## "La participation des femmes dans le secteur de la sécurité : du pourquoi au comment"

## Intervention à l'OSCE du GBA V. Batut le 27 mars 2019

Quelles sont les expériences des forces armées féminisées ? Différent-elles de celles des forces armées non féminisées ? En quel sens ?

C'est en m'appuyant sur l'expérience des armées françaises que je tenterai d'apporter un éclairage à ces questions, et plus précisément en traitant de la mixité.

L'ouverture des armées françaises aux femmes est une réalité. La féminisation des armées est une exigence à poursuivre. Si cette ouverture a été progressive, aucun retour en arrière n'a été amorcé et la féminisation laisse la place à la mixité. Quelles ont été les actions menées, quels sont les résultats obtenus, quelles sont encore les mesures à prendre ?

Mais avant de présenter les politiques menées par le ministère des armées, il est important de comprendre pourquoi le terme de mixité remplace celui de féminisation. Parce que ce terme ne porte en soi ni clivage, ni confrontation mais la notion de "l'Ensemble". Parce que ce terme porte en soi la nouvelle approche de la présence de femmes dans les armées.

Le facteur genre n'a pas d'influence sur l'efficacité et la puissance militaire.

Femmes militaires, hommes militaires, il en ressort la même motivation, le même engagement au service de la protection des Français. La force repose sur la détermination du groupe.

Les armées françaises ont assimilé la féminisation, c'était une première étape.

## Une féminisation progressive

Les armées françaises se sont ouvertes aux femmes à partir du XXème siècle, mais la **loi du 13 juillet 1972** portant statut général des militaires, pose les bases juridiques de la féminisation des forces armées françaises. Très important, ce statut établit, en particulier, les fondements d'une égalité de droit entre les femmes et les hommes militaires.

**Fin des années 70** : les écoles d'officiers ouvrent progressivement leurs portes aux femmes. Il existe des quotas et toutes les spécialités ne sont pas accessibles. Cependant cet accès va offrir un déroulé de carrière plus cohérent et plus diversifié.

**A la fin des années 90** : la professionnalisation des armées françaises est enclenchée et conduit à l'élargissement du vivier. La suppression des quotas (1998) et l'ouverture à la quasi-totalité des spécialités permettent à la féminisation de s'étendre progressivement. Le taux de femmes militaires dans les armées est de 7% entre 1992 et 1998.

**A partir de 2012**, les politiques volontaristes d'égalité mises en place au niveau national et ministériel vont accélérer et accompagner la féminisation.

> La loi du 12 mars 2012 instaure un principe de nominations équilibrées dans les emplois de dirigeants. Elle sera complétée en 2017 par la loi Sauvadet qui en fixe le taux à 40%. En 2014 est votée la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. En 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, Emmanuel Macron.
>
> Durant cette période, des outils de surveillance, indépendants sont mis en place et des actions concrètes sont menées. A titre d'exemples :

- **la création du haut conseil de l'égalité** entre les femmes et les hommes, par décret du président de la république, et inscrit dans la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 ;
- la nomination d'un **haut fonctionnaire** à l'égalité des droits des femmes et des hommes au ministère des armées (2012) et d'un **observatoire de la parité** (2013) ;
- la création de la **cellule THEMIS** en 2014, qui s'inscrit dans le plan d'action du ministère des armées contre les harcèlements, les discriminations et les violences d'ordre sexuel ;
- Des **réseaux associatifs** des femmes de la défense.

La féminisation a été progressive, progressivement autorisée, progressivement encadrée. Le cadre légal a évolué au rythme des politiques menées et des changements sociétaux. Les barrières sont tombées une à une et à chaque ouverture de voie, des pionnières se sont engagées avec force et détermination. Leur pugnacité a démontré aux plus sceptiques que la compétence n'a pas de genre.

## Le bilan en 2018

La France est la **4ème armée** la plus féminisée au monde. Quelques chiffres.

Les femmes représentent **20%** des effectifs du ministère des armées. **15.5%** sont militaires. 38% des effectifs civils du ministère des armées sont des femmes.

Plus aucun poste opérationnel n'est fermé aux militaires féminins.

Les femmes militaires sont déployées en OPEX à hauteur de **8%.**

Les femmes ont le même déroulement de carrière.

S'il reste des sceptiques, la plupart considère que les femmes ont apporté leur savoir être, ne sont pas moins compétentes que les hommes et qu'une équipe mixte présente de réels avantages.

Cependant,

Peu occupent les plus hauts postes de la hiérarchie : les officiers généraux féminins représentent 7% des officiers généraux du ministère des armées.

Après une montée en puissance, la féminisation stagne.

La répartition des postes occupés par les femmes reste très hétérogène. La situation est différente par forces armées. Elle est également variable selon les corps et selon les spécialités.

15% d'officiers – 18% de sous-officiers – 13% de militaires du rang

58% au Service de Santé des Armées – 30% au Service du Commissariat des Armées - 23% dans l'armée de l'Air - 14% dans la Marine - 10% dans l'armée de Terre.

