

DOSSIER DE PRESSE

LE PLAN MIXITÉ DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Y ALLER, Y RESTER, Y ÉVOLUER

LA MIXITÉ AU SERVICE DE LA PERFORMANCE
OPÉRATIONNELLE DE LA FRANCE





1/ L'égalité femmes - hommes au ministère des Armées : un principe cardinal et une réalité quotidienne

- **L'un des ministères des Armées les plus féminisés au monde**

L'égalité est l'une des valeurs fondatrices des armées. Depuis la loi du 13 juillet 1972, un seul et même statut général des militaires s'applique aux femmes et aux hommes : ils ont les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Avec un taux de féminisation qui dépasse les 20 %, le ministère des Armées français est aujourd'hui le 4^e le plus féminisé au monde.

Les femmes représentent ainsi près de 55 000 des 266 800 personnes du ministère¹. Elles ont accès à tous les métiers et environ 32 000 d'entre-elles servent dans les armées.

Présentes sur tous les théâtres d'opérations, elles bénéficient des mêmes règles d'équité professionnelle et de salaire que leurs camarades masculins, sans autres considérations que la compétence et le mérite.



FOCUS / De la féminisation à la mixité, les grandes dates

Première Guerre mondiale : création du corps des infirmières temporaires, pour la durée de la guerre

Seconde Guerre mondiale : création de nombreuses unités féminines dont le corps féminin rattaché aux Forces françaises libres, le corps des volontaires de l'armée de l'Air, le bataillon de conductrices ambulancières, etc.

1951 : création d'un statut pour le personnel des cadres militaires féminins

1972 : entrée en vigueur du premier statut général des militaires, applicable aux femmes et aux hommes

1976 : Valérie André, première femme nommée au grade d'officier général

1977, 1983 et 1993 : intégration des premières femmes à l'École de l'air, l'École spéciale militaire de Saint-Cyr et l'École navale

1987 : première femme diplômée de l'École de guerre

1998 : suppression des quotas fixant le recrutement annuel des femmes dans les armées

2012 : nomination d'un Haut fonctionnaire chargé de l'égalité des droits

2013 : mise en place de l'Observatoire de la parité pour corriger les déséquilibres entre les parcours professionnels des femmes et des hommes

2014 : création de la cellule Thémis

2017 : lancement du Plan famille

2019 : lancement du Plan mixité



- **De nombreuses actions déjà conduites**

Depuis 2017, la ministre des Armées a pris plusieurs dispositions en faveur des femmes et des jeunes parents travaillant au sein du ministère.

- Le « [Plan famille](#) » a été lancé en novembre 2017, pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ses mesures permettent de mieux prendre en compte les absences, de mieux vivre la mobilité, de faciliter l'accès des familles à l'accompagnement social du ministère et d'améliorer les conditions de logement familial, notamment pour les familles monoparentales. Il prévoit également une augmentation de 20 % du nombre de places en crèches, une bonification pour les assistantes maternelles qui gardent des enfants de militaires ainsi qu'un élargissement de la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile.

¹ Source : Bilan social 2017

- **La Loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025** prévoit notamment un dispositif particulier (article 12) grâce auquel le militaire placé en congé pour convenances personnelles afin d'élever un enfant de moins de huit ans peut demander à souscrire un engagement à servir dans la réserve opérationnelle. Dans cette position, il recouvre ses droits à l'avancement au prorata du nombre de jours d'activité accomplis sous contrat d'engagement à servir dans la réserve. Dans son rapport annexé, la LPM veille, par ailleurs, à faciliter l'accès des femmes aux diplômes d'état-major et à l'École de guerre, avec l'objectif de doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 (article 3.1.3.1).
- Par ailleurs, un dossier pour l'obtention du **label « Égalité »** a été déposé en décembre 2018 pour témoigner de l'engagement du ministère des Armées en faveur de l'égalité professionnelle et ainsi renforcer nos processus RH.



Dans le cadre de la lutte contre les violences à caractère sexuel, le ministère des Armées a mis en place dès 2014, **un plan d'action contre les harcèlements, discriminations et violences d'ordre sexuel (HDV-S) et les outrages sexistes**. Il comprend quatre volets (accompagnement des victimes, prévention, transparence et sanction) et a conduit à la création de la cellule Thémis.

Depuis le 15 avril 2014, date de sa création, 389 dossiers de HDV-S présumés ont été ouverts. Ce sont environ quinze dossiers qui sont en cours d'instruction.

FOCUS / Quelques combattantes célèbres

À nos sœurs d'armes

Angélique Marie Joséphe Duchemin, (1772 – 1859) : elle fut, en 1851, la première femme militaire française nommée Chevalier de l'ordre national de la Légion d'honneur.

