Enquête sur les droits sociaux à l'international
Note résumée - Septembre 2025
Groupe de travail Relations Internationales – Women Forces

Afin d'apporter des solutions concrètes et pertinentes, ***l'association a mené une étude qualitative auprès de conjointes de militaires étrangers (américains, anglais, canadiens, australiens, espagnols, italiens et néerlandais), complétée par des recherches documentaires, notamment auprès de l'International Military Spouse Employment Summit (IMSE 2024 et 2025).*** *Les conjointes ont été interrogées sur leurs difficultés professionnelles et les réponses apportées pour y faire face. Sur les dix-sept épouses contactées, onze ont répondu au questionnaire, témoignant de problématiques communes à l'échelle internationale et d'une volonté de changement.*

☐ Les conjointes de militaires : une situation non reconnue par la France

En France, le statut de conjoint(e) de militaire n'est ni reconnu juridiquement, ni pleinement intégré dans les politiques d'emploi, d'accompagnement social ou de reconnaissance nationale. Cette situation sociale engendre pourtant des contraintes spécifiques et durables sur la vie personnelle, professionnelle et sociale des conjointes.

1. Mobilité géographique imposée

- Militaires soumis à une forte mobilité géographique, contraignant régulièrement l'ensemble du foyer à déménager (en France ou à l'étranger).
- Certaines femmes de militaires se retrouvent isolées, loin de leur famille, sans réseau local.

2. Isolement et précarité professionnelle

- Freine toute carrière stable : périodes de chômage, contrats courts, reconversions fréquentes, surqualification, emplois exercés en dehors du domaine de compétence.
- Accès compliqué à l'emploi : mobilité, manque de réseau, non-reconnaissance des diplômes à l'étranger, difficulté pour obtenir un visa de travail.
- Peu ou pas d'aides spécifiques pour compenser cette précarité professionnelle.

3. Impacts durables

- Dépendance économique, difficultés accrues en cas de séparation ou de décès.
- Faible pension de retraite : moins de trimestres cotisés.

4. Diminution de la disponibilité professionnelle lors des absences prolongées du militaire

- Gestion du foyer en solo lors des absences prolongées du militaire.
- Charge mentale non partagée. Risque accru de stress, de séparation ou de solitude.

Malgré ces constats, les réponses institutionnelles françaises restent parcellaires, souvent portées par le tissu associatif, et sans vision stratégique à long terme.

☐ Un enjeu stratégique pour les armées

Dans les pays anglo-saxons, en particulier les Etats-Unis et le Canada, le soutien aux conjointes de militaires est perçu comme un **besoin stratégique de sécurité nationale**. En effet, si le militaire démissionne plus tôt que prévu du service, alors que sa formation est coûteuse et que sa gestion est prévue sur le long terme, il est très difficilement remplaçable. Or, **l'inemployabilité et l'insécurité financière des conjoints sont des motifs fréquents de démission des militaires**. Ainsi, le gouvernement du Canada s'adressant aux entreprises déclarait-il : **«** *En soutenant les familles de militaires, vous pouvez contribuer à renforcer la disponibilité opérationnelle du Canada ».*

Soutenir la situation économique et professionnelle des conjoints répond donc à trois objectifs stratégiques :

1. **<u>Fidéliser les militaires dans la durée</u> :** les Etats-Unis observent une crise profonde de la fidélisation des militaires alors que le modèle familial traditionnel centré sur la carrière d'un seul des conjoints n'est plus

considéré comme viable. Le schéma adopté par la nouvelle génération ébranle tout le modèle de gestion des ressources humaines des armées et augmente fortement le **risque de démission des militaires d'active.**

2. **Protéger financièrement les familles** : permettre aux conjointes de percevoir un revenu, de bénéficier d'une évolution de carrière et de financer leur retraite sécurise la **situation économique des familles de militaires et leur permet de se projeter à long terme dans l'institution**..
3. **Témoigner une reconnaissance nationale** : les Américains expriment majoritairement leur admiration pour ceux qui servent ***("Thank you for serving")***. L'institution militaire bénéficie du plus haut niveau de confiance, dans la société comme dans les entreprises. Celles-ci valorisent d'ailleurs leur inclusivité vis-à-vis des conjoints lors d'événements comme une **Journée d'appréciation** dédiée aux conjoints de militaires **(USA.A.), du storytelling sur les réseaux sociaux, des groupes de soutien, de mentorat** (BOEING, Navy Federal Credit Union)...

