



UNIVERSITE MONTPELLIER I

Diplôme d'établissement « Sensibilisation aux questions de Défense et Sécurité nationales »

Professeur Christophe CHESA

Année 2021/2022

MEMOIRE

FEMMES, SECURITE PUBLIQUE et DEFENSE NATIONALE



Par

- Audrey DELAHAYE -

INTRODUCTION

*« Pour affronter des menaces plus nombreuses et plus variées, les armées ne peuvent aujourd'hui se permettre de se passer de la moitié des talents de l'humanité ».*¹

Egalité salariale, accès à l'emploi, parité en politique, l'évolution du droit des femmes connaît un essor considérable depuis les années 2000 et est devenu un sujet médiatique et un enjeu d'Etat.

Aussi, à l'occasion d'un diplôme d'enseignement sur la Défense et la Sécurité Nationale, il m'est apparu essentiel de s'interroger sur la place de la femme dans les forces de l'ordre, univers masculin par excellence.

Ce d'autant que l'armée française est l'une des plus féministes d'Europe.

L'Europe du XIX^e siècle refuse majoritairement la présence de femmes à l'armée et considère que le port des armes est incompatible avec la féminité, le réservant aux hommes détenteurs du pouvoir politique dont il est indissociable. Les revendications féminines sont vaines et les transgressions de cette norme de genre rares. Mais au XX^e siècle, débute une féminisation des armées à travers les soins et l'auxiliariat logistique. Les deux conflits mondiaux et les guerres de décolonisation amplifient la mobilisation féminine ; elle contraint la plupart des armées des pays européens à mettre en place un cadre législatif pérenne afin de permettre aux femmes de devenir des soldats comme les autres, c'est à dire, comme les hommes.

Ainsi, depuis des décennies, les femmes ont su prendre une place majeure dans notre défense. Déjà présentes sur le front de la Grande Guerre, c'est à partir de 1940 qu'elles vont entrer définitivement dans l'histoire militaire de la France.

Ce mouvement s'est intensifié à partir des années 1970, en parallèle du développement des courants féministes dans l'ensemble de la société, permettant de parvenir à une ouverture totale des métiers militaires aux femmes à la fin des années 1990. La professionnalisation des forces armées a permis de faire encore progresser cette féminisation, mais certains freins opérationnels limitent toutefois encore aujourd'hui l'accès des femmes à certaines spécialités.

Si le monde militaire s'est tardivement ouvert aux femmes, on note une accélération nette à la fin des années 1990.

Aujourd'hui les femmes, militaires et civiles, sont présentes à tous les échelons du ministère des Armées.

Toutefois, la féminisation des forces de l'ordre a beau progresser, elle reste pourtant un sujet d'interrogations et le présent mémoire cherche à s'intéresser, à l'instar du Diplôme d'enseignement suivi, à la sensibilisation aux enjeux de défense civile et militaire mais du côté bien ciblé des femmes mais également à la place qui leur est donnée dans ce milieu dominé par les hommes.

¹ Madame la Ministre des Armées, audition du 19 septembre 2018

En effet, si les femmes occupent à l'heure actuelle, conformément à l'évolution de la société, une place importante quantitativement, peu d'entre elles atteignent des postes de haut encadrement, en particulier pour celles qui portent l'uniforme, ce qui ne manque pas de poser question.

Pourtant aujourd'hui et encore plus demain, les femmes joueront un rôle accru et essentiel conforme à l'évolution de la société, mais beaucoup reste à faire pour dépasser des clichés bien historiquement ancrés dans les mentalités.

Afin d'appréhender au mieux le vaste sujet de la féminisation des forces de l'ordre, nous analyserons tout d'abord l'inéluctable ouverture de nos corps armés aux femmes et des femmes aux forces de l'ordre au travers d'un retour historique (I).

Puis, au détour d'un bilan statistique, nous tenterons une analyse sommaire de l'évolution des mesures engagées essentiellement au cours des dernières années et des progrès accomplis (II).

Enfin, nous conclurons sur le chemin restant à parcourir pour atteindre, non pas une parité imposée, mais parvenir à une égalité objective des parcours professionnels.

*
* *
*

PARTIE I - LA FEMINISATION DES CORPS ARMES EN FRANCE : DE L'HISTOIRE ...

Près de 550 ans séparent la libération d'Orléans par Jeanne d'Arc et la nomination, en 1976, de Valérie André, première femme à devenir générale dans l'armée française.

De nos jours, tous les corps d'armée leur sont devenus accessibles et la féminisation est désormais encouragée au plus haut niveau mais l'accès des femmes à la fonction militaire ne s'est pas fait sans difficultés. Mais tel n'a pas toujours été le cas et l'analyse de la féminisation impose de se replonger dans l'histoire étant précisé que le présent mémoire se veut plus pratique qu'historique.

Les femmes ont longtemps été exclues du champ de la guerre et de la défense. Aujourd'hui, elles sont présentes dans la plupart des armées du monde.

A/ Cocorico : l'armée française féminisée

1) L'ouverture progressive de l'armée aux femmes : vers une féminisation assumée

Avec 15 % des effectifs, la France figure parmi les armées les plus féminisées de la planète, aux côtés des États-Unis, d'Israël ou de la Hongrie.

Elle est devenue la quatrième armée la plus féminisée au monde.

Les armées françaises se distinguent par la proportion de femmes atteignant le grade d'officier général : parmi les forces armées des pays membres de l'OTAN, la féminisation à ces grades (ou équivalents) n'était en 2015 que de 0,6 % alors qu'en France, en 2018, les femmes représentent 7,2 % de l'effectif total des officiers généraux.

Mais remontant plus loin dans l'Histoire.

Jusqu'au XXe siècle, l'armée semble *a priori* être une affaire d'hommes. En réalité, de nombreuses femmes ont partagé la vie militaire et les archives relatives aux milliers de veuves ou mères de militaires témoignent de leur intérêt pour la chose militaire à partir de la Première Guerre mondiale.

En effet, timidement amorcée à l'époque des guerres mondiales par « besoin de bras supplémentaires et d'auxiliaires », l'ouverture progressive à cette moitié de l'humanité s'est étendue, peu à peu, à tous les grades et à tous les corps d'armée.

Il s'agit essentiellement d'espionnes ou de femmes enrôlées dans les troupes sous une fausse identité. Parmi les rares femmes militaires, on retrouve des grades et des fonctions très variés allant de la capitaine à la femme de troupe en passant par la concierge. Les cantinières sont habituellement femmes de cantinier et n'étaient pas militaires, mais autorisées par le biais d'une convention à exercer leurs activités auprès des troupes. Civiles, elles ne sont néanmoins pas prises en compte dans les effectifs. De même, les infirmières et ambulancières, malgré l'importance de leurs rôles, n'étaient pas « militaires ».

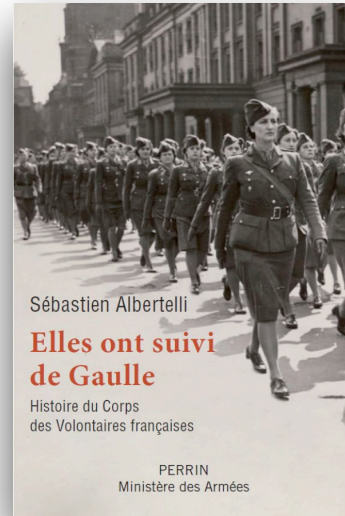
Ce n'est qu'à partir de la Seconde Guerre mondiale que les femmes acquièrent un véritable statut notamment en raison de leur rôle au sein de la Résistance.

Même si l'Histoire a largement minimisé leur action, les femmes dirigeaient des réseaux, hébergaient des clandestins, préparaient des engins explosifs et jouèrent un rôle actif dans la résistance lors de la Seconde Guerre mondiale.

En 1938, est instauré un engagement militaire féminin à titre auxiliaire, sous statut civil et pour des tâches de soutien uniquement (Loi du 11 juillet 1938 portant sur l'organisation de la Nation).

Durant les quatre années d'occupation, elles sont agentes de liaison, cantinières, infirmières, secrétaires, standardiste ou encore combattantes. 1800 femmes s'engagent dans les Forces Françaises Libres, action qui verra naître le corps des volontaires françaises, la première unité féminine de l'armée française, institué par le général de Gaulle en 1940.

Première unité militaire féminine dans l'histoire de l'armée française, le Corps féminin, créé à Londres en 1940 et rebaptisé l'année suivante Corps des Volontaires françaises, fut à maints égards exceptionnel. Pour la première fois, en effet, des femmes firent l'expérience de la vie en caserne et de la soumission à une hiérarchie militaire féminine. Au total, plus de six cents choisirent cette voie entre 1940 et 1944 pour rallier les Forces françaises libres et le général de Gaulle.



Entraînement de volontaires féminines de la France libre en 1941.

©Exposition "Femmes et Résistance »

La place des femmes s'étend avec la création de plusieurs corps ou bataillons, consacrant ainsi leur rôle au sein des forces armées. L'armée de l'air crée dès 1941 un corps des volontaires féminines ; l'armée de terre crée en 1944 le corps des auxiliaires féminines, tandis que la marine développe des sections féminines de la flotte. En 1946 est également créé le corps des convoyeuses de l'air, qui deviendront ensuite infirmières pilotes, parachutistes et secouristes de l'air.