Susan Travers (1909 – 2003) : citoyenne britannique et fille d'un amiral, elle fut la seule femme immatriculée à la Légion étrangère (matricule 22.166) et s'illustra notamment à Bir Hakeim.



©Musée de l'Ordre de la Libération

Élisabeth Boselli (1914 – 2005) : elle fut, en 1946, la première femme brevetée pilote de chasse de l'armée de l'Air.

Valérie André (née en 1922) : médecin générale française, combattante de la Résistance, médecin et pilote pendant les guerres d'Indochine et d'Algérie, elle fut la troisième femme à recevoir la dignité de grand-croix de la Légion d'honneur et la première femme à être élevée au rang d'officier général en avril 1976.



2/ Une nouvelle ambition

- **Il s'agit désormais de passer à l'étape 2 de la mixité. Pourquoi ?**

Le 25 novembre 2017, le Président de la République a annoncé que l'égalité entre les femmes et les hommes constituait la « grande cause nationale du quinquennat ». **Le ministère des Armées entend y prendre toute sa part.**

Si la place des femmes au sein des armées est un fait acquis et repose sur des avancées significatives, la proportion de femmes stagne depuis 2008 et leur présence reste inégalement répartie entre armées, métiers ou spécialités. En effet, si les femmes représentent 20,5 % des effectifs du ministère, elles constituent seulement 15,5 % du personnel militaire contre 38 % du personnel civil.



Par ailleurs, le nombre d'officiers féminins susceptibles d'accéder aux plus hautes responsabilités reste limité, principalement en raison d'une évaporation des talents, observée tout au long de la carrière². En effet, le travail du conjoint comme le célibat géographique pèsent lourdement sur de nombreuses familles et les sujétions liées à l'état militaire rendent encore plus difficile qu'auparavant le maintien de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle.

Enfin, faute d'avoir fréquemment pu participer aux missions les plus opérationnelles, nombre de femmes officiers supérieurs, qualifiées et compétentes, se trouvent aujourd'hui dans des filières de soutien (juridique, financier, RH, etc.), qui offrent moins de débouchés vers des postes de hautes responsabilités.

Les femmes ne représentent ainsi que 7 % des officiers généraux du ministère.

Au final 60 % du personnel appartenant au ministère estime qu'il reste difficile d'être une femme dans les armées. L'attractivité de l'institution et la fidélisation du personnel féminin restent donc un enjeu crucial pour le ministère.

Il est donc clairement nécessaire **d'aller plus loin et de franchir une étape nouvelle pour la mixité pour que l'armée française reste, dans les années à venir, l'une des plus féminisées au monde.**



- **Le Plan mixité - 3 axes d'effort : recruter, fidéliser, valoriser**

Pour les armées, la mixité est un atout collectif, mais aussi une opportunité à saisir pour proposer des mesures qui profiteront à l'ensemble des militaires, **officiers, sous-officiers, militaires du rang, femmes et hommes.**

Le Plan mixité s'inscrit en cohérence avec :

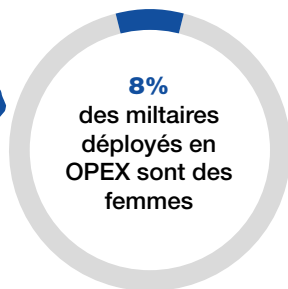
- La finalité opérationnelle des armées ;
- Le statut des militaires ;
- Le souci d'éviter tout principe de discrimination positive ou d'instauration de quotas, au profit des principes de mérite et de compétence.

Le Plan mixité fixe trois axes d'effort prioritaires :

- **Recruter** : il faut donner envie aux jeunes femmes de rejoindre les armées pour **constituer un vivier suffisant** et permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités ;
- **Fidéliser** : il faut **fidéliser les femmes militaires** pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution, faute de pouvoir concilier leur activité et leur évolution professionnelles avec leur vie personnelle ;

² Ainsi, les officiers féminins de l'armée de Terre quittent en moyenne l'institution 8 ans plus tôt que leurs collègues masculins.

La féminisation du ministère des Armées en chiffres



Taux de féminisation du personnel militaire par armée et service



58 %



30 %



23 %

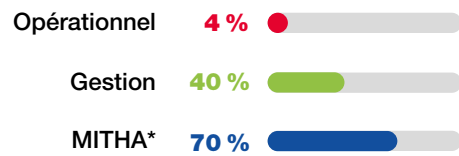


14 %

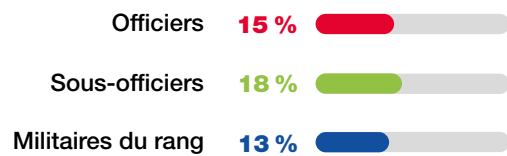


10 %

Disparité par spécialité



Taux de féminisation par catégorie



*militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.





