

N° 373

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2014-2015

Enregistré à la Présidence du Sénat le 26 mars 2015

RAPPORT D'INFORMATION

FAIT

*au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1) à la suite de la **rencontre avec des femmes de la Défense**, organisée le 5 mars 2015 à l'**occasion de la Journée internationale des droits des femmes**,*

Par Mmes Corinne BOUCHOUX, Hélène CONWAY-MOURET, Brigitte GONTHIER-MAURIN, Chantal JOUANNO, Françoise LABORDE et Vivette LOPEZ,

Sénatrices.

(1) Cette délégation est composée de : Mme Chantal Jouanno, *présidente*, Mmes Corinne Bouchoux, Hélène Conway-Mouret, MM. Roland Courteau, Mathieu Darnaud, Mmes Joëlle Garriaud-Maylam, Brigitte Gonthier-Maurin, M. Alain Gournac, Mmes Christiane Kammermann, Françoise Laborde, Michelle Meunier, *vice-présidents* ; Mmes Jacky Deromedi, Danielle Michel, M. Cyril Pellevat, *secrétaires* ; Mmes Annick Billon, Maryvonne Blondin, Nicole Bonnefoy, Laurence Cohen, Chantal Deseyne, Marie-Annick Duchêne, M. Jean-Léonce Dupont, Mme Anne Emery-Dumas, Dominique Estrosi Sassone, M. Alain Fouché, Mmes Catherine Genisson, Éliane Giraud, Colette Giudicelli, M. Jean-Pierre Godefroy, Mme Sylvie Goy-Chavent, M. Alain Houpert, Mme Mireille Jouve, M. Marc Laménie, Mmes Claudine Lepage, Vivette Lopez, Marie-Pierre Monier et M. Philippe Paul.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
QUINZE TÉMOIGNAGES TRÈS ÉCLAIRANTS METTANT EN VALEUR DES PERSONNALITÉS ET DES PARCOURS EXCEPTIONNELS	5
I. LES FEMMES DANS LES ARMÉES : UNE RECONNAISSANCE RÉCENTE, DES EXIGENCES PARTICULIÈRES.....	9
A. 15,4 % DE FEMMES DANS LES ARMÉES EN 2014.....	9
1. <i>Une reconnaissance récente.....</i>	<i>9</i>
2. <i>L'état des lieux actuel</i>	<i>12</i>
a) <i>L'influence décisive de la professionnalisation des forces sur la montée en puissance de la féminisation</i>	<i>12</i>
b) <i>Une typologie d'emplois comparable à celle du secteur civil</i>	<i>12</i>
c) <i>Une certaine diminution du recrutement féminin de militaires du rang.....</i>	<i>13</i>
d) <i>Une proportion de femmes en OPEX variable selon la nature des opérations</i>	<i>14</i>
3. <i>Quinze témoignages de femmes exerçant des responsabilités particulières.....</i>	<i>14</i>
a) <i>Une vocation certaine pour le métier des armes</i>	<i>14</i>
b) <i>Des responsabilités lourdes et assumées</i>	<i>15</i>
c) <i>L'exercice du commandement par les femmes</i>	<i>15</i>
B. UN MILIEU TRÈS MASCULIN OÙ LES FEMMES RESSENTENT LA NÉCESSITÉ DE FAIRE LEURS PREUVES.....	17
1. <i>Un milieu encore parfois peu accueillant pour les femmes en dépit de certains progrès.....</i>	<i>17</i>
2. <i>Une exigence partagée : en faire plus que les hommes pour faire reconnaître sa légitimité</i>	<i>19</i>
3. <i>La « preuve par la compétence » et la confiance gagnée.....</i>	<i>19</i>
II. FAIRE CARRIÈRE AU SEIN DES ARMÉES, ENCORE UN PARI POUR LES FEMMES ?.....	21
A. UN DÉFI : CONCILIER LE MÉTIER DES ARMES ET LA VIE FAMILIALE.....	21
1. <i>La maternité : un moment critique</i>	<i>21</i>
2. <i>La vie familiale : des difficultés particulières</i>	<i>21</i>
3. <i>Un aspect décisif : le soutien de l'entourage familial.....</i>	<i>23</i>
B. LA PARTICIPATION À DES OPÉRATIONS EXTÉRIEURES : UNE PLUS-VALUE RÉELLE MALGRÉ DES CONTRAINTES NON NÉGLIGEABLES	24
1. <i>La spécificité de la situation des femmes en OPEX</i>	<i>24</i>
2. <i>Une plus-value réelle</i>	<i>25</i>
C. LE CAS PARTICULIER DES FEMMES OFFICIERS : « ENCORE UNE PLACE À ACQUÉRIR AU SEIN DE L'INSTITUTION »	26

III. DES PROGRÈS À ENCOURAGER POUR ALLER « DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »	29
A. UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À APPORTER À LA RECONVERSION.....	29
B. UN PROGRÈS IMPORTANT MALGRÉ SON APPARENCE SYMBOLIQUE : AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DES GRADES SUR LES UNIFORMES FÉMININS.....	29
C. POURSUIVRE LES EFFORTS POUR LIMITER LE NOMBRE DE DÉPARTS PRÉMATURÉS	30
CONCLUSION	33
PROGRAMME DE LA TABLE RONDE	35
COMPTE RENDU DE LA RENCONTRE AVEC DES FEMMES DE LA DÉFENSE, ORGANISÉE À L'OCCASION DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES, LE 5 MARS 2015	37
EXAMEN EN DÉLÉGATION	77



QUINZE TÉMOIGNAGES TRÈS ÉCLAIRANTS METTANT EN VALEUR DES PERSONNALITÉS ET DES PARCOURS EXCEPTIONNELS

La délégation aux droits des femmes a décidé à l'unanimité, dès la reprise de ses travaux à la suite des élections sénatoriales de 2014, de consacrer une réflexion, pendant la session 2014-2015, aux femmes des trois armées et de **mettre à l'honneur celles qui ont choisi le métier des armes**.

Ce thème s'est imposé comme la **suite logique de précédents travaux entrepris par la délégation** à l'initiative de son ancienne présidente, Brigitte Gonthier-Maurin.

La préparation d'un rapport sur les violences dont sont victimes les femmes du fait des conflits armés¹ a permis, en novembre 2013, d'aborder la problématique des résolutions du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Ces travaux ont été aussi l'occasion d'aborder la question de la place des femmes militaires dans les opérations extérieures dans lesquelles nos forces sont engagées.

Puis la délégation a auditionné, le 19 mai 2014, les auteurs de la mission d'enquête mise en place par le ministre de la Défense sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées et a pu apprécier la détermination avec laquelle le ministère de la Défense avait réagi à ce problème².

Enfin, le colloque organisé par la délégation le 27 mai 2014 (première Journée nationale de la Résistance) en hommage aux **femmes résistantes**³ a rappelé la **capacité des femmes à prendre les armes pour défendre notre**

¹ Pour que le viol et les violences sexuelles cessent d'être des armes de guerre, n° 212 (2013-2014), 10 décembre 2013.

² Ce sujet n'était pas à l'ordre du jour de la réunion du 5 mars 2015 mais a été abordé lors de nos moments d'échanges.

³ Actes du colloque : rapport n° 757 (2013-2014) de Brigitte Gonthier-Maurin, 18 juillet 2014.

liberté et nos valeurs et a montré, si c'était nécessaire, que **le courage et le sens du sacrifice ne sont ni féminins ni masculins**.

Le souhait de la délégation, en engageant une réflexion sur la situation des femmes dans nos armées, était de **marquer notre soutien et notre respect** à des femmes dont le parcours reste, en France, exceptionnel, même si notre armée est à ce jour l'une des plus féminisées du monde occidental.

La délégation n'a pas pour ambition de publier une somme savante de plus sur la question de la féminisation de nos armées, qui a fait l'objet de nombreux rapports¹. Son objectif était de **rencontrer, dans un esprit de convivialité, des femmes servant dans nos armées** afin d'entendre leurs **témoignages** et, le cas échéant, de recueillir de leur part d'éventuelles suggestions pour encourager de nouveaux progrès.

Plus de **quarante ans après la modification du statut des militaires adoptée en 1972**, qui a conféré les mêmes droits et les mêmes obligations aux femmes et aux hommes militaires, **un peu plus de trente ans après l'ouverture aux femmes de l'école de Saint-Cyr**, survenue en 1983, et quelques mois après l'annonce de l'intégration prochaine de femmes officiers dans un équipage de **sous-marin lanceur d'engins**, dont l'importance symbolique est évidente, il nous a semblé pertinent de **faire le point des évolutions à promouvoir dans une logique d'égalité professionnelle**.

Il a paru naturel que ces échanges aient lieu à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes** : le calendrier de cette année a conduit à organiser cette rencontre le **jeudi 5 mars 2015**. La délégation a ainsi pu entendre les témoignages de **quinze femmes des trois armées** (y compris d'élèves des écoles d'officiers), du **Service de santé** et du **Service du commissariat** ainsi que de la **Direction générale de l'armement**, d'anciennetés et de grades différents, d'officier général à adjudant-chef².

Ce rapport présente la synthèse des échanges qui ont eu lieu au Sénat, le 5 mars 2015, avec ces témoins. Signe de sa **considération unanime pour celles qui servent la Défense de notre pays**, la délégation a désigné un rapporteur par groupe : Corinne Bouchoux pour le groupe Écologiste, Hélène Conway-Mouret pour le groupe socialiste, Brigitte Gonthier-Maurin pour le groupe communiste républicain et citoyen, Chantal Jouanno, présidente, pour l'UDI, Françoise Laborde pour le groupe du Rassemblement démocratique et social européen et Vivette Lopez pour le groupe UMP.

¹ De l'Observatoire social de la Défense en juillet 2000, du Conseil économique et social en juin 2004 (rapporteuse Michèle Monrique), du Haut comité d'évaluation de la condition militaire en juin 2013, du Contrôle général des armées en février 2014.

² La catégorie des militaires du rang engagés n'a pas été représentée car l'objet de cette réunion était de rencontrer des femmes faisant carrière dans les armées, ce qui a conduit à ne pas privilégier les catégories qui souscrivent des contrats courts.

Cette réunion était organisée en **trois tables rondes successives**, précédées d'une **communication de M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense**. Les thèmes abordés ont permis d'envisager les principaux aspects de la situation des femmes de la Défense : l'origine de la **vocation et la formation**, la présence des femmes dans les **opérations extérieures** et le **déroulement de carrière**.

La participation de Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense¹, a permis de situer ces témoignages dans le contexte de l'évolution de la place faite aux femmes dans les armées et les services de la Défense, liée à la fois à la **professionnalisation des forces** décidée en 1996 et aux **exigences juridiques d'égalité professionnelle**.

Certaines des femmes rencontrées le 5 mars 2015 ont été, sinon des pionnières, du moins des « défricheuses de terrain ».

Pourtant, la réunion du 5 mars 2015 semble avoir confirmé que, dans le domaine de la Défense comme dans beaucoup d'autres, **les conquêtes féminines restent souvent à consolider**.

À certains égards en effet, certains points développés au cours de cette rencontre ont suscité un **écho pour celles que leur parcours professionnel a conduites à s'intégrer dans des milieux où la présence des femmes est une conquête récente**.

La nécessité de toujours prouver sa compétence, de déjouer les stéréotypes et de faire accepter à l'entourage un rythme de vie peu classique est un défi que les femmes des armées partagent avec beaucoup de femmes civiles, a fortiori quand celles-ci briguent ou exercent des responsabilités, et que connaissent les femmes engagées en politique...

Cette matinée d'échanges, dont les sénateurs et les sénatrices qui y ont participé² retiendront le caractère **chaleureux**, a permis d'apprécier la **très grande valeur des témoins rencontrés, leurs qualités intellectuelles et humaines hors du commun et leur engagement passionné au service d'un métier qui exige une vocation particulière et qui, s'il demeure atypique pour les femmes, leur permet d'exercer des responsabilités considérables**.

Les témoignages qu'elles nous ont livrés ont également été caractérisés par leur **sincérité**, conformément au souhait du ministre de la Défense qui les a encouragées, avant de quitter la réunion, à la plus grande liberté d'expression.

Le seul regret de beaucoup d'entre nous est de n'avoir pas été en mesure de poser davantage de questions à nos invitées. Le temps contraint nous a conduits à privilégier les témoignages de chacune et,

¹Contrairement aux habitudes de la délégation, ce rapport respecte la non féminisation des grades et des fonctions en usage au ministère de la Défense.

² La délégation avait associé à cette réunion les membres de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées ainsi que les sénateurs qui avaient participé à une session nationale de l'Institut des hautes études de Défense nationale (IHEDN).

malheureusement, à limiter le temps consacré aux questions. Il en est résulté pour certains et certaines d'entre nous une frustration relative, compensée toutefois par la **richesse des témoignages recueillis**.

Tous les remerciements de la délégation s'adressent à Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense, qui a contribué directement à l'organisation de cette rencontre avec une disponibilité qui doit être soulignée, et dont la « feuille de route » témoigne de l'engagement du ministère de la Défense pour y faire progresser l'égalité entre hommes et femmes.

I. LES FEMMES DANS LES ARMÉES : UNE RECONNAISSANCE RÉCENTE, DES EXIGENCES PARTICULIÈRES

A. 15,4 % DE FEMMES DANS LES ARMÉES EN 2014

1. Une reconnaissance récente

Si, comme le relevait le rapport du Haut conseil de l'évaluation de la condition militaire de juin 2013, « *la présence des femmes au sein des forces armées est d'évidence marquée par l'Histoire* », la reconnaissance de leur rôle est récente : il faut rappeler que l'ouverture de l'École navale aux femmes ne remonte qu'à 1992 et que, jusqu'en 1998, la présence des femmes dans les armées était limitée par des quotas.

Diverses étapes ont jalonné l'accession progressive des femmes à l'institution militaire.

Le **Service de santé des armées** a recruté des femmes dès **1914** ; en 1916 est créé le Corps des infirmières temporaires, engagées pour la durée de la guerre.

La **Seconde Guerre mondiale**, parallèlement au rôle des femmes dans la Résistance, a accéléré la participation des femmes en uniforme et sous statut militaire à la défense de notre pays. La création du corps des **Volontaires françaises libres** en 1940, rattachées aux Forces françaises libres, puis du Corps des Volontaires Françaises et des Formations féminines auxiliaires des armées de Terre, Air, Mer en 1944 a consacré la reconnaissance de leur rôle. Celle-ci s'est poursuivie avec la création, en 1946, du corps des **convoyeuses de l'air** et des Forces féminines de l'air.

Le **décret n° 51-1197 du 15 octobre 1951** a mis en place un **statut particulier**, de nature militaire, pour le personnel féminin et autorisé l'engagement de femmes dans les trois armées, mais exclusivement sous contrat et **sans assimilation de grade**.

En 1971, le **service national volontaire** a été ouvert aux jeunes filles.

Le **statut général des militaires (loi du 13 juillet 1972)** a prévu pour la première fois les **mêmes droits et les mêmes devoirs pour les hommes et les femmes**. L'accès de celles-ci aux armées y était toutefois limité par des **quotas** maximaux. Dans le même esprit, le corps des officiers des armes et les corps des sous-officiers de carrière étaient fermés aux femmes.

Le **décret du 23 mars 1973 portant statut particulier des corps féminins des armées** ouvrait aux femmes des carrières équivalentes à celles

des hommes ; la logique était cependant celle de **statuts parallèles**. Recrutement et formation des hommes et des femmes de la Défense étaient ainsi distincts. À l'École interarmées du personnel militaire féminin, la formation avait lieu en trois mois pour les sous-officiers et six mois pour les officiers. Dans son ouvrage *Femmes en armes, une place introuvable ?*, la sociologue Katia Sorin cite cette phrase éclairante du commandant de l'école : « *Nous devons en faire des militaires, pas des combattantes* »¹.

Le **décret du 18 février 1977** relatif aux dispositions statutaires applicables aux corps des officiers féminins des armées a permis la mise en extinction des anciens corps féminins spécifiques. Il a rendu accessibles aux femmes le **corps technique et administratif** et le corps des intendants, sous réserve de **quotas** (respectivement 40 % et 25 % des recrutements annuels au maximum).

L'ouverture aux femmes des écoles d'officiers s'est faite de manière progressive :

- en 1970, l'**École polytechnique** ;
- en 1976, l'**École de l'air** et l'**École militaire de l'air** ;
- en 1983, l'**École spéciale militaire de Saint-Cyr**, dans la limite de 5 % des recrutements annuels (de même que le lycée militaire du Prytanée), en lien avec **l'ouverture aux femmes des unités combattantes** ;
- puis en 1992, l'**École navale** (avec un quota de 10 % par an), parallèlement à la **possibilité d'embarquer pour les femmes**.

Le rôle de **pionnières** doit également être mentionné : en 1987, le premier officier féminin intègre l'**École de guerre navale**, l'une des étapes du cursus d'officier conditionnant l'accès à de hautes responsabilités ; la **première femme pilote de chasse, Caroline Aigle, arrive en 1999**.

Parallèlement à un contentieux lié aux quotas de recrutement des commissaires de l'armée de Terre, le **décret n° 98-86 du 16 février 1998 abroge tous les quotas** qui limitaient l'accès des femmes aux armées. Il autorise cependant certaines restrictions d'emploi à conditions qu'elles soient nécessaires, adaptées et proportionnées.

L'importance de **conquêtes, dont certains ont eu une portée essentiellement symbolique**, doit être soulignée :

- ce n'est qu'au milieu des années 1970 que s'est généralisé le port de la **tenue militaire** pour les femmes et qu'elles ont pu **se faire appeler par leur grade** et non plus « Madame » ou « Mademoiselle » ;
- dans l'armée de l'Air, les femmes ont été autorisées à porter les **mêmes galons** que les hommes en 1983, date à laquelle les femmes officiers y ont été dotées du **poignard**, comme les hommes.

¹ p. 43.

LES FEMMES DANS LES ARMÉES FRANÇAISES EN 2014 - CHIFFRES-CLÉ

Nombre de femmes dans les armées en France : **31 958** à la fin de 2014, soit 15,40 % des effectifs.

Comparaisons internationales¹ :

- Israël : 33 %
- Hongrie : 20 %
- États-Unis : 18 %
- **Australie et France : 15 %**
- Canada : 14 %
- Espagne et Portugal : 12 %
- Allemagne, Norvège, Russie et Royaume-Uni : 10 %
- Autres : Pays-Bas : 9 %
- Belgique : 7 % ; Italie : 4 % ; Pologne : 3 % ; Brésil : 6 % ; Japon : 5 %.

En France, des proportions variables selon les armées et les services :

- 10 % dans l'armée de Terre,
- 57,6 % dans le Service de santé,
- 21 % dans le Service du commissariat,
- 16,3 % dans la DGA,
- 13,7 % dans la Marine,
- 22 % dans l'armée de l'Air.

Des proportions qui diffèrent selon les catégories :

- 14,29 % des **officiers**,
- 17,25 % des **sous-officiers**,
- 13,32 % des **militaires du rang**,
- 26,92 % des **volontaires**,
- 16 % des **réservistes**.

Des femmes officiers en proportions variables selon les armées et les services :

- 8,5 % dans l'armée de Terre,
- 10,4 % dans la Marine,
- 12,5 % dans l'armée de l'Air,
- 16,3 % à la DGA,
- 21,9 % dans le Service du commissariat,
- 41,2 % dans le Service de santé.

Proportion de femmes dans les OPEX : 7 % des effectifs à la fin de 2013 ; 6,3 % en 2014.

¹ Source : Armées d'aujourd'hui, n° 396, mars 2015, p. 47

2. L'état des lieux actuel

a) L'influence décisive de la professionnalisation des forces sur la montée en puissance de la féminisation

Indépendamment des exigences juridiques qui ont conduit à mettre fin aux quotas, la **professionnalisation des armées**, décidée en 1996 et mise en œuvre entre 1997 et 2002, a posé la question de la féminisation des effectifs de la Défense pour assurer le **maintien du recrutement**, non seulement sur le plan **quantitatif**, mais aussi au niveau **qualitatif**, à travers le recours à des personnels employés pour une durée relativement courte (militaires du rang, engagés et officiers sous contrat).

En 1995, à la veille de l'annonce de la professionnalisation des armées, on ne comptait que 7,5 % de femmes militaires. En 1998-1999, l'augmentation annuelle du pourcentage de femmes a été de 0,7 %, en progression par rapport à l'augmentation de 0,1 % par an précédemment enregistrée.

L'objectif était alors d'atteindre à terme une proportion de **20 % de femmes**.

En 2014, la proportion de femmes est de **15,4 %**, avec des différences sensibles selon les services et les armées et selon les catégories, comme le montre l'encadré ci-dessus.

Cette proportion classe la France au quatrième rang mondial, à égalité avec l'Australie, et au deuxième rang en Europe, après la Hongrie où les femmes représentent 20 % des effectifs des armées.

b) Une typologie d'emplois comparable à celle du secteur civil

Les chiffres-clés de la situation des femmes dans les armées (voir l'encadré ci-dessus) mettent en évidence des **caractéristiques quelque peu comparables avec la situation du secteur civil**.

Lors du colloque « Les femmes militaires » organisé à l'École militaire par les écoles de Saint-Cyr Coëtquidan les 12 et 13 novembre 2013, ce point a été relevé par le sous-directeur du recrutement de l'armée de Terre : **la situation des femmes dans les armées reflète celle qui est la leur dans la société civile**.

Leur présence dans le service de santé (56 % des effectifs) et dans le service du commissariat (21 %) ainsi que, de manière générale, dans les fonctions administratives, reflète une attirance pour les métiers médicaux et du tertiaire qui n'est pas une spécificité des femmes dans les armées.

Si les femmes y sont **présentes dans toutes les spécialités**, elles sont encore très peu nombreuses dans les « métiers » les plus directement associés au combat comme l'**infanterie** ou les **blindés** (0,5 %) et les **fusiliers-marins**

(0,6 %), encore fermés aux femmes très récemment, et dans une moindre mesure comme l'**artillerie** (3,7 %).

L'**armée de Terre** est celle où la proportion de femmes est **la plus faible** (10 %), ce qui peut s'expliquer par le fait que cette armée est généralement associée, comme le faisait observer la même intervenante au cours du colloque précité, « *aux métiers du soldat, du combattant* », à « *celui qui très concrètement a les pieds dans la boue, le fusil sur le dos et qui part au combat* ».

c) Une certaine diminution du recrutement féminin de militaires du rang

S'agissant de la catégorie des **militaires du rang**, qui servent dans l'armée en vertu de contrats courts, Françoise Gaudin a exposé, le 5 mars 2015, l'intérêt particulier de cet engagement pour les femmes, souvent dans un contexte d'émancipation et d'« ascenseur social ».

Or les réformes et les restructurations opérées par la Défense ayant conduit les armées à se recentrer sur les fonctions spécifiquement militaires dans une logique de « cœur de métier », le nombre d'engagés militaires du rang servant dans des fonctions comparables à celles que l'on peut exercer dans le civil s'en est trouvé limité. En outre, la « civilianisation » de certaines fonctions administratives ou de soutien commun a **réduit les perspectives d'emploi susceptibles d'être offertes aux femmes sous statut militaire**.

De fait, Françoise Gaudin a confirmé que la **faiblesse récente du recrutement de femmes militaires du rang** contribuait à expliquer le « *tassement global des recrutements féminins* » dans les armées, qui ne représentent que 12 % des recrutements, ce qui pourrait poser la question du maintien, à terme, du taux actuel de féminisation.

Cette évolution « *ne traduit pas une volonté de limiter la place des femmes dans les armées* », a précisé Françoise Gaudin, mais est la conséquence de réformes ayant conduit, avec la réorganisation des fonctions de soutien, à faire disparaître des postes ouverts par le passé à des personnels militaires féminins, ou à ne plus les confier à des militaires.

La situation actuelle contraste avec un certain engouement des jeunes filles pour les contrats de militaires du rang, constaté au début des années 2000 et plus particulièrement, a relevé Françoise Gaudin, dans l'armée de l'Air : « *près de 60 % des militaires techniciens de l'air (MTA) étaient alors des femmes* », a-t-elle souligné.

L'incidence des réformes de la Défense sur la féminisation des armées a été notée au cours de la rencontre du 5 mars 2015 par Michelle Demessine (CRC, Nord) qui a jugé souhaitable que les conséquences de tout projet de réforme sur la situation des femmes et sur l'égalité entre hommes et femmes fassent l'objet d'une appréciation préalable.

Il est possible que les mesures prises en 2014, dans le cadre de la feuille de route du haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense,

pour rendre les femmes plus « visibles » lors des JDC (journées défense et citoyenneté), qui touchent chaque année 800 000 jeunes Français, garçons et filles, encouragent à terme l'engagement de jeunes filles dans les armées. On remarquera la présence de 15 % de femmes parmi les animateurs des JDC.

d) Une proportion de femmes en OPEX variable selon la nature des opérations

Les statistiques de 2014 montrent enfin une **certaine réduction**, peut-être conjoncturelle, du nombre de femmes participant à des **opérations extérieures** puisque l'on est passé de 7 % des effectifs projeté en 2013 à 6,7 % en 2014. De manière générale, les femmes sont **2,4 fois moins représentées en OPEX qu'elles ne le sont dans l'armée**.

Comme l'a expliqué le représentant de l'État-major des armées, le taux de participation des femmes aux OPEX varie selon la nature de l'opération (le taux de féminisation est généralement moindre dans les opérations terrestres : « *or les opérations actuelles sont pour la plupart à dominante terrestre* »), selon la nature des unités projetées (l'infanterie et la cavalerie, qui constituent la majorité des effectifs en opération, sont extrêmement peu féminisées, à hauteur de 0,5 %), et selon le « *moment de l'opération : le taux de féminisation peut varier selon qu'il s'agit d'une phase d'intervention, nécessitant des troupes combattantes, ou d'une phase de stabilisation, qui donne lieu à d'autres types d'actions, civiles ou militaires* ». ¹

3. Quinze témoignages de femmes exerçant des responsabilités particulières

a) Une vocation certaine pour le métier des armes

Les témoignages des élèves officiers et du lieutenant cadre à Saint-Cyr mettent en évidence une **vocation militaire longuement mûrie** et montrent qu'elles ne sont pas entrées dans l'armée par défaut, mais par goût assumé du métier des armes.

Ainsi l'élève-officier Lauriane Le Troadec, pour qui piloter était un « *rêve d'enfant* », souligne-t-elle son peu d'attraction pour la même activité dans le civil. Pour l'élève officier Mégane Thizy, élève à Saint-Cyr, le choix de l'armée s'est imposé pour « *servir [son] pays et être utile aux autres* ».

¹ Dans le cadre de la feuille de route du haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense, l'Office national des anciens combattants et victimes de guerre (ONAC) suit le nombre de femmes obtenant la carte d'ancien combattant ou le titre de reconnaissance de la nation. Au titre des OPEX, 4,62 % et 6,34 % de femmes ont obtenu la carte d'ancien combattant en 2013 et 2014 ; 5,92 % et 9,91 % de femmes ont obtenu le titre de reconnaissance de la nation en 2013 et 2014. Ces proportions traduisent un net rattrapage, les femmes étant parfois réticentes à entreprendre ce type de démarche.

Le témoignage du lieutenant Clémence Besnault illustre le fait que choisir le métier des armes, c'est **s'inscrire dans quelque chose qui vous dépasse** : « *C'est pour apporter ma pierre à un vaste édifice que j'ai choisi ce métier* ». À cet égard, une phrase prononcée par le lieutenant Clémence Besnault a beaucoup frappé Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse (CRC, Hauts-de-Seine) : « *C'est un métier dans lequel on ne peut pas mentir* ».