De quelques centaines au début de la Seconde Guerre mondiale, les effectifs militaires féminins atteignent plusieurs milliers après la guerre d'Algérie. Profitant du décret du 15 octobre 1951 qui leur garantit pour la première fois dans l'histoire, la possibilité d'une carrière militaire sur le long terme, les femmes ont conquis leur place aux côtés des hommes.

A partir de 1951, la Marine crée les premiers statuts militaires mais ce n'est qu'à partir de 1983 que l'on comptabilise les premiers embarquements féminins, uniquement sur la base du volontariat.

Le 29 avril 1954, Geneviève de Galard est faite chevalier de la Légion d'honneur et est décorée de la Croix de guerre des Théâtres d'opérations extérieurs par le commandant du camp retranché de Diên Biên Phu, le général de Castries. Elle avait été convoyeuse de l'air affectée en Indochine à partir de mai 1953 et son courage et sa disponibilité envers les blessés pour soulager leurs souffrances avaient été récompensés.

Il faudra attendre les années 1970 pour que l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des forces armées progresse réellement. À la même époque, en parallèle du développement des courants féministes, émergent une parole et une reconnaissance du rôle militaire des femmes, en particulier dans la Résistance, mais également lors de la guerre d'Indochine.

La première présence féminine lors d'un défilé du 14 juillet remonte à 1971. Cette année là, 8000 femmes issues du corps de la Marine, surnommées «*les marinettes*» descendent les Champs-Élysées.

Les Marinettes



Au début des années 1950, un corps de personnel féminin est créé dans chaque armée et vingt ans plus tard, en 1972, l'École polytechnique ouvre enfin ses portes aux femmes.

En 1971 est créé le service national volontaire ouvert aux jeunes filles. Le volontariat service long leur est également ouvert, avec les mêmes possibilités d'emploi, de formation et d'avancement que pour les hommes. Elles sont toutefois orientées prioritairement vers des emplois administratifs, techniques ou médicaux.

La loi du 13 juillet 1972 pose enfin les fondements d'une égalité de droit entre les femmes et les hommes militaires et institue les bases juridiques de la féminisation des forces armées françaises.

Les femmes militaires ont désormais les mêmes droits et les mêmes devoirs que les hommes ; tous sont régis par le même statut général des militaires. Toutefois, d'importantes restrictions demeurent et une logique de statuts parallèles persiste : certains corps restent fermés aux femmes, notamment ceux des officiers des armes et des sous-officiers de carrière et la plupart des corps comportent des quotas maximaux limitant la place des femmes (Loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires).

En 1976, Valérie André est la première femme militaire à atteindre le grade d'officier général comme médecin général.

La féminisation du commissariat de l'air commence à partir de 1977 avec le recrutement des officiers, d'abord pour les corps non navigants de mécaniciens, d'officiers des bases et de commissaires.

Ainsi, l'ouverture aux femmes des écoles d'officiers s'est faite de manière progressive : l'école polytechnique en 1970, l'école de l'air et l'école militaire de l'air en 1976, l'école spéciale militaire de Saint-Cyr (dans la limite de 5 % des recrutements annuels) en 1983 et l'école navale (avec un quota de 10 % par an) en 1992.

Il faudra attendre 2014 pour l'engagement des premières militaires au sein d'un sous-marin et faire sauter les derniers verrous. Enfin presque

20 ans après le début de la féminisation de la flotte de surface, la décision a été prise d'ouvrir aux femmes la coupée des sous-marins, en commençant par un unique bateau et quelques postes d'encadrement, plus faciles à intégrer. Sur la base du volontariat et à l'issue d'une sélection rigoureuse, quatre premiers officiers féminins, choisies parmi plus de 100 hommes à avoir achevé fin juin une patrouille de dissuasion de deux mois et demi à bord du sous-marin nucléaire lanceur d'engins Le Vigilant. Une première pour les forces sous-marines françaises, dont les équipages étaient, depuis leur création il y a plus de 150 ans, exclusivement masculin².

L'une d'entre elle est devenue ainsi la première femme médecin sur un sous-marin nucléaire lanceur d'engins français.



² © Mer et Marine <https://www.meretmarine.com/fr/defense/les-premieres-femmes-de-la-sous-marine-francaise>

Sous l'égide de Florence PARLY, nommée Ministre des Armées le 1er juin 2017, le ministère place son processus de féminisation sous le signe de trois impératifs : recruter, fidéliser et valoriser.

En 2019, après des mois de concertation, la Ministre des Armées a proposé un "Plan mixité" destiné à attirer davantage de militaires femmes dans l'armée, à leur donner envie d'y rester et à leur garantir plus de responsabilités.

Entre autres mesures phares qui seront développées *supra*, ce plan prévoyait d'élargir le vivier de recrutement et de rationaliser les concours, en intégrant systématiquement une femme dans chaque jury et en adaptant les épreuves physiques. Grâce à une politique plus volontariste, un meilleur accompagnement par le mentorat et une amélioration de la qualité de vie au travail, ce plan plaidait pour la valorisation des femmes militaires et pour le développement d'une véritable « culture de la mixité ». L'objectif était d'atteindre 10 % de femmes générales en 2022, voire de doubler la part des femmes générales d'ici à 2025.

Le 1^{er} juillet 2020, le général Dominique Arbiol a pris ses nouvelles fonctions à la tête de l'Ecole de l'Air, c'est la première femme à occuper ce poste :

« Je mesure l'honneur qui m'est fait. C'est avec une réelle fierté que je prends la direction de l'École de l'air et de la base aérienne 701, tout en gardant une certaine humilité face aux grandes responsabilités qui me sont confiées. Il s'agit d'une grande école militaire d'excellence. Je souhaite, bien évidemment, transmettre aux futurs officiers les valeurs que sont le respect, l'intégrité, le sens du service et l'excellence, mais également le courage, le savoir-être et le dépassement de soi »³.

À l'international également la France s'engage activement depuis l'émission, dans les années 2000, des résolutions onusiennes sur le thème des femmes, de la paix et de la sécurité. Jean-Pierre Lacroix, diplomate française nommé sous-secrétaire général aux opérations de maintien de la paix de l'ONU début 2017, a déclaré vouloir faire de la cause des femmes une des grandes priorités de son département, à l'heure où seuls 4 % des Casques bleus couronnent des têtes de femmes.



³ Source : Arm/u00e9e de l'Air

Image historique en 2021 une femme ouvre les marches du défilé militaire sur les Champs-Élysées.

2) La féminisation de la gendarmerie : une évolution récente

Partie intégrante des forces armées, qui, dans les cérémonies militaires, prend rang à droite des autres troupes, la gendarmerie nationale est essentiellement une force militaire, par son statut, son organisation, ses missions et ses valeurs.

En sa qualité de « force armée », la gendarmerie nationale est investie de missions militaires, qu'elle exerce tant sur le territoire national, que sur les théâtres d'opérations extérieures.

Elle n'est toutefois pas considérée comme une « armée », car elle a pour vocation première de veiller à l'exécution des lois et d'assurer la sécurité publique et le maintien de l'ordre sur le territoire.

Ainsi, s'agissant plus spécifiquement du corps de la gendarmerie, c'est en 1983 qu'un décret autorise l'accès des femmes aux corps des officiers et des sous-officiers de la gendarmerie.

Pour autant, depuis plus de trente ans, notamment après la suppression des quotas au recrutement en 1998, les lignes ont progressivement mais considérablement bougé. En 2015, la gendarmerie comptait dans ses rangs plus de 16 000 femmes sous statut militaire, soit 16,6 % des effectifs militaires. S'agissant en particulier des sous-officiers de gendarmerie, le taux de féminisation a dépassé 12 % du corps et 20 % du volume annuel recruté. Les femmes ont peu à peu investi l'ensemble des fonctions et spécialités, qu'elles soient opérationnelles ou de soutien. Ainsi, les femmes gendarmes peuvent être enquêtrices, motardes, maîtres de chien, secouristes en montagne...

L'unité emblématique du GIGN accueille également depuis plusieurs années des femmes sous-officiers au sein de ses forces opérationnelles.

Seul un bastion demeurerait résolument fermé aux SOG féminins : la gendarmerie mobile. On observera *supra* la même résistance dans les rangs de la Police.

L'intégration des femmes posait la question de la spécificité des missions de cette subdivision d'arme, dont le maintien de l'ordre constitue le cœur de métier. L'engagement physique requis, dans des conditions parfois fortement dégradées, les exigences de la vie collective, notamment en opérations extérieures ou outre-mer, ainsi que le risque qu'une femme dans les rangs puisse constituer une cible privilégiée, ont amené autant de freins à l'affectation de femmes dans les rangs de la mobile.

Mais la doctrine du maintien de l'ordre public « à la française » intégrant le principe de maintien à distance du manifestant, réduit le contact avec l'adversaire et donc la force physique nécessaire. Les modes d'action d'un escadron sont collectifs : ils reposent davantage sur la cohésion et la force

mentale du groupe que sur la seule force physique des gendarmes. Aucun militaire n'agit isolément et l'agression de l'un d'entre eux provoquera la réaction de toute l'unité⁴.

Ce n'est donc pas tant la problématique générale du maintien de l'ordre qui empêchait l'arrivée des femmes dans les rangs mais plutôt les engagements exceptionnels dans des situations particulièrement dégradées auxquelles pouvaient être confrontés les gendarmes mobiles amenés à intervenir en maintien de l'ordre, mais aussi en rétablissement de l'ordre en outre-mer comme en Opex.