- **Valoriser** : il faut **mettre en valeur l'image des femmes dans les armées**, afin de lever les appréhensions des candidates potentielles et **renforcer la culture de la mixité au sein du ministère.**

Focus sur 6 mesures phares :

1. Diversifier les profils recrutés notamment dans les corps d'officiers

>> Pourquoi ?

L'objectif est de recruter directement des femmes officiers. À cette fin, le recrutement initial doit être ouvert à des filières diversifiées dans lesquelles les femmes sont bien représentées.

>> Comment ?

- En élargissant le recrutement sous contrat et sur titre au sein des grandes écoles militaires, à des profils non scientifiques. En cas de réussite au concours de l'École de guerre, les candidates retenues auront la perspective d'une carrière longue.

2. Assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités

>> Pourquoi ?

L'objectif est d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour éviter l'évaporation des talents. À défaut, les femmes militaires tendent à s'orienter vers des métiers d'administration et de soutien, voire à quitter l'institution.

>> Comment ?

- En modifiant l'article L 4138-14 du Code de la défense pour se conformer au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui sera inscrit dans le futur projet de loi de la fonction publique, selon lequel l'intéressé « en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière ».
- En se conformant à ce même protocole, qui fixe comme règle que les années passées dans l'une de ces positions seront prises en compte, dans la limite de cinq années, pour l'appréciation des droits à avancement de grade ou à promotion.
- En prolongeant 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'avancement.

FOCUS / LA MÉTHODE

Les 22 mesures du Plan mixité sont le fruit d'un travail piloté par la contre-amirale Anne de Mazieux, directrice de projet « Mixité » auprès du Directeur des ressources humaines du ministère, en concertation avec les armées, directions et services, la DIcOD, l'association *Avec les femmes de la défense*, et les corps d'inspection et de contrôle du ministère, organisés en groupes de travail.

De nombreuses consultations ont également été menées sous forme d'entretiens individuels, d'échanges collectifs thématiques et de table-rondes organisés avec des militaires du rang, des sous-officiers, des officiers subalternes et supérieurs appartenant à l'ensemble des armées, directions et services, tant à Paris qu'en région.

Ont également été consultés chacune des directions des ressources humaines du ministère des Armées, les directions et services de recrutement des trois armées, des civils de la défense, des personnalités et des institutions extérieures au ministère, des associations, des entreprises ainsi qu'une dizaine d'armées étrangères.

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et plusieurs Conseils de la fonction militaire (CFM) ont été associés à ces travaux. Le Plan mixité a été présenté au CSFM pour avis le 23 janvier 2019.

3/ Plan mixité : le choix du pragmatisme

- **6 mesures phares**

Les 3 axes d'effort - recruter, fidéliser, valoriser - sont déclinés en 22 mesures concrètes, qui seront mises en œuvre et déclinées ensuite selon les spécificités des armées, directions et services.



3. Développer le mentorat pour l'ensemble des militaires

>> Pourquoi ?

L'objectif est de renforcer la solidarité d'armes.

Pour fidéliser les militaires, il est nécessaire de mieux les accompagner tout au long de leur carrière.

>> Comment ?

- En généralisant et en formalisant l'accès à un mentorat dès l'arrivée au sein de l'institution. Volontaires et expérimentés, des accompagnateurs situés hors hiérarchie aideront les militaires – femmes ou hommes qui le souhaiteront – à construire leur parcours en faisant état des difficultés éventuelles, en proposant des visites de sites, en informant et permettant de faire un point régulier sur la gestion de la carrière.

4. Assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'École de guerre

>> Pourquoi ?

L'objectif est de faciliter la préparation des examens et concours. Passer ces épreuves, en marge d'obligations professionnelles lourdes, est souvent inconciliable avec les contraintes de la vie familiale. L'assouplissement de certaines conditions peut permettre d'en élargir l'accès.

>> Comment ?

- En élargissant les créneaux d'inscription aux examens et concours.
- En ouvrant le concours de l'École de guerre et le concours du diplôme technique aux officiers sous contrat pour les armées qui ne le permettent pas encore.
- En prévoyant une voie parallèle d'admission qualifiante par équivalence pour certains profils très spécifiques ou plus anciens. Un candidat à haut potentiel doit pouvoir bénéficier d'un dispositif de Valorisation des acquis de l'expérience (VAE), afin d'intégrer les compétences acquises hors du cadre militaire, notamment durant une disponibilité.