Un homme pourrait tenir le même discours sur l'origine de sa vocation militaire : **le choix d'une carrière militaire ne semble pas présenter de spécificité pour les femmes par rapport aux hommes.**

b) Des responsabilités lourdes et assumées

La vocation militaire suppose des **qualités particulières**. Ce point ressort clairement des **responsabilités** que l'on se voit confier dans les armées, liées à l'exercice du commandement et à l'encadrement des hommes, excellemment exposées par le lieutenant Clémence Besnault : « *À l'âge de 26 ans, j'exerce des responsabilités qui ne sont pas souvent celles des personnes de mon âge évoluant dans le civil. Lors de notre arrivée en régiment, à 23 ou 24 ans, nous avons des hommes sous nos ordres. Nous gérons leurs carrières et, en mission, nous avons leurs vies entre nos mains. [...] À Saint-Cyr, je suis responsable de la formation de jeunes élèves, futurs officiers. Cette responsabilité impose une certaine maturité, car [...] la formation délivrée aujourd'hui se répercutera demain au combat* ». « *Cette responsabilité est lourde, mais extrêmement valorisante* », a-t-elle conclu, soulignant par ailleurs l'autonomie et la diversité des spécialités, des missions et des responsabilités offertes par l'arme des transmissions qu'elle a choisie en sortant de Saint-Cyr.

D'autres témoignages, notamment ceux des colonels Maroussia Renucci, Dominique Vitte et Anne-Cécile Ortemann, ont confirmé **l'importance spécifique et la particulière diversité des responsabilités confiées à ceux et celles qui servent au sein des armées par rapport à de nombreux postes équivalents du secteur civil.**

c) L'exercice du commandement par les femmes

La « *dimension psychologiquement masculine* » de la notion de commandement rappelée par le colonel Dominique Vitte et son association à des qualités viriles expliquent que l'aptitude des femmes au commandement ne soit pas spontanément admise par tous.

Pourtant, la question de l'aptitude au commandement **paraît sans objet pour les garçons** alors que, c'est une évidence, **tous les hommes n'ont pas les qualités requises pour être chef.**

S'agissant des **spécificités éventuelles du management exercé par les femmes dans les armées**, interrogation soulevée par Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse (groupe socialiste, Français établis hors de France), le colonel Anne-Cécile Ortemann a estimé que les personnels qui avaient été

sous ses ordres n'avaient pas vu d'autre différence par rapport à ses prédécesseurs que celles qui tiennent à la « *personnalité de leurs différents chefs* ». Elle a également considéré que le devoir d'impartialité et d'équité qui s'impose au chef ne la conduisait pas à être plus exigeante avec le personnel féminin.

Selon le médecin principal Laure Navarro, le propre des femmes dans les armées serait un « *mélange subtil* » de responsabilité, d'autorité, d'authenticité et de la sensibilité que l'on associe souvent aux femmes.

Ce mélange « *subtil* » n'empêche pas **l'exercice d'une autorité qui conduit parfois à sévir**, comme l'a noté le commissaire en chef Dominique Moreau à propos des sanctions qu'imposent des comportements inappropriés, notamment en opérations. Elle a d'ailleurs fait état d'une tentative d'intimidation pour la faire renoncer à une sanction, attitude plus difficilement concevable à l'égard d'un homme appelé à sévir.

À cet égard, Maryvonne Blondin (groupe socialiste, Finistère) ayant posé la question de cas de **harcèlement moral et sexuel**, le commissaire en chef Dominique Moreau a fait valoir que les comportements auxquels elle avait dû réagir ne relevaient pas nécessairement du harcèlement sexuel. Sur ce point, le colonel Anne-Cécile Ortemann et le capitaine de frégate Christine Ribbe ont estimé que le harcèlement ne saurait se limiter aux cas de harcèlement sexuel entre hommes et femmes et que toutes ses dimensions devaient être prises en considération. Le colonel Anne-Cécile Ortemann a fait observer que les règles et les sanctions devaient être « *clairement établies en amont pour éviter que de telles situations ne surviennent ou, du moins, pour les traiter au mieux* ». Tous les témoins qui sont intervenus sur ce point ont fait état d'une **vigilance sans faille** à cet égard, conformément d'ailleurs aux directives de « *tolérance zéro* » exprimées par le ministre de la Défense en avril 2014, au terme de la mission d'enquête dont il avait pris l'initiative après la publication, en février 2014, d'un ouvrage dénonçant des cas de harcèlement et de violence sexuels dans les armées¹.

Le fait que les témoins entendues le 5 mars 2015 soient parfaitement dignes de ces responsabilités et leur aptitude à les assumer n'a fait aucun doute pour tous ceux qui ont assisté à cette rencontre.

¹ Leila Minano et Julia Pascual, *La guerre invisible*, Paris, Les arènes, 2014.

B. UN MILIEU TRÈS MASCULIN OÙ LES FEMMES RESSENTENT LA NÉCESSITÉ DE FAIRE LEURS PREUVES

« *L'image de femmes en armes ne va pas de soi* »¹ : ce constat d'une sociologue a, dans une certaine mesure, été confirmé par les échanges que la délégation a organisés le 5 mars 2015. Pour les femmes, se faire une place dans les armées ne va pas de soi, même si cette rencontre a montré que, contrairement à la question posée par le titre de l'ouvrage universitaire précité, cette place n'est plus « *introuvable* ».

Les tables rondes ont mis en évidence le souci généralisé des témoins de la « **preuve par la compétence** » pour gagner la confiance non seulement de leur hiérarchie, mais aussi de leurs pairs. **Souci d'exemplarité, travail acharné, effort de volonté permanent reviennent souvent dans les témoignages.**

Ce défi qui consiste à faire reconnaître sa compétence et sa légitimité est certes familier à nombreuses femmes civiles, notamment à celles qui travaillent dans des secteurs peu féminisés et *a fortiori* les cadres supérieures. Il revêt toutefois une dimension particulière dans l'armée où **les codes demeurent, pour des raisons évidentes, très masculins**, ce qui peut susciter des difficultés spécifiques aux moments critiques de la carrière des femmes militaires que sont les maternités et la participation à des opérations extérieures.

1. Un milieu encore parfois peu accueillant pour les femmes en dépit de certains progrès

L'opposition à la présence des femmes dans l'armée, qui semble imputable à une minorité, a été évoquée au cours de nombreux témoignages.

Le médecin-chef de service Maryline Genero, première professeure agrégée du Service de santé des armées et qui a affirmé appartenir à la génération de celles qui avaient « *défriché le terrain* », a fait état des réticences de sa hiérarchie pour la laisser porter le drapeau de l'École de santé, alors même que, étant major de sa promotion, elle aurait dû y être autorisée. C'est l'intervention de Valérie André, alors médecin général inspecteur, qui avait permis d'obtenir cette autorisation, a-t-elle précisé.

Le commissaire en chef Dominique Moreau a pour sa part évoqué son passage à **Saint-Cyr** comme un « *véritable choc* ». Le lieutenant Clémence Besnault, chef de section à Saint-Cyr, a noté les réticences de certains élèves à être commandés par une femme. Elle a expliqué les réticences qui s'y expriment à l'encontre des femmes par le manque de maturité de certains

¹ Katia Sorin, *Femmes en armes, une place introuvable ?*, L'Harmattan, 2012, p. 221.

élèves et par la persistance de « *clichés tenaces* »¹, tout en soulignant une « *évolution positive des mentalités* », tant chez les élèves que chez les cadres, depuis le moment où elle avait été élève. Elle qualifie ses trois années d'école d'« *austères* », jugeant qu'il n'était « *pas évident* » d'être une femme à l'École spéciale militaire. Elle a d'ailleurs souligné la vigilance particulière de l'encadrement à l'égard de la situation des élèves femmes. Malgré la retenue des témoignages entendus le 5 mars 2015, on perçoit le défi que constitue encore cette scolarité pour les femmes, alors que l'EMS de Saint-Cyr leur est ouverte depuis plus d'une génération.

De semblables difficultés ne semblent pas caractériser la présence des femmes à l'École de Salon de Provence, selon le témoignage de l'élève présente le 5 mars qui, quelques mois avant de commencer sa formation de pilote et par ailleurs représentante élue de l'une des quatre brigades que compte sa promotion, n'a pas noté de discrimination à son égard.

Selon le colonel Anne-Cécile Ortemann, le « *regard des autres* » est l'une des premières difficultés auxquelles sont confrontées les femmes dans les armées, ce qui leur impose d'affirmer « *davantage de volonté* » pour montrer qu'elles sont capables, comme les hommes, de « *marcher plusieurs dizaines de kilomètres avec [leur] régiment, de courir avec des rangers, de tirer et de réaliser tous les pré-requis demandés à un homme.* »

Lutter contre les clichés est donc nécessaire pour donner sa chance à chacune, « *en fonction de ses compétences* ».

L'ingénieur général de l'armement Blandine Vinson-Rouchon a relevé avec humour la force de ces clichés en évoquant son arrivée sur un site avec un officier de programme d'un grade inférieur, quand tout le monde « *se précipitait pour le saluer* » avant de se rendre compte, après un « *instant de confusion* », qu'elle était la personnalité éminente attendue. Ce type de situation, là encore, n'est pas propre à la vie militaire et de nombreuses cadres supérieures civiles peuvent raconter de semblables anecdotes.

Les témoignages montrent toutefois qu'une **évolution favorable des mentalités semble en cours** : le capitaine de frégate Christine Ribbe a ainsi relevé que d'anciens camarades de Navale « *ont changé d'avis depuis* » et que l'humour peut contribuer à **désamorcer les idées préconçues** : c'est même selon elle la responsabilité des femmes que d'y contribuer « *sans se braquer, avec souplesse* ».

¹ Selon Claude Weber, auteur de *À genoux les hommes, debout les officiers ! La socialisation des Saints-cyriens (PUR), interviewé par Jean Guisnel sur Lepoint.fr, certains élèves de Saint-Cyr « surjouent un rôle en rajoutant sur la stigmatisation des filles pour se faire accepter des [...] leaders de la promotion ».*

2. Une exigence partagée : en faire plus que les hommes pour faire reconnaître sa légitimité

La féminisation somme toute récente des armées et le caractère très masculin du milieu militaire expliquent que les femmes y ressentent, davantage que les hommes, la nécessité de faire leurs preuves pour s'y imposer, *a fortiori* quand elles y exercent des fonctions d'autorité.

Cette exigence a été évoquée à plusieurs reprises : « *Les femmes doivent faire un peu plus que les hommes pour gagner la confiance de leur hiérarchie et de leurs pairs* », rappelait le commandant Gaëlle Moyen, pilote d'hélicoptère dans l'armée de Terre. L'amiral Anne Cullerre a pour sa part estimé qu'il lui avait fallu pour faire carrière « *énormément de travail personnel, d'envie et de détermination* ». Le colonel Maroussia Renucci a expliqué ce fait par le faible nombre de femmes dans les armées : « *Nous ne pouvons nous fondre dans la masse. Dans ce contexte, peut-être avons-nous moins le droit à l'erreur [et nous] sommes donc jugées plus rapidement en début de carrière* ».

Ce besoin de faire ses preuves existe aussi au Service de santé, malgré sa très large féminisation. Ainsi le médecin principal Laure Navarro a-t-elle ressenti, en OPEX, la nécessité de s'« *[affirmer] davantage qu'un homme dès le départ pour être prise au sérieux* ».

D'autres témoignages ont par ailleurs mis en évidence le fait que les femmes s'imposent parfois **plus de pression que nécessaire** pour faire oublier qu'elles sont des femmes, comme l'a relevé le colonel Maroussia Renucci : « *Au final, la principale difficulté que j'aie rencontrée résulte de la pression et des barrières que moi-même je m'étais posées* ».

Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse (groupe socialiste, Français établis hors de France), a établi un parallèle avec le monde politique et avec le milieu universitaire pour se demander si cette exigence « *répond à une image qui est renvoyée [aux femmes] ou si nous nous l'imposons à nous-mêmes* ».

Le fait que la pression vienne parfois essentiellement des femmes elles-mêmes **vaut d'ailleurs aussi pour les carrières du civil**, tant dans le secteur public que dans le privé, car les femmes sont nombreuses à s'être imposé de tels sacrifices pour faire oublier (voire pardonner) leurs maternités.

3. La « preuve par la compétence » et la confiance gagnée

L'acceptation des femmes dans les armées passe selon tous les témoins par la « **preuve par la compétence** ». D'après l'aspirant Alexandra Adams, élève à l'École navale, élue par sa promotion pour assurer l'encadrement de la promotion de première année, ce qui est un signe de reconnaissance : « *Quand on est performant, on est reconnu, que l'on soit homme*

ou femme. Je sais aujourd'hui que je peux m'épanouir en tant que femme et en tant qu'officier ».

Comme l'a souligné Laurence Cohen (CRC, Val-de-Marne), la **nécessité pour une femme de toujours prouver sa compétence n'est pas propre au milieu militaire** mais peut être ressentie également, par exemple, dans le milieu politique : *« On parlera davantage de compétence lorsqu'il s'agit de promouvoir une femme que lorsqu'il est question de promouvoir un homme, comme si la promotion d'un homme [...] s'appuyait sur une compétence tellement naturelle que l'on n'en parle même pas ».*

La plupart des témoignages montrent cependant qu'une fois passée la première étape des *a priori*, les efforts mis en œuvre portent leur fruits et que la **confiance des chefs** les récompense, même si les femmes doivent faire preuve de davantage de ténacité pour la conquérir : selon le colonel Maroussia Renucci, *« dès lors que la confiance est gagnée, les armées ouvrent toutes les portes ».*

Certains témoignages ont également évoqué le sujet de la **confiance des pairs** : selon le médecin principal Laure Navarro, *« Dès lors que les a priori sont dépassés, il est très satisfaisant de constater que l'on gagne la confiance de ses collègues. La plus grande satisfaction, lorsqu'on manage une équipe, est d'être parvenue à créer un équilibre entre l'écoute et l'autorité, pour remplir pleinement sa mission ».*

Selon le commandant Gaëlle Moyen, qu'il s'agisse de la confiance de la hiérarchie ou des pairs, *« une fois cette confiance donnée [aux femmes], on ne la leur retire pas ».* Pour le capitaine de frégate Christine Ribbe, une fois les preuves faites, on voit *« le commandant avant la femme ».*

II. FAIRE CARRIÈRE AU SEIN DES ARMÉES, ENCORE UN PARI POUR LES FEMMES ?

Les quinze témoignages entendus par la délégation au cours de la réunion du 5 mars 2015 ont illustré les défis particuliers que constituent pour les femmes dans les armées la conciliation de la vie familiale et de la conduite d'une carrière et la participation aux opérations. Ils ont aussi illustré les difficultés spécifiques qui caractérisent le déroulement de la carrière des femmes officiers.

A. UN DÉFI : CONCILIER LE MÉTIER DES ARMES ET LA VIE FAMILIALE

1. La maternité : un moment critique

Le commissaire en chef Dominique Moreau, qui a affirmé avoir fait le choix du Service du commissariat des armées de préférence à une carrière d'officier des armes dans un souci de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, a évoqué l'annonce de sa première grossesse à sa hiérarchie comme « *l'un des plus difficiles moments de [sa] carrière* ». Vaincre ce préjugé ne semble pas toutefois propres aux armées et il est probable que ce mauvais souvenir ait été vécu par de très nombreuses femmes travaillant dans le civil, que ce soit dans le public ou le privé, *a fortiori* par des cadres.

Différentes témoins ont fait état de leur préoccupation, pendant leur grossesse, de montrer à leur hiérarchie qu'être mère ne les empêchait pas de faire preuve de la même disponibilité que les hommes. On retrouve ainsi dans plusieurs témoignages l'évocation de congés maternité écourtés et permissions non prises l'année d'une naissance, au risque parfois de la santé des intéressées.

2. La vie familiale : des difficultés particulières

Les **difficultés à concilier vie privée et professionnelle dans les armées** ont été évoquées par la plupart des témoignages entendus au cours des trois tables rondes.

La notion de « *sacrifice* » - ou, à tout le moins, de choix - semble intériorisée par chacune. Le lieutenant Besnault, jeune cadre à Saint-Cyr, l'assume à l'avance comme l'un des éléments de sa vocation militaire qui imposera, à certains moments, la nécessité de « *choisir entre deux sacrifices* » : retarder un projet de maternité ou renoncer à une opportunité de carrière pour des raisons familiales. Plusieurs témoignages font état de choix

effectués aux dépens d'une affectation gratifiante pour ménager la vie de la famille.

Les préoccupations liées à la conciliation de la vie familiale et de la conduite d'une carrière ne sont **pas propres aux femmes militaires**. Ils concernent d'autant plus couramment les **hommes militaires** que, la sociologie militaire ayant évolué, la question de la profession du conjoint se pose à eux de plus en plus couramment.

Il est certain que cette question se pose aussi dans le secteur civil, aux hommes comme aux femmes, comme le faisait observer le 5 mars 2015 Brigitte Gonthier-Maurin (CRC, Hauts-de-Seine), co-rapporteuse.

Divers éléments font toutefois que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est particulièrement complexe dans les armées :

- la fréquence particulière des **mobilités géographiques**, essentiellement pour les officiers (le colonel Anne-Cécile Ortemann a rappelé qu'elle était conduite à changer d'affectation tous les deux ans). Cet aspect de la vie militaire pose le problème de la situation du conjoint, appelé à suivre sa femme ou à privilégier des solutions de « célibat géographique ». À cet égard, le commissaire en chef Dominique Moreau a rappelé combien le regard de la société était différent selon que celui qui suspend son activité professionnelle pour suivre son conjoint est une femme (cela paraît très naturel) ou un homme (dont le « *courage* » est alors présenté comme extraordinaire) ;

- les **opérations extérieures**, comme les **périodes d'embarquement**, supposent de quitter son foyer pendant plusieurs mois d'affilée, ce qui exige - ce terme est souvent revenu au cours des échanges - une « **base arrière** » solide quand il y a des enfants. De nombreux témoignages mentionnent cette préoccupation. Le colonel Anne-Cécile Ortemann a souligné la nécessité, lors d'un départ en OPEX, d'être totalement tranquilisé quant à la vie de la famille pendant cette longue absence, afin d'« être entièrement dévoué à sa mission », de remplir celle-ci pleinement et de « ne pas faire porter de risque aux autres ». Cette question ne se pose pas, c'est évident, dans les mêmes termes aux hommes affectés loin de leur famille, tant il semble naturel que la mère assure cette « **base arrière** » sans laquelle une telle affectation ne peut être envisagée avec sérénité ;

- le **curus militaire**, jalonné d'**étapes très sélectives** et de **concours** déterminant l'accès aux grades les plus élevés, est particulièrement exigeant si l'on considère, comme le faisait observer le capitaine de frégate Christine Ribbe pour la Marine, que **ces étapes décisives se situent en même temps que les moments cruciaux de la vie de famille** : « Il se trouve que plusieurs moments clés de la vie d'un officier se cumulent entre 30 et 35 ans. Durant cette période, il faut avoir fait ses preuves, navigué et préparé l'École de guerre. Mais c'est aussi la période où l'on fait généralement des enfants ».

De manière générale, le **regard des autres** pèse particulièrement – ce qui n’est pas spécifique aux armées d’ailleurs – sur les femmes : certains témoignages font état d’une certaine **culpabilisation** ressentie du fait des réactions de l’entourage familial lorsqu’un départ en OPEX suppose de laisser derrière soi un jeune enfant. Le dilemme ne se pose pas dans les mêmes termes pour les hommes... Comme l’a relevé au cours de ces échanges Annick Billon (UDI, Vendée), qui rappelait son expérience de directrice commerciale très régulièrement absente de chez elle, « *nous vivons dans une société qui culpabilise les femmes* » ; il est pourtant important que les femmes vivent leurs ambitions car il est « *stimulant pour les enfants de voir leurs parents aller au bout de leur passion et assumer leurs convictions* ».

Un point doit être souligné : les témoins ont toutes déclaré **aimer leur métier malgré les sacrifices et les contraintes qu’il implique. La richesse des parcours accomplis par ces femmes et a été soulignée par chacune.** Beaucoup de femmes – et d’hommes – du secteur civil pourraient leur envier cet attachement à leur carrière.

3. Un aspect décisif : le soutien de l’entourage familial

Tous les témoignages ont mis en évidence un point commun à tous ces parcours : le soutien que leur a toujours apporté leur conjoint et la participation active de la « **base arrière** » à leur carrière, qui avait permis au colonel Anne-Cécile Ortemann de « *balayer* » les interrogations sur son avenir dans l’armée qu’avait pu lui inspirer temporairement la maternité. Pour l’ingénieur général Blandine Vinson-Rouchon, « *rien n’aurait été possible* » sans le « *soutien sans faille* » de son mari et sans un partage au sein du couple des « *charges familiales* ».

Sur ce point, Françoise Gaudin a jugé éclairant le fait que 60 % des femmes militaires soient mariées à des militaires. Cette particularité sociologique présente l’avantage à la fois d’une plus grande connivence entre les conjoints pour accepter les contraintes spécifiques au métier des armes et semble de nature à faciliter les mutations pour les intéressés. Signe des temps, l’un des témoins a fait l’École de guerre en même temps que son mari, manifestation d’évolution de l’institution militaire saluée par le médecin-chef de service Maryline Genero.

Malgré ces difficultés inhérentes à la vie militaire et à la vie de cadre, le fait que les témoins **revendiquent leur situation de mère** a été considéré par le colonel Dominique Vitte comme une **évolution favorable** si l’on se réfère au constat établi par un précédent rapport sur la féminisation des armées auquel elle a participé : 50 % des femmes officiers auraient alors renoncé à la maternité pour poursuivre leur carrière.

Pour autant, ainsi que l’a fait observer le médecin-chef de service Maryline Genero, le fait que la maternité soit assumée par les femmes

servant dans les armées ne doit pas conduire à apprécier différemment la **disponibilité** des hommes et des femmes et à considérer les absences liées à la naissance d'un enfant comme un signe de moindre disponibilité.

B. LA PARTICIPATION À DES OPÉRATIONS EXTÉRIEURES : UNE PLUS-VALUE RÉELLE MALGRÉ DES CONTRAINTES NON NÉGLIGEABLES

1. La spécificité de la situation des femmes en OPEX

Selon le colonel Anne-Cécile Ortemann, le **postulat selon lequel une OPEX serait plus difficile pour une femme est erroné** : elle a insisté sur le fait que chaque OPEX était différente et que les difficultés susceptibles d'être rencontrées tenaient avant tout à la nature de la mission, à la préparation et au contexte.

Pour autant, la plupart des témoins, en relatant leurs expériences par ailleurs très diverses (Bosnie, Afghanistan, Liban, Centrafrique, Côte d'Ivoire, Mali...), relèvent – sans d'ailleurs s'en plaindre – la **difficulté spécifique** liée à la rusticité des conditions de vie sur place (promiscuité, tentes et blocs sanitaires non mixtes), évoquée avant même le danger et l'éloignement de la famille.

À cet égard, le colonel Anne-Cécile Ortemann a évoqué un « *choix assumé* », au Mali, de conserver des tentes mixtes afin de « *ne pas séparer les unités et de maintenir un rythme de travail commun* ». Cette remarque souligne tant la spécificité de chaque opération extérieure que les exigences particulière du métier des armes.

Dans certains cas toutefois, l'importance des effectifs féminins sur place permet de constituer des tentes féminines. Certains témoignages ont évoqué de manière positive cette faculté, qui permet aux femmes de disposer d'un peu d'intimité.

L'adjudant-chef Nathalie Delahaye a par ailleurs fait état de la nécessité, lors de sa première opération en Bosnie, de « *trouver sa place* » alors qu'elle était « *la seule femme au sein du détachement* », sa jeunesse et son manque d'expérience constituant, selon elle, des difficultés supplémentaires.

Sur un mode plus anecdotique, le commissaire en chef Dominique Moreau a illustré les conséquences de l'existence d'une **minorité féminine dans un milieu extrêmement masculin** en évoquant le « *tollé* » auquel s'exposait une femme, au camp de Gao au Mali, en cherchant à regarder autre chose que le football à la télévision...

Enfin, le confinement dans un camp et le stress, croissant avec le temps, sont également susceptibles de rendre la cohabitation entre hommes et femmes délicate, tout signe extérieur de féminité, même extrêmement discret, pouvant être ressenti par les hommes, selon certains témoignages,

comme une sorte de « *provocation* » et les femmes se sentant tenues de « *passer inaperçues* ».

« *Je ne sais pas si la société serait prête à accepter la mort d'une femme au combat.* » Cette question décisive, soulevée avec une grande clairvoyance par l'adjudant-chef Nathalie Delahaye, doit être posée. Un tel drame est actuellement sans précédent. Les pertes déplorées à l'occasion d'opérations ne concernent pas des femmes tuées au combat.

L'article L. 4111-1 du code de la défense prévoit le sacrifice de sa vie comme un élément du statut : « *L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, disponibilité, loyalisme et neutralité* ». **Il est très clair que, pour les femmes rencontrées par la délégation le 5 mars 2015, cette exigence ne suscite aucun doute.**

Pourtant, si l'hypothèse de la mort d'une femme au combat survenait, cela n'induirait-il pas un recul du processus d'intégration des femmes dans les armées en raison de sa moindre acceptabilité ?

2. Une plus-value réelle

Le représentant de l'État-major des armées l'a rappelé en introduisant la deuxième table ronde : la présence des femmes en opération peut **rendre plus aisé l'accès à une partie de la population locale**, comme l'a montré par exemple le précédent afghan.

Ce point a été confirmé par le médecin principal Laure Navarro, qui a évoqué l'apport des femmes médecins en opération pour « *examiner des femmes civiles, qui n'auraient pas accepté d'être prises en charge par un homme* ».

Le commandant Gaëlle Moyen a également noté la surprise favorable suscitée auprès des populations locales par le fait de rencontrer une femme pilote et combien les contacts avec ces populations pouvaient s'en trouver facilités.

Selon l'adjudant-chef Nathalie Delahaye, la complémentarité entre hommes et femmes permet aussi de **renforcer la « performance opérationnelle » d'une unité**. La présence de femmes serait par ailleurs, dans un contexte marqué par une intense pression, un « *facteur d'apaisement* ».

Le médecin principal Laure Navarro a également mentionné l'utilité pour les militaires, dans l'environnement de stress et de pression caractéristique des opérations extérieures, de l'« *écoute féminine* » et du « *sas de décompression* » qu'offre aux militaires projetés la présence de médecins femmes et d'infirmières, qui les accueillent sans « *jugement* » ni « *compétition* ».

Ce témoignage rejoint d'une certaine manière celui, cité par une sociologue, d'un officier de marine qui relevait l'influence positive, pacificatrice en quelque sorte, des femmes à bord : « *J'ai trouvé ça très bon*

pour la tenue générale du personnel masculin [...], moins grossiers, plus propres, plus gouvernables en tant que commandant. [...] Dans la tenue générale de l'équipage, c'était un plus »¹.

C. LE CAS PARTICULIER DES FEMMES OFFICIERS : « ENCORE UNE PLACE À ACQUÉRIR AU SEIN DE L'INSTITUTION »

Cette remarque de Françoise Gaudin est inspirée par certaines préoccupations concernant la catégorie des femmes officiers, pour laquelle l'égalité professionnelle doit être consolidée.