☐ A l'étranger : des solutions inspirantes

Des pays comme les **États-Unis, le Canada, l'Australie ou encore les Pays-Bas** ont fait du soutien aux conjoints de militaires un **levier stratégique** de fidélisation, d'efficacité opérationnelle et de cohésion sociale.

Pourquoi ce choix ? Parce qu'un militaire qui quitte l'armée à cause des difficultés rencontrées par sa famille est **un investissement perdu** pour l'institution. Fidéliser les militaires passe donc **par le soutien de leur famille**. Ces pays mettent en place des dispositifs concrets et efficaces :

UNE EMPLOYABILITÉ RENFORCÉE

- **Un statut officiel** de la conjointe de militaire : les pays anglo-saxons **reconnaissent officiellement un statut** au conjoint de militaire leur assurant **ainsi une plus grande sécurité.**
  « Le ministère de la défense [américain] reconnaît que les partenaires des membres actifs des FAD sont confrontés à des problèmes d'emploi lorsque leur famille est déplacée…».
- **Des programmes nationaux d'aide à l'emploi** financés par les ministères de la défense ou par des réseaux associatifs : formations, plateformes de recrutement, coaching, reconnaissance des diplômes.
  - Orientation professionnelle, coaching, mentorat, aide à la rédaction de CV, entraînement aux entretiens, suivi individualisé (Hiring Our Heroes USA).
  - Formations en ligne gratuites (MOOC) et en présentiel, notamment vers les métiers de la Tech ou du numérique (Force Empoyment Charity, ADP Careers, afas.org).

Exemple : chez Google, certifications spécifiques sur 6 mois en project manager, data analytics, UX design, IT support, IT automation avec Python, marketing digital, e-commerce, cybersecurity.

  - Aide à la recherche d'emploi : plateformes gratuites d'emplois exclusivement réservés aux conjoints de militaires, événements de mise en réseau et de salons d'emploi réguliers.
  - Soutien à l'entreprenariat.
  - Soutien pendant six mois après l'obtention d'un emploi, voire de douze mois (« Catch22 – Programme Joining Forces »).
- **Coworking avec garde d'enfants intégrée** : des lieux hybrides sont installés pour rompre l'isolement et favoriser le retour à l'emploi. En Australie, le Cowork Coplay Program permet aux conjoints de militaires et aux anciens combattants de bénéficier de formations courtes, coaching, garde d'enfant et coworking dans un même lieu.

DES EMPLOIS PRIVILÉGIÉS OU RÉSERVÉS AUX CONJOINTES DE MILITAIRES

- **Priorité des conjointes à l'embauche** dans les emplois fédéraux américains.
- **Emplois réservés** dans certaines entreprises grâce à des partenariats avec le Ministère de la Défense (Working Spirit, DoD Military Spouse Preference) ou des associations (Recruit for Spouses - Career Academy).
- **Avantages fiscaux pour les employeurs** qui recrutent des conjointes (ex. crédit d'impôt WOTC).
- **Opportunités de stages professionnels de 12 semaines** pour les conjoints au sein d'entreprises partenaires dans divers secteurs d'activité. À l'issue de ces stages, certains conjoints peuvent se voir **proposer un emploi à plein temps** (Military Spouse Career Accelerator Pilot (MSCAP) - Programme pilote du DoD / Deloitte / Hiring Our Heroes).
- **Conditions de travail avantageuses** proposées aux conjoints : portabilité des licences professionnelles d'un Etat à l'autre, incitation au télétravail et à la flexibilité des horaires dans les