FOCUS / École de guerre

L'École de guerre demeure un passage obligé pour les officiers aspirant à exercer les plus hautes responsabilités. Ses valeurs d'exigence et d'excellence en font une référence et un vecteur de rayonnement en France et à l'international.

L'accès à cette formation exigeante se fait par un concours dont la préparation et les modalités d'organisation sont parfois difficiles à concilier avec les contraintes de la vie familiale.

150 à 200 officiers supérieurs la rejoignent chaque année. Issus des trois armées et des différentes directions ou services, ou encore de la Gendarmerie nationale, les stagiaires sont riches d'une expertise et d'une expérience d'une quinzaine d'années à la tête de leurs unités et sur les théâtres d'opérations où ils ont été déployés.

5. Généraliser à toutes les armées, directions et services, la mise en place de « référents mixité »

>> Pourquoi ?

L'objectif est qu'un gradé soit responsable des questions mixité dans chaque base et chaque régiment. Pour développer la culture de la mixité dans l'ensemble du ministère, des personnes spécifiquement identifiées doivent être investies de cette mission au quotidien.

>> Comment ?

- En créant des « référents mixité » dans les états-majors, en région et au sein de chacune des écoles de formation, qui assurent un rôle de prévention, conseil et appui au commandement.
- En valorisant le rôle des référents dans les unités et en appliquant la mixité au sein d'un binôme référent/suppléant.

6. Renforcer la féminisation du haut encadrement militaire

>> Pourquoi ?

L'objectif est d'atteindre des résultats ambitieux et assumés. Pour développer la féminisation à tous les échelons et notamment au plus haut niveau, il est nécessaire d'appuyer ces résultats sur des chiffres.

>> Combien ?

- 10 % de femmes chaque année parmi les lauréats du concours de l'École de guerre d'ici 2025 (voir mesure 5) ;
- 10 % de femmes parmi les officiers généraux d'ici 2022 ;
- Doublement de la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 (comme le précise l'article 3.1.3.1 du Rapport annexé à la Loi de programmation militaire).





FOCUS / PORTRAIT

Sergent (SGT) Christelle

La SGT Christelle s'engage comme militaire technicien de l'air (MTA) en 2003 au sein du Commando parachutiste de l'air n°20 (CPA 20) à Villacoublay. Femme de terrain, elle effectue plusieurs missions de protection.

Après quatre ans de service, elle devient moniteur des techniques d'auto-défense. Alors caporal-chef, elle valide, en 2012, son stage commando, ce qui lui permet d'être déployée en équipe spécialisée au sein du CPA 20 en opérations extérieures à Djibouti et au Mali.

En 2014, elle est affectée sur la Base aérienne 701 de Salon-de-Provence, lieu historique de l'École de l'air, et poursuit son savoir-faire d'institutrice en obtenant la qualification de moniteur des Techniques d'interventions opérationnelles rapprochées (TIOR).

En juin 2017, elle devient sous-officier et assure la formation militaire de tous les élèves-officiers de l'armée de l'Air. Elle transmet à ces futurs officiers, son savoir, son expérience et ses connaissances en termes de combat, de topographie, d'escalade, etc. Elle encadre et note également les élèves lors de raids.

Après quatre semaines intenses de formation au Centre national d'entraînement commando (CNEC) de Mont-Louis, la SGT Christelle devient, en octobre 2018, la première femme de l'armée de l'Air à obtenir la qualification d'Instructeur des techniques commandos.

Dès son retour, elle participe au raid de la voie sacrée Verdun-Paris, longue de 250 km. En 2019, un nouveau challenge attend la SGT Christelle, le passage de l'examen qui lui permettra de passer sous-officier de carrière.



FOCUS / PORTRAIT

Lieutenant-colonel (LCL) Valérie



Engagée à l'École militaire du corps technique et administratif en 1989 à l'issue d'une licence de mathématiques et informatique, la LCL Valérie est chef du Bureau direction et gestion des crises au sein de la DIRISI (Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense) depuis septembre 2017. Elle est responsable du traitement des pannes majeures et critiques des Systèmes d'information et de communication (SIC) du ministère des Armées, poste particulièrement exigeant, nécessitant une réactivité permanente et une adaptation à un environnement subissant une très forte pression.

De 1991 à 1995, elle occupe trois postes successifs, dont un qui la conduit à commander 100 personnes alors qu'elle n'est que jeune lieutenant.

« Pionnière des SIC », dans un domaine alors peu féminisé, elle assume en 1998 des responsabilités lourdes dans la conduite de la modernisation informatique du ministère : mises en réseau, développements d'applications informatiques, réalisation de sites internet, etc.

