

L'égalité ne se décrète pas mais se consolide au quotidien

Entretien avec le sociologue Claude Weber



© CW

Claude Weber

Dans les armées, les derniers bastions masculins sont tombés. Sommes-nous à un moment charnière de l'histoire des femmes au sein de l'institution militaire et que ce n'est plus qu'une question de temps pour que leur présence ne soit plus un sujet ?

On peut dire que la question de la présence féminine n'est déjà plus un sujet, mais qu'en revanche, ce qui reste à résoudre c'est la question de l'égalité. Ces dernières années, des évolutions ont eu lieu, qui pour moi marquent un moment charnière, en particulier l'évolution notoire prise par les armées américaines en 2013 avec la décision du secrétaire à la défense Leon Panetta d'ouvrir aux femmes les derniers bastions masculins : toutes les fonctions de combat. Ce changement de posture, qui a suscité beaucoup de controverses et débats dans la société américaine,

résulte du retour d'expérience d'Irak et d'Afghanistan qui montrait que les femmes avaient toute leur place dans les fonctions combattantes, en y étant tout aussi performantes que les hommes. D'autres tabous étaient également tombés comme celui qui accordait aux opinions publiques le fait de ne pas accepter la mort de femmes au combat ; or il y a eu de nombreuses pertes notamment au sein des convois logistiques qui n'ont pas suscité d'émoi supplémentaire.

Tout ce qui se passe dans les sociétés en général, avec les affaires médiatisées et les mouvements promouvant l'égalité hommes-femmes, a également touché les forces armées. En France par exemple, on voit bien comment le livre *La guerre invisible* ou certaines affaires au sein de lycées militaires, on fait réagir le politique avec des décisions, mesures et dispositifs destinés à lutter contre ces comportements inappropriés à l'égard des femmes en uniforme et tendre vers plus d'égalité.

Globalement, qu'est-ce qui attire les femmes qui rejoignent les armées aujourd'hui ?

Progressivement, et notamment depuis la professionnalisation, l'arrivée de plus en plus massive des femmes a supprimé bon nombre de bastions exclusivement masculins. On trouve chez les filles des motivations tout à fait similaires à celles des garçons : servir son pays, l'attachement à certaines valeurs, l'aventure, trouver un emploi stable et une rémunération... Elles sont généralement plus soucieuses de l'égalité et voient l'institution militaire comme autant soucieuse de cette égalité. Les soldes sont notamment les mêmes à grade équivalent et elles peuvent espérer bénéficier de l'ascension sociale qu'offrent potentiellement les armées.

1 : Voir la rubrique Librairie dans ce numéro.



Sociologiquement, les profils sont variés et dresser une typologie exhaustive est toujours difficile. Des chercheurs identifient parfois le « garçon manqué », le père étant militaire, sa fille peut jouer le rôle du fils qu'il n'a pas ; le « garçon manqué » qui a toujours voulu faire ce métier d'homme aventureux ; la candidate qui affirme par son choix une volonté d'égalité hommes-femmes ; etc. Le moment du choix et la socialisation qui a précédé sont toujours des clés de compréhension. Il faut aussi noter que les femmes se renseignent énormément et préparent davantage leur engagement, ce qui explique l'attrition moindre par la suite, contrairement aux garçons.

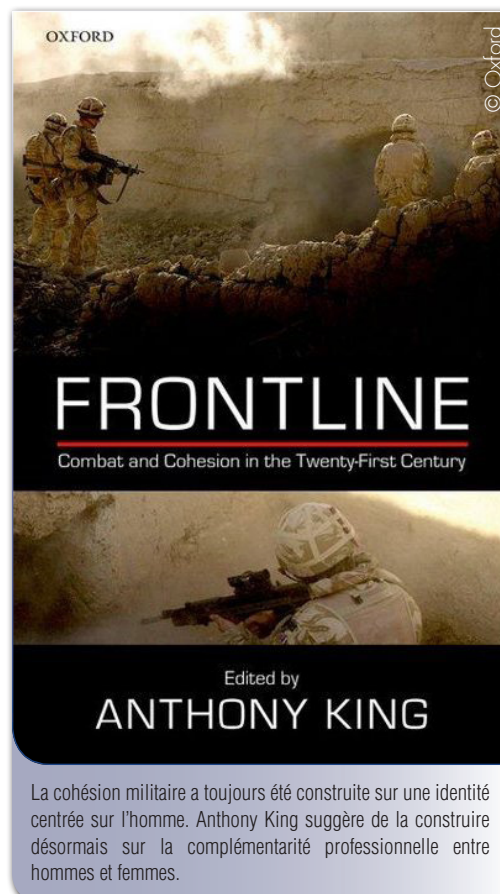
Quels sont les principaux freins que vous distinguez dans ce mouvement ? Y a-t-il des différences en fonction du niveau de grade ou de l'armée ?

Si l'on manque encore d'études pour certaines catégories, notamment les militaires du rang, on trouve le même type de freins pour toutes les femmes, avec des spécificités pour les officiers. On distingue globalement des arguments biologiques et culturels qui finissent quelquefois par devenir structurels. Les traditions, les chants, les socialisations et sous-cultures militaires construisent des identités toujours adossées à la fonction militaire originelle – le combat – et, de fait, à une représentation du guerrier liée à la force et à la virilité. Certes, il ne s'agit pas de nier les différences biologiques mais elles sont souvent mises en avant alors qu'elles n'ont pas toujours lieu d'être ; servant d'argument à une forme « *d'éviction douce* » de postes pourtant cruciaux pour une progression dans la carrière. Les différences biologiques présentent tout autant des avantages pour les femmes ; moins sensibles à la disette par exemple ou encore à la force centrifuge pour les pilotes. Sur le plan des arguments culturels, des idées tenaces du type « *les femmes donnent la vie, donc elles ne peuvent pas l'ôter* », alors qu'on observe qu'elles sont tout aussi capables d'agressivité et de violence. Ou encore que la femme blessée au combat neutraliserait son équipe pour lui porter davantage secours qu'à un homme, ce qui n'a jamais été observé. Ou encore que la présence de femmes saperait

la cohésion du groupe. À tous les niveaux, les femmes sont ainsi tendanciellement détournées de certaines fonctions en raison de tels freins contre lesquels il faut lutter.

Précisément, avec une présence de femmes plus importante, la cohésion dans chaque unité militaire peut-elle rester fondée sur l'identité du groupe ou doit-elle s'appuyer sur d'autres éléments, techniques par ex. ?

À mon sens, c'est la variable centrale dans l'équation de l'égalité. Une forte cohésion permet d'être plus efficace au combat, la finalité des armées. Et tout ce qui contribue à générer cette cohésion a été construit, de tous temps, sur une identité : ce qui est *identique*, c'est une cohésion *androcentrée*. À partir du moment où on introduit de l'altérité, fonder la cohésion sur l'identique est forcément voué à l'échec. Des travaux anglais et australiens montrent cependant qu'on peut fonder une cohésion performante sur objectif ou encore sur une complémentarité professionnelle.



Vous décrivez une vision d'équipage, cela ne doit pas surprendre les marins ?

Oui, mon propos est très centré sur l'Armée de terre. Clairement d'autres composantes plus techniques comme la Marine ou l'Armée de l'air ont développé depuis plus longtemps des logiques professionnelles fondées sur des spécialités et la notion de complémentarité de chacun des membres du groupe. En termes d'intégration des femmes et pour compléter sur la cohésion, il faut souligner également que pendant longtemps, l'arrivée des femmes n'a pas engendré de réflexions et de modifications en termes d'équipements ou encore de procédures par exemple pour permettre notamment une adaptation plus efficace relative aux différences biologiques évoquées précédemment. Il n'y avait toujours qu'un modèle unique et masculin.

Est-ce qu'on voit se développer des formes de stratégies personnelles pour optimiser l'adaptation d'une femme dans un milieu militaire fortement masculinisé ?

Vous avez raison de parler de stratégies, il y en a de nombreuses. Ce qui ressort d'abord de tous les témoignages des femmes en uniforme est qu'« *il faut faire doublement ses preuves* », parce que l'acceptation n'est pas immédiate, la suspicion à l'égard de leur compétence et de leur promotion sont récurrentes, etc. Il n'est pas rare d'enregistrer lors de la nomination d'une femme, notamment au plus haut niveau, qu'elle le doit au fait d'être une femme alors qu'on ne le dit jamais

d'un homme dont on ne remet que rarement en cause les compétences.

Sur ces comportements viennent en effet se greffer diverses stratégies. Certaines se masculinisent à outrance pour se fondre dans le moule en adoptant l'identité jugée la plus représentative du groupe d'appartenance, dans le langage et le comportement. D'autres gardent leur identité de femme, sans pour autant se féminiser à outrance. On observe également des solidarités entre elles, en tant que minorité marginalisée, pour s'entraider et se soutenir, mais là aussi sans que ce soit systématique. Certaines élaborent leur choix d'engagement en fonction même de certaines limites perçues ; se détournant par exemple de composantes jugées plus sexistes ou misogynes pour opter pour le port de l'uniforme au sein d'armées jugées plus ouvertes en vue d'y projeter une carrière.

Le partage du pouvoir avec les femmes passe-t-il par un comportement de virilité de leur part, une forme d'inversion du genre ?

Je serais plus nuancé. Vous pouvez en effet observer ce type de logique visant à incarner ce statut d'autorité mais justement parce qu'elle ont eu depuis le début à réfléchir constamment sur leur place et position au sein de l'institution, elles savent pertinemment que jouer ou surjouer un rôle se révèle vite contre-productif. Rien ne vaut de rester le plus naturel possible et de faire de sa personnalité une force et une caractéristique de leur commandement. L'écoute, la finesse d'esprit, être juste ou encore attentionnée n'est nullement incompatible avec le fait d'être capable de faire preuve d'autorité.

Dans ce haut de la hiérarchie de l'appareil militaire français, pourquoi les femmes sont-elles encore si peu nombreuses ?

Les premières femmes sont arrivées à Saint-Cyr en 1983 et on disait qu'il fallait nécessairement un temps incompressible pour leur permettre d'accéder aux plus hauts échelons. Cet argument ne tient plus puisque cela fait longtemps qu'on aurait dû voir arriver nombre de ces femmes au plus haut niveau... Un certain nombre de raisons sont bien identifiées.



© UN Photo/Haraldane Dicko

Une militaire suédoise à Tombouctou en mission des Nations Unies en octobre 2010. Quel comportement adopter pour optimiser l'adaptation d'une femme dans un milieu fortement masculin ?



© Armée de terre 2020

Incorporation dans le cadre d'une formation initiale. Il reste encore un vaste champ d'études dans la catégorie des militaires du rang pour appréhender les motivations des jeunes filles qui s'engagent à ce niveau dans les forces armées.

Leur choix personnel tout d'abord car, même si elles ne sont pas rebutées par le combat, nombreuses font des choix de carrière qu'elles jugent plus compatibles avec une vie familiale et avec moins de contraintes professionnelles. S'ajoutant aux éléments évoqués plus haut, elles sont moins présentes en opération ; ce domaine étant des plus structurants dans les carrières pour gravir les échelons. On voit aussi que lorsqu'elles sont confrontées à un arbitrage entre vie professionnelle et vie personnelle, tendanciellement elles le font au détriment de leur carrière. Elles quittent plus rapidement l'institution militaire ; l'âge moyen des femmes officiers est de 35 ans là où c'est 40 ans pour les hommes. Toute éventuelle période de maternité peut également jouer comme un coup d'arrêt ou un ralentissement dans une carrière. Enfin, un autre argument très fort est que plus de 50 % des femmes officiers sont contractuelles contre 22 % seulement pour les hommes. Ce régime du contrat limite d'emblée les perspectives de carrière, la contractualisation générant mécaniquement une sorte de *plafond de verre*. Enfin, il faut reconnaître qu'être nommé général se fait sous une forme de cooptation, un processus auquel on a peu accès mais dont on peut penser que l'entre-soi masculin ne favorise pas prioritairement une diversité des profils.

A l'autre bout de la hiérarchie, vous avez mentionné qu'il y avait des études à mener. A quel point connaît-on sociologiquement les catégories les moins gradées ?

Je plaide en effet pour disposer de beaucoup plus d'études sur les militaires du rang sur lesquels on a trop peu d'éléments. Pour faire référence à l'ouvrage que j'ai eu le plaisir de diriger, on peut

mentionner les travaux de Jeanne Teboul qui a esquissé une typologie des motivations de ces jeunes femmes, nuanciant l'impression d'un choix atypique de leur part. On peut également citer les écrits du Colonel Jean-Philippe Pierre, docteur en sciences sociales ayant dirigé un Centre de formation initial des militaires du rang (CFIM), qui, lui, a identifié les profils et analysé divers comportements comme le fait de s'adapter en général parfaitement et se montrant beaucoup plus soucieuses des autres que les garçons ou encore la volonté des engagées de mettre en phase leur niveau d'études avec la carrière qu'elles envisagent de faire.

Plus généralement, la lutte contre toutes les discriminations a récemment franchi une étape en France. Est-ce que vous partagez le sentiment que, dans les armées, on se demande si on a progressé dans ce domaine autant qu'on pourrait le penser ?

Je vous rejoins là-dessus, beaucoup de très bonnes choses ont été mises en place mais les questions d'identité et de culture mettent beaucoup de temps à cheminer. L'égalité ne se décrète pas – même si les plans successifs du ministère sont de bons outils pour cela – mais se travaille et se consolide au quotidien. Il faut continuer à sensibiliser sur les discriminations, à éduquer, à sanctionner au bon niveau dès que des écarts surviennent. Des jeunes gens qui ont décidé de servir fidèlement leur pays ressentent parfois avec d'autant plus d'amertume qu'on leur renvoie leur religion ou leur différence. Quand on touche à l'identité et à la culture, notamment dans l'Armée de terre qui est la plus ancienne des armées, cela requiert nécessairement du temps et une volonté constante du commandement pour faire évoluer les choses et être exemplaire.

Propos recueillis par Jean-François Morel

Claude Weber est maître de conférences en sociologie aux Écoles militaires de Saint-Cyr Coëtquidan où il dirige le département de sociologie. Il est notamment l'auteur de *A genou les hommes... Debut les officiers-La socialisation des Saint-Cyriens*, PUR, 2012).