entreprises (y compris à l'international) ou pour la non-discrimination des conjoints sur leur lieu de travail (https://www.militaryfamily.org/), soutien logistique, congés pour déménagement, continuité de carrière en cas de mobilité géographique…
> Politique d'inclusion adoptée par de grandes entreprises américaines : Starbucks, T-Mobile, Comcast, Johnson & Johnson, Booz Allen Hamilton, Boeing, Google...
> Pour les entreprises, le taux de fidélité est plus élevé et le turnover moindre.

DES SOUTIENS SPÉCIFIQUES EN CAS D'AFFECTATION A L'ETRANGER

- **Compensation financière symbolique :** Accordée dans plusieurs pays pour compenser (partiellement) la perte de revenu du conjoint (souvent entre 50 et 500 €/mois).
  > Suède : 500 €/mois, versés au militaire.
  > Etats-Unis : 200 €/mois versés à l'épouse.
- **Aides à l'emploi des conjoints** : **accords avec les ambassades nationales ou alliées, consulats et écoles à l'étranger (Belgique),** priorité aux emplois fédéraux, opportunités dans les écoles militaires à l'étranger si le conjoint est enseignant.
- **"Pause carrière"** avec protection sociale maintenue (jusqu'à 5 ans dans une carrière), en Belgique, avec une facilitation du retour par une réintégration professionnelle.
- **Portabilité des diplômes et certifications** : Recruit for Spouses – Career Academy aide les conjoints de militaires étrangers à faire reconnaître leurs qualifications au Royaume-Uni.
- **Maintien de la cotisation à la retraite nationale,** financée par le Gouvernement, même sans activité professionnelle (Pays-Bas).
- **Reconnaissance publique et symbolique**, par des campagnes de valorisation dans les médias et le monde économique.

➢ Nos propositions concrètes

1. Reconnaître un **statut officiel** de conjoint de militaire permettant d'accéder à des dispositifs dédiés d'aide, d'accompagnement et de reconnaissance.

2. Lancer un **Programme national d'accompagnement à l'emploi** intégrant **:** Coaching, formations subventionnées, plateformes dédiées, priorités à l'embauche dans la fonction publique.

3. Promouvoir **la sororité** : Sélectionner des **conseillers qui sont eux-mêmes conjoints de militaires**, qui comprennent les spécificités de ce mode de vie pour offrir un soutien adapté ("par et pour les conjointes").

4. Proposer un **crédit d'impôt** pour les entreprises qui recrutent des conjoints de militaires

5. Assurer **la portabilité des droits professionnels et sociaux :** maintien de la couverture sociale et de la retraite en cas d'inactivité.

6. Aménager des **espaces de coworking et de garde d'enfant réservés aux conjoints** afin de rompre l'isolement et favoriser le retour à l'emploi.

7. Renforcer le soutien en cas de mutation à l'international : compenser partiellement la perte de revenu, proposer des aides spécifiques à l'insertion à l'étranger, maintenir les droits sociaux.

8. Valoriser et reconnaître publiquement le rôle des conjoints dans la société grâce à des campagnes institutionnelles, des partenariats avec les entreprises, ou une Journée nationale de reconnaissance des conjoints de militaires.

CONCLUSION : Reconnaître les conjointes de militaires comme des parties prenantes de la communauté de défense

Les conjointes de militaires ne peuvent plus être considérées comme une simple "base arrière" bénévole et invisible mais comme des parties prenantes de la performance opérationnelle des forces armées, du lien armée-nation, et de la cohésion sociale. Les conjointes de militaires attendent une politique de justice et d'équité, adaptée aux contraintes spécifiques qu'elles subissent par l'engagement de leur partenaire. Pour ce faire, la France doit moderniser sa politique de ressources humaines militaires et réaffirmer son engagement envers toutes les composantes de la communauté de défense.