En 2009 elle commande par intérim le Centre interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information (CIRISI) des Loges dont la sensibilité de la zone d'intervention nécessite que chaque incident soit résolu au plus vite.

Ses compétences remarquées lui valent d'être promue chef de la conduite, puis commandant du CIRISI rattaché au cabinet du ministre de la Défense à l'îlot Saint-Germain, où elle rencontre de nouveaux défis, en particulier celui du déménagement du centre vers Balard, à l'été 2015.

Moment clé du transfert des armées, directions et services vers ce nouveau site, l'opération représentant 15 000 postes informatiques basculés sans rupture de service, est un véritable succès.

La LCL Valérie commande aujourd'hui le CIRISI du nouveau site de Balard.

FOCUS / PORTRAIT

Ingénieure générale de l'armement (IGA) Caroline Laurent

L'IGA Caroline Laurent est directrice de la Stratégie de la Direction générale de l'Armement (DGA) depuis le 1er décembre 2014. Elle représente également la DGA dans les instances multilatérales.

Diplômée de l'École polytechnique, de l'École nationale supérieure de l'aéronautique et de l'espace, Caroline Laurent entre à la DGA en 1987 à la direction des Missiles et de l'Espace où elle occupe successivement des postes de management de projets techniques, de recherche dans les domaines satellitaire, océanographique et de reconnaissance spatiale.

En 2001, elle prend la direction du programme de télécommunications militaires Syracuse.

De 2007 à 2011, elle dirige l'unité de management de l'ensemble des programmes aéronautiques du ministère des Armées (A400M, MRTT, Mirage2000, etc.).

De 2011 à 2014, elle dirige l'unité de management « Espace et Systèmes d'Information Opérationnels ». Elle encadre à ce titre une équipe de 450 personnes et est responsable des programmes relatifs à la maîtrise de l'information, aux capteurs spatiaux de renseignement, ainsi qu'aux systèmes de télécommunications et de commandement.

Auditrice du Centre des hautes études de l'armement (2004-2005), titulaire d'un brevet de pilote, elle est officier de la Légion d'honneur, officier de l'ordre national du Mérite et décorée de la médaille de l'Aéronautique.

L'IGA Caroline Laurent est mariée et mère de cinq enfants.



FOCUS / PORTRAIT

Capitaine (CNE) Delphine



Un Bac+2 d'histoire en poche, la CNE Delphine s'est engagée à 20 ans dans l'armée de Terre. Au début de sa carrière, elle sert au 12^e régiment d'artillerie et devient spécialiste du système radar COBRA, radar de trajectographie qui permet de localiser en temps réel les batteries adverses. Elle fait ce choix pour travailler sur un nouvel équipement de haute technologie. Sous-officier engagée en Bosnie-Herzégovine, puis au Liban, elle réussit ensuite le concours de l'École militaire interarmes (EMIA) pour devenir officier. En parallèle de ces deux années d'études intenses, elle passe un master d'histoire à la Sorbonne et deux diplômes en allemand et espagnol, pour compléter ses compétences déjà acquises en anglais.

En 2011, jeune lieutenant, elle devient chef de section de tir dans une batterie sol-sol, première femme à occuper ce poste dans son régiment. Elle est projetée en Afghanistan avec sa section où elle sert pendant plus de 7 mois et reçoit la Croix de la valeur militaire. Pour la CNE Delphine, « *qu'on soit homme ou femme, la crédibilité sur un théâtre d'opération s'appuie sur des compétences, du sérieux et de l'investissement auprès de ses Hommes.* »

Elle poursuit sa carrière en devenant officier de coordination des feux, ce qui lui permet d'obtenir des compétences complètes dans le domaine de l'artillerie. Chef de section au 1^{er} puis au 3^e bataillon à Saint Cyr à partir de 2014, elle accède au grade de capitaine et forme les futurs officiers de l'armée de Terre.

Aujourd'hui, la CNE Delphine a rejoint son régiment d'origine et commande une batterie de tir canon, prenant le commandement de l'unité au sein de laquelle elle a débuté sa carrière.





FOCUS / PORTRAIT

Lieutenant de vaisseau (LV) Louise

Officier de marine, la LV Louise s'engage dans la Marine nationale en 2008 en intégrant l'École navale. À l'issue de sa campagne d'application effectuée à bord du porte-hélicoptères amphibie Mistral, sa première affectation sur bâtiment de combat la conduit en océan Indien en mission de lutte contre la piraterie.