Mais ces préventions sont apparues, avec l'évolution de la société, plus susceptibles d'être discriminatoires. Certains pays voisins ont franchi le pas et intégré des femmes sous-officiers dans leurs unités de force mobile : l'Italie et l'Espagne ne restreignent pas l'accès aux unités de force mobile et l'Allemagne a opté pour une politique de quotas.

Il faudra attendre 2016 pour que la gendarmerie mobile s'ouvre aux femmes.

La féminisation de la gendarmerie mobile répond aux principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Aujourd'hui, on compte plus de 22 000 femmes en gendarmerie et elles investissent l'ensemble des fonctions et des spécialités, opérationnelles ou de soutien.

Dates clés :

1945 : personnels féminins civils (380 en 1960). Emplois administratifs à la direction générale et dans les états-majors régionaux ;

1972 : « volontaires du service national féminin » : emplois administratifs (25 postes) ;

1977 : « engagés féminins du rang » qui peuvent contracter un engagement à l'issue de leur service national. Emplois administratifs (10 postes en 1977, 40 en 1978, 150 en 1979) ;

1979 : « emplois administratifs et d'état-major » arrêté du 16 juillet 1979 - en 1997 : changement d'appellation : « emplois administratifs et de soutien de la gendarmerie » avec des recrutements par voie d'engagement initial et par changement d'armée, aboutissant en 2000 à la création des corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale pour les emplois de soutien technique et administratif tenus par des sous-officiers (Décret du 26 avril 2000) ;

1983 : ouverture du corps des officiers et des sous-officiers de gendarmerie (décret du 10 février 1983), assortie de quotas de recrutement, initialement fixés à 5%, portés à 5,5% en 1985, puis à 6% en 1986 et 7,5% en 1994 ; ces quotas restrictifs, inscrits dans les textes, visaient à plafonner le recrutement féminin.

1998 : Suppression des quotas au recrutement des officiers et des sous-officiers de gendarmerie. Création du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale pour les emplois techniques et administratifs tenus par des officiers (Décret du 10 novembre 1998) ;

1999 : Gendarmes adjoints volontaires féminins (article 26 de la loi n° 99-291 du 15 avril 1999) ;

25 août 2000 : ouverture aux gendarmes féminins des unités navigantes de la gendarmerie maritime (à l'exception des postes à bord des sous-marins) ; seuls les emplois de sous-officiers de gendarmerie mobile restent interdits aux femmes ;

⁴ Gendarmerie nationale - La féminisation de la gendarmerie mobile - [Christophe Plourin](#) dans *Revue Défense Nationale* 2015/8 (N° 783), pages 121 à 123.

2002 : accès au corps d'officier de gendarmerie par la voie du concours ouvert aux universitaires.

27 mars 2013 : nomination de la première femme au grade de général de brigade de gendarmerie : la colonelle Isabelle GUION DE MERITENS;

Fin juin 2016 : décision de la direction générale de la gendarmerie nationale de permettre aux sous-officiers féminins volontaires de servir dans les escadrons de gendarmerie mobile après une année d'essai.

B/ Les femmes et la police : vers une féminisation contrôlée

« Lente et pourtant irrésistible est la féminisation de la police française »⁵.

C'est en 1914, à Paris, que le Préfet de Police engage pour la première fois des femmes dans la Police en qualité de dactylographes, elles sont alors au nombre de douze.

Les débuts de la féminisation renvoient à un contexte précis : l'après-guerre, marquée par un ébranlement relatif des genres, et la capitale, où les forces policières, sous l'autorité de la Préfecture de police, sont plus nombreuses qu'ailleurs.

L'initiative relève du Conseil National des Femmes Française, une association féministe réformatrice et des relais qu'elle trouve au sein du Conseil municipal. Pour contrer les résistances policières, l'argumentaire s'y adapte et propose que les futures femmes policières s'occupent en priorité de l'assistance des femmes, des vagabonds et des mineurs.

En 1935, la police municipale parisienne, sous la pression des féministes réformatrices, recrute les deux premières femmes agents de police pour veiller sur la population féminine et les enfants errant dans les rues. Elles sont affectées très rapidement à la brigade des mineurs, au titre d'« assistantes de police », sans pouvoir accéder à d'autres brigades et étendre leur niveau de compétence.

Le 31 décembre 1935 est finalement créée une brigade de vingt assistantes financée par la ville de Paris.

Cette expérience locale ne prendra une dimension nationale qu'en 1968, date de l'ouverture aux femmes du concours d'officier de police adjoint (équivalent d'inspecteur).

Une nouvelle étape est franchie en 1943 avec la création, le 15 septembre, du corps des Surveillantes Auxiliaires de Police dont le nombre ne cessera de croître.

⁵ Geneviève Pruvost, De la sergote à la femme flic, une autre histoire de l'institution policière (1935-2005), Paris, La Découverte, 2008 p.308



(La Gazette de Bayonne du 20/11/43 - source Retronews)

Le d'importance nationale en spécificités partie des

nationale. Finalement, le décret du 29 janvier 1968 opte pour un recrutement égalitaire. Certes, le nombre de place réservées aux femmes reste limité, mais la formation comme l'entraînement physique sont désormais mixtes. Quelques pionnières intègrent même d'autres services que la brigade des mineurs, qui reste la destination privilégiée.

changement est lent et la première mutation a lieu en janvier 1968. L'étatisation de la police juillet 1964 impose en effet une harmonisation des de la Préfecture de police (dont la féminisation d'une effectifs de la brigade des mineurs) et de la Sûreté

Puis, peu à peu, des corps jusque-là très masculins s'ouvrent aux femmes.

Aussi, dans les années 1970, s'ouvriront, un à un, tous les grades policiers, d'une manière assez originale, puisque la hiérarchie médiane et supérieure est féminisée avant le bas de l'échelle policière.

En 1968, le décret 68-91 prévoit le recrutement des Officiers de Police Adjoints du sexe féminin au sein de la Police Nationale pour accomplir des tâches relatives à la protection des mineurs.

En 1972, les concours d'enquêteurs et d'inspecteurs s'ouvrent aux femmes, le prestigieux corps des commissaires de police en 1974, le concours des gardiens de la paix, pourtant détenteurs visible du monopole de la force physique, s'ouvre également en juillet 1978 et en 1983 celui d'officier de paix.

Depuis le début des années 1980, les femmes ne sont plus cantonnées au grade d'inspecteur dans des métiers typiquement féminins.

La féminisation de la police, comme celle de l'armée, obéit à des quotas restrictifs fixés au niveau ministériel, mais sous la pression du Conseil de l'Europe, les quotas restrictifs sont abolis en 1992, enfin, de manière officielle car de manière officieuse, les quotas demeurent sous la forme de limites de taille ou de barèmes sportifs discriminants.

La 30 juin 1988, la Cour Européenne de la Haye rend un arrêt qui va à l'encontre de la position des « quotas » français ⁶:

⁶ Arrêt de la Cour du 30 juin 1988 - Commission des Communautés européennes contre République française : Égalité de traitement entre hommes et femmes - Accès aux emplois dans la fonction publique- Affaire 318/86

« LA REPUBLIQUE FRANCAISE, EN MAINTENANT EN VIGUEUR DES SYSTEMES DE RECRUTEMENTS DISTINCTS EN FONCTION DU SEXE, NON JUSTIFIES PAR LA DIRECTIVE 76/207 DU CONSEIL, DU 9 FEVRIER 1976, RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE DE L' EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES EN CE QUI CONCERNE L' ACCES A L' EMPLOI, A LA FORMATION ET A LA PROMOTION PROFESSIONNELLES, ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL, AUX FINS DE LA NOMINATION DANS LES CORPS DU PERSONNEL DE DIRECTION ET DU PERSONNEL TECHNIQUE ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES SERVICES EXTERIEURS DE L' ADMINISTRATION PENITENTIAIRE, AINSI QUE DANS L' ENSEMBLE DES CINQ CORPS DE LA POLICE NATIONALE, A MANQUE AUX OBLIGATIONS QUI LUI INCOMBENT EN VERTU DU TRAITE ».

Le gouvernement, pour justifier la dérogation au principe d'égalité prévu par la législation française observait que :

« les cinq corps en cause sont les corps actifs de la Police nationale et que les tâches qui leur sont confiées peuvent comporter des activités pour lesquelles l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitué un facteur déterminant, en particulier les agents de la Police Nationale devraient à tout moment être prêts à recourir la force afin de dissuader des éventuels fauteurs de troubles. Ainsi, l'impératif fondamental du maintien de l'ordre ferait obstacle à une large insertion des femmes dans les corps de fonctionnaires chargés des opérations en question ».

La Cour a néanmoins considéré que la République française avait manqué à ses obligations découlant de l'article 2 de la Directive du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (76/207/CEE) en maintenant en vigueur des systèmes de recrutements distincts en fonction du sexe.

C'est donc sous la pression de la Cour de justice européenne que la France abandonne, par un décret en date du 3 mars 1992, la pratique jugée discriminatoire des quotas féminins. Dès lors, les femmes accèdent en totale égalité avec les hommes à l'ensemble des missions policières.

Depuis 1994, le nombre de candidates au concours de commissaire est supérieur à celui des candidats et, en 2002, la parité est atteinte au concours externe.

A l'instar de la Gendarmerie et du GIGN, la barrière des compagnies républicaines de sécurité spécialisés en maintien de l'ordre au grade de gardien de la paix reste en revanche fermée, malgré l'obtention d'un accord sur leur féminisation en Conseil des ministres.

