexisme, machisme)
- De retour de l'Opex, prévoir des retours à l'école (formations complémentaires)

Quatrième partie

Annexes

I. LEXIQUE UTILISE

Sigle	Signification
AFAT	Auxiliaire féminin de l'Armée de Terre
CIRAT	Centre d'Inform. et de Recrut. de l'Armée de Terre
CSO	Centre de Sélection et d'Orientation
DPMAT	Direction des Personnels Militaires de l'Armée de Terre
EMCTA	Ecole Militaire du Corps Technique et Administratif
EVAT	Engagée Volontaire de l'Armée de Terre
EVSO	Engagée Volontaire Sous Officier
ESO	Elève Sous Officier
GRS	Groupe Régional de Sélection
OPEX	Opération Extérieure
ORSA	Officier de Réserve en Situation d'Activité
OSC	Officier Sous Contrat
RI	Régiment d'Infanterie
VAB	Véhicule de l'Avant Blindé
VDAT	Volontaire De l'Armée de Terre
VMF	Volontaire Militaire Féminin
VSL	Volontaire Service Long

II. BIBLIOGRAPHIES

Ouvrages, articles, documents relatifs à l'institution militaire

- (de) Beer Patrice "*Les marines contre le chaos*", Le Monde, 29/09/2001
- Boëne Bernard "*Le recrutement direct des officiers des armes de l'Armée de Terre*" revue Les Champs de Mars, n°7, 1ème sem.2000, pp109-125
- Bouchard M.A "*La féminisation des écoles d'officiers. Ecole de l'air, école spéciale militaire, école navale. Etude comparative*" C2SD, novembre 1996
- C2SD "*La politique d'équilibre d'emploi Hommes-Femmes dans les armées*" Etude du Collège interarmées de Défense, Ministère de la défense, 1999
- CRH, "*La féminisation dans l'armée de terre. Etat actuel, conséquences et évolutions possibles*" Rapport final, Etat-Major de l'Armée de terre, octobre 1994
- Darre E., Le Roux A. "*Historique de la féminisation médicale des armées françaises de 1945 à 1995*" revue Médecine et armées, 1996, 24,5 p411-422
- Dejours Christophe "*Virilité et stratégies collectives de défense dans les nouvelles formes d'organisation du travail*" Les cahiers du Mage, CNRS-IRESO, 3-4/1997
- Dufoulon Serge, Trompette Pascale, Saglio Jean "*La différence perdue. La féminisation de l'équipage du Montcalm*" C2SD, CRISTO-CNRS, octobre 1998
- Dufoulon Serge, Saglio Jean, Trompette Pascale "*La mémoire et la mer. Mobilités des hommes et capitalisations des savoirs sur un bâtiment de combat*" C2SD, janvier 1997
- Dufoulon Serge, Saglio Jean, Trompette Pascale "*Métier militaire et identité féminine*" Revue Les Champs de Mars n°5, 1er sem.1999,pp5-29
- Ehrenberg Alain "*Le corps militaire. Politique et pédagogie en démocratie*" Aubier Montaigne, 1983

Efros Dominique, Fouilleul Nicole "Entre programme et contingence : l'activité du combattant dans les opérations de maintien de la paix" revue Les Champs de Mars, n°4, 2ème sem.1998, pp113-129

Michèle Favreau-L'hôtelier, "Le marché interne du travail et le capital humain : l'exemple de l'institution militaire" in "Le capital humain. Dimensions économiques et managériales" Presse Université d'Angers, 1999, p39-55

Harrell Margaret C., Miller Laura L.: "New Opportunities for Military Woman. Effects upon Readiness, Cohesion, and Morale" RAND Documents, 1997

Héritier Françoise "La question de la domination masculine " Les cahiers du Mage, CNRS-IRESO, 3-4/1997

H M "Professionnalisation de l'armée" in "La société française en tendances 1975-1995" Louis Dirn, Puf, 1998, Chap.II.5

Isnard Jacques

- "Très chère armée de métier" Le Monde, 14/07/2000

- "Les femmes sont l'avenir de l'armée de terre française" Le Monde 16/11/2000

- "Le double défi des armées françaises" Le Monde, 2000

Joffe Joseph "Femme aux commandes d'un char, le dernier tabou" Courier International, n°299, juillet 1996, p12

Galland Olivier "Les jeunes, l'armée, la nation" revue Les Champs de Mars, n°7, 1ème sem.2000, pp137-150

Laroche R. "Les mesures de soutien nécessaire aux personnels militaires féminins engagé sur les théâtres d'opérations extérieures et à leurs familles" Rapport confiée au Médecin général des armées, Inspection Générale du Service de santé des armées, juin 1999

Léger Jean-François "Les jeunes, leurs attentes professionnelles et l'engagement dans les armées" " revue Les Champs de Mars, n°7, 1ème sem.2000, pp151-156

Léon Marie-Hélène "Uniformes et formations : les modes de socialisation dans un poste de commandement régimentaire" revue Les Champs de Mars, n°4, 2ème sem.1998, pp75-93

Michel Andrée " Surarmement, pouvoirs, démocratie " L'Harmattan, 1995

Navelot Philippe "*Les femmes militaires : la conciliation de la vie familiale et de la condition militaire*" revue Les Champs de Mars, n°7, 1^{ème} sem.2000, pp71-76

Neble Patrice "*Le profil sociologique des EVAT*" revue Les Champs de Mars, n°7, 1^{ème} sem.2000, pp157-161

Nicole-Drancourt Chantal, Lada Emmanuelle "*Images de l'armée et insertion des jeunes*" revue Les Champs de Mars, n°4, 2^{ème} sem.1998, pp53-73

OSD/Détours "*Les femmes militaires. Aspects sociologiques*", 2 Tomes, Ministère de la Défense, juillet 2000

P.JF "*En cinq ans, l'armée a réussi une mutation spectaculaire*" les Echos, 30/01/2001