S'en suivent de nombreux déploiements opérationnels ainsi que des missions de souveraineté et d'aide aux populations, qui l'amènent à naviguer sur toutes les mers du monde (Méditerranée, Atlantique Nord, océan Indien, mer de Chine, océan Pacifique), notamment lors de son affectation à bord de la frégate de surveillance Vendémiaire, basée en Nouvelle-Calédonie.

Aujourd'hui, elle assure les fonctions de chef de service « Systèmes d'information et de communication », de capitaine de compagnie (gestion de ressources humaines) et d'officier de quart opérations (conduite des opérations) à bord de la frégate multi-missions Bretagne basée à Brest.

Agée de 30 ans, elle est mariée et mère de deux enfants de 11 et 30 mois.



- L'ensemble des 22 mesures

OBJECTIFS RECHERCHÉS	MESURES	EXEMPLES DE SOUS-MESURES	
Donner envie aux futures candidates de rejoindre le ministère	AXE I - LE RECRUTEMENT		
	ÉLARGIR LE VIVIER		
	1	Favoriser l'accueil des femmes au sein des centres de recrutement	<p>Au moins 1 femme dans chaque CIRFA d'ici 2020</p> <p>Renforcer la formation à l'accueil des femmes dans les CIRFAs</p>
	2	Valoriser la présence des femmes dans tous les métiers au sein des armées	Participer aux événements, forums à Paris et/ou en région pour valoriser les talents féminins dans les armées dans une perspective affichée de recrutement
	3	Créer des « ambassadrices(eurs) du recrutement »	<p>En complément des actions conduites par les sous-directions et services du recrutement, constituer une « Task Force » composée de jeunes sous-officiers et officiers, anciens élèves d'établissements scolaires ou de classes préparatoires, mandatés par les directions des ressources humaines pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aller chercher les talents féminins au-delà des lycées militaires et élargir le champ du recrutement aux lycées, écoles, universités, notamment scientifiques - Cibler des étudiantes disposant des compétences spécifiques dont les armées, directions et services ont besoin - Tisser un réseau d'anciens élèves pour aller à la rencontre des jeunes femmes au sein des lycées techniques - Développer le marketing RH vers les classes préparatoires, à l'université, dans les écoles de management et d'ingénieurs civiles en faisant écho aux belles réussites féminines au sein des armées
	4	Diversifier les profils recrutés notamment dans les corps d'officiers	Élargir le recrutement sous contrat et sur titre au sein des grandes écoles militaires, notamment vers des candidat(e)s non scientifiques, afin de leur ouvrir la perspective d'une carrière longue après la réussite du concours de l'École de guerre
	LES EXAMENS ET CONCOURS D'ENTRÉE		
	5	Intégrer une femme dans chaque jury d'examen et de concours d'entrée	<p>Mesure qui sera mise en place pour chaque jury de sous-officiers et d'officiers au sein de toutes les armées, directions et services dès 2019</p> <p>Confier la présidence des jurys et des instances de sélection de manière alternée (femme/homme), pour se conformer au futur protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</p>
	6	Rendre systématique l'entretien des candidates admissibles avec un militaire féminin lors des épreuves orales de recrutement	Instaurer un échange direct avec un militaire féminin n'appartenant pas au jury, sur le modèle de ce qui est déjà mis en place par certaines armées depuis trois ans. Ce premier contact, même limité, ne donnera lieu à aucune notation ou évaluation, mais permettra aux jeunes femmes d'obtenir des réponses aux questions qu'elles pourraient avoir, de les rassurer et de les éclairer sur les possibilités offertes au cours de leur future carrière
	7	Rationaliser les épreuves d'évaluation de la condition physique au recrutement et en cours de carrière	Rénover les contrôles de la condition physique du militaire pour mieux faire correspondre les objectifs à atteindre et les épreuves physiques à passer