En 2001, pour la première fois, une jeune femme, âgée de 18 à 26 ans, peut intégrer les CRS, mais par un biais encore détourné : celui des adjoints de sécurité.

Le commandant de la CRS 7, Antoine BONILLO réclamait depuis plusieurs mois l'intégration de ces femmes : *« On a besoin d'elles chez les CRS pour faire des fouilles au corps à des femmes, pour porter assistance à des victimes. Une présence féminine apporte du réconfort aux gens. »*

En 2007, la proportion de femmes policiers (titulaires dans la police active) atteint 16 % et tous les postes leur sont ouverts.

Il faut attendre le 4 mai 2009 et la 218e promotion pour l'intégration de la première femme à une compagnie de maintien de l'ordre.

Dans une logique de diversification des parcours et de parité, en 2020, une femme est nommée pour la première fois dans l'histoire à la tête des CRS de notre pays.

Laëtitia VINCENT se retrouve à la tête d'une compagnie d'une centaine d'hommes dans ce corps de la police qui ne compte que 4% de femmes⁷ : « *Je ne suis pas là pour convaincre. Je suis là pour commander. Ce qui compte, c'est la compétence* ».

La possession d'une bonne forme physique constitue cependant une condition assez minimale. Une étude approfondie de la féminisation de la Police démontre que quels que soient leur grade, leur âge et leur sexe, à partager une même « condition », à savoir « la propriété de la force publique », tous les policiers, tous grades confondus, engendre une solidarité de type corporatiste, permettant à des policiers aussi divers que les CRS, les officiers d'une brigade criminelle, les gardiens de la paix de Police Secours, les agents des Renseignements généraux et les contrôleurs de passeports de la police aux frontières de se reconnaître dans une même profession. Pour reprendre les termes policiers, ils appartiennent à la même « maison », à la même « famille »⁸.

Aujourd'hui encore, les femmes ne sont qu'une poignée, affectées dans les unités les plus prestigieuses des forces de l'ordre, GIGN et BRI.

Ainsi, chez les « *supergendarmes* » du GIGN comme chez leurs collègues policiers, les filles se comptent exactement sur les doigts des deux mains : 5 dans les 22 antennes de la BRI, sur 380 agents ; 5 aussi au GIGN, pour 250 militaires de terrain ; 10 femmes triées sur le volet qui ont fait irruption dans « *un monde ultratestostéroné* » : 10 femmes passionnées par la chasse aux "gros bandits" ou bien dévouées à la protection du président de la République. Si certaines ont hésité entre l'armée, la police ou la gendarmerie, aucune n'a endossé l'uniforme par hasard ou par défaut : dans leur bouche, un mot revient comme un *leitmotiv* : « *servir* » leur pays et leurs concitoyens⁹.

La police est l'un des rares corps de métier qui a connu une « *pyramide inversée* », c'est-à-dire une féminisation par le haut.

Ouverture aux femmes des différents concours avec des quotas de postes (<5%) :

1972 : inspecteur et enquêteur;

1974 : commissaire ;

1982 : officier de paix et gardien de la paix

1992 : suppression des quotas par deux décrets du 3 mars 1992

⁷ Chiffres recensés en 2021

⁸ Le cas de la féminisation de la Police nationale - Geneviève Pruvost Dans Idées économiques et sociales 2008/3 (N° 153), pages 9 à 19

⁹ Anne VIDALIE - Les femmes du Raid, du GIGN ou de la BRI : ces exceptions dans les unités d'élite - 07/06/2021

C/ Une féminisation limitée : la Légion Etrangère

L'idée d'autoriser les femmes à s'engager dans la Légion étrangère est loin de faire l'unanimité. Pas pour des raisons de sexisme mais à cause des difficultés que cela engendrerait dans la mesure où la formation initiale des légionnaires suppose beaucoup de promiscuité et tous les engagés, issus de cultures et venus d'horizons différents, ne partagent pas forcément la même approche dans les relations homme-femme.

Les représentations masculines en vigueur à la Légion étrangère déplacent la notion de patrie, non à celle de la France mais à la Légion étrangère, groupe d'appartenance dont la particularité est de recruter exclusivement des hommes. Par un processus d'incorporation, le corps masculin devient un corps collectif marqué par une masculinité guerrière dont la femme est exclue car étrangère.

Aucun texte officiel n'interdit de recruter des femmes à la Légion étrangère depuis sa création le 10 mars 1831 par le roi Louis-Philippe afin de permettre l'intégration de soldats étrangers dans l'armée française, pour l'employer en Algérie. La condition initiale est en effet d'être étranger. Pourtant, elles en sont absentes et la Légion étrangère reste un univers masculin dont la représentativité virile n'a été affectée ni par la professionnalisation des armées et l'ouverture du métier militaire aux femmes, ni par la suppression de quotas que nous avons observé *infra* dans les autres corps armés à l'aube des années 2000.

"La Légion étrangère n'engage pas directement de femmes. Mais il y a des femmes dans la Légion. Pour nous rejoindre elles doivent déjà être officier ou sous-officier de l'armée de terre. Elles occupent alors les mêmes postes que leurs collègues masculins en fonction de leurs qualifications. C'est vrai que nous n'avons pas de femmes combattantes, à ma connaissance. Mais nous avons des femmes qui occupent d'autres postes, de secrétaire à chef de section.¹⁰"

L'engagement de femmes comme militaires du rang servant à titre étranger dans la Légion étrangère n'est pas encore prévu.

Si l'interdiction faite aux femmes de s'engager dans la Légion étrangère à l'instar des fusiliers-commandos de la marine depuis les années 2000, cela ne concerne que les femmes officiers et sous-officiers servant à titre français dans l'unité.

La Légion étrangère reste de fait un monde d'hommes, une culture militaire fondée sur une cohésion horizontale de fraternité et une autorité verticale paternaliste. La patrie n'y est pas la France mais la Légion étrangère comme le signale sa devise « *Legio patria nostra* ».

On peut donc constater que la professionnalisation des armées à l'aube des années 2000 et l'ouverture du recrutement aux femmes n'a eu que peu d'impact sur ce rôle symbolique des armées.

¹⁰ Adjudant chef Alain RIFAULT, adjoint au chef du bureau emploi recrutement sélection au sein de la Légion - 4 avril 2017

La défense d'une spécificité de la Légion étrangère est en effet acceptée par l'ensemble des armées et érige la Légion comme un bastion masculin à préserver, le dernier à pouvoir tomber d'une conquête féminine des armées.

Malgré un contexte de mutations organisationnelles et d'ouverture depuis la professionnalisation au vivier féminin, la littérature militaire et les textes réglementaires continuent à véhiculer « *une virilité guerrière* », excluant ainsi 15 % de ses effectifs ¹¹.

Plus de vingt ans après la professionnalisation du corps militaire, les armées restent un monde d'hommes, et plus que jamais la Légion étrangère reste l'incarnation d'un corps militaire archétypal : professionnel avant la professionnalisation, attractif dans son recrutement et efficace dans ses missions, masculin sans intégration de femmes.

La seule femme ayant intégrée la Légion est étrangère !

L'adjudant-chef Susan TRAVERS surnommée « Miss » est la première et seule femme à y avoir été admise. Elle répond à l'appel du général de Gaulle en s'engageant dans les Forces Françaises Libres comme infirmière. Le 31 août 1940, elle quitte Liverpool et s'embarque à destination de Dakar en même temps que les deux Bataillons de la 13e Demi-brigade de la Légion étrangère. Le 28 juin 1945, elle est affectée à la division logistique.



Hommage - quelques combattantes célèbres :

Angélique Marie Joséphe DUCHEMIN, (1772 – 1859) : elle fut, en 1851, la première femme militaire française nommée Chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur.

¹¹ *A man's world* : incorporation langagière à la Légion étrangère (Language Incorporation in the French Foreign Legion) - Mélanie TEXIER - <https://journals.openedition.org/itineraires/6306>

Susan TRAVERS (1909 – 2003) : citoyenne britannique et fille d'un amiral, elle fut la seule femme immatriculée à la Légion étrangère (matricule 22.166) et s'illustra notamment à Bir Hakeim.

Élisabeth BOSELLI (1914 – 2005) : elle fut, en 1946, la première femme brevetée pilote de chasse de l'armée de l'Air.

Valérie ANDRE (née en 1922) : médecin générale française, combattante de la Résistance, médecin et pilote pendant les guerres d'Indochine et d'Algérie, elle fut la troisième femme à recevoir la dignité de grand-croix de la Légion d'honneur et la première femme à être élevée au rang d'officier général en avril 1976.

*

* *

PARTIE II - LA FEMINISATION DES CORPS ARMES EN FRANCE: ... A L'ÉVOLUTION

Le taux de féminisation des forces armées françaises apparaît encore globalement peu élevé même si cette situation varie fortement selon les entités et les postes. Cette faiblesse s'explique par une ouverture tardive des forces aux femmes et une levée progressive de tous les obstacles réglementaires mais qui n'empêchent pas la persistance de certains freins.

Face à ce constat, les forces armées ont commencé à déployer une politique d'égalité entre les femmes et les hommes.