Certains freins persistent :

- Physiologiques : transport de charges lourdes (la réponse est un entrainement adapté qui comble les lacunes) ou inaptitudes temporaires ;
- Opérationnels : quelques rares cas, sans impact d'autant plus que la diversification et la technicisation des compétences utiles aujourd'hui contribuent par ailleurs à réduire ces freins ;
- Culturels : ils sont liés à l'évolution des mentalités, à l'ouverture à la mixité. Les femmes peuvent encore être perçues par certains comme des intruses dans un monde d'hommes ;

- « Infrastructure », de « commodités », ou encore de casernement : dans ce cas on se situe surtout dans le créneau des opérations, en tout début d'opérations, sur le terrain.

Mais qu'en pensent nos administrés ? En 2018, l'observatoire de la parité propose une consultation en ligne sur la perception de l'égalité femmes – hommes.

- 72% perçoivent une certaine équité dans le ministère des armées ;
- 83% estiment que la direction du ministère des armées est engagée dans l'égalité femmes – hommes ;
- 66% considèrent comme action prioritaire la réduction des comportements sexistes ;
- 50% demandent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

La féminisation a abouti à des résultats tangibles. Les forces armées ont pris conscience des enjeux liés à la féminisation. Elle est acquise. Il convient donc d'aller plus loin de franchir une nouvelle étape **pour la mixité**, pour que l'armée française reste, dans les années à venir, l'une des plus féminisées au monde et de saisir l'opportunité pour proposer des mesures qui profiteront à l'ensemble du personnel.

## La politique actuelle : la mixité au service de l'efficacité opérationnelle de la France

La mixité est une ambition collective pour renforcer l'efficacité opérationnelle de nos armées.

Les efforts sont maintenant à actualiser, à amplifier et doivent se traduire à toutes les étapes de la carrière. Il faut principalement :

- Centrer les réflexions sur les processus de gestion des ressources humains afin de promouvoir le recrutement et de lutter contre l'évaporation des talents.
- Réfléchir à de meilleurs équilibres entre l'engagement militaire et la vie familiale.

Bien sûr, toutes les initiatives doivent s'inscrire dans une démarche plus générale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La ministre des armées, Madame Florence Parly, a lancé le 7 mars 2019 le plan mixité du ministère des armées : **« Y aller, Y rester, Y évoluer »,** répondant aux enjeux du ministère des armées : recruter, fidéliser, valoriser tout en renforçant la culture de la mixité.

22 mesures pragmatiques dont **6 mesures phares**, qui profitent à tous :

- Diversifier les profils recrutés notamment dans le corps des officiers : en élargissant le recrutement afin d'ouvrir aux filières où les femmes sont bien représentées ;
- Assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités. Pour assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, élargir les créneaux d'accès aux temps de commandement, permettre au militaire de conserver ses chances de monter en grade, en cas d'absence y compris de congé parental ;
- Développer le mentorat : accompagner pour fidéliser ;
- Assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment l'Ecole de guerre qui est un passage obligé pour continuer à progresser (en élargissant les créneaux, en prévoyant des admissions par équivalence) ;
- Généraliser la mise en place de référents mixité ;
- Renforcer la féminisation du haut encadrement : avec les objectifs affichés 10% de femmes chaque année parmi les lauréats de l'Ecole de guerre, 10% d'officiers généraux féminins d'ici 2022 et doublement d'ici 2025 (comme précisé dans le rapport annexé de la Loi de programmation militaire).

**En conclusion :**

Les armées françaises ne peuvent aujourd'hui se passer du talent de la moitié de la population. La sécurité est l'affaire de tous et la diversité est une force. La question de la comparaison entre armées féminisées et armées non féminisées n'est plus d'actualité, d'autant que les armées françaises ont pris le temps de construire et de dresser le bilan de la féminisation.

La concrétisation durable des femmes dans le métier des armes repose sur des principes concrets :

- Une volonté politique ;
- Une visibilité : des hauts fonctionnaires, des observatoires des référents
- Un cadre légal et réglementaire en soutien ;
- Une implication sans faille du commandement pour agir rapidement et efficacement ;
- **Des règles simples, générales, affirmées** : la tolérance zéro, le mérite et les compétences, des rapports professionnels ;
- Des mesures qui profitent à tous plutôt qu'une discrimination positive ;
- Une recherche de talents, de collaborateurs, d'engagements ;
- Une pensée souple : ne s'empêcher aucune solution a priori car au-delà du clivage femmes-hommes, il existe des mesures pratiques qui, si elles découlent d'une analyse opérationnelle et non de genre, permettent d'aboutir à des solutions pragmatiques qui, de toute façon, évolueront avec le temps ;
- Du temps pour construire.

Et surtout ne jamais omettre que **l'impératif d'égalité ne saurait faire disparaître celui de l'efficacité opérationnelle.**