

Les dispositions applicables à la société civile en matière d'égalité entre femmes et hommes ne peuvent être calquées telles quelles à l'institution militaire, en raison même des missions des forces armées ;

L'analyse de la situation de l'institution militaire doit être conduite avec précaution. En effet, les comparaisons avec la fonction publique civile et le secteur privé trouvent ici leurs limites

Plus de 48 000 femmes servent au sein des armées françaises, dans la quasi-totalité des métiers. Leur rôle est désormais reconnu. Les opérations conduites par les armées françaises, notamment, impliquent des femmes et des hommes. Mais au-delà de taux de satisfaction élevés dans leur métier affichés par les militaires hommes et femmes, demeurent des barrières invisibles que les hommes eux-mêmes ne sont pas conscients d'avoir mis en place, barrières qui ne sont pas seulement les composantes d'un « plafond de verre », mais aussi des barrières dans le quotidien.

Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe.

Le Haut Comité considère que, compte tenu de la nature de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles par la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.

Dans le même esprit, le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.

Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité

Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes.

Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.

et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur des ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes

L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.

Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits.

En 2011, les femmes ont constitué 25 % des candidats au recrutement et 18,4 % des candidats retenus

61 % des femmes militaires vivent en couple Dont 60 % sont mariées à un militaire

Si l'égalité en droit entre femmes et hommes est écrite dans les textes depuis le statut général des militaires de 1972, la réalité montre que la proportion du nombre des femmes dans les forces armées reste stable depuis quelques années et que celles-ci sont très inégalement réparties entre armées et entre métiers ou spécialités. Dans ces conditions, les problématiques de formation, de fidélisation ou de reconversion, notamment, revêtent une importance particulière.

sauf certains cas exceptionnels, le Haut Comité considère que des mesures de discrimination positive seraient inadaptées et porteraient préjudice à la place des femmes dans les armées

Après un exposé des facteurs qui influencent la féminisation des armées, ce rapport procède à une

analyse, sous l'angle de la condition militaire, de la place des femmes militaires dans les armées et des évolutions qu'il convient d'apporter à la gestion des ressources humaines militaires, face aux légitimes aspirations de ces personnels, aux défis du recrutement et de la fidélisation des personnels au sein de l'institution militaire

La féminisation des armées est bien certainement liée à celle, générale, du monde du travail dans notre société. Mais, compte tenu des contraintes et des sujétions spécifiques qu'impose l'état militaire, les règles et orientations propres à la société civile dans ce domaine ne peuvent d'évidence pas être transposées sans aménagements à l'institution militaire.

Cette féminisation devrait se poursuivre : dans sa contribution à la Charte de l'égalité entre hommes et femmes, le ministère de la défense estime que « la place des femmes dans les armées ne cessera de progresser dans les prochaines années pour atteindre un taux de féminisation à priori proche de 20 %, voire supérieur ». Au vu de la proportion de femmes dans les recrutements (24 % en 2002), cette projection semble réaliste.

Rien en la matière n'est pour autant gagné : il reste au sein des armées un certain nombre de militaires hostiles à la féminisation. Mais le commandement a pris la mesure de l'enjeu, ce qui laisse espérer que cette évolution se poursuivra, et que l'intégration des femmes continuera de se dérouler dans de bonnes conditions.

Ce processus est conditionné, voire freiné, par des facteurs qui trouvent leurs racines dans des schémas culturels profondément ancrés dans notre société, mais aussi par les modes de vie, les références sociales et culturelles propres aux générations qui viennent. Dans des milieux de faible féminisation, la présence de la femme se heurte à des difficultés. Selon Françoise Héritier⁹, hors les différences physiques, les aptitudes sont présentes chez l'homme et la femme. Il faut donc « admettre en esprit que les femmes peuvent se battre, tuer, faire couler le sang ».

La répartition des rôles entre femmes et hommes, très ancienne, continue d'exister même si elle tend lentement à s'estomper. Les différences de capacités physiques des hommes et des femmes sont une évidence. Toutefois, comme le souligne madame Héritier, « les variations individuelles entre les personnes sont plus importantes que les variations du sexe. C'est vrai pour l'intelligence des situations, l'aptitude au commandement, à l'obéissance, à la création, à l'innovation (...) ». Elle rappelle le rôle des femmes dans différentes sociétés au cours de l'histoire et en dehors du continent européen.