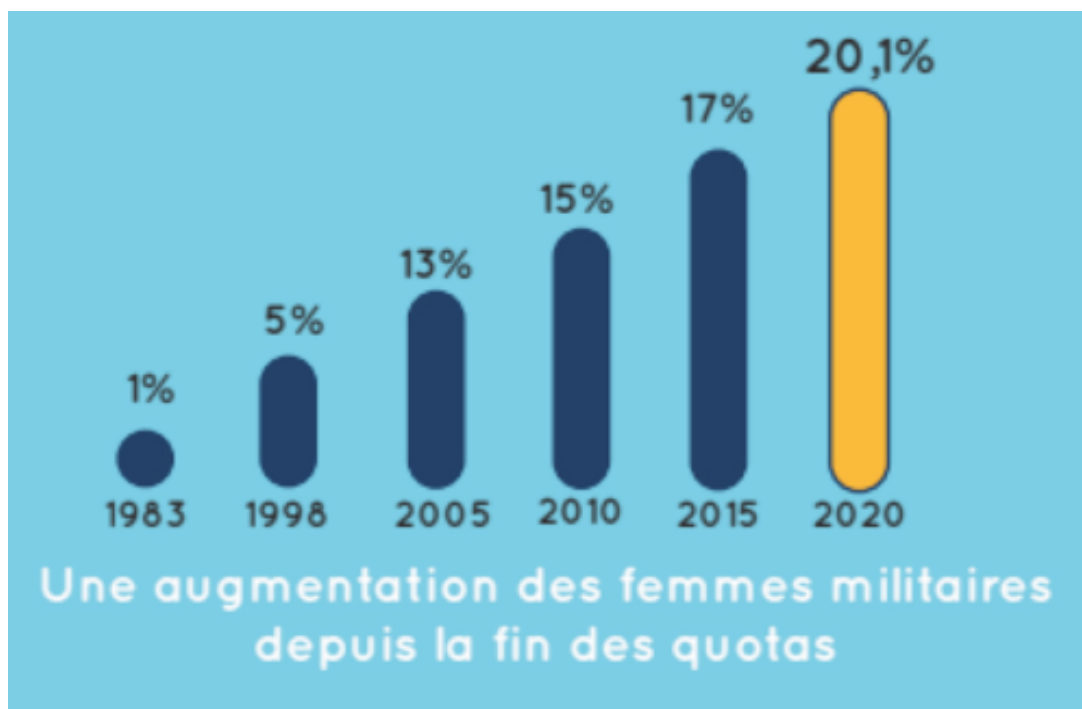
1) La féminisation des corps armés en chiffres : chronologie d'une ouverture progressive et inéluctable

Alors que les effectifs de la fonction publique territoriale sont à plus de 60 % féminins (61 % des effectifs en 2019).

« Au sein de l'armée de Terre, seul votre mérite compte. Elle est ouverte à toutes et tous. C'est d'ailleurs l'une des plus féminisées du monde, avec 13 600 femmes qui s'épanouissent comme soldats. Il n'y a pas de métiers réservés ou interdits aux femmes militaires. Le traitement comme la progression se font aux mêmes conditions pour tous. ¹²»

¹² <https://www.sengager.fr/etre-femme-et-soldat>

taux



L e
d e

féminisation varie fortement selon l'entité considérée.

Actuellement les militaires françaises représentent :

- **16 %** des effectifs de l'armée
- **7,8%** des militaires en Opex
- Seulement **30 officiers généraux**
- **La 4ème armée** la plus féminisée au monde

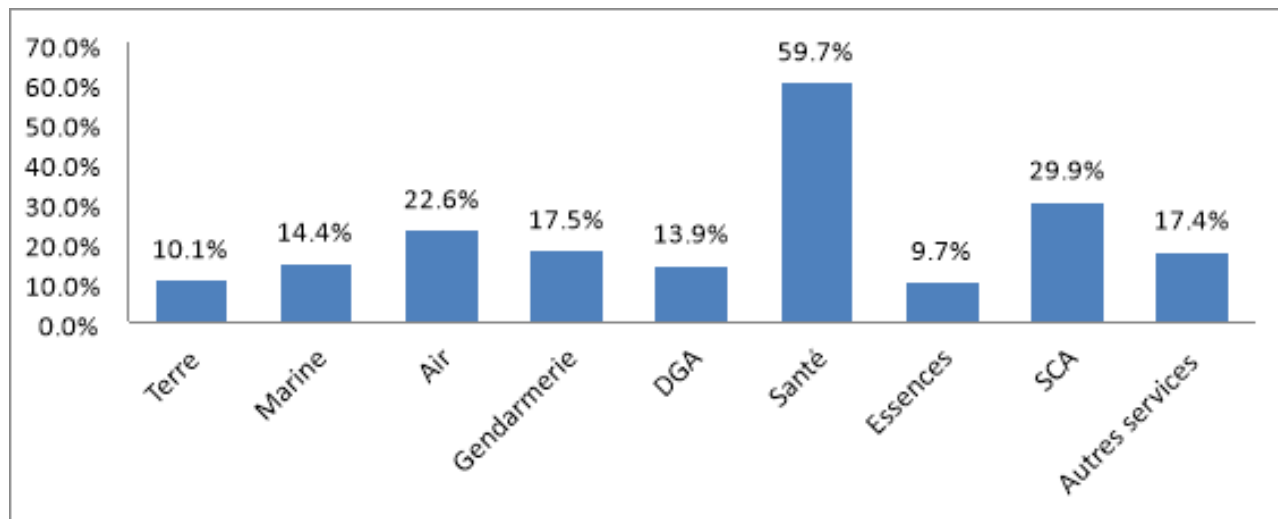
Toutefois, les femmes ne sont pas également représentées dans les corps militaires : plus de la moitié d'entre elles sont dans le service de santé des armées avec un taux de près de 60 % et seulement 0,4 % dans l'infanterie, à savoir une partie des troupes de mêlée qui interviennent en priorité sur un théâtre d'opérations.

Ainsi, la popularité des corps d'armée auprès des femmes ou des femmes auprès des corps d'armée varie considérablement et si elles sont comme indiqué précédemment, elles surreprésentées dans les services de santé, elles ne sont que 6,7 % des militaires envoyés en Opérations extérieures selon les chiffres actuels du ministère des Armées.

L'armée de l'air, plus récente, fait office de « bonne élève » avec ses 28 %, mais l'armée de terre ne comprend que 11 % de femmes soldates (chiffres de l'armée française).

Actuellement, les femmes représentent environ 21% des employés de la Défense, dont 9,3% des généraux et 9% des lauréates de l'École de guerre laquelle permet d'accéder au sommet de la hiérarchie militaire.

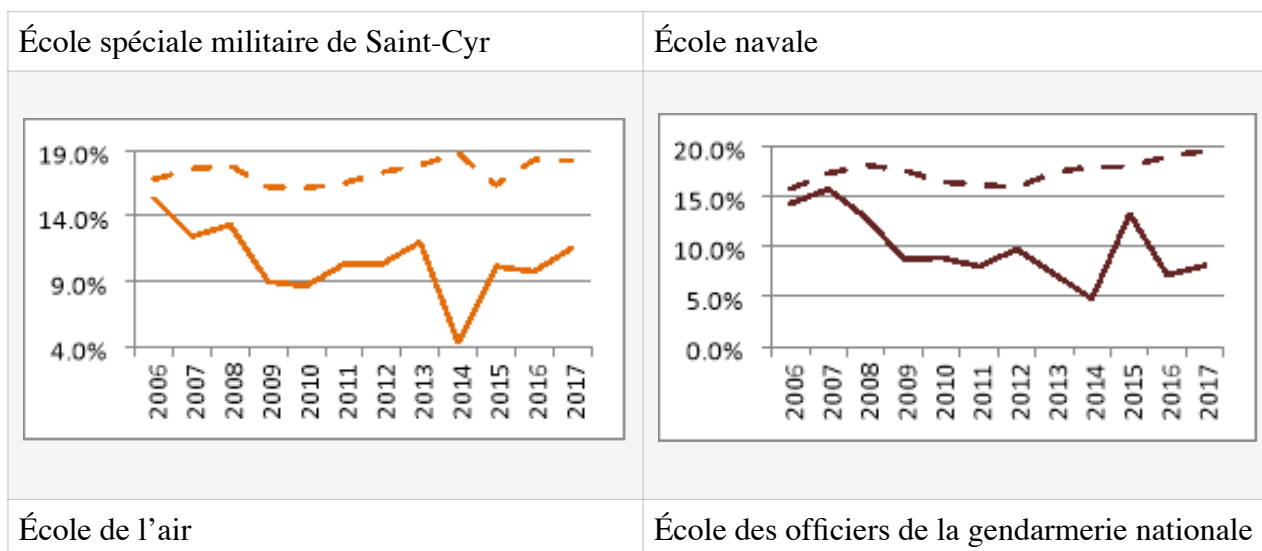
Taux de féminisation par force armée en octobre 2018 en % de l'effectif total :

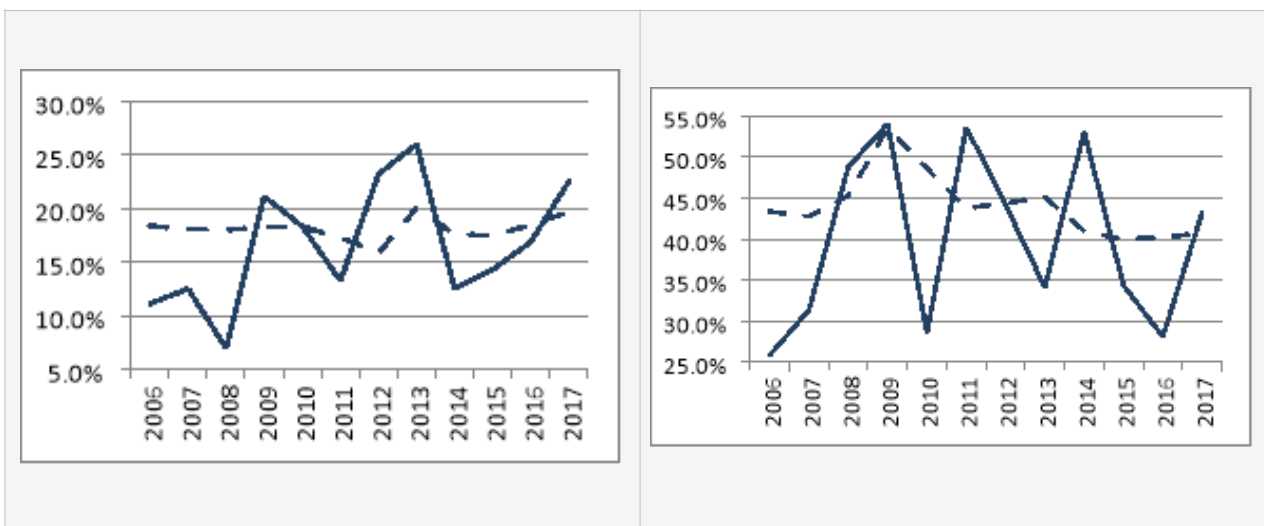


Source : direction des ressources humaines du ministère des Armées.

