



Défense : le « plan mixité » pour la performance opérationnelle

Donner envie aux femmes de rejoindre les armées, fidéliser celles qui y sont et lever les appréhensions des candidates potentielles par une meilleure image.

Tels sont les objectifs du « plan mixité », présenté à la presse, le 7 mars 2019 à Paris, par la ministre des Armées, Florence Parly, accompagnée de Geneviève Darrieussecq, secrétaire d'Etat auprès de la ministre des Armées, du général Jean-Pierre Bosser, chef d'état-major de l'armée de Terre, du vice-amiral d'escadre Stanislas Goulez de la Motte, major général de la Marine nationale et du général de corps aérien Alain Ferran, directeur des ressources humaines de l'armée de l'Air (photo).

L'égalité. Il ne s'agit pas d'un plan de la féminisation des armées, souligne Florence Parly. : « *Il n'y aura pas de discrimination positive, il n'y aura pas de passe-droit. La sécurité des Français est en effet notre priorité absolue, l'outil militaire, c'est notre assurance-vie. (...) Chaque poste sera donc attribué au regard des compétences et des mérites.* » Dans la société civile, explique-t-elle, la réussite professionnelle d'une femme dépend de la bienveillance de son supérieur... et de son compagnon. Dans les armées, le taux « d'évaporation » des

effectifs est plus rapide chez les femmes, en raison de la difficile conciliation entre les vies professionnelle et familiale. Par ailleurs, les femmes peuvent désormais accéder à toutes les spécialités militaires. En 2018, un équipage de quatre femmes a été validé sur un sous-marin lanceur d'engins. En outre, les futurs sous-marins d'attaque Barracuda sont aménagés pour l'accueil de femmes dans un espace plus confiné. Une adaptation des critères physiques généraux fait l'objet d'une réflexion. Toutefois, certaines situations de combat exigent les mêmes aptitudes physiques pour la sécurité du groupe, précise Florence Parly.

Le pragmatisme. Le plan mixité se décline en 22 mesures concrètes, dont 6 dites « phares ». La 1^{ère} diversifie les profils dans les corps d'officiers, en élargissant le recrutement sous contrat et sur titre universitaire, au sein des grandes écoles militaires, à des profils non scientifiques. La 2^{ème} assouplit la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités afin de conserver les droits à l'avancement, lors d'un congé parental ou pour élever un enfant, dans la limite de cinq ans au cours de la carrière. La 3^{ème} développe le « mentorat » pour tous, par des accompagnateurs hors hiérarchie, volontaires et expérimentés, pour les aider à construire leur carrière. La 4^{ème} assouplit les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'École de guerre, pour les officiers sous contrat ou pour les candidats ayant acquis des compétences dans le civil lors d'une disponibilité. La 5^{ème} généralise la mise en place de « référents mixité », qui assurent un rôle de prévention, conseil et appui au commandement. La 6^{ème} renforce la féminisation du haut encadrement militaire, à savoir 10 % de femmes/an parmi les lauréats du concours de l'École de guerre d'ici à 2025 et 10 % de femmes parmi les officiers généraux d'ici à 2022.

La féminisation en 2018. Les armées emploient 32.02 femmes militaires, soit 15,5 % des effectifs. Elles constituent 8 % des militaires déployés en opérations extérieures et 38 % des personnels civils. Elles représentent 15 % des officiers, 18 % des sous-officiers et 13 % des militaires du rang. L'armée de Terre emploie 10 % de femmes, la Marine 14 %, l'armée de l'Air 23 %, le Services des essences 30 % et le Service de santé 58 %, dont 40 % de médecins.

Loïc Salmon

Femmes dans les armées : la réussite devient possible

Défense : le « plan famille » de fidélisation des militaires

Enseignement militaire supérieur : former les chefs d'aujourd'hui et de demain