Pinto Louis "*L'armée, le contingent et les classes sociales*" Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n°3,1975

Reynaud Emmanuel "*Les femmes, la violence et l'armée*" Fondation pour les Etudes de Défense Nationale, 1988

Rustaing de Saint-Jory Louis "*Les femmes militaires*" Hachette, 1972

Sandrier Jean Claude "*Rapport parlementaire sur les Forces Terrestre*" Commission de la défense, 05/03/2001

Venneson Pascal "*La nouvelle armée : la société militaire française en tendances 1962-2000*" C2SD, FNSP/OFCE, mars 2000

Ouvrages, articles, études relatifs à la sociologie générale

Battaglia Françoise "*Histoire du travail des femmes*" Repères La Découverte n°284

Baudelot C., Establet E. : "*Allez les filles*" Seuil, 1992

Belbenoit B, Celerier S, de Bonnafos G, JL.Kirsch, A.Lerolle, J.Mechiers, P.Pharo, C.Rolle) : "*Lecture d'un entretien ; itinéraire d'un technicien*" Doc. de travail, n°38, 1988

Bertaux Daniel, Bertaux-Wiame Isabelle : "*Le patrimoine et sa lignée : transmissions et mobilité sociale sur cinq générations*" in "Families and careers in history" *Life stories/Récits de vie*, n°4/88

Bodiguel J.L, et Rouban L., "*Le fonctionnaire détrôné ? L'Etat au risque de la modernisation*" PFNSP, 1991

Bourdieu Pierre

- "*La domination masculine*" Seuil, 1998

- "*Les rites comme actes d'institution*" *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°43, 1983, pp58-63

Bouffartigue Paul "*De l'école au monde du travail*" L'Harmattan, 1994

Bourricaud François "*Esquisse d'une théorie de l'autorité*", 1961

Le Breton David "*Anthropologie du corps et modernité*" Puf, 1990

Brohm Jean-Marie "*Le corps analyseur. Essais de sociologie critique*" Anthropos, 2001

de Coninck Frédéric, Godard Francis : "*L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation*" *Revue française de sociologie*, XXXI, 1998, pp23-53

Commaille Jacques "*Les stratégies des femmes*" La Découverte, 1993

Cornu Roger : "*Mon corps, c'est ma mémoire*" *Revue Les territoires du Travail*, sept.98, n°1

Cournut Jean "*L'ordinaire de la passion*" Puf, 1991

Couppié T., Epiphane D., : "*Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active*" *Bref Cereq* n°178, sept. .2001

Cuche Denys "*La notion de culture dans les sciences sociales*" La Découverte, Repères n°205, 1996

D'Almeida-Topor Hélène: "*Les amazones, un armée de femmes dans l'Afrique pré-coloniale*" Edit. Rochevignes, 1984

Davezies Philippe "*Evolutions des organisations du travail et atteintes à la santé*", contribution au séminaire interdisciplinaire « Nouvelles organisations du travail », CNAM, Paris ,1997, *Travailler*, 1999, 3 : pp.87-114.

Demazière Didier, Dubar Claude "*Analyser les entretiens biographiques*" Coll. Essais & Recherches, Nathan, 1997

Douglas Mary "*Comment pensent les institutions*" La Découverte / M.A.U.S.S, 1999

Dubar Claude

- "*Pour une approche compréhensive de la promotion sociale*" in "*La promotion sociale en France*" sous la dir. C.Dubar et C.Gadéa, Septentrion Presses Universitaires, 1999, pp239-249

- "*Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques*" Sociétés contemporaines, n°29, 1998, pp73-85

- "*L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structuel*" Revue française de sociologie, XXXV, 1994, pp283-294

- "*La crise des identités*" Puf, 2000

Dubar Claude, Tripier Pierre "*Sociologie des professions*" Armand Colin, 1998

Dumézil Georges : "*Mythes et épopées*", Préface, Quarto Gallimard, 1995, p40-58

Enriquez Eugène "*Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*" Desclée De Brouwer, 1997

Eymard-Duvernay François, Marchal Emmanuelle "*Façons de recruter*" Métailié, 1997

Ehrenberg Alain "*Le culte de la performance*" Calmann-Lévy, 1991

Foucault Michel "*Surveiller et punir. Naissance de la prison*" Gallimard, 1975

Freud Sigmund "*Totem et tabou*" 1912, Edit. Pbp, 1981

Gadrey Nicole "*Hommes et femmes au travail. Inégalités, différences, identités*" L'Harmattan, 1993

Gaulejac De V, Pagès M, Bonetti M, Descendre D., "*L'emprise de l'organisation*" Desclée de Brouwer, 1998

Goffman Erving "*asiles*" Les Editions de Minuit, 1968

Guyotat Régis "Ce sont des métiers d'hommes, et alors ?" Le Monde, 18/04/2001

Kergoat Danièle : "La division sexuelle revisitée" in "Les nouvelles frontières de l'inégalité" La Découverte, 1998

Lahire Bernard "Variations autour des effets de légitimité dans les enquêtes sociologiques" revue Critiques Sociales numéro 8-9, juin 1996, pp93-101

Le Breton David "Anthropologie du corps et modernité" Quadrige/Puf, 1990

Maruani Margaret :

- "Travail et emploi des femmes" Repères La Découverte n°287

- "Les nouvelles frontières de l'inégalité / Introduction" La Découverte, 1998

Maruani Margaret, Reynaud Emmanuèle : "Sociologie de l'emploi" Repères La Découverte, n°132

Marry Catherine : "La comparaison France Allemagne à l'épreuve des femmes" in "Les nouvelles frontières de l'inégalité" La Découverte, 1998

Molinier Pascale : "Prévenir la violence : l'invisibilité du travail des femmes" Revue Travailler, 1999, 3, pp73-86

Monjardet Dominique "Ce que fait la police. Sociologie de la force publique" La découverte, 1996

Naville Pierre :

- "L'emploi, le métier, la profession" in "Traité de sociologie du travail" 1962, vol.2