Si la proportion de femmes militaires a progressé de 2,1 points dans la marine et de 12,3 points au sein du service de santé des armées, elle a en revanche diminué de 0,7 point en dix ans dans l'armée de terre.

TAUX DE FÉMINISATION AU CONCOURS EXTERNE D'ENTRÉE D'ÉCOLES D'OFFICIERS (en % des inscrits ou des admis)





En ligne continue : taux de féminisation des admis
 En ligne pointillée : taux de féminisation des inscrits

Source : direction des ressources humaines du ministère des Armées.

De son côté, la gendarmerie compte pas moins de 22 750 femmes civiles et militaires, soit un taux de féminisation global de 21,6 % et le nombre de femmes continue d’augmenter dans les différents corps et grades de l’Institution.

Le taux de féminisation de la Gendarmerie grimpe donc régulièrement : les femmes militaires représentaient 6,5% des effectifs en 2000, 16,6% fin 2015 et 20,1% fin 2020. Soit un triplement en 20 ans.

En détail, on retrouve 12.258 sous-officières (16%), 629 officières (10%), 3.826 femmes volontaires (30%), 3.149 femmes (63%) dans le corps de soutien technique et administratif de la Gendarmerie nationale (CSTAGN) et 344 femmes (54%) chez les officiers du corps technique et administratif de la Gendarmerie (OCTA). Au sein des réserves opérationnelles et citoyennes, le taux de féminisation se monte à 21,1%.

Il importe également de noter que chez les officiers, plus l'on s'élève dans la hiérarchie, moins les femmes sont nombreuses. Ainsi, il n'y a que neuf femmes colonelles. Quant aux femmes étoilées, elles se comptent sur les doigts d'une seule main. Elles sont cinq, ce qui représente 3,8% des officiers généraux. Au ministère des Armées, les rangs des officiers généraux comptent 9,8% de femmes.

Nombre de femmes inscrites et admises au concours de sous-officier de la gendarmerie

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Externe	Candidates	3750	8210	8579	6937	9279	9389
	Admissibles	1293	1632	1315	1432	2570	3537
	Admises	288	404	318	390	723	984

Interne	Candidates	1225	2685	2208	1766	2053	1924
	Admissibles	671	794	709	787	1103	1067
	Admises	196	254	152	223	344	323

Source : direction générale de la gendarmerie nationale.

On constate en outre une différence d'orientation et de spécialisation et les femmes choisiront plutôt le judiciaire, la cynophilie, la délinquance juvénile, les postes opérationnels de commandement, l'administratif ou les ressources humaines.

En 2022, 6 femmes sont Générales en France et 30 % des gendarmes sont des femmes. Une victoire pour la mémoire de celles qui se sont battus pour la France et pour l'égalité homme-femme.

Les femmes restent nettement en minorité dans l'ensemble de la Police Nationale. Toutefois, elles représentent un quota majoritaire dans certains services (80 % des effectifs administratifs sont des femmes).

Les policières représentent tout de même 27 % des effectifs globaux de la Police Nationale¹³.

Ce pourcentage est plutôt remarquable si l'on considère que c'est seulement en 1966 que les premières femmes ont pu intégrer la Police Nationale dans des services actifs, en se présentant au concours d'Officier de Police.

Il est à noter que la majorité des femmes se situe dans les postes d'Adjointe de Sécurité ou de Policière (65 %), puis dans les métiers de l'administration (29 %). Le reste se répartit entre postes techniques et scientifiques.

De plus, près de 25 % de femmes sont présentes dans les métiers de Commissaires et Officiers de Police. Elles sont également largement représentées dans les services de l'INPS (Institut National de Police Scientifique) à hauteur de 60 % environ et de 45 % au sein de la Direction Générale de la Police Nationale.

Par ailleurs, en 2018, les femmes ne représentaient que 22,1 % des effectifs de la filière police municipale, contre 21,4 % en 2014. Sur cette période, la part des femmes au sein du cadre d'emplois de directeurs de police municipale est passée de 3,1 % à 9,3 % tandis que la part des femmes au sein du cadre d'emplois des chefs de police municipale est passée de 8,3 % à 10,7 %.

2) Le processus d'intégration des femmes dans un milieu masculin : le féminin militaire

¹³ <https://www.concours-police.fr/police-nationale-concours-14>

« *La guerre est, en fait, l'activité la plus rigoureusement 'sexuée' que connaisse l'humanité en raison de l'interdépendance entre la guerre, la virilité et l'homme* » (EHRENREICH 1999, p. 142).

L'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans les textes depuis l'adoption du statut général des militaires de 1972. Les femmes bénéficient des mêmes règles d'équité professionnelle, de salaire, d'avancement et d'accès aux responsabilités que leurs camarades masculins, sans autres considérations que la compétence et le mérite.

Néanmoins, comme l'a relevé en 2013 le Haut comité d'évaluation de la condition militaire dans son 7e rapport annuel thématique consacré aux femmes dans les forces armées françaises, « *La situation n'est pas pour autant stabilisée et des évolutions sont encore nécessaires* ».

Les critères physiques sont majoritairement utilisés pour discriminer les femmes. Ceux-ci mettent en jeu l'association de la force à l'homme, cette force étant centrale dans le métier militaire. La différence des barèmes concernant les épreuves physiques est ainsi un leitmotiv dans toutes les catégories hiérarchiques, d'autant plus chez les chasseurs alpins qui ont des brevets spécifiques.

Toute une série d'arguments peut alors être puisée dans le registre opérationnel : en situation de combat, la présence d'une femme est problématique, l'homme devant par nature protéger la femme.

Directement liée à la fonction militaire, cette conception de la nuisance des femmes vis-à-vis de l'efficacité opérationnelle est particulièrement prégnante à leur rencontre.

L'absence, la faiblesse ou l'inversion sexuées de certains traits, qualités ou capacités chez les femmes militaires les évincent d'une profession fondée sur des propriétés censées leur faire défaut.

Celles qui se distinguent de leur appartenance sexuelle par la manifestation de caractères masculins, seules susceptibles d'être de vraies militaires, sont considérées comme des exceptions et ne sont donc 'pas vraiment des femmes'. Dans l'exercice de leur métier, elles semblent en conséquence devoir choisir entre 'être une femme' ou 'être un militaire'. Les femmes doivent faire preuve de compétences 'masculines' tout en se distinguant du masculin pour éviter toute stigmatisation, la difficulté consistant à trouver un compromis entre le 'trop masculin' et le 'trop féminin'.

On constate chez une large partie des militaires masculins une « crainte » de voir le métier militaire devenir féminin et donc de 'féminiser' le militaire.

Néanmoins, le point de vue des hommes qui travaillent directement avec des femmes est moins radical que celui de leurs pairs. Quand elles ont su faire la preuve de leurs compétences professionnelles, ces hommes se distinguent par leur propension à les reconnaître comme des « *militaires à part entière* ».

Les femmes veulent être effectivement reconnues comme militaires : pour elles, si l'armée est un univers masculin, cela ne signifie pas qu'elles n'y aient pas leur place. À leurs yeux, la féminisation

prend le sens de l'égalitarisation des conditions : elles tentent d'acquiescer une « *légitimité de statut* » en la fondant sur leur légitimité professionnelle.

L'évolution des mentalités a également permis de lever les freins culturels qui pouvaient exister et faire obstacle à la présence des femmes dans certaines spécialités militaires perçues par le passé comme nécessairement masculines. Y compris dans les unités les plus spécialisées, comme le GIGN, les personnels sont aujourd'hui convaincus de la nécessité de l'ouverture à la mixité.

Ce qui compte au premier plan c'est la capacité du personnel, qu'il soit féminin ou masculin, à réaliser les tâches liées au poste de combat occupé et l'impératif d'égalité ne saurait faire disparaître celui de l'efficacité opérationnelle.



Ainsi, la mixité demeure au cœur des préoccupations du ministère des armées.

Dans cette perspective, plusieurs mesures structurantes ont été prises.