Ce constat ne concerne pas les conditions d'avancement et le temps moyen de changement de grade, dont elle a relevé qu'ils étaient tout-à-fait comparables entre les hommes et les femmes, dans toutes les catégories.

Il ne concerne pas non plus les **femmes sous-officiers**, dont Françoise Gaudin a noté que les déroulements de carrière et les responsabilités étaient globalement similaires à ceux de leurs homologues masculins.

Le haut fonctionnaire à l'égalité a fait observer que le **taux de féminisation des officiers** (14,3 %), considéré comme satisfaisant, était en réalité **fragile** : il tient en effet surtout aux taux favorables constatés dans le service de santé (plus de 41 %) et, dans une moindre mesure, dans le Service du commissariat (21,9 %). Dans les armées en revanche, la proportion de femmes officiers est nettement moins élevée (8,5 % dans l'armée de Terre, 10,4 % dans la Marine, 12,5 % dans l'armée de l'Air).

Ce taux de 14,3% est également lié à la proportion importante de femmes parmi les officiers sous contrat, dont la carrière est parfois précaire.

Les effectifs de femmes officiers sont caractérisés par une **forte érosion**.

Introduisant la troisième table ronde consacrée au **déroulement de carrière** et posant la question de l'existence d'un « **plafond de verre** » dans les armées, Françoise Gaudin a fait le constat que la **durée moyenne de service des femmes officiers** représentait la **moitié de celle des hommes officiers** (12,6 ans contre 24,7 ans).

Les carrières d'officiers semblent pourtant attirer les jeunes filles puisque la **proportion de candidates aux concours, rappelée par Françoise Gaudin, s'établit généralement à 18-20 %**, ce qui devrait permettre avec le temps, selon le haut fonctionnaire à l'égalité, d'« *accroître l'encadrement féminins dans les armées* », même si le taux de réussite des candidates aux concours organisés en 2014 semble avoir connu une certaine diminution.

¹ Katia Sorin, Femmes en armes, une place introuvable ?, *op. cit.*, p. 162.

Cette évolution doit d'ailleurs faire l'objet d'une attention particulière de la délégation.

Les **départs prématurés** de femmes officiers posent la question de la **rentabilité** de leur formation, de la perte des compétences qu'elles apportent à l'institution militaire et de l'affaiblissement du **vivier de recrutement** pour l'accès des femmes aux grades les plus élevés.

En effet, l'accès aux plus **hautes responsabilités** des femmes est encore limité dans les armées (moins de dix femmes à ce jour ont été admises au Centre des hautes études militaires (CHEM) qui permet un déroulement de carrière optimal).

Si les femmes représentent 14 % des officiers, elles ne sont que 5 % des officiers généraux : on ne compte encore que 19 femmes officiers-généraux, et aucune actuellement dans l'armée de Terre.

Comme l'a souligné le médecin-chef de service Maryline Genero, le faible nombre de femmes officiers généraux concerne aussi le Service de santé, pourtant largement féminisé et où les femmes représentent 41 % des officiers : les femmes sont « *peu nombreuses à rester au sein de l'institution suffisamment longtemps pour accéder à ce grade* », a-t-elle relevé.

Françoise Gaudin a donc fait valoir que l'accès des femmes aux étapes de sélection décisives que sont l'École d'État-major, l'École de guerre et le Centre des hautes études militaires (CHEM) devait être encouragé. Elle a également relevé que le caractère récent de certaines mesures favorables aux femmes (suppression des quotas en 1998, ouverture de l'École navale en 1992...) permettrait progressivement d'élargir le **vivier de recrutement des officiers généraux**. Avec le temps, la nomination de femmes officiers généraux deviendrait ainsi moins exceptionnelle, même si les réductions de postes d'officiers généraux successivement opérées dans les armées ont rendu la concurrence pour l'accès aux plus hautes responsabilités particulièrement vive.

Des progrès sont donc nécessaires pour donner envie aux femmes militaires de rester dans les armées et, également, pour qu'elles puissent disposer de **modèles féminins auxquels s'identifier**.

Sur ce plan, il est probable que la **féminisation récente de l'encadrement de l'école de Saint-Cyr** opérée par l'armée de Terre favorisera tant **l'intégration des élèves femmes** que l'émergence de modèles féminins. L'une de ces cadres participait à la rencontre du 5 mars 2015 et son témoignage avait confirmé l'intérêt de cette mesure. On peut même s'étonner qu'elle n'ait pas été prise plus tôt, si l'on en juge par les difficultés particulières d'intégration qu'ont pu connaître les femmes à Saint-Cyr (même si les échanges du 5 mars 2015 semblent attester une évolution favorable sur ce plan).

Dans une logique comparable, l'intégration de trois **femmes officiers à un équipage de sous-marin lanceur d'engins** à l'échéance de 2017 et, dans l'armée de l'Air, l'annonce par le ministre de la Défense de la décision de confier à des femmes deux **commandements d'escadrons de chasse** devraient avoir une importance non négligeable pour **faire évoluer les mentalités**.

Dans les armées comme dans le secteur civil, les **progrès en termes d'égalité entre hommes et femmes suivent en effet parfois des mesures volontaristes**.

À cet égard, M. Jean-Yves Le Drian a rappelé, le 5 mars 2015, son intention de **doubler le nombre de femmes officiers généraux à l'échéance de 2017**. Cet objectif ne relève pas, selon lui, d'une « *question de mode* », mais est destiné à reconnaître les mérites et les compétences. Il peut aussi contribuer à « fidéliser » les femmes officiers et à limiter le nombre de départs anticipés. Par ailleurs, M. Le Drian a déclaré attacher une importance particulière au fait que la nation, « *composée d'hommes et de femmes, [puisse] compter sur des forces qui ressemblent à ce qu'elle est aujourd'hui* ».

Par ailleurs, la délégation estime que la nomination de femmes officiers à des **postes de prestige**, par exemple au cabinet du ministre de la Défense, pourrait également contribuer à l'émergence de modèles susceptibles d'inspirer les plus jeunes et d'encourager leur ambition.

III. DES PROGRÈS À ENCOURAGER POUR ALLER « DE L'ÉGALITÉ JURIDIQUE À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE »¹

A. UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À APPORTER À LA RECONVERSION

Françoise Gaudin a fait observer au cours des tables rondes que les femmes sous-officiers, qui servent jusqu'à la limite supérieure de leur grade, n'envisagent pourtant généralement pas de reconversion à l'issue de leur carrière militaire.

Ce constat s'appuie sur un suivi sexué des aides à la reconversion des militaires quittant les armées, effectué pour la première fois au titre de l'année 2013 dans le cadre de la feuille de route du haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense.

Françoise Gaudin a également noté que des femmes, qui pourtant bénéficient des mêmes dispositifs d'aide à la **reconversion**, éprouvaient plus de difficulté que les hommes à se reclasser dans le civil. 59 % des femmes retrouvent ainsi un emploi, mais la proportion est moins défavorable pour les hommes : 69 % ; la durée de recherche d'emploi semble également plus longue pour les femmes et le salaire obtenu, moins élevé. Pourtant la **brièveté relative des carrières militaires** (les limites d'âge sont en effet fonction du grade) rend nécessaire pour la plupart la recherche d'une « seconde carrière ».

B. UN PROGRÈS IMPORTANT MALGRÉ SON APPARENCE SYMBOLIQUE : AMÉLIORER LA VISIBILITÉ DES GRADES SUR LES UNIFORMES FÉMININS

Dans un registre apparemment symbolique, on relève la persistance de certaines **inégalités** entre hommes et femmes **dans la tenue vestimentaire**, qui **pourraient être aisément supprimées**, d'autant plus que ces différences ne sont pas sans incidence dans un univers aussi hiérarchisé que le milieu militaire.

Le médecin-chef de service Maryline Genero a insisté sur les **conséquences de l'absence de tenue militaire adaptée à la grossesse**. Les femmes enceintes **sont en effet autorisées à porter une tenue civile** quand cela devient nécessaire. Selon le médecin-chef de service Maryline Genero, « *Le fait de devoir renoncer à l'uniforme pendant sa grossesse est très frustrant pour une militaire* », et de surcroît « *n'aide pas à améliorer la manière dont sont considérées les femmes dans l'institution* ».

¹ Rapport du Haut comité d'évaluation de la condition militaire, juin 2013.

Le point suivant n'a pas été évoqué par les témoins : dans l'armée de Terre, les **coiffes des femmes, très spécifiques par rapport aux couvre-chefs des hommes** qui comportent des signes différents en fonction du grade et de l'arme d'appartenance, ne portent **pas de galons** ; elles sont « *anonymes* »¹ et ne permettent pas de distinguer les grades.

Par-delà les **exigences d'égalité**, ces inégalités semblent poser un problème de **dignité**. Il devrait être simple d'y apporter des solutions.

C. POURSUIVRE LES EFFORTS POUR LIMITER LE NOMBRE DE DÉPARTS PRÉMATURÉS

Françoise Gaudin a, au cours de la troisième table ronde, commenté les mesures mises en œuvre par le ministère de la Défense pour améliorer la **conciliation entre vie privée et vie professionnelle**, mesures susceptibles en outre de contribuer à limiter les départs prématurés de femmes officiers ci-dessus évoqués. Elle a sur ce point relevé l'importance de dispositions susceptibles, dans une logique de conciliation des temps, de faire alterner périodes de repos et temps d'activité intense.

Sur ce point, divers témoignages ont fait état de l'attention portée à cette problématique par la Marine, dont le Plan mixité de 2009, prenant en compte la **situation des couples et des familles**, a tout particulièrement été cité par l'amiral Cullerre.

Parmi les évolutions souhaitées par les personnels figurent le fait de **décaler les limites d'âge pour l'accès aux diplômes d'État-major et à l'École de Guerre. Il a été rappelé plus haut que ces formations, particulièrement sélectives, conditionnent l'accès aux responsabilités.**

Un tel assouplissement de l'accès à ces cursus permettrait de tirer les conséquences des difficultés particulières de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, pour les femmes comme pour les hommes, notamment pour ceux qui ont pris un congé parental ou une disponibilité pour suivre leur conjoint. Cette disposition pourrait non seulement limiter le nombre de départs prématurés, plus particulièrement de femmes officiers constatant qu'elles n'ont pas l'avenir qu'elles auraient souhaité au sein des armées, mais aussi encourager le **renforcement du vivier de femmes officiers destinées à exercer les plus hautes responsabilités au sein des armées.**

Par ailleurs, le ministère de la Défense est attentif au **développement de solutions d'accueil pour les jeunes enfants.**

Certains témoignages ont également soulevé le problème de la **prévisibilité** des contraintes, et notamment des affectations lointaines telles que la participation à des OPEX ou à des manœuvres. Le souhait d'une

¹ Katia Sorin, Femmes en armes, une place introuvable ?, L'Harmattan, 2012, p. 126.

certaine maîtrise de ce calendrier a été évoqué par le commissaire en chef Dominique Moreau. Le capitaine de frégate Christine Ribbe a pour sa part noté que la principale difficulté pour la famille ne tenait pas aux départs pour des missions lointaines mais à « *l'absence de visibilité* » sur son programme, notamment quand il s'est agi d'enchaîner une période d'embarquement de quatre mois et une période d'entraînement de plusieurs jours, non programmée à l'avance et de ce fait plus déstabilisante pour les enfants que la longue séparation qui avait précédé.

Enfin, ce point n'a pas été évoqué par les témoins, mais peut-être serait-il envisageable de permettre le détachement sur des emplois civils, au sein du ministère de la Défense ou d'autres administrations, pendant les périodes de la vie de la famille qui rendent particulièrement difficiles certaines affectations ou qui exigent plus de disponibilité.

CONCLUSION

Les tables rondes du 5 mars 2015 ont confirmé la pertinence de la réflexion entreprise par la délégation aux droits des femmes sur la situation des femmes dans les armées, non seulement parce qu'elles ont permis à la délégation de mettre à l'honneur des femmes exceptionnelles, mais aussi parce que ces échanges, très riches, ont mis en valeur des **convergences entre le milieu militaire et certains milieux professionnels civils en matière de lutte pour l'égalité professionnelle**.

La délégation, **convaincue de l'intérêt que présente la présence des femmes dans les armées, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions**, et de la nécessité de l'encourager, se tiendra informée des évolutions mises en œuvre par le ministère de la Défense dans une perspective d'égalité entre hommes et femmes.

Elle sera donc attentive au suivi, en cours au ministère de la Défense :

- du **taux de réussite des candidates aux concours d'officiers** ;
- de la **reconversion des femmes quittant l'armée** et de leur reclassement professionnel dans le secteur civil.

La délégation souhaiterait que les **uniformes puissent être adaptés à la morphologie des femmes enceintes**, pour que les femmes puissent conserver leur dignité et leur identité militaires pendant leur grossesse. Elle suggère également une **modification des coiffes féminines de l'armée de Terre qui fasse apparaître les grades et armes d'appartenance**.

Elle propose que les **conséquences prévisibles, pour les femmes, des réformes de l'institution militaire** fassent l'objet d'une attention particulière.

La délégation soutient **toute disposition de nature à assouplir le séquençage des parcours d'officiers et de sous-officiers**, car des mesures de ce type peuvent **faciliter le déroulement de carrière des femmes**.

Dans cet esprit, elle est favorable à la mise à l'étude de dispositions destinées à permettre, pour mieux concilier les contraintes de la vie militaire et l'exercice de responsabilités familiales, l'affectation temporaire de militaires à des **cadres d'emploi civils relevant du ministère de la Défense notamment**. Ce point n'a pas été suggéré par les témoins mais une telle mesure permettrait peut-être de faire évoluer la situation.

La délégation estime que, dans une logique de meilleure conciliation des temps familiaux et professionnels, les personnels qui le souhaitent

devraient pouvoir, quand le contexte de l'engagement de nos forces le permet, bénéficier d'une certaine prévisibilité des périodes de service impliquant un éloignement de leur domicile.

La délégation encourage toute mesure susceptible d'**éviter les départs prématurés de femmes officiers et de favoriser le renforcement de viviers de recrutement de femmes officiers supérieurs**, plus particulièrement d'officiers généraux. Dans cette perspective, elle est favorable à l'**assouplissement des limites d'âge** pour accéder aux cursus (dont l'École de guerre) déterminant l'accès aux plus hautes responsabilités des armées, voire à un recul des limites d'âge pour tenir compte des interruptions de service pour raisons familiales, ainsi que l'a évoqué l'une des témoins, cette mesure ne devant bien évidemment pas être réservée aux femmes.

Elle recommande que les maternités et l'exercice de responsabilités familiales ne soient pas considérés, aux dépens des carrières féminines, comme une moindre **disponibilité** au sens où l'entend l'article L. 4111-1 du code de la défense (« *L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité.* »).

De manière générale, elle juge souhaitable d'améliorer la **visibilité des femmes dans les armées** et suggère que l'affectation de femmes à des **postes de prestige**, comme par exemple au cabinet du ministre de la Défense, fasse l'objet d'une attention particulière.

PROGRAMME DE LA TABLE RONDE

Ouverture de la table ronde
Mme Chantal Jouanno, présidente

Intervention de M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense

Présentation de la table ronde :
Mme Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité du ministère de la Défense

1^{re} séquence : la vocation militaire et la formation

Introduction de **Mme Françoise Gaudin** sur les recrutements actuels

*4 participantes : un lieutenant chef de section à l'ESM de Saint-Cyr
 et trois élèves (de l'ESM de Saint-Cyr, de l'École de l'Air et de l'École navale)*

Lieutenant	Clémence	BESNAULT	Chef de section à l'ESM de Saint-Cyr
Élève-officier	Mégane	THIZY	ESM de Saint-Cyr
Élève-officier	Lauriane	LE TROADEC	École de l'Air
Aspirant	Alexandra	ADAMS	École navale

2^{ème} séquence : les missions opérationnelles - la présence des femmes en OPEX
 Introduction du **colonel Olivier Ducret, représentant de l'État-major des armées,**
 sur la place des femmes militaires dans les opérations extérieures

*6 participantes : représentantes des trois armées,
 du Service du commissariat des armées et du Service de santé des armées*

Colonel	Anne-Cécile	ORTEMANN	Armée de Terre
Adjudant-chef	Nathalie	DELAHAYE	Armée de Terre
Commandant	Gaëlle	MOYEN	Armée de l'Air
Capitaine de frégate	Christine	RIBBE	Marine nationale
Commissaire en chef	Dominique	MOREAU	Service du commissariat des armées
Médecin principal	Laure	NAVARRO	Service de santé des armées

3^{ème} séquence : le déroulement de carrière ; existe-t-il un « plafond de verre » ?

Introduction de **Mme Françoise Gaudin** sur les conditions d'accès au cursus d'excellence (École de guerre et Centre des hautes études militaires - CHEM), sur le nombre de femmes officiers généraux et sur le déroulement de carrière des femmes officiers

*5 participantes : représentantes des trois armées,
du Service de santé et de la Direction générale de l'armement (DGA)*

Amiral	Anne	CULLERE	Marine nationale
Ingénieur général de l'armement	Blandine	VINSON-ROUCHON	Direction générale de l'armement
Médecin-chef de service	Maryline	GENERO	Service de santé des armées
Colonel	Dominique	VITTE	Armée de Terre
Colonel	Maroussia	RENUCCI	Armée de l'Air

**COMPTE RENDU DE LA
RENCONTRE AVEC DES FEMMES DE LA DÉFENSE,
ORGANISÉE À L'OCCASION DE LA JOURNÉE
INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES,
LE 5 MARS 2015**

Introduction de la Rencontre

M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense

Participants à la table ronde

**Mme Françoise Gaudin, administrateur général,
haut fonctionnaire à l'égalité des droits**

1^{ère} table ronde : La vocation militaire et la formation

**Lieutenant Clémence Besnault, chef de section à l'ESM de Saint-Cyr
Élève-officier Mégane Thizy, École spéciale militaire (ESM) de Saint-Cyr
Élève-officier Lauriane Le Troadec, École de l'Air
Aspirant Alexandra Adams, École navale**

2^{ème} table ronde : La présence des femmes dans les opérations extérieures

**Colonel Olivier Ducret, État-major des armées
Colonel Anne-Cécile Ortemann, armée de Terre
Adjudant-chef Nathalie Delahaye, armée de Terre
Commandant Gaëlle Moyen, armée de l'Air
Capitaine de frégate Christine Ribbe, Marine nationale
Commissaire en chef Dominique Moreau, Service du commissariat des armées
Médecin principal Laure Navarro, Service de santé des armées**

3^{ème} table ronde :

Le déroulement de carrière : existe-t-il un « plafond de verre » ?

**Amiral Anne Cullerre, Marine nationale
Ingénieur général de l'armement Blandine Vinson-Rouchon,
Direction générale de l'armement
Médecin-chef de service Maryline Genero, Service de santé des armées
Colonel Dominique Vitte, armée de Terre
Colonel Maroussia Renucci, armée de l'Air**

(5 mars 2015)

Présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente

Mme Chantal Jouanno, présidente. – C'est pour mes collègues de la délégation aux droits des femmes et moi-même un très grand plaisir d'accueillir aujourd'hui, pour cette table ronde sur le thème des femmes dans les armées,

quinze femmes militaires, officiers-généraux, officiers, élèves-officiers ainsi qu'un sous-officier accompagnées d'une représentante du Secrétariat général pour l'administration, Françoise Gaudin, et d'un officier de l'État-major des armées, le colonel Olivier Ducret.

Monsieur le Ministre, je voudrais vous dire à quel point nous sommes sensibles au fait que, malgré un agenda très chargé, vous ayez pris le temps de venir jusqu'à nous pour nous présenter la problématique des femmes dans les armées qui nous réunit aujourd'hui, sujet qui, je le sais, vous tient particulièrement à cœur.

Comme vous le savez tous et toutes, cette table ronde est organisée à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, que le calendrier nous a conduits à célébrer cette année avec quelques jours d'avance.

Je voudrais dire que dès les premières réflexions sur l'élaboration de notre programme de travail pour 2014-2015, la délégation aux droits des femmes a décidé à l'unanimité de mettre à l'honneur, cette année, les femmes qui ont choisi le métier des armes.

Ce choix nous a semblé la suite logique de travaux que notre délégation a conduits l'an dernier à l'initiative de Brigitte Gonthier-Maurin, qui a présidé la délégation de 2011 à 2014 et que je salue. Grâce à notre ancienne présidente en effet, notre délégation a investi des domaines qui ne lui étaient pas familiers.

En novembre 2013, dans le cadre d'un travail sur les violences faites aux femmes dans les conflits armés, nous avons eu l'occasion d'aborder la problématique de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies et de la place des femmes militaires dans les opérations extérieures.

C'était le premier contact de la délégation avec Françoise Gaudin, qui a été ces dernières semaines une interlocutrice aussi efficace qu'incontournable pour l'organisation de notre table ronde. Soyez remerciée, Madame la haute fonctionnaire à l'égalité, pour votre implication et votre disponibilité.

Puis le 22 mai 2014, nous avons reçu, avec votre accord, Monsieur le Ministre, les membres de la mission d'enquête que vous avez diligentée sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées. Nous avons alors pu apprécier – des collègues présents aujourd'hui, et notamment Brigitte Gonthier-Maurin, pourront en témoigner – votre implication personnelle sur ce sujet et l'engagement du ministère de la Défense pour traiter ce problème.

Enfin, le 27 mai 2014, lors de la Première Journée nationale de la Résistance, un colloque organisé par la délégation sur les femmes résistantes a montré, si c'était encore nécessaire, la capacité des femmes à prendre les armes pour défendre notre pays et ses valeurs.

Vous comprendrez donc que le thème de notre réunion d'aujourd'hui s'inscrit dans une certaine continuité !

J'ajoute que le contexte international invite plus encore que d'habitude les parlementaires et la nation toute entière à manifester concrètement le respect et l'admiration que mérite notre armée.

En organisant cette table ronde, notre souhait était donc de donner la parole aux femmes militaires, des trois armées et d'anciennetés différentes, pour qu'elles nous parlent concrètement d'un métier que certains d'entre nous connaissent très mal, mais avec lequel nous avons envie de faire connaissance à travers le regard qu'elles portent sur leur engagement.

J'ai l'impression - je m'adresse aux sénatrices et aux femmes militaires - que, si nous faisons les unes et les autres des métiers très différents - il est rare en effet que l'on risque sa vie dans notre hémicycle - nous avons des choses en commun !

Nous avons réussi les unes et les autres à investir des domaines d'activité en lien avec le pouvoir ou l'autorité qui n'étaient pas d'emblée conçus pour les femmes.

Par exemple, la vie de parlementaire a, comme la vie militaire d'ailleurs, des conséquences importantes pour la famille. Nous sommes contraintes comme vous à de fréquents déplacements et à nous absenter très souvent de chez nous...

J'aimerais que vous nous fassiez partager votre quotidien ; je suis certaine que vous saurez toutes nous communiquer votre enthousiasme et votre passion pour votre métier...

J'ai pu observer, sur le plan politique, le retour d'un discours de contestation des droits des femmes. Dans ce domaine, il me semble que les acquis sont toujours à consolider : qu'en est-il de la féminisation de l'armée ? J'aimerais avoir votre sentiment sur ce point.

Signe de notre intérêt pour le sujet qui nous réunit ce matin, le rapport que publiera la délégation pour présenter la synthèse de nos échanges sera porté par autant de rapporteuses qu'il y a de groupes politiques au Sénat : Corinne Bouchoux pour le groupe Écologiste, Hélène Conway-Mouret pour le groupe socialiste, Brigitte Gonthier-Maurin pour le groupe communiste républicain et citoyen (CRC), Françoise Laborde pour le groupe du Rassemblement démocratique et social européen (RDSE), Vivette Lopez pour le groupe de l'Union pour un mouvement populaire (UMP) et moi-même pour le groupe de l'Union des Démocrates et Indépendants (UDI-UC). Ce choix souligne l'intérêt unanime que nous portons, par-delà les sensibilités politiques qui sont les nôtres, à votre engagement.

Quelques mots encore pour présenter les sénateurs et sénatrices qui participent à cette réunion.

La délégation a souhaité associer à cette manifestation nos collègues de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées dont certains, d'ailleurs, sont également membres de la délégation aux droits des femmes. J'ajoute que certains d'entre nous ont suivi une session de l'Institut des hautes études de Défense nationale (IHEDN) et que cela a été pour eux un moment très fort.

Monsieur le Ministre, vous avez la parole.

M. Jean-Yves Le Drian, ministre de la Défense. – Madame la Ministre, je veux d’abord vous remercier pour avoir eu l’initiative d’organiser cette rencontre entre des sénatrices et sénateurs et des femmes militaires. C’est une nouvelle fois pour la délégation que vous présidez l’occasion de témoigner son attachement et son intérêt pour l’institution militaire et plus particulièrement pour les femmes qui en font partie.

Vous savez que j’accorde moi-même la plus grande attention à la place des femmes au sein de mon ministère. Elles représentent aujourd’hui plus de 15 % des effectifs de nos forces, ce qui fait de l’armée française l’une des plus féminisées parmi les armées occidentales. Au 31 décembre 2014, près de 32 000 femmes servaient ainsi au sein de notre Défense. Au regard de la féminisation de ses forces, l’armée française, après avoir occupé le premier rang parmi les armées européennes, se place désormais en deuxième position derrière l’armée hongroise, ce qui constitue d’ailleurs en quelque sorte un défi !

Au-delà de la question du nombre, ces femmes occupent de plus en plus de responsabilités importantes. Plus de 14 % de nos officiers sont des femmes et ce pourcentage – je tiens à le souligner – progresse sensiblement, d’année en année. La proportion des femmes parmi les sous-officiers, aujourd’hui de 17,25 %, évolue de la même manière.

Pour vous donner un dernier chiffre, je veux rappeler que près de 1 400 femmes ont été engagées en opérations extérieures au cours de l’année passée – c’est d’ailleurs le cas de certaines des femmes militaires présentes ici – soit près de 10 % de plus qu’en 2013.

Le statut de 1972 avait posé le principe de l’égalité entre les femmes et les hommes dans les armées. Puis une évolution très positive s’est faite avec l’ouverture progressive de toutes les écoles et de toutes les spécialités, sans qu’il n’y ait plus le moindre quota pour limiter la proportion de femmes.

L’impulsion doit se poursuivre parce qu’il s’agit d’un combat permanent ! Mais la féminisation est désormais un fait acquis, sur lequel nous pouvons travailler afin de construire des armées à la fois plus performantes encore et plus en phase avec les réalités de la société. Je m’attache à y contribuer et y mets toute ma détermination. Les ministres de la défense se succèdent : si mon passage pouvait être marqué de cette pierre-là, j’en serais extrêmement fier.

C’est pourquoi, pour moi, pour nous tous, le combat continue. Il est désormais celui de la pleine reconnaissance de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. À compétences égales, à disponibilités égales, une femme militaire doit bénéficier des mêmes déroulements de carrière et des mêmes opportunités que son homologue masculin.

Dans cette perspective, depuis 2012, j’ai demandé aux armées d’améliorer les conditions d’accès des femmes militaires aux dispositifs de formation et d’être vigilantes sur les conditions d’avancement qui leur sont proposées.

J'ai également souhaité que des signes forts soient donnés, car les symboles contribuent aussi à changer la réalité dans un sens positif. Je pense en particulier à l'accès pour les femmes à des commandements ou à d'autres postes de responsabilité reconnue. Je pense également au doublement du taux de femmes promues officiers généraux d'ici 2017, selon l'objectif qui a été fixé.