- Naville Pierre : "Théorie de l'orientation professionnelle" Gallimard 1945

Nisbet Robert "La tradition sociologique" PUF 1984

Paul Jean Jacques "Structure du marché du travail, formation continue et trajectoires professionnelles" in "Cheminements professionnels et mobilité sociale" sous la dir. Laurence Coutrot et Claude Dubar, CNRS-CEREQ, La documentation française, 1992, pp144-175

Paradeise "La Marine marchande française, un marché du travail fermé" Revue Française de Sociologie, n°2, pp352-375

Passeron J.C "Le scénario et le corpus" in "Le raisonnement sociologique", pp185-206) Nathan, 1991

Pezé Marie "*Les athlètes du quotidien : approche psychosomatique et psychodynamique des TMS*" Etudes et Documents ANACT, Actes du séminaire TMS et évolutions des conditions de travail, pp63-70

Sainsaulieu Renaud "*L'identité au travail*" FNSP, 1977

Simmel Georg "*Le conflit*" Circé/poche, 1995

Supiot Alain "*Critique du droit du travail*" Puf, 1994

Tanguy Lucie :

- "*L'enseignement professionnel en France, des ouvriers aux techniciens*" PUF, 1991

- "*Questions sur le travail des sociologues*" Conférence conclusive au colloque "40 ans de sociologie du travail" 25&26 nov.1999

Terrail Jean Pierre "*La dynamique des générations*", L'Harmattan, 1995

III. OUTILS METHODOLOGIQUES

Guide d'entretien avec les femmes

(semi-directif et enregistré)

Fiche signalétique

date, lieu, numéro de l'entretien, auteur
identité (nom, prénom) et sexe de l'interviewé
grade / statut actuel
situation civile
profession du père, de la mère
fratrie avec professions
région d'origine
âge, ancienneté dans l'armée
niveau d'étude, diplôme

Activité actuelle, travail quotidien

Comment se passe une journée habituelle ?

-Moments forts et détails (selon point d'intérêt)

-Rituels (salut, drapeau, lit, repas avec supérieurs...)

-Quelles corvées, rôles tournants ?

-Tenue exigée selon les moments de la journée (cheveux, linge, embrassade, hygiène corporelle, produits de beauté) ?

-Nombre de collègues, répartition des tâches, organisation du service

- Outils de travail, degré d'informatisation

- procédures, règles, consignes (ressenti : donner un exemple de lourdeur, d'un paradoxe, ou de consignes informelles) ?

-formations pour les outils, les savoirs spécifiques (énumérez cours suivis, degré d'anticipation et intensité des formations... faits marquants)

Avez-vous des objectifs ? Le management est-il plus souple dans les bureaux ?

Vous sentez-vous assez autonome dans votre travail ? la hiérarchie, ça pèse pas trop ? Les femmes prennent-elles plus vite leur autonomie, leur esprit d'initiative ?

Ce sont les mêmes rythmes pour les femmes et hommes ?

Les mêmes tâches, même physiquement pénibles entre H & F ? l'exigence de robustesse, n'est-ce pas un piège pour une femme ? As-t-elle besoin de se comparer à l'homme ?

La scolarité et l'entrée dans la vie active
Votre parcours scolaire ? Dernier diplôme passé ?
Dépendait-il de ce choix de devenir militaire ?
Récit de la scolarité : école primaire, type d'établissement fréquenté ?
comment se sont passés les passages entre les classes ?
Orientations successives : en 6ème ; en 3ème, en seconde, au bac, après...
comment se sont passées ces orientations ? c'était un choix de vos parents ?
un conseiller ? un prof ? vous ? des copines ?
les études poursuivies : pour quels emplois visés ?
vous sentiez-vous en échec scolaire ? L'école a failli à sa mission ?
(on vous a, beaucoup, très peu, ou pas du tout encouragé ?)
en fait, peu de choix réel ? Peu, ou, des possibilités à cause de votre milieu
social ?
si emplois divers avant d'entrer, caractéristiques des emplois :
- taille des entreprises, durée des contrats, niveau hiérarchique..
- fonctions accomplies, salaires, raisons du passage d'une entreprise à l'autre,
d'un emploi à une autre ? Obstacles principal à l'emploi civil ?
Nombre de visites à l'ANPE avant l'entrée à l'armée ?
- des demandes de stages ? vous réorienter ?

Connaissance antérieure de l'armée
premiers contacts :
dans l'enfance ? héritage familial ? tradition familiale ?
pourquoi ce désir a-t-il duré ?
Avez-vous besoin de vivre toujours avec cette arrière pensée (ce "recours") ?
L'idée que vous en aviez, enfant ou adolescente, c'était : la volonté de vous
affirmer ? de voyager ? de vous séparer de vos parents ? un défi à l'opposé de ce
que vos parents voulaient pour vous ? de copier un membre de votre famille ?
Et juste avant de vous présenter, l'image de l'armée, c'était quoi plus
précisément :
une sécurité d'emploi ? un encadrement rigoureux ? un espoir de rivaliser avec
les garçons ? le sentiment d'appartenir à une entreprise moderne ?
Lorsque vous avez contacté l'institution militaire, qu'est-ce que l'on vous a dit ?
quel discours on vous a tenu ? (avantages ? inconvénients ?)
nombre d'entretiens ou de personnes que vous avez vue ?

Entre le désir et le premier pas vers la caserne...
L'armée, c'est une orientation originale pour une femme ?
- une deuxième chance ? Une preuve de l'évolution de la condition féminine ?
- une seconde paie pour votre ménage ? un salaire d'appoint ?

C'était pour fuir les emplois probables du civil (bureaux, intérim...), de se distinguer des débouchés habituels au sortir de l'école ?

- qu'est-ce qui était gênant dans les formes d'emplois civils ? (*relancer sur une comparaison des avantages/inconvénients entre emploi civil et emploi militaire*)

Voulez-vous conquérir votre indépendance du fait qu'on rentre plutôt jeune ?