Tout d'abord afin de renforcer la dynamique ministérielle de l'égalité entre les femmes et les hommes, le ministère a annoncé dans sa feuille de route en 2016, la création d'un réseau de référents égalité femmes-hommes dans les armées, directions et services, les bases de défense et les centres ministériels de gestion. Ce réseau de correspondants constitue un maillage territorial. Chaque référent devient l'expert de son entité pour communiquer au HFED les évolutions relatives à l'égalité femmes-hommes dans sa sphère de compétence. L'idée est de fluidifier la circulation de l'information et de créer un lien de proximité avec les formations et organismes ministériels. Le référent est habilité et mandaté par chaque entité pour recueillir et fournir des données et des informations afin de conduire les missions que le ministre a confiées à l'observatoire de la parité.

A ce titre, la gendarmerie dispose aujourd'hui d'un réseau de 175 référents locaux dits « référents égalité & diversité » de proximité (RED) qui ont pour mission de participer à la promotion de l'égalité professionnelle, de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

L'armée de l'air et la marine n'ont pas mis en place de réseau de référents égalité mais considèrent que les informations remontent à travers leur réseau.

Puis, le « plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires », dit « plan famille » a été lancé en novembre 2017 et vise à apporter des réponses pragmatiques aux difficultés des militaires, et notamment des femmes militaires, à concilier vie privée et vie professionnelle. Ses mesures visent à mieux prendre en compte la mobilité, à faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère et à améliorer les conditions de logement familial, notamment pour les familles monoparentales.

Si les armées françaises se situent au quatrième rang des armées les plus féminisées du monde, le ministère doit poursuivre ses efforts en vue d'améliorer encore la mixité au sein des armées.

Le « Plan mixité », présenté en mars 2019, s'articulait autour de trois axes forts : recruter, fidéliser et valoriser.

Le premier axe visait à donner envie aux jeunes Françaises de rejoindre le ministère et les armées par l'élargissement du vivier de recrutement. Les centres d'information et de recrutement des forces armées (CIRFA), premiers points d'entrée dans l'institution. L'élargissement des voies de recrutement à des profils non scientifiques en est une autre illustration.

Le second axe visait à éviter que les femmes militaires ne quittent la filière opérationnelle, ou même les armées, faute de pouvoir concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée et familiale.

Il avait en effet été constaté que les officiers féminins de l'armée de terre quittaient en moyenne l'institution huit ans plus tôt que leurs collègues masculins. Or, les armées ont tout intérêt à conserver dans leurs rangs cette expérience et ces compétences, acquises au prix notamment de formations souvent longues et exigeantes.

Enfin, le troisième axe visait à mettre en valeur l'image des femmes dans les armées en vue d'y consolider la culture de la mixité. L'objectif est de mettre en valeur l'image des femmes dans les armées, afin de lever les appréhensions des candidates potentielles et renforcer la culture de la mixité au sein du ministère.

Parmi les freins notables à l'attrait des forces armées aux femmes, les difficultés de conciliation de leurs engagements avec leur vie de famille.

le principe de disponibilité dans les armées ne permet pas l'instauration pour les personnels militaires d'un travail à temps partiel. En effet, aux termes de l'article L.4121-5 du code de la défense, la disponibilité des militaires doit être constante et absolue, conformément aux règles d'emploi : « *les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu* ».

En concertation avec la communauté militaire, le plan « Famille 2018-2022 », doté de 300 millions d'euros, a été lancé pour accompagner les familles et améliorer les conditions de vie des militaires

et dont l'un des axes majeurs concerne précisément la question de la mobilité. L'objectif principal est surtout de donner aux militaires une meilleure visibilité sur leur mobilité afin de pouvoir s'organiser en anticipant la mutation et la durée d'affectation.

Il est en effet rappeler que les militaires sont dans une situation statutaire et réglementaire et ils n'ont aucun droit acquis au maintien des règles qui les régissent. Le code du travail ne leur est pas applicable à l'exception de certains articles expressément spécifiés concernant notamment l'hygiène et la sécurité par exemple. C'est le code de la défense qui leur est applicable.

La Loi de programmation militaire 2019-2025 prévoit notamment un dispositif particulier en son article 12, grâce auquel le militaire placé en congé pour convenances personnelles afin d'élever un enfant de moins de huit ans peut demander à souscrire un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Dans cette position, il recouvre ses droits à l'avancement au prorata du nombre de jours d'activité accomplis sous contrat d'engagement à servir dans la réserve.

L'article L4138-14 du Code de la Défense dispose :

« Le congé parental est la situation du militaire qui est admis à cesser temporairement de servir dans les armées pour élever son enfant.

Ce congé, non rémunéré, est accordé de droit sur simple demande du militaire après la naissance ou l'adoption d'un enfant, sans préjudice du congé de maternité ou du congé d'adoption qui peut intervenir au préalable. Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, âgé de trois ans au plus. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue d'adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

Dans cette situation, le militaire n'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives ou réglementaires relatives aux pensions prévoyant la prise en compte de périodes d'interruption d'activité liées à l'enfant ; il conserve l'intégralité de ses droits à avancement, dans la limite d'une durée de cinq ans pour l'ensemble de sa carrière. Cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. A l'expiration de son congé, le militaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son corps d'origine ou dans le grade ou l'emploi de détachement antérieur. Il peut, sur sa demande, être réaffecté dans un poste le plus proche possible de sa résidence, sous réserve des nécessités du service.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que le militaire se trouve déjà placé en congé parental, celui-ci a droit, du chef de son nouvel enfant, sans préjudice du bénéfice des dispositions du b du 1° de [l'article L. 4138-2](#) du présent code, à un nouveau congé parental pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans au plus, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le titulaire du congé parental peut demander d'écourter la durée de ce congé. »

Dans le cadre de la lutte contre les violences à caractère sexuel, le ministère des Armées a mis en place dès 2014, un plan d'action contre les harcèlements, discriminations et violences d'ordre sexuel et les outrages sexistes. Il comprend quatre volets : accompagnement des victimes, prévention, transparence et sanction. La plateforme de signalements « Stop Discri » a été déployé au sein de la gendarmerie nationale le 3 mars 2014. Elle permet à tout personnel de la gendarmerie, civil ou militaire, victime ou témoin de harcèlements, discrimination ou violence (physique, verbale, sexiste...) de signaler ces mêmes faits directement à l'inspection générale de la gendarmerie nationale pour assurer leur prise en compte et leur traitement.

Dans ce même objectif, le ministère des armées a créé la cellule THÉMIS, permettant aux agents victimes de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et de discriminations à caractère sexuel, de saisir, par son intermédiaire, l'autorité hiérarchique compétente pour un traitement de sa situation. La cellule est saisie à la suite des signalements opérés par les victimes et parfois par les témoins ou lanceurs d'alerte (téléphone, messagerie) mais elle peut également s'autosaisir à partir de messages dans le cadre de la procédure « Évènements graves ».

Depuis le 31 août 2021, le champ de compétence de la cellule est élargi aux discriminations de toute nature.

En vertu de l'article 40 du Code pénal :

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.

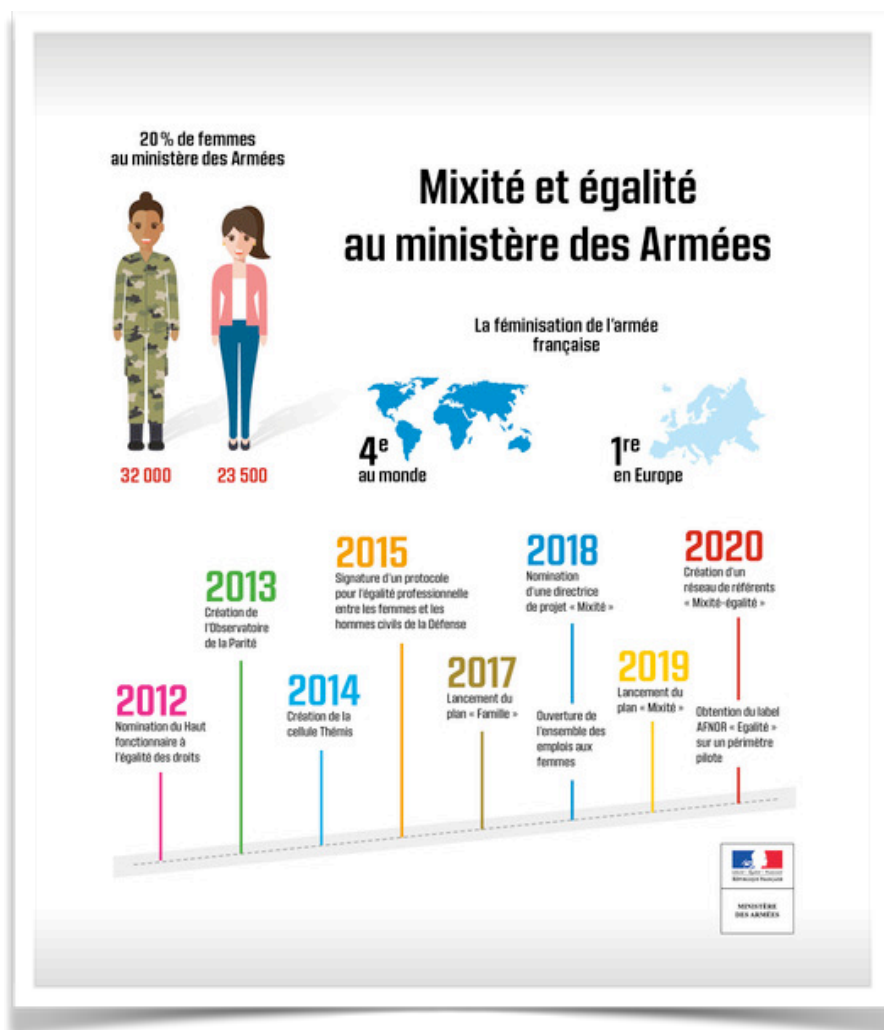
Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Le développement d'un réseau de référents sur ces questions d'égalité et de mixité ainsi que de formations sur ces enjeux et les problématiques de violences et harcèlement sexistes et sexuels sont des étapes aujourd'hui nécessaires.

