

LE PLAN MIXITÉ DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Y ALLER, Y RESTER, Y ÉVOLUER

LA MIXITÉ AU SERVICE DE LA PERFORMANCE
OPERATIONNELLE 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

- Loi du 13 juillet 1972 : un seul et même statut général des militaires s'applique aux hommes et femmes.
- Le ministère des Armées français est aujourd'hui le 4^e le plus féminisé au monde : son taux de féminisation dépasse les 20 %.

• De nombreuses actions déjà conduites

- Le « **Plan famille** », lancé en novembre 2017, permet de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.
- **La Loi de programmation militaire (LPM) 2019-2025** permet également d'exercer une activité de réserviste, lors d'un congé pris pour élever un enfant de moins de huit ans, et de préserver les qualifications professionnelles. Elle veille également à faciliter l'accès des femmes aux diplômes d'état-major et à l'École de guerre.
- Un dossier pour l'obtention du **label « Égalité »** a été déposé en décembre 2018 pour témoigner de notre engagement en faveur de l'égalité et renforcer nos processus RH.
- Depuis 2014, **la cellule Thémis** vise à lutter contre les harcèlements, discriminations et violences d'ordre sexuel (HDV-S) et les outrages sexistes par l'accompagnement des victimes, la prévention, la transparence et la sanction.

➤ 2 UNE NOUVELLE AMBITION

• Il s'agit désormais de passer à l'étape 2 de la mixité.

- Le 25 novembre 2017, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes, « **grande cause nationale du quinquennat** ». Le ministère des Armées entend y prendre toute sa part.
- Malgré des avancées significatives, **la proportion des femmes au sein du ministère stagne et leur présence reste inégalement répartie** entre armées, métiers et spécialités :
 - ▶ **15,5 % du personnel militaire contre 38 % du personnel civil** ¹.
 - ▶ Terre : 10 % Marine : 14 % Air : 23 % Commissariat : 30 % Santé : 58 %.
 - ▶ L'accessibilité aux plus hautes responsabilités reste limitée pour les femmes.
 - ▶ Les femmes ne représentent que 7 % des officiers généraux du ministère.

• L'attractivité de l'institution et la fidélisation du personnel féminin est un enjeu crucial pour le ministère pour attirer les talents, dans un contexte très concurrentiel.

• Le Plan mixité :

- Des mesures qui s'appliquent à tous : militaires du rang, sous-officiers, officiers, femmes et hommes.
- **3 axes d'effort prioritaires** :
 - ▶ **Recruter** : donner envie aux jeunes femmes de rejoindre les armées.
 - ▶ **Fidéliser** : fidéliser les femmes militaires tout au long de leur carrière.
 - ▶ **Valoriser** : mettre en valeur la mixité dans les armées.
- 22 mesures dont 6 mesures phares.

LES 6 MESURES PHARES

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

- Élargir à tous les profils le recrutement sous contrat et sur titre au sein des grandes écoles militaires.

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

- Conserver en totalité les droits à avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans au cours de la carrière en cas de congé parental (en lien avec le futur protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).
- Prolonger les créneaux d'accès aux temps de commandement et de responsabilité.

3 Développer le mentorat pour l'ensemble des militaires :

- Généraliser l'accès à un mentorat dès l'arrivée au sein de l'institution.

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

- Élargir les créneaux d'inscription.
- 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.

- Prévoir une voie parallèle d'admission qualifiante par équivalence pour certains profils très spécifiques ou plus anciens.

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

- Désigner des « référents mixité » dans les états-majors, en région et au sein de chacune des écoles de formation, pour assurer un rôle de prévention, conseil et appui au commandement.
- Valoriser le rôle des référents dans les unités et appliquer la mixité au sein du binôme référent/suppléant.

6 Renforcer la féminisation du haut encadrement militaire :

- 10 % de femmes chaque année parmi les lauréats du concours de l'École de guerre d'ici 2025.
- 10% de femmes parmi les officiers généraux d'ici 2022.
- Doubler la part des femmes parmi les officiers généraux d'ici 2025.



32 012 femmes
militaires sur
206 409 militaires
soit 15,5%



8%
des militaires
déployés en OPEX
sont des femmes

LES 22 MESURES

OBJECTIFS RECHERCHÉS	MESURES
Donner envie aux futures candidates de rejoindre le ministère	AXE 1 - RECRUTEMENT
	ÉLARGIR LE VIVIER
	1 Favoriser l'accueil des femmes au sein des centres de recrutement
	2 Valoriser la présence des femmes dans tous les métiers au sein des armées
	3 Créer des « ambassadrices(eurs) du recrutement »
	4 Diversifier les profils recrutés notamment dans les corps d'officiers
	LES EXAMENS ET CONCOURS D'ENTRÉE
	5 Intégrer une femme dans chaque jury d'examen et de concours d'entrée
	6 Rendre systématique l'entretien des candidates admissibles avec un militaire féminin lors des épreuves orales de recrutement
	7 Rationaliser les épreuves d'évaluation de la condition physique au recrutement et en cours de carrière
Fidéliser les femmes militaires pour éviter qu'elles ne quittent la filière opérationnelle ou l'institution, faute de pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée	AXE 2 - LA GESTION
	UNE POLITIQUE PLUS VOLONTARISTE
	8 Assouplir la gestion pour l'accès aux grades et aux responsabilités
	9 Renforcer la féminisation du haut encadrement militaire pour s'inscrire en cohérence avec la Loi de programmation militaire 2019-2025
	10 Renforcer le lien avec les militaires en congés maternité et parentaux et faciliter leur retour après ces mêmes congés
	MIEUX ACCOMPAGNER LES PARCOURS
	11 Développer le « mentorat » tout au long de la carrière pour l'ensemble des militaires
	AMÉLIORER LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
	12 Assouplir et moderniser l'organisation du travail, notamment en état-major
	13 Faciliter le travail nomade
	14 Permettre de suivre davantage de formations à distance pour limiter les absences
	ASSOULIR L'ACCES AUX FORMATIONS
	15 Assouplir les conditions d'accès aux examens et concours, notamment à l'École de guerre
	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
DONNER ENVIE	
16 Valoriser les femmes militaires	
DÉVELOPPER LA CULTURE DE LA MIXITE	
17 Développer la mixité de l'encadrement au sein des écoles de formation initiale	
18 Généraliser à toutes les armées, directions et services la mise en place de « référents mixité »	
19 Former les jurys de concours et les présidents de jury	
20 Mieux former et informer le commandement et les militaires à la lutte contre toute forme de discrimination, comportement sexiste ou violence sexuelle	
21 Renforcer la visibilité et les moyens des associations contribuant à la promotion des femmes au sein du ministère des Armées	
HARMONISER LES USAGES ET LES TENUES	
22 Uniformiser les tenues, les fonctions et les appellations	