



## L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DES CONJOINTS DE MILITAIRES

Isabelle VAN DE WALLE

Avec la collaboration de  
Nacera Ben Mouhoub  
Maryline Bèque  
Christophe Lallican  
Jérôme Huguet  
Sylvaine Kitabgi

**Mars 2002**

**Département « *Evaluation des Politiques Publiques* »  
dirigé par Bruno MARESCA**

Pour consulter la version papier, veuillez contacter le Centre Infos Publications,  
Tél. : 01 40 77 85 01 , e-mail : [publications@credoc.fr](mailto:publications@credoc.fr)

## TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>5</b>
LE RECUEIL DES DONNÉES .....	7
LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE .....	8
LE TRAITEMENT DES DONNÉES.....	10
<b>I. CARRIERE MILITAIRE ET VIE FAMILIALE.....</b>	<b>13</b>
<b>I. 1. AVANTAGES ET CONTRAINTES DE LA VIE MILITAIRE .....</b>	<b>14</b>
1/LA GARANTIE DE L'EMPLOI .....	14
2/LA QUESTION DU LOGEMENT .....	15
3/LES HORAIRES DE TRAVAIL ET LES OBLIGATIONS DE DISPONIBILITÉ .....	18
4/LES MUTATIONS.....	19
5/LES DÉPLACEMENTS (OPEX, MANŒUVRES...)	23
6/LA SOCIABILITÉ MILITAIRE .....	27
<b>I. 2. ETRE CONJOINT DE MILITAIRE.....</b>	<b>31</b>
1/ L'APPROCHE DES CONTRAINTES DE LA CONDITION MILITAIRE .....	31
2/ LE RÔLE DU CONJOINT DE MILITAIRE .....	33
3/ CARRIÈRE MILITAIRE ET ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU CONJOINT .....	35
4 / L'ARMÉE ET L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU CONJOINT.....	36
<b>II. EVENEMENTS MARQUANTS DE LA VIE FAMILIALE ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES CONJOINTS DE MILITAIRES.....</b>	<b>40</b>
<b>II. 1. LES EVENEMENTS MARQUANTS DE LA VIE FAMILIALE .....</b>	<b>43</b>
1/ LA RENCONTRE.....	43
2/ LA MISE EN COUPLE .....	45
3/ LES MUTATIONS.....	49
4/ LES DÉPLACEMENTS (OPEX, MANŒUVRES...)	52
5/ LES NAISSANCES .....	53
6/ L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ DE LA RÉSIDENCE PRINCIPALE.....	54
<b>II. 2. LA DIVERSITE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES CONJOINTS DE MILITAIRES .....</b>	<b>56</b>
1/ UNE TRAJECTOIRE MARQUÉE PAR L'INACTIVITÉ PERMANENTE .....	57
2/ UNE TRAJECTOIRE MARQUÉE PAR UNE INTERRUPTION PROLONGÉE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE SUITE À LA NAISSANCE DES ENFANTS.....	59
a) la reprise d'une activité professionnelle discontinuée .....	62
b) la reprise d'une activité professionnelle continue.....	63
3) UNE TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE MARQUÉE PAR L'ADAPTATION À LA CARRIÈRE MILITAIRE ET LA DISCONTINUITÉ .....	65
4/ UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE MARQUÉE PAR LA CONTINUITÉ .....	72
5/ QUAND LE MILITAIRE EST UNE FEMME ET LE CONJOINT UN HOMME.....	75

<b>II. 3. LE "SACRIFICE" DES CONJOINTS DE MILITAIRES : CONSEQUENCE DU METIER MILITAIRE OU EFFET DES ROLES SOCIAUX DE SEXE ? .....</b>	<b>80</b>
---	-----------

**ANNEXES .....** **83**

ANNEXE 1 GUIDES D'ENTRETIEN.....	84
ANNEXE 2 L'ÉCHANTILLON D'ENQUÊTE.....	93
ANNEXE 3 GRILLE THÉMATIQUE.....	97

# INTRODUCTION

Dans le cadre des études visant à mieux connaître les conditions de vie et de travail des militaires, alors que se réalise la professionnalisation des armées, l'observatoire social de la Défense a confié au CREDOC la réalisation d'une enquête qualitative sur l'activité professionnelle des conjoints de militaires.

Cette enquête a pour objectif d'analyser les interactions existantes entre vie familiale et vie professionnelle, de manière à cerner la façon dont les couples de militaires concilient ces deux dimensions. Elle vise notamment à évaluer l'impact de la mobilité géographique des militaires sur l'activité de leur conjoint et s'intéresse également aux contraintes de vie liées à l'éloignement éventuel du militaire.

L'étude réalisée par le CREDOC est fondée sur l'analyse croisée des trajectoires professionnelles et des parcours de vie des deux conjoints. Les éléments ont été recueillis au cours d'entretiens approfondis conduits de manière à obtenir des « récits de vie ». Cette méthode permet une description, sous forme narrative, d'une partie de l'expérience vécue. On a conduit des entretiens narratifs, en les orientant vers la reconstitution de l'enchaînement des événements, situations et interactions, et en se focalisant sur la place de l'activité professionnelle du conjoint. Le récit de vie offre à l'enquêté la possibilité d'expliquer les raisons des changements professionnels, de résidence ou de situation familiale. Or, le plus souvent, ceux-ci résultent, non de logiques propres à un domaine de l'existence, - vie familiale, profession, résidence -, mais de l'interaction de ces différents domaines. De plus, dans un couple, le parcours biographique d'un individu est en interaction constante avec celle de son conjoint et le récit de vie ouvre un espace qui permet la description de ces parcours.

Plusieurs phases de travail ont été engagées. La première a consisté en un travail de finalisation des outils d'enquête, à savoir le guide d'entretien et la grille des événements vécus ainsi que la réalisation de 20 entretiens-test menés auprès de 10 couples. Une deuxième phase a concerné la réalisation des 120 entretiens restants et le remplissage de la grille des événements vécus pour chaque couple. L'analyse des grilles des événements a permis une première analyse des entretiens à travers la reconstitution des trajectoires professionnelles, conjugales et familiales. Outre cette analyse croisée des trajectoires, on a procédé à l'analyse thématique des entretiens. Enfin, la dernière phase du travail a été consacrée à l'analyse approfondie de l'ensemble des matériaux recueillis et fait l'objet du présent rapport.

## **Le recueil des données**

Suite à la réalisation de la phase test, nous avons été amenés à sélectionner un certain nombre de thèmes parmi ceux proposés initialement par l'OSD et à recentrer les guides d'entretien sur la problématique de l'étude, à savoir l'articulation des sphères professionnelles et familiales dans les couples de militaires.

Les guides d'entretien, militaires et conjoints de militaire (cf. annexe 1), appréhendent l'entretien en deux temps. Le premier, intitulé "récit de vie", permet le repérage des événements marquants et, plus largement, la reconstitution de la trajectoire familiale et professionnelle des deux conjoints. Le second temps de l'entretien est consacré de façon privilégiée aux représentations. Plusieurs thèmes sont abordés dont, en particulier, la perception du métier de militaire et des contraintes de la vie militaire, la perception du rôle du conjoint et de son activité professionnelle. Enfin, une grille récapitulative permet en fin d'entretien de préciser ou de vérifier un certain nombre d'informations factuelles sans perturber le cours de l'entretien.

L'échantillon d'enquête (cf. annexe 2) a été constitué par l'OSD. Compte tenu du caractère qualitatif de l'enquête, cet échantillon ne prétend pas à la représentativité. Il vise au contraire la diversité. Les critères de diversité retenus sont le corps d'armée du militaire, son grade ainsi que l'activité professionnelle du conjoint (actif / inactif).

70 couples ont été rencontrés, soit 70 militaires et 70 conjoints de militaires pour un total de 140 individus. Les 70 couples se répartissent entre :

- 49 couples avec homme militaire et femme civile,
- 10 couples avec femme militaire et homme civil,
- 11 couples avec homme et femme militaires.

Dans les couples où la femme est militaire, on a pris comme convention de considérer l'homme comme conjoint qu'il soit civil ou militaire.

Une diversité des corps d'armée et des niveaux hiérarchiques a été introduite et, au final, les militaires rencontrés, à l'exclusion des militaires considérés comme conjoints, sont constitués de :

- 17 militaires de la gendarmerie, 19 de l'armée de terre, 17 de l'armée de l'air, 17 de la marine ;
- 9 hommes du rang (ou équivalents), 39 sous-officiers (ou subalternes) et 22 officiers (supérieurs ou généraux). L'échantillon choisi par l'OSD comprend ainsi peu d'hommes du rang, mais essentiellement des sous-officiers ou officiers qui ont fait une carrière dans l'armée et sont ou ont été soumis à des obligations de mobilité importantes.

Les conjoints de militaires se répartissent entre :

- 48 femmes et 22 hommes,
- 58 actifs et 12 inactifs au moment de l'enquête. Parmi les 58 actifs, 11 sont des militaires eux-mêmes. Les 47 conjoints actifs non militaires se distribuent entre : 14 cadres et professions intellectuelles supérieures, 1 artisan, 10 professions intermédiaires, 17 employés, 4 ouvriers et 1 chômeur.
- 15 conjoints ont moins de 29 ans, 18 entre 30 et 34 ans, 13 entre 35 et 40 ans, 14 entre 40 et 44 ans, 12, 45 ans ou plus.

Concernant la composition des ménages, on peut préciser que la présence d'enfants est quasi-générale. Sur 70 couples, 14 n'ont pas d'enfant issu de leur union actuelle, mais dans 9 de ces couples, il y a eu au minimum un enfant d'une précédente union. La taille des familles (un à quatre enfants) ainsi que l'âge des enfants (moins d'un an à plus de 25 ans) sont eux aussi variables.

### **Le déroulement de l'enquête**

Il est d'usage, dans le cadre d'une enquête qualitative, de s'interroger sur le niveau d'implication des personnes rencontrées au cours des entretiens.

Ces entretiens se sont faits sur la base du volontariat. Toutefois, il convient de revenir sur la notion de volontariat dans le contexte particulier de l'armée. A partir du moment où l'enquête a été proposée par la hiérarchie, un refus n'était pas réellement envisageable. Seuls quelques rares refus ont d'ailleurs été enregistrés. Ils s'expliquent en partie par des problèmes d'organisation, à titre d'exemple, une conjointe qui a dû patienter une heure et demi.

Le lieu de l'entretien, une salle "neutre" dans la caserne d'affectation, place le militaire dans la sphère du métier et de l'armée. Cette solution est bien sûr préférable à l'option du bureau qui a toutefois été retenu par certains gradés : le militaire n'est *a priori* pas dérangé par les impératifs de son activité professionnelle. Toutefois, une solution privilégiant le domicile serait sans doute préférable pour la qualité des entretiens, à condition toutefois que le militaire ne soit pas perturbé par la présence de son conjoint ou de ses enfants <sup>1</sup>.

On doit également noter que beaucoup de personnes interrogées ne connaissaient pas au préalable le thème de l'entretien, notamment des conjointes qui n'avaient pas eu connaissance du courrier d'information du CREDOC envoyé au lieu de travail du militaire. Ce défaut d'information a induit des incompréhensions et des appréhensions peu favorables à la qualité des entretiens au départ.

Informés du contenu de l'enquête, les agents apparaissent quelque peu sceptiques sur ses enjeux. Surtout, ils considèrent faire l'objet de nombreuses enquêtes, "on s'intéresse beaucoup à nous tout de suite", sans en voir les retombées sous forme de changements dans l'organisation de leur travail ou de leur vie quotidienne. Toutefois, plusieurs militaires et conjoints ont souligné comme positif le fait que les conjoints de militaires soient intégrés dans la population d'enquête.

Malgré des conditions de départ qui apparaissent peu favorables à la qualité des entretiens et qui ont, de fait, dans certains cas, nuit à cette qualité, la garantie de confidentialité fournie par le Crédoc et, surtout, la nature qualitative des entretiens avec l'instauration progressive d'une relation de confiance durant, notamment, la première partie de l'entretien qui s'apparente à un récit de vie, a permis aux personnes interrogées de s'impliquer dans l'entretien.



Les personnes les plus intéressées par l'enquête et les plus impliquées au cours des entretiens sont le plus souvent des femmes, conjointes de militaires, qui ont connu des difficultés importantes pour maintenir comme elles le souhaitent leur activité professionnelle.

### **Le traitement des données**

Une fois enregistrés et retranscrits, les entretiens qualitatifs ont été analysés. Comme prévu, cette analyse repose sur l'élaboration de deux grilles : une grille événements et une grille thématique. Ces deux grilles sont remplies pour chaque couple, soit un total de 70 grilles événements et 70 grilles thématiques. Dans les deux cas, grille événements et grille thématique, une analyse séparée pour les deux conjoints est prévue, permettant de juxtaposer le vécu des événements et les représentations des hommes et des femmes, en l'occurrence du militaire et de son conjoint pour la grande majorité des couples.

En schématisant, la grille des événements vécus, s'appuyant sur l'analyse des pratiques, reconstitue la trajectoire à la fois professionnelle et familiale des couples, la grille thématique, reposant sur une analyse thématique des entretiens, engage, pour sa part, une analyse des représentations. Le croisement des deux grilles permet de cerner les logiques de fonctionnement des couples, sur la base, à la fois, des pratiques et des représentations.

La grille événements est constituée après la réalisation des entretiens auprès du militaire et de son conjoint. Elle est conçue de manière à pouvoir confronter les divergences de vécu des événements retenus comme marquants par l'homme et / ou la femme.

La grille événements propose dans sa première partie une identification des conjoints (âge, milieu familial d'origine, niveau d'études, emplois occupés, nombre d'enfants) ainsi qu'une courte présentation de l'itinéraire avant la rencontre du conjoint actuel. Les motivations évoquées pour expliquer l'engagement dans l'armée y sont en particulier recensées.

---

<sup>1</sup> Quelques entretiens de conjoints ne se sont pas déroulés dans de bonnes conditions en raison de la présence du militaire au domicile au cours de l'entretien.

La seconde partie de la grille, la plus longue, présente les évènements marquants dans la trajectoire, évènements marquants pour au moins un des conjoints. Pour chaque événement, on restitue le vécu par les deux conjoints et ses effets induits tant pour la vie familiale que pour la trajectoire professionnelle de l'homme et de la femme. Ces événements peuvent concerner la vie familiale, à titre d'exemple, le mariage ou la naissance des enfants, la vie professionnelle de l'homme, notamment ses déplacements et mutations lorsqu'il s'agit d'un militaire, ou encore la vie professionnelle de la femme, comme la démission d'un emploi ou encore la reprise d'activité.

Enfin, dans sa troisième partie, la grille événements permet de présenter succinctement les projets d'avenir des conjoints, projets qui peuvent concerner la sphère professionnelle comme la sphère familiale.

La grille thématique (cf. annexe 3) est, pour sa part, conçue de façon à pouvoir, à nouveau, confronter les points de vue du militaire et de son conjoint. Cette grille dresse l'inventaire des thèmes liés à notre problématique d'étude abordés au cours des entretiens par chaque conjoint. Les extraits d'entretien qui paraissent particulièrement significatifs sont saisis dans les grilles ; ils permettent d'affiner l'interprétation des résultats au cours de l'analyse et de restituer la parole des personnes enquêtées lors de la rédaction du rapport final.