Les référents, mixité et égalité, sont des relais d'information qui ont en charge le suivi des indicateurs et permettent de faire remonter les difficultés ou les sujets liés aux enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

Ils garantissent aussi que la volonté ministérielle pour une politique publique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes trouve des traductions concrètes et devienne une réalité dans l'ensemble du monde de la défense.

Car si la place des femmes au sein des forces armées françaises est aujourd'hui reconnue et la mixité considérée comme un véritable avantage, des efforts restent toutefois à fournir pour permettre l'égalité des femmes et des hommes tout au long de leur carrière militaire.



* *
*

CONCLUSION

« *Jamais la femme ne sera l'égale de l'homme dans ce métier, quoi qu'elle fasse. [...] La femme soldat est un être hybride et asexué* ». Postulat défendu par un quartier-maître en 1957¹⁴.

Après une ouverture tardive des forces armées aux femmes, le taux de féminisation des forces armées françaises apparaît encore globalement peu élevé même si nous l'avons constaté, cette situation varie fortement selon les entités et les postes.

Le taux global de féminisation reste encore faible et très variable.

¹⁴ Q. M. Wattel, Cherbourg, « En juin, M. Q. M. Wattel, de Cherbourg faisait paraître une réponse », *Bellone*, n° 43, juillet-août 1957, p. 30.

Les forces armées ont peu à peu pris conscience des enjeux liés à la féminisation et, partant, ont commencé à déployer des politiques d'égalité. Cet effort doit aujourd'hui être amplifié et se traduire concrètement à toutes les étapes de la carrière.

Excepté la Légion étrangère, il ne demeure aucune interdiction d'accès des femmes à l'ensemble des corps militaires : aucun poste opérationnel n'est aujourd'hui fermé aux femmes. Seuls les sous-marins nucléaires d'attaque, trop exigus pour y installer des quartiers mixtes, n'ont pas encore concrètement ouvert leurs portes aux femmes, mais cela sera fait dès la mise en place de la nouvelle génération de ces sous-marins.

La problématique actuelle n'est plus d'ouvrir l'armée aux femmes, mais de leur permettre d'en intégrer tous les secteurs.

Comme nous avons pu le constater, les compétences des femmes sont rarement mises en cause comme frein à leur intégration, mais elles restent envisagées comme spécifiquement féminines au travers de certaines qualités qui leur sont « naturellement » prêtées : sens de l'organisation, rigueur, compassion, souci des autres etc...

Elles restent donc majoritairement mobilisées dans l'assignation à un rôle lui aussi spécifique dans l'organisation militaire : elles font de « *bonnes secrétaires* », de « *bonnes infirmières* ».

On ne pourra que trop rappeler que les propriétés définissant le militaire correspondent ainsi étroitement à celles attribuées aux hommes à l'instar de la force physique et morale, du courage, de l'autorité, la fermeté, la maîtrise de soi, etc..

A l'inverse, le féminin est contrebalancé par des attitudes considérées comme typiquement féminines telles que la faiblesse morale, par opposition à la dureté masculine.

Et l'accession accrue des femmes à la profession militaire et à ses différentes spécialités est loin d'annihiler les stéréotypes professionnels, notamment celui d'un militaire forcément masculin.

La présence des femmes, appréhendée comme 'naturellement' contradictoire avec le statut de militaire, engendre ainsi des incertitudes identitaires : menace pour la préservation d'une identité professionnelle masculine.

Dans le cas du métier militaire, le sexe apparaît comme une caractéristique principale plutôt qu'auxiliaire, objet de stéréotypes professionnels aussi bien que sociaux, et il agit comme un handicap pour les femmes ¹⁵.

Malgré le dispositif réglementaire, qui laisse un large pouvoir discrétionnaire aux instances de commandement, la professionnalisation n'entraîne qu'une ouverture modérée des postes aux femmes. L'augmentation de leur effectif est contenue par une ségrégation horizontale et verticale.

¹⁵ « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes », Emmanuelle PREVOT - Cahier du Genre 2010/1 (n°48), pages 81 à 101.

Même affectées à des unités combattantes, elles occupent principalement des emplois de soutien tel qu'auxiliaire sanitaire, secrétaire, fourrier. Ce type de postes était traditionnellement réservé aux plus anciens des soldats pour leur seconde partie de carrière.

Cette distribution des rôles professionnels freine l'intégration des femmes puisqu'elle les exclut du modèle professionnel dominant et valorisé dans les unités de combat les femmes ne sont ainsi "*pas vraiment militaires*".

Certaines spécialités militaires nécessitent des capacités spécifiques, notamment au plan physique, sur les terrains de combat, demeurent un critère de l'excellence militaire et elle est souvent une condition de l'efficacité de certaines opérations. Les différences physiologiques existant entre les femmes et les hommes peuvent avoir des répercussions sur certaines aptitudes physiques précises, en particulier pour le port des charges lourdes. Toutefois, il faut considérer que les écarts de performance sont très variables et que des entraînements adaptés permettent de compenser des lacunes, ainsi que les évolutions techniques qui permettent notamment de réduire le poids moyen des protections balistiques.

Par ailleurs, certains freins peuvent provenir de la nécessité de mettre en place, dans les casernements militaires, permanents ou temporaires, des commodités spécifiques pour les femmes : sanitaires ou dortoirs par exemple. Lors de certaines opérations extérieures, ces considérations pratiques peuvent parfois poser de réelles difficultés opérationnelles et l'impératif d'égalité homme femme ne doit pas faire disparaître celui de l'efficacité opérationnelle.

Mais l'analyse des rapports gouvernementaux fondés sur l'écoute des femmes en situation mais également des hommes présents à leurs côtés démontre que ces clichés peuvent être dépassés car qu'il soit féminin ou masculin, ce qui importe le plus, c'est la capacité du personnel, à réaliser les tâches liées au poste de combat occupé.

Néanmoins, au regard du faible taux de femmes dans les corps armés, il est notable que la féminisation doit donc encore être encouragée.

La progressive féminisation des forces armées suppose un effort en matière de recrutement et formation initiale mais aussi de veiller à maintenir, voire d'encourager, la féminisation tout au long des carrières.

La question de la fidélisation apparaît en effet un enjeu commun à tous les métiers militaires mais de façon encore plus conséquente pour les femmes, accentuant encore les besoins en matière de promotion interne et de formation continue.

Les forces armées semblent rencontrer les mêmes problèmes d'attractivité que les métiers scientifiques où les femmes sont sous-représentées.

S'il n'existe donc aucune discrimination a priori à l'encontre des femmes, on constate tout de même une situation très déséquilibrée selon les services et les métiers considérés et il semble essentiel de promouvoir la culture de la mixité au sein des différents corps armés.

Il apparaît donc indispensable d'améliorer l'information et de rappeler aux femmes que « seule leur volonté et leur compétence comptent » et de mettre en valeur l'image des femmes dans les armées,

afin de lever les appréhensions des candidates potentielles et renforcer la culture de la mixité au sein du ministère.

Dans les armées autrichiennes, la notion d'attractivité a conduit à la réalisation et la diffusion d'objets publicitaires de couleur rose et spécifiquement destinés aux femmes.

La question de la parentalité reste un enjeu majeur dès lors que la maternité peut apparaître comme un frein à la progression des carrières des femmes et le gouvernement doit faciliter cet aspect.

Au final 60 % du personnel appartenant au ministère estime qu'il reste difficile d'être une femme dans les armées. L'attractivité de l'institution et la fidélisation du personnel féminin restent encore un enjeu crucial pour le ministère.

Il est donc clairement nécessaire d'aller plus loin et de franchir une étape nouvelle pour la mixité pour que l'armée française reste, dans les années à venir, l'une des plus féminisées au monde.



PLAN

INTRODUCTION

PARTIE I - LA FEMINISATION DES CORPS ARMES EN FRANCE : DE L'HISTOIRE ...

A/ Cocorico : l'armée française féminisée

- 1) L'ouverture progressive de l'armée aux femmes : vers une féminisation assumée**
- 2) La féminisation de la gendarmerie : une évolution récente**

B/ Les femmes et la police : vers une féminisation contrôlée

C/ Une féminisation limitée : la Légion Etrangère

PARTIE II - LA FEMINISATION DES CORPS ARMES EN FRANCE: ... A L'ÉVOLUTION

- 1) La féminisation des corps armés en chiffres : chronologie d'une ouverture progressive et inéluctable**
- 2) Le processus d'intégration des femmes dans un milieu masculin : le féminin militaire**

CONCLUSION

ANNEXES :

Annexe 1 - Rapport d'information de l'Assemblée Nationale N°1337 du 18.10.2018

Annexe 2 - Le plan mixité du Ministère des Armées

Annexe 3 - Les femmes dans la police - 8 mars 2017 – préfecture du Rhône Journée internationale des droits des femmes

Annexe 4 - Evolution du taux de féminisation des militaires sur 20 ans