D'ores et déjà, sans attendre cette échéance, plusieurs femmes ont été nommées officiers généraux depuis mon arrivée. Deux d'entre elles sont avec nous aujourd'hui : le contre-amiral Anne Cullerre et l'ingénieure générale de l'armement Blandine Vinson Rouchon. Mais je pense également à l'ingénieure générale de l'armement Monique Legrand Larroche, première femme quatre étoiles, ou encore au général de brigade Isabelle Guion de Méritens, première femme officier général dans la gendarmerie, qui commande actuellement la gendarmerie maritime et qui est donc pour emploi placée sous mes ordres.

Je veux souligner ici combien la promotion de femmes étoilées n'est pas une question de mode ou d'affichage politique. C'est en premier lieu la reconnaissance de mérites et de compétences dont l'encadrement des armées a besoin. Mais c'est aussi un enjeu pour le lien entre les armées et la nation, parce que cette dernière, composée d'hommes et de femmes, a besoin de pouvoir compter sur des forces qui ressemblent à ce qu'elle est aujourd'hui : l'armée doit être le reflet de la nation dans sa diversité.

Les objectifs de féminisation que je viens d'évoquer complètent les mesures mises en œuvre au sein de mon ministère pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle, qu'il s'agisse d'aides aux familles ou bien de la gestion des personnels, des affectations, des dates de mutations... Ce sont là des sujets d'importance pour la condition du personnel, féminin mais aussi masculin. La première fois que le sujet des crèches dans les garnisons a été évoqué, cela a suscité de l'étonnement, mais des mutations culturelles s'opèrent. On y parvient petit à petit.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Sénateurs, à travers cette rencontre, vous faites aujourd'hui honneur à ces quinze femmes militaires qui représentent toutes les composantes de nos armées. Elles s'exprimeront sur leur engagement, leur vécu, mais aussi sur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer et, bien sûr, sur le lien qui les unit à la Défense.

Je voudrais leur dire que je souhaite qu'elles s'expriment avec la plus grande liberté de parole au cours de cette rencontre : la liberté d'expression est importante au sein d'une assemblée parlementaire.

Vous constaterez ainsi leur valeur, la somme de compétences et d'excellence qu'elles représentent, les responsabilités qu'elles peuvent occuper ou encore leur expérience dans les dernières opérations extérieures. Certaines d'entre elles étaient au Mali il y a quelques jours encore : leur retour d'expérience n'en sera que plus précieux. Vous verrez également qu'au-delà de ces carrières bien remplies, la plupart sont également mères de famille : leur témoignage, à cet égard, sera très utile.

Je veux donc profiter de cette occasion pour leur exprimer toute ma reconnaissance, et rendre hommage, à travers elles, à leurs 32 000 camarades qui partagent un même engagement pour notre pays.

Vous avez souhaité que trois sujets soient abordés en particulier au cours de vos échanges : leur vocation et leur formation, leur participation aux opérations extérieures et de façon plus générale, le déroulement de leur carrière.

Je n'ai pas évoqué, Madame la Présidente, tous les sujets que vous avez mentionnés à l'instant, et notamment la question du harcèlement, à laquelle bien entendu j'attache comme vous le savez une importance particulière.

Participeront à vos échanges Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité des droits au sein du ministère de la Défense, qui m'interpelle très régulièrement - et elle a raison - sur les sujets de sa compétence, ainsi que le colonel Olivier Ducret, de l'État-major des armées. Ils pourront l'un et l'autre compléter les témoignages des femmes militaires que vous mettez à l'honneur aujourd'hui.

Je vous remercie une nouvelle fois d'avoir eu l'initiative de cette rencontre.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. - Comme l'a rappelé M. le Ministre, trois séquences jalonneront notre matinée. La première sera consacrée à la vocation militaire et la formation. Dans un second temps, nous aurons un échange sur les missions opérationnelles et la présence des femmes dans les OPEX. Enfin, nous aborderons la question du déroulement de carrière.

Pour introduire ces tables rondes, je donne la parole à Françoise Gaudin.

Mme Françoise Gaudin, administrateur général, haut fonctionnaire à l'égalité des droits au ministère de la Défense. - Merci Madame la Présidente. Vous aurez remarqué que toutes les armées sont représentées aujourd'hui. Nous accueillons des personnels officiers de l'armée de Terre, de la Marine et de l'armée de l'Air, mais également de la Direction générale de l'armement (DGA), du Service du commissariat et du Service de santé des armées. Je précise par ailleurs que ma mission s'adresse aux femmes du ministère de la Défense et non du ministère de l'Intérieur. C'est pour cette raison que notre table ronde ne comprend pas de représentantes de la Gendarmerie, celle-ci faisant l'objet d'une autre feuille de route et d'autres mesures d'accompagnement.

Pour ces tables rondes, nous avons sélectionné des femmes officiers ainsi qu'une femme sous-officier. Pour apporter les témoignages les plus riches possibles et assurer la plus grande liberté dans la parole, nous avons en effet souhaité entendre des femmes appartenant à des catégories qui ont accès à des carrières longues. Vous constaterez que la sous-officier de l'armée de Terre que nous accueillons aujourd'hui présente un parcours professionnel particulièrement riche.

Nous avons mis l'accent sur les femmes officiers pour une autre raison : c'est pour elles en particulier que les acquis en matière d'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes dans les armées restent à consolider. Pour les femmes sous-officiers, les déroulements de carrière et les responsabilités sont relativement comparables à ceux de leurs homologues masculins. Pour les militaires du rang, une place au sein des armées est souvent synonyme d'émancipation et d'ascenseur social, avec une très forte plus-value pour les femmes sous ce statut. En revanche, les femmes officiers ont encore une place à acquérir au sein de l'institution. Aussi les femmes que nous recevons ici sont-elles, dans une certaine mesure, des pionnières.

Sans plus attendre, je propose d'ouvrir notre première séquence.

Première table ronde : la vocation militaire et la formation.

Mme Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité au ministère de la Défense. – Au cours de cette première séquence, nous insisterons sur la vocation des jeunes femmes que nous accueillons, en d'autres termes, sur ce qui les a poussées à présenter l'un des concours les plus exigeants que l'État organise. Nous nous intéresserons également à la manière dont elles envisagent leur déroulement de carrière.

Nous observons aujourd'hui un tassement des recrutements féminins dans les armées. Ainsi, les femmes ne représentent que 12 % des recrutements alors que la proportion de l'effectif féminin global dans les armées est de 15 %, comme l'a rappelé M. le Ministre. À ce rythme, nous ne pourrions pas maintenir à terme notre taux actuel de féminisation dans les armées.

Il est intéressant de constater que le taux de recrutement féminin n'est pas identique d'une catégorie de personnels à l'autre. Il est plus élevé pour les personnels officiers, pour lesquels les femmes représentent 20 % des recrutements, ce qui permettra d'accroître l'encadrement féminin des armées. Nous comptons par ailleurs 23 % de femmes dans les recrutements de sous-officiers. En revanche, le taux de recrutement féminin de militaires du rang est extrêmement faible, ce qui contribue à expliquer le tassement global des recrutements féminins.

Cette table ronde est aussi destinée à illustrer un objectif défini par le ministre, celui de féminiser l'encadrement des écoles, en particulier de Saint-Cyr. L'École de l'air et l'École navale ont déjà beaucoup progressé sur ce point.

Nous entendrons les témoignages du lieutenant Besnault, chef de section à l'École spéciale militaire (ESM), ainsi que de trois jeunes élèves officiers de Saint-Cyr Coëtquidan, de l'École de l'air et de l'École navale, dans l'ordre habituel chez nous : « terre, air, mer ». Je leur laisse la parole.

Lieutenant Clémence Besnault. – Je suis actuellement chef de section à l'École Spéciale Militaire (ESM) de Saint-Cyr, où j'encadre des élèves de première année. Il me revient l'honneur de livrer le premier témoignage de la matinée et je vous en remercie.

J'articulerai mon propos en trois temps. Tout d'abord, je présenterai brièvement ma vocation et mon début de carrière. J'aborderai ensuite les points forts de mon parcours et les difficultés que j'ai rencontrées, que ce soit pendant mon cursus ou en début de carrière. Je terminerai par un comparatif entre ma vision des choses en tant qu'élève et celle que j'ai développée en tant que cadre à Saint-Cyr Coëtquidan, en soulignant les évolutions que j'ai pu noter entre mes années d'études et l'époque actuelle.

Je suis aujourd'hui en tenue militaire ; je pense avoir une vocation militaire. Le métier des armes m'a toujours attirée. Je ne suis pas issue d'une famille de militaires, mais ma famille a toujours montré un attachement fort pour les valeurs militaires et je pense que c'est de là que provient ma vocation. Je parle de vocation, car le métier des armes est un métier particulier, notamment pour une femme. Il exige certains sacrifices : le sacrifice ultime bien sûr, mais également des sacrifices au quotidien. Le métier de militaire demande une grande disponibilité et doit être exercé avec cœur. C'est un métier dans lequel on ne peut pas mentir et pour lequel on doit être très investi. J'avais la volonté de servir et de défendre mon pays et j'ai fait le choix d'une carrière militaire dans l'armée de Terre, celle qui m'a paru me correspondre le plus.

À l'issue du baccalauréat, j'ai choisi de faire une classe préparatoire dans un lycée militaire, à Saint-Cyr-l'École, pour préparer le concours d'entrée de Saint-Cyr et m'adapter le plus tôt possible au milieu militaire. J'ai intégré l'ESM en 2008. Mes trois années à Saint-Cyr ont parfois été austères, car il n'y était pas toujours évident d'être une femme. J'ai ensuite choisi les transmissions, une arme à la fois technique, opérationnelle et stimulante intellectuellement. Elle offre une grande diversité de spécialités, de responsabilités et de missions ainsi qu'une grande autonomie en tant qu'officier.

J'ai eu la chance de servir deux ans en régiment de transmissions. Dans ce cadre, j'ai réalisé une mission commune à tous les régiments de l'armée de Terre en Polynésie française pendant cinq mois, sous les ordres de l'amiral Cullerre, puis une opération extérieure au Tchad en renfort de la mission Serval pour l'installation des réseaux qui ont permis à l'opération Barkhane de voir le jour.

J'ai ensuite été mutée aux Écoles de Saint-Cyr Coëtquidan en tant que cadre en septembre 2014. Lors de ma prise de poste, j'ai demandé à servir au 3^e Bataillon, pour encadrer les élèves de première année de l'ESM, la formation qui fut la mienne. Il s'agissait pour moi de transmettre à mon tour ce que j'avais reçu lors de ma formation.

Cette mutation est intervenue de manière quelque peu prématurée, un an plus tôt que le calendrier prévu et avant même que je ne renseigne ma fiche de *desiderata* de mutation. La précocité de cette mutation tient au fait que je suis une femme. Dans une démarche de féminisation de leur encadrement, les Écoles de Saint-Cyr s'étaient adressées aux femmes issues de la promotion précédant la mienne, mais aucune d'entre elles n'avait donné suite à leur proposition. Si, à l'origine, je n'avais pas envisagé cette mutation, par la suite j'ai donné mon accord.

Je développerai à présent quelques points forts de mon parcours ainsi que les difficultés que j'ai pu rencontrer, en tant qu'élève puis en tant que cadre, à travers les thèmes du commandement, des relations humaines et des responsabilités.

L'École Spéciale Militaire est un milieu qui peut être relativement « aride ». Si l'on peut parfois y trouver une certaine réticence à l'égard des femmes, celle-ci s'explique à mon sens par un manque de maturité de certains élèves et par la persistance de clichés tenaces. Pour autant, les mentalités ont vocation à évoluer et j'ai moi-même noté des évolutions positives en tant qu'élève puis cadre. Étonnamment, ces années passées à Saint Cyr m'ont permis de m'épanouir dans mon métier. La formation académique, humaine et militaire qui y est délivrée est extrêmement riche et je considère qu'évoluer dans un milieu parfois difficile m'a permis d'être mieux armée pour la suite. Mon expérience dans cette école fut pour moi une force et une chance.

Je dispose d'une brève expérience en tant que chef de section. Je tiens à souligner la richesse des relations humaines qu'un chef de section peut tisser, tant avec ses supérieurs qu'avec ses subordonnés, non seulement en régiment mais aussi en mission, en France ou à l'étranger. Un chef de section est responsable d'une trentaine de personnes, sous-officiers et militaires du rang, chacune issue de parcours très divers. Sa position lui impose de se remettre en question en permanence, s'agissant des aspects pédagogiques, mais également opérationnels, lorsqu'il doit gérer des événements imprévus avec les ressources, notamment humaines, dont il dispose. Au-delà du commandement, être chef, c'est aussi gagner la confiance de ses supérieurs et de ses subordonnés. Cette confiance, une fois acquise, est extrêmement valorisante. Elle est cruciale dans l'évolution professionnelle.

À l'âge de vingt-six ans, j'exerce aujourd'hui des responsabilités qui ne sont pas souvent celles des personnes de mon âge évoluant dans le civil. Lors de notre arrivée en régiment, à vingt-trois ou vingt-quatre ans, nous avons des hommes sous nos ordres. Nous gérons leurs carrières et, en mission, nous avons leurs vies entre nos mains.

À Saint-Cyr, je suis responsable de la formation de jeunes élèves, futurs officiers. Cette responsabilité impose une certaine maturité, car il faut être conscient que la formation délivrée aujourd'hui se répercutera demain au combat. Cette responsabilité est lourde mais extrêmement valorisante. C'est pour l'exercer, pour apporter ma pierre à un vaste édifice que j'ai choisi ce métier.

En tant que femme cadre à Saint-Cyr, il me faudra éventuellement faire mes preuves auprès de certains élèves éventuellement réticents à l'idée d'être commandés par une femme, mais également être particulièrement vigilante face aux problèmes susceptibles de survenir entre des élèves hommes et femmes. Cette responsabilité ne doit pas être prise à la légère. À ce jour, je n'ai été confrontée à aucune difficulté particulière à cet égard et n'ai observé aucun comportement déviant. L'encadrement y est d'ailleurs très vigilant. De même, je

n'ai jamais ressenti de malaise en lien avec mon statut de lieutenant au milieu de capitaines masculins.

Je note ainsi une évolution positive des mentalités, tant chez les élèves que chez les cadres. L'établissement a posé des mots sur le problème de la place des femmes dans le milieu militaire et a dégagé des moyens importants pour l'améliorer. La promotion actuellement en première année compte cinq filles et trois encadrants féminins. Pour le moment, les choses se passent bien.

Élève-officier Mégane Thizy. – Je suis élève-officier à l'ESM de Saint-Cyr, en deuxième année et donc au 2^e Bataillon. J'ai pour ma part choisi l'armée pour les trois composantes que sont le commandement, la gestion et l'instruction, dans l'objectif de servir mon pays et d'être utile aux autres.

J'ai choisi l'armée de terre pour les relations humaines qui s'y exercent et l'École de Saint-Cyr, une école d'officiers, pour les dimensions de commandement et de gestion.

Après un baccalauréat scientifique, j'ai intégré une classe préparatoire en lycée militaire afin d'être au plus tôt dans le milieu militaire. Le concours de Saint-Cyr est le seul que j'ai présenté. Je l'ai réussi à mon deuxième passage et mon cursus à Saint-Cyr se déroule bien.

Je suis investie dans ma promotion. En tant qu'élève-officier féminin, je ne ressens aucune difficulté à m'investir au même titre que mes camarades masculins, que ce soit dans les projets de promotion ou dans les « challenges sportifs » qui sont organisés.

Sous-lieutenant Lauriane Le Troadec. – Je suis en troisième et dernière année de l'École de l'air. Si je revenais aux origines de ma vocation, j'indiquerais que, petite fille, le premier métier dont j'ai parlé à mes parents était celui de pilote d'avion rose ! Ma vocation a ensuite légèrement évolué. Aussi loin que je me souviens, j'ai toujours voulu être pilote de chasse.

Cette vocation, qui tenait d'abord du rêve a mûri au fil des années. J'ai réalisé que j'étais avant tout attirée par le métier militaire. Ainsi, je n'ai jamais hésité entre ce métier et celui de pilote de ligne en compagnie aérienne, qui ne m'attire absolument pas.

J'ai grandi dans un milieu de marins. Mon père est officier marinier et mon frère aîné a intégré l'École navale. J'ai moi-même passé cinq ans au lycée naval de Brest, en classes de lycée puis en classe préparatoire. J'ai envisagé de m'orienter vers l'aéronavale, mais j'ai finalement choisi l'armée de l'Air. J'ai intégré l'École de l'air en 2012, en tant qu'élève pilote.

Ma promotion compte 68 élèves, dont 16 femmes. Sur les 43 élèves pilotes de ma promotion, sept sont des femmes. La promotion est divisée en quatre brigades. Je suis moi-même la représentante élue de la première brigade, signe qu'il n'y a pas de discrimination à cet égard.

Je débute ma formation de pilote l'été prochain. Je l'appréhende, non pas parce que je suis une femme mais parce qu'il s'agit d'une formation difficile.

D'ailleurs, je ne pense pas qu'il existe de difficulté particulière à être une femme dans la formation de pilote.

Si j'ai la chance de devenir pilote de chasse, j'aimerais devenir pilote de Mirage 2000D. Dans ce métier, je suis avant tout attirée par l'aspect opérationnel, par la possibilité d'être engagée dans des opérations pour servir mon pays de manière concrète.

Sur le long terme, je n'ai pas aujourd'hui de volonté ou de projet de reconversion. Je sais que les carrières dans l'armée de l'Air se vivent au jour le jour.

Aspirant Alexandra Adams. – Je suis en deuxième année à l'École navale. Je suis issue d'une famille de militaires : mon grand-père était pharmacien général du Service de santé des armées, mon père lieutenant-colonel dans l'armée de l'Air. J'ai pour ma part préféré la Marine. De la sixième à la terminale, j'ai fréquenté l'internat de l'École des pupilles de l'air. J'ai ensuite effectué ma classe préparatoire au lycée militaire d'Aix-en-Provence, également en internat. J'ai présenté et réussi le concours de l'École navale.

J'ai observé une différence entre la perception des femmes dans l'armée en lycée militaire et en école d'officiers. Lorsque j'étais au lycée militaire, j'ai pu constater les réticences de certains élèves à l'égard des femmes dans l'armée, même si elles semblent moindres à Aix-en-Provence que dans d'autres lycées. Ces années en lycée militaire ont véritablement forgé mon caractère et ma ténacité. J'ai pris conscience que j'évoluerais dans un milieu essentiellement masculin et qu'il me faudrait prouver que j'y ai ma place.

À l'École navale, la situation est bien différente. Lorsque nous sommes en uniforme, il n'y a plus de sexe. Quand on est performant, on est reconnu, que l'on soit homme ou femme. Je sais aujourd'hui que je peux m'épanouir en tant que femme et en tant qu'officier.

J'ai été élue par ma promotion pour encadrer militairement la promotion des « Première année ». Il me semble que je suis la première femme à être élue pour assurer cette responsabilité. Ainsi, si l'on fait ses preuves, on est reconnu.

À mon sens, dans l'armée, les femmes ne doivent pas mettre en avant leur féminité : en uniforme elles sont, comme les hommes, des individus.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Merci pour vos témoignages. Je suis certaine que mes collègues auront, comme moi, de nombreuses questions à vous poser.

Mme Annick Billon. – À travers ce dernier témoignage, j'ai le sentiment que les femmes ressentent une obligation de performance pour ne pas être jugées en tant que femmes. En d'autres termes, toute défaillance serait mise sur le compte de leur statut de femme. Le confirmez-vous ?

Amiral Anne Cullerre. – J'aimerais vous livrer ma perception du sujet, après une carrière de trente-et-un ans dans la Marine. C'est à double tranchant : il est vrai que l'on sera prompt à juger une femme si elle trébuche : « C'est

normal, c'est une femme ». Cependant, à l'opposé, celle-ci sera extrêmement valorisée lorsqu'elle réussit, également parce qu'elle est une femme. Notre statut de femme peut nous nuire, mais également nous servir.

Aspirant Alexandra Adams. – En ce qui concerne l'obligation de performance, il me semble que la pression ne provient pas toujours des hommes. En tant que femmes évoluant dans un milieu masculin, nous-mêmes nous mettons une pression pour prouver notre valeur.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – Vos témoignages sont extrêmement touchants, car ils soulignent un sens du collectif très fort et une détermination incroyable. Le monde politique et le monde universitaire, que je connais bien, sont également des mondes où les femmes doivent prouver qu'elles sont capables de faire aussi bien que les hommes. Je ne sais si cela répond à une image qui nous est renvoyée ou si nous nous l'imposons à nous-mêmes.

Comment pouvons-nous contribuer à faire évoluer cette culture qui fait qu'aujourd'hui encore l'égalité reste un combat pour les femmes, en l'occurrence dans les armées ?

Mme Laurence Cohen. – Merci pour vos témoignages. Je suis sensible au fait que vous défrichiez un terrain qui, s'il évolue et se féminise, demande encore des efforts importants. Nous mesurons le chemin qu'il reste à parcourir.

En politique comme dans le domaine militaire ou dans tout autre domaine, parce que l'on est femme, on doit encore et toujours prouver sa compétence. On parlera d'ailleurs davantage de compétences lorsqu'il s'agit de promouvoir une femme que lorsqu'il est question de promouvoir un homme, comme si la promotion d'un homme, à telle ou telle étape de sa carrière, s'appuyait sur une compétence tellement naturelle que l'on n'en parle même pas.

Vous avez souligné un écart dans la perception des femmes dans les lycées militaires et les écoles d'officiers. Les choses seraient plus difficiles dans les lycées militaires. Il serait intéressant de savoir plus précisément à quoi vous êtes confrontées, afin de mesurer à quel niveau il serait pertinent d'intervenir pour faire évoluer les choses.

Mme Maryvonne Blondin. – Madame la haute fonctionnaire à l'égalité, vous avez évoqué un tassement des recrutements féminins, à l'exception des officiers. Quelles sont les raisons de la baisse constatée des recrutements de femmes parmi les militaires du rang ?

Mme Françoise Gaudin. – Ce tassement ne traduit pas une volonté de limiter la place des femmes dans les armées. Le ministère de la Défense entreprend depuis quelques années un vaste mouvement de restructuration. Depuis 2010 en particulier, en raison de la réorganisation du soutien, avec la création des bases de défense et la « civilianisation » de certaines fonctions de soutien, certains postes traditionnellement ouverts essentiellement à des personnels féminins ont disparu ou ne sont plus confiés à des militaires. De

nombreux postes ont ainsi été réorientés et les recrutements en cours sont avant tout ciblés vers le métier des armes.

En ce qui concerne les militaires de rang engagés, nous avons constaté un véritable engouement parmi les jeunes femmes au début des années 2000, en particulier dans l'armée de l'Air. Près de 60 % des recrutements de militaires techniciens de l'air (MTA) étaient alors féminins. La diminution des recrutements pour ce type de personnels a conduit mathématiquement à une baisse du taux de recrutement féminin.

En revanche, nous comptons toujours une part considérable de femmes présentant les concours d'écoles d'officiers. Elles représentent environ 18 à 20 % des candidats, ce qui se traduit par un taux de recrutement féminin du même ordre.

Capitaine de frégate Christine Ribbe. – Pour ma part, je n'ai pas fréquenté de lycée militaire mais je suis allée en classe préparatoire au lycée Sainte-Geneviève. À mon entrée à l'École navale, j'ai découvert un nouvel univers. J'ai constaté avec surprise que certains camarades masculins, une minorité certes, étaient opposés à la présence des femmes dans l'armée. La logique de la preuve par la compétence est réelle.

Il m'arrive de croiser d'anciens camarades de l'École, à l'époque réticents à l'égard des femmes militaires, qui ont changé d'avis depuis. Lorsque nous rencontrons une personne qui marque une résistance, je considère qu'il est de notre responsabilité de l'aider à évoluer, sans se braquer, avec souplesse et en utilisant éventuellement l'humour. Les idées préconçues sont finalement assez faciles à désamorcer avec le temps.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – Vous avez évoqué, Madame Gaudin, des acquis à consolider. Quels sont-ils ?

Mme Françoise Gaudin. – Ils tiennent en premier lieu à la proportion de femmes dans les armées. Comme je l'indiquais, la réorganisation des armées a abouti à la disparition de certains métiers qui étaient auparavant essentiellement ouverts aux femmes.

Ces acquis à consolider tiennent par ailleurs à la présence de femmes aux différentes étapes qui jalonnent la carrière militaire. Il convient de les encourager à franchir les grandes étapes du cursus d'officier que constitue par exemple le passage à l'École de Guerre ou au Centre de Hautes études militaires (CHEM). Aujourd'hui, on compte moins de dix femmes ayant fait le CHEM.

Comme vous le savez, nous devons opérer des déflations d'effectifs, en particulier d'officiers. Dans ce contexte, j'ai pu constater que lorsque se pose la question d'un départ anticipé, on retient moins les femmes.

Mme Michelle Demessine, vice-présidente de la commission des affaires étrangères. – Effectivement, nous pouvons constater que les réformes, quelles qu'elles soient, ont souvent eu pour effet indirect de contrer les efforts réalisés en faveur de la féminisation. Il conviendrait, avant toute réforme des armées, d'apprécier ses conséquences sur la situation des femmes et sur l'égalité entre hommes et femmes.

Je tiens à vous faire part à toutes de mon admiration pour la détermination sans faille dont vous faites preuve et qui ressort clairement de vos témoignages.

Mme Françoise Gaudin. – La volonté du ministre de la Défense est celle d'une politique d'égalité entre les hommes et les femmes, à compétences et à disponibilité égales. Nous nous refusons à mettre en place des mesures de discrimination positive à l'égard des femmes qui se retourneraient totalement contre elles.

L'objectif annoncé par le ministre d'un doublement, à l'échéance de 2017, du taux de femmes promues officiers généraux vise avant tout à rendre les évolutions visibles. Il est évident que les directions des personnels ne promeuvent pas de femmes dont les compétences risqueraient d'être remises en cause. La parité dans les armées sera atteinte progressivement et par petites touches.

Capitaine de frégate Christine Ribbe. – Mon mari et moi avons fait l'École de Guerre la même année. Nous avons deux enfants et j'ai moi-même navigué en ayant des enfants.

Plusieurs étapes jalonnent une carrière militaire. Si l'on manque une étape du parcours, il est très difficile de la rattraper. Dans ce contexte, la décision d'avoir des enfants représente un véritable pari et conduit à opérer des choix parfois difficiles. Nombre de mes camarades femmes ont dû faire le choix de ne plus naviguer lorsqu'elles ont eu des enfants.

Il se trouve que plusieurs moments clés de la vie d'un officier se cumulent entre trente et trente-cinq ans. Dans cette période, il faut avoir fait ses preuves, navigué et préparé l'École de Guerre. Mais c'est aussi la période où l'on fait généralement des enfants. La situation se complique lorsque, comme dans mon cas, les deux personnes composant le couple franchissent ces grandes étapes de carrière en même temps.

Mme Françoise Gaudin. – Sur ce point, M. le Ministre a demandé aux directions des personnels d'envisager des reports des limites d'âge pour l'École de Guerre, pour les personnes qui ont été en disponibilité pour suivre leur conjoint ou en congé parental. Cette mesure s'adresse aux femmes comme aux hommes.

Colonel Dominique Vitte. – Voilà une dizaine d'années, j'ai réalisé une étude sur la féminisation des armées, qui révélait que plus de 50 % des officiers féminins avaient renoncé à la maternité pour poursuivre leur carrière. Nous constatons que ce n'est plus vrai aujourd'hui et que les jeunes femmes n'opèrent pas de choix exclusif entre leur carrière et leur vie de famille.

Lors d'un colloque en 2000 avec le ministre de la Défense, Alain Richard, la réalité du coût de la garde des enfants avait déjà été évoquée. Cela constitue une question toujours importante du choix des familles. Plus les couples bénéficient de salaires élevés, moins la question se pose.

Pendant mon temps de commandement de chef de corps, j'ai pu observer à quel point parfois les individus, femmes et hommes, souhaitaient

faire reposer sur le commandement des situations d'ordre privé. Compte tenu des situations familiales de monoparentalité, de divorces multiples ou de familles recomposées plusieurs fois, il arrive que les administrés sollicitent des facilités du commandement, voire expriment des exigences en termes d'affectations. Or, le commandement ne peut prendre en charge de telles situations pour l'ensemble du personnel équitablement. Et le statut impose la mobilité. C'est aux individus d'assumer leurs situations privées.

Capitaine de frégate Christine Ribbe. – Je tiens, pour ma part, à saluer l'action de la direction du personnel militaire de la Marine qui m'a apporté un réel soutien, une écoute et un suivi particulier lorsque j'ai choisi d'avoir des enfants.

Mme Françoise Gaudin. – Pour rebondir sur les propos du colonel Vitte, je précise que 60 % des femmes militaires sont épouses de militaires. Nous mesurons bien ici les problèmes qui peuvent se poser en cas de mutations concomitantes, en particulier lorsque les deux personnes du couple ne servent pas dans la même armée. Nous devons travailler à ce que les différentes directions du personnel communiquent et se coordonnent pour régler ces situations.

Médecin-Chef de service Maryline Genero. – Étant dans l'armée depuis trente-huit ans, je tiens à souligner les grands progrès réalisés. Il y a plusieurs années, les femmes s'entendaient dire, lorsqu'il était question de leur carrière : « *Qui est le moteur dans votre couple ? C'est bien votre mari ? Par conséquent, vous suivrez votre mari ou vous vous mettrez en disponibilité, n'est-ce pas ?* » Aujourd'hui, lorsque j'entends qu'un couple fait en même temps l'École de Guerre, je trouve cela magnifique, même si je suis consciente des difficultés que cela peut poser.

Colonel Maroussia Renucci. – Plusieurs générations de femmes militaires sont présentes aujourd'hui. Je suis heureuse de constater que les choses ont évolué positivement. Il y a quelques années, il n'était pas possible d'envisager les aménagements évoqués par Mme Gaudin. Les difficultés que rencontrent les femmes dans les armées pour concilier vie familiale et vie professionnelle sont réelles, mais se rapprochent à mon sens de celles que rencontrent les femmes dans le secteur privé, dès lors qu'elles exercent des responsabilités de cadre.

Il me semble que pour une femme militaire, être mariée à un militaire représente plutôt un avantage, car il existe des possibilités de rapprochement des conjoints, lorsque les aspirations personnelles et celles de l'institution sont compatibles. Dans la configuration où l'une des deux personnes du couple exerce dans le privé, gérer les mutations est souvent très difficile, voire impossible lorsque l'autre conjoint est officier. En effet, la fréquence des mutations de l'officier n'est alors pas compatible avec la possibilité pour l'autre conjoint de mener une carrière dans le secteur privé avec une telle fréquence de changement de poste.

Ingénieure générale de l'armement Blandine Vinson-Rouchon. – Il existe effectivement des cas où il est strictement impossible de gérer deux

carrières en même temps sans consentir de sacrifices. Mon mari a effectué une carrière dans le domaine civil. Lui comme moi avons dû renoncer à certaines opportunités. Finalement, nous avons chacun pu suivre des parcours qui nous ont permis de concilier nos deux carrières et de préserver – c’était essentiel – la stabilité géographique de la famille.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Nous observons bien souvent, dans la vie civile, que les femmes renoncent à des opportunités professionnelles pour suivre leur conjoint ou gérer leur vie familiale. Disposez-vous d’éléments sur cet aspect de la vie personnelle dans le milieu militaire ?

J’ai été frappée par votre témoignage, lieutenant, lorsque vous indiquiez qu’au-delà du « sacrifice ultime », le métier militaire demande des sacrifices quotidiens. C’est un métier, disiez-vous, « dans lequel on ne peut pas mentir ». Cela m’a beaucoup frappée.

À l’écoute de vos témoignages, nous voyons que la situation des femmes dans les armées s’améliore, mais qu’il convient aussi de faire en sorte que ne survienne pas de nouveau recul. Quelles seraient les mesures à mettre en œuvre ou à recommander pour améliorer encore la situation ? Je pense notamment aux écoles militaires ou à l’orientation.

Enfin, je salue l’exigence de rigueur dont vous témoignez ainsi que votre sens de la responsabilité. Je mesure le « parcours du combattant » qu’est celui d’une femme dans le milieu militaire.

Lieutenant Clémence Besnault. – Le sens du sacrifice et de la responsabilité est celui de tout militaire, qu’il soit homme ou femme. Comme une femme, un homme devra partir plusieurs mois en opérations et laisser sa famille. Pour autant, il est vrai que la situation d’une femme militaire est particulière. À un moment de sa vie, elle devra éventuellement choisir entre deux sacrifices : retarder ou suspendre son projet de maternité ou sacrifier une mission, un poste ou une opportunité de carrière pour donner la vie.

Le métier militaire est extrêmement exigeant. Il demande une grande disponibilité : à tout moment, en week-end ou en permissions, le militaire peut être appelé. Lors de l’intervention au Mali, certains militaires ont été mobilisés en l’espace de trois jours, sans connaître exactement la nature de leur action, ni sa durée.

Néanmoins, au-delà des sacrifices, la carrière militaire reste une affaire de choix. Dès le début, en école d’officier, on nous apprend à prendre des décisions et à prendre nos responsabilités dans des situations complexes. Les sacrifices existent, mais ils sont connus et consentis. J’aime mon métier et si j’ai accepté des sacrifices, je l’ai fait en toute conscience et je ne le regrette pas aujourd’hui.

Deuxième table ronde : La présence des femmes dans les opérations extérieures (OPEX).

Colonel Olivier Ducret. - À l'État-major des armées, je suis chargé d'un des deux aspects de la dimension du genre au sein du ministère de la Défense, celui relatif aux femmes dans les opérations, qui recouvre deux problématiques : celle des femmes militaires en tant qu'acteurs des opérations d'une part et celle des femmes victimes, parmi les populations civiles, d'autre part. C'est au titre du premier aspect que j'introduirai cette deuxième table ronde, en livrant quelques chiffres relatifs à la présence des femmes dans les OPEX et en abordant la formation, particulière ou non, qui leur est délivrée pour préparer la projection.

La France, à l'instar de la plupart des nations, ne pratique pas l'application de quotas relatifs à la participation des femmes dans les opérations. Même les pays les plus avancés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment les pays nordiques, n'appliquent pas de quotas dans ce domaine. Ainsi, au niveau des armées françaises, aucune spécificité féminine n'est prise en compte pour les opérations, à quelques exceptions près, individuellement identifiées et pour lesquelles la plus-value opérationnelle liée à la présence de femmes serait avérée. Par exemple, nous avons constaté en Afghanistan que pour accéder à une partie de la population locale, il fallait pouvoir s'appuyer sur des femmes. Nous pouvons imaginer par ailleurs que dans le cadre d'un bâtiment de la Marine nationale qui procède à l'évacuation de ressortissants, le contact féminin soit plus approprié pour accueillir et encadrer des populations fragilisées, de femmes et d'enfants notamment.

Si, comme l'a indiqué M. le Ministre, les femmes constituent 15,4 % des effectifs des armées en 2014, elles ne représentent que 6,3 % des militaires engagés dans les OPEX, en légère baisse par rapport à 2013 (environ 7 %). En d'autres termes, les femmes sont 2,4 fois moins représentées en OPEX qu'elles ne le sont dans les armées françaises.

Le taux de représentation des femmes dans les OPEX varie très schématiquement en fonction de trois facteurs principaux :

- la nature de l'opération : le taux de féminisation est moindre dans les opérations terrestres : or les opérations actuelles sont pour la plupart à dominante terrestre ;

- la nature des unités projetées : l'infanterie et la cavalerie qui constituent la majorité des effectifs en opération sont extrêmement peu féminisées, à hauteur de 0,5 % ;

- le moment de l'opération : le taux de féminisation peut varier selon qu'il s'agit d'une phase d'intervention, nécessitant des troupes combattantes, ou d'une phase de stabilisation, qui donne lieu à d'autres types d'actions, civiles ou militaires.

L'approche française relative à la place des femmes dans les OPEX consiste à privilégier les aspects opérationnels des missions et à répondre à un besoin spécifique, la plupart du temps, non sexué.

Au ministère de la Défense et à l'État-major des armées, nous considérons que l'application de quotas de femmes en OPEX n'est pas souhaitable, pour trois raisons principales :

- elle serait susceptible de déstructurer la cohésion d'une unité déjà constituée et qui se prépare ;

- elle serait techniquement complexe à réaliser, alors que près de 20 000 soldats français sont engagés dans des opérations intérieures et extérieures et que la relève doit être organisée tous les trois ou quatre mois ;

- elle serait même contre-productive, car si l'on appliquait un tel quota aux unités extrêmement peu féminisées (infanterie ou cavalerie par exemple), les mêmes femmes devraient partir plus souvent en opération, ce qui semble difficilement réalisable et peu souhaitable pour elles, entraînant un effet d'épuisement de cette ressource.

Aucune préparation spécifique n'est destinée aux femmes projetées en opération. La préparation à l'engagement s'adresse à l'ensemble des soldats projetés. Il peut exister certaines formations relatives aux actions qui seront menées par les femmes engagées sur un théâtre d'opération donné (par exemple, pour le contact avec les populations locales dans le cas de l'Afghanistan), mais la préparation reste commune à tous les soldats.

Six témoins interviendront au cours de cette table ronde : cinq officiers et un sous-officier. Grâce à leurs témoignages, vous aurez une vision de l'ensemble des opérations conduites par les armées françaises ces vingt dernières années, qu'elles soient aériennes, maritimes ou terrestres, depuis l'intervention à Sarajevo en 1994. Vous pourrez donc entendre des témoignages sur l'ex-Yougoslavie, le Tchad, le Liban, la Côte d'Ivoire, la Centrafrique, le Mali et l'Afghanistan.

Je propose de laisser la parole à notre interlocutrice la plus gradée, le colonel Anne-Cécile Ortemann.

Colonel Anne-Cécile Ortemann. – Je suis actuellement le Chef de corps du 40^e Régiment de transmissions, à Thionville. Le témoignage que je livrerai aujourd'hui n'engage bien évidemment que moi. Je me suis engagée en 1990, à l'âge de dix-neuf ans. Aujourd'hui j'ai quarante-quatre ans et je suis mariée avec un sous-officier, ce qui peut sembler original dans un couple de militaires. Comme le capitaine de frégate Ribbe, je remercie ma direction des ressources humaines qui a toujours été bienveillante et conciliante à notre égard. Actuellement je suis mutée tous les deux ans et mon mari me suit. Il doit faire des sacrifices sur le plan professionnel, mais nous avons choisi de privilégier l'unité de notre structure familiale. Nous avons deux filles, de huit ans-et-demi et douze ans.

Je suis très attachée au code du soldat, que je cite souvent à mes propres soldats. Dans son article premier, il est écrit : « *Au service de la France, le*

soldat lui est entièrement dévoué, en tout temps et en tout lieu ». Les OPEX constituent la véritable concrétisation de cet article. J'ai eu la chance de partir cinq fois en opération.

J'ai été projetée deux fois en Bosnie, en 1996 à vingt-cinq ans, près de Sarajevo en tant que lieutenant et jeune chef de section, puis en 1998 à Mostar, en tant que capitaine, chef des moyens de transmission. En 2000, je suis partie à Mitrovica, au Kosovo, où je commandais une unité opérationnelle dans le domaine des transmissions. En 2011, à quarante ans, j'ai été engagée six mois en Afghanistan (j'étais alors chef du Bureau opération-instruction du 40^e Régiment de transmissions), en charge du Centre de mise en œuvre des systèmes d'information et de communication. Enfin, à quarante-deux ans, je suis partie à Bamako, en tant que colonel et chef de corps du groupement transmission. J'y ai passé Noël en 2013.

Pour un soldat, les opérations extérieures durent généralement quatre mois. Les civils me demandent souvent si je reviens régulièrement auprès de ma famille en cours de mission. À mon sens, il vaut mieux ne pas rentrer, car le retour en opération est ensuite beaucoup plus difficile. Il faut être entièrement dévoué à sa mission.

Le code du soldat me guide depuis de nombreuses années. Tout y est dit, en termes de vocation, d'investissement et d'exemplarité. Cette exemplarité n'est pas un attribut masculin ou féminin : elle est liée au métier de soldat que nous avons choisi. Le postulat selon lequel une OPEX serait plus difficile pour une femme me semble erroné. Certes, des difficultés existent mais chaque OPEX est différente. Elle peut très bien se dérouler ou être plus difficile, en fonction de la mission, de la préparation, du contexte, ou encore du chef.

Lorsque j'ai eu mes enfants, je me suis bien sûr interrogée sur mon avenir dans l'armée. Mes questions ont vite été balayées par mon conjoint. Grâce à lui, je peux partir sereinement en mission en sachant qu'il s'occupera parfaitement de nos enfants. Il est en effet essentiel de pouvoir partir l'esprit totalement dévoué à sa mission pour la remplir pleinement et ne pas faire porter de risque aux autres.

Finalement, l'une des premières difficultés pour une femme militaire tient peut-être au regard des autres. En tenue civile et les cheveux lâchés, lorsque je déclare que je suis chef de corps d'un régiment, mes interlocuteurs ont du mal à l'imaginer. Les choses seraient certes différentes si je mesurais 1m90 pour 95 kilos, avec les cheveux rasés ! À ce titre, une femme doit certainement affirmer davantage de volonté.

Aujourd'hui, je commande 874 hommes et femmes, ainsi que 134 réservistes. J'exerce en quelque sorte un rôle de chef d'entreprise, traitant du volet ressources humaines, (parfois à la limite de l'assistante sociale vers laquelle je renvoie certains de mes personnels), de la logistique (je vérifie les conditions de logement des militaires et m'assure de l'accueil de leurs enfants dans les écoles et de l'ouverture à tous des activités culturelles, sportives et associatives), et de l'infrastructure. Je suis également responsable de la préparation opérationnelle des militaires, de la formation des jeunes recrues et

de l'instruction. Pour partir en opération, je me prépare comme tous les militaires du régiment.

Pour faire évoluer le regard porté sur les femmes dans les armées, il est important de montrer qu'il est possible pour une femme de réussir une carrière militaire et qu'elle est capable, au même titre qu'un homme, de marcher plusieurs dizaines de kilomètres avec son régiment, de courir avec des rangers, de tirer et de réaliser tous les pré-requis demandés à un homme.

Le régiment qui m'est confié compte à ce jour 14 % de femmes et quatre femmes officiers. Mais au-delà des chiffres, je considère que la féminisation des armées ne doit pas être vue comme une fin en soi. L'essentiel est de combattre le cliché selon lequel une femme serait moins apte qu'un homme à une carrière militaire afin de donner sa chance à chacune et à chacun, toujours en fonction des compétences.

Adjudant-chef Nathalie Delahaye. – J'ai quarante-huit ans, je suis mariée depuis vingt-quatre ans et mère de trois enfants.

Je me suis engagée il y a trente ans à l'École nationale des sous-officiers d'active, basée à Saint-Maixent. Je sers actuellement au 27^e Bataillon de chasseurs alpins. Je vous livrerai mon expérience à travers deux missions qui, pour moi, ont été importantes : la Bosnie et l'Afghanistan.

Dans le cadre de la première OPEX à laquelle j'ai participé, ma désignation, ma préparation et mon départ se sont déroulés dans des conditions particulières. En 1995, je venais d'être mutée dans un bataillon de chasseurs alpins quand le chef de corps m'a annoncé qu'il souhaitait que j'aille en Bosnie avec le bataillon. J'étais inquiète, car je connaissais très peu le milieu alpin, les mentalités et les traditions. L'infanterie ne comptait alors qu'1 % de femmes. À l'époque, mon mari était en déplacement à Tahiti avec son escadron de gendarmerie et son retour n'était prévu qu'un mois après mon départ. Notre fils aîné avait alors trois ans. J'ai compris que pour m'intégrer rapidement dans mon bataillon, je ne pouvais refuser la mission, et puis j'attendais cela depuis dix ans.

La Gendarmerie a accepté que mon mari rentre plus tôt d'opération. C'était frustrant pour lui de ne pas achever sa mission et de ne pas avoir montré une réelle disponibilité à sa hiérarchie. C'était contrariant pour moi de partir dans de telles conditions. À cela se sont ajoutées les difficultés liées à la séparation d'avec mon fils, aux conditions de vie rustiques sur le camp, à des moyens de communication limités avec la France et à la dangerosité du mandat. J'étais la seule femme au sein du détachement et il m'a fallu trouver ma place, ce qui n'était pas facile au vu de mon jeune âge à l'époque et de mon manque d'expérience.

Cette première expérience s'est déroulée dans des conditions difficiles, mais elle a été très formatrice pour le reste de ma carrière.

En 2011, mon bataillon a été désigné pour partir en Afghanistan. Alors chef du secrétariat du Bureau opérations-instruction, il était tout naturel que je parte avec lui. Mon travail consiste au traitement du courrier au quotidien, à la

gestion du personnel et du matériel et de l'organisation de la vie courante. En exercice, je suis responsable de la mise en place du centre opérationnel. L'OPEX en Afghanistan a nécessité une préparation opérationnelle intense, de onze mois, marquée par de nombreuses absences de la maison. La famille était de ce fait déjà conditionnée. L'Afghanistan était un théâtre d'opérations dangereux. Nous étions en vallée de Kapisa sur la FOB (*Forward operational base*) de Tagab. Nous avons subi de nombreuses attaques et malheureusement déploré la perte de camarades.

La vie sur FOB est cloisonnée. Dans un tel environnement de stress et de tension permanente, la place de la femme me semble importante. La sensibilité des femmes est à mon sens un facteur d'apaisement. Je pense par ailleurs que la complémentarité des hommes et des femmes augmente la performance opérationnelle d'une unité.

Il n'est pas facile pour un militaire d'effectuer un mandat de plusieurs mois (encore moins pour une mère de famille). Bien remplir sa mission nécessite une bonne préparation physique et mentale, associée à une « base arrière » solide. Comme le disait le colonel Ortemann, cette base arrière est le conjoint. J'ai moi aussi la chance d'avoir un mari « opérationnel », qui sait tout faire à la maison, ce qui facilite grandement les départs et les absences et me permet de remplir mes missions avec sérénité.

Aujourd'hui encore, certains continuent de penser que l'homme doit protéger la femme qui, elle, est vouée à assurer la descendance. Les mentalités ont certes évolué par rapport à la définition de ces rôles traditionnels mais je ne sais si, pour autant, la société serait prête à accepter la mort d'une femme au combat.

Commandant Gaëlle Moyen. – Je suis pilote d'hélicoptère dans l'armée de l'Air.

Je suis entrée dans l'armée de l'Air en 1999, en tant que sous-officier et en qualité de contrôleur aérien. J'ai très rapidement présenté le concours de l'École militaire de l'Air (EMA), que j'ai réussi à mon premier essai.

J'ai entamé un cursus pour devenir pilote de chasse, mais j'ai dû me réorienter, pour des questions d'ordre physique, vers le cursus de pilote d'hélicoptère. À l'issue de ma formation, j'ai intégré en 2008 l'escadron d'hélicoptère « Parisis » sur la base aérienne de Villacoublay. J'y suis aujourd'hui très épanouie.

L'escadron Parisis a pour mission principale d'appliquer les mesures actives de sûreté aérienne en région parisienne. Il assure également des missions de recherche et de sauvetage en cas de crash aérien. Lorsque l'escadron est projeté en OPEX, il exerce essentiellement une mission de renseignement, plus particulièrement des reconnaissances d'itinéraires pour les troupes au sol, ainsi que des prises de photographies d'objectifs pour d'éventuelles actions ultérieures.

J'ai eu l'occasion en 2009 de partir en Guyane dans le cadre de l'opération Harpie pour la lutte contre l'orpaillage. En 2010 et en 2011, j'ai été

engagée en Côte d'Ivoire dans le cadre de l'opération Licorne. En 2012, j'ai été projetée sur l'île de La Réunion, dans le cadre d'un renfort pour la recherche et le sauvetage en montagne. En 2013, j'ai fait une pause car j'ai eu mon premier enfant. Enfin, en 2014, j'ai participé à l'Opération Sangaris en République centrafricaine pendant laquelle j'avais pour mission d'appuyer les troupes au sol, que ce soit en termes de renseignement ou d'appui-feu, puisque nos hélicoptères sont équipés d'un canon de 20 mm.

Les femmes ont évidemment leur place en OPEX. J'ai moi-même été projetée dans chacune de ces opérations en tant que chef de détachement. Il a fallu pour cela que je fasse mes preuves et que je gagne la confiance de ma hiérarchie.

Lors de ma dernière opération en Centrafrique, l'une des principales difficultés tenait à la rusticité des conditions de vie. Pendant trois mois, nous avons dormi dans des tentes et utilisons des douches et toilettes de campagne. Mon détachement était particulièrement féminisé (trois femmes pilotes et une mécanicienne sur un équipage de vingt personnes), ce qui nous a permis de constituer une tente féminine et de conserver un minimum d'intimité.

Je considère qu'il existe une réelle plus-value à compter du personnel féminin dans le cadre de la projection d'un équipage. En OPEX, il nous arrive de nous poser dans des villages totalement isolés. La population est généralement très surprise et émerveillée de voir des femmes piloter des hélicoptères. J'ai déjà eu l'occasion de discuter avec des petites filles qui me demandaient comment devenir pilotes. Je crains malheureusement qu'elles n'aient pas les moyens, notamment financiers ou techniques, de suivre une telle formation mais j'espère au moins avoir pu leur permettre de se projeter dans des futurs autres que le seul destin de mère de famille.

Les femmes présentes ici, et plus généralement celles qui ont une carrière et de hautes responsabilités, ont forcément beaucoup de caractère. À l'image de la société, le monde militaire est parfois machiste. S'il est vrai que les femmes doivent faire un peu plus que les hommes pour gagner la confiance de leur hiérarchie et de leurs pairs, une fois cette confiance donnée, on ne la leur retire pas.

Capitaine de frégate Christine Ribbe. – Je suis entrée à l'École navale à dix-neuf ans, en 1999. Dès le début de ma carrière, j'ai eu à cœur la logique de la preuve par la compétence.

En sortie de l'École navale, j'ai été affectée sur Aviso alors que ce bâtiment s'ouvrait aux femmes pour la première fois. J'ai ensuite eu la chance de partir très rapidement en opération, dans le Golfe de Guinée, ce qui m'a permis d'être plus rapidement reconnue dans cet environnement. La situation s'est ensuite dégradée en Côte d'Ivoire et nous y avons été engagés.

Lors du déclenchement de cette opération « Licorne », malgré les compétences dont j'avais fait preuve et que reconnaissait ma hiérarchie, des marins du bord ont suggéré au commandant de ne pas envisager une opération « risquée » me concernant (j'étais alors chef de brigade de protection du

bâtiment). Bien que consciente qu'ils cherchaient alors à me protéger, j'ai mal vécu ce moment : la compétence seule ne suffit pas toujours.

L'année suivante, j'ai été affectée sur un pétrolier ravitailleur en tant qu'officier opérations. Nous sommes très rapidement partis en opération dans l'océan Indien. L'année précédente, une femme de l'équipage avait estimé et écrit avoir été mal notée parce qu'elle était une femme. À mon arrivée à bord, lors de mon premier entretien avec mon commandant, celui-ci a déclaré : « *Je ne sais pas si je suis misogyne, je vais le découvrir avec vous* ». Il m'a en outre signalé que par principe, lors de nos entretiens dans son bureau, il laisserait toujours la porte ouverte. En novembre de cette même année, lorsque le commandant a reçu une information très confidentielle, j'ai été la seule à qui il en a fait part (ce qui était parfaitement logique compte tenu de mes fonctions d'officier opérations). Lorsqu'il m'a convoquée dans son bureau, il m'a demandé de fermer la porte : c'était pour moi la plus grande marque de reconnaissance humaine dont il pouvait me témoigner. J'ai gagné cette confiance parce que j'ai eu la chance d'être en opération et que j'y ai fait mes preuves.

Je suis devenue commandant d'un bâtiment école à vingt-six ans. Dès ce moment, je ne me suis plus posé de question. Je savais que j'étais légitime et les personnes qui étaient sous mes ordres voyaient en moi le commandant avant la femme. Mon commandant en second, un officier marinier qui a une fille d'à peu près mon âge - ce point illustre l'écart générationnel - m'a déclaré être « contre » la présence de femmes dans les armées, mais m'a assuré de sa loyauté et de son professionnalisme, et notre collaboration a été remarquable.

J'ai ensuite été affectée à terre et j'ai décidé de suivre un cursus d'ingénieur. J'ai quitté momentanément le monde des opérations, avec l'espoir de pouvoir naviguer ultérieurement. De peur que l'on ne me ferme des portes, j'ai alors fait des choix personnels très discutables. Sans que jamais l'institution ne me le demande, j'ai systématiquement écourté mes congés maternité, si bien que mon corps n'a plus suivi.

Je suis parvenue à surmonter les difficultés et à repartir en opération. Je le dois moi aussi à ma formidable « base arrière », mon mari, qui est de la même promotion que moi et qui dans tous les moments de doute m'a poussée à continuer. Alors que mes enfants avaient un an-et-demi et trois ans-et-demi, j'ai passé deux ans à bord d'une frégate féminisée depuis longtemps. Être une femme à bord était une « non affaire » : le temps et l'habitude sont des atouts précieux, en complément de la compétence.

La principale difficulté pour ma famille ne tient pas aux départs en OPEX mais à l'absence de visibilité sur mon programme. Ainsi, lorsque je suis partie quatre mois dans l'océan Indien, mes enfants ont très bien réagi et n'ont pas été déstabilisés. En revanche, trois ou quatre jours après mon retour, j'ai dû repartir en mer pour quelques jours afin de remplacer une unité indisponible. Mes enfants l'ont alors extrêmement mal vécu et leur maîtresse m'a ensuite convoquée pour s'assurer que je ne repartirais pas immédiatement.

Mes enfants sont encore jeunes et j'observe qu'ils vivent plus difficilement les départs de leur mère que ceux de leur père. Peut-être cela

changera-t-il à l'adolescence. Il m'a été proposé de commander cet été un bâtiment pour me permettre de suivre une trajectoire à trois commandements. J'ai refusé cette proposition en partie pour des raisons de limite d'âge (un troisième commandement me concernant étant inévitablement après la limite d'âge car après le troisième commandement de mon époux...). Par ailleurs, j'ai choisi de « stabiliser la famille » : cette année est la première année où les enfants ont leurs deux parents affectés à terre. J'ai donc demandé à commander « seulement » une deuxième fois (une frégate), mais dans deux ou trois ans. Ma hiérarchie me soutient parfaitement dans ces choix.

Commissaire en chef Dominique Moreau. – À la différence des autres témoins de ce matin, je suis officier des services et non des armes. Le choix de l'armée s'est imposé à moi assez jeune. À l'origine, je souhaitais entrer à l'École de Saint-Cyr mais j'ai pensé qu'il serait difficile de concilier ma vie professionnelle avec une vie familiale en étant officier des armes. J'ai finalement opté pour des études de droit et j'ai rencontré celui qui deviendrait mon mari. Par raison plus que par passion, j'ai choisi de devenir commissaire de l'armée de l'air, alors que ma vocation première était de devenir officier des armes. Aujourd'hui, je ne regrette pas ce choix.

J'ai rejoint l'armée en 1998. J'ai effectué deux ans d'école dont trois mois à Saint-Cyr, au 3^e Bataillon. Étant issue d'un milieu civil et d'une filière de formation comptant davantage de femmes que d'hommes, mon passage à Saint-Cyr a été un véritable choc. Certains de mes camarades refusaient d'adresser la parole à leurs homologues féminins. Je n'en ai pas spécialement souffert, dans la mesure où chacun savait que je n'étais présente que pour trois mois et où la légitimité des femmes en tant qu'administrateur militaire n'a jamais véritablement posé question.

À l'issue de ma formation, avec un grade de lieutenant, j'ai été affectée dans une direction régionale, en Ile-de-France. Cette période ne fut pas la plus palpitante sur le plan professionnel. Il s'agissait avant tout de consolider nos acquis pour prendre ensuite un poste de chef de service en régiment. J'ai profité de cette période relativement calme pour me marier.

À l'âge de vingt-huit ans, avec un grade de capitaine, j'ai eu la chance de servir comme chef de service dans le 1^{er} Régiment d'artillerie de Marine, à Laon. J'étais à l'époque la seule femme officier du régiment. Cette période fut extrêmement enrichissante : je gérais alors soixante-dix personnes et j'ai eu la chance de partir en OPEX.

Cette période fut également relativement délicate. Alors que je n'avais pas vraiment prévu d'avoir un enfant à ce moment-là, deux semaines après mon arrivée en régiment j'ai dû annoncer à mon chef de corps que j'étais enceinte. L'accueil fut plus que glacial : ce fut l'un des plus difficiles moments de ma carrière ! J'ai néanmoins été énormément soutenue par les collègues de mon service qui ont parfaitement su gérer mon absence. Je me reconnais dans le témoignage précédent. Moi aussi, je voulais prouver mes compétences et ma disponibilité. Je devais « tout donner ». Certaine d'aller bien, j'ai travaillé jusqu'à la fin de ma grossesse, contre l'avis de mon médecin. J'ai finalement

accouché en urgence et mon fils est né prématuré. Aujourd'hui, il ne souffre heureusement d'aucune séquelle.

À mon retour de congé maternité, j'ai eu le temps de faire mes preuves. Je suis très rapidement partie en OPEX, en Côte d'Ivoire, ce qui fut difficile à vivre étant mère d'un enfant de quelques mois. Mais j'ai moi aussi la chance d'avoir un mari formidable qui sait tout faire à la maison. Le plus difficile tenait peut-être au regard culpabilisateur que l'on portait sur moi y compris au sein de ma famille proche : j'avais choisi de partir en opération en « laissant » mon enfant.

J'ai ensuite été mutée à Paris, où j'ai servi à l'École militaire. Durant cette période, j'ai pu rester auprès de ma famille. Nous avons eu un deuxième enfant et je suis entrée à l'École de Guerre. J'ai réussi ma formation, encore une fois grâce à l'appui de mon mari qui s'est beaucoup occupé de nos enfants.

À l'issue de ma scolarité, j'ai été mutée, en famille, en Nouvelle Calédonie pendant deux ans. Mon mari, fonctionnaire de police, est parti en disponibilité pour me suivre. À l'occasion de toutes les rencontres auxquelles il était invité, il était constamment félicité pour le courage dont il avait fait preuve en acceptant de suivre son épouse. Du courage pour mener la vie très agréable que nous avons là-bas... le mot ne me semble pas très approprié ! Étonnamment, les épouses de mes camarades, qui elles aussi avaient mis leur carrière entre parenthèses pour suivre leur conjoint, ne recevaient pas tant d'honneurs...

J'ai de nouveau été mutée à Paris à la Direction centrale du service du commissariat des armées. J'ai vu deux de mes camarades partir en OPEX en moins de dix jours. Lorsque mon chef m'a suggéré de partir également, je lui ai indiqué qu'il me fallait pouvoir maîtriser mon calendrier, choisir le lieu et la période de départ. J'ai eu la chance de pouvoir le faire. J'ai été projetée de septembre 2014 à janvier 2015 à Gao, au Mali, dans une mission de soutien administratif à l'opération Barkhane.

Au cours de cette opération, les conditions de vie étaient extrêmement difficiles. Nous étions huit personnes par tente, sans beaucoup d'intimité. Les blocs sanitaires étaient mixtes et dans un état de propreté très limité. Nous ne disposions pas d'eau chaude, ce qui peut paraître anodin, mais ne l'est pas tant que cela lorsque l'on a les cheveux longs.

J'étais chef d'un petit service assez féminisé, comptant une moitié de femmes. Néanmoins, sur l'ensemble du site de Gao, qui regroupait 1 000 militaires, j'étais la seule femme officier supérieur.

L'une des particularités du site de Gao est le confinement. Le contexte est tel que personne ne sort du camp, sauf pour mener une mission particulière. Lors des périodes de repos, les militaires n'ont accès à aucune activité, à aucun loisir. En conséquence, pour évacuer la pression, de nombreux soldats boivent de l'alcool et peuvent alors avoir des comportements inappropriés. Dans mon service, j'ai été confrontée à des problèmes de discipline liés à l'alcool ; l'un d'entre eux m'a amenée à renvoyer chez lui un sous-officier, renvoi assorti d'une sanction conséquente à son retour. Certains de ses camarades ont essayé

de m'intimider pour que je revienne sur ma décision, ce qui ne se serait certainement pas produit avec un colonel masculin. Lorsqu'un sous-officier d'1m90 se place à dix centimètres de votre figure pour vous faire changer d'avis, il faut avoir du caractère pour ne pas se laisser impressionner. Je n'ai pas cédé.

Des sous-officiers féminins m'ont indiqué sentir qu'elles devaient cacher leur féminité. Le simple fait de se lâcher les cheveux et de se parfumer en sortant de la douche était vécu comme une provocation par les autres sous-officiers. Les deux premiers mois, elles faisaient l'objet de simples réflexions sans conséquence, mais au bout de quatre mois d'enfermement, les codes changent et la pression s'accroît, à tel point que les femmes ont fini par rester entre elles et par fuir la compagnie de leurs autres camarades.

Sous l'effet conjugué de la pression, de l'enfermement, de l'absence de loisirs, de l'alcool et parfois de l'ennui et de la lassitude, les femmes se sont senties tenues de cacher leur féminité et de passer inaperçues.

Dans un registre plus léger, avec dix postes de télévision pour 1 000 soldats, je vous laisse imaginer le tollé suscité lorsqu'une femme cherchait, pour une fois, à changer de chaîne pour regarder autre chose que du football.

Sur cette OPEX, mon adjoint était également une femme. À mon retour, un de mes chefs sur le terrain a estimé que mon directeur central avait fait un « pari osé » en envoyant deux femmes à la tête de ce service sur l'opération. Ainsi, les mentalités n'ont pas encore totalement évolué.

Médecin principal Laure Navarro. – Je suis médecin responsable de l'antenne médicale du Fort Neuf à Vincennes. J'ai trente-trois ans. J'ai intégré l'École du Service de santé des armées de Bordeaux en 2000 et j'ai effectué mon internat de médecine générale à Marseille, au sein de l'Hôpital d'Instruction des armées Laveran. J'ai occupé mon premier poste de médecin des forces en 2009 à Besançon, où j'ai passé quatre ans.

Le Service de santé des armées est très féminisé. Ma promotion comptait ainsi près de 60 % de femmes.

Le rôle des médecins femmes en mission est particulier, car il leur revient souvent d'examiner les femmes civiles qui n'auraient pas accepté d'être prises en charge par un homme.

En OPEX, les femmes ne représentent que 6 à 10 % des personnes sur un camp. En conséquence, nous pouvons avoir le sentiment que nos moindres faits et gestes sont détaillés et qu'il nous faut davantage prouver nos compétences.

En tant que médecins, nous sommes garants du secret médical. L'infirmerie peut représenter en quelque sorte un « sas de décompression » pour les soldats, pour qui l'écoute féminine de l'infirmière ou du médecin peut être utile. Ils savent qu'en tant que femmes nous ne serons pas dans le jugement ou dans la compétition, et qu'ils n'auront pas à prouver leur force comme ils peuvent vouloir le faire face à leurs collègues masculins. Les échanges que nous avons avec eux sont très riches et nous permettent de comprendre les difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

En termes de missions, j'ai été projetée au Liban en janvier 2010 puis en 2011, au Kosovo en 2012 et en Centrafrique en 2013. En tant que jeune médecin capitaine, j'ai ressenti qu'il fallait que je m'affirme davantage qu'un homme dès le départ pour être prise au sérieux, aller vers eux, car ce n'est pas eux qui feront la démarche de se présenter à nous, notamment lors des réunions de « point de situation » au cours desquelles nous sommes conseillers au commandement sur le plan médical.

Dès lors que les *a priori* sont dépassés, il est très satisfaisant de constater que l'on gagne la confiance de ses collègues. La plus grande satisfaction, lorsque l'on manage une équipe, est d'être parvenue à créer un équilibre entre l'écoute et l'autorité, pour remplir pleinement sa mission.

En mission, il est particulièrement intéressant de discuter avec des femmes militaires servant dans des armées étrangères. Étant peu nombreuses en OPEX, les femmes cherchent spontanément à se rencontrer pour échanger leur expérience. Il s'agit là d'un formidable champ d'exploration.

Je terminerai en indiquant qu'être une femme militaire, c'est opérer un mélange subtil de responsabilité, d'autorité, d'authenticité et d'une sensibilité qui nous est propre.

Je salue les très belles carrières des femmes militaires ici présentes. Je les admire toutes.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Merci beaucoup. Je propose que nous prenions les questions des sénatrices et sénateurs.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – Je vous félicite pour vos parcours et pour la liberté de parole dont vous faites preuve. Vos témoignages s'inscrivent au cœur de l'humain et vous décrivez votre expérience avec honnêteté et franchise.

Vous avez chacune parlé de votre rôle de chef avec beaucoup de passion. Pensez-vous que vous exercez la gestion de votre équipe de la même manière qu'un homme le ferait ? Faites-vous preuve par exemple d'une vigilance particulière sur certains comportements ? Existe-t-il une solidarité entre les femmes ou, au contraire, celles-ci sont-elles plus exigeantes avec les autres femmes qu'elles ne le seraient avec les hommes ?

Mme Maryvonne Blondin. – Mme Moreau a évoqué les facteurs qui entraînent, sur le camp, des comportements inappropriés. Nous n'avons pas abordé la problématique du harcèlement moral ou sexuel que des femmes subissent parce qu'elles sont femmes¹. Y avez-vous été confrontées personnellement ou en avez-vous eu connaissance ? Vous diriez-vous « protégées » par votre qualité de cheffes ?

Docteur Navarro, en tant que médecin et dans le cadre du « sas d'écoute et de décompression » que vous décriviez, avez-vous eu connaissance de telles situations ?

¹ Ce point a fait l'objet d'une audition, en mai 2014, des deux co-auteurs de la mission d'enquête diligentée par le ministère de la Défense.

Mme Vivette Lopez, co-rapporteuse. – Comment vos enfants, notamment adolescents, vivent-ils vos absences ? Lorsque vous revenez d'OPEX après plusieurs mois, avez-vous le sentiment que leur comportement à votre égard ait changé ?

Mme Laurence Cohen. – À travers vos paroles, nous mesurons bien à quel point, nous les femmes, pouvons intérioriser la pression que nous renvoie la société. Je pense en particulier aux situations où vous expliquiez vous être vous-mêmes fait violence en n'écoutant pas les signaux de votre corps, pour chercher à prouver que vous étiez en capacité de tout faire.

Au sujet des comportements déviants et du harcèlement, avez-vous constaté que les femmes qui n'ont pas un statut d'officier s'adressaient plus facilement à vous, parce que vous êtes des femmes, pour dénoncer de tels comportements ou de telles pratiques ?

Mme Annick Billon. – Nous vivons dans une société qui culpabilise les femmes. Les femmes elles-mêmes se mettent d'ailleurs une pression terrible pour respecter les codes imposés.

J'ai moi-même été directrice commerciale pendant dix ans. J'étais absente de mon domicile du lundi au vendredi alors que mes enfants étaient très jeunes. Ils sont grands aujourd'hui et je sais qu'ils n'en ont absolument pas souffert. Je pense qu'il est extrêmement stimulant pour les enfants de voir leurs parents aller au bout de leur passion et assumer leurs convictions. Si j'ai un message de notre part à vous adresser, c'est de ne ressentir aucune culpabilité.

Mme Françoise Gaudin. – Je propose pour commencer que le commissaire Moreau et le médecin principal Navarro vous apportent des réponses sur la question du harcèlement.

Commissaire en chef Dominique Moreau. – Je n'ai pas été confrontée personnellement à ces situations de harcèlement. Je pense que le statut de chef et de gradé protège énormément de ce risque. Je précise par ailleurs que les comportements déviants que j'ai évoqués en lien avec l'alcool n'étaient pas des cas de harcèlement.

En tout état de cause, le commandement est extrêmement attentif à ces situations. À mon arrivée à Gao, il y a eu un cas de suspicion de harcèlement sexuel. Sur la seule base de cette suspicion, le présumé coupable a dû quitter le camp.

Par ailleurs, lorsque je suis arrivée à Gao, les tentes étaient mixtes afin de maintenir une cohésion de groupe. Certains débordements ont été constatés, mais ont pu être réglés très simplement en installant des tentes non mixtes.

Colonel Anne-Cécile Ortemann. – Lors de mon opération au Mali, nous avons fait le choix assumé de conserver des tentes mixtes, afin de ne pas séparer les unités et de maintenir un rythme de travail commun. Dans ce contexte, il est essentiel d'édicter des règles très claires dès le départ et de prévoir, en amont, les sanctions qui seront assorties à tout type de débordement.

À mon sens, il est dommage de se limiter à la problématique homme/femme lorsqu'on parle de harcèlement. J'ai été frappée par un documentaire diffusé récemment sur les « souffre-douleur » et le harcèlement dans le milieu scolaire. Il convient d'être lucide : lorsque l'on gère une équipe de 900 personnes, on n'est pas à l'abri de tels comportements. Par exemple, en ce moment, nous traitons un cas de harcèlement moral entre garçons. Ici aussi, les règles et les sanctions doivent être clairement établies en amont pour éviter que de telles situations ne surviennent ou, du moins, pour les traiter au mieux le cas échéant.

Médecin principal Laure Navarro. – Depuis que j'exerce, je n'ai pas eu affaire à des problèmes de harcèlement sexuel en opération extérieure.

Capitaine de frégate Christine Ribbe. – Lors d'une de mes affectations, j'ai connu des cas d'hommes se faisant plus que « taquiner » sur leur prétendue homosexualité. Or il me semble que face à une femme, les hommes ont davantage conscience que de tels comportements ne sont pas tolérés.

Colonel Anne-Cécile Ortemann. – Pour répondre à votre question sur les différences entre un management masculin ou féminin, j'indiquerais que les personnels que j'ai eu l'occasion de gérer ne semblent percevoir aucune différence avec leurs précédents commandements, si ce n'est celles tenant à la personnalité de leurs différents chefs. C'est rassurant, me semble-t-il, car l'essentiel est de se concentrer sur sa mission.

De même, je ne pense pas être plus dure ou exigeante avec mon personnel féminin. Un chef a le devoir d'être le plus équitable et le plus impartial possible.

Enfin, s'agissant des enfants, j'ai déjà entendu des paroles extrêmement culpabilisantes : « *Certes, elles vont bien aujourd'hui, mais vous verrez dans quelques années !* ». Lorsque mes enfants me reprochent de ne pas être souvent là, je les invite à calculer le nombre de fois où je suis présente à leurs cours d'équitation ou de karaté et leur rappelle toutes les activités que nous faisons lorsque nous sommes ensemble. Quand je suis présente, je le suis à 100 %.

Troisième table ronde : Le déroulement de carrière. Existe-t-il un « plafond de verre » ?

Mme Françoise Gaudin, haut fonctionnaire à l'égalité des droits au ministère de la Défense. – En matière de déroulement de carrière, une étude réalisée avec le Contrôle général des armées révèle que les conditions d'avancement et le temps moyen de changement de grade, à disponibilité et à compétences égales, sont tout à fait comparables entre les hommes et les femmes, officiers, sous-officiers et militaires du rang.

En revanche, la comparaison des durées moyennes de service au moment du départ de l'institution soulève des questions avec, ici, des différences importantes selon les catégories de personnels.

Nous constatons depuis quinze ans qu'en moyenne, les femmes militaires du rang restent plus longtemps en service que leurs homologues masculins : de l'ordre de trois ou quatre ans de plus.

S'agissant des personnels sous-officiers, les carrières sont longues et leur durée est comparable entre les hommes et les femmes. Nous notons toutefois qu'à la différence des hommes, les femmes sous-officiers servent généralement jusqu'à la limite d'âge et n'envisagent souvent pas de reconversion à l'issue de leur carrière militaire.

En ce qui concerne les officiers, nous constatons depuis près de dix ans que l'ancienneté moyenne au moment du départ est moitié moindre pour les femmes. Elle s'élève à 12,6 ans pour celles-ci, contre 24,7 ans pour les hommes, toutes catégories d'officiers confondus. Cela s'explique en partie par la féminisation relativement importante des officiers sous contrat, une catégorie de personnels qui quitte l'institution beaucoup plus tôt que les personnels de carrière.

Cet écart de 50 % entre les hommes et les femmes officiers implique pour l'institution des pertes de compétences et une moindre rentabilité des formations. Aujourd'hui, nous travaillons à commuter ce phénomène en permettant aux militaires de mieux concilier vie privée et vie professionnelle et en encourageant les femmes à s'engager dans une carrière, en accédant notamment à l'École d'État-major, à l'École de Guerre et au CHEM.

Aujourd'hui, 14 % des officiers sont des femmes. Néanmoins, elles ne représentent encore que 5 % des officiers généraux. Il existe certes une problématique de vivier, la suppression des quotas limitant l'accès des femmes à certains postes ne datant que de 1998. Je rappelle à ce titre que l'École de l'Air, Saint-Cyr et l'École navale ne se sont ouvertes aux femmes qu'en 1976, 1983 et 1992 respectivement, avec à l'époque, des quotas limitant la place des femmes.

Au-delà de la question du vivier, il convient de prendre des dispositions pour encourager les femmes à poursuivre leur carrière, éventuellement avec des rythmes légèrement décalés qui permettraient de concilier, dans une carrière, des temps d'activité et des temps de repos.

En tout état de cause, il est essentiel de maintenir les compétences féminines au sein de l'institution et de donner toutes les chances aux femmes de faire carrière.

Amiral Anne Cullerre. – Je suis probablement la plus ancienne des officiers et sous-officiers représentées ici et suis actuellement en fin de carrière. J'ai la chance aujourd'hui d'être en lice pour obtenir une troisième étoile d'ici la fin de l'année.

À la différence de beaucoup de mes camarades ici présentes, c'est le hasard qui m'a conduite à devenir militaire. Quand j'étais petite fille, le bus qui passait devant chez moi était emprunté par des femmes en uniforme, des femmes de l'armée de l'Air. Je trouvais cela formidable et j'ai gardé cette idée en tête. Après des études de langues qui ne me plaisaient que très moyennement, j'ai décidé de rejoindre l'armée. Le hasard a très bien fait les choses, car, avec le

recul, en me retournant sur ma vie professionnelle, je trouve qu'elle a été extraordinaire.

Au-delà du hasard, j'ai également eu beaucoup de chance car j'ai souvent été au bon endroit, au bon moment. Je suis entrée dans la Marine au moment même où les portes s'ouvraient aux femmes. Ainsi, j'ai passé le concours des corps techniques et administratifs des armées et suis devenue officier des corps techniques et administratifs de la Marine (OCTAM) l'année où pour la première fois, la Marine a décidé de permettre aux femmes d'obtenir des postes d'encadrement et d'état-major.

Lorsqu'en 1993 l'embarquement s'est ouvert aux femmes, je me suis immédiatement portée volontaire et j'ai pu embarquer. C'est ainsi que j'ai appris, sur le tas, mon métier d'officier embarqué. J'ai ensuite décidé de préparer le concours de l'École de Guerre, à l'époque nommée le Collège interarmées de défense (CID), que j'ai réussi à mon deuxième passage à force de travail et de motivation.

Sans la confiance de mes chefs, il est clair que je n'aurai pas pu atteindre le grade qui est le mien aujourd'hui. Je citerai deux exemples, deux moments forts qui ont profondément changé ma carrière. Un premier tournant est intervenu lorsque, quelques mois après mon embarquement, mon premier commandant de la frégate sous-marine sur laquelle j'étais embarquée m'a demandé si j'avais songé, un jour, à commander un bateau. Je me souviens parfaitement de ce moment car honnêtement, je n'y avais jamais pensé. J'ai vécu un autre tournant plus récemment, lorsque voilà deux ans, le chef d'État-major de la Marine m'a dit : « *Je vous verrais bien sous-chef opérations de la Marine* ». Encore une fois, cela ne m'était pas venu à l'esprit.

Si je dois ma carrière au hasard, à la chance et à la confiance de mes chefs, il a bien sûr fallu énormément de travail personnel, d'envie et de détermination. Je n'aurais pas pu avoir ce parcours sans le support de ma famille. J'ai eu un premier mari, puis un second mari et un enfant. Leur soutien a été primordial.

J'identifie quelques axes forts pour améliorer la place des femmes dans les armées.

On sait depuis toujours que les femmes ont des enfants, mais on peut dire que l'institution commence tout juste à le prendre en compte. Je me félicite de constater que dans la Marine, nous avons adopté une gestion presque au cas par cas des situations, comme le montre l'un des précédents témoignages. La Marine a adopté dès 2009 un Plan Mixité, grâce auquel la gestion des carrières et les situations des couples et des familles sont véritablement gérées.

Je considère que nous devons travailler sur la question des limites d'âge, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Quand un homme ou une femme prend un congé parental, il serait normal que la limite d'âge puisse être décalée d'autant.

Il conviendrait par ailleurs d'avancer sur l'aménagement du temps de travail, question qui aujourd'hui encore reste taboue. Bien sûr, dans une carrière

militaire les opérations imposent une disponibilité en tout temps, mais il existe probablement des moments où le temps partiel est possible.

Ce type de mesures d'accompagnement a été mis en place en Australie. Après un scandale sexuel au sein d'une école d'élite, l'armée australienne a ouvert les yeux sur la carrière des femmes dans sa marine pour réaliser qu'elle ne comptait aucune femme officier général.

Enfin, des efforts restent à accomplir en matière d'accompagnement des familles. La mobilité professionnelle phénoménale qui caractérise les armées et que l'on ne retrouve dans aucun autre corps de métier doit absolument être accompagnée.

Ingénieur général de l'armement Blandine Vinson-Rouchon. – Je compte maintenant trente-quatre ans de service. Après des études à l'École Polytechnique, promotion 1981, je suis entrée dans le corps des ingénieurs de l'armement, dans l'idée de concilier un parcours technique et scientifique et le service de mon pays.

Au sein de l'institution, le corps des ingénieurs de l'armement présente la particularité d'offrir des parcours professionnels et des métiers totalement asexués. Toute femme peut y réaliser une carrière semblable à celle d'un homme.

À l'issue d'un premier tiers de carrière très technique, j'ai décidé de donner un tournant opérationnel à ma carrière. J'ai suivi la formation de l'École de Guerre, le CID à l'époque, et j'ai servi ensuite deux ans dans l'armée de Terre. J'ai ensuite repris des fonctions opérationnelles de direction d'un programme, ce qui m'a amenée à déployer des moyens de télécommunications sur vingt-sept stations en Outre-mer et en Afrique. Ce temps fort de ma carrière a impliqué des sacrifices personnels parfois difficiles. J'étais très souvent en déplacement alors que mes enfants étaient encore très jeunes.

À l'époque, j'avais déjà cinq galons. Je me souviens avec amusement que lorsque j'arrivais sur un site avec mon officier de programme, un lieutenant-colonel, il n'était pas rare que tout le monde se précipite pour le saluer, sans prêter attention à la femme qui se trouvait à ses côtés. Après un instant de confusion, les choses se rétablissaient.

Le troisième tiers de ma carrière est plus traditionnel. J'exerce depuis quelques années des fonctions de direction de services et d'administration centrale.

Je souhaite à mon tour insister sur l'importance de gagner la confiance de sa hiérarchie et sur la grande satisfaction qui en résulte. J'ai moi-même vécu un grand moment lorsque l'on m'a demandé de créer un service de toutes pièces, avec une totale liberté de moyens et d'action.

Je ne suis pas de la première génération de femmes dans une carrière militaire. À chaque fois, les portes se sont ouvertes juste avant mon passage. Ainsi, l'École Polytechnique était ouverte aux filles depuis neuf ans lorsque j'y suis entrée. Je n'ai pas subi, comme les premières générations, d'accusation d'avoir « volé » la place d'un homme. J'étais ensuite la troisième femme à entrer

dans le corps des ingénieurs de l'armement et la seconde femme officier général. Il ne m'a pas déplu d'éviter toute la médiatisation qui a accompagné les grandes pionnières.

En matière de conciliation entre vie professionnelle et personnelle, il est clair que rien n'aurait été possible si mon mari ne m'avait pas apporté un soutien sans faille. Nous exerçons chacun deux professions très différentes et avons toujours assuré les charges familiales chacun à notre tour.

J'ai deux enfants. À la naissance de mon fils aîné, j'ai pris un congé maternité, mais j'ai cru bon de renoncer à mes permissions cette année-là. Avec le recul, je pense que cela n'était pas forcément nécessaire. La naissance de mon deuxième enfant a été plus difficile. Ma fille a été hospitalisée durant quatorze mois après sa naissance. En l'absence de possibilité d'aménagement du temps de travail et ne pouvant envisager d'arrêter de travailler, j'ai dû poursuivre mon travail à temps plein. J'ai vécu ces années en apnée. Je considère que sur certains postes et en certaines circonstances, il devrait être possible d'aménager le temps de travail.

Je ne pense pas avoir rencontré de difficultés différentes de celles que rencontre toute femme qui exerce des responsabilités de cadre. Le fait d'encadrer des hommes ne m'a personnellement jamais posé de problème. J'ai néanmoins deux cas conflictuels à l'esprit, qui m'ont conduite à devoir exfiltrer des collaborateurs. *A posteriori*, j'ai compris qu'eux-mêmes étaient réticents à l'idée d'être encadrés par une femme.

Je ne pense pas qu'il existe de plafond de verre au sein de la DGA. J'observe par ailleurs que la Direction a atteint le niveau de féminisation commun aux populations d'ingénieurs. Environ 20 % des cadres de niveau 1 sont des femmes, ce qui se rapproche des ratios habituels dans les métiers techniques et scientifiques du secteur civil.

Il serait selon moi très dommageable de mettre en place des quotas pour encourager la féminisation. De manière générale, nous devons être vigilants à ce que la volonté de promouvoir les femmes, notamment à travers les objectifs affichés voire la discrimination positive, ne les expose pas à des procès en légitimité extrêmement difficiles à vivre.

Médecin-chef de service Maryline Genero. - Je suis issue de la quatrième promotion féminine de l'École de santé de l'armée. J'ai connu l'époque où nous portions des jupes étroites qui nous empêchaient de monter dans les bus et où nous dormions dans des tentes mixtes, ce qui pouvait poser quelques difficultés. J'appartiens à cette génération de femmes qui a « défriché le terrain ». Ce matin, j'ai été chagrinée d'entendre dire qu'aujourd'hui encore, il restait du terrain à défricher.

J'ai effectué une carrière basée essentiellement sur les concours. En septième année d'École, lorsqu'étant major de promotion j'aurais dû être désignée pour être porte-drapeau, on a commencé par me le refuser, parce que j'étais une femme. Le médecin général inspecteur Valérie André a intercédé et, grâce à elle, je suis devenue la première porte-drapeau de l'École.

J'ai ensuite été l'une des premières femmes chefs de service hospitalier puis professeure agrégée du Service de santé des Armées. Mon président de jury m'a plus tard rapporté avoir dû expliquer aux autres membres du jury que les « trous » dans la liste de mes publications correspondaient à des périodes de grossesse.

Je suis devenue officier général à cinquante ans, un âge relativement jeune pour obtenir ce grade dans le Service de santé des armées. On m'a proposé mon premier commandement deux ans plus tard mais je l'ai refusé pour des raisons familiales.

Je suis, depuis septembre 2014, directeur de l'hôpital d'instruction des armées de Bégin. Depuis ma prise de poste, j'ai eu à gérer la crise Ebola, l'attentat de la Porte de Vincennes et, à présent, la restructuration de l'hôpital, dont la fermeture de la maternité m'expose régulièrement sur le plan médiatique. J'ai bénéficié d'une confiance totale de la part de mes chefs dans chacun de ces contextes.

Je ne pense pas qu'il existe de plafond de verre pour les femmes au Service de santé des Armées, mais je constate que nous sommes face à des « murs de verre » au quotidien. Si l'on n'est pas tout à fait au meilleur, c'est évidemment parce qu'on est une femme et quand on est promue, c'est aussi parce qu'on est une femme. Il faut passer outre cela.

Le Service de santé des armées compte peu de femmes officiers généraux. En effet, nous sommes peu nombreuses à rester au sein de l'institution suffisamment longtemps pour accéder à ce grade. Le premier effort doit porter sur la gestion des carrières pour que les femmes aient l'envie et la possibilité de rester dans l'institution.

J'ai eu un sentiment d'inquiétude lorsque tout à l'heure, le ministre a évoqué l'égalité entre hommes et femmes des armées « à compétences et à disponibilité égales ». Il ne faudrait pas que les grossesses et les congés maternité constituent des éléments à charge contre les femmes en termes de disponibilité. Les politiques ont un rôle à jouer en la matière, notamment en agissant sur les limites d'âge pour les concours ou l'École de Guerre. De manière plus simple, il conviendrait déjà de mettre à la disposition des femmes des uniformes de grossesse, afin qu'une militaire n'ait pas l'impression de perdre son statut et son grade lorsqu'elle est enceinte. Le fait de devoir renoncer à l'uniforme pendant sa grossesse est très frustrant pour une militaire. En outre, cela n'aide pas à améliorer la manière dont sont considérées les femmes dans l'institution.

Il existe des réseaux féminins, essentiellement de soutien et de solidarité. Le jour où existeront des réseaux féminins d'influence et de pouvoir, nous aurons franchi un grand pas. La féminisation de l'encadrement est très importante à cet égard, pour « coacher » nos jeunes consœurs sur ce point.

Colonel Dominique Vitte. - Je suis entrée à Saint-Cyr en 1986. À l'époque, l'Armée de terre comptait 360 000 militaires. La diminution drastique du format des armées en trente ans impacte fortement la place des femmes, leur rôle et leur acceptation au sein de l'institution.

À l'issue de ma formation, j'ai servi pendant plusieurs années dans le renseignement. Puis je suis entrée à l'École de Guerre, dont je suis sortie en 2000.

À cette époque, lors d'un colloque sur la place des femmes dans les armées auquel j'ai participé, nous parlions déjà de repousser les limites d'âge pour passer les concours et d'assouplir le séquençage des parcours des officiers et sous-officiers. Quinze ans plus tard, ces mesures n'ont toujours pas été mises en place. De même, cinq à six ans plus tard, des propositions émanant du Service de santé des armées sur l'aménagement du temps de travail, et qui concernaient autant les hommes que les femmes, n'ont pas été adoptées.

Je suis heureuse d'être parmi vous ce matin et d'apporter mon témoignage mais je remarque que depuis presque trente ans nous répétons beaucoup la même chose. Je suis également heureuse d'entendre les témoignages des jeunes générations. Je salue votre engagement, votre sens du service, votre volonté de servir la patrie et votre souci de compétence. Nous étions comme vous, finalement rien n'a vraiment changé.

En 2009, l'armée de Terre m'a confié le commandement d'un régiment des forces, avec pour mission sa dissolution. La dissolution d'un régiment de 1 000 hommes est une mission complexe car elle traite essentiellement de problématiques humaines. Ce sont autant de situations personnelles, de déchirures individuelles et collectives qu'il faut gérer. Celles-ci sont en lien avec des dimensions propres à l'armée de Terre, la fraternité d'armes et une certaine humanité qui sous-tendent l'ensemble des relations de commandement.

J'ai ensuite été nommée adjointe au secrétaire général du Conseil supérieur de la fonction militaire puis professeur à l'École de Guerre pendant deux ans. J'ai pu observer la manière dont, collectivement, on y appréciait les potentiels des officiers. Nous étions deux cadres professeurs féminins dans un collège d'une trentaine d'hommes. Nous avons évidemment eu l'occasion d'entendre des paroles empreintes de clichés au cours des échanges entre professeurs que nous parvenions à pointer et à désamorcer avec humour.

S'il est admis aujourd'hui que les femmes peuvent, comme les hommes, réussir l'École de Guerre, il faut bien avoir à l'esprit que la notion de chef conserve une dimension d'essence masculine, psychologiquement masculine.

Lorsque nous évaluons le potentiel d'un officier, nous apprécions notamment la manière dont il continuera à progresser dans un système collectif, où la dimension principale reste et restera masculine. Toutes les femmes qui ont eu de hautes responsabilités dans les armées, ou qui en auront demain, ont dû ou devront accepter cette dimension. Celles qui, pour se fondre pleinement dans la mission générale des armées, auront renoncé à une féminité affichée et revendiquée, seront toujours appréciées sur leurs compétences.

Je voudrais également aborder la notion de courage intellectuel. S'il existe un courage physique, qui a été évoqué lors des débats par certaines d'entre vous, il existe aussi un courage intellectuel qui est reconnu dans les armées. J'ai eu l'occasion, en état-major, de rédiger des rapports et d'en assumer tout le contenu, qui ne correspondait pas nécessairement à l'esprit du moment.

Je pense que cela a été porté à mon crédit professionnel par mes chefs, même si sur le moment, ce n'était pas évident.

Enfin, l'armée de Terre m'a de nouveau témoigné sa confiance en m'inscrivant l'année dernière au CHEM et comme auditeur de l'IHEDN. J'étais la seule fille de ma promotion à Saint-Cyr sur 165 personnes mais je suis dans la dizaine d'élèves de cette promotion à avoir fait le CHEM. Si l'on s'en tient à ces chiffres, il n'y a pas matière à parler de « plafond de verre ».

Aujourd'hui, je suis sous-directeur en administration centrale. Ma sous-direction compte 250 personnes. J'évolue toujours dans un milieu à dominante masculine, à des seuils différents selon les bureaux. À titre d'anecdote, un de mes bureaux est ainsi particulièrement féminisé, comptant cinq femmes pour un homme. Ce dernier peut d'ailleurs parfois être taquiné par ses subordonnés féminins. Cette dimension de « collectivité mixte », avec des seuils différents qui crée aussi des rapports de force différents, est une donnée permanente du commandement.

Pour ma part, je n'ai pas le sentiment d'avoir eu à faire des sacrifices dans ma vie. Comme toute personne, que ce soit en milieu militaire ou civil, j'ai eu à faire des choix tout simplement.

La spécificité de gestion des ressources humaines militaires tient au fait que l'on n'entre pas dans la carrière à un grade d'officier supérieur, comme cela s'observe dans d'autres secteurs professionnels pour les populations sortant de grandes écoles, mais au pied de la hiérarchie des officiers, pour y dérouler un parcours plus ou moins long. Elle tient aussi à la durée des carrières et à leur séquençement autour d'examens, de concours et de temps de commandement, qui font, qu'à de nombreuses occasions, un officier, quel que soit son sexe, peut sortir du chemin ascendant. Certaines directions du personnel ont la volonté de promouvoir les femmes et de les amener à un certain stade, dans un accompagnement permanent et avec les aléas dus aux grossesses. Ce n'est pas le cas de toutes les directions. Dans tous les cas, l'application de quotas ne me semble pas être une approche adaptée. L'essentiel est de laisser aux femmes la possibilité de faire leurs preuves opérationnelles, très tôt dans la carrière, au même titre que les hommes. Dans cette perspective, la projection en OPEX est une véritable opportunité et les premières années de service sont cruciales pour acquérir une véritable expérience opérationnelle.

Je terminerai en soulignant que la question de l'accessibilité aux grades d'officier général se pose indifféremment aux femmes et aux hommes. Compte tenu du rétrécissement des listes dites d'aptitude, la concurrence est très forte entre candidats masculins.

Colonel Maroussia Renucci. - Je commande une base aérienne dans le Sud-Ouest de la France, qui constitue le pôle national en matière de maintien en conditions opérationnelles (MCO) du matériel d'environnement aéronautique.

Issue de l'École de l'air, je compte vingt-deux années de carrière dans l'armée de l'Air, au cours desquelles j'ai connu onze mutations. J'ai effectué ma scolarité de l'École de Guerre en Allemagne, à Hambourg. Je suis mariée et j'ai deux enfants.

Lorsque je suis entrée à l'École de l'air, l'accès des femmes y était encore limité par des quotas et toutes les spécialités ne leur étaient pas ouvertes. Il était par exemple impossible de devenir pilote par ce recrutement de l'École de l'air pour une femme. Nous étions trois filles sur une promotion de cent élèves-officiers, sachant que la promotion qui nous précédait ne comptait aucune élève-officier féminin. Je me félicite qu'aujourd'hui toute jeune fille qui souhaite faire une carrière d'officier en intégrant l'École de l'air puisse s'orienter vers la spécialité de son choix, sur des critères de compétences et de classement au concours, sans être bloquée par des quotas. On constate d'ailleurs aujourd'hui, et cela a été confirmé par les témoignages de nos jeunes camarades, qu'il n'y a plus de problème à ce niveau-là.

Je développerai les points forts de ma carrière dans trois grands domaines.

Le premier domaine se rattache à l'expérience de terrain et aux aspects opérationnels qui occupent aujourd'hui les deux-tiers de ma carrière. En tant qu'officier mécanicien, j'ai encadré et commandé des mécaniciens de toutes spécialités travaillant sur l'avion. L'ensemble de ma carrière opérationnelle s'est déroulé dans le domaine du transport aérien militaire, essentiellement sur l'avion de transport C160 Transall, en passant par tous les niveaux de responsabilité possibles pour un officier mécanicien : de jeune officier mécanicien responsable des services techniques d'un escadron de transport (80 personnes) jusqu'à commander l'unité de maintenance des C160 Transall (300 personnes) sur la base aérienne 123 d'Orléans, tout en préparant cette unité à accueillir la maintenance des A400M.

J'ai eu la chance de participer à de nombreuses OPEX, au Tadjikistan et surtout en Afrique, au Tchad, en Centrafrique, où le Transall était largement positionné. Je rejoins les témoignages de ce matin en ce qui concerne la preuve par les compétences. Dans les postes qui ont été les miens, on considère que dès lors que l'on a l'occasion de montrer ses compétences, le fait d'être une femme ou un homme ne fait aucune différence. La seule difficulté que j'aie rencontrée n'est absolument pas d'ordre professionnel : l'arrivée de mes enfants a engendré la nécessité d'une organisation de pointe afin de tout concilier, d'autant plus que mon conjoint, militaire également, participe aussi à de nombreuses OPEX. Avec une bonne organisation et une anticipation des problèmes éventuels, tout cela se gère très bien et nous n'avons pas eu de difficultés majeures.

J'ai par ailleurs eu la chance de participer à des échanges internationaux, au Canada et en Allemagne, qui ont enrichi encore cette carrière opérationnelle et mon expérience professionnelle de terrain.

Outre la dominante opérationnelle, ma carrière a été marquée par trois affectations moins intenses au niveau opérationnel, mais extrêmement riches. J'ai tout d'abord été affectée deux ans sur la Base aérienne 118 de Mont-de-Marsan au Centre d'expérimentation de l'armée de l'Air. J'ai d'ailleurs profité de cette période relativement plus calme pour avoir mon premier enfant. J'ai ensuite eu la chance d'effectuer l'École de Guerre en Allemagne, à Hambourg. Si je ne suis pas une pionnière de l'armée de l'Air française, j'étais la première

femme à suivre l'École de Guerre en Allemagne. Mon expérience à Hambourg m'a permis de constater qu'il était encore compliqué pour les officiers féminins allemandes d'atteindre le stade qui est le nôtre aujourd'hui. J'ai d'ailleurs pu mesurer le chemin parcouru en France et ne doute pas que nos camarades allemands prendront le même, la féminisation des armées y étant arrivée plus tardivement. J'ai eu mon second enfant à cette époque.

Troisième affectation passionnante : j'ai passé deux ans auprès du chef d'État-major de l'armée de l'Air, en tant que conseiller pour les personnels officiers, en charge de lui faire part de l'état du moral des officiers et des problématiques qui les concernent. Ce domaine était totalement différent de toutes mes expériences précédentes et ces deux années furent intenses et particulièrement exaltantes.

Le troisième point fort de ma carrière que je dégagerais est mon affectation actuelle. J'ai en effet l'immense joie et l'honneur de commander une base aérienne depuis septembre 2014. Pour moi, il s'agit véritablement de l'aboutissement de toutes mes expériences passées et j'espère que cela durera le plus longtemps possible. La base que je commande a la particularité d'être orientée vers une activité industrielle tout en étant au plus proche des forces et de leurs besoins opérationnels. Elle compte 50 % de personnels civils, ce qui constitue un élément nouveau dans ma carrière, dont j'apprécie chaque jour la diversité et la richesse. Cette mixité militaire/civil est particulièrement intéressante et permet de valoriser les compétences et savoir-faire de chacun.

Pendant ces vingt-deux années, ma principale satisfaction tient aux retours, toujours sincères et réalistes, qu'ont exprimés les femmes et les hommes que je commandais. La richesse des relations humaines représente, encore aujourd'hui, ma plus grande satisfaction et ma priorité. Le commandement, la responsabilité des hommes et femmes que j'ai sous mes ordres ont jalonné toute ma carrière et constituent mon plus grand bonheur, mes plus grandes satisfactions.

J'ai également la satisfaction d'avoir dépassé ce qui me semblait possible de faire personnellement. Je m'étais moi-même fixé des barrières que j'ai pu surmonter en prouvant mes compétences, en travaillant sérieusement au quotidien et en donnant le meilleur de moi-même pour gagner la confiance de mes chefs. Dès lors que cette confiance est gagnée, les armées ouvrent toutes les portes.

Je ne qualifierai pas ces années dans l'armée de l'Air de combat au quotidien. Je n'ai pas rencontré de difficultés insurmontables au cours de ma carrière. Il est vrai qu'il m'a fallu parfois « mettre un pied dans la porte » pour éviter qu'elle ne se referme, mais ce ne fut qu'à de rares occasions, tout simplement pour ne pas perdre ce que d'autres avant moi avaient chèrement acquis. Aujourd'hui, pour une femme officier, il faut certes gagner sa place, mais sans surjouer, ce n'est pas nécessaire : les paliers se franchissent en prouvant ses compétences, que l'on soit homme ou femme. C'est la même règle, elle est juste et équitable. Je n'ai pas rencontré d'injustices dans ce domaine, ni à

titre personnel, ni au poste que je tenais précédemment, et qui m'a permis d'avoir une vision globale des carrières actuelles d'officiers.

Finalement, la seule différence par rapport aux hommes tient au fait qu'étant peu nombreuses, nous sommes plus visibles et sommes donc jugées plus rapidement au début de notre carrière. Nous ne pouvons pas nous fondre dans la masse. Dans ce contexte, peut-être avons-nous moins le droit à l'erreur.

L'un des principaux défis pour une militaire se rapporte à la gestion de la vie personnelle et du « calendrier des naissances ». Si l'on suit un projet de carrière, il faut être lucide sur l'exigence de partir en opération dans les premières années, ce qui est susceptible de retarder quelque peu le projet d'enfant. Pour autant, il reste largement possible de concilier ces deux projets. Au final, la principale difficulté que j'ai rencontrée résulte de la pression et des barrières que moi-même je m'étais posées.

Il me semble que, pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans les armées, l'essentiel est d'offrir à chacun et à chacune la possibilité de se réaliser et de s'épanouir dans ce qu'il souhaite faire.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Merci beaucoup pour vos témoignages, tous d'une grande franchise. Je pense que nous avons tous pu apprécier votre professionnalisme, votre sens du service, votre sens de l'engagement en même temps que vos grandes qualités humaines.

EXAMEN EN DÉLÉGATION

Sous la présidence de Mme Chantal Jouanno, présidente, la délégation a examiné le mercredi 25 mars 2015 le rapport d'information de Mmes Corinne Bouchoux, Hélène Conway-Mouret, Brigitte Gonthier-Maurin, Chantal Jouanno, Françoise Laborde et Vivette Lopez, co-rapporteuses.

Mme Chantal Jouanno, présidente. – *Notre ordre du jour concerne l'examen du rapport sur les femmes de la Défense, à la suite de la rencontre organisée le 5 mars 2015 à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.*

Cette rencontre, ouverte à la commission des affaires étrangères et aux sénateurs ayant participé à une session nationale de l'Institut des hautes études de Défense nationale (IHEDN), a été un succès si j'en juge par les messages de satisfaction que j'ai reçus de nombreux collègues. Ces 15 témoins que nous avons rencontrés représentaient, je vous le rappelle, les trois armées, le Service de santé et le Service du commissariat ainsi que la Direction générale de l'armement. Certaines d'ailleurs étaient venues de loin pour échanger avec nous.

Elles représentaient des générations diverses de femmes militaires et des grades différents, d'adjudant-chef à officier général. Elles représentaient aussi des fonctions diverses et nous avons noté la présence de deux colonels, l'une commandant un régiment de l'armée de Terre, l'autre une base de l'armée de l'Air, affectations très importantes dans le cursus d'officier.

Je pense que les trois thèmes successifs qui ont guidé ces 15 témoignages (la vocation, la participation aux opérations extérieurs et le déroulement de carrière) nous ont permis de bien appréhender les différents aspects de leur métier.

Avant de laisser la parole à Corinne Bouchoux, je voudrais dire que cette rencontre a mis en évidence un point commun à toutes ces femmes : elles sont vraiment exceptionnelles par leur courage, leurs qualités intellectuelles, leur profondeur humaine et leur détermination.

Mme Corinne Bouchoux, co-rapporteuse. – *Je tiens à saluer la grande qualité de ce rapport, qui reflète fidèlement les échanges que nous avons eus le 5 mars 2015 avec nos quinze témoins. Il était intéressant de constater comment les intervenantes à cette table ronde ont réussi à s'imposer dans des fonctions requérant des qualités de commandement et d'autorité, plutôt traditionnellement associées à la gent masculine. Divers témoignages ont soulevé d'ailleurs cette question de l'autorité exercée par des femmes dans les armées.*

La table ronde s'est déroulée en trois séquences qui ont permis d'aborder divers aspects de la carrière des militaires ; tout d'abord, la période de formation pendant laquelle les femmes sont encore confrontées, plus particulièrement à Saint-Cyr, à des difficultés du fait de la persistance de vieux clichés, même si ceux-ci s'estompent désormais et si le commandement y est attentif. À mon avis, ponctuer la phase de formation d'interventions de personnalités extérieures, par exemple pour donner des

cours et des conférences, permettrait peut-être de lutter contre les stéréotypes qui y demeurent.

L'un des témoignages des élèves d'écoles d'officiers a souligné le fait que le sexe s'efface devant l'individu lorsque l'on porte un uniforme : les témoignages ont aussi montré que les préjugés ne résistent pas à l'épreuve des faits, à l'école et pendant la carrière.

Cependant, quelques difficultés quant à l'apparence physique persistent dans certaines circonstances, concernant notamment la chevelure, attachée ou dénouée : un témoignage (concernant la vie en OPEX) a évoqué les interprétations inappropriées, voire les quiproquos, qui pouvaient survenir à cet égard. C'était intéressant de l'entendre dire avec franchise.

En ce qui concerne la visibilité de la féminité, question sous-jacente à mon avis, on sentait que les témoins étaient à l'aise en uniforme, car le port de l'uniforme est étroitement lié à leur qualité de militaire qu'elles revendiquent, et elles ont dit elles-mêmes qu'elles se considéraient comme épanouies aussi en tant que femmes et ne renonçaient pas à leur féminité.

Peu de témoignages ont mentionné l'obstacle que l'on a longtemps opposé aux femmes désirant servir dans l'armée : une force physique et une résistance physique qui seraient inférieures. Les progrès dans les matériels ainsi que le fait que les femmes ne soient pas systématiquement présentes en première ligne contribuent peut-être à l'expliquer.

La question du harcèlement, que l'on peut lier à la persistance de stéréotypes, n'a pas été passée sous silence, y compris la difficulté de le dénoncer ; toutefois, une fois ces faits de harcèlement dévoilés, il est encourageant de constater que l'institution veille à y remédier. Nous l'avons bien vu le 22 mai 2014, quand nous avons reçu en audition les deux co-auteurs du rapport de la mission d'enquête mise en place par le ministre de la Défense sur les cas de harcèlement, agressions et violences sexuels dans les armées. Le ministre a alors annoncé le principe de « tolérance zéro ».

Quand la lutte contre les préjugés sexistes sera gagnée, restera à mener celle de la lutte contre l'homophobie, car on peut aisément lier les deux thématiques. Il me semble qu'il pourrait s'agir là d'un chantier d'avenir pour la délégation. Les progrès réalisés pour faire reconnaître la place des femmes ne devraient pas se traduire par un relâchement sur cet autre sujet de la lutte contre l'homophobie.

Je me retrouve totalement dans ce rapport sincère et optimiste qui gagnerait à être présenté dans des lycées et les établissements militaires afin d'y promouvoir la mixité au sein des forces armées.

J'ai pour ma part été auditrice à l'IHEDN : je suggère que ce rapport y soit présenté par la délégation et largement diffusé, car il faut que l'armée soit le sujet de tous, il faut que l'armée soit mixte et non sexiste. Une institution comme l'IHEDN peut contribuer à diffuser ce rapport. Il le mérite car il peut permettre de rééquilibrer les choses et d'aider à changer le regard sur les femmes dans les armées.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – *Je partage l'optimisme de cette présentation. Il me semble que les stéréotypes sont surtout marqués auprès des jeunes, notamment dans les lycées militaires. Je pense que l'on peut saluer*

les actions menées par le ministère de la Défense pour permettre aux femmes d'exercer des fonctions à l'égal des hommes au sein des forces armées.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – Je soutiens tout-à-fait la proposition de Corinne Bouchoux pour que notre rapport soit largement diffusé au sein de l'IHEDN, lieu par excellence de mixité entre civils et militaires où le message optimiste que porte notre rapport a résolument sa place.

Je m'associe aux propos de notre présidente sur la qualité exceptionnelle des femmes que nous avons rencontrées le jeudi 5 mars 2015 et je dois dire que j'ai été très frappée par leur engagement total au service de la défense de notre pays, leur disponibilité et leur loyauté. J'ai été frappée aussi par leur liberté de parole : celle-ci avait d'ailleurs été souhaitée par le ministre de la Défense. Les jeunes femmes qui ont participé à cette réunion, nous l'avons toutes et tous relevé, n'avaient pas peur de s'exprimer. Cette liberté de parole qui s'est exercée pendant cette rencontre est très positive et elle permet de faire avancer les choses.

Une chose est claire, en tout cas : les femmes qui font le choix de ce métier contribuent à l'image de qualité, ou plutôt d'excellence, de nos armées. Il faut rappeler que la carrière militaire est jalonnée, à tous les niveaux, d'étapes de sélection très exigeantes qui conditionnent d'ailleurs la durée de la carrière.

Pour ma part j'ai eu envie de revenir sur ce que les femmes apportent aux armées, en particulier dans le cadre des OPEX.

Dès la mise en œuvre de la professionnalisation, le pari était de s'appuyer sur les engagements féminins pour maintenir le niveau quantitatif et surtout qualitatif des recrutements, parallèlement à la disparition progressive des appelés.

La professionnalisation s'est traduite par le recours aux femmes surtout dans deux catégories servant pour des durées limitées : les officiers sous contrat, qui permettent d'apporter ponctuellement des spécialités « pointues » dont les armées ont besoin, et les militaires du rang engagés.

Je rappelle qu'à l'époque de la mise en œuvre de la professionnalisation, à la fin des années 1990, l'objectif était une armée féminisée à hauteur de 20 %. Aujourd'hui, nous en sommes à 15,4 % de femmes, ce qui place la France au quatrième rang mondial pour la féminisation de son armée, à égalité avec l'Australie. C'est un classement dont nous n'avons pas à rougir, même si l'objectif initial de 20 % n'est pas atteint.

La présence des femmes varie selon les années, les services et les catégories. Aujourd'hui elles constituent 57,6 % des effectifs du Service de santé des armées (ce qui nous renvoie à l'histoire, puisqu'elles y ont été actives dès la Première Guerre mondiale), où elles représentent 41,2 % des officiers. Le Service de santé ne fonctionne donc pas sans elles. En revanche, elles ne représentent que 10 % des personnels de l'armée de Terre et 8,5 % des officiers de cette armée.

Un aspect particulier de notre politique de défense mérite un développement particulier : les opérations extérieures. Les femmes y sont peu présentes : 6,3 % des effectifs à la fin de 2014. Cette faible proportion reflète mécaniquement la présence limitée des femmes dans les unités projetées actuellement : l'infanterie et la cavalerie sont féminisées à hauteur de 0,5 %.

Il n'est probablement pas pertinent, pour des raisons opérationnelles, de prévoir des quotas de femmes en opérations. Les femmes militaires auditionnées y

étaient même opposées. Cependant l'apport des femmes aux opérations extérieures est réel.

Le témoignage d'une femme médecin a confirmé que les femmes facilitent l'accès, notamment médical, à certaines populations locales. Une autre témoin a parlé de la complémentarité entre hommes et femmes et de l'amélioration de la capacité opérationnelle d'unités qui peut résulter de la mixité. D'autres témoignages se réfèrent à la pacification de l'ambiance permise par la présence de femmes, particulièrement précieuse dans de telles circonstances.

Divers témoignages ont montré que la participation des femmes aux OPEX n'était pas exempte de contraintes, qu'il s'agisse des conditions de vie rustiques (la question de la non mixité des tentes et des installations sanitaires a été évoquée à plusieurs reprises), de la séparation avec la famille pendant plusieurs mois, de la difficulté de trouver sa place dans un milieu particulièrement masculin... Un témoignage a évoqué le besoin ressenti par certaines de ne pas mettre en avant leur féminité dans ce contexte bien particulier, voire en quelque sorte de la réprimer, cela m'a frappée.

En tout état de cause, cette rencontre a mis en valeur la place et le rôle des femmes dans les armées qui demeurent un combat permanent où les symboles sont importants.

Parmi ces symboles, je suis pour ma part attachée à faire aboutir une demande exposée par l'un des témoins concernant l'absence d'uniforme adapté à la grossesse. J'ai été sensible au fait que quand elles sont enceintes, les femmes militaires perdent le signe extérieur de leur grade, ce qui les prive de leur identité militaire. On comprend que cette inégalité soit mal ressentie. C'est donc une des conclusions qu'il faut à mon avis que notre rapport retienne.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Je suis d'accord avec cette remarque concernant l'absence de tenue militaire adaptée à la grossesse. Par ailleurs, j'ai été frappée par le fait que ces femmes ne demandent pas de traitement spécifique : les différents points de vue concernant par exemple la mixité des tentes en OPEX l'ont montré de manière très éclairante.

M. Alain Gournac. – J'ai participé, depuis que je suis sénateur, à un nombre d'auditions considérable, mais celle que vous avez organisée le 5 mars 2015, Madame la Présidente, restera pour moi un souvenir très fort. Je craignais au début, je vous l'avoue, que cette rencontre justifie ce que l'on dit parfois de la « grande muette », mais quand ce jeune lieutenant assise en face de moi a lancé le débat, j'ai trouvé cela formidable. Oui, c'était vraiment formidable d'entendre ces femmes qui s'exprimaient peut-être mieux que des hommes ne l'auraient fait dans les mêmes circonstances. La sincérité tout-à-fait remarquable des femmes que nous avons rencontrées m'a beaucoup impressionné.

Cela a été pour moi un moment très riche : il faut dire que nous avons rencontré des femmes vraiment exceptionnelles. La profondeur et l'authenticité de leur engagement sont telles que je ne vois aucune différence avec l'engagement des hommes.

Comme vous, je suis contrarié par le fait que, à un moment de la grossesse, les militaires enceintes doivent travailler en civil et ne puissent plus porter leur grade, faute de tenue adaptée. Il faut comprendre combien cela peut être mal vécu dans le contexte militaire et je voudrais relayer les propos que nous avons entendus à ce sujet.

Une remarque similaire d'ailleurs s'impose, semble-t-il, pour les gilets pare-balles, qui ne sont pas adaptés à la morphologie des femmes.

J'ai été impressionné également par leur manière d'analyser les difficultés liées à la conciliation d'une carrière militaire et de l'exercice de responsabilités familiales. Pour ma part j'ai retenu une chose : elles ont toutes souligné qu'elles avaient des conjoints « en or » ! J'ai été étonné, car certaines sont mariées avec des militaires : un équilibre doit donc être trouvé dans le couple concernant la carrière de chacun et la participation à des OPEX. J'ai constaté aussi que ces femmes allaient au bout de leur choix et de l'organisation de vie qui en résulte.

Je remercie encore notre présidente d'avoir organisé cette rencontre si importante et si riche et je félicite toutes les rapporteuses pour leur implication dans ce travail de grande qualité. Cela a été pour moi, je le répète, un grand moment.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – J'ai été frappée pour ma part de constater l'importance du thème de la famille et de la conciliation entre carrière militaire et vie familiale au cours de ces échanges. Cette difficulté ne me semble pas propre aux militaires : elle concerne aussi, par exemple, les diplomates. Les « sacrifices » (les témoins se sont référés à ce terme) et les compromis caractérisent aussi des couples de diplomates. Par ailleurs, le départ en OPEX, avec tout ce qu'il comporte de difficultés pour la famille, résulte d'un choix et concerne relativement peu de femmes : nous avons vu qu'elles étaient peu nombreuses en OPEX. Ce que je dis ne doit pas être pris comme une critique mais comme le constat que leur carrière résulte d'un choix, d'ailleurs assumé avec un grand courage par toutes.

Mme Vivette Lopez, co-rapporteuse. – J'adhère comme vous à la proposition de porter ce rapport dans le cadre de l'IHEDN. J'ai moi-même été auditrice de l'une de leurs sessions en 2011. Notre promotion porte d'ailleurs le nom d'une femme, en hommage à Caroline Aigle, première pilote de chasse.

Je voudrais évoquer tout d'abord une citation d'une poétesse anglaise, Rachel Speght, qui écrivait au début du XVII^{ème} siècle : « ... la femme ne fut tirée ni du pied d'Adam, ce qui l'aurait rendue inférieure, ni de sa tête, ce qui l'aurait rendue supérieure, mais de sa côte, près du cœur, pour être son égale ».

Incontestablement, avec cette réflexion sur la place des femmes dans les armées, nous nous situons dans une problématique d'égalité entre les femmes et les hommes.

Avant toute réflexion sur la place des femmes dans les armées aujourd'hui, il faut partir d'un rappel historique montrant combien leur présence est finalement récente, ce qui peut expliquer beaucoup des difficultés exposées par les témoins que nous avons rencontrés le 5 mars 2015.

Les deux guerres mondiales ont permis aux femmes de participer aux combats, par exemple au sein du Service de santé en 1914-1918 ou dans les rangs de la Résistance et des Volontaires françaises libres pendant la Seconde Guerre mondiale.

Pourtant leur statut est resté caractérisé par des différences importantes jusqu'en 1998. Avant 1972, elles servaient uniquement sous contrat et ne pouvaient donc pas faire véritablement « carrière » dans les armées. Le statut militaire de 1972 a certes permis aux femmes de bénéficier des mêmes droits et d'avoir les mêmes devoirs

que les hommes, mais il limitait les recrutements annuels de femmes par des quotas maximaux variables en fonction des spécialités.

L'ouverture des écoles d'officiers a été très progressive : Polytechnique en 1970, l'École de l'air en 1976, Saint-Cyr en 1983 et Navale seulement en 1992. Les quotas annuels de recrutement n'ont été abandonnés qu'en 1998, à la faveur d'un contentieux administratif.

Une conquête symbolique non dénuée d'importance doit être relevée : depuis le milieu des années 1970, les femmes militaires ont le droit de se faire appeler par leur grade et non par « madame » ou « mademoiselle », parallèlement à la généralisation du port de la tenue militaire par les femmes.

L'armée de Terre n'a autorisé les femmes à accéder aux unités combattantes qu'en 1983. Dans la Marine, les femmes n'ont le droit d'embarquer que depuis 1992. L'arrivée de la première pilote de chasse dans l'armée de l'Air date de 1999.

L'accès des femmes aux armées sans autre contrainte que leur réussite aux épreuves de recrutement n'est donc finalement pas si ancien puisqu'il remonte à 1998, quand on a abandonné les quotas.

L'affectation prochaine de femmes officiers à un équipage de sous-marins lanceurs d'engins, annoncée par le ministre de la Défense, s'inscrit dans cette tendance à l'ouverture progressive aux femmes de l'institution militaire et contribuera probablement à faire bouger encore les lignes.

Pour le moment, il faut constater que la typologie des emplois occupés par les femmes dans les armées reste comparable à ce que l'on observe dans le reste de la société.

Les femmes sont ainsi surtout présentes dans le Service de santé et dans les fonctions de soutien, ce qui reflète un intérêt assez général pour les secteurs médical et social et pour les emplois tertiaires. Comme dans la vie, les femmes prennent souvent en charge les tâches matérielles...

L'armée de Terre est la moins féminisée (10 % seulement de femmes, à rapprocher des 13,7 % constatés dans la Marine et, surtout, des 22 % observés dans l'armée de l'Air). Cette faible attraction relative de l'armée de Terre s'explique par le fait que cette armée est la plus directement associée au métier de soldat, y compris dans ses dimensions les plus physiques. De manière générale, les femmes ne vont pas spontanément vers ce qui se rattache à la guerre. Peut-être est-ce lié au fait que nous donnons la vie.

Par ailleurs, une observation de la haute fonctionnaire à l'égalité me semble devoir être relevée : on observe un certain tassement du recrutement de femmes militaires du rang. Cette évolution semble liée au fait que les armées se sont recentrées ces dernières années sur le « cœur de métier », en lien avec les diminutions d'effectifs successivement pratiquées, et que les fonctions de soutien qui étaient par le passé confiées à des personnes de cette catégorie, et notamment aux femmes, sont maintenant fréquemment confiées à des civils.

Je pense qu'il faut être attentif à cette évolution pour deux raisons : elle limite les possibilités de promotion sociale que permettaient ces engagements à certaines jeunes femmes, et elle pourrait avoir des conséquences, à terme, sur le taux de féminisation des armées.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – J'ai été comme vous tous et toutes singulièrement impressionnée par les témoins que nous avons entendues le 5 mars 2015, par leur force de caractère exceptionnelle. J'ai senti en elles une détermination totale et un choix de carrière complètement assumé : elles n'ont pas choisi le métier des armes par défaut, c'est certain. Cette réunion a été un moment de « respiration » pour moi.

Notre sujet s'inscrit pleinement, comme cela a déjà été dit, dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes, un combat que nous portons naturellement à la délégation.

Une phrase de l'une des benjamines m'a fait une impression particulièrement forte et je l'ai dit pendant l'un des temps d'échanges : « c'est un métier où l'on ne peut pas mentir ». Cette jeune femme nous a d'ailleurs donné un exemple extraordinaire de sincérité, de courage et d'implication au service de notre pays.

Ce qui m'a frappée pour ma part, c'est combien certains témoignages étaient transposables à de nombreuses expériences de femmes du secteur civil, a fortiori au milieu politique, même s'il ne faut pas nier les spécificités du milieu militaire et de ses contraintes que nous évoquions à l'instant.

De manière générale, comme notre présidente l'a rappelé le 5 mars 2015 dans son propos introductif, le défi qui consiste à investir le milieu militaire, typiquement masculin, est un peu comparable à celui qui consiste à se faire une place en politique. Il y a, là aussi, un ensemble de codes à s'approprier qui ne sont pas toujours naturels pour toutes les femmes et un rythme de vie particulier qui ne tient pas compte des priorités de la vie de nombreuses femmes.

Le souci d'apporter sans cesse la « preuve par la compétence », qui est fréquemment revenu dans les témoignages, n'est pas propre aux militaires et nombre de femmes ont ressenti la nécessité de démontrer leur légitimité par un travail acharné auquel elles consacrent beaucoup d'heures...

Cette volonté de faire oublier qu'on est une femme pour être prise au sérieux et gagner la confiance (de la hiérarchie comme des pairs, sans oublier les subordonnés) est un point commun à de nombreuses femmes. Elle concerne celles qui investissent un domaine considéré comme masculin, elle concerne aussi de manière générale les cadres et celles qui veulent progresser dans la hiérarchie, par exemple, dans le cas de la fonction publique, en passant des concours internes.

Un autre point est souvent revenu : le travail fourni par les femmes va au-delà de ce qui est demandé. Les femmes se mettent à elles-mêmes une pression considérable, c'est assez répandu.

Enfin, les congés maternité écourtés ne sont pas non plus propres aux femmes de la Défense. Nous avons toutes autour de nous de multiples exemples de ce genre de situation... Les femmes ministres le savent bien ! Se faire pardonner leurs maternités est un point commun à de nombreuses femmes exerçant des responsabilités. L'une des témoins a dit que l'annonce de la première grossesse à sa hiérarchie avait été l'un des plus mauvais souvenirs de sa vie professionnelle : ce constat me semble largement partagé ! Je peux moi-même en parler.

Un autre point commun avec les femmes civiles s'impose, sur un mode plus positif cette fois : la réussite de ces femmes militaires passe par l'implication de cette fameuse « base arrière », comme elles ont désigné leur conjoint.

Je pense que dans le civil également, et tout particulièrement en politique, une femme jeune a beaucoup de mal à réussir si son choix n'est pas soutenu par son entourage et si elle n'est pas « poussée » par un conjoint prêt à prendre en charge une forte part des responsabilités familiales. Il faut ajouter que beaucoup de femmes sont en situation de monoparentalité de nos jours, ce qui doit être pris en considération.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Je suis bien d'accord, j'attache beaucoup d'importance à ce sujet.

Mme Brigitte Gonthier-Maurin, co-rapporteuse. – Il faut reconnaître toutefois que cette comparaison entre les femmes que nous avons rencontrées et les défis que rencontrent les femmes dans les carrières du civil trouve ses limites dans les spécificités de la vie militaire. Nous l'avons vu, ces spécificités tiennent à la fréquence des déménagements (l'une des témoins parlait de tous les deux ans) et au séquençage des carrières qui oblige à passer assez jeunes des concours comme l'École de guerre, ce qui n'est pas simple avec des enfants petits. La nécessité de passer parfois de longues périodes loin de chez soi, ce qui concerne les marins et celles qui participent à des opérations extérieures, me semble également difficilement transposable à des carrières civiles. Il est rare que, dans le civil, on soit contraint à de tels rythmes.

Au cours des témoignages, nous avons eu l'exemple d'un couple d'officiers de Marine suivant en même temps le cursus de l'École de guerre. Cela n'est pas toujours possible. Une réflexion sur la possibilité de décaler les limites d'âge permettant l'accès à cette sélection pour des raisons de contraintes familiales me semble donc souhaitable, cela a d'ailleurs été évoqué pendant nos échanges.

Enfin, le « sacrifice ultime » est une spécificité du statut militaire, de même que les conséquences extrêmes de ce métier qui sont quand même, il faut le noter, de donner la mort, ce qui ne va pas de soi pour les femmes qui ont plutôt dans leur référentiel de donner la vie...

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Le décès récent du caporal-chef Aurélie Salel, première femme sapeur-pompier de Paris morte en intervention, est encore dans nos mémoires et nous lui rendons hommage. Toutefois, à ce jour aucune femme de nos armées n'est morte au combat et l'on ne peut savoir quelles seraient les conséquences d'un tel drame.

Mme Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Je me joins, Madame la Présidente, aux remerciements qui vous ont été adressés précédemment pour avoir pris l'initiative d'organiser cette belle manifestation. Pour ma part, c'est au thème abordé au cours de la troisième table ronde, sur le déroulement de carrière et l'accès aux responsabilités, que je me suis plus particulièrement intéressée.

Plusieurs évolutions montrent que la situation des femmes officiers reste en effet fragile. La proportion globale de femmes officiers (14,3 %) tient au nombre important de femmes officiers dans le Service de santé des armées (plus de 41 %) et au nombre de femmes officiers sous contrat, embauchées par la Défense pour une durée limitée et dont la carrière est donc précaire. Dans les trois armées, la proportion de femmes officiers est bien plus basse puisqu'elle est voisine de 10 % seulement (12,5 % dans l'armée de l'Air).

On compte en général 18 à 20 % de candidates aux concours des grandes écoles d'officiers, ce qui montre un certain intérêt des jeunes femmes pour ce métier.

Pourtant cet intérêt ne semble pas durable puisque la durée moyenne de la carrière des femmes officiers représente 50 % de celle des hommes (soit 12,6 ans seulement) : il y a donc une tendance aux départs prématurés des femmes officiers, peut-être quand il leur apparaît que leurs perspectives de progression ne sont pas suffisantes.

Cette situation a des effets en chaîne car elle appauvrit le vivier dans lequel peuvent être sélectionnées les femmes destinées à exercer de hautes responsabilités : on note peu de femmes ayant accompli la totalité du cursus d'excellence exigé pour accéder aux grades supérieurs (École de guerre, Centre des hautes études militaires : moins de dix femmes au CHEM à ce jour...). On ne compte ainsi que 5 % de femmes ayant accédé au grade d'officier général, et aucune actuellement dans l'armée de Terre. Même dans le Service de santé où les femmes représentent plus de 41 % des officiers, l'un des témoignages a souligné que le nombre de femmes officiers généraux y était faible : elles semblent rester trop peu de temps dans l'institution pour atteindre ce grade.

Le ministre de la Défense a donc annoncé sa volonté de doubler le nombre de femmes officiers généraux à l'échéance de 2017. Cette mesure jouera un rôle pour montrer que les femmes sont aptes à exercer les responsabilités associées à ce grade, mais il faut se pencher sur les causes de ce phénomène d'« évaporation » des femmes officiers, qui pose un vrai problème de rentabilité de la formation.

Cela nous a été très clairement exposé le 5 mars 2015 : l'une des spécificités de la carrière militaire est d'être jalonnée de concours et d'étapes très sélectives qui conditionnent l'accès aux responsabilités. Ces étapes commencent très tôt et vers 30-35 ans, il faut avoir commencé à faire ses preuves, ce qui suppose de montrer la plus grande disponibilité, et il faut avoir préparé le concours de l'École de guerre. Or cette tranche d'âge coïncide avec la maternité et avec la période la plus prenante de la vie de mère de famille... Il est possible que ce rythme décourage finalement des femmes officiers de poursuivre le cursus.

Le ministère de la Défense semble attentif aux difficultés que pose la conciliation des temps ; cela doit également figurer dans nos conclusions.

Je voudrais rappeler qu'à l'occasion de l'examen du projet de loi relatif à l'enseignement supérieur et à la recherche, notre délégation a adopté¹, entre autres recommandations :

- la mise en place d'un dispositif correcteur, dans le cadre de l'évaluation préalable à une promotion ou à une demande de prime, au bénéfice des femmes qui ont eu des enfants au cours de la période de référence considérée, ce dispositif correcteur consistant à compléter les quatre ans de la période de référence d'une durée d'un an ou de la durée des congés liés à la maternité effectivement pris (recommandation 15) ;

- l'assouplissement des conditions d'attribution et d'exercice des congés pour recherches ou conversions thématiques au retour d'un congé de maternité (recommandation 16).

¹ À la recherche d'un nouvel équilibre hommes-femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche, Rapport d'information de Mme Françoise Laborde au nom de la délégation aux droits de femmes, n° 655 (2012-2013), 11 juin 2013.

Nous avons entendu au cours de nos échanges du 5 mars 2015 des suggestions de report de limite d'âge pour l'accès à certains concours qui me semblent relever d'une logique comparable et que notre délégation devrait encourager.

Un point pour conclure : je voudrais souligner combien il est important, pour celles qui se lancent dans une carrière pleine de défis, de pouvoir se référer à des « modèles ». Or dans beaucoup de métiers, les modèles de femmes sont rares. Oserai-je dire que pour beaucoup d'entre nous en politique par exemple, Simone Veil joue ce rôle ?

Dans les armées, j'imagine qu'il y a encore peu de femmes qui peuvent incarner un modèle. La qualité des femmes que nous avons rencontrées est telle que les benjamines de cette réunion ont certainement eu l'occasion lors de notre réunion de rencontrer des aînées qui sont dignes de devenir des modèles pour elles. J'espère que c'est une des raisons pour lesquelles elles se souviendront longtemps de ce 5 mars au Sénat !

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse, et Mme Maryvonne Blondin. – *Et nous aussi !*

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – *L'une des conclusions qui s'imposent clairement, à mon avis, est que les femmes, non seulement ont toute leur place dans les armées, mais qu'en outre elles apportent beaucoup à l'institution militaire. Chacune de celles que nous avons rencontrées a témoigné d'un parcours individuel qui exige beaucoup d'intelligence et de détermination. Elles sont aussi pour nous des exemples. La toute première à s'être exprimée a d'emblée donné le ton à cette réunion et m'a tout particulièrement impressionnée. Toutes ces femmes d'ailleurs ont une vraie forme d'élévation dans leur engagement qui ne peut qu'être une source d'inspiration.*

Il me semble que plusieurs points évoqués pendant la réunion du 5 mars 2015 méritent pour l'avenir la vigilance de la délégation :

- le taux de réussite des candidates aux concours d'officiers ;*
- la reconversion des femmes quittant l'armée et leur reclassement professionnel dans le secteur civil, d'autant que beaucoup d'entre elles, nous l'avons vu, quittent l'armée prématurément ;*
- toute disposition de nature à assouplir le séquençage des parcours d'officiers et de sous-officiers, avec pour effet notamment de faciliter le déroulement de carrière des femmes.*

Parmi ces mesures, ont été cités à plusieurs reprises l'assouplissement des limites d'âge pour accéder aux cursus (dont l'École de guerre) déterminant l'accès aux plus hautes responsabilités des armées, voire le recul des limites d'âge pour tenir compte des interruptions de service pour raisons familiales. Ces dispositions ne sont, bien évidemment, pas à réserver aux femmes. Ce qui est vrai pour les femmes est vrai aussi pour les hommes, surtout quand le couple a une double carrière militaire...

Je pense que nous pouvons aussi suggérer la mise à l'étude de dispositions destinées à permettre l'affectation temporaire à des cadres d'emploi civils, au sein du ministère de la Défense ou d'autres administrations, pendant les périodes de la vie de la famille où il est souhaitable de disposer de plus de disponibilité. Cela n'a pas été demandé expressément dans ces termes, mais peut-être qu'une telle formule pourrait être intéressante pour certaines familles et peut-être est-ce une piste à explorer.

Une autre suggestion exposée le 5 mars 2015 serait de bénéficier d'une certaine prévisibilité des périodes de service impliquant un éloignement de leur domicile. Pour des raisons évidentes, ce souhait ne pourrait être satisfait que quand le contexte de l'engagement de nos forces le permet ; divers témoignages en ont néanmoins fait état.

L'adaptation des uniformes à la morphologie des femmes enceintes a également été évoquée. Cela semble important et pas seulement anecdotique pour que les femmes dans les armées puissent conserver leur dignité et leur identité militaires pendant leur grossesse. Dans cet esprit, la modification des coiffes féminines de l'armée de Terre pour faire apparaître les grades et armes d'appartenance pourrait revêtir un intérêt dans une perspective d'égalité.

Enfin, dernier point : la nomination de femmes officiers à des postes de prestige, par exemple au cabinet du ministre, pourrait contribuer à faire « changer le regard » sur le rôle des femmes dans les armées.

En conclusion, nous devons adresser de grands remerciements au ministère de la Défense pour avoir permis ces échanges dans un réel esprit d'ouverture. J'espère que notre rapport pourra y être largement diffusé. La réunion du 5 mars 2015 aura été exemplaire à mon avis à plus d'un titre.

Mme Michelle Meunier. – Je voudrais faire quelques commentaires car je suis très déçue de n'avoir pu participer à la rencontre du 5 mars 2015. J'ai souhaité venir aujourd'hui car le sujet m'intéresse et je trouve ce travail remarquable.

Je raccroche ce rapport aux travaux engagés par Brigitte Gonthier-Maurin, alors présidente de la délégation, sur les violences subies par les femmes en temps de guerre. Ce n'est pas un sujet ordinaire pour la délégation aux droits des femmes et je salue cette initiative « plurielle » qui souligne la diversité de ce que nous sommes à travers nos familles politiques. Il y a donc une cohérence des travaux de la délégation. Je parle également en ma qualité d'auditrice de l'IHEDN depuis 15 ans et toujours adhérente à l'association régionale 17. Ma frustration de n'avoir pu être des vôtres le 5 mars est d'autant plus grande qu'en entendant mes collègues, je vois bien la qualité des échanges qui se sont instaurés à cette occasion avec les témoins que vous avez rencontrés.

Parmi les pistes à poursuivre, je soutiens Corinne Bouchoux qui disait que cette rencontre n'était qu'une étape, qu'il fallait privilégier le suivi de ce travail à travers des contacts réguliers avec l'IHEDN.

L'impossibilité où se trouvent les femmes servant dans les armées de porter l'uniforme durant leur grossesse me fait penser à la persistance des stéréotypes dans d'autres fonctions, comme les fonctions électives. La maternité, certes, repose sur la femme, mais les tâches éducatives et les fonctions parentales peuvent être partagées : la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en particulier le précise.

Je vous renouvelle, mes chères collègues, mes félicitations pour ce beau travail. Je souhaite continuer sur ce thème et suis d'accord avec vous pour présenter ce rapport à l'IHEDN puis pour trouver des propositions de rencontres régulières sur cette thématique.

Mme Maryvonne Blondin. – J’ai eu la chance de pouvoir participer le 5 mars 2015 à cette rencontre de grande qualité. Je tiens à souligner la grande maturité des élèves officiers, qui ont bien mesuré la dimension de leur engagement : j’ai été impressionnée par une jeune cadre à Saint-Cyr qui a évoqué la notion de « sacrifice ultime » à laquelle elle avait bien réfléchi. J’ai été intéressée par la présentation de leur programme de formation qui évolue dans le bon sens.

Il me paraît essentiel de participer aux formations de l’IHEDN mais également d’aller, au nom de la délégation, dans les lycées et écoles militaires qui se trouvent sur nos différents territoires pour diffuser ce travail. Il me semble aussi qu’il faut sensibiliser les acteurs de terrain lorsque nous avons des cérémonies militaires ; à chaque fois, le 14 juillet, le 11 novembre ou le 8 mai, je remarque peu de soldats femmes parmi les personnalités présentes. Il faudrait les rendre plus « visibles ».

Je souhaite également insister sur le principe de « tolérance zéro » mis en place par le ministre de la Défense s’agissant des cas de harcèlement, d’agressions et violences sexuels dans les armées. Ce concept nouveau au sein de l’armée va dans le sens de ce que nous souhaitons toujours mettre en place concernant les violences faites aux femmes ou aux hommes dans d’autres situations également.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Vous avez eu raison, ma chère collègue, de souligner la continuité et la cohérence de nos travaux. Je l’ai rappelé le 5 mars en introduisant notre réunion. C’était pour moi très important d’assurer cette continuité à travers ce thème des femmes de la Défense.

Mme Françoise Laborde, co-rapporteuse. – Je souhaite rebondir sur plusieurs choses. Tout d’abord sur la possibilité d’affectation temporaire à des cadres d’emploi civils, au sein du ministère de la Défense ou d’autres administrations, que vous avez évoquée, Madame la Présidente, comme une hypothèse de travail envisageable éventuellement. Il me semble que cette formule pourrait trouver une application opportune dans le cas par exemple d’enfants malades. J’ai bien compris que les femmes militaires tentent de minimiser, même au détriment de leur santé, le moment de la grossesse. Les enfants, lorsque les mères sont en OPEX, sont confiés au père, à la famille, mais dans le cas d’enfants malades, le besoin de la mère se fait davantage sentir : dans ce cas, cette possibilité d’alternance serait peut-être la bienvenue, comme elle le serait également dans le cas de conjoint malade.

Je ne suis pas vraiment d’accord avec les propos de notre collègue Hélène Conway-Mouret qui rapprochait le cas des femmes militaires partant en OPEX de celui des femmes diplomates : en effet, les diplomates qui partent deux ou trois ans en poste partent généralement en famille. En OPEX, les femmes partent pour plusieurs mois et laissent leurs enfants pour longtemps, même âgés de quelques mois, conformément aux témoignages que nous avons entendus le 5 mars. Cette situation, me semble-t-il, est unique.

Par ailleurs, je suis d’accord avec notre collègue Maryvonne Blondin pour que nous diffusions au maximum ce rapport dans nos départements.

Mme Hélène Conway-Mouret, co-rapporteuse. – Je voudrais préciser que dans mon propos précédent, je me suis seulement référée à la cellule familiale dans son ensemble et à la place de la famille dans l’équilibre que les femmes devaient trouver entre leur engagement et leur vie familiale. Il est bien entendu que le départ en OPEX

est une différence importante entre les femmes servant dans les armées et, par exemple, les femmes diplomates.

Je voudrais vous remercier pour la grande fidélité du rapport aux propos que nous avons entendu lors de la rencontre du 5 mars 2015.

Mme Chantal Jouanno, présidente, co-rapporteuse. – Le rapport d'information est donc adopté à l'unanimité des présents.

Au terme de cet échange de vues, la délégation a adopté le rapport, intitulé « Des femmes engagées au service de la défense de notre pays ».