

Emancipation économique
des femmes de militaire :
proposition de mesures complémentaires à la note
de mai 2020

Octobre 2020

Introduction

A l'initiative des représentantes du réseau professionnel Women Forces et en accord avec le Conseiller social de Madame Florence Parly, Ministre des Armées, et le chef de projet Plan Famille, quatre ateliers de réflexion sur le travail des conjoint(e)s de militaire se sont tenus en visioconférence mi-octobre 2020. Ces réunions rassemblant des femmes de militaires et des responsables du Ministère des Armées en charge du sujet (Chef de projet Plan Famille et acteurs de Défense Mobilité) ont permis d'aborder les questions suivantes :

- GT1 : Comment améliorer l'emploi des conjoint(e)s de militaire dans le secteur privé ?
- GT2 : Comment améliorer l'emploi des conjoint(e)s de militaire dans la Fonction publique ?
- GT 3 : Comment lever les freins périphériques à l'emploi des conjoint(e)s de militaire (mesures sociales, Défense Mobilité, culture...) ?
- GT4 : Comment améliorer l'emploi des conjoint(e)s de militaire entrepreneur(e)s ou indépendant(e)s ?

Un appel à volontaires avait été lancé sur le groupe privé Facebook Women Forces pour permettre aux femmes de militaires motivées de participer aux débats et pour constituer des groupes de travail présentant des profils de femmes variés (âges, catégories socio-professionnelles, conjoints militaires de grades et d'armées différents, France métropolitaine, Outre-mer, étranger...). 54 demandes de participation ont été enregistrées permettant in fine à une trentaine de femmes de militaire de participer au débat. Ont également participé des femmes représentant les associations ANFEM et la Saint Cyrienne, qui ont partagé en séance leur connaissance des problématiques sociales relatives aux femmes de militaire.

Ces visioconférences avaient pour objectif d'apporter un éclairage « terrain » des difficultés rencontrées par les femmes de militaire dans leurs parcours professionnels et d'envisager de nouvelles solutions. Fruit de cette réflexion, ce document complète les quinze premières propositions de mesures présentées dans la note en faveur de l'émancipation économique des femmes de militaire, adressée en mai 2020 à Madame Florence Parly, Ministre des Armées.

1- Proposition de mesures pour un suivi « sur mesure » des conjoint(e)s de militaire par Défense Mobilité

A- Redéfinir un parcours spécifique pour les conjoint(e)s, articulé autour de deux axes :

- Les aspects techniques de la recherche d'emploi et éventuellement de la reconversion seraient assurés par des conseillers dédiés spécifiques « conjoint(e)s », habitués à leurs problématiques et formés en coaching. L'utilisation de la visio-conférence pour ces entretiens support à la recherche d'emploi (élaboration du projet professionnel, rédaction de CV...) permettrait d'offrir une égalité de services sur tout le territoire.
- La recherche d'emploi proprement dite serait soutenue par le conseiller Défense Mobilité du lieu d'habitation, qui est directement connecté au bassin d'emploi local.

Eurielle, en couple depuis 15 ans avec un officier de l'armée de terre.

Depuis 15 ans que nous sommes en couple, nous avons déménagé 7 fois et j'ai travaillé dans 12 entreprises différentes. Imaginez la somme d'énergie que cela représente de faire 12 fois ce processus d'embauche... Aujourd'hui, j'ai trouvé un emploi dans une publication professionnelle de mon domaine d'activité, la pharmacie. Je peux exercer cette activité depuis chez moi, n'importe où dans le monde. C'est la solution que j'ai trouvée pour compenser la grande mobilité à laquelle notre famille est soumise.

B- Faire valoir localement par les antennes de Défense Mobilité le riche vivier RH que constituent les conjoint(e)s de militaires.

A cette fin, les antennes Défense Mobilité pourraient être sensibilisées sur leur rôle et utiliser les réseaux constitués par les militaires reconvertis, les réservistes issus des entreprises ou organismes locaux et les conjoint(e)s de militaires déjà en poste localement.

C- Nouer des partenariats avec les grands groupes, les PME, et les start-ups ayant une culture forte du télétravail. Le télétravail (voire le « full remote » pratiqué par certaines entreprises) représente en effet une solution innovante à la rupture d'emploi, permettant aux conjoint(e)s de militaire de s'affranchir de la contrainte de la mobilité géographique.

D- Permettre aux conjoint(e)s de militaire de solliciter l'aide de Défense Mobilité dès la parution de l'ordre de mutation afin d'anticiper les démarches de recherche d'emploi dans la ville de la future affectation, avant même la perte d'emploi.

2- Proposition de mesures pour lever les freins périphériques à l'emploi des conjoint(e)s de militaire

A- Identifier les différents cas de figure de rupture de carrière des conjoint(e)s de militaire créant des déficits de retraite et chercher des solutions pour chaque cas de figure. Cette mesure vient en complément de la « Mesure 1 - créer un outil de suivi continu du « travail des conjoint(e)s », proposée dans la note en faveur de l'émancipation économique des femmes de militaire.

B- Augmenter la capacité d'accueil des solutions de garde d'enfants envisagées dans le cadre du Plan Famille (création de crèches, réservation de berceaux...)

Amélie, en couple depuis 10 ans avec un sous-officier de l'armée de terre.

Notre famille ne peut pas vivre sur la seule solde de mon mari. Il est donc impératif que je travaille. J'aurais aimé reprendre une formation dans un domaine qui m'aurait permis de trouver un emploi de qualité dans le bassin d'emploi sinistré dans lequel nous habitons actuellement. Seulement, j'en ai été empêchée par le manque de mode de garde adapté à notre situation, tant sur le plan des horaires que de la localisation. Aujourd'hui, je suis intérimaire dans le Service à la Personne, pas par choix.

C- Mettre en valeur la distinction temps opérationnels vs temps non opérationnels : les temps non opérationnels devraient pouvoir permettre aux couples de partager la charge mentale de la famille. Pour le temps non opérationnel, limiter par exemple les réunions après 18h30, revoir le principe du certificat d'indisponibilité du conjoint pour qu'un jour enfant malade soit accordé au militaire, faire évoluer la culture du présentéisme...

D- Porter attention à ce que tous les acteurs civils et militaires soient conscients de la légitimité de la volonté d'épanouissement professionnel des conjoint(e)s. Cette notion pourrait être inscrite dans la feuille de route des postes de commandement, dans la mission des assistantes sociales et être relayée à tous par le réseau des référents mixité du Ministère des Armées.

E- En parallèle de la promotion des valeurs du soldat, promouvoir une image moderne de son conjoint et de sa famille, loin des images d'Épinal du conjoint qui reste dans l'attente passive du retour du militaire, images souvent proposées dans les reportages TV.

F- Créer une case dédiée spécifiant le travail du conjoint sur les fiches de mutations, base de l'échange entre le militaire et sa gestion RH. Cette mesure pourrait ouvrir un espace pour ce sujet dans le dialogue d'un militaire avec son gestionnaire. Actuellement, le sujet peut paraître difficile à aborder pour le militaire de crainte que l'emploi de son conjoint porte préjudice à sa carrière (crainte de renvoyer l'image d'une moins grande disponibilité opérationnelle ou à la mobilité). Cette contrainte du travail du conjoint mérite d'être distinguée des autres contraintes familiales.

G- Rembourser au conjoint certaines de ses démarches visant à trouver un emploi avant mutation (déplacements pour des entretiens d'embauche par exemple). Ce dispositif serait complémentaire du dispositif d'aide à la reconnaissance de garnison, qui aide les familles pour leurs recherches de logement et d'écoles pour les enfants lors des mutations.

Sandra, en couple depuis 30 ans avec un militaire de l'Armée de Terre. *J'ai toujours travaillé. Seulement, après les 7 affectations en 10 ans de nos premières années en couple, nous avons fait le choix – qui est aussi un sacrifice - que mon mari se fixe sur des postes en région parisienne afin que nous puissions mener tous les deux une vie professionnelle intéressante à défaut d'être brillante. Travaillant dans le secteur privé depuis toujours, j'y observe la possibilité d'une dynamique différente au sein des couples : il y est entendable de faire alterner périodes intenses et porteuses pour l'un puis pour l'autre, de façon que les deux carrières progressent ; de même, jamais une réunion n'y est fixée après 17h30, cela ne veut pas dire que nous quittons le travail dès 18h, mais cela permet de porter à deux les contraintes familiales de fin de journée. L'armée me semble avoir une génération de retard sur ses pratiques RH...*

Stéphanie, en couple depuis 18 ans avec un militaire de l'Armée de Terre.

J'ai le sentiment d'avoir toujours été en tension pour maintenir mon activité professionnelle, et mon parcours n'est pas en rapport avec mes études en grande école de commerce internationale ni avec mon ambition, je suis lasse de ne pas pouvoir progresser. Aujourd'hui, je suis professeur d'économie-gestion, c'est mon 4^e métier et il ne m'épanouit pas.

Je suis depuis toujours prise entre deux feux : d'un côté, la culture de l'armée ne prend pas en compte l'éventuel travail d'une épouse, nous sommes toujours a priori disponibles, même hors contrainte opérationnelle ; de l'autre, le monde civil a une représentation caricaturale du militaire « macho » et de sa conjointe nécessairement soumise et effacée.

Louise, femme de militaire en poste dans la fonction publique

Il faut mettre en place dans les régiments une pédagogie autour de l'emploi des conjoints de militaire. Dans mon cas, mon mari étant en OPEX, je devrais pouvoir bénéficier de ses congés pour garde d'enfant malade. Cela m'a été confirmé par la DRHAT, or le régiment de mon conjoint me refuse ce transfert de jours de garde d'enfants.

De plus, dans ce même régiment, quand les enfants sont malades c'est systématiquement aux conjointes, qui pourtant travaillent, de poser un jour, les maris militaires n'ayant le droit de poser ce jour pour garde d'enfant que s'ils fournissent une attestation sur l'honneur comme quoi leur conjointe ne peut prendre ce jour.

3- Proposition de mesures pour améliorer le travail des conjoint(e)s de militaire dans le secteur privé

A- Renforcer la stabilisation des premières années de carrière d'un militaire (officier compris), pour permettre à son conjoint d'engranger une expérience forte et solide en début de carrière.

B- Allonger de 2 à 3 ans la durée « standard » de poste pour le militaire, permettant aux expériences professionnelles du conjoint d'être valables au regard des pratiques RH du secteur privé (une expérience en entreprise de 3 ans est une expérience réellement valorisable sur un CV).

4- Proposition de mesures pour améliorer le travail des conjoint(e)s de militaire dans la Fonction publique

A- Se pencher sur le dispositif de rapprochement de conjoint(e) pour permettre aux conjoint(e)s de militaire fonctionnaires de ne pas pâtir des mutations géographiques (au besoin envisager un régime dérogatoire pour les conjoint(e)s de militaire fonctionnaires : la disponibilité du conjoint de militaire mériterait d'être reconnue et valorisée).

B- Permettre au conjoint de militaire fonctionnaire de bénéficier d'une mise en disponibilité de 3 ans si besoin (au lieu de 2 ans ce qui coïnciderait avec la durée de nombreux séjours à l'étranger).

5- Proposition de mesures pour améliorer le travail des conjoint(e)s de militaire entrepreneurs ou indépendants

A- Mettre à disposition des conjoint(e)s de militaires des solutions de domiciliation postales afin de pallier les mutations géographiques complexes administrativement voire préjudiciables (pour des dossiers de prêts bancaires par exemple...)

B- Proposer des prêts d'honneur pour faciliter le développement d'entreprise des conjoint(e)s de militaire.

C- Améliorer la visibilité des aides à la création d'entreprise proposées par Défense Mobilité (formations, coaching...)

D- Créer des espaces de coworking multifonctions pour les conjoint(e)s de militaire entrepreneurs ou indépendants (mesure n°13 de la Note en faveur de l'émancipation économique des femmes de militaire, détaillée dans l'annexe ci-après « Le Hub/Le Cube »).

Hilda, en couple depuis 4 ans avec un officier.