L'analyse thématique de 30 premiers entretiens, 15 de militaires et 15 de conjoints de militaires, a permis de sélectionner un certain nombre de thématiques qui, compte de la problématique de l'étude, sont apparues intéressantes pour l'analyse. Ces thématiques concernent :

- les représentations liées au rôle du conjoint de militaire ;
- les représentations liées aux avantages et aux contraintes du métier militaire pour la vie familiale et l'activité professionnelle du conjoint ;
- les représentations liées à l'activité professionnelle du conjoint de militaire ;
- les représentations liées aux interactions entre carrière militaire, vie familiale et activité professionnelle du conjoint.

Le présent rapport d'étude se compose de deux parties. La première partie, intitulée " Carrière militaire et vie familiale", restitue les résultats de l'analyse thématique. La seconde partie,

intitulée " Évènements marquants de la vie familiale et trajectoires professionnelles des conjoints de militaires", restitue les résultats de l'analyse des trajectoires.

# **I. CARRIERE MILITAIRE ET VIE FAMILIALE**

Avant d'analyser les trajectoires professionnelles des conjoints de militaires et, en particulier, des conjointes, cette première partie, issue de l'analyse thématique des entretiens, permet en quelque sorte de dresser le décor. Elle restitue les termes dans lesquels les couples et, en particulier, les conjointes, appréhendent la carrière militaire du point de vue de la vie privée, c'est à dire de son impact sur la famille et, notamment, sur le conjoint. C'est dans ce contexte particulier, imposant des contraintes spécifiques, que s'inscrit l'activité professionnelle du conjoint.

## **I. 1. AVANTAGES ET CONTRAINTES DE LA VIE MILITAIRE**

### **1/La garantie de l'emploi**

La sécurité de l'emploi n'est pas systématiquement évoquée au cours des entretiens. Elle est, toutefois, lorsqu'elle est mentionnée, pointée comme un des avantages du métier militaire. Dans quelques entretiens, cette garantie de l'emploi est mise en avant pour souligner qu'elle a permis d'envisager l'interruption de l'activité professionnelle de la conjointe.

*"Je sais pas, parce que je me dis que l'armée, c'est quand même une valeur sûre quelque part, c'est surtout que bon il est de carrière, donc, c'est quand même une valeur sûre, dans le civil la boîte peut fermer et se retrouver au chômage du jour au lendemain quoi. Alors que l'armée, bon je vois pas vraiment à part une faute grave et bon en tant que secrétaire, je doute qu'il en fasse quoi, je pense pas quoi. Donc là oui, le fait qu'il soit de carrière, tout ça, ça m'a incitée à quitter l'armée, à me dire, bon ben maintenant je me repose sur ça pour tout ce qui est pécunier et tout ça, et moi je m'occupe de chez moi et du bébé", (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de l'air, n°58).*

Mais nombre de couples soulignent que, malgré la garantie de l'emploi, le niveau de rémunération du militaire ne permet pas d'assurer le niveau de vie de la famille. Un second salaire est nécessaire, même si cet argument économique est, nous y reviendrons, loin de justifier à lui seul l'insertion professionnelle du conjoint.

*"Pour nous, au niveau de notre couple, il est important... Niveau salaire déjà, c'est énorme (...). Si C. ne travaillait pas, c'est vrai que la vie serait un petit peu compliquée. On n'aurait pas tous les projets qu'on a en tête et puis, on ferait pas tout ce qu'on fait, je pense. (...) Elle gagne bien plus, donc pas de soucis", (homme, 35 à 40 ans, 3 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe cadre, n°29).*

## **2/La question du logement**

Outre la garantie de l'emploi, une partie des couples bénéficient d'un logement gratuit, notamment lorsque le militaire, gendarme, est logé avec sa famille en caserne. La gratuité du logement est rarement mis en avant comme avantage du métier militaire. Dans le couple cité ci-dessus, la femme, cadre dans le secteur privé, souligne toutefois que cette gratuité, combinée à la garantie de l'emploi, a eu un impact positif sur sa propre carrière professionnelle : elle lui a permis d'envisager une reprise d'études favorisant à terme une mobilité professionnelle et son accès au statut de cadre. Cette mise en avant d'un impact positif de la carrière militaire sur l'insertion professionnelle du conjoint est à souligner tant elle apparaît exceptionnelle au cours des entretiens.

*"Ça m'a aidé à mener à bien des projets professionnels, retourner à l'école par exemple. Si j'avais, si on n'avait pas eu, si j'avais épousé quelqu'un d'autre qu'un militaire ou un gendarme où il n'y a pas de garantie, non seulement la garantie de l'emploi, mais en plus le logement et ça, c'était essentiel dans, essentiel dans l'équilibre de la vie du quotidien. On mettait rien en péril quoi. Vous pouvez tranquillement refaire, mener à bien ces études qui me tenaient à cœur, tout le reste était garanti (...). Et ça, c'est l'assurance", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°29).*

Les avis sur le logement en caserne apparaissent partagés et ce thème pourrait sans doute à lui seul faire l'objet d'une enquête. Quelques éléments méritent d'être pointés. Le logement en caserne est considéré par certains militaires, à titre d'exemple ce sous officier de la gendarmerie, comme un avantage permettant d'être plus présent pour la vie familiale et les enfants.

*"On habitait sur le lieu de travail, donc c'est vrai que je pouvais m'absenter du boulot pour les voir, donc de ce côté j'ai pas trop souffert", (homme, 30 à 34 ans, 2 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe inactive, n° 6).*

Mais plus souvent, semble-t-il, la proximité, si ce n'est la confusion, des espaces professionnels et privés est critiquée car en définitive synonyme d'une astreinte professionnelle permanente pour le militaire.

*"Vous êtes en repos, vous allez voir les collègues qui travaillent ou qui ramènent quelqu'un, parce qu'il est en garde à vue. Vous allez à la brigade chercher votre courrier. Vous n'arrivez pas à déconnecter quoi", (homme, 45 à 49 ans, 1 enfant, officier dans la gendarmerie, conjointe profession intermédiaire, n° 8).*

*"Le fait d'être ici aussi, c'est de réagir au coup de sifflet", (homme, 35 à 40 ans, 3 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe care dans le privé, n°29).*

Du point de vue des conjoints, le logement en caserne peut donner un sentiment de sécurité, notamment pour les femmes qui travaillent en horaires atypiques ou lorsque le mari est absent sur de longues périodes. Toujours pendant les absences des militaires, le logement en caserne et la proximité géographique des familles favorise la sociabilité entre conjoints, mais également l'instauration de réseaux de solidarité ayant pour objet la garde des enfants. On peut noter que les conjoints exerçant une activité professionnelle sont, du fait de leur absence durant la journée de travail, quelque peu exclus de ces réseaux de sociabilité et de solidarité. Le thème de la sociabilité militaire sera l'occasion de revenir sur ce point.

Toutefois, plus souvent semble-t-il, outre que le logement en caserne freine l'accès à la propriété de la résidence principale, les conjointes jugent négativement le fait de vivre entre militaires sans ouverture sur le monde extérieur : les parents vivent entre militaires tandis qu'à l'école, les enfants ne côtoient que des enfants de militaires. Certaines conjointes associent la caserne à l'idée d'enfermement, de vase clos, de contrôle social, au point que l'une d'elles exprime une réelle angoisse à l'idée de revivre prochainement en caserne.

*"J'ai été étouffée en brigade ... et puis on a toujours l'adjudante, j'appelle ça les adjudantes c'est les femmes des adjudants, qui sont toujours là mielleuses, à toujours vouloir savoir toute*

*votre vie et tout là... (...) J'ai une peur terrible de retourner en brigade (...). Plus ça se rapproche et plus je suis angoissée. Et j'ai peur par rapport aux filles justement qui..., c'est affreux quoi c'est ...", (femme, 25 à 39 ans, 2 enfants, inactive, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°6).*

Outre le thème de la vie en caserne, la question du logement est fréquemment évoquée à propos des mutations. Outre l'organisation du déménagement, le couple doit rechercher un nouveau logement soit par lui-même, soit en bénéficiant d'un logement de l'armée. Nombre de couples se montrent critiques que ce soit à l'égard de l'état des logements fournis par l'armée, ou à l'égard des services d'aide à la recherche d'un logement. Or c'est souvent le conjoint, notamment lorsqu'il s'agit d'une femme, qui assure la gestion concrète de la mutation et de ses conséquences pour la famille.

*"Voilà, mais bon il y a beaucoup à dire sur les logements militaires quand même. Beaucoup, je trouve que la société nationale immobilière fait mal son travail, voilà, je l'ai dit. Je trouve que c'est pas normal quoi, on est, je vois avant je connaissais beaucoup de militaires mais des vieilles personnes qui maintenant sont à la retraite et tout et quand elles, elles étaient militaires, c'était un peu tout quoi, l'armée c'était une certaine prestance et tout ça, et maintenant l'armée c'est plus rien. J'ai l'impression que les militaires on leur donne une cage à poule, vous prenez ça, c'est ça ou rien. Et voilà quoi, alors qu'avant c'était autre chose, on avait plus de respect je pense pour les militaires, maintenant plus rien, plus rien.", (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de l'air, n°58).*

*"Quand on sait que tous les 2, 3 ans on... on est susceptible de changer d'affectation... au minimum... quand on impose aux gens, eh ben on essaie de mettre une petite structure de manière à proposer des logements... ou donner quelque chose, de manière à ce que ce soit pas le bordel quoi voilà. C'est sûr que l'amiral lui, quand il vient ici, il a sa maison d'office, donc... effectivement il doit pas se poser la question quoi. Ouais c'est ça le problème.", (homme, 35 à 39 ans, 2 enfants, officier dans la marine, conjointe employée, n°64).*



### 3/Les horaires de travail et les obligations de disponibilité

Le thème des horaires de travail et des obligations de disponibilité des militaires est souvent abordé par les conjoints au cours des entretiens. La durée du temps de travail et, surtout, le caractère à la fois irrégulier et imprévisible des horaires, ne sont pas sans impact sur la vie familiale. Il est difficile de prévoir à avance des loisirs familiaux, d'organiser les rencontres avec les amis : tout peut être annulé au dernier moment. Marié à un militaire "sur lequel on ne peut pas compter" ou qui n'est jamais là, nombre de conjointes se disent de plus obligées d'assumer au quotidien l'ensemble du travail domestique et de la garde des enfants.

*"Je voudrais faire une activité, je peux rien faire, parce qu'il faut toujours qu'il y ait quelqu'un qui soit là tant que les filles sont un peu petites (...). Le soir, je peux pas me permettre de les laisser une heure, deux heures, c'est pas possible. Donc c'est toujours des contraintes par rapport à l'horaire, c'est toujours en fait moi qui ai géré au niveau éducatif. Même si il est là, il est pas assez présent pour faire les devoirs, ça c'est vrai, tout repose sur moi au niveau éducatif", (femme, 40 à 44 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de terre, n°32).*

Cette contrainte n'est pas sans effet sur les modalités de l'insertion professionnelle des conjoints. Plusieurs d'entre eux considèrent qu'ils sont obligés d'adapter leur propre charge de travail et leurs horaires en fonction de l'indisponibilité du militaire.

*"Donc y a pas 50 millions de possibilités, soit j'ai des horaires... lundi - vendredi aux horaires d'école en fait. Mais ni le samedi, ni le dimanche, ni les vacances scolaires... y a personne pour garder les enfants, c'est ça le problème. Donc automatiquement, il faut trouver un emploi où... où vous pouvez être là pour les enfants et puis... parce que votre mari n'est pas là pour vous seconder. C'est pas comme... celui qui fait des horaires d'usine, ce sera toujours pareil", (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°55).*

Certains conjoints ou militaires jugent qu'à l'inverse que l'armée ne prend pas en compte les contraintes professionnelles du conjoint lorsqu'à titre d'exemple, des permanences de week-end sont imposées à des militaires dont le conjoint travaille lui aussi le week-end.

Compte tenu de l'impact des horaires et des obligations de disponibilité du militaire sur la vie familiale et, en particulier, sur l'activité professionnelle du conjoint, rien d'étonnant à ce que les couples pointent l'intérêt des postes qui ne sont pas opérationnels et, notamment, des postes administratifs.

*"Ça a changé du tout au tout, et puis d'ailleurs, c'est plus le même homme. C'est très très agréable. Du coup, il me donne un bon coup de main pour compenser les difficultés que je rencontre moi dans mon travail ; elles sont compensées par sa liberté à lui", (femme, 50 ans et plus, 1 enfant, profession intermédiaire, conjoint officier dans la gendarmerie, n°8).*

*"Donc moi, j'ai adapté, je tiens à garder cet emploi d'administratif parce que vu ses horaires, moi, par contre, je me suis adapté de par mon emploi administratif, je me suis adapté à ses horaires qui changent tous les jours, ou elle va faire 9h-15h, là, elle a commencé à 9h30 et elle finit à 17h30, hier soir, elle est rentrée à 22h30, donc ce qui fait que moi, je me suis adapté, ce qui fait que là, je suis obligé de concilier les deux, bon, je touche du bois, mais ça ne me réussit pas trop mal", (homme, 35 à 39 ans, sous officier dans la gendarmerie, 2 enfants, conjointe employée, n°50).*

#### **4/ Les mutations**

Le thème des mutations est sans doute celui qui fait l'objet des plus longs développements au cours des entretiens. Certaines conjointes, notamment parce qu'elles sont inactives, jugent positives les mutations qui permettent de changer d'environnement, de découvrir de nouvelles régions, si ce n'est de nouveaux pays, de rompre la monotonie de la vie quotidienne.

*"Mais non, c'est bien moi, je trouve, d'être épouse de militaire (...) Parce qu'on voit du pays au moins, ça c'est bien oui, déménager, enfin ça nous permet de voir autre chose, changer de région, dire tiens, ici, c'est bien", (femme, 30 à 34 ans, inactive, 1 enfant, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°49).*

Mais ce discours est en fait peu fréquent parmi les conjoints. Les mutations à l'étranger ou dans les DOM-TOM constituent un cas particulier : elles sont le plus souvent présentées comme une période privilégiée, associée à l'idée de vacances et d'une sociabilité intense entre familles de militaires, si ce n'est d'une plus grande disponibilité du militaire pour la vie familiale.

*"C'est vraiment deux ans de vacances, enfin moi, c'est des vacances, parce que surtout quand ils sont en outre-mer, ils sont beaucoup plus à la maison qu'en France", (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de l'air, n°58).*

A l'exception de ces situations particulières, les entretiens soulignent le coût des mutations pour la vie familiale. Les mutations obligent le couple et, en particulier, le conjoint, à assumer la charge d'une réorganisation de la vie quotidienne : recherche et aménagement d'un nouveau logement, inscription des enfants dans de nouvelles écoles... Mais surtout, les mutations et leur succession au fil du déroulement de carrière du militaire perturbent la vie familiale. Plusieurs griefs sont énoncés. Les mutations retardent, si ce n'est empêchent, l'accès à la propriété de la résidence principale.

*"Par contre je n'y pensais pas mais lieu de vie, être en appart tout le temps et pas, le loyer, comment dire payer un loyer qui n'investit pas quoi, on ne pourra pas acheter pour habiter dedans tout le temps, si on achète c'est pour deux trois ans et puis après soit on revend soit on loue. C'est vrai que c'est une contrainte de ne pas pouvoir acheter, de ne pas pouvoir envisager d'avoir une maison à soi", (femme, 25 à 29 ans, 1 enfant, employée, conjoint officier dans l'armée de l'air, n°14).*

Néanmoins, ce premier élément est somme toute peu important par rapport aux autres. Les mutations éloignent adultes et enfants de la famille d'origine, des amis, anciens et nouveaux, et peuvent susciter un sentiment de déracinement. Elles éloignent également le militaire de ses enfants lorsque, séparé, il vit avec un nouveau conjoint.

*"C'est compréhensible qu'un enfant qui part de son lieu d'habitation tous les 4 ans, tous les 8 ans ou tous les... il peut pas être bien ce gamin, enfin je veux dire, moi ce que me disent mes enfants, et ce que moi je dis la première (...) ils nous disent on n'a pas de copains d'enfance", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, inactive, officier dans l'armée de terre, n°13).*

*"Là, on a acheté une résidence secondaire, pour pouvoir justement, suppléer un... l'absence de racines que peuvent ressentir les enfants. Hein, les enfants ne sont chez eux nulle part, ils sont chez eux qu'autour de nous", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint officier dans la marine, n°56).*

*"Mais c'est vrai que j'aurais peut être mieux fait de me marier avec un cantonnier qui ne bouge pas. Et je pense qu'on traîne cette euh... ce mal être en fait euh, longtemps, parce que moi je ne l'ai pas perdu. Moi je suis... j'ai pas de racine et ça m'angoisse", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, inactive, officier dans l'armée de terre, n°13).*

Au fil du temps, les mutations successives perturbent également la scolarisation des enfants. Ce problème n'est pas évoqué par les seules mères ; il l'est également par les hommes militaires. On verra plus tard que la question de la scolarisation des enfants est très importante et a un impact important sur la stratégie de carrière des militaires et, par suite, sur l'insertion professionnelle des conjoints.

*"Donc... les gamins ont été scolarisés 4 mois à Carcassonne et après les vacances scolaires, je les ai inscrits ici pour que... qu'elles reprennent leur scolarité sur la Bretagne. C'est quand même pas rien. Bon, ça on sait, parce qu'on l'a fait une fois, on le refera pas deux fois hein. Parce que là bon, maintenant, la grande est en 5ème et la petite en... en CMI euh... osons plus quoi, je veux dire... on peut pas se permettre de changer les gamins en milieu de scolarité. Sinon ils redoublent... tous les 3 ans ils redoublent 2 classes hein, c'est sûr. Ça les perturbe hein. Donc voilà...", (homme, 35 à 39 ans, 2 enfants, officier dans la marine, conjointe employée, n°64).*

Mais les mutations ont également un impact très négatif sur l'insertion professionnelle des conjoints au point qu'elles constituent la bête noire de ceux qui exercent une activité professionnelle. La plupart des couples refusant l'hypothèse du célibat géographique, il est vrai que les mutations se traduisent bien souvent, pour le conjoint actif, par la démission de l'emploi occupé et la recherche d'un nouveau travail.

*"Nous, on a notre vie, notre vie militaire, notre vie professionnelle, et, à chaque fois, le conjoint faut qu'il retrouve son travail... à chaque fois, à chaque mutation. Alors ça, c'est le*

*gros problème"*, (homme, 45 à 49 ans, 2 enfants, sous officier dans l'armée de terre, conjointe employée, n°17).

*"J'ai qu'un enfant j'ai une femme qui travaille pas donc j'ai pas les contraintes que eux rencontrent d'ailleurs euh...retrouver du travail pour leur femme tout ça...euh...mais...comme ma famille parce que moi ma femme a arrêté de travailler. (...) Alors que euh...du côté de ...des femmes qui ont des bonnes situations, euh...y a un sur poids qui est pénalisant dans leur carrière donc des militaires qui sont mariés avec des carriéristes, forcément vont ressentir le...le problème de la mutation même si elle revient que entre sept et dix ans quoi hein !"*, (homme, 30 à 34 ans, 1 enfant, sous officier dans l'armée de l'air, conjointe inactive, n°58).

Les obligations de mutation des militaires semblent d'ailleurs bien connues des entreprises et plusieurs conjoints, occupant ou non des emplois de cadre, soulignent combien la recherche d'emploi est difficile pour un conjoint de militaire.

*"J'ai fini par garder des enfants, parce que de toute façon dans le bureau, on me disait vous avez pas d'expérience ou alors : ah votre mari est militaire ? Bon ... Mais il risque de partir outre-mer ? Mais non je viens de rentrer... oui, mais il risque de partir souvent... Parce bon Vannes on est quand même une ville de garnison [...] ils savent très bien que... ça tourne assez régulièrement, et que tous les 3, 4 ans , on est susceptible de partir. [...] J'étais un petit peu dégoûtée, quand j'ai vu ça ... parce que les gens vous disent pas euh... vraiment que c'est parce que votre mari est militaire qu'ils veulent pas vous engager, c'est vous comprenez... on veut quelqu'un qui reste [...] surtout dans la branche du secrétariat, quand on engage une secrétaire, c'est pas pour qu'elle soit là pendant 6 mois... on veut qu'elle reste"*, (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°55).

*"J'ai essayé de trouver du travail, et là ça a été une grande entreprise parce que donc j'ai une maîtrise de droit et je suis allée frapper aux portes des études notariales aux cabinets d'avocat et les réponses que j'ai eu c'est votre mari il a quel grade ha il est officier ha vous devez déménager très souvent, je suis obligée d'être loyale, on ne me prend pas à cause de mon mari on me l'a dit clairement plusieurs fois, on ne vous prend pas parce que votre mari est militaire [...]. La dernière fois, on m'a dit vous correspondez à ce qu'on veut mais on ne*

*peut pas prendre le luxe de vous former pendant un an pour que vous vous en alliez un an après, donc ça c'est dur, quand on a été 5 ans sur les bancs de la fac et que on s'entend dire ça", (femme, 25 à 29 ans, 1 enfant, employée, conjoint officier dans l'armée de l'air, n°14).*

Au final, les obligations de mutation peuvent nuire à l'équilibre de la vie de couple et participer à la rupture de certaines unions. C'est du moins l'avis de certains militaires qui se sont séparés d'un premier conjoint.

*"Il y a eu une période où c'est que la mutation était mal venue alors là... et ça a failli rompre le couple", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, employée, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°17).*

Compte tenu du coût des mutations pour le conjoint qui travaille, certains militaires ou conjoints en viennent à s'interroger sur l'intérêt des obligations de mutations.

*"D'ailleurs ouais, je me demande pourquoi ils fonctionnent comme ça, c'est vrai pourquoi ne pas laisser une famille sur place, tranquille, enfin. Parce que le militaire, je sais pas, je pense qu'il fait autant son travail, si ça fait 2 ans qu'il est là, ou si ça fait 10 ans, je sais pas, je sais pas, mais je pense que s'ils le font, ils ont des raisons, je pense, je sais pas", (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de l'air, n°58).*

D'autres, nous y reviendrons, critiquent la gestion par l'armée de ses mutations et, notamment, mauvaise l'absence de prise en compte des réalités familiales lors des mutations, la programmation trop tardive des mutations ou l'insuffisance des services d'aide aux mutations (recherche d'un logement, d'un emploi pour le conjoint, école pour les enfants...).

## **5/Les déplacements (OPEX, manœuvres...)**

Plus encore que les mutations qui pèsent surtout sur les sous-officiers et officiers, les déplacements sont présentées comme partie intégrante du métier de militaire. Pour cette raison, ils font peu l'objet de critiques, par les militaires tout du moins. Ceux-ci apparaissent

très attachés aux déplacements : c'est d'ailleurs fréquemment un des éléments du métier militaire qui a suscité leur entrée dans l'armée.

*"C'est clair que moi je préfère, on me dit, ok, tu pars 4 mois en Afrique, je pars. Je fais mon travail, parce que je me suis engagé pour ça. Mon travail justement, c'est de partir outre-mer, et de servir outre-mer..."*, (homme, 35 à 39 ans, sous officier dans l'armée de terre, 1 enfant, conjointe inactive, n°41).

De leur côté, les conjoints sont conscients de l'intérêt du militaire pour les déplacements en opérations.

*"Il avoue, c'est ce qu'il veut. C'est vraiment son truc. Là, ça fait un an qu'il a pas tourné, il a qu'une hâte, c'est repartir"*, (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°41).

Certains conjoints, peu nombreux il est vrai, évoquent le côté positif des déplacements pour le conjoint et les enfants.

*"Et puis je pense qu'après quand ils sont plus grands, je pense que quand papa des fois il part, les enfants, ils doivent être contents. On fait des petits trucs avec maman,... c'est pas pareil, même moi, je sais que quand mon mari n'est pas là, je vais faire des trucs que je ferais pas, du style me coucher très tard quand il n'est pas là, alors que quand il est là, je vais me coucher plus tôt, ou je vais lire, je vais regarder la télé, c'est marrant comme on a des façons de faire différentes quand son mari est là et quand il n'est pas là"*, (femme, 30 à 34 ans, inactive, 1 enfant, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°49).

Plus souvent, les militaires et leurs conjoints soulignent l'impact négatif des déplacements pour la vie familiale. D'abord pour les enfants qui peuvent souffrir de l'absence d'un parent, en l'occurrence, le père le plus souvent.

*"Le problème, c'est quand je partais en mer, pour eux je disparaissais, mon fils l'a vécu comme une mort. Un jour la maîtresse d'école a convoqué mon épouse, j'étais à Lorient en ce temps là, et elle lui a dit, << votre mari il lui est arrivé quelque chose ? Votre fils me dit que votre mari a pris le train, il est parti à la guerre et il est mort >>. Donc pour lui, c'était une*

*sorte de mort, les absences"*, (homme, 40 à 44 ans, 2 enfants, sous officier dans la marine, conjointe profession intermédiaire, n°10).

Le conjoint doit, pour sa part, affronter la solitude pendant des périodes qui sont relativement longues.

*"Le plus difficile, c'est l'absence, ils partent trop longtemps, trop souvent et être avec quelqu'un sans y être, c'est la plus grande difficulté. On a beau dire tu vas t'y habituer, on ne s'y habitue pas"*, (femme, 40 à 44 ans, pas d'enfant, profession intermédiaire, conjoint officier dans la gendarmerie, n°24).

L'absence du militaire est particulièrement difficile à vivre lorsqu'elle intervient pendant des événements majeurs dans la vie du couple et, notamment, au moment des naissances, mais également d'une maladie d'un enfant ou du conjoint. A la solitude du conjoint peut alors répondre le sentiment de culpabilité du militaire absent.

*"Il était parti en stage au moment où je devais accoucher. Il est revenu pile poil le jour où j'ai mis au monde mon fils. Et il est reparti le lendemain, donc c'était pas... donc non je pense que c'est pas des jeunesses, euh, on va dire normales."*, (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, inactive, officier dans l'armée de terre, n°13).

*"[Au moment de l'accouchement] j'aurais aimé qu'il rentre ne serait-ce que pour quinze jours, et qu'il puisse ensuite repartir terminer sa mission, ce qui est normal puisqu'il est marin, il doit être disponible, mais dans un moment comme ça, je pense qu'on devrait faire des efforts sur le plan familial"*, (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, inactive, conjoint sous officier dans la marine, n°36).

*"Quand je suis parti un an sur le bateau donc en campagne célibataire, donc je savais qu'elle était malade, elle avait une maladie du sang, c'est mon épouse qui s'en est occupée, ça, ça m'a un petit peu travaillé, parce que j'étais loin et je savais qu'elle avait des problèmes et que je laissais toutes les charges familiales à mon épouse"*, (homme, 40 à 44 ans, 2 enfants, sous officier dans la marine, conjointe inactive, n°36).



A l'absence du militaire durant les événements majeurs de la vie du couple, s'ajoute son absence pendant certains temps forts de la vie familiale et, notamment, les fêtes de fin d'année ou les vacances qui peuvent, pour leur part, être annulées au dernier moment.

*"Parce que les vacances c'est fait au dernier moment. Vous avez tout prévu, une location et tout...et puis... vous avez versé des arrhes, et puis au dernier moment on vous dit... bah finalement y a un départ en Bosnie, au Kosovo...Eh ben... vous oubliez vos vacances, vos arrhes, vous les oubliez aussi parce que vous les aurez pas", (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°55).*

Peu de conjoints ou de militaires l'évoquent au cours des entretiens, mais le retour du militaire dans sa famille, après parfois plusieurs mois d'absence, n'est pas non plus aisée : le père, le mari, doit retrouver sa place, longtemps restée vide, dans la cellule familiale.

*"Mais après, quand il rentre, c'est dur de retrouver la vie à deux, parce qu'on a pris chacun nos habitudes", (femme, 30 à 34 ans, 1 enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de l'air, n°58).*

L'intérêt financier des déplacements se trouve réduit en cas d'activité professionnelle du conjoints. Pour les conjointes actifs, à la solitude s'ajoute une surcharge de travail familial difficile à concilier avec les impératifs d'une activité salariée.

*"C., c'est plus une urgence, toute seule avec trois enfants. (...) C'est très dur. Le soir, c'est la course. Le matin, c'est pareil. Je l'aide beaucoup, quand je suis là, je l'aide beaucoup, je pense, (rires), j'espère. (...) Dans le quotidien, je fais le repassage, je fais tout, je range la maison, dès que j'ai du temps libre, je m'occupe des enfants. Ils rentrent le soir, quand je suis là, en général, ils ont fait leurs devoirs, ils sont douchés, ils ont mangé. Elle arrive, tout est prêt (rires). C'est vrai, quand je ne suis pas là, c'est très dur, parce qu'elle a des horaires des fois un peu bizarres", (homme, 35 à 40 ans, 3 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe employée, n°29).*

Pour pallier à ces absences, certains couples mobilisent le réseau familial. Certains conjoints inactifs séjournent chez leurs parents pendant les déplacements ; les conjoints actifs sollicitent, quand cela est possible, l'aide des grands-parents pour la garde des enfants.

Face à ses difficultés, plusieurs conjoints dénoncent la mauvaise gestion des déplacements par l'armée et, notamment, son manque de prise en compte des réalités familiales. Le caractère imprévisibles des déplacements ainsi que le manque d'information des familles sur les lieux et les durées des déplacements sont le plus souvent mis en avant.

*"Pour les familles absolument absolument hein ! C'est très cloisonné euh... Non moi je dis que.. la famille euh... est vraiment mise à part... (...) La famille et...et ...et le travail ! Les deux !... Les deux parce que quand on a des soucis de santé ou quoi que ce soit ben pareil, il faut aller pleurer, pour avoir des aides, pour...sinon pfff ! Bon vous allez me dire y peuvent pas prendre le cas de...de...de chacun non plus hein ! Mais bon, il faudrait qu'il y ait un service... euh, comme les assistantes sociales faudrait qu'elles soient secondées par des euh... Je vais prononcer ce...mot, j'aime pas trop mais bon, médiateurs... Voyez, qui se déplace auprès des familles pour voir si ça va bien...", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, employée, conjoint officier dans la marine, n°64).*

Toutefois et nous y reviendrons, les contraintes liées aux déplacements sont, pour les conjoints actifs, sans commune mesure, avec celles liées aux mutations. L'absence même prolongée du militaire rend plus difficile au quotidien la conciliation du travail et de la vie familiale ; elle ne remet toutefois pas en cause l'insertion professionnelle du conjoint.

## **6/La sociabilité militaire**

Plusieurs militaires et conjoints de militaires présentent comme positives les relations qui se nouent entre les familles de militaires et, notamment, les conjoints. Elles sont le lieu d'une sociabilité particulièrement appréciée par le conjoint au cours des séjours à l'étranger ou dans les DOM-TOM, mais également pendant les absences prolongées du militaire en déplacement. Lieu de sociabilité permettant d'affronter la solitude en l'absence du réseau familial à proximité, ces relations entre familles de militaires sont également lieu de solidarité, en particulier, comme évoqué précédemment, pour la garde des enfants.

*"Ce qu'il y a dans la marine, je pense... c'est que il y a un tissu de relation, une solidarité, des gens qui ont fait l'école navale ensemble, ou qui ont navigué ensemble, qui est très très forte. Et donc, même jeunes mariés, quand je suis parti, mon épouse a tout de suite trouvé des amis, des soutiens vers qui elle pouvait se retourner si il y avait la moindre difficulté", (homme, 40 à 44 ans, 4 enfants, officier dans la marine, conjointe inactive, n°31).*

*"C'est vrai qu'on le veuille ou non, on reste quand même toujours entre nous, on dit les militaires, c'est une famille, c'est vrai, je trouve [...] Vous savez quand vous avez la famille qui est à des kilomètres de vous, que vous la voyez une ou deux fois dans l'année, c'est vrai qu'on se retrouve entre nous pour faire la fête, tout ça... alors qu'en temps normal, on se retrouve en famille", (femme, 30 à 34 ans, inactive, 1 enfant, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°49).*

Pour certains, l'organisation de cette sociabilité est, d'ailleurs, une des attributions des femmes d'officiers.

*"Les épouses de capitaine, je dis pas que c'est leur rôle de faire ça, mais c'est ce qui permet, par exemple quand nous on est arrivé à C., c'est ce qui permet de réunir, c'est comme ça en fait qu'après on va apprendre à se connaître, créer des liens (...) C'est pas donné à tout le monde, mais je trouve que ça fait partie de son rôle de faire en sorte que les épouses au sein de son escadron, sans forcément se voir toutes les semaines, mais qu'il y ait un petit truc de temps en temps pour que les femmes se voient au moins, et puis créent des liens. (...) J'y vais peut-être un peu fort, mais c'est quand même un peu dans ses attributions, je trouve", (femme, 30 à 34 ans, inactive, 1 enfant, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°49).*

Toutefois, les conjoints actifs semblent moins portés à valoriser la sociabilité entre familles de militaires. Une enquête par questionnaire sur un grand nombre permettrait de le vérifier de façon quantitative, mais il apparaît, à la lecture des entretiens, que les conjointes exerçant une activité professionnelle l'associent plus volontiers que les autres à l'idée de vase clos, de repli, d'enfermement sur soi et de coupure par rapport aux civils.

*"Pour moi, le milieu militaire c'est pas trop ma tasse de thé, parce que... c'est pas que je l'ai mal vécu à la Réunion... mais il y avait tellement d'histoires entre femmes de militaires, entre les cas sociaux, que moi j'étais loin de tout ça. Moi, les cas sociaux, leurs histoires, j'en ai*

*rien à foutre et à partir de là, moi, je voulais pas rentrer dans ce milieu militaire, avoir des copines femmes de militaires, parce que sinon, les conversations elles sont limitées... c'est limite de toute façon (...) Moi, je m'en fous, c'est pas mon métier... moi, je suis pas militaire, donc ça me concerne pas, je suis pas militaire quoi", (femme, 45 à 49 ans, pas d'enfant, employée, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°34).*

La sociabilité entre militaires et, notamment, entre femmes de militaires, leur apparaît en outre fortement marquée par les relations hiérarchiques et renforçant les clivages entre officiers, sous-officiers et hommes du rang. Certains femmes actives, mariées à des sous-officiers ou officiers dans la gendarmerie, notent d'ailleurs qu'elles ont peu de relations avec les femmes de militaires dans la caserne : en tant qu'épouses d'officiers ou de sous-officiers, les autres femmes ne les fréquentent pas.

*"On met peut être à part... et peut-être plus encore avec la professionnalisation... on met de côté les militaires debout... on fait bien la séparation si vous voulez entre militaires du rang et sous-officiers. Donc cette coupure franche qu'on avait pas avant, on se la prend peut-être de plus en plus dans la figure et c'est vrai que des fois, il y a le côté, c'est la femme de l'adjudant, la femme du caporal chef, et c'est vrai que des fois, ça marque bien quand même (...) C'est-à-dire que dans le milieu militaire, des fois on dit que c'est les femmes qui portent le galon entre guillemets (...) Vous savez il y a souvent des repas, des choses comme ça, et c'est vrai que là...peut-être que le galon, on pourrait dire des maris, se voit beaucoup plus dans le comportement des épouses. Une femme de colonel, et ben si c'est une femme de colonel, c'est tout juste si elle va aller voir en bas quoi", (homme, 35 à 39 ans, pas d'enfant, militaire du rang dans l'armée de terre, conjointe employée, n° 34)*

*"Moi, c'est peut-être un tord de ma part, mais je me suis jamais intégrée dans la vie militaire. Il y a une histoire de grade, de hiérarchie qu'on ressent beaucoup plus entre femmes qu'entre hommes, voilà... C'est pour ça, j'ai jamais participé à leurs activités... C'est vrai que les femmes qui font partie des associations tout ça, elles sont toujours dans le milieu militaire... oui, elles côtoient toujours le même milieu..., voilà, j'aime pas, j'aime pas", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, employée, conjoint sous-officier dans l'armée de terre, n°17).*

Peu disponibles, compte des impératifs de leur travail, pour créer des liens avec les autres familles de militaires, sans doute peu favorables de plus à l'idée d'une "sociabilité entre soi",

les conjoints actifs se sentent de plus en plus acceptés par le milieu militaire face auquel elles ont le sentiment d'être différentes, mal acceptées.

*"Ça me fait penser au petit monde tout petit des femmes de marin qui ne travaillent pas, et qui se retrouvent qu'entre elles (...) Et... qui d'ailleurs acceptent mal les femmes qui travaillent. Parce que justement... elles sont différentes. Parce que c'est des femmes un peu... bizarres pour elles."*, (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint officier dans la marine, n°56)

De fait, plusieurs couples notent que la sociabilité entre familles de militaires se trouve réduite, en particulier en raison de l'insertion professionnelle croissante des conjoints.

*"C'est vrai que maintenant si vous voulez cette notion de grande famille, ça... ça diminue quand même. Il y en a même qui choisissent délibérément, d'aller vivre dans les petits villages, pour ne pas se retrouver avec des militaires."*, (homme, 50 ans et plus, 2 enfants, officier dans l'armée de terre, conjointe inactive, n°13).

*"Avant on disait c'est la grande famille. On était tous comme ça euh... parce que il y avait moins d'épouses qui travaillaient on était tous comme ça entre nous et tout et maintenant c'est plus (...) Moi je dis qu'elles ont raison quand même [de travailler]"*, (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, inactive, officier dans l'armée de terre, n°13).

## **I. 2. ETRE CONJOINT DE MILITAIRE**

### **1/ L'approche des contraintes de la condition militaire**

Les militaires et leurs conjoints acceptent plus ou moins facilement les contraintes de la condition militaire tout en soulignant que celles-ci sont très variables entre les métiers opérationnels et les métiers administratifs.

Les militaires soulignent volontiers que ces contraintes sont inhérentes au métier de militaire et que les métiers civils ne sont pas non plus sans exigences, notamment au niveau des horaires.

*"C'est marqué dans le contrat, on est militaire et on a cette spécificité d'être disponible et accomplir des missions de sécurité, des missions de permanence, je dirai de service public, si il y a des illuminations sur Lyon, on va nous appeler nous, j'estime ça complètement normal, et je dirai même j'en suis fier quoi. On est là pour ça. Si on n'a pas envie de faire ça, il faut changer de métier. Voilà mon point de vue", (homme, 22 à 29 ans, 1 enfant, officier dans l'armée de l'air, conjointe inactive, n°14).*

*"Les contraintes, là je dirai la contrainte des horaires élastiques je pense qu'on peut la retrouver à n'importe quel endroit, dans le civil un cadre peut être amené à faire des horaires élastiques et ils le sont amenés, là je dirai c'est dans le cadre de la vie professionnelle, c'est normal. Donc ça je pense pas que ce soit si spécifique à la vie de militaire", (homme, 22 à 29 ans, 1 enfant, officier dans l'armée de l'air, conjointe inactive, n°14).*

Toutefois, un certain nombre de militaires témoignent au fil du temps d'une moindre acceptation des contraintes de la vie militaire : peu pesantes en début de carrière, celles-ci deviennent avec le temps de plus en plus difficiles à assumer.

Une partie des conjoints envisagent eux aussi les contraintes du métier militaire comme partie intégrante du métier que le militaire a choisit et qu'il aime, dans un contexte où, de toute façon, tous les métiers ont leurs exigences.

*"On est d'accord sur le point suivant, c'est que, où qu'on demande d'aller, on ira. Voilà. Il a choisi ce métier-là, parce qu'il l'aime", (femme, 35 à 39 ans, pas d'enfant, inactive, homme sous officier dans l'armée de l'air, n°18).*

*"Chaque métier a des contraintes... faut être réaliste", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint officier dans la marine, n°56).*

Toutefois, les militaires et leurs conjoints mettent fréquemment en avant l'idée que le mariage avec un militaire impose, de toute façon, l'acceptation des contraintes du métier.

*"Moi, de toute façon, j'estime que quand on épouse un militaire on sait très bien à quoi s'en tenir, on sait très bien que c'est pas facile", (femme, 45 à 49 ans, pas d'enfant, employée, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°34).*

*"De toute façon, moi, je dis que quand on épouse un militaire on sait quand même à quoi on s'attend. On sait qu'on doit bouger, on sait que le mari est amené à partir, donc à partir de là, il vaut mieux prendre sur soi", (femme, 30 à 34 ans, inactive, 1 enfant, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°49).*

*"Je ne sais pas trop quoi vous dire, y'a des avantages et des inconvénients. Comme dans tout, de toute façon. J'aurais épousé, enfin, j'ai été épouse d'agriculteur, je vous dis pas, c'était pas. (...) De toute façon, y'a pas le choix. Ou on accepte ou alors on quitte son mari. Parce que le célibat géographique, moi, j'y crois pas beaucoup", (femme, 50 ans et plus, 1 enfant, profession intermédiaire, conjoint officier dans la gendarmerie, n°8).*

Certaines conjointes préféreraient d'ailleurs que le militaire quitte l'armée pour exercer un autre métier.

*"Ça m'embête déjà d'être femme de militaire, j'aimerais bien que mon mari fasse autre chose, ça c'est clair, je le pousse tout le temps. (...) Là j'en ai marre, moi? C'est vrai que c'est pas quelque chose qui me plaît, j'ai pas choisi, j'ai pas choisi la gendarmerie, j'ai choisi mon mari [...]. On a le choix de rien, voilà, en gros c'est ça, on revient toujours à ça, on a le choix de rien. (...) donc pour l'instant je subis, qu'est ce que vous voulez faire d'autre, je suis*

*obligée de subir...*", (femme, 25 à 39 ans, 2 enfants, inactive, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°6).

## **2/ Le rôle du conjoint de militaire**

La façon dont les couples conçoivent la condition et le rôle du conjoint de militaire découle des contraintes du métier. Des thèmes apparaissent récurrents.

Celui de la solitude d'abord.

*"Ben on vit seule, et puis quand il est là, tant mieux, on prend, on prend ce qu'il y a à prendre, puis quand il est pas là, faut faire sa vie. (...). C'est beaucoup de solitude"*, (femme, 25 à 39 ans, 2 enfants, inactive, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°6).

*"Je pense que ça n'a pas dû être facile pour elle tous les jours... les accouchements toute seule, les déménagements qu'elle devait faire toute seule"*, (homme, 40 à 44 ans, 4 enfants, officier dans la marine, conjointe inactive, n°31).

Compte tenu des absences fréquentes du militaire, le conjoint devient "mère célibataire" ou encore "père et mère à la fois". Il doit affronter seul la gestion de la vie quotidienne qu'il s'agisse de problèmes domestiques ou de l'éducation des enfants. Les entretiens mettent en avant la nécessaire force et autonomie du conjoint qui lui permet de prendre en charge certaines tâches matérielles *a priori* associées à des compétences masculines.

*"Les décisions en solitaire, parce que il y a plein de décisions à prendre, des urgences, qu'on est amené à prendre seul, quoi. On est papa et maman pendant ce temps là. C'est un peu comme si on était, oui, femme célibataire. Donc, je pense que le vrai travail de la femme de militaire, oui, c'est de savoir pallier, supporter ce rôle de... Ouais, faut être forte, assez forte, avoir les épaules carrées, solides, être père et mère en même temps et puis, pallier aux absences"*, (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°29).



*"Une femme de militaire, elle doit savoir tout faire, elle doit tout gérer... elle doit compter que sur elle-même. Une femme de militaire ne doit pas compter sur son mari. Ca, c'est ce que je répète à tout le monde, à toutes les jeunes (...) Je leur ai toujours dit, ne comptez que sur vous même, ne comptez jamais sur vos maris... parce que le jour où le mari n'est pas là, ben là, c'est fini, elles sont foutues", (femme, 45 à 49 ans, pas d'enfant, employée, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°34).*

*"Etre la conjointe, c'est... enfin être le pilier... De toute façon il faut savoir tout faire (...). Mais euh... faut relativiser aussi, dans beaucoup de métiers, les maris sont très pris, et... c'est la femme qui s'occupe absolument de toute l'organisation de la maison et... et aussi de la déclaration de revenus... de la voiture... et tout", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint officier dans la marine, n°56).*

Dans la mesure où la conjointe prend en charge l'ensemble de la charge domestique pendant les absences, elle est un soutien indispensable pour le militaire. Ce soutien doit permettre au militaire de se consacrer pleinement à son métier, notamment pendant les déplacements, sans craindre, qu'il y ait des problèmes à la maison.

Certains militaires ou conjoints soulignent que le rôle du conjoint est en définitive d'être adaptable, si ce n'est disponible, notamment pour assumer le caractère imprévisible des déplacements ou même des mutations. Plusieurs conjointes n'hésitent pas à constater que le rôle des conjointes est, somme toute, de se soumettre.

*"Il faut accepter beaucoup plus facilement les choses qu'une épouse de civil. On est obligé de faire abstraction ; je pense qu'on se met en retrait nous hein, notre vie passe après. (...) Moi je verrai ce coté ; c'est un peu un côté soumission mais pas, pas dans le sens de la carquette quoi, de, de, de rien dire mais...», (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, inactive, officier dans l'armée de terre, n°13).*

*"Je pense que, étant mariées avec un militaire, en général, les femmes de militaires, elles se laissent beaucoup... Il y en a beaucoup qui se font bouffer par leur mari, parce qu'ils se comportent chez eux comme ils vont se comporter à l'armée. Moi, j'en connais pas mal, c'est pas qu'elles sont soumises mais presque", (femme, 45 à 49 ans, pas d'enfant, employée, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°34).*

### **3/ Carrière militaire et activité professionnelle du conjoint**

Face aux contraintes du métier militaire et au rôle que les conjointes sont amenées à jouer, nombre de militaires et de conjointes en viennent à considérer que l'activité professionnelle du conjoint est très difficile, si ce n'est impossible pour certains, à concilier avec les contraintes de la carrière militaire.

Au fil des entretiens, le fonctionnement de l'institution militaire paraît aujourd'hui conçu sans prise en compte, même partielle, de l'activité professionnelle du conjoint. Il suppose une culture de la disponibilité de la part du militaire, supposé sans conjoint ou tout du moins avec un conjoint invisible. Cette culture de la disponibilité s'illustre dans l'organisation du travail par des horaires imprévisibles, des déplacements prolongés, des exigences de mutation. Cette culture de la disponibilité n'est sans doute pas spécifique au ministère de la Défense, mais elle prend ici des formes particulières, notamment en raison de déplacements prolongés récurrents.

L'exigence de disponibilité est vécue de façon différente en fonction de l'étape du cycle de vie. La rencontre du conjoint et la naissance des enfants réduisent l'intérêt suscité par les déplacements. Les mutations, acceptées lorsque les enfants sont jeunes, le sont plus difficilement lorsque le désir d'un plus grand investissement professionnel du conjoint ou la scolarisation des enfants exige une plus grande stabilité résidentielle.

Une des questions qui se pose, pour des observateurs extérieurs comme le Crédoc, est de savoir si ces contraintes de disponibilité sont, dans la pratique, aussi fortes que décrites au cours de certains entretiens. Quelle est, dans la pratique, la marge de manœuvre des militaires par rapport aux contraintes de disponibilité ? Les militaires eux-mêmes ne participent-ils pas eux-mêmes au maintien de cette culture de la disponibilité qui d'une certaine façon les valorise en tant que professionnels ?

De toute façon, plusieurs militaires notent que le rapport au métier, notamment aux horaires, est en train de se modifier chez les jeunes qui n'acceptent plus d'être autant disponibles, autant engagés alors que l'évolution générale de la société tend vers la réduction du temps de travail.

*"Moi je regarde pas l'heure à laquelle je vais terminer.(...) Mais maintenant, c'est vrai que les gens font de plus en plus attention aux horaires", (homme, 50 ans et plus, 2 enfants, officier dans l'armée de terre, conjointe inactive, n°13).*

*"[Le milieu militaire] peut-être a changé, je pense que d'ici... avec la professionnalisation, au point de vue mentalité qui arrive... les jeunes qui ont pas du tout cette optique mili-mili. Ils ont beaucoup plus maintenant, au point de vue des horaires, c'est-à-dire que à partir de telle heure... ah j'ai fait mes horaires, je m'en vais", (homme, 35 à 39 ans, pas d'enfant, militaire du rang dans l'armée de terre, conjointe employée, n° 34).*

Il serait intéressant d'analyser si, en lien avec la professionnalisation des armées, le rapport au travail et la culture de la disponibilité n'est pas en train de se modifier.

#### **4 / L'armée et l'activité professionnelle du conjoint**

Outre le poids des contraintes liées à l'exercice du métier militaire, nombre de conjoints considèrent que le milieu militaire est peu favorable au travail des conjoints.

*"J'ai entendu parfois des discours (...) du fait de cette mobilité, il était quand même préférable que la femme d'officier ne travaille pas", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de l'air, n°9).*

Certains militaires notent une évolution dans l'appréhension de l'activité du conjoint par l'armée et, notamment, par la hiérarchie.

*"Maintenant, on fait beaucoup de concessions, on essaie toujours de s'arranger, ce qu'on ne faisait pas avant. Avant, il était hors de question qu'on vienne voir le chef de section et lui*

*dire, est-ce que je peux partir un ¼ d'heure avant, il faut que je récupère ma fille qui est à la garderie, sinon je vais payer. Maintenant quelqu'un qui vient, est-ce que je peux partir un ¼ d'heure avant pour récupérer ma fille, y'a pas de problème, parce qu'on évolué", (homme, 35 à 39 ans, sous officier dans l'armée de terre, 1 enfant, conjointe inactive, n°41).*

Mais la question des mutations reste un problème majeur face auquel les couples considèrent que l'armée ne prend pas en compte le travail du conjoint.

*"Comme par exemple là, cette histoire de mobilité qui me tombe dessus. On se moque complètement de savoir le bien être de ma famille. De savoir si mon épouse travaille, on s'en fout complètement. Le but c'est de me faire bouger moi parce qu'on considère que ça fait longtemps que je suis là, pour me faire le même truc à côté. Donc on ne prend pas du tout en compte les épouses et leur travail", (homme, 35 à 39 ans, 2 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe cadre, n°37).*

Lorsque des services d'aide à la réinsertion professionnelle des conjoints ont été mis en place, ils semblent le plus souvent inconnus ou jugés peu efficaces par les conjoints qui y ont eu recours.

*"C'est quelque chose que je reproche au niveau de l'armée en général, quand il y a des mutations, ils ne s'occupent pas de reclasser les conjoints", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, employée, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°17).*

*"Jamais, jamais j'ai eu la moindre annonce ou offre d'emploi dans l'armée. C'est jamais arrivé. (...) Nous, on arrive, on connaît personne. Eux, ils connaissent déjà, ils sont en contact en plus avec le préfet, les maires... Parce que bon, vu les sacrifices qu'on fait pour l'armée, j'estime qu'on aurait droit à quelques contreparties", (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, cadre informatique dans le secteur privé, conjoint officier dans la gendarmerie, n°40).*

*"L'armée devrait plus informer ... Quand le conjoint travaille... l'armée ne fait rien. Moi je suis dans l'enseignement privé, je n'ai eu aucune aide, d'aucune sorte, pour retrouver un boulot.", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre, conjoint officier dans la marine, n°56).*

*"Par exemple, je vais prendre mon frère, qui travaille dans une grande entreprise nationale... son épouse, quand elle est arrivée en région parisienne, et ... elle avait du travail... Il avait une promotion, en plus, mutation, et l'épouse : travail à plein temps... Ça, on peut dire, qu'il y a effectivement une prise en charge alors que l'armée..." (homme, 45 à 49 ans, 2 enfants, sous officier dans l'armée de terre, conjointe employée, n°17).*

*"Je sais que au niveau de la marine y a un service pour euh... les .. les recherches d'emploi pour les conjoints.. de militaires. Bon, effectivement, y a quelques années euh... je m'étais inscrite, mais... y m'ont jamais aidée quoi ! Je suis ..., j'avais pris deux ou trois fois rendez-vous, c'était pour euh réactualiser le CV. C'est tout hein ! Y m'ont jamais appelée pour dire écoutez Madame X... On a [rires] Euh effectivement... Y a un poste... à tel endroit... euh.. est ce que.. vous êtes susceptible de... de vous présenter, est-ce que ça peut vous intéresser ? Jamais ; Ca a jamais été le cas ! Non, non, je me suis toujours débrouillée par mes propres moyens", (femme, 35 à 39 ans, deux enfants, conjoint officier dans la marine, agent administratif, n°64).*

Nombreux sont les militaires et les conjoints qui sollicitent une plus grande prise en compte par l'armée du travail des conjoints et la mise en place de services favorisant l'insertion professionnelle du conjoint car, pour eux la question est importante et le sera de plus en plus. Ces propositions visent la réforme des obligations de mobilité, la création de services d'aide à la réinsertion professionnelle du conjoint ou encore la possibilité pour les conjoints de militaires d'occuper des emplois civils au ministère de la Défense.

*"Disons qu'il faudrait que... à mon sens hein... une réforme, enfin une grosse réforme, mais je pense qu'il y en a une qui va être mise en place hein, concernant un petit peu le statut des militaires. En créant tous ces... toutes ces histoires de mobilité, etc., quoi. [...] c'est pas quelque chose d'essentiel dans... dans la vie de quelqu'un bon... là c'est plus... c'est plus comme je vous dis, y a 20 ou 30 ans... ils rentraient dans l'armée, c'était vraiment le truc... c'était béton, les gens ils rentraient dedans parce qu'ils avaient... je veux dire c'était l'armée quoi, c'était quelque chose de... la vocation... c'était quelque chose de... d'important quoi. Les gens maintenant ils rentrent, c'est un travail hein. C'est un travail comme un autre, et c'est ça qu'il faut bien comprendre. C'est un travail comme un autre, donc... toutes ces contraintes là maintenant les gens... maintenant ils s'en foutent. [...]Ça, ça va pas durer longtemps, parce que quand les gens auront bien pris conscience de ça, de toute manière y en*

*a beaucoup qui repartent parce que de toute façon, ils en prennent conscience, et... le travail des épouses effectivement il doit être... il doit être pris en considération. C'est... ça c'est clair hein. Ça ... les jeunes... tout le monde travaille maintenant, je veux dire... homme ou femme euh... quand les jeunes se mettent en couple, la plupart... leurs épouses travaillent déjà hein.", (homme, 35 à 39 ans, 2 enfants, officier dans la marine, conjointe employée, n°64)*

*"C'est vrai que c'est peut-être un peu utopique ce que je vous dis, mais on pourrait peut-être créer une structure "une aide aux familles", c'est-à-dire qu'on arrive dans une garnison, vous avez une aide aux familles. C'est vrai qu'on n'a pas trop de choses à faire, on a le logement fourni, on n'a pas à chercher un logement. Mais il y a peut-être aussi les familles et les enfants, et pour les épouses, on peut peut-être leur faciliter les démarches, en ayant des contacts étroits avec des DRH dans différentes grosses entreprises, je pense qu'on pourrait faciliter ça", (homme, 35 à 39 ans, sous officier dans la gendarmerie, 2 enfants, conjointe employée, n°50).*

*"Parce que en fait c'est que des fonctionnaires qui viennent là... qui travaillaient dans... et là encore... la petite possibilité qu'aurait nos épouses de travailler... bah on leur enlève, puisque... elles peuvent pas avoir ces postes là puisque c'est des postes de fonctionnaire. Alors maintenant on leur dit faut faire le concours. Faire un concours elle va être mutée à Paris. Ou à Lille. On en reviendra au même. Elle va être fonctionnaire, elle va avoir un emploi, et puis elle pourra pas travailler à Vannes donc euh... qu'ils emploient des gens... des épouses de militaires privées dans nos casernes, et puis après on verra.", (homme, 35 à 39 ans, militaire du rang dans l'armée de terre, 2 enfants, conjointe profession intermédiaire, n°55).*

## **II. EVENEMENTS MARQUANTS DE LA VIE FAMILIALE ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES CONJOINTS DE MILITAIRES**

La grande majorité des militaires s'engagent jeunes dans l'armée : ils choisissent ce métier avant de rencontrer leur conjoint et de débiter une vie de couple. Quelles que soient leurs motivations initiales, - refus d'un "métier sédentaire", envie de "bouger" et de faire des voyages, "fascination pour l'uniforme", échec des études et nécessité de trouver rapidement un emploi ou reproduction d'un parcours parental -, le métier militaire impose un engagement professionnel régi par le "don de soi" pour répondre aux exigences, à la fois, de disponibilité et de mobilité géographique. Mais les contraintes qui découlent de ce devoir de disponibilité et de mobilité sont acceptées, comme faisant partie du métier que l'on a choisi.

Dans ces conditions, la question qui se pose est d'analyser comment le conjoint du militaire, qui est le plus souvent une femme, peut maintenir, lui aussi, une activité professionnelle, sachant que les mutations, les déplacements et les horaires élastiques imposés par le métier militaire et qui rythment la vie du couple, apparaissent, *a priori*, difficilement compatibles avec l'investissement et la stabilité que requiert une insertion durable sur le marché du travail. Le métier militaire contraint-il, à terme, l'arrêt de toute activité professionnelle pour le conjoint ? Comment est vécu, par le conjoint et le militaire, l'arrêt ou, du moins, l'interruption de l'activité professionnelle du conjoint ? Dans quelles conditions, au prix de quelles adaptations, la continuité de l'activité professionnelle du conjoint est-elle possible ? Quelles sont les conséquences de ces adaptations pour la carrière du conjoint, mais également pour la carrière du militaire lui-même : départ programmé dans le civil, refus des mutations, modération des projets de carrière... ?

L'hypothèse générale est que les conjoints de militaires, dans leur très grande majorité des femmes travaillant initialement dans le civil, sont amenés à mettre leur activité professionnelle au second plan par rapport à celle du militaire, si ce n'est à la lui subordonner. Les entretiens sous forme de récits de vie permettent alors d'identifier les grands moments, dans la vie du couple, de cette mise au second plan. En dehors des déplacements prolongés du militaire et de ses mutations qui ne favorisent évidemment pas la stabilité professionnelle, les grands événements familiaux, - mise en couple, mariage, naissances -, marquent également l'insertion professionnelle du conjoint, qui se voit contraint d'y faire face en sacrifiant à divers degrés son activité professionnelle, dans le but de compenser les contraintes imposées par la condition militaire. Cette mise au second plan de l'activité professionnelle du conjoint



se fait sur le mode d'une adaptation constante aux évènements, adaptation dont les modalités varient en fonction du rapport que le conjoint entretient à son travail.

Mais cette adaptation de l'activité professionnelle du conjoint n'est pas forcément systématique. On fait l'hypothèse que la diffusion des nouvelles représentations des rôles de sexe, l'investissement scolaire d'une part des conjointes de militaires, mais, également, l'intégration dans l'armée de femmes en couple avec des hommes, civils ou eux-mêmes militaires, sont autant d'éléments favorables à l'insertion durable des conjoints sur le marché du travail.

## **II. 1. LES EVENEMENTS MARQUANTS DE LA VIE FAMILIALE**

Au fil des entretiens, un certain nombre d'évènements marquants ont pu être repérés. Certains concernent l'activité professionnelle du militaire, à savoir ses déplacements prolongés et, surtout, ses mutations qui ont un impact important tant sur la vie familiale que sur l'insertion professionnelle du conjoint. D'autres évènements marquants ont trait, pour leur part, à la vie familiale : il s'agit essentiellement de la rencontre des conjoints, de la mise en couple et/ou du mariage, de la naissance des enfants, mais également de l'achat de la résidence principale. D'autres évènements énoncés comme marquants touchent, enfin, à la trajectoire professionnelle du conjoint, la réduction de son temps de travail ou son accès à un nouveau poste. Ces derniers évènements sont, toutefois, peu fréquemment évoqués comme marquants : ce sont le plus souvent les évènements de la carrière du militaire qui ont des répercussions sur l'insertion professionnelle du conjoint et non l'inverse.

### **1/ La rencontre**

La rencontre est, bien sûr, mentionnée comme événement marquant. C'est à partir de cette rencontre que se pose la question de la conciliation des deux activités professionnelles, car, le plus souvent, le conjoint est lui-même professionnellement engagé, que ce soit dans un poste, une carrière, des « petits boulots » ou la poursuite d'études.

La rencontre est également présentée comme le moment où le militaire prévient son conjoint de la signification concrète de son "engagement" dans l'armée, de ses obligations de disponibilité et de mobilité, lui faisant comprendre, diront certains, qu'il sera militaire avant d'être un époux ou un père. Le ton est ainsi donné dès le départ et le civil est en quelque sorte préparé à sa future condition de conjoint de militaire. C'est pourquoi certains conjoints anticipent très rapidement la mise en couple et décident d'ajuster leur projet d'insertion sur le marché du travail afin d'éviter une future incompatibilité, notamment géographique, de deux activités professionnelles. Cette femme a ainsi renoncé à la profession vers laquelle elle voulait s'orienter, à partir du moment où elle a connu son futur mari.

*"Je voulais passer le concours à la Banque de France à un moment donné parce que j'en avais marre d'où j'étais. Donc, j'avais commencé... et puis je l'ai annulé, parce que j'ai connu X et que je savais très bien qu'après je trouverais pas de travail. Parce que je savais déjà que j'allais éventuellement épouser un militaire, enfin, on était assez proche pour se dire qu'on allait vivre ensemble. Donc, je me suis dit, si je rentre à la Banque de France, je trouverais pas de boulot à chaque fois qu'il y a une mutation, parce que des succursales de la Banque de France en province, il y en a pas partout", (femme, 2 enfants, 40 à 44 ans, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de terre, n°32).*

Mais la rencontre peut également avoir des répercussions sur la carrière du militaire qui, désormais, est amené à intégrer la présence d'un conjoint dans les contraintes de son activité professionnelle et ses choix de carrière. Au fil des entretiens, certains éléments apparaissent récurrents. Le militaire, notamment lorsqu'il est un homme, envisage la rencontre comme une rupture importante dans sa vie de militaire et son rapport au métier. La présence d'un conjoint et, par la suite, d'enfants, rend les mutations et les déplacements désormais difficiles à gérer comparés à la période précédente où le militaire vivait en célibataire, sans charges familiales, entre copains.

*"Etre célibataire en gendarmerie mobile, c'est les déplacements, c'est les copains, c'est... (...) Célibataire, les déplacements, c'était tout, je prenais tout ce qui vient, y a pas question que je rate un déplacement. (...) On a vécu pratiquement ensemble tout de suite, donc, après la vie, c'est, bon, après, c'est qu'il y a les déplacements, après, qui me coûtaient un peu plus du fait que je la connaissais, qu'on allait se marier, j'ai vécu ma vie professionnelle ... différemment, on va dire", (homme, 35 à 39 ans, 3 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe cadre dans le secteur privé, n°29).*

Mais, dans le même temps, la rencontre peut également jouer un rôle d'accélérateur de carrière. A titre d'exemple, ces deux sous-officiers pour lesquels la rencontre rime avec un plus grand investissement professionnel et l'émergence d'un projet de carrière.

*"A partir du moment où je l'ai connue, j'ai passé un examen. Après, j'en ai fait un autre. C'est elle qui me faisait bosser. Elle s'était impliquée à fond dedans. Elle aurait pu aller à l'examen, elle s'en serait tirée aussi bien que moi. C'est elle qui me faisait bosser, qui me faisait*

*apprendre"*, (homme, 35 à 39 ans, un enfant, sous-officier dans l'armée de terre, conjointe inactive, n°41).

*"Avec le temps bien sûr, l'ancienneté, le mariage, tout ça, les enfants, on a envie de prendre un peu de poids dans le milieu où on travaille. (...) Je voulais faire une carrière de gradé, donc, j'ai commencé à bosser pour ça. (...) 4 ou 5 ans avant, j'avais peut-être pas le même état d'esprit, parce que j'étais plus à faire la bringue"*, (homme, 35 à 39 ans, 3 enfants, sous officier dans la gendarmerie, conjointe cadre dans le secteur privé, n°29).

## **2/ La mise en couple**

Le délai qui sépare la rencontre de la mise en couple, entendue comme l'emménagement dans une résidence commune, varie fortement selon les couples. Plusieurs couples, notamment parmi les plus jeunes de la population d'enquête, ont retardé la mise en couple et connu au départ une période de célibat géographique durant laquelle le conjoint a achevé ses études ou choisi de conserver son emploi avant de rejoindre le militaire ou d'être rejoint par lui.

Pour les couples rencontrés, l'événement marquant est davantage la mise en couple que le mariage en lui-même. Les conjoints sont nombreux à souligner que le mariage est lié à la non reconnaissance par l'armée du conjoint concubin, notamment lors d'une mutation à l'étranger ou dans les DOM-TOM : c'est à la condition d'être marié que le conjoint bénéficie d'une prise en charge financière de son déplacement par l'armée tandis que le couple peut prétendre à un logement, évitant au militaire d'être considéré comme « célibataire géographique ». A titre d'exemple, cette femme qui s'est rapidement mariée pour pouvoir accompagner son conjoint outre mer. La mutation étant de moins d'un an, elle n'a pas pu, pour finir, le rejoindre.

*"En fait, on s'est marié parce qu'on savait que mon mari allait partir outre-mer. Il était en prévision d'affectation donc euh... si on n'était pas marié, moi, je restais derrière. Donc, on s'est marié avant. Ca a été très rapide, puisqu'on s'est rencontré le 7 janvier et le premier octobre, on était marié. Parce qu'on savait qu'il partait, (...) il partait outre mer. On savait pas où, mais on savait qu'il allait partir. On n'a pas eu de chance, ça a été Djibouti : un an*

*célibataire"*, (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, assistante maternelle, conjoint homme du rang dans l'armée de terre, n°55).

Dans le cas d'une femme cadre dans la fonction publique, le recours au mariage permet au conjoint d'être reconnu par l'armée, mais également d'appuyer sa demande de mutation pour rapprochement familial.

*"On ne représente pas grand chose vis à vis de la gendarmerie quand on est qu'une concubine. Parce que la gendarmerie ne vous reconnaît pas. Donc moi, je voulais une assurance qu'on était mari et femme et que je puisse après avoir ma mutation facilement"*, (femme, 30 à 34 ans, un enfant, cadre dans la fonction publique, conjoint officier dans la gendarmerie, n°69).

Que ce soit par le mariage ou le concubinage, la mise en couple peut être un événement majeur au regard de ses conséquences sur l'activité professionnelle du conjoint. En effet, au moment de la rencontre, le militaire n'est pas toujours fixé géographiquement dans le lieu de vie du civil : il se trouve là par hasard ou temporairement, pour une courte mission, une formation de quelques mois ou une visite à sa famille dans sa région natale. La mise en couple peut être l'occasion d'un rapprochement géographique des deux conjoints. Ce rapprochement se fait alors souvent sous la forme d'un déménagement du conjoint civil qui est amené à modifier son insertion professionnelle.

La mise en couple avec un militaire, quand on est une femme, peut provoquer la décision d'arrêter toute activité professionnelle, notamment parce que travailler n'est plus jugé indispensable compte tenu de la sécurité de l'emploi du mari et de son niveau de rémunération. C'est le cas de cette femme qui a quitté son pays natal et a démissionné de son poste de secrétaire pour venir s'installer en France avec son mari marin.

*"Moi, je parlerai surtout du plan familial parce que j'ai arrêté de travailler quand je me suis mariée (...) [ et, une fois en France, l'idée de travailler ] ne m'est jamais venue et je ne veux toujours pas. C'est pas que je ne veux pas travailler... mais je n'en ai pas besoin, donc, non,... je préfère rester auprès de mes enfants"*, (femme, 40 à 44 ans, 4 enfants, inactive, conjoint officier dans la marine, n°31).

Une période de précarité professionnelle (recherche d'emplois, "petits boulots"...), suite à la démission de l'emploi préalablement occupé, peut également intervenir, notamment lorsque le civil a une qualification professionnelle, soit trop faible, soit trop pointue, qui ne permet pas de retrouver un emploi facilement, dans un contexte où la conjoncture économique n'est pas favorable. C'est ainsi qu'après avoir démissionné et rejoint leur nouveau conjoint, des civils se retrouvent dans des situations professionnelles difficiles. C'est le cas d'une femme parisienne qui a choisi de rejoindre son jeune mari fixé dans une ville de Province : elle a démissionné de son emploi de secrétaire médicale et n'a trouvé au départ qu'un emploi de sténodactylo en intérim, après plus de 6 mois de recherche.

Sans forcément déboucher sur une période de précarité, la démission de l'ancien emploi au profit de la mise en couple peut perturber la trajectoire professionnelle du conjoint, notamment lorsqu'il exerce un emploi qualifié : il abandonne un certain nombre d'avantages professionnels (avantages financiers, travail intéressant, perspectives de carrière, ...) dont il bénéficiait dans son ancien emploi sans pouvoir toujours les retrouver par la suite. C'est le cas de cet homme qui a renoncé à une possibilité de promotion et occupe un poste jugé moins intéressant que le précédent.

*"A ce moment-là, je travaillais à Strasbourg dans une grosse imprimerie, j'avais un très bon poste, bon, j'avais acheté un appartement... et puis je l'ai rencontrée, pour ne pas encore me retrouver seul, je l'ai suivie, elle était sur Paris. (...) C'était bien parti professionnellement dans mon entreprise, on m'avait proposé une place de cadre que j'avais acceptée, et puis qu'en fin de compte, j'ai laissé à un collègue quand j'ai décidé que je partais (...). [Mon emploi actuel] me satisfait un peu moins, c'est moins diversifié, mais c'est toujours... c'est le métier que je voulais faire depuis longtemps, j'ai toujours voulu faire ça", (homme, 30 à 34 ans, sans enfant, cadre dans le secteur privé, conjointe sous officier dans la marine, n°30).*

C'est le cas également de cette femme qui, après avoir démissionné pour rejoindre son conjoint, a décidé de s'installer comme travailleur indépendant, ce qui s'est révélé à terme financièrement difficile.

*"Moi, j'étais à Paris, lui n'avait aucune possibilité pour déménager, je veux dire il n'était pas question que lui vienne sur Paris, donc ben, c'est moi qui ai fait le choix de quitter mon appartement et d'aller sur Versailles, et j'ai du coup aussi quitté mon emploi puisque de nuit,*

*c'était pas du tout compatible, on se serait pas vu du tout. (...) Donc c'est à ce moment-là que je suis passée, moi, j'étais maquettiste dans la presse, donc je me suis mise à mon compte. Ce qui me permettait de gérer mes horaires comme je le voulais et d'être le plus souvent disponible en même temps que lui. (...) J'étais à mon compte mais c'était pas franchement les meilleures années pour se mettre à son compte. Donc je suis restée deux ans, c'était assez dur financièrement, surtout au niveau des TVA, taxes et divers impôts. Et donc, j'ai à ce moment-là eu l'opportunité que mon meilleur client m'embauche", (femme, 35 à 39 ans, 3 enfants, cadre dans le secteur privé, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°29).*

Pour les conjoints qui ont initialement un projet professionnel précis (maintien dans un type de poste, de métier ou d'entreprise, reconversion ou orientation vers une branche ou un métier particulier grâce notamment à l'obtention d'un concours ...), le fait de se mettre en couple avec un militaire, peut conduire à réviser ce projet afin de l'adapter aux contraintes de la carrière militaire : il s'agit, à titre d'exemple, de s'orienter vers une activité professionnelle qui offre une souplesse des horaires ou qui permet d'envisager des mobilités sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les villes de petite taille.

Cette femme maquettiste, déjà citée, a ainsi décidé, afin de "profiter" de son conjoint, de démissionner de son emploi salarié aux horaires de nuit et de se mettre à son compte. Mais c'est aussi le cas de cette autre femme qui, après avoir renoncé au concours de la Banque de France qui l'aurait définitivement fixée à Paris, a dû faire un arbitrage entre deux métiers, celui d'infirmière et celui d'assistante sociale.

*"Infirmière, on trouvait du boulot partout normalement, à moins vraiment d'avoir un village paumé, je pense... (...) Mais, c'est pareil, j'ai aussi donné priorité à assistante sociale plutôt qu'à infirmière, parce que je savais que j'allais avoir mes week-end, que j'étais épouse d'un militaire, que sinon il y aurait pas de vie de famille. Parce que en tant qu'infirmière, si il y a pas quelqu'un qui est stable à côté... c'est fou pour les enfants. Enfin, moi je connais des femmes de militaire qui sont infirmières militaires ou infirmières tout court, c'est terrible. A moins de faire, bon j'en connais une, elle fait que les nuits, donc c'est pour être vraiment avec ses enfants, qu'il y ait toujours quelqu'un. Mais sinon, c'est épouvantable quand les deux sont militaires et qu'en plus la femme est infirmière, c'est encore pire qu'un militaire, parce que vu les horaires...", (femme, 2 enfants, 40 à 44 ans, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de terre, n°32).*

### 3/ Les mutations

Les mutations s'inscrivent dans l'évolution de carrière du militaire : à chaque passage de grade, une nouvelle affectation semble être imposée tandis que des périodes de formation longues impliquant un nouveau lieu de résidence interviennent également.

Les mutations ont des effets non négligeables sur la vie familiale. Elles favorisent, notamment lorsqu'elles interviennent à l'étranger ou dans les DOM-TOM, le mariage des conjoints vivant jusqu'ici en concubinage. Les mutations imposent également pour le conjoint et les éventuels enfants un changement de lieu de résidence avec ses conséquences en terme notamment de recherche de logement et de nouveaux lieux de scolarisation. Enfin, les mutations ne sont pas sans incidence sur la date des naissances et plusieurs couples expliquent au cours des entretiens être amenés à reporter les naissances en fonction des mutations ou des perspectives de mutation. Ces reports de naissance s'observent tant pour les femmes militaires que pour les femmes conjointes de militaires.

*Quand on est en outre mer, c'est pas strictement interdit, ni marqué noir sur blanc que c'est interdit d'avoir des enfants, par contre, c'est très mal vu (...). Donc en Nouvelle Calédonie, j'ai dit, bon, ben, on verra à notre retour... Au retour, partie en cours, pas possible, partis à la Réunion, toujours pas possible... Je vois qu'il y en a qui se gênent pas trop enfin.. c'est peut-être un peu bête de... Enfin, j'ai une rigueur et je me suis dit, non ça fait pas partie du pacte, moi, je suis là pour trois ans, je fais les trois ans, on verra après, (femme, 30 à 35 ans, sans enfant, sous-officier dans la marine, conjoint cadre dans le secteur privé, n°30).*

*"Moi, j'attends de partir en séjour et de voir où on sera remuté", (femme, 30 à 34 ans, un enfant, inactive, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°41).*

*"Ensuite, il faut avouer que même si on avait l'intention de faire un bébé, on a un peu choisi la date en fonction de mes contraintes, c'est vrai, ... des dates de mutation en fait", (homme, 25 à 29 ans, un enfant, officier dans l'armée de l'air, conjointe employée, n°14).*



Les mutations déterminent également très fortement la vie professionnelle du conjoint. Dans certains cas, les couples optent, du moins temporairement, pour le célibat géographique : le conjoint reste, éventuellement avec les enfants, dans l'ancien lieu de résidence et maintient son activité professionnelle. Lorsque la nouvelle affectation du militaire est peu éloignée du lieu de travail du conjoint, le prix à payer pour conserver son emploi peut être de longs déplacements domicile - travail : à titre d'exemple, une femme ouvrière qui effectue chaque jour des déplacements de plus de 100 kilomètres. Un autre moyen pour le conjoint de s'adapter à la mutation tout en conservant son emploi peut également être de se partager entre l'ancien lieu de résidence et la nouvelle affectation du militaire. C'est le cas de cette femme qui travaillait à Paris et dont le mari a été affecté pendant un an à Angers pour suivre une formation.

*"Alors, moi, pendant un an quand il est parti à Angers, nous étions sur le point d'adopter, donc on attendait un enfant de l'étranger, donc on ne savait pas quand est-ce qu'il allait arriver, alors on a déménagé parce qu'on était à Argenteuil quand il travaillait à Levallois, et moi à Paris dans le 19<sup>ème</sup>, donc on habitait à Argenteuil. Donc, on a déménagé à Angers mais je continuais à travailler à Paris. (...) Donc, j'ai demandé au départ un temps partiel parce que déjà, j'étais crevée", (femme, 40 à 44 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de terre, n°32).*

Plus souvent, semble-t-il, les changements de ville, de région et même de pays dans le cas de longs séjours à l'étranger ou dans les DOM-TOM, impliquent que soit prise, de la part du conjoint actif, la décision de quitter son emploi, soit pour arrêter de travailler du moins pendant un temps, soit pour chercher un autre emploi dans la nouvelle résidence. Dans le cas où le conjoint travaille dans la fonction publique, il peut faire une demande de mutation afin d'être affecté au même endroit que le militaire. Ces demandes ne sont toutefois pas toutes satisfaites et certaines conjointes fonctionnaires se sont vues contraintes de demander une disponibilité.

Quand la décision de démissionner est prise, le conjoint civil peut, selon le nouveau lieu de résidence et son niveau de qualification, avoir plus ou moins du mal à retrouver du travail et connaître des périodes plus ou moins longues de recherche d'emploi. C'est ainsi que cette femme militaire raconte qu'à la suite de deux mutations successives, son premier mari s'est retrouvé deux fois en deux ans dans une situation de recherche d'emploi.

*"Donc, en partant en Nouvelle Calédonie, ben donc on a... on a rendu l'appartement, on est parti s'installer là-bas, donc il a démissionné, donc là-bas, on était logé par la Marine puisque marié... Lui, il a eu des difficultés pour trouver un travail là-bas. (...) Après, j'ai appris ma mutation pour la Réunion... Donc là, on est reparti dans l'autre sens, on est reparti à la Réunion, donc... le billet d'avion, l'appartement, enfin tout est géré par la Marine... le déménagement pris en charge donc pas de soucis... Et sur les trois ans, donc c'est sûr qu'il a pas travaillé les trois ans, mais lui, bon...Il a un petit peu cherché, il a un petit peu galéré", (femme, 30 à 34 ans, sans enfant, sous officier dans la marine, conjoint cadre dans le privé, n°30).*

Les démissions successives, outre qu'elles induisent des périodes de recherche d'emploi et favorisent la précarité, peuvent entraîner la perte de certains avantages que les conjoints n'arrivent pas forcément à retrouver. Par exemple, cet homme qui travaille actuellement à Paris sait qu'une mutation en Province de son épouse entraînera pour lui une diminution de son niveau de rémunération, sans être sûr de retrouver du travail rapidement. Depuis leur mise en couple, il a fait plus ou moins le deuil d'une carrière ascendante.

*"Au cas où ça nous arrive d'aller à Brest ou à Cherbourg, bon, là il y aura pas mal de problème, là-bas pour trouver des métiers au niveau de l'imprimerie, ça va être dur. Et surtout comme ils sont payés... en région, c'est vraiment très peu par rapport aux grosses villes. (...) Je le mets de côté mon avenir professionnel, hein ! Je suis bien obligé de changer à chaque fois, donc ça sera jamais pour avoir mieux", (homme, 30 à 34 ans, sans enfant, cadre dans le secteur privé, conjoint sous-officier dans la marine, n°30).*

Comme nous l'évoquions à propos de la mise en couple, la perspective d'une vie rythmée par les mutations du militaire conduit certains conjoints à décider de réorienter leur activité professionnelle afin de pouvoir trouver facilement et rapidement du travail quelque soit leur lieu de résidence. Certains optent alors pour la fonction publique ou même pour l'armée qui offrent des possibilités de mutation. C'est le cas de cette jeune femme très diplômée qui, alors qu'elle travaille depuis peu dans l'industrie, a envisagé d'intégrer l'armée.

*"Pour éviter ces histoires de mutation, lui d'un côté, moi de l'autre, j'avais essayé, quand j'essayais de trouver du boulot, justement j'avais essayé l'armée, parce que je ne suis pas*

*contre. (...) Au départ, ça m'attirait aussi mais c'était une motivation en plus, en me disant, si j'étais dans l'armée, peut-être que l'armée aurait... qu'on penserait plus à nous muter tous les deux ensemble, au même moment, au même endroit. Mais là, je me suis renseignée... mais ça paraît difficile", (femme, 25 à 29 ans, sans enfant, cadre dans le secteur privé, conjoint sous officier dans l'armée de terre, n°33).*

#### **4/ Les déplacements (OPEX, manœuvres....)**

Les déplacements du militaire en OPEX, manœuvre, etc. sont rarement répertoriés comme évènements marquants. A la différence des mutations, ils perturbent peu l'activité professionnelle du conjoint. Ils exigent sa plus grande mobilisation pour la prise en charge du travail domestique et des enfants, peuvent nécessiter le recours aux solidarités familiales (venue des parents, séjour des enfants chez les grands parents, ...), mais, sauf exception, n'induisent pas une interruption ou une réduction de l'activité du conjoint. Leurs conséquences sont plus d'ordre familial que professionnel.

Seuls certains déplacements sont recensés comme marquants. Il s'agit notamment des premiers déplacements effectués au début de la vie commune, car ceux-ci font prendre conscience de la réalité concrète de la vie d'un conjoint de militaire et, en particulier, de sa "solitude" en l'absence du militaire. D'autres déplacements sont signalés parce qu'ils interviennent à un moment particulier de la vie du couple (grossesse du conjoint, naissance ou maladie d'un enfant, ...) durant lequel l'absence du militaire est particulièrement difficile à vivre. Comme pour les mutations, on peut d'ailleurs faire l'hypothèse que certains couples programment dans une certaine mesure les naissances en fonction des perspectives de déplacements. Enfin, certains déplacements sont notés en raison de leur caractère dangereux ou supposé dangereux lorsque le conjoint n'a été que tardivement informé du lieu du déplacement.

## 5/ Les naissances

Les naissances sont, dans la quasi-totalité des cas, évoquées comme événements marquants. Plusieurs conjoints soulignent que leur époux militaire était absent au moment de la naissance ou n'a été présent que quelques jours avant de repartir en déplacement.

L'arrivée d'un nouvel enfant est pour le conjoint civil, surtout s'il s'agit d'une femme, un moment clef d'adaptation professionnelle : le conjoint cherche à compenser, par sa présence auprès de l'enfant, les absences imposées par les contraintes horaires du militaire sur lequel *"on ne peut pas compter"*.

Comme dans nombre d'autres couples, l'interruption de l'activité professionnelle peut correspondre à un désir de la femme de se consacrer à ses enfants. Le choix ne se fait pas forcément dès la première naissance : compte tenu du coût de la garde, la venue d'un second enfant rend financièrement moins intéressante la poursuite d'une activité professionnelle tandis que la sécurité de l'emploi du militaire permet d'envisager plus facilement son interruption. Ainsi, plusieurs femmes ont pris un congé parental ou une disponibilité après la naissance de leur second ou troisième enfant.

Mais la décision d'une interruption de l'activité professionnelle peut être plus directement liée aux contraintes de la carrière militaire. C'est le cas quand la mutation du militaire a imposé au conjoint de résider sur le lieu de la nouvelle affectation tout en gardant son ancien emploi dans une autre ville : l'arrivée d'un enfant accroît la difficulté de tout concilier alors que les horaires et les déplacements du militaire ne permettent pas de se reposer sur lui. A titre d'exemple, cette femme déjà citée qui travaille à Paris la moitié de la semaine alors que la résidence conjugale est à Angers.

*"L'adoption a abouti en avril 94... Et puis, moi, j'ai arrêté mon travail, j'ai pris un congé parental parce que j'allais pas, pour moi, c'était pas conciliable, je pouvais pas concilier les trajets avec un enfant, fallait que je reste stable, et puis j'en avais marre [des trajets], donc je suis restée sur Angers la fin de l'année"*, (femme, 40 à 44 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint officier dans l'armée de terre, n°32).

La réduction du temps de travail est une autre modalité d'adaptation récurrente à la suite d'une naissance. La réduction du temps de travail peut durer plusieurs années alors même que les enfants ont grandi. Les hommes mariés à une femme militaire peuvent eux aussi être amenés à réduire leur temps de travail afin de palier aux absences de leur conjointe militaire et pouvoir assurer la garde du ou des enfants. Toutefois, à la différence des femmes, ils semblent moins prêts à se mettre officiellement à temps partiel. Ils s'en tiendraient plutôt à aménager leurs horaires de travail. Pour exemple, cet homme dont la conjointe militaire est enceinte et qui prévoit de réduire ses investissements professionnels et de loisirs.

*"On attend un bébé, aussi va falloir changer de mode de vie. (...) Ben, va falloir que je restreigne un peu mes cours de boxe, que je délègue un peu plus à d'autres moniteurs... Bon, ben pour le travail, je vais essayer de m'arranger pour tourner en équipe, soit que le matin ou que l'après-midi (...) parce qu'on a un gros problème de crèche aussi", (homme, 30 à 34 ans, sans enfant, cadre dans le secteur privé, conjoint sous-officier dans la marine, n°30).*

## **6/ L'accès à la propriété de la résidence principale**

La question de l'accès à la propriété est importante dans la mesure où les exigences de mobilité géographique qui pèsent sur les militaires ne favorisent pas l'implantation géographique durable du couple et, par suite, l'achat de la résidence principale. Plus encore que les projets de naissance, les projets d'accès à la propriété apparaissent subordonnés à la carrière du militaire, à ses mutations et déplacements. La décision d'acheter peut ainsi, soit être reculée jusqu'à la retraite du militaire et le choix d'une région de résidence définitive, soit se porter sur une résidence secondaire ou un logement destiné à la location qui assure une fonction d'investissement.

Le projet d'acheter est dépendant du niveau de revenus du ménage et par là, de l'activité professionnelle du conjoint. Dans certains couples, l'activité salariée du conjoint constitue la condition de l'accès à la propriété. L'accès à la propriété, lorsqu'il s'agit de la résidence principale, n'est pas sans impact sur l'activité professionnelle des conjoints. L'accès à la propriété est un lieu d'investissement important pour le couple, investissement financier,

investissement en temps par le biais de la réalisation de travaux de rénovation, investissement symbolique également. L'accès à la propriété témoigne d'une volonté de stabilisation du couple. A son issue, certains militaires envisagent de refuser les mutations ou d'opter pour le célibat géographique en cas de mutation, le conjoint et les enfants continuant à vivre dans le logement acheté.

La scolarisation des enfants n'est pas signalée au cours des entretiens comme événement marquant de la vie familiale. Toutefois, il est clair qu'elle a, dès lors que les enfants entrent dans l'enseignement secondaire, un effet non négligeable sur le déroulement de carrière du militaire et ses choix de mutation. L'analyse des trajectoires professionnelles en témoigne.

## **II. 2. LA DIVERSITE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES CONJOINTS DE MILITAIRES**

L'analyse des grilles événements et la reconstitution des trajectoires permet de mettre en évidence 4 profils - type pour l'insertion professionnelle des conjoints de militaires. L'objectif n'est pas de quantifier l'importance respective de ces différents types : l'enquête, de nature qualitative, n'a concerné que 70 couples, choisis selon un critère de diversité et non de représentativité. De même, si l'enquête qualitative permet d'esquisser le profil sociologique des couples pour chaque type, seule une enquête quantitative sur un large échantillon représentatif permettra de statuer définitivement sur les déterminants sociaux (âge, niveau de diplôme, CSP, nombre d'enfants.....) de ces trajectoires professionnelles.

Pour pouvoir élaborer cette typologie, on a été obligé de restreindre le champ aux couples relativement âgés, de plus de 30 ans, si ce n'est 35 ans, afin de pouvoir reconstituer la trajectoire professionnelle du conjoint sur le long terme. Dans les couples les plus jeunes, il est, en effet, difficile de prévoir à l'avance quelle sera la trajectoire professionnelle du conjoint. Certains éléments, tel le choix du célibat géographique pendant les premières mutations afin de maintenir l'activité professionnelle du conjoint, ou, à l'inverse, l'interruption de l'activité professionnelle dès la première naissance, sont des indicateurs de l'investissement professionnel du conjoint. Mais il est difficile de prévoir à l'avance quels seront les arbitrages futurs d'autant que les deux conjoints n'ont pas forcément une vision similaire du rôle du conjoint de militaire et de l'intérêt de son insertion professionnelle. Certains couples montrent ainsi le caractère problématique de l'activité du conjoint face à une stratégie de carrière de l'homme dans l'armée. Un problème identique s'est posé pour des couples relativement âgés, mais récemment remariés, et qui n'ont que quelques années de vie commune. Le plus souvent, ces couples n'ont pu être pris en compte dans l'élaboration de la typologie.

## 1/ Une trajectoire marquée par l'inactivité permanente

Ce premier profil est marqué par l'inactivité permanente de la conjointe. Insérée dans le monde du travail au moment de la rencontre, la conjointe cesse rapidement toute activité professionnelle à l'occasion de la première grossesse, de la première naissance ou, même, du mariage. Certaines conjointes, notamment des mères de famille séparées d'un premier époux, ont été durablement actives avant la rencontre du conjoint militaire. Mais la mise en couple se traduit là aussi par la cessation de toute activité professionnelle. L'inactivité est durable et perdure notamment au delà des premières années des enfants. A titre d'exemple, cette femme dont les deux enfants ont plus de 20 ans et qui a cessé toute activité professionnelle depuis près de trente ans (n°13).

L'inactivité durable du conjoint renvoie à un désir de privilégier la vie familiale, à savoir les enfants, mais également la relation de couple. Ces couples ne sont pas les seuls à annoncer privilégier la vie familiale, mais ils considèrent que cette priorité n'est pas compatible avec une insertion professionnelle de l'épouse, compte tenu des contraintes de la carrière militaire. Ainsi cette femme considère qu'elle aurait très certainement retravaillé en cas de mariage avec un civil tandis que son époux juge difficile de concilier une activité professionnelle du conjoint et les contraintes de mobilité liées à la carrière militaire.

*"Oui, oui, il aurait fait un autre métier, je pense que je me serais un jour ou l'autre préoccupée de trouver un emploi. Mais étant donné les absences, les missions, les choses comme ça, on a préféré que je ne travaille pas pour assurer une présence à la maison", (femme, 35 à 40 ans, 2 enfants, inactive, conjoint sous officier dans la marine, n°36).*

*"[Etre conjoint de militaire,] c'est beaucoup de disponibilité je pense (...). Il faut savoir suivre. Je sais pas comment ça peut se faire par exemple avec une épouse qui travaille, et quand son mari est muté, il faut qu'elle change de boulot, je pense que ça doit pas être facile quoi. (...) C'est pour ça qu'il faut que l'épouse elle s'adapte et qu'elle accepte. (...) Ca veut dire faire les valises, défaire les valises, déménager, parce que tant que vous n'êtes pas fixé, vous déménagez souvent, donc, on dit aussi, dans la marine, il y a beaucoup de mobilité au niveau du militaire... donc, je pense qu'au niveau de l'épouse, il faut aussi qu'elle soit assez*



*mobile*", (homme, 35 à 40 ans, 2 enfants, sous officier dans la marine, conjointe inactive, n°36).

La conjointe assume l'ensemble des tâches domestiques et de garde des enfants, permettant au militaire de se consacrer pleinement à sa carrière. L'inactivité de la conjointe favorise les mutations qui s'avèrent nombreuses, ne freinant en aucune façon le déroulement de carrière du militaire. Deux exemples illustrent la forte mobilité géographique de ces couples. Dans un premier couple (n°13), la femme, aujourd'hui âgée de plus de 45 ans, à l'origine sténo-dactylo, a cessé toute activité à son mariage. Son époux est aujourd'hui officier dans l'armée de terre. Depuis le mariage, le couple a connu sept lieux de résidence dont trois à l'étranger. Dans un second couple (n°31), la femme, initialement secrétaire, a cessé toute activité professionnelle après son mariage en 1984 avec un officier de la marine. Le couple a depuis connu huit mutations dont deux dans les DOM-TOM et une à l'étranger.

A la marge, la trajectoire professionnelle du militaire peut toutefois être perturbée par les contraintes de la scolarité des enfants adolescents qui requiert une plus grande stabilité résidentielle. Ainsi, cet officier de la marine qui a jusqu'ici toujours refusé l'hypothèse du célibat géographique, en vient à l'envisager alors que son épouse ne travaille pas.

*"Je suis allé beaucoup à l'étranger. Ca s'est toujours fait avec beaucoup de facilité. (...) Et mon épouse était au contraire très contente de déménager, de changer d'endroits, d'aller voir ailleurs. (...) L'interrogation que je me pose aujourd'hui, c'est la sédentarité des enfants, leur scolarité. (...) La difficulté ce sera qu'est-ce que je fais si on me propose un poste hors de Paris pour deux trois ans, sachant qu'après il faudra revenir. Alors, est-ce que j'y vais seul, ce qu'on a toujours jusqu'à présent refusé, le célibat géographique. Est-ce que j'y vais tout seul pour préserver les acquis d'ici, l'appartement qu'on a trouvé, non sans mal, avec beaucoup de chance, et bien placé, avec les enfants qui sont inscrits à l'école, ça encore, c'est le parcours du combattant, vraiment très difficile à Paris, est-ce qu'on remet tout ça en jeu... Si on m'offre une affectation, par exemple d'aller commander un bateau, ce qui serait une belle opportunité, est-ce que j'y vais seul ?"*, (homme, plus de 40 ans, 4 enfants, officier dans la marine, conjointe inactive, n°31).

Les conjointes durablement inactives sont, dans l'échantillon d'enquête, mariées avec des sous-officiers ou des officiers, pour partie issus du rang. Leur niveau d'études est relativement

bas : elles sont plusieurs à être titulaires d'un CAP ; néanmoins, l'une d'entre elles, plus jeune que les autres, est bachelière.

## **2/ Une trajectoire marquée par une interruption prolongée de l'activité professionnelle suite à la naissance des enfants**

Ce second profil est marqué par une période durable d'inactivité. La conjointe, active au début de l'union, interrompt toute activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation des enfants. Cette interruption qui n'intervient pas forcément à la suite de la première naissance, mais de la seconde ou de la troisième, n'est pas de courte durée. Elle s'étend sur plusieurs années consécutives, sur plus de dix ans dans certains couples. Le désir d'être présente auprès des enfants est mis en avant : l'interruption de l'activité professionnelle apparaît d'autant plus nécessaire que le militaire est, pour sa part, peu disponible, compte tenu des contraintes de sa profession.

*"Je ne peux pas faire autrement, ne serait-ce que pour l'équilibre des enfants avec un père déjà qui n'est pas souvent là, si moi je devais m'absenter, ne pas être là pour les accompagner dans leurs activités scolaires, ne pas aller les chercher à la sortie de l'école, c'est important pour eux, ils en ont besoin. (...) Je pense que ma présence à la maison, c'est important pour leur bien être", (femme, 35 à 39 ans, 4 enfants, inactive au moment de l'enquête, conjoint officier dans l'armée de l'air, n°38).*

Tous les couples de ce second profil ont, dans l'échantillon d'enquête, plusieurs enfants. Le niveau de diplôme des conjoints varie du CAP à Bac plus deux, avec notamment des diplômes d'infirmière et des BTS : l'interruption prolongée de l'activité professionnelle n'est pas réservée aux femmes peu qualifiées. Dans la population d'enquête, les militaires de ce second profil sont soit officier, soit sous-officier, soit homme du rang, et bénéficient donc de niveaux de rémunération variables.

A la suite de cette interruption prolongée, et, à la différence du premier profil, la conjointe reprend une activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel. Pour elle, le retour à

l'emploi présente un intérêt financier, notamment pour la poursuite des études des enfants, mais permet également, et, peut-être, surtout, de bénéficier d'une ouverture sur l'extérieur, d'un épanouissement personnel, si ce n'est d'une indépendance financière vis-à-vis du militaire.

*"Pour moi, le travail, premièrement, ça me donne du contact avec l'extérieur (...). A l'extérieur, en étant en ville, dans n'importe quelle boîte, ça nous permet de discuter et puis, on a quand même la tête au travail, donc, on s'occupe la tête plutôt que de rester en appartement. Non, j'y suis restée pour élever mes enfants et c'est tout. C'est pour ça que j'ai gardé mon emploi, ça me fait de la route [plus de 100 kilomètres aller et retour], mais je le fais quand même. (...) Ne pas travailler quand on a des enfants à charge, c'est bien, on peut s'occuper, c'est parfait, mais quand on est tous les deux et rester des journées entières à la maison, faire le ménage, frotter, ça non, je ne suis pas d'accord", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, ouvrière, conjoint sous-officier dans la gendarmerie, n°52).*

Les militaires de ce second profil reconnaissent volontiers l'intérêt financier de l'insertion professionnelle du conjoint, mais également son rôle pour "l'équilibre" de la femme. Le travail du conjoint apparaît à plusieurs d'entre eux, non comme une possibilité, mais comme une nécessité face à laquelle le modèle de la femme au foyer suscite peu d'adhésion et, surtout, apparaît impossible à mettre aujourd'hui en pratique.

*"Une femme qui reste à la maison, non. Déjà, elle, en ce moment, elle est en arrêt maladie. Pour elle, c'est une contrainte de rester toute seule à la maison. Il faut qu'elle travaille, il faut qu'elle voit du monde. Elle peut pas rester seule. Je pense que de toute façon, une femme de militaire, elle doit travailler aussi. Un avantage pécunier, oui, c'est certain. (...) C'est vrai que maintenant, ils [les enfants] sont grands. Ils se débrouillent. C'est plus pareil. Mais c'est vrai qu'étant jeunes, c'était une mauvaise période à passer. Moi, personnellement, même avec ma paie, on arrivait pas, il fallait qu'elle travaille", (homme, 40 à 44 ans, 3 enfants, homme du rang dans l'armée de l'air, conjointe employée, n°25).*

*"C'est une nécessité à notre époque en l'an 2001 que le conjoint travaille si on veut augmenter notre pouvoir d'achat, il faut avoir deux revenus. (...) La deuxième chose, c'est que quand les enfants ont grandi, ce n'est pas facile de rester à la maison et de ne pas avoir d'activité. C'est une nécessité pour le conjoint. Il y a quand même l'avantage qu'elle a un peu*

*de contact. Parce qu'imaginez le conjoint qui reste enfermé dans la caserne, ce n'est plus possible maintenant, ça a existé, ça existe encore, il y a souvent des conjoints de militaire qui n'ont pas d'emploi et qui, la plupart du temps dans la caserne. Ca se voit dans les casernes de gendarmerie, pas l'hiver, mais l'été, vous avez plusieurs conjoints de militaires qui sont assis sur un banc, voilà et ça discute. Enfin, il faut bien qu'elles s'occupent. (...) Le travail du conjoint permet d'avoir d'autres contacts, d'autres horizons pour le conjoint", (homme, 40 à 44 ans, 2 enfants, sous-officier dans la gendarmerie, conjointe ouvrière, n°52).*

Toutefois, dans certains couples, homme et femme n'ont pas la même vision de l'activité professionnelle du conjoint : pour le militaire, la reprise d'activité ne va pas forcément de soi. A titre d'exemple, ce couple où la femme envisage de retravailler à moyen terme tandis que l'homme considère un second salaire inutile et une activité bénévole suffisamment "épanouissante" pour son épouse.

*"La volonté de travailler, c'est quand même de côtoyer un autre monde, de sortir et de faire quelque chose quoi et puis d'avoir une certaine indépendance aussi, (...) de vivre autre chose quoi et d'avoir aussi soi quelque chose à raconter et à apporter quelque chose parce que c'est vrai que c'est pas avec les activités qu'on fait, même si je fais du bénévolat au sein d'une association sportive et culturelle, c'est sympa, mais, bon, ça ne remplit pas une vie", (femme, 35 à 39 ans, 4 enfants, inactive au moment de l'enquête, conjoint officier dans l'armée de l'air, n°38).*

*"Elle n'a pas retravaillé, mais elle s'est beaucoup investie dans l'associatif. J'insiste beaucoup là-dessus, parce que les gens travaillent pourquoi, pour deux raisons, l'argent et, d'autre part, pour pouvoir s'épanouir. Bon, les problèmes d'argent, nous, on considère qu'on en a pas, parce que mon salaire nous fait vivre de manière tout à fait honorable, après reste le niveau épanouissement. Le niveau associatif permet de s'épanouir autant que dans le milieu professionnel. C'est un petit peu notre philosophie de vie", (homme, 35 à 39 ans, 4 enfants, officier dans l'armée de l'air, conjointe inactive au moment de l'enquête, n° 38).*

Après la longue période d'interruption de l'activité professionnelle qui caractérise ce second profil, les trajectoires des femmes ne sont pas toutes identiques : un premier groupe se caractérise par une discontinuité de l'activité professionnelle en raison de son adaptation à la

carrière du militaire ; un second groupe, par une relative continuité de l'activité professionnelle.

### *a) la reprise d'une activité professionnelle discontinuë*

A la suite de l'interruption prolongée de leur activité professionnelle, ces femmes ont cherché à se réinsérer sur le marché du travail. Toutefois, compte tenu des impératifs de la carrière militaire de leur mari (mutations, faible disponibilité pour les tâches domestiques et la garde des enfants), cette réinsertion s'avère difficile sur le moyen et long terme : exerçant à nouveau une activité professionnelle, les femmes ont été, suite aux mutations, amenées à démissionner et à connaître des périodes de chômage ou, tout du moins, d'inactivité, car les couples n'envisagent pas de vivre des périodes prolongées de célibat géographique. Plus les mutations sont nombreuses et rapprochées, plus l'activité professionnelle de la conjointe acquiert un caractère discontinu, cette discontinuité allant de pair avec une précarisation (CDD, intérim, remplacements...) et/ou une déqualification des emplois occupés (exemple d'une infirmière devenue assistance maternelle à domicile).

A titre d'illustration, cette femme qui a démissionné d'un emploi de secrétaire en CDI pour se consacrer pendant cinq ans à ses enfants. A l'issue de cette interruption, elle occupe un premier emploi dans le cadre d'un CES qu'elle doit bientôt quitter à la suite d'une mutation de son mari dans le sud de la France. Elle retrouve rapidement un emploi dans leur nouvelle résidence, mais doit, à nouveau, démissionner deux ans plus tard en raison d'une mutation dans l'ouest. Elle est pendant deux ans au chômage puis obtient un emploi à durée déterminée à mi-temps. A la suite d'une nouvelle affectation, elle ne retrouve pas d'emploi et se consacre à une activité bénévole, puis obtient un CES dans un domaine autre que le secrétariat. Une nouvelle affectation dans l'ouest lui permet toutefois de recontacter un ancien employeur : elle effectue aujourd'hui des remplacements de secrétariat, mais espère obtenir un contrat à durée indéterminée à mi-temps. Son mari, aujourd'hui sous-officier, se déclare prêt à quitter la marine si son épouse obtient ce CDI afin de ne pas être contraint d'imposer une nouvelle mutation à ses enfants aujourd'hui adolescents.

*"Il y a elle et les gamins, on ne va pas encore déménager pour à nouveau les perturber. (...) Si mon épouse a la chance enfin d'avoir un CDI après tous ces emplois précaires et moi, je*

*me vois très mal partir toutes les semaines, je ne sais pas où, rentrer le week-end, non, je ferais les frais de quitter la marine. Si j'ai un choix à faire entre famille et le bien être de mes enfants et ma carrière, le choix est rapide, on arrête de bosser", (homme, 40 à 44 ans, 2 enfants, sous-officier dans la marine, conjointe secrétaire, n°61).*

### ***b) la reprise d'une activité professionnelle continue***

La continuité de l'activité professionnelle, après une longue période d'interruption, suppose stabilité géographique et/ou sécurité de l'emploi de la conjointe. Un premier exemple témoigne de l'intérêt pour la conjointe d'être fonctionnaire.

Titulaire d'un CAP, cette femme est secrétaire dans la fonction publique d'Etat au moment de sa rencontre avec un gendarme de carrière administrative. Elle travaille à temps plein jusqu'à la naissance de leur second enfant et connaît, suite à la réussite de deux concours administratifs, une progression de carrière tandis que son mari devient sous-officier. Durant cette première période de cinq ans, le couple réside sur la région parisienne, mais une mutation de l'épouse lui a toutefois permis de réduire la distance entre son lieu de travail et leur second domicile. A la naissance de leur second enfant, la femme demande une mise en disponibilité : elle s'arrêtera de travailler pendant huit ans. Le couple a bientôt un troisième enfant et part dans un département d'outre mer pour trois ans. Le couple revient dans la région parisienne et la femme reprend bientôt une activité professionnelle en demandant une mutation qui lui permet de se rapprocher de la nouvelle caserne de son mari. