

Note

pour l'émancipation économique des femmes de militaire

« Il y a encore plus inconnu que le soldat inconnu, sa femme »

Inscription de la gerbe de fleurs déposée au pied de l'Arc de Triomphe
par le Mouvement de Libération de la Femme le 26 août 1970

« Quand une femme peut disposer de son argent, de sa trajectoire professionnelle, de
son destin, elle est plus libre dans la société »

Marlène Schiappa,
Secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes,
Le Figaro – 26 août 2019

Mai 2020

Introduction

Le Président de la République Emmanuel Macron, a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes comme « grande cause nationale » de son quinquennat », engageant le gouvernement, les Ministères et la société française dans une relecture de la place des femmes dans la société, au regard de celle des hommes.

Le Ministère des Armées, qui pratique la mixité depuis que l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la Loi du 13 juillet 1972¹, a suivi cette démarche en engageant en 2019 le plan Mixité, visant à augmenter la proportion du nombre de femmes au sein des forces armées, à les fidéliser et à leur permettre d'accéder en plus grand nombre à des fonctions de haute responsabilité. Ce plan participe à l'amélioration de la condition des personnels militaires féminins et plus généralement à l'amélioration de la condition des femmes en France.

Plus de 120 000 femmes de militaire, civiles, se trouvent étroitement liée au Ministère des Armées. Le régime juridique particulier de leur conjoint militaire les impacte directement. Les orientations prises par le Ministère des Armées, en matière de gestion des ressources humaines et financières et d'engagement opérationnel, conditionnent la vie professionnelle des femmes de militaire. En 2018, le Haut Comité d'Evaluation de la Condition Militaire s'est intéressé à la situation économique des conjoints de militaire, mettant en évidence leurs difficultés à mener une vie professionnelle en raison de leur situation. Régulièrement et depuis plusieurs années, des rapports sociologiques caractérisent également l'emploi des conjoints de militaire, décrivant en particulier les difficultés des femmes de militaire à mener une vie professionnelle satisfaisante. La situation est connue au Ministère des Armées et représente un sujet d'attention.

Toutefois, à l'heure de l'égalité entre les femmes et les hommes comme grande cause nationale du quinquennat, la prise en compte de la situation économique des femmes de militaire **comme priorité** par le Ministère des Armées paraît aujourd'hui incontournable. Une prise en compte de la situation de précarité des femmes de militaire dans la politique de gestion RH, un changement culturel au sein des armées et du Ministère et des mesures rapides peuvent changer la vie professionnelle de ces très nombreuses femmes, leur permettant émancipation économique et épanouissement personnel. **D'une volonté politique forte dépend l'avancée des droits des femmes de militaire, à l'image de l'avancée des droits des femmes en général.**

¹ Loi N°72-662 du 13 juillet 1972

1- Les difficultés des femmes de militaire à mener une carrière professionnelle

A- Depuis les années 70, la volonté de travailler des femmes de militaire se généralise

Parce que la féminisation des forces armées reste un phénomène récent, la population des conjoint(e)s de militaires est à 87% une population féminine², pour cette part, communément désignée sous l'expression « femmes de militaires »³.

Avec la baisse de la natalité, un meilleur accès à l'éducation supérieure, des tâches ménagères facilités par l'essor de l'électro-ménager et la généralisation du travail des femmes, le nombre des femmes de militaire travaillant a augmenté depuis les années 70, à l'instar de l'évolution de la condition de la femme dans la société française. A partir des années 2000, le phénomène s'est accéléré et le modèle social qui caractérisait jusqu'alors les armées a changé avec une forte augmentation du travail des femmes de militaire. Ainsi, en 2014, 85% des conjoint(e)s de militaires étaient actifs contre 72% en 2000⁴. A l'image de la femme française, la femme de militaire travaille avant tout par nécessité économique mais également pour son épanouissement personnel. Pour de nombreuses femmes de militaires interrogées pour la réalisation de ce rapport, « *le besoin de reconnaissance sociale par le travail* » et de « *réalisation individuelle* » sont des attentes fortes.

« La part de conjoints actifs est cependant inférieur à 6 points à celle de la population française ayant entre 25 et 49 ans (82% des conjoints de militaire sont dans ce créneau d'âge) »⁵ illustrant les difficultés auxquelles se heurtent les femmes de militaires pour mener une activité professionnelle et cette statistique ne reflète pas la qualité des emplois qu'elles occupent. En effet, elles rencontrent les mêmes difficultés pour accéder à l'emploi que les femmes en général, auxquelles se rajoutent les difficultés inhérentes au statut particulier de leur conjoint militaire.

B- Une charge mentale accentuée contraignante professionnellement

Être femme de militaire signifie pour beaucoup assurer seule la vie du foyer pendant les nombreuses et parfois longues absences opérationnelles du militaire (éducation des enfants, totalité des tâches domestiques et administratives du foyer...). Afin de préserver un certain équilibre familial malgré les absences du militaire, la femme de militaire laisse souvent de côté la pleine réalisation d'une carrière, renonçant parfois totalement à travailler ou acceptant des emplois à temps partiel ou souvent sous-qualifiés pour tout concilier.

Ainsi « alors que la répartition des niveaux de diplôme des conjoints est proche de celle observée dans la population française, les conjoints de militaire présentent la particularité d'être moins concernés par les emplois salariés en contrat à durée déterminée (CDD) puisqu'ils sont 80,5% dans cette situation contre plus de 85% dans la population française. En contrepartie, ils sont 18% à être en contrat à durée

² Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.75

³ Le 12^{ème} rapport du HCECM p.75 précise que l'« on compte environ 189 000 conjoints civils, plus de 30 000 militaires vivant avec un autre militaire »

⁴Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.75.

⁵ Ibidem.

déterminée (CDD) contre 10,5% de la population française. **Les conjoints de militaire sont ainsi dans une situation d'emploi plus flexible⁶ que le reste de la population active employée.** Cela se vérifie en observant la part du temps partiel qui est significativement plus haute parmi les conjoints de militaire : 27% des conjoints de militaire salariés travaillent à temps partiel contre 18% des conjoints au sein des ménages français. Cette réalité concerne tous les conjoints, quel que soit leur diplôme, leur classe d'âge et leur catégorie socio-professionnelle. **C'est un marqueur fort de la population des conjoints de militaire.** »⁷

C- Une mobilité géographique pénalisante professionnellement

Parce que « les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu »⁸, la mobilité caractérise la condition militaire. Variable selon les armées et le niveau d'emploi du militaire, la mobilité est particulièrement élevée pour les officiers, en raison de l'exigence des parcours qualifiants exigeants et d'un souhait de non personnalisation du commandement. La carrière de l'officier est caractérisée par ses régulières mutations l'amenant à changer de ville fréquemment et à passer un temps limité dans chacune de ses affectations.

De manière générale, quand le conjoint suit⁹, son horizon professionnel est celui du bassin d'emploi et de la durée de l'affectation du militaire. Dans ces conditions, les débouchés professionnels pour les femmes de militaire sont parfois très limités d'autant plus que de nombreux employeurs échaudés redoutent d'embaucher un conjoint de militaire dont la durée du contrat n'excédera pas celle de l'affectation du militaire. Notons par ailleurs qu'avec le souhait de valoriser les territoires par l'implantation d'unités opérationnelles en zones économiquement défavorisées, les bassins d'emplois sont souvent peu porteurs professionnellement.

Pour les conjoints de militaires fonctionnaires, les mutations pour suivi de conjoint ne se soldent pas toujours par une issue rapide et heureuse. En effet, « les courts préavis entre l'annonce du lieu d'affectation et la date effective de mutation ne permettent pas toujours aux administrations de s'organiser, notamment lorsque des systèmes d'affectation sont régis par des points (par exemple pour les enseignants) ... »¹⁰

Pour les conjoints de militaire à leur compte, déménagement signifie pour beaucoup perte de clientèle/patientèle, nouveaux locaux à retrouver, activité à réamorcer...

A son arrivée dans une nouvelle ville, la femme de militaire ne peut souvent compter que sur elle-même. Pour sa recherche d'emploi, souvent, elle ne bénéficiera ni du soutien de sa famille, basée dans une autre région, pour faire garder ses enfants, ni de son réseau professionnel pour rebondir, puisqu'elle vient de le quitter géographiquement, ni même parfois de son conjoint déjà parti en opération...

⁶ Le rapport du HCECM de 2018 qualifie cette situation d'emploi de « flexible », elle est surtout précaire.

⁷ Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.76.

⁸ Article L. 4121-5 du code de la Défense

⁹ Le recourt au célibat géographique est un phénomène rependu. Taux de célibat géographique : Armée de terre 15,7%, Marine nationale 13,5%, Armée de l'air 5,5% Sources : commission des finances.

¹⁰ Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.77.

Ainsi, « la Marine estime que 32% des conjoints de marin sont au chômage l'année qui suit une mutation tandis que la gendarmerie a observé que 59% des conjoints avaient accepté une rémunération moindre après une mutation ».¹¹

Pour de nombreuses femmes de militaire, mutation signifie période de chômage puis, quand le bassin d'emploi ne permet pas de choix, un départ à zéro dans une nouvelle activité, sans capitalisation possible sur les expériences passées. La multiplication des mutations induit pour les femmes de militaire des discontinuités dans leur parcours professionnel, particulièrement pénalisantes pour les femmes cadres, qui peuvent difficilement progresser en responsabilité.

Notons que « dans une enquête approfondie conduite par l'armée de terre, 90% des conjoints affirmaient que le métier militaire entraînait pour eux des « sacrifices professionnels » »¹².

2 – La nécessité d'une volonté politique forte pour permettre le travail des femmes de militaire

A- Des efforts annoncés en faveur de la conciliation vie-privée/vie-professionnelle, propices au travail des femmes de militaire

Alors que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle fait partie des attentes fortes des jeunes générations qui intègrent aujourd'hui les rangs des armées, le modèle actuel de gestion des ressources humaines des trois armées doit relever le défi de la fidélisation de ses militaires dans ce nouveau modèle social. Parce que la possibilité de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est l'une des clés de fidélisation des personnels militaires féminins, les mesures permettant d'atteindre cet équilibre sont incontournables et font l'objet de récentes mesures.

Ainsi, la mise en place successive du plan Famille et du plan Mixité illustre la prise de conscience de l'importance à donner à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des militaires. En outre, le Plan Famille promet aux militaires, et à leurs familles dont leurs conjoint(e)s, des mesures facilitant la mobilité¹³ quand le plan Mixité prévoit de rendre pour tous plus tenable familialement les exigences du parcours qualifiant¹⁴. A n'en pas douter ces mesures seront appliquées sans préjudice fait à l'avancement, aux couples de militaires, permettant ainsi aux personnels militaires féminins de faire carrière malgré les difficultés liées aux exigences de la profession. Cependant, le Ministère des Armées a-t-il les moyens de permettre cette souplesse à tous et notamment aux couples constitués d'un(e) militaire dont le(a) conjoint(e) civil(e) a également des attentes professionnelles ? Les gestions des ressources humaines des trois armées sont-elles prêtes à prendre en compte les attentes des militaires liées aux besoins professionnels de leur conjoint(e) ?

¹¹ Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.76.

¹² Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.77.

¹³ Mesure 3.2 du Plan Famille « Donner aux militaires une meilleure visibilité sur leur mobilité (anticipation de mutation et durée d'affectation) afin de leur permettre d'effectuer des choix éclairés pour l'organisation de la vie de famille » et mesure 3.3 du Plan Famille « Accompagner la mobilité des membres de la famille (conjoints, enfants)

¹⁴ Mesure 2.1 du Plan Mixité « Assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités » et Mesure 2.8 du Plan Mixité « Assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'école de guerre »

B- Une volonté politique de modernité forte, pour un meilleur usage de la mobilité opérationnelle du militaire

Des études sur les effets de l'ancienneté d'affectation du militaire dans son poste sur l'activité de sa conjointe ont démontré l'impact négatif d'une mobilité trop fréquente. « Lorsque le militaire est affecté depuis moins de trois ans dans son poste, la conjointe occupe moins souvent un emploi que lorsque son affectation date d'au moins 5 ans, 62% contre 76%. Parallèlement, elles sont deux fois plus souvent au chômage (12% et 6%) et plus souvent inactives (26% et 18%). Cette enquête ne permet pas de distinguer une mobilité fonctionnelle (changement de poste) dans la même région d'une mobilité fonctionnelle qui entraîne une mobilité géographique. Au vu de ces résultats, il est fort probable que dans ce dernier cas, l'effet sur l'activité du conjoint soit encore plus important. »¹⁵

Pour répondre à cette problématique, le Ministère des Armées a mis en place un dispositif d'accompagnement de la mobilité en étendant « les prestations offertes aux conjoints par l'Agence de reconversion de la défense »¹⁶, soutien à la recherche d'emploi pour les conjoint(e)s particulièrement efficace en région Ile-de-France. Ce dispositif trouve ses limites dans les bassins d'emplois peu dynamiques, où sont implantées une grande majorité des unités.

Le Ministère des Armées a également fait le choix de favoriser l'« individualisation des parcours professionnels »¹⁷ pour permettre la prise en compte des situations particulières. Ce dispositif piloté par les DRH d'armées, de directions et de services dès 2017, s'attache à prendre en compte dans le dialogue de gestion certaines contraintes familiales. Cependant, il s'agit d'une mesure basée sur le cas par cas.

De plus, pour les officiers, au parcours qualifiant exigeant et concurrentiel, la demande de plus de stabilité géographique pour raison personnelle peut être préjudiciable pour l'avancement. Dans son formulaire unique d'entretien et de gestion, l'officier de Marine, par exemple, doit préciser ses priorités personnelles pour la suite de sa carrière en se positionnant dans un référentiel selon trois axes décrits selon ces termes: « l'avancement et la valorisation de la carrière, traduisant une volonté affichée de progression rapide, au travers de postes exposés (...) et pouvant impliquer une forte mobilité géographique et fonctionnelle, l'intérêt des fonctions exercées (...) et l'environnement personnel, pour un officier choisissant de donner momentanément la priorité à des affectations favorisant un équilibre personnel et familial, au travers par exemple d'une plus grande stabilité géographique, éventuellement au détriment de l'intérêt des postes proposés, voire des perspectives d'évolution »¹⁸. Ce formulaire illustre combien dans le modèle actuel l'équation de gestion devient difficile à résoudre pour les RH d'armées et face à quel choix cornélien se trouvent confrontés de plus en plus d'officiers qui tentent de concilier leur carrière avec l'emploi du conjoint, devenu incontournable. Dans un rapport d'information, fait au nom de la commission des finances, le sénateur G.de LEGGE notait « la nécessaire remise à plat de la politique de mobilité » des armées.¹⁹

¹⁵ Rapport « LES MILITAIRES ET LEUR FAMILLE » de juin 2010, de Carine LE PAGE, chargée d'études sociologiques, et Jérôme BENSOUSSAN, chargé d'études statistiques

¹⁶ Mesure 3.3.1 du Plan Famille

¹⁷ Mesure 3.2.3 du Plan Famille

¹⁸ Source : Annexe VIII ANNEXE VIII « Procédure de recueil des souhaits de carrière » de l'instruction n°248 relative à l'emploi et à la gestion des officiers de la marine du 07 juin 2019, N° 0-16055-2019/ARM/DPMM/SDG/NP

¹⁹ Rapport d'information n°652 (2018-2019) de M.D. de LEGGE, sénateur, fait au nom de la commission des finances, déposé le 10 juillet 2019 (p.54)

Ce véritable changement de politique de la mobilité des armées, pour tous les militaires, apparaît comme clé pour l'amélioration des conditions d'emploi des conjoint(e)s de militaire. Trois objectifs sont à rechercher simultanément :

- réduire la mobilité du militaire au « **juste nécessaire opérationnel** »,
- donner au militaire une visibilité géographique **avec engagement** sur 3 ans glissants.
- si souhaité, favoriser l'affectation du militaire dans une zone géographique déjà fréquentée afin de permettre au conjoint(e) de militaire de capitaliser sur le réseau professionnel et l'expérience professionnelle déjà acquis dans le bassin d'emploi.

La redéfinition concertée du « juste nécessaire opérationnel » en matière de mobilité demande une volonté politique forte car elle impose des contraintes lourdes pour les ressources humaines des armées, un changement de modèle parfois. Il s'agira le cas échéant d'adapter certains parcours qualifiants jusqu'alors non remis en cause.

C- Une volonté politique forte pour un environnement militaire plus ouvert

La prise en compte de l'emploi des conjoint(e)s de militaire et la redéfinition partagée du « juste nécessaire opérationnel » en matière de mobilité demandent une réelle capacité de remise en question du modèle actuel de gestion des ressources humaines des armées.

Ces évolutions du modèle RH doivent être portées par des acteurs modernes, ouverts aux pratiques, aux moyens et aux outils RH du secteur civil et privé ; ouverts également à l'évolution sociologique des femmes de militaires dont les aspirations sont légitimes : être libre d'exercer ou non une profession cohérente avec le niveau d'études réalisé et d'évoluer selon une trajectoire professionnelle valorisante.

De la qualité de la gestion RH dépend certes la mobilité du militaire, mais également la trajectoire et l'avenir professionnels de son conjoint : c'est une obligation d'optimisation de la mobilité qui s'impose aujourd'hui aux directions des ressources humaines du Ministère des Armées.

Par ailleurs, une volonté politique forte de soutien à la cause des femmes de militaire permettrait à de nombreuses femmes de militaire de briser un plafond de verre souvent bien bas. Encore aujourd'hui, dans certains milieux traditionnels officiers, être femme de militaire et revendiquer de travailler, pire de faire carrière, peut être mal perçu et préjudiciable pour le militaire lui-même. Il sera identifié par ses pairs comme « non mobile », « non pleinement disponible », moins fiable.

Il existe de manière générale une inquiétude des femmes de militaire à revendiquer ouvertement ce droit au travail, par peur de répercussions sur la carrière de leur conjoint militaire. De plus, la femme de militaire est attachée à l'Institution, elle est fière de sa contribution et de l'engagement total de son conjoint au service de la Nation. La femme de militaire a fait siennes les valeurs et les codes du militaire, elle revendique peu. Toutefois, la création en 2018 du réseau social Women Forces, regroupant sur Internet 3 542 femmes de militaires actives, témoigne de l'évolution des aspirations professionnelles assumées des femmes de militaire.

3– Les avantages de l’emploi des femmes de militaire

A- Un engagement plus équilibré pour la cause féminine

Le label « Egalité », décerné par l’organisation internationale de normalisation AFNOR, récompense l’engagement fort du Ministère des Armées en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si sur le périmètre du ministère la gestion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes semble exemplaire, cette évaluation est à nuancer au regard de la réalité professionnelle vécue par les femmes de militaire. Bien que hors périmètre RH, les femmes de militaires sont directement impactées par les choix de gestion du Ministère des Armées. Sociologiquement, il existe une vraie interconnexion entre la population des femmes de militaires et des personnels militaires féminins et les disparités d’égalités des chances professionnelles entre ces deux populations sont tangibles.

B- Augmentation du niveau de vie et fidélisation des militaires

Actuellement, « à catégorie socioprofessionnelle équivalente, un couple comprenant un militaire dispose d’un revenu moyen inférieur à celui d’un couple ne comprenant aucun militaire. Le différentiel s’élève à 9 % entre le couple dont le référent est un officier et celui dont le référent est un fonctionnaire de catégorie A, à 16 % entre le couple de sous-officier et celui de catégorie B et à 7 % entre le couple de militaire du rang et celui de catégorie C »²⁰. Ce décalage de niveau de revenus s’explique principalement par le « décalage entre le revenu individuel moyen d’un conjoint de militaire et celui d’un conjoint d’un autre ménage, atteignant plus de 30 % entre le conjoint d’un officier ou d’un sous-officier et celui d’un fonctionnaire de catégorie A ou B »²¹

En apportant une attention particulière à la mise en place de conditions favorables au travail des conjoint(e)s de militaire, le Ministère des Armées permettra l’augmentation du revenu individuel moyen des conjoints de militaire par : une baisse du chômage, une baisse de la part du temps partiel, de meilleures trajectoires professionnelles des conjoint(e)s, concrétisées par une augmentation des leurs revenus moyens. L’augmentation sensible du niveau de vie des militaires induite permettra une fidélisation des militaires, moins tentés de s’orienter vers des emplois plus lucratifs ou plus conciliables avec la carrière du conjoint(e). En outre, afficher la possibilité d’être militaire tout en ayant un conjoint qui travaille renforce l’image positive d’une conciliation possible entre une vie professionnelle militaire et une vie personnelle (de couple) épanouie, importante au recrutement des jeunes générations.

C- Les conjoint(s) de militaire, un vivier féminin à exploiter

87% des conjoints de militaires sont des femmes. Cette population très féminine, acculturée et souvent attachée aux valeurs du Ministère des Armées, présentant des métiers et des niveaux d’études et d’expérience variés, est un vivier de compétences féminin disponible et assez peu exploité. A l’heure de la féminisation des armées, exploiter ce vivier féminin au profit des armées ou du Ministère des Armées pourrait être un vecteur de féminisation intéressant. Certains recruteurs du Ministère, en recherche de compétences dans des secteurs sous tension (exemples de la DIRISI et de la DGNM pour

²⁰ Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.78

²¹ Source : 12^{ème} rapport du HCECM de 2018 p.78

le numérique ou de la DRSD pour les renseignements...), ont déjà identifié l'intérêt de ce nouveau sourcing. Ce vivier pourrait répondre à d'autres besoins RH des armées et du ministère. Avantage indirect de ce dispositif, une adhésion plus forte des militaires masculins au plan Mixité dont pourraient également profiter leur conjointe et une double fidélisation au ministère.

4– Propositions de mesures pour l'emploi des femmes de militaires, et plus généralement des conjoint(e)s de militaire

A - Mesures pour créer les conditions d'une politique volontariste favorable au travail des conjoint(e)s de militaire

Ces propositions de mesures reprennent certaines des mesures du plan Famille et du plan Mixité dont les effets favoriseront l'emploi des femmes de militaire et pour lesquelles une communication de la performance auprès des femmes de militaires pourra démontrer les actions déjà entreprises par le Ministère des Armées en soutien du travail des conjoint(e)s de militaire.

Mesure 1 - créer un outil de suivi continu du « travail des conjoint(e)s de militaire »

Développer au ministère une politique dédiée et volontariste propice au travail des conjoints de militaire au sein même de l'ensemble des DRH (DRH-MD, DRH d'armées, directions et services), piloter les actions menées en cohérence avec toutes ces directions des ressources humaines, aider à leur mise en œuvre, évaluer leur performance. Y intégrer l'Agence de reconversion de la Défense et des conjoint(e)s de militaire aux profils variés (niveaux de formation, secteurs d'activités, armées d'appartenances et niveaux hiérarchiques des conjoint(e)s militaires).

Mesure 2 - tenir compte des résultats de la politique propice au travail des femmes de militaire dans l'évaluation de la politique du Ministère des Armées en faveur de la mixité

Mesure 3 – donner aux militaires qui le souhaitent, et sans que cela soit pénalisant pour leur cursus, un engagement de stabilité géographique sur 3 ans et un engagement de visibilité géographique sur 3 ans glissants

Sans remettre en question le principe de mobilité du militaire, intrinsèque à son statut, l'engagement des armées vis-à-vis du militaire sur une visibilité géographique sur 3 ans glissants et l'engagement sur une stabilité géographique sur 3 ans, permettraient aux familles de militaire « d'effectuer des choix

Stéphanie, 38 ans, cadre

« couteau-suisse »

« Grâce au réseau de mon mari, j'ai eu connaissance de 2 postes dans une direction du MINARM qui se libéraient dans le mois. Je suis allée passer les entretiens et les recruteurs m'ont tous les deux confirmé par mail leur souhait de m'employer. J'étais ravie, cela s'annonçait bien, sauf que 2 mois plus tard, les recruteurs me préviennent que le recrutement va être long puisqu'il faut finalement attendre pour ces postes la réponse des sorties d'IRA. 6 mois après, les postes étaient toujours vacants, moi sans emploi alors que le chronomètre de l'affectation de mon mari tournait. Autant de mois passés sans expérience pro ni salaire. Un coup de pouce de l'administration pour une femme de militaire motivée aurait été top ! »

Fabienne, 52 ans, femme d'un ex-officier

« mon mari a quitté l'Institution il y a 6 mois. L'armée lui proposait encore de belles perspectives mais comme nous n'arrivions plus à financer les études des enfants, la maison... il a quitté à contrecœur... comme je n'ai jamais vraiment travaillé ça ne suffisait plus ».

éclairés pour l'organisation de la vie de famille »²². En particulier, une stabilité géographique assurée sur 3 ans semble un contexte favorable pour permettre au conjoint(e) de militaire de s'engager professionnellement dans une mission. De même, une visibilité géographique sans surprise, sur 3 ans glissants, permettra au conjoint(e) de militaire d'anticiper la prochaine mutation et sa recherche de nouvel emploi.

Mesure 4 – renforcer les équipes de gestionnaires des DRH d'armées pour tenir compte dans le dialogue de gestion des souhaits d'anticipation et de stabilité géographique du militaire (cf. mesure précédente)

Cette mesure, qui a un coût, paraît importante au regard du ratio soutenant/soutenus pour certaines DRHA en comparaison de l'exigence des mesures 3.2.1, 3.2.2 et 3.3.3 annoncées dans le Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, permettant notamment « l'individualisation des parcours professionnels »²³.

Mesure 5 – assouplir les parcours qualifiant du militaire pour permettre des pauses familiales

Le plan mixité prévoit d'« assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités²⁴ ». Pour cela, il est notamment prévu de « prolonger les créneaux d'accès aux temps de commandement et de responsabilité lorsque l'intéressé a été absent pour des raisons familiales, sans préjudice pour l'avancement²⁵ » et d'« assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'école de guerre²⁶ ». Ces mesures permettant une prise en compte des contraintes familiales favoriseront une souplesse dans le parcours professionnel du militaire, homme ou femme, permettant à son(sa) conjoint(e) de faire face si besoin à des impératifs professionnels, aujourd'hui difficilement pris en compte sans effet négatif sur la carrière du militaire, quand le(la) conjoint(e) n'est pas militaire.

Mesure 6 – Revoir ou renégocier les conditions imposées aux conjoint(e)s de militaires pour certaines affectations, leur imposant de ne pas travailler

Actuellement, certains postes OTAN ou certaines affectations particulières (DGSE) imposent aux conjoint(e)s de militaire un engagement moral à ne pas travailler dans le pays d'accueil, moyennant une compensation financière versée sur la solde du militaire. Renégocier ces conditions permettrait de laisser la liberté de choix au

²² Source : Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 - Mesure n°3.2

²³ Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 – Mesure 3.2.3

²⁴ Plan Mixité – Mesure 2.1

²⁵ Plan Mixité – Mesure 2.1

²⁶ Plan Mixité – Mesure 2.8

Laurine, 45 ans

Mariée depuis 20 ans à un militaire. Je suis diplômée d'une grande école de commerce parisienne. J'ai commencé à travailler dans un cabinet de conseil et d'audit financier, mais ai vite renoncé à poursuivre devant les nombreux déménagements qui se sont enchaînés.

Quelques années plus tard, j'ai pris une suppléance de professeur de mathématiques, puis déménageant une nouvelle fois sur Paris, j'ai trouvé un travail à temps partiel.

Devant la charge mentale et familiale qui s'est accumulée et le rythme professionnel exigeant de mon mari, des soucis de santé me sont apparus. Malgré cela, l'affectation parisienne de mon mari se prolongeant pour une durée inconnue, mes enfants devenant étudiants, il s'est avéré nécessaire que je trouve un travail à temps plein. J'ai été recrutée par le ministère des Armées. Entre l'entretien d'embauche et la prise de poste se sont écoulés 8 mois, une longue attente qui ne m'avait pas été annoncée ni expliquée.

Deux semaines après ma prise de poste, une nouvelle affectation - et un nouveau déménagement - tombait pour mon mari. Dans cette nouvelle ville, pas de possibilité de trouver l'équivalent de ce poste à temps plein au Ministère des Armées. Je suis passée en réserve opérationnelle en attendant de trouver un autre emploi.

J'ai l'impression que les choses ne sont pas particulièrement facilitées malgré mes efforts et les transitions ne se font pas sans heurts pour l'équilibre familial, une charge, accumulée et sans trêve, qui retombe pour l'essentiel sur le conjoint de militaire.

militaire et à son(sa) conjoint(e) d'accepter la compensation financière, qui peut ne pas compenser la perte de salaire occasionnée par la mutation, la perte d'avancement dans le poste quitté ou enfin la perte de droits à la retraite. En cas de renégociation impossible ou de contexte sécuritaire particulier, proposer aux conjoint(e)s de militaire des alternatives professionnelles en cohérence avec leur profil ou leur poste quitté, pourrait être une alternative (poste relevant du Ministère des Armées, ou au sein de la mission diplomatique).

B - Mesures pour faciliter le travail des conjoint(e)s de militaire au sein du Ministère des Armées

Annoncée dans le cadre de la mesure 3.3.1 du Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, « proposer systématiquement aux conjoints des postes d'agents non-titulaires ou de vacataires ouverts au sein de la fonction publique et en particulier au ministère des Armées », pilotée par l'ARD, demande une volonté politique et des mesures qui dépassent l'ARD. De même des modes de recrutement plus disruptifs pourraient élargir les propositions de recrutement du Ministère des Armées faites aux conjoint(e)s de militaire.

Mesure 7 – Entreprendre une campagne de communication interne au Ministère des Armées pour favoriser le recours au recrutement des conjoint(e)s de militaire

Dans le cadre de cette campagne, communiquer sur le soutien de l'ARD au maintien de l'emploi des conjoint(e)s de militaire en présentant des témoignages, notamment sur le recrutement au sein du Ministère de conjoint(e)s, selon des modes de recrutements différents. L'objectif est de sensibiliser tant les DRH et les recruteurs du Ministère que les militaires - pour qui ce soutien à la famille est facteur de fidélisation - à la possibilité de recourir à ce vivier RH via l'ARD.

Mesure 8 – Créer/renforcer les liens entre l'ARD, les DRH d'armées, des Directions et des Services, la DRH-MD, afin de faire coïncider l'offre de compétences des conjoint(e)s en recherche d'emploi et les besoins en ressources humaines de l'institution

L'ARD naturellement tournée vers l'extérieur du ministère peut développer un véritable partenariat, solide et réactif, avec chacune des DRH du Ministère.

Mesure 9 – Sensibiliser les DRH d'armées, des Directions et des Services du Ministère des Armées à la prise en compte rapide des dossiers de recrutement des conjoint(e)s de militaire et de leurs spécificités

Cette attention dans les délais de traitement est à mettre en perspective avec la durée d'affectation du militaire parfois courte (4 mois de traitement d'un dossier de recrutement pour un agent sous

Anne 51 ans, femme de militaire, 15 déménagements

« je ne comprends pas la logique de certaines mutations avec déménagements. J'ai parfois eu le sentiment d'être le pion du pion de l'armée »

Christelle, 47 ans, femme de militaire, 17 déménagements

« Je suis institutrice et pour suivre les déménagements partout en France, en Afrique... j'ai assuré des suppléances partout, j'ai toujours travaillé mais niveau retraite c'est catastrophique, je ne vais presque rien toucher, 600 euros grand maximum pour une vie entière d'enseignement ».

Laure, 35 ans, femme de militaire,

« à chaque mutation qui s'annonce c'est l'angoisse ! Orthophoniste, j'alterne entre être à mon compte ou trouver un emploi salarié. Je sais que je vais devoir recommencer à zéro. Nous nous disputons. Nous ne voulons pas faire de célibat géo, non merci. Il réfléchit sérieusement à arrêter pour qu'on soit stable »

contrat par exemple, représente 4 mois d'expérience professionnelle et de salaires perdus pour le(la) conjoint(e) de militaire, qui dans certains cas, sait qu'il n'a que 2 ans de stabilité dans la même ville).

De même, une attention particulière peut-être portée aux conjoint(e)s de militaire en termes de proposition salariale. Lorsque leurs profils sont atypiques, une étude plus approfondie des compétences acquises et des qualités professionnelles, avec mise en situation par exemple, pourront aider les DRH à proposer aux conjoint(e)s une évaluation salariale valorisante pour laquelle ils n'ont pas toujours les justificatifs requis.

Enfin, si besoin, envisager la proposition de formation ou de remise à niveau du conjoint de militaire, dans le cadre précis de ce recrutement interne au Ministère des Armées.

Mesure 10 – Recourir aux contrats commissionnés (article L4132-10 du Code de la Défense) et à la réserve pour recruter des conjoint(e)s de militaire au sein des armées

Recourir à ces modes de recrutement disruptifs, via l'appui de l'ARD, permettrait de répondre ponctuellement ou plus durablement aux besoins en recrutement des armées : emplois à terre ou en autorités organiques, remplacement des congés maternité, nécessité de militaires féminins en CIRFA... Cette mesure présente l'avantage d'ouvrir le recrutement des armées sur un vivier très féminin, peu exploité, déjà acculturé aux armées et en recherche d'emploi.

C – Autres mesures pour faciliter le travail des conjoint(e)s de militaire dans les secteurs public et privé

Mesure 11 – Négocier avec les autres ministères des dispositions permettant de mieux prendre en compte la mobilité subie par les conjoints de militaires employés dans la fonction publique et communiquer auprès des familles de militaire

Cette mesure n°3.3.2 du Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 fait l'objet d'une forte attente et mérite une communication particulière.

Mesure 12 – Mettre à disposition des conjoint(e)s de militaire des espaces de co-working dans des locaux appartenant au Ministère des armées, contre un loyer modéré

Cette mesure permettrait aux conjoint(e)s de militaires très mobiles de trouver facilement un lieu où recevoir leur patientèle/clientèle, où accueillir leur entreprise, y compris dans des villes comme Paris où la pression immobilière est difficile à compenser.

Emilie, 36 ans, femme d'officier

« Le parcours attendu pour un officier dans la Marine est vraiment exigeant et ma vie de femme de militaire a parfois été très difficile comme durant ses révisions du concours école de guerre. Après plusieurs embarquements et longs départs, il révisait le soir en rentrant de son travail (un poste exposé aux gros horaires). J'ai fait un burnout, c'était le point de non-retour, il l'a raté et a dû le repasser pour enfin l'avoir. Les nouvelles modalités de ce concours pourront peut-être améliorer les choses et permettre de mieux tout concilier (révisions, vie de famille, travail). Mon cas n'est pas une exception, deux amies proches ont également craqué à cette étape de la carrière de leur mari ».

Audrey 27 ans femme de militaire

« Fraîchement arrivée de Paris, je me suis rapidement mise à chercher un emploi de commerciale au Mans. Grâce au bouche à oreille, je décroche un entretien dans une banque du Mans. Lors de l'échange, le responsable me demande si mon mari est militaire avant de me dire qu'il préférerait ne pas conclure. Au même moment, j'ai passé un entretien à Paris chez Michael Page qui faisait passer des entretiens pour un poste de commercial(e) pour « une banque du Mans ». A Paris, durant les entretiens successifs, on ne m'a pas demandé ce que faisait mon conjoint, j'ai franchi toutes les étapes de sélection avant de réaliser que j'avais déjà rencontré le recruteur final de la banque du Mans. J'ai renoncé à retourner le voir ! Au final, j'ai fait une suppléance d'institutrice.

Mesure 13 – Soutenir les initiatives entrepreneuriales des femmes de militaires par des dispositifs d’accompagnement (prix, formation...) ou des structures type pépinière d’entreprises...

Le réseau Women Forces travaille actuellement à la mise en place d’un programme de soutien aux femmes de militaires entrepreneures, artisans et en libéral. Le soutien du Ministère sur certaines de ces problématiques peut faciliter les initiatives entrepreneuriales des femmes de militaires.

Mesure 14 - Etendre les prestations offertes aux conjoint(e)s par l’Agence de reconversion de la défense et bien informer les familles sur ces prestations

Mesure n°3.3.1 du Plan d’accompagnement des familles et d’amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022, déjà opérationnelle mais à renforcer afin de permettre une qualité d’accompagnement des conjoint(e)s uniforme sur le territoire et en Outre-mer.

Mesure 15 – Créer au sein de l’ARD un cursus spécifique pour les conjoints de militaire cadres

Actuellement, les conjoint(e)s de militaire cadres bénéficient de l’accompagnement de la Mission de reconversion des Officiers, pas toujours adapté aux besoins des conjoint(s) qui ne sont pas en reconversion mais en recherche d’un emploi.

Les actrices de la démarche, engagées pour les droits des femmes de militaire

Agathe FRANCO (rapporteuse)

- 39 ans, diplômée de l'Ecole Supérieure de commerce de Reims, conjoint de militaire depuis 16 ans – mère de famille
- Agent sous contrat, chargée d'affaires transformation à la DIRISI, en charge de l'accompagnement et du suivi du pilotage de la transformation de la DIRISI.
- LV de la Réserve citoyenne de la Marine. Participe à ce titre au groupe Alidade « Tous les talents » travaillant sur le plan Mixité de la Marine nationale, groupe de réservistes experts : présentation de recommandations au CEMM en juin 2019 et suivi de la performance du plan Mixité de la Marine nationale en 2020.
- Membre du réseau Combattantes@numérique
- Engagée au service de l'animation du réseau Women Forces

« A la fois concernée et témoin depuis 16 ans des difficultés rencontrées par les femmes de militaire pour exercer une profession, mon arrivée à Paris en résidence militaire comptant plus de 400 familles, m'a permis de mesurer, à niveaux de formation comparables, l'écart entre les femmes actives parisiennes non femmes de militaires (dont mes nombreuses relations d'école de commerce) et les femmes de militaires installées à Paris, qui pour beaucoup, n'ont pu mener la vie professionnelle qu'elles auraient souhaitée. Comme toute autre femme, la femme de militaire devrait être libre de choisir sa vie : exercer un métier, mener une carrière, s'engager dans une vie associative, être mère au foyer... Cette installation en résidence militaire m'a aussi permis de connaître plus personnellement plus de femmes de militaire qui se sont confiées : le grand nombre de ces femmes touchées par des burnouts ou dépressions en raison de leur « vie mise en parenthèse » nourrit mon engagement aujourd'hui.

J'aimerais que demain mes enfants, mes trois filles en particulier, soient libres de devenir militaire, conjoint de militaire ou autre, sans avoir pour cela à renoncer à leur épanouissement familial ou professionnel. »

Elodie de LA RUE DU CAN

- 38 ans, diplômée de l'Ecole Nationale Supérieure des Arts Décoratifs de Paris, conjoint de militaire depuis 11 ans – mère de famille
- Designer Textile Indépendante pour l'architecture d'Intérieur
- Dessinatrice de reportage auprès des acteurs de la mode et du Luxe depuis 2009
- Conseil Design et réalisation de projet auprès du Gouverneur des Invalides pour le "Cœur des Invalides"
- Membre fondateur, au service du réseau Women Forces

« Lors de l'ouverture du réseau Women Forces sur lequel nous avons comptabilisé 3000 inscriptions en moins d'une semaine, nous avons été inondées de messages de femmes racontant leur parcours, leurs rêves et surtout leurs échecs professionnels. Nous découvrons à ce moment-là l'ampleur de ce que j'appellerais un "cimetière de compétences". Ces femmes, la plupart en proie à une vraie précarité professionnelle, souvent très diplômées, font face à un plafond de béton, plus qu'à un plafond de verre. En charge de la vie familiale, de la logistique administrative, des déménagements, de la totalité de la charge mentale pendant les missions, la capacité de chacune à réussir sa vie personnelle dépend plus d'une volonté extrême que d'un simple choix de travailler ou non.

Pour moi, dont la volonté à me réaliser, non sans obstacles, dépend d'une forte ambition personnelle et de l'exemple de mes camarades de promotion à la trajectoire brillante, l'engagement auprès de mes sœurs de vie militaire, qui ne méritent pas en 2020 de vivre comme en 1950, est une nécessité.»

Armelle G.

- 35 ans, conjoint de militaire de l'Armée de Terre depuis 13 ans et mère de famille
- Office Manager dans une entreprise numérique du secteur privé
- Membre de l'équipe d'animation du réseau Women Forces

« Mon histoire est intimement liée à celle de mon mari, que j'ai rencontré très jeune. Sa vocation militaire était alors déjà affirmée et tous mes choix ont été soumis à cela, sous-tendus par cette croyance limitante forte qu'en raison des contraintes professionnelles du militaire, sa femme ne pouvait et ne devait pas travailler. J'ai notamment fait le choix d'arrêter mes études au niveau licence car mon cursus d'école d'ingénieur ne me menait qu'à des métiers que j'estimais alors incompatibles avec notre future situation familiale. Quel gâchis !

A notre arrivée à Paris en 2017, cette envie de travailler à l'extérieur de mon foyer, que j'endormais depuis 10 ans, a ressurgi très fortement. Les échanges de grande qualité que j'ai eus avec ma conseillère Défense Mobilité m'ont beaucoup aidée sur les aspects techniques de la recherche d'emploi, cependant les offres transmises n'étaient pas ce que je recherchais, trop connotées « pour mère de famille qui cherche à s'occuper ». C'est donc par réseau personnel que j'ai trouvé le poste que j'occupe actuellement.

Mon activité professionnelle a modifié les équilibres dans notre famille et sa poursuite est maintenant en tête des priorités dans nos réflexions sur le futur de la carrière de mon mari. Notre génération le comprend plutôt bien, celles du dessus pas toujours : lorsqu'on est subalterne, il est encore difficile pour un militaire d'imposer à ses chefs son départ du bureau à 18h deux fois par semaine pour aller chercher sa fille à la crèche.

C'est cet état d'esprit, considérant les impératifs professionnels du militaire toujours plus impérieux que ceux de son entourage, et sa famille et sa femme aussi disponibles que lui, que j'aimerais voir évoluer. Combien de femmes encore s'autocensureront comme je l'ai fait ? »

Amandine TOURNY

- 38 ans, diplômée de Sciences-Po Rennes, épouse de militaire depuis 17 ans, mère de famille
- Artiste peintre
- Auditeur de l'ANAJ-IHEDN , session 2004
- Engagée au service de l'animation du réseau Women Forces

« Fille de marin, j'ai été confrontée très jeune au sacrifice que représentait souvent cette vie particulière de femme de militaire. Pour autant, avec un père qui s'est engagé localement après sa retraite de la Marine comme président d'une antenne de l'AIPC, Aide à l'Insertion Professionnelle des Conjoints, j'ai également constaté que cette situation n'était pas une fatalité, que l'on pouvait aider ces femmes puisqu'en outre il y avait une véritable demande qui ne demandait qu'à être satisfaite. Mon expérience personnelle, quelques années plus tard, m'a malheureusement prouvé concrètement que la situation de l'emploi des conjoints demeurait toujours difficile quand il est question de déménager très régulièrement. Au fil des mutations, j'ai également réalisé que je n'étais pas seule dans cette situation, ce qui fût à la fois rassurant et désolant. Pour nombre d'entre nous, femmes de militaires, cela reste souvent des 'non-choix', et cela, en 2020, n'est pas acceptable. Ce formidable vivier de compétences n'attend pourtant qu'une chose : trouver sa place sur le marché de l'emploi ; et j'espère pouvoir y contribuer via le réseau Women Forces »

Le Réseau Women Forces

Le réseau Women Forces est un réseau indépendant de femmes de militaires actives. Ce réseau social a été créé en 2018 par trois femmes de militaire soucieuses de mettre enfin à disposition de la communauté des femmes de militaire un outil exclusivement dédié à leur entraide professionnelle, outil qui n'existait pas jusqu'alors. A l'ouverture de la page Facebook, plus de 2.000 femmes s'inscrivent en 48h00, témoignant toutes vivement leur besoin d'exister professionnellement. Le réseau compte actuellement 3 542 « followers », toutes femmes de militaires qui communiquent via un salon privé. Depuis 2019, des Afterworks Women Forces sont régulièrement organisés à Paris et permettent aux femmes de militaires de se retrouver pour s'aider professionnellement. La gestion de ce réseau est volontairement collégiale, basée sur une équipe de bénévoles, au service de trois objectifs :

- renforcer la force du réseau Women Forces en aidant chaque femme de militaire à avoir confiance en elle et conscience de sa valeur sur le marché de l'emploi,
- sensibiliser les entreprises à la valeur professionnelle des femmes de militaire, qu'un réseau fort permet d'être résilientes,
- faire bouger les lignes politiques et sociales pour que les femmes de militaires bénéficient des mêmes égalités de chances professionnelles que leur conjoints.

Références

- 12^{ème} Rapport du Haut Comité d'Etude de la Condition Militaire de juin 2018 (p75-80)
- Rapport « LES MILITAIRES ET LEUR FAMILLE » de juin 2010, de Carine LE PAGE, chargée d'études sociologiques, et Jérôme BENSOUSSAN, chargé d'études statistiques
- Rapport d'information n°652 (2018-2019) de M.D. de LEGGE, sénateur, fait au nom de la commission des finances, déposé le 10 juillet 2019
- Plan d'accompagnement des familles et d'amélioration des conditions de vie des militaires 2018-2022 (p18 et p24-25)
- Plan Mixité de 2019 (Vers une mixité équilibrée au service de la performance opérationnelle des armées) – document validé au COMEX du 26/02/2019
- Article L4132-10 du Code de la Défense
- Décret n°2008-959 du 12 septembre 2008 du Code de la Défense, relatif aux militaires commissionnés
- Arrêté du 28 novembre 2008, fixant la liste des emplois d'officiers et de sous-officiers commissionnés recrutés au titre de l'article L.4132-10 du code de la Défense
- ANNEXE VIII « Procédure de recueil des souhaits de carrière » de l'instruction n°248 relative à l'emploi et à la gestion des officiers de la marine du 07 juin 2019