OBJECTIFS RECHERCHÉS	MESURES	EXEMPLES DE SOUS-MESURES	
AXE II - LA GESTION			
UNE POLITIQUE PLUS VOLONTARISTE			
Fidéliser les femmes militaires pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution, faute de pouvoir concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée	8 Assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités	<p>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'avancement</p> <p>Modifier l'article L 4138-14 du Code de la défense pour se conformer au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui va être inscrit dans le futur projet de loi de la fonction publique, selon lequel l'intéressé « en position de congé parental ou bénéficiant d'une disponibilité pour élever un enfant, conserve en totalité ses droits à avancement d'échelon dans la limite de cinq ans au cours de la carrière ». Dans le cadre de ce même protocole, qui le prévoit également, fixer comme règle que les années passées dans l'une de ces positions soit prises en compte, dans la limite de 5 années, pour l'appréciation des droits à avancement de grade ou à promotion</p>	
	9 Renforcer la féminisation du haut encadrement militaire pour s'inscrire en cohérence avec la Loi de programmation militaire 2019-2025	<p>Atteindre l'objectif de 10% d'officiers générales d'ici 2022</p> <p>Doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025 comme le précise l'article 3.1.3.1 du Rapport annexé de la Loi de programmation militaire</p> <p>Atteindre 10 % de femmes chaque année parmi les lauréats du concours de l'École de guerre d'ici 2025</p>	
	10 Renforcer le lien avec les militaires en congés maternité et parentaux et faciliter leur retour après ces mêmes congés	<p>Mettre en place d'un entretien de gestion systématique avant et après l'absence</p> <p>Développer l'information en ligne ou transmise par l'unité</p> <p>Mettre en place un appui médical et sportif renforcé après un congé maternité, pour un retour progressif à l'activité professionnelle et une récupération progressive, puis optimale, des aptitudes physiques</p>	
	MIEUX ACCOMPAGNER LES PARCOURS		
	11 Développer le « mentorat » tout au long de la carrière pour l'ensemble des militaires	<p>Un mentorat dès l'arrivée au sein de l'institution avec des accompagnateurs volontaires et expérimentés, hors hiérarchie, pour aider à décrypter les codes de chaque armée, direction ou service, faire état des difficultés éventuelles, proposer des visites de sites, rassurer sur la gestion de la carrière ou le temps de maternité</p> <p>Un mentorat en cours de carrière exercé indifféremment par des militaires femmes ou hommes, afin de les aider dans la construction de leur parcours et de les conseiller</p>	
	AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL		
	12 Assouplir et moderniser l'organisation du travail, notamment en état-major	<p>Aménager ponctuellement les activités ne répondant pas à un besoin opérationnel direct, avec l'accord et sous la responsabilité du commandement</p> <p>Éviter les réunions avant 9h et après 18h ainsi que les séminaires de rentrée et les stages de nouveaux arrivants les 15 premiers jours du mois de septembre</p> <p>Donner, lorsque c'est possible, plus de préavis sur les départs en missions et opérations</p>	
	13 Faciliter le travail nomade	<p>Prendre en compte les nouveaux outils numériques pour aménager le travail présentiel des militaires, femmes et les hommes, qui en font la demande (ordinateurs sécurisés, tablette)</p> <p>Autoriser en cas d'urgence (grèves, incidents de transport...) et sur un très court préavis le travail délocalisé pour les militaires dont les fonctions le permettent</p>	
	14 Permettre de suivre davantage de formations à distance pour limiter les absences	<p>Créer dans chaque unité/port/base, des espaces depuis lesquels il sera possible de suivre en direct une partie des modules d'un enseignement dispensé dans une autre région</p> <p>Faire venir les enseignants lorsque plusieurs militaires, femmes ou hommes, sont affectés dans la même région et suivent un même module, plutôt que faire se déplacer les militaires</p>	
	ASSOULPIR L'ACCÈS AUX FORMATIONS		
15 Assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'École de guerre	<p>Supprimer la limite d'âge pour s'inscrire aux examens et concours</p> <p>Ouvrir le concours de l'école de guerre et le concours du diplôme technique aux officiers sous contrat pour les armées qui ne le permettent pas encore</p> <p>Pour certains profils très spécifiques ou plus anciens, prévoir une voie parallèle d'admission qualifiante par équivalence afin de rattraper un(e) candidat(e) à haut potentiel (formation à distance de type M2 ou MBA) et élargir le dispositif des valorisations des acquis de l'expérience (VAE) afin d'intégrer les compétences acquises hors du cadre militaire, notamment durant une disponibilité, afin de prendre en compte ces qualifications pour le parcours professionnel</p>		