- ne pas attendre comme certaines de vos amies au chômage ?

Motivations et valeurs du choix

Pour une femme, devenir militaire, *maintenant* ça correspond à quoi ? :

- une opportunité d'emploi grâce à la féminisation ?

- embrasser un véritable "métier" ou un "emploi" comme un autre ?

- être une femme à l'armée, c'est faire "bouger" les hommes ?

- une mise en correspondance avec vos valeurs personnelles : obéissance, robustesse, rigueur, ordre, vie collective...

devenir militaire parce que votre conjoint est militaire ?

- sinon, choisiriez-vous un conjoint militaire ?

Est-ce qu'il y a des valeurs désintéressées également (humanitaire) ?

Pensez-vous que ce qui attire, c'est la même chose pour les hommes que pour vous ?

Pourquoi l'armée a-t-elle besoin de vous ? En quoi est-elle intéressée ? (esprit pratique, complémentarité, image innovante, dynamisme, diplômes, savoirs) ?

Avez-vous observé en détail toutes les conditions de carrière : rémunération, reconversion, lieu d'affectation, mobilités ?

les femmes ont moins de choix que les hommes ; mais avez-vous eu toutes les informations dès le départ ?

les métiers se sont ouverts depuis votre entrée : n'avez-vous pas du mal à vous voir sur des postes trop masculins ?

Sociabilité au quotidien

quelle mixité dans votre travail ? Est-elle une réussite ?

le climat de travail est-il meilleur avec les femmes ?

Entre femmes, n'est-ce pas plus concurrentiel ? pour quelles raisons ?

Le milieu des bureaux est-il plus propice aux conflits qu'en opérationnel ?

comment se comportent les hommes avec vous dans les bureaux ou en opération ?

du fait de votre minorité, n'avez-vous pas tendance à les mater ?

un affrontement verbal direct avec les hommes, cela arrive ? sur le mode du jeu, de la plaisanterie ?

Cela recoupe -t-il des conceptions sociales tranchées à propos de la féminisation ?

exigences en matière de discipline : *donner des exemples*

espace collectif / espace privé : quelles limites ? (par ex. : la chambre, le mess)

Perspectives professionnelles et/ou familiales

Avez-vous le sentiment de l'*avenir* dans la carrière militaire ?

Quelles orientations pensez-vous prendre ?

Quelles nécessités, celles de l'institution, ou les vôtres seront privilégiées ?

Pensez-vous que vous êtes plus réaliste qu'au moment de votre entrée ?

Regrettez-vous votre choix ?

Quels sont les points forts professionnellement, ceux qui vous ont construit et dont vous pensez qu'ils vont vous servir à l'extérieur ? Et ceux qui peuvent vous desservir ?

Vous pensez qu'on vous reconnaît mieux dans le monde du travail aujourd'hui grâce à cet engagement ?

Où en êtes-vous de vos ambitions personnelles (écartées, formulées, réalisées), sont-elles aujourd'hui plus professionnelles, plus équilibrées ?

Quelle parcours professionnel envisagez-vous de faire maintenant ?

Reconversion ? Carrière longue ou courte ?

Combien de temps pour obtenir un, deux, voire trois grades supplémentaires

Qu'est-ce qu'il faut faire pour avancer vite ou régulièrement ? Quelle voie faut-il prendre ?

Sur quels critères êtes-vous évaluée ? Si vous devez "manager", quelles valeurs, quels critères mettez-vous en avant ?

Si mariée ou concubinage :

- renseignements du conjoint (métier, activité, âge, projet professionnel)

- si enfants : âge, scolarité, qui s'en occupe le plus ?

Comptez-vous vous implanter dans cette région ou allez-vous acheter (maison, appartement) lors de la prochaine affectation ? Retourner dans votre région d'origine Vous rapprocher de votre famille ?

Guide d'entretien avec évaluateurs, orienteurs, instructeurs

Raisons du recrutement

- Vos besoins en personnels féminins aux niveaux : régional, unité...
- Quel processus de décision ?
- Réévaluation permanente selon pyramide hiérarchique ?
- Quels liens entre plan de recrutement et gestion financière de l'unité ?

Votre part d'arbitrage local :

- La définition des besoins ? Les possibilités de création de poste ?
- L'accueil et la séparation des filles ?
- Les aménagements de carrière pour certaines ?
- Les premières informations, l'accompagnement de l'insertion ?

Elaboration des critères

- Quels critères définissent l'emploi requis ?
- Ces critères peuvent-ils varier ensuite ?
- Utilisez-vous des référentiels métiers ?

Processus de sélection

- Quelles méthodes matérielles, relationnelles pour la détection des aptitudes ?
- récit, vécu des situations de sélection
- Comment vous y prenez-vous pour percevoir les compétences ?
- Sont-elles indiscutables ou comment les modifiez-vous ?
- Acquérir des compétences en interne est-ce plus important que les posséder avant d'entrer ? A quoi êtes-vous attentif pendant les classes ?
- Combien de temps dure un recrutement, toutes étapes comprises ?
- Les étapes sont-elles identiques selon le niveau de recrutement, la région, l'arme ?
- Combien de personnes se présente chaque années, chaque, mois, chaque jour ?
- Combien de réunion, d'entretien par jour, par mois ?
- Comment vivez-vous, vous-mêmes cette forte motivation des femmes ?
- Comment entrevoyez-vous leur possible déception (décrire des cas)
- Est-ce que les femmes sont plus désintéressées ? plus dynamiques ?
- Savent-elles en détail les conditions de carrière : rémunération, reconversion, mobilités, congés ?

Processus d'installation et d'incorporation

- Comment leur parle-t-on des carrières en régiment ? dans les bureaux ? en EM ?
- Quel discours on leur tient sur la vie sociale pour une femme militaire ?
- Comment se passe les premiers moments de l'incorporation ?