Dans l'armée de terre, à la question¹³ : « globalement, êtes-vous satisfait de vos conditions de travail ? », 75 % des femmes et 63 % des hommes répondent de manière affirmative. A la question : « êtes-vous satisfait de votre avancement passé », 74 % des femmes et 72 % des hommes répondent de manière affirmative. 84 % des femmes et 82 % des hommes estiment que les relations interpersonnelles au sein de leur organisme sont bonnes

Le tableau 3 montre une grande disparité entre les armées avec un taux de féminisation allant du simple au double entre l'armée de terre et l'armée de l'air. Ceci s'explique évidemment par la place dans l'armée de terre, armée de contact sur le terrain, des forces « de mêlée », peu féminisées.

L'analyse du tableau 4 met en évidence que parmi les métiers peu féminisés¹⁸ :

- l'ensemble des métiers « combat » de l'armée de terre, se caractérisent par un taux de féminisation en constante diminution ;
- hors des métiers évoqués ci-dessus, le taux de féminisation est par contre en légère progression par rapport au début de la professionnalisation ;
- les métiers concernés sont souvent constitués d'unités aux effectifs très faibles (l'exemple des fusiliers marins est caractéristique)

ces évolutions doivent cependant être resituées dans le contexte plus large de celles des taux de féminisation des métiers en France. L'INSEE définit une nomenclature qui se divise en 87 familles¹⁹, décomposées elles-mêmes en 226 métiers. Douze familles professionnelles recensent la moitié de l'emploi féminin, contre vingt familles pour les hommes. Classées par ordre décroissant de masculinisation, 27 familles sur 87 sont très majoritairement masculines (à plus de 80 %). La famille « armée, police, pompiers » se situe en 21^e position sur les vingt-sept, ce qui signifie que vingt familles de métiers sont moins féminisées que celle qui englobe les militaires²⁰.

Si l'on examine la situation de l'emploi des femmes dans les différents secteurs civils d'activités²¹ au niveau national on constate qu'en 1999 elles représentaient déjà près de la moitié des actifs français.

L'évolution des taux de féminisation est différente selon les secteurs. Ceux-ci se renforcent dans le secteur tertiaire, sont en légère augmentation dans le secteur du bâtiment mais diminuent dans le secteur industriel :

- Dans le secteur du bâtiment, un milieu fortement masculin, la part des femmes a légèrement augmenté, passant de 9 à 10 % des effectifs.

- A l'inverse, le secteur industriel employait 26 % de l'ensemble des actifs masculins en 1990. Ce taux n'était plus que de 19 % en 2010. En 1990, 16 % des effectifs de ce secteur étaient des femmes. Elles ne représentent plus que 8 % des actifs de ce secteur en 2010.

Les tables rondes organisées par le HCECM, auxquelles participaient des militaires féminins, ont permis de constater des points de vue, des réflexes et des réflexions qui varient de façon assez nette en fonction de l'armée considérée et du taux de féminisation de l'unité.

Dans les milieux où le taux de féminisation est le plus élevé, l'acceptation des femmes militaires ne constitue pas, en soi, une difficulté. En revanche, les questions d'organisation de l'activité sont prégnantes. Il ne s'agit plus d'accepter les règles établies par une organisation masculine mais de prendre en compte de nouvelles demandes qui émanent généralement des femmes militaires, confrontées à des difficultés d'organisation matérielle en lien avec leur famille et plus particulièrement leurs enfants.

Dans les unités où le taux de féminisation est faible ou lorsque le personnel féminin est isolé, les questions se posent de manière différente. Matérielles ou psychologiques, les difficultés rencontrées ne font pas toujours l'objet d'un suivi. En préalable à une amélioration de la condition des personnels isolés, des études pourraient être conduites dans les unités sur les spécialités où le taux de féminisation est faible ou en diminution. Des enseignements pourraient être tirés en termes de gestion de carrière comme c'est le cas pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits²²

Un accès encore étroit aux hautes responsabilités et différencié selon le niveau de formation, malgré un avancement plus rapide²⁷

Concernant le temps passé dans un grade au moment d'un avancement au grade supérieur, le résultat pour les femmes est très proche de celui des hommes et, dans l'ensemble, leur est plutôt favorable.