OBJECTIFS RECHERCHÉS	MESURES	EXEMPLES DE SOUS-MESURES	
<p align="center">Mettre en valeur l'image des femmes dans les armées, afin de lever les appréhensions des candidates potentielles et renforcer la culture de la mixité au sein du ministère</p>	<p align="center">AXE III – LES REPRÉSENTATIONS</p>		
	<p align="center">DONNER ENVIE</p>		
	<p align="center">16</p>	<p>Valoriser les femmes militaires</p>	<p>Mettre en valeur des « modèles » et des parcours permettant de se projeter par l'intermédiaire de portraits ou témoignages</p> <p>Mettre en valeur des « héroïnes militaires » auxquelles les militaires pourront s'identifier : parrainages de promotion, noms de cours ou de stages, etc.</p> <p>Faire participer des historien(ne)s au choix de ces figures historiques, mais aussi à l'élaboration de modules d'histoire militaire et de communication, mettant en valeur la contribution des femmes à la culture et au patrimoine des armées</p>
	<p align="center">DÉVELOPPER LA CULTURE DE LA MIXITÉ</p>		
	<p align="center">17</p>	<p>Développer la mixité de l'encadrement au sein des écoles de formation initiale</p>	<p>Affecter dès 2019 dans chaque école de formation initiale et/ou école et/ou grande école militaire au moins une femme en qualité de commandant de formation, de brigade, etc.</p> <p>Nommer des femmes à des postes emblématiques (formation initiale et/ou grande école militaire, etc.)</p> <p>Prévoir des modules de formation sur la mixité, la sociologie, la place des militaires dans la société et la manière d'appréhender les personnes de culture, de sexe et de niveau social différents</p>
	<p align="center">18</p>	<p>Généraliser à toutes les armées, directions et services la mise en place de « référents mixité »</p>	<p>Créer des « référents mixité » dans les états-majors, en région et au sein de chacune des écoles de formation</p> <p>Valoriser le rôle des référents dans les unités et appliquer la mixité au sein du binôme référent/suppléant</p>
	<p align="center">19</p>	<p>Former les jurys de concours et les présidents de jury</p>	<p>Mettre en place une formation systématique des jurys à l'occasion des oraux de concours et d'examens professionnels afin d'éviter toute discrimination inconsciente</p>
	<p align="center">20</p>	<p>Mieux former et informer le commandement et les militaires à la lutte contre toute forme de discrimination, comportement sexiste ou violence sexuelle</p>	<p>Développer les modules de formation mis en place par la cellule Thémis</p> <p>Donner plus de visibilité à la cellule Thémis :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diffuser plus largement « les outils Thémis » : livrets, plaquettes, textes en vigueur, règles à adopter, points de contact, etc. - Donner plus de visibilité aux bilans de la cellule pour rappeler que le principe de « tolérance zéro » s'applique à tous
	<p align="center">21</p>	<p>Renforcer la visibilité et les moyens des associations contribuant à la promotion des femmes au sein du ministère des Armées</p>	<p>Créer des antennes régionales, ou s'appuyer sur celles qui existent, et développer des synergies avec le réseau national pour favoriser le développement de la culture de la mixité</p> <p>Créer des forums pour les femmes militaires qui le souhaitent, afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques et de témoignages</p>
	<p align="center">HARMONISER LES USAGES ET LES TENUES</p>		
	<p align="center">22</p>	<p>Uniformiser les tenues, les fonctions et les appellations</p>	<p>Harmoniser dès 2019 le port des galons lorsque des différences sont constatées pour les tenues du personnel féminin</p> <p>Créer un volet dédié aux « effets féminins » au sein de chaque commission de la tenue à charge de chaque armée, direction et service</p> <p>S'assurer que pour toutes les tâches, il y ait égalité de répartition entre les femmes et les hommes</p>



LE MINISTÈRE DES ARMÉES

ENGAGÉ POUR LA DÉFENSE DE LA FRANCE ET DES FRANÇAIS

Plus de 30 000 militaires assurent au quotidien la sécurité de nos concitoyens en France et à l'étranger, dont 13 000 sur le territoire national et environ 6 000 déployés en opérations extérieures

TOURNÉ VERS L'AVENIR

4,9 milliards d'euros de Recherche & Développement, dont 730 millions par an consacrés aux études amonts, un chiffre qui s'élèvera à 1 milliard d'euros dès 2022

ACTEUR ÉCONOMIQUE MAJEUR

34,2 milliards d'euros de budget en 2018 soit le 2^e budget de l'État après celui de l'Éducation nationale
18,5 milliards d'euros pour l'équipement des forces
1,82 % du PIB en 2018 avec pour objectif 2 % du PIB en 2025

Les entreprises de Défense représentent 20 % des exportations de la France en 2017
26 000 PME et ETI sont fournisseurs directs du Ministère des Armées en 2017

À HAUTEUR D'HOMME

26 700 recrutements par an dont 4 000 civils
266 800 hommes et femmes dont 206 400 militaires et 60 400 civils
20,6 % de femmes
37 200 réservistes opérationnels sous contrat

2^e ACTEUR CULTUREL DE L'ÉTAT

21 musées - 160 monuments classés - 3 millions de visiteurs par an
3 millions de photos et 21 000 films d'archives couvrant 4 siècles d'histoire



Centre de presse
Officier de presse du ministère des Armées
Tél : 09 88 67 33 33
presse@dicod.fr



Ministère des Armées



@Defense_gouv



@ministeredesarmees

Retrouvez-nous sur www.defense.gouv.fr