- Vous leur parlez des relations aux hommes ? Leur psychologie ?
- Les exigences, les performances, les aptitudes, la pénibilité : vous en parlez par comparaison des hommes ?
- Certaines sont-elles recrutées pour devenir un exemple d'adaptation ?
- Comment les méthodes d'encadrement ont-elles évoluées ces dernières années ?
- Quels rituels de séparation ?
- Y a t-il un suivi avec individuel ? De quelle manière ? (exemples)

Activités et travail

- certaines corvées sont-elles épargnées aux femmes ?
- vous-est-il arrivée de refuser certaines tenues féminines ?
- les femmes sont-elles plus disciplinées ? plus intuitives ? plus instruites ?
- Dans quel exercice réussissent-elles le mieux ?

Scolarité et connaissance antérieure de l'armée

- Quels lieux de prospection pour suggérer ou décider les filles à signer ? (lieux des manifestations, espaces d'informations...)
- Quels publics voulez-vous toucher ? Des compétences spécifiques ?
- Et si la majorité sont des filles en échec scolaire ou en échec d'emploi, cela vous convient ?
- les filiations familiales, l'héritage culturel militaire dans les familles, cela suffit à avoir une représentation positive et une carrière possible ?
- un défi à soi-même ou pour ses parents, ou pour des amis, est-ce suffisant pour "tenir le coup" ?
- Quel devenir des lycées militaires ? Ils intègrent plus de filles maintenant ?
- Est-ce que ce sont elles qui resteront le plus longtemps ensuite, d'après vous ?

Perspectives et situations familiales

- Quels seront ses points forts, d'après vous ?
- Pensez-vous qu'on favorise la carrière des femmes dans l'armée par rapport à leurs contraintes maternelles (naissances, gardes et éducation des enfants) ?
 - Est-ce que les femmes pourront mieux valoriser cette expérience dans le monde du travail ?

Grille d'analyse structurale des récits

Monde socioprofessionnel d'une interviewée

Niveaux d'analyse	SITUATIONS	ARGUMENTS	ACTANTS
Variables principales	Périodes, phases, séquences	Jugements, valeurs, opinions, représentations	Intervenant personne, groupe, institution ayant eu un rôle
SOCIALISATIONS ANTERIEURES Famille, Scolaire, Emplois Projet actuel et futur			
RAPPORT A LA COMMUNAUTE Sociabilités, Rites, Règles et mixité			
RAPPORT A L'IMAGE DE SOI Travail du corps			

IV. Caractéristiques des femmes et cadres interrogés

Effectifs dans les corps et services des personnels cadres interrogés

	Chef de corps		Officiers		Sous-Officiers		Personnel civil		<i>total</i>
	homme	femme	homme	femme	homme	femme	homme	femme	
GRS	1								1
CIRAT	1					1			2
CSO	2		1	1	1				5
Compagnie d'Instruction (Régiment)	2		1		3				6
Gestion RH (Régiment)			1						1
BRCP (Régiment)					1		1		2
Médecine (Régiment)			1						1
<i>total</i>	6		4	1	5	1	1		18

CARACTERISTIQUES DES FEMMES INTERVIEWEES

N°	lieu entretien	sexe	Cat.hiérarchique	statut/grade actuel	activité actuelle	âge actuel	ancienneté	niv. d'étude	état civil	père	mère
1	suippes	f	Militaire Du Rang	VDAT 1ère classe	secrétaire RH	21ans	1an	bac+1 commerce	célibat	sous-officier	au foyer
2	suippes	f	Militaire Du Rang	VDAT 2ème classe	brancardier secouriste	24ans	6 mois	bac tech.serv.social	célibat	routier nat.	au foyer
3	suippes	f	Militaire Du Rang	VDAT 1ère classe	pilote VAB	24ans	1 an	BEP/CAP niv.2ème	célibat	agent de fabr.	au foyer
4	suippes	f	Militaire Du Rang	VDAT 1ère classe	opérateur RATAc	23ans	10 mois	bac+1 arts plast.	célibat	ouvrier	
5	suippes	f	Militaire Du Rang	EVAT caporal	secrétaire RH	25ans	2 ans	bac littéraire	vie maritale	attaché comm.	employée adminis.
6	La londe	f	Militaire Du Rang	EVAT caporal	secrétaire magasinier	23 ans	2 ans	BEP sanitaire/social	mariée	mécanicien artisan	au foyer
7	La londe	f	Militaire Du Rang	VMF caporal	Aux.sanitaire	23 ans	1 an	BEP vente+ termina	célibat	commerçant	au foyer
8	La londe	f	Militaire Du Rang	EVAT caporal	secrétaire RH	28 ans	5 ans	bac économie	vie maritale	ouvrier BTP	animation école
9	Brive	f	Militaire Du Rang	SsC caporal chef 1ère cl	infirmier Prés.EVAT	40ans	16ans	bac	marié 1enf	dir.techn.transport	au foyer
10	Brive	f	Militaire Du Rang	SsC caporal chef	secrétaire en R H	29ans	8 ans	termin. G2 compta.	célibat	boucher	assist. à domicile
11	Lyon	f	Militaire Du Rang	SsC caporal	secrétaire budget/RH	25ans	3ans	BEP niv.bac	mariée	routier inter.	secret.comptable
12	Lyon	f	Sous-Officier	OSCOuDC adjudant	rédacteur	34ans	15ans	bac G assurances	célibat	SNCF conduct.GL	commerçante
13	Lyon	f	Sous-Officier	OSCOuDC adjudant chef	chef secrét. div.social	39ans	19 ans	BEPc niv.1ere	mariée	agt maîtrise usine	employée bureau
14	Brive	f	Sous-Officier	OSCOuDC adjudant	secrétariat personnel	36ans	16 ans	bac G 1	mariée 2 enf.	sous-off. Air	ouvrière
15	Brive	f	Sous-Officier	OSCOuDC adjudant	auxiliaire sanitaire	32ans	14 ans	BEP sténo secrét.	vie maritale 1enf	militaire retrait	au foyer
16	Brive	f	Sous-Officier	OSCOuDC sergent	secrétaire comptable	23ans	3 ans	bac+1 informatique	célibat	ouvrier	fem.de ménages
17	Lyon	f	Officier	OSCOuDC lieutenant	marketing pub.E M	42ans	23 ans	bac	divorce 2 enf.	gendarme	
18	Lyon	f	Officier	OSCOuDC commandant	gestion R H	49ans	28 ans	bac G 1	mariée +enf.	prépa.chimie	au foyer
19	Lyon	f	Officier	OSCOuDC lieutenant	gestion de carrière	28ans	5 ans	bac+4 licence math	mariée maternité	cadre sécu.soc.	agt adm. E N
20	Brive	f	Officier	OSCOuDC sous-lieutenant	secrétaire au budget	24ans	2 ans	bac+2	célibat	préposé PTT	couturière
21	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	EMCTA	24ans	1 an	DEA philosophie	célibat	ingénieur génie	au foyer
22	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	EMCTA	23ans	1 an	licence russe anglais	célibat	adjudant retraité	au foyer
23	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	EMCTA	30ans	7ans	bac+2	célibat	militaire réserve	chef PME
24	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	EMCTA	28ans	6ans	BTS action commerce	vie maritale	gendarme retraite	au foyer
25	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	ESM 2	21ans	2 ans	bac+2	célibat	pharmacien	pharmacienne
26	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	ESM 2	24ans	2 ans	bac+3 histoire mode	célibat	ingénieur	prof.allemand EN
27	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	ESM 2	24ans	2 ans	bac+2 maths	célibat	technicien sup.	infirmière
28	Coëtquidan	f	Officier	Elève Officier Aspirant	ESM 2	22ans	2 ans	bac+3 langues	vie maritale	gérant BTP	prof.educ.man.EN
29	ST Maixent	f		élève sous-officier	ENSOA	20ans	0	bac+3 langues	célibataire	officier	au foyer
30	ST Maixent	f		élève sous-officier	ENSOA	19ans	0	bac+1 prépa mili	célibataire	gendarme	au foyer

31	ST Maixent	f		élève sous-officier	ENSOA	20ans		BTS vente	célibataire	agriculteurs	agriculteurs
32	ST Maixent	f		élève sous-officier		19ans	0	DUT H&S	célibataire	technicien	technicienne
33	Suippes	f	MDR	EVAT	pilote VAB	21ans	1	CAP boulangerie	vie maritale	marin-pêche	ouvrière
34	Suippes	f	MDR	EVAT	secrétaire comptable	21ans	1	BEP compta + Bac p	célibataire	artisan boulanger	idem
35	Suippes	f	MDR	VDAT	secrétaire médicale	20ans	1	BEP compta	célibataire	sous officier	au foyer
36	La Londe	f	MDR	EVAT	pilote VAB	23 ans	1	Bac Sms	célibataire	chef chantier	au foyer
37	La Londe	f	MDR	VDAT	maître-chien	23 ans	2,5	bac langues	vie maritale	ouvrier	ouvrière
38	La Londe	f	Sous officier	ENSOA / sergent	Chancellerie	27ans	8	DEUG espagnol	riée-officier/1e	commerçants	idem
39	La Londe	f	MDR	VDAT	secrétaire comptable	23ans	18 mois	Bac secrétariat	vie maritale	infirmier	secrétaire
40	Lyon	f	MDR	EVAT Caporal chef	secrétariat en EM	26ans	3	Bac pro. Sec.bureau	vie maritale	chef d'entreprise	commerçante
41	Lyon	f	MDR	EVAT caporal chef	secrétariat contentieux	25ans	18 ans	Bac langues	vie maritale /1en	employé assurances	chauffeur de bus
42	Lyon	f	sous-officier	adjudant	secrétariat/chef EM	38ans	18 ans	BTS secrétariat	vie maritale	sous-officier/major	au foyer
43	Lyon	f	Sous-officier	sergent chef/ ENSOA	secrétariat/courrier	38ans	17 ans	DEUG Allemand	divorcée/2enfts	contremaitre mineur	sec. Aide compta
44	Lyon	f	Sous officier	Sergent chef ENSOA	resp/secrétariat??	33ans	12 ans	Bac+1 AES	mariée /1 enft	ouvrier BTP	mère au foyer (BAC)
45	Lyon	f	Sous officier	adjudant/école ss-off die	resp/cellule budget	54ans	32 ans	Bac	mariée/2enfts	commerçants	idem
46	Lyon	f	Sous-officier	major/pfat/caen	chef section chcelrie	47ans	29ans	bac	mariée	maître-ouvrier fond	au foyer
47	Lyon	f	MDR	caporal chef	secrét. Gestion pers.	31ans	11ans	niveau bac	mariée/1enft	Major/gendarmerie	au foyer
48	Coëtquidan	f	sous-officier	EMIA	1ère année	27ans	7ans	DEUG maths	vie maritale	Artisan boulanger	au foyer
49	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	com,	23ans	0	maitrise/info et com	célibataire	comptable salarié	au foyer
50	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	R H	22ans	0	maitrise AES/RH	célibataire	artisan ambulancier	agent administ.
51	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	Informatique	23ans	0	DUTinformatique	célibataire	chauffeur PL	au foyer
52	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	budget	23	0	équiv/mtrise comme	célib	artisan méca	gardien de la paix
53	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	hôtellerie restauration	25	0	BTS+ Maîtrise	célibataire	plombier	Pharmacien bio
54	Coëtquidan	f	élève officier	OSC/2ans	chancellerie	23	0	Maitrise AES	célib	agent hospital.	infirmière
55	Coëtquidan	f	élève officier	OSC	off/budget	25	0	Maitrise compta.-fi	célib	technicien sup.	au foyer
56	Coëtquidan	f	Officier	ESM	train	24ans	3	maitrise droit	célib	ouvrier charp	femme de ménage
57	Coëtquidan	f	officier	ESM	matériel	22ans	3	prépa mili/ la flèche	mariée	commandant	secrét. Invalides
58	Coëtquidan	f	officier	ESM	matériel	22ans	3	prépa mili/ la flèche	vie maritale	prof ens tech	au foyer
59	Lyon	f	Militaire du rang	caporal chef		31ans		bep banque	mariée +2		fonctionnaire EN
60	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		20ans		bac+2	célibataire	ouvrier	serveuse

61	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		23ans		Deug	célibataire	restaurateur	directrice d'école
62	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		22ans		bac+2 médeci.	célibataire	ingénieur	secrétaire
63	St Maixent	f	Sous-officier	élève -sous-officier		20 ans		bac+ 2	célibataire	ouvrier	serveuse
64	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		21 ans		bac+1	célibataire	officier	mère au foyer
65	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		20 ans		bts	célibataire	agriculteur	agricultrice
66	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		20 ans		prépané	célibataire	gendarme	mère au foyer
67	St Maixent	f	Sous-officier	élève sous-officier		20 ans		prépané	célibataire	technicien	décoratrice
68	Lyon	f	Sous-officier	adjudant		41ans		bep secrétariat	divorcée+3		mère au foyer
69	Lyon	f	offier	commandant		51ans		bac	celibataire		engagée
70	Lyon	f	offier	capitaine		34ans		bac	celibataire	électricien	secrétaire
71	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		27 ans		licence d'anglais	mariée	ingénieur	retraitee FP
72	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		29 ans		maitrise d'espagnol	célibataire	Officier	mère au foyer
73	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		27ans		bac+ ss off	célibataire	technicien	secrétaire
74	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		21 ans		bac +prepané	célibataire	directeur financier	mère au foyer
75	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		21 ans		bac +prepané	célibataire	Professeur	retraité EN
76	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		20 ans		bac +prepané	célibataire		
77	Coëtquidan	f	offier	élève -officier		21 ans		bac +prepané	célibataire	jardinier	mère au foyer
N°	lieu entretien	sexe	Cat.hiérarchique	statut/grade actuel	activité actuelle	âge actuel	ancienneté	niv. d'étude	état civil	père	mère

1996

1. Serge Gadbois, « **Recrutement, mobilité et reconversion des militaires : un état des recherches menées au Centre de Sociologie de la Défense Nationale (1969-1994)** », mars 1996, *Les documents du C2SD*, 51 pages plus index bibliographique.
2. Marie-Amélie Bouchard, « **La féminisation des écoles d'officiers, école de l'air, école spéciale militaire et école navale** », novembre 1996, *Les rapports du C2SD*, 39 pages (épuisé).

1997

3. Serge Dufoulon, Jean Saglio, Pascale Trompette, « **La mémoire de la mer : mobilités des hommes et capitalisation des savoir sur un bâtiment de combat** », janvier 1997, *Les rapports du C2SD*, 85 pages (épuisé).
4. Barbara Jankowski, Philippe Rivaud et Hugues Simonin, « **L'esprit de défense : définition, évolution et mesure** », mars 1997, *Les rapports du C2SD*, 58 pages (épuisé).
5. André Thieblemont, « **Les Français et le service national : ses fonctions et ses représentations dans la société contemporaine (1970-1996)** », 1997, *Les documents du C2SD*, 131 pages (épuisé).
6. Bernard Paquetteau, « **Analyse des termes du débat sur la réforme du service national (1996-1997). Jeux rhétoriques et enjeux idéologiques** », septembre 1997, *Les documents du C2SD*, 141 pages (épuisé).
7. Pascal Mauray, « **La mesure du moral dans les armées** », Actes de la journée d'étude du 23 septembre 1997, *Les rapports du C2SD*, 73 pages (épuisé).

1998

8. Pierre Azoulay, « **Un nouveau profil pour l'armée** », compte rendu du séminaire entre le CEMISS et le CESSD à Rome les 25 et 26 Juin 1997, mars 1998, *Les documents du C2SD*, 44 pages.

9. Barbara Jankowski, « **L'armée professionnelle : quels changements pour l'institution militaire ?** » Enquête auprès des officiers stagiaires de la cinquième promotion du Collège interarmées de défense, mars 1998, *Les rapports du C2SD*, 38 pages (épuisé).
10. Sylvain Broyer, « **La reconversion des engagés volontaires de l'armée de Terre : le cas du premier régiment d'infanterie** », mars 1998, *Les documents du C2SD*, 187 pages.
11. Odile Benoît-Guilbot et Jean-Vincent Pfirsch, « **La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de Terre** », mai 1998, *Les documents du C2SD*, 140 pages.
12. Pascale Combelles-Siegel, « **La communication des armées : bibliographie commentée** », juin 1998, *Les documents du C2SD*, 83 pages.

1999

13. Emmanuelle Lada et Chantal Nicole-Drancourt, « **Images de l'armée et insertion des jeunes** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 128 pages (épuisé).
14. Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau et Marie Vogel, « **La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat** », janvier 1999, *Les rapports du C2SD*, 90 pages.
15. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion : deux études de cas** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 110 pages.
16. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm** », février 1999, *Les documents du C2SD*, 182 pages (épuisé).
17. Olivier Galland et J.V Pfirsch, « **Les jeunes, l'armée et la nation** », novembre 1998, *Les rapports du C2SD*, 58 pages.
18. Pascal Boniface, « **La jeunesse et la défense, génération tonton David** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 56 pages (épuisé).
19. Pierre Azoulay, « **Minorités et forces armées** », compte-rendu d'un séminaire organisé dans le cadre de l'Académie de défense nationale des forces armées autrichiennes à Vienne, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 43 pages.
20. « **La notation des officiers** », Actes du séminaire du 8 Avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 132 pages (épuisé).
21. Jésus M. Paricio, « **Le monde méconnu de nos militaires** », traduction du livre espagnol « Para conocer a nuestros militares », paru en

1983 aux éditions Tecnos, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 154 pages.

22. Pierre Azoulay, « **Les enjeux de la réforme du service national : transition, reconversion, motivation** », septembre 1999, *Les rapports du C2SD*, 43 pages.
23. Antoine Vauchez, « **Recrutement et Reconversion** », Actes du séminaire du 9 avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 81 pages.
24. Dominique Efros et Nicole Fouilleul, « **Les unités de combat en intervention humanitaire : une activité de travail particulière** », décembre 1999, *Les documents du C2SD*, 291 pages.

2000

25. Sylvie Clément, « **Femmes et forces armées** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 41 pages.
26. Nathalie Woock, « **La réforme du service national : la mise en place des journées d'appel de préparation à la défense** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 44 pages.
27. Alain Gras et Caroline Moricot, « **Expérience simulée et savoir-faire réel : le travail en équipage dans l'entraînement par simulation de la patrouille maritime** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 38 pages.
28. Olivier Galland et Jean-Vincent Pfirsch, « **Analyse comparée du rapport des jeunes à la nation et à l'armée : le cas de l'Italie, de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne** », janvier 2000, *Les rapports du C2SD*, 84 pages.
29. William Genieys, Jean Joana et Andy Smith, « **Professionnalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne** », septembre 2000, *Les documents du C2SD*, 212 pages.
30. Actes du colloque « **Métamorphose des missions ? Le soldat et les armées dans les nouveaux contextes d'intervention** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 234 pages.
31. Jacques Capdevielle, Luc Chelly et Marc Leuret, « **La civilianisation des régiments de l'armée de terre, une coexistence pacifique plus qu'une intégration aboutie** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 85 pages.
32. Pascal Vennesson, « **La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000** », décembre 2000, *Les rapports du C2SD*, 132 pages.

2001

33. Jean-Yves Haine, « **L'Eurocorps et les identités européennes de défense : du gage franco-allemand à la promesse européenne** », janvier 2001, *Les documents du C2SD*, 134 pages.

« **Catalogue des publications du C2SD** », septembre 2000, *Les rapports du C2SD*, 36 pages.

N.B : les ouvrages épuisés sont consultables à la bibliothèque du C2SD sur rendez-vous et sur le site Internet du C2SD : www.c2sd.sga.defense.gouv.fr

Vous pouvez vous procurer *gratuitement* ces publications en contactant la Division Recherche du C2SD.

Division Recherche du C2SD :

Barbara Jankowski - Tél. : 01 53 69 69 94

Guillaume Pichard - Tél. : 01 53 69 69 95

Télécopie : 01.53.69.69.73

E-mail : c2sd@sga.defense.gouv.fr

Centre d'études en sciences sociales de la défense

24 rue de Presles - 75015 PARIS

14 rue Saint-Dominique - 00450 ARMEES

Les Champs de Mars

Le C2SD publie également à la Documentation Française une revue semestrielle, *les Champs de Mars* (110 Fr le n°).

1. *Les Champs de Mars*, n° 1, « La réforme de la défense : enjeux et société », automne-hiver 1996.
2. *Les Champs de Mars*, n° 2, « Les jeunes et la défense » ; « Opinion publique et service militaire », printemps-été 1997.
3. *Les Champs de Mars*, n° 3, « Le langage des militaires » ; « Les opérations de maintien de la paix », premier semestre 1998.

4. *Les Champs de Mars*, n° 4, « Civilisation, complexité et stratégie » ; « L'armée professionnelle : rôle d'insertion et modes de socialisation », second semestre 1998
5. *Les Champs de Mars*, n° 5, « Métier militaire et identité féminine », « Puissance nucléaire et pouvoir politique en Russie », premier semestre 1999.
6. *Les Champs de Mars*, n° 6, « La sociologie militaire en France » ; « Les jeunes, l'armée, la nation », deuxième semestre 1999.
7. *Les Champs de Mars*, n° 7 *numéro spécial*, « Actes des premières rencontres Sciences Sociales et Défense des 15 et 16 mars 2000 », premier semestre 2000.
8. *Les Champs de Mars*, n° 8, « Armées et sociétés, Espagne, Italie, Etats-Unis et Amérique Latine » ; « Les schèmes de perception de la puissance », second semestre 2000.
9. *Les Champs de Mars*, n° 9, « Les opinions politiques des militaires de la Bundeswehr » ; « Cohésion et désagrégation de la Wehrmacht pendant la Deuxième Guerre mondiale », premier semestre 2001.

Vous pouvez adresser vos propositions d'articles au responsable de la Division Publication-Edition du C2SD et directeur de la rédaction des Champs de Mars :

Division Publication-Edition du C2SD : Philippe Forget
Tél. : 01 53 69 69 83
Télécopie : 01.53.69.69.73
E-mail : c2sd@sga.defense.gouv.fr

Les Champs de Mars sont diffusés par la Documentation Française
 29 quai Voltaire - 75344 PARIS Cedex 07
 Tél : 01 40 15 70 00

Le C2SD a publié les actes de colloques qu'il a organisé.

- *L'esprit de défense à l'épreuve des ruptures*, 1998, Addim, 280 pages.
- *Les influences psychologiques*, 1999, Addim, 214 pages.
- *Bilan et perspectives de la coopération militaire franco-allemande de 1963 à nos jours*, 1999, Addim, 305 pages.

Vous pouvez commander ces trois ouvrages en contactant le C2SD.

- *La liberté d'expression des fonctionnaires en uniforme*, 2000, Economica, 173 pages.

Le C2SD collabore aussi au soutien et à la publication d'ouvrages traitant de ses thèmes de recherche.

- *Politiques de défense : institutions, innovations, européanisation*, sous la direction de Pascal Vennesson, 2000, L'Harmattan, Logiques-Politiques, 347 pages.