Les seules exceptions²⁸ sont :

- le temps de grade pour être promu de commandant à lieutenant-colonel dans le service de santé des armées (officier du corps technique et administratif), plus favorable aux hommes ;

- le temps de grade pour être promu de capitaine à commandant dans l'armée de terre, plus favorable aux hommes.

Les données relatives aux écarts de temps de passage d'un grade à celui supérieur ne sont pas significatives pour le grade de colonel voire inexistantes pour les officiers généraux, compte tenu du faible nombre de femmes aujourd'hui parvenues au grade de lieutenant-colonel ou de colonel ou équivalents, ce qui est lié au fait que les écoles d'officiers n'ont ouvert leurs portes au recrutement externe de femmes qu'il y a une vingtaine d'années²⁹

A l'inverse, chez les sous-officiers et officiers-mariniers, les femmes atteignent plus vite le grade de major. Ceci s'applique à tous les grades de sous-officier. L'écart est plus important concernant certaines catégories de sous-officiers de gendarmerie et ce en faveur des femmes

Les femmes officiers sont, par rapport aux hommes, proportionnellement moins nombreuses à accéder à l'enseignement de second niveau, mais accèdent généralement plus rapidement aux formations militaires supérieures de premier niveau³⁰.

A titre d'illustration, en juin 2009, lors d'un atelier « mixité » organisé dans le cadre d'une étude au profit de l'armée de terre⁴⁵, les participants ont fait ressortir l'attrait, qui peut paraître paradoxal, de la faible mixité comme atout pour le recrutement :

« La faible mixité peut être un atout pour recruter : réaction à la mixité imposée depuis l'enfance et position d'infériorité par rapport aux filles, (...) un milieu uniquement masculin. Pour les filles, arriver dans un milieu masculin, c'est une manière de s'émanciper, de relever un défi ⁴⁶ ».

La question de la place des femmes au cœur même des opérations conduites par les armées impose d'en rappeler les fondamentaux et d'en examiner les évolutions. Parmi les caractères permanents de l'action militaire, la question des capacités physiques se pose.

Nos forces devront « être capables de déployer aussi bien des moyens permettant de mener des actions de coercition et d'attrition locales, au milieu des populations, que des capacités répondant à l'impératif de contrôle de vastes espaces, souvent en appui des forces de sécurité locales. Dans ce but, elles devront faire preuve d'une grande réactivité, d'une parfaite faculté d'adaptation, et bénéficier des protections appropriées aux surprises tactiques possibles⁴⁷ ».

Il ne peut être question d'exposer du personnel et de mettre éventuellement en péril le succès d'une opération pour satisfaire à la seule volonté d'égalité entre les sexes. L'aptitude à la mission reste un fondement essentiel de son succès.

Les capacités physiques qu'il convient d'exiger pour exercer toute responsabilité au sein d'une spécialité militaire doivent être limitées au strict besoin imposé par l'exercice de cette spécialité. Le barème de la spécialité la plus exigeante physiquement ne peut servir de référence pour tous les métiers militaires. Il s'agit de ne pas déroger à des règles ou critères opérationnellement justifiés, mais, en même temps de tenir compte de nouvelles technologies qui ont un impact important sur la manière d'accomplir les missions. L'effet indirect, difficilement mesurable, est la nécessité de disposer de personnel plus polyvalent, détenant donc des qualités intellectuelles mais aussi physiques.

Ces difficultés sont dues d'une part à l'insuffisance des règles en vigueur pour prendre en compte les problématiques liées à la féminisation des forces armées, mais aussi d'autre part à une connaissance insuffisante par ces cadres des instructions existantes portant sur les questions de parentalité ou de maternité.

Les mesures prises dans l'armée de terre, en matière de fidélisation des personnels, consistant à proposer un deuxième temps de carrière dans des spécialités administratives au personnel ayant servi dans des spécialités opérationnelles, ont des conséquences sur le recrutement. L'absence de recrutement extérieur initial dans les emplois administratifs qui jusqu'ici étaient recherchés par une population à dominante féminine, comporte un risque de diminution du taux de féminisation global de l'armée de terre, si, dans le même temps, un renforcement de leur accès aux autres unités n'est pas recherché⁵³

Les réformes ont amené les armées à adopter des modes de mise en œuvre différenciés.

Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé.

Par ailleurs, les enseignements tirés des secteurs civils d'activités, notamment des secteurs tertiaire et industriel dont les taux de féminisation sont l'un élevé, l'autre faible, pourraient contribuer à éclairer ces études.

L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation.

Malgré des dispositifs légaux et réglementaires⁵⁸ mis en place depuis 1983, le déséquilibre persiste. Au sein de la fonction publique d'État, 59 % des cadres de catégorie A

En février 2011, le rapport Guégot préconisait de relancer la politique d'égalité professionnelle dont les axes principaux étaient :

- la définition d'objectifs contraignants de proportion de femmes aux postes de direction ;
- la mise en œuvre de mesures concernant la gestion des ressources humaines pour favoriser les déroulements de carrière des femmes ;

Aux termes de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 une proportion minimale de 40 % de nomination de personnels de chaque sexe est prévue pour les emplois d'encadrement supérieur et dirigeant, pour les membres des instances de dialogue social, membres des jurys et comités de sélection pour le recrutement et la promotion. A compter du 1er janvier 2018, les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques doivent compter au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Depuis le 1er janvier 2013, le dispositif est progressivement appliqué. Le premier palier se situe à 20 %. Le dispositif est assorti de pénalités en cas de non respect des pourcentages prévus.

Près de 5 000 postes d'encadrement supérieur et de dirigeants sont concernés, dont 3 000 dans la fonction publique d'État (préfets, recteurs, ambassadeurs, directeurs d'administration centrale, sous-directeur...)60, 1 600 dans la fonction publique territoriale et 400 dans la fonction publique hospitalière.

L'influence de l'image sur les jeunes ne doit pas être négligée. Madame Marie-Amélie Bouchard, dans une étude de 1996, publiée en octobre 1999, par le centre des études sociologiques et sociales de la défense (C2SD), sur la féminisation des écoles d'officiers écrivait :

« Il est très largement répandu, en dehors même des écoles, que les jeunes femmes ont plus de difficultés à s'intégrer à SaintCyr, parce que l'on a tendance à voir l'officier comme un légionnaire, et à l'école navale, parce que l'histoire des marins était jusqu'ici exclusivement masculine, mais qu'elles sont très bien acceptées, à l'école de l'air parce que l'on dit que la rigidité militaire y côtoie la culture plus excentrée des pilotes et que, par ailleurs, l'histoire donne de nombreux exemples de femmes aux commandes d'un avion ».

L'influence de séries télévisuelles comme « une femme d'honneur » qui retrace les aventures d'une sous-officier de gendarmerie est relevée par la direction du personnel de la gendarmerie comme un facteur positif de recrutement. En 2011, pour un nombre comparable de personnel recruté, soit environ 12 000 militaires, dans l'armée de terre et dans la gendarmerie, alors que le nombre de candidatures masculines étaient relativement proches64, il y a eu 12 473 candidatures féminines pour la gendarmerie et seulement 3 818 candidates pour l'armée de terre.

Dans le secteur du bâtiment, milieu fortement masculin, les entretiens entre des candidates et du personnel féminin des entreprises de travaux ont donné des résultats positifs. Leur taux de féminisation a augmenté durant ces quinze dernières années⁶⁶. Cette bonne pratique devrait être appliquée lors du recrutement des militaires.

Même si le taux global des centres de recrutement fait état de 20 % de militaires féminins, l'analyse détaillée fait apparaître une situation plus contrastée. Par ailleurs, dans des spécialités faiblement féminisées, il semble que l'on ne cherche plus à maintenir le flux. Il faut donc s'assurer qu'une forme d'autocensure de la part du personnel de recrutement ne se soit pas mise en place comme en atteste ces extraits du rapport précédemment mentionné de la DGA au profit de l'armée de terre : « ils présentent en priorité aux unités les candidats qui ont le plus de chance d'être acceptés, dans l'infanterie, les garçons ». C'est ainsi que le bureau « mêlée⁶⁷ » a constaté qu'il n'avait eu que trois recrutements de filles en dix ans et a décidé de ne plus recruter de femmes.

Par ailleurs, si l'on compare la proportion de candidates par rapport au nombre de dossiers ouverts et la proportion de candidates finalement retenues, la baisse du taux entre ces deux étapes est de 50 % pour l'armée de terre, de 24 % pour l'armée de l'air, 10 % pour la gendarmerie et ce taux augmente pour la marine nationale de 24 %.

Alors qu'il y a trente ans, l'école spéciale militaire (ESM) de Saint-Cyr Coëtquidan ouvrait ses portes aux candidates féminines, on pouvait encore lire dans la revue française de sociologie en 2007⁶⁹ :

« Les résistances perdurent à travers la dépréciation des activités féminines au sein des écoles, le dénigrement verbal des jeunes élèves (...), le favoritisme que peuvent ressentir certains élèves hommes vis-à-vis de l'évaluation sportive féminine ».

Un effort doit être effectué notamment au sein de l'ESM Saint-Cyr.

Le Haut Comité s'est ici attaché à analyser la situation des femmes dans les grandes écoles d'officiers du fait, notamment, de leur caractère symbolique. Ces recommandations ne sont toutefois pas suffisantes pour s'assurer que l'égalité professionnelle est en place dans l'ensemble des organismes de formation, principalement dans les écoles de formation initiales

Par ailleurs, 22,3 % des femmes étaient en décembre 2011, affectées dans des unités de combat ou opérationnelles. Le taux de personnel féminin en opérations est en augmentation constante depuis plus de sept ans. Les conditions de combat rencontrées conduisent à exposer non seulement les troupes de mêlée mais aussi les forces de soutien.

Pour autant, est-il nécessaire de disposer des mêmes qualités physiques selon l'arme choisie ?

Les épreuves d'aptitude physique doivent répondre à deux principes :

- ne pas placer une personne ne disposant pas de capacités physiques suffisantes dans un contexte opérationnel exigeant sur ce point ;

- ne pas « sur-quantifier » les performances physiques nécessaires à un emploi donné.

L'application de ces principes impose donc que ces questions de capacités physiques soient prises en compte, y compris dans des métiers « non combattants ». En effet, le personnel de soutien participe également directement à des opérations de projection. La question se pose donc de la mise en place d'épreuves physiques pour la sélection de l'ensemble des écoles militaires, y compris au sein du service de santé des armées. Il faut distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont imposées durant la formation en vue d'une spécialisation.

Un militaire homme ou femme effectuant le même métier reçoit la même rémunération. Mais les types de carrières différents font que subsistent, sur l'ensemble de celles-ci des écarts de rémunérations. De 20 % en 2009 et 2010, cet écart est passé à 18 % en 2011 en défaveur des femmes. Ces écarts sont le résultat de plusieurs facteurs, notamment :

- une ancienneté moyenne plus faible pour les femmes que pour les hommes ;

- une part plus importante de femmes dans des métiers où le poids des primes opérationnelles est faible.

Plus on s'élève dans la hiérarchie plus les écarts sont prononcés. Les femmes militaires justifient souvent de parcours professionnels différents et sont également moins nombreuses dans les grades les plus élevés et dans les emplois de direction ou d'encadrement supérieur

L'expérience des armées professionnelles devrait conduire à ne pas créer des situations d'isolement pour ceux ou celles qui sont en minorité, une femme militaire dans un groupe de militaires masculins et inversement. Comme pour les atomiciens, micro-population particulièrement suivie dans la marine, les femmes dans certaines spécialités, les hommes dans d'autres milieux, nécessitent :

- de ne pas être placés dans une situation d'isolement durant une période longue en concentrant les effectifs minoritaires dans certaines unités. Dans la marine, tous les navires n'ont pas été féminisés simultanément. En restreignant le nombre de bateaux féminisés, la marine a fait le choix d'assurer un seuil minimum de 15 % de femmes marins à bord de chaque unité. Une politique analogue pourrait être

appliquée dans toutes les unités où les femmes ou les hommes sont très minoritaires ;

- d'effectuer un suivi particularisé des spécialités où le taux de féminisation est inférieur à un seuil donné. Rappelons qu'il y a environ 1,1 % de femmes dans la spécialité combat de l'infanterie, 2 % chez les fusiliers marins, 1,5 % dans les unités de protection de l'armée de l'air et 3 % dans les unités de surveillance de la gendarmerie. Ces chiffres n'ont cessé de diminuer depuis dix ans

Sans chercher à faire de discrimination positive, il faut certes laisser le temps produire ses effets mais aussi identifier les freins invisibles, conséquence de parcours de carrière créés et adaptés à une population jusque-là masculine.

Compte tenu de la nature de l'engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur l'appropriation par le monde militaire de ces règles professionnelles. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire.

Les femmes s'engagent plus rarement que les hommes sans aucune qualification ou avec un diplôme de niveau CAP ou BEP. La moitié d'entre elles détient uniquement le baccalauréat et un quart est diplômé de l'enseignement supérieur. Quelle que soit la classe d'âge considérée, la différence de diplôme entre les hommes et les femmes est visible. Cette différence concernant le diplôme est également observée dans la société française.

Parmi les officiers, près de la moitié des femmes est titulaire d'un diplôme de l'enseignement de niveau supérieur à BAC+2. Les femmes sont près de deux fois plus souvent recrutées que les hommes comme officier sous contrat, le niveau exigé étant plus élevé que celui du recrutement sur concours. Parmi les sous-officiers, plus de six femmes militaires sur dix ont obtenu comme diplôme le plus élevé le baccalauréat et un quart d'entre elles est diplômée de l'enseignement supérieur. Parmi les militaires du rang, les femmes se distinguent également des hommes par le fait que le baccalauréat est le diplôme qu'elles ont obtenu le plus fréquemment (44 %).

Les personnels militaires féminins en service dans les armées, direction ou services communs au 31 décembre 2011 sont proportionnellement plus nombreux que leurs homologues masculins à être passés par la voie du recrutement direct

Le personnel militaire féminin acquiert les niveaux de qualifications dans des conditions d'ancienneté moyenne de service analogue à celle du personnel militaire masculin. Lorsque des différences apparaissent, elles sont à la faveur des personnels militaires féminins.

Les femmes sont de plus en plus présentes dans des métiers qualifiés (médecins, ingénieurs, cadres techniques, chercheurs).

Les hommes sont plus exposés aux conditions de travail pénibles que les femmes :

- travail de nuit systématique ou fréquent,
- travail toujours répétitif,
- travail toujours physiquement exigeant,
- travail au contact de produits nocifs.

En 2007, pour chacune de ces quatre formes de pénibilité, les hommes de 50 à 59 ans en emploi (depuis au moins 10 ans) y sont plus exposés que leurs homologues féminins (respectivement 37 % et 32 %), en raison de la présence moins importante de ces dernières dans les secteurs d'activité comme l'industrie et la construction. Les femmes ont moins d'accidents du travail mais plus de maladies professionnelles que les hommes.

En 2009, moins de deux dirigeants de société salariés sur dix sont des femmes. Les femmes qui exercent des fonctions de direction se distinguent de leurs homologues masculins :

- elles gagnent moins à secteur ou fonction équivalents ;
- elles sont plus souvent à la tête d'une petite SARL ;
- elles travaillent plus fréquemment dans les secteurs les moins rémunérateurs

Les femmes se présentent nombreuses aux épreuves de sélection. Elles réussissent mieux que les hommes notamment pour les concours d'enseignants. La parité est quasiment respectée pour les concours non enseignants. La part des femmes dans l'ensemble des recrutements externes s'élève à 62,3 % en 2010, taux sensiblement le même qu'en 2009 (62,4 %). Elles sont 61,2 % parmi les candidats présents lors des épreuves de sélection en 2010 (59,1 % en 2009).

La proportion de femmes au sein de la catégorie A reste très importante de 60.2 à 63.1 %

Avec 52 % de femmes, la fonction publique d'État est la moins féminisée des trois fonctions publiques

REPRÉSENTATION

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 vise à assurer une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des organismes consultatifs et des jurys de concours de la FPE2

Les données les plus récentes qui couvrent la période 2001-2006 indiquent que globalement, la part des femmes dans les jurys de concours a été en progression, passant de 36,1 % à 47,6 %. Sur cette même période, les agents féminins ont également été plus nombreux à assumer les responsabilités de président, passant de 19,6 % à 31,6 %.

Le taux d'absentéisme²

au ministère de l'intérieur s'établit, hors police nationale et gendarmerie nationale, à 5,6 % en 2010, contre 5,7 % en 2009. Il est moins important en administration centrale (3,9 %) qu'en préfecture (5,9 %). Dans les deux cas, il est plus élevé pour le personnel féminin.

Ce chiffre masque cependant une forte inégalité selon les armées (6 % dans les Marines).

Au Canada

La règle est que le pourcentage de « personnes désignées » recrutées par l'armée soit comparable à leur proportion dans la population active qualifiée pour les postes en question. L'acceptation de la présence des femmes par les hommes est reposée sur les sujets suivants : critères physique de sélection, cohésion, conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, relations entre les hommes et les femmes dans les unités, place des femmes dans les armes de combat.

Les programmes de formation ont été réaménagés pour mieux prendre en compte la place de la femme. En matière de recrutement et d'entraînement, il n'existe aucune différence de critère. Les barèmes pour les épreuves physiques ont été réaménagés.

Royaume Uni

C'est à partir des années 80 que leur présence s'est accrue pour répondre aux besoins du recrutement.

Quatre facteurs ont contribué à l'ouverture accrue de l'armée de terre aux femmes :

- l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail ;
- les pressions internes en faveur d'une amélioration des perspectives de carrière des femmes déjà présentes au sein des armées ;
- la technicisation des matériels ;
- l'attitude des nouvelles générations de responsables politiques.

Les armées imposaient des tests physiques différenciés selon le genre. Depuis 1998, l'armée de terre a enclenché un processus qui tend à passer d'une norme différenciée à une norme identique. Un document fixe les conditions physiques de toutes les recrues, quel que soit leur genre pour pouvoir accéder aux différents types de postes dans l'armée de terre. Sur cette question les avis divergent. Les nouvelles missions n'excluent pas les anciennes³.

Allemagne

Afin de combler le manque de représentation des femmes dans l'armée, la loi a établi des quotas par métier. Pour faciliter l'atteinte des objectifs, à aptitudes égales, la candidature féminine est privilégiée par rapport à un concurrent masculin. Pour améliorer le recrutement de femmes, l'armée cherche à utiliser de plus en plus de militaires féminins comme recruteurs

Les hommes font preuve d'un assez grand scepticisme quant à l'aptitude des femmes à effectuer des exercices physiquement exigeants et à exercer des fonctions de supérieurs hiérarchiques. Ils soulignent l'effet négatif des femmes sur la cohésion des petites unités de combat et l'effet de gêne que pourrait créer la présence de femmes lors des situations de combat. C'est le groupe des sous-officiers qui émet l'appréciation la plus négative, groupe dans lequel se situent essentiellement les femmes militaires. Les militaires du rang masculins sous contrat perçoivent les militaires du rang féminins comme des concurrents

Israël

En 2007, un comité a remis à l'état-major des armées un rapport relatif à la participation des femmes à la défense nationale. Les recommandations visaient à doter l'armée d'une structure plus égalitaire, ouvrir tous les postes aux femmes, adapter la durée du service militaire au poste et non plus au genre, imposer les mêmes motifs d'exemption aux hommes et aux femmes, modifier les critères de sélection en atténuant notamment l'importance des épreuves physiques. Ce rapport n'a pas été suivi d'effets.