4 ans, 3 affectations différentes : je suis chargée de com, issue d'une belle école, pourtant mon CV n'est déjà plus bankable. Stabiliser le début de la carrière des officiers, qui correspond aussi bien souvent au début de sa vie de couple, c'est un véritable enjeu pour les conjointes : une expérience pro de valeur est nécessaire en début de carrière pour consolider un CV de junior. C'est ce qui permet de rebondir ensuite d'expériences en expériences...

**Adèle, femme de militaire-troupes de marine - dans la Fonction publique
3 enfants**

En tant que fonctionnaire, lorsqu'au retour de l'étranger, je reviens en métropole et que je ne retrouve pas de poste, je ne bénéficie pas du chômage. C'est pour cette raison que lors de notre dernier retour de séjour à l'étranger, nous sommes passés sous le seuil de pauvreté. Cette période a été très difficile pour la famille.

Bénédicte, femme d'infirmier militaire, professeur dans l'enseignement privé

En cas de mutation, nécessité de postuler sur des postes et comme la mutation pour suivi de conjoint est loin d'être un cas prioritaire, il m'est arrivé de ne pas avoir de proposition de poste du tout, même très loin, m'obligeant à plusieurs reprises à me mettre en disponibilité pour suivi de conjoint, ce qui signifie pas de salaire et impacte très fortement ma retraite.

Helen, femme de militaire, infirmière à l'hôpital

Infirmière à l'hôpital, en cas de départ même si titulaire de son poste, on repart à zéro au retour. On n'est pas prioritaire pour retrouver sa place ce qui signifie souvent d'aller dans le libéral ou dans le privé avant de retrouver un poste à l'hôpital. Je me suis retrouvée à faire du mi-temps de nuit en gériatrie et avec un mari embarqué c'était difficilement gérable.

ANNEXE :

un espace de coworking multifonctions pour
les conjoint(e)s de militaire

Entrepreneurs **&** Indépendants

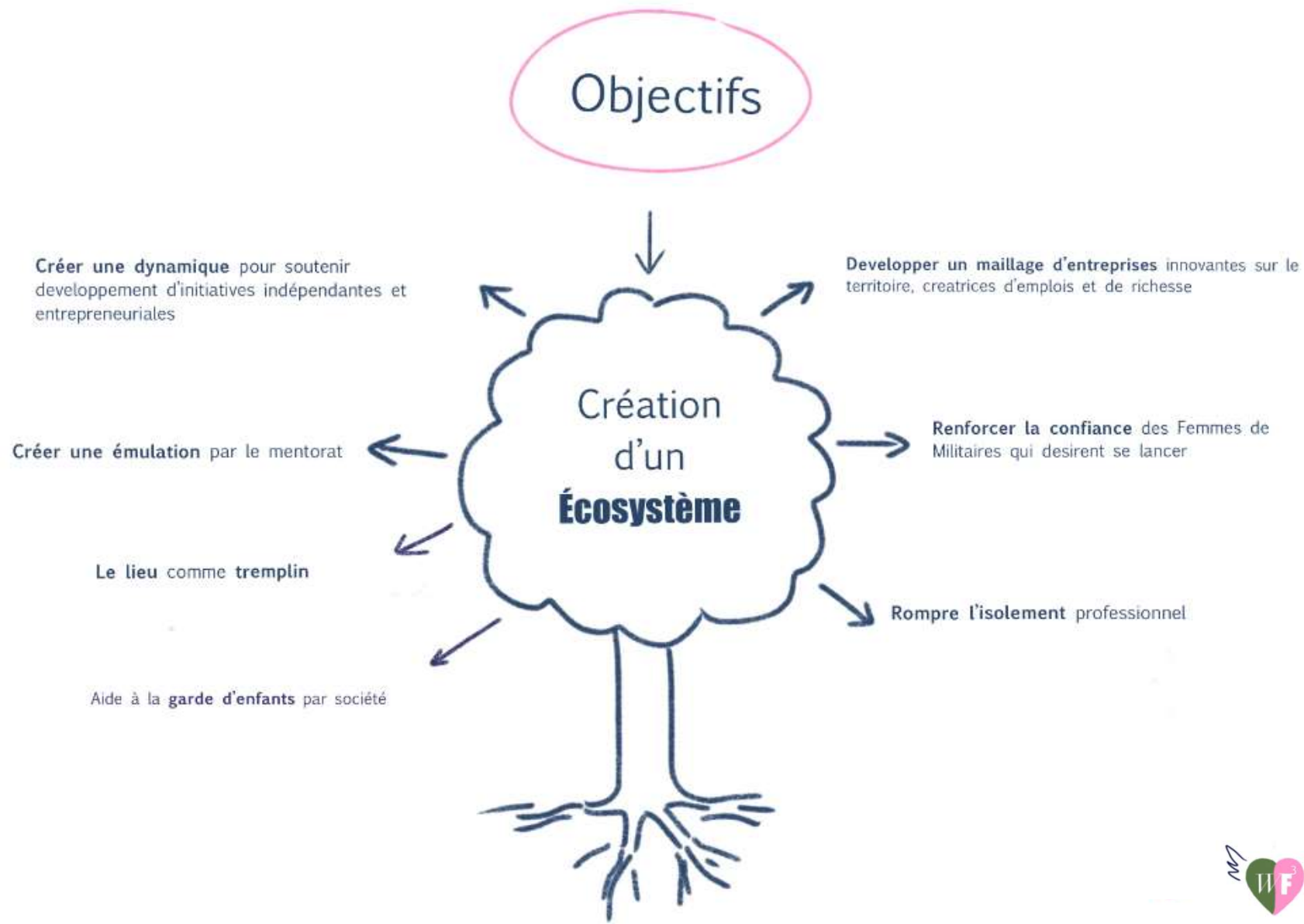




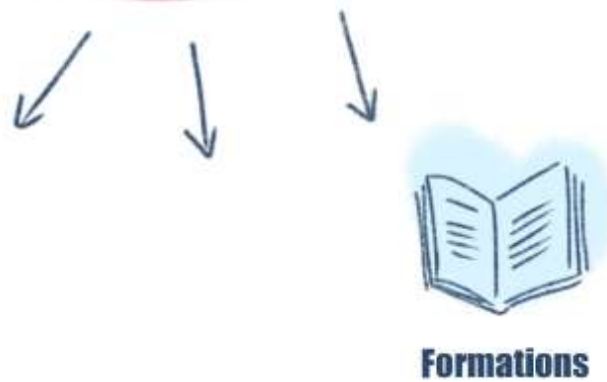
BESOIN: La vie itinérante du militaire pousse de nombreuses femmes de militaires à entreprendre ou développer une activité libérale. C'est une solution formidable apportée à la problématique de la mobilité, d'autant plus qu'il est très facile d'entreprendre en France aujourd'hui. C'est également un format professionnel permettant d'aménager ses horaires et ses disponibilités, notamment en cas d'absence prolongée du conjoint, pour assurer une présence familiale.

OBSTACLES: Ces femmes de militaire libérales ou entrepreneurs ont rarement une **formation** commerciale ou entrepreneuriale. Les entreprises des femmes de militaires courent le risque de rester limitées dans le temps ou de connaître une **faible croissance**. Sans **accompagnement**, même avec une idée de départ innovante ou fonctionnelle, cela ne constituera pas un second revenu familial. La **mobilité** des familles engendre des difficultés pour trouver des **locaux**, pour assurer une présence auprès des employés, un accès aux **financements** et au réseau territorial. La mobilité crée également un contexte d'**isolement** néfaste au développement d'une activité.

OBJECTIFS : Repenser les outils déjà existants dans le civil tels que les pépinières d'entreprises et crowdfunding de manière à les adapter aux contraintes des femmes de militaires entrepreneures et libérales. Ces outils doivent prendre en compte les contraintes familiales de la vie militaire, la mobilité et les effets négatifs associés (ex: la difficulté à accéder à des financements, le besoin de formations, de locaux etc...). Défense Mobilité et le Minarm ont une voie innovante à exploiter pour répondre à une dimension nouvelle de l'emploi des conjoints.



Comment ?



Les mutations en **grandes métropoles** sont un frein à l'accès à des **espaces de travail pour les entrepreneurs et indépendants**.

Un système rotatif d'**Ateliers/teletravail/co-working/stockage** pourrait être envisagé dans les locaux du parc immobilier du ministère ou via des associations dédiées telles que Plateaux Urbain.

Ces espaces pensés comme un tout intègreraient des locaux pour les free-lance, des locaux d'entreprises, un accès PMR, des espaces de rendez-vous pour l'accompagnement et les formations, ainsi qu'une cafétéria également accessible aux associations d'entraide et un service de garde d'enfants type MAM.

Ces espaces répondraient à la problématique des locaux, de la formation, du partage de compétences, ainsi qu'à l'isolement des indépendantes.



Formations

Formations sur dossier : **Places réservées** aux FdM en masters et parcours diplômants auprès des universités et écoles partenaires du Minarm (sc.po, Essec, hec...)
 Formations dans la **tech**, codage, cloud, stratégie digitale, e-commerce
 Formations courtes et de qualité pour les entrepreneurs.
Coaching sur 6 mois > 1 an
 Formations aux appels d'offres



Garde d'enfants

La Mobilité engendre une situation d'isolement ne permettant pas de bénéficier de l'aide de l'entourage pour des gardes d'enfants au pied levé en cas d'absence ou indisponibilité du conjoint.

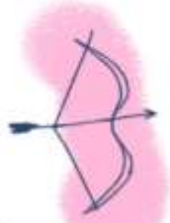
Une levée des conditions de ressources pour bénéficier de l'aide CESU serait adéquate.

Des locaux d'installation pour assistantes maternelles type MAM
 Accords avec des partenaires spécialisés privés.



Fonds

Financements simples:
 Matériel pour les indépendants / Sites Web / Communication/ Frais de déplacements suite à la mobilité.
Financements lourds:
 Stocks, frais de stockage / Production / R&D / Trésorerie, fond de roulement
Comment financer?
 Prêts d'Honneur / Igessa prêts à taux 0%/ Accords bancaires sur caution de l'Armée, taux préférentiels.
 Une **plate-forme de crowdfunding interne aux armées** pour financer les projets des femmes de militaires



Accompagnement

Constituer un **maillage** avec des réseaux féminins, réseaux locaux.
Suivi entrepreneurial et conseils web, conseil juridique, stratégique, coaching, stratégie commerciale, communication, conférences, workshops.
 Financements de stands sur les grands Salons, Relations Presse, événements. Afin de **renforcer la présence des entreprises WF dans le paysage économique français et international**.



Services

Cafétéria accessible aux associations
Accessible aux rdv clients
Accessible aux afterworks Women Forces
Création d'emploi

Coaching/ Conseil juridique/
business plans
Communication/ vente

Bureaux / espaces de stockage /
Domiciliation

Co-working / partage de competences/
Lien avec les entrepreneurs / télétravail

Creation d'emploi /
favoriser la flexibilité



Objectifs

Création de liens / convivialité
Sortir de l'isolement pro
Rencontres

Rééquilibrer avec le niveau
entreprenarial civil / formations
Incubateur

favoriser les initiatives entrepreneuriales

Création d'un maillage pro/
Sortir de l'isolement
Networking

Faciliter l'adaptation au travail

Le Hub / Le Cube

Une réponse globale à une problématique multiforme



Boîte à idées

Locaux:

- _ Propositions de locaux du parc immobilier militaire inutilisé
- _ Accords avec la DPMA en vue de créer des espaces de co-working
- _ Accords avec les Mairies et organismes territoriaux

Aides à la distance:

- _ Aides familiales/ménage/service à la personne en cas d'absence ponctuelle de la femme de militaire pour le travail
- _ Financement des déplacements impliqués par les mutations (recherche d'emploi dans le futur bassin ou retour sur l'ancien bassin pour gestion RH)

Entreprises:

- _ Permettre la localisation d'entreprises chez CDC Habitat et bailleurs sociaux du parc militaire
- _ Partenariats avec MEDEF et CPME

Formations:

- _ Accès aux modules proposés par la CCI
- _ Compter les années non travaillées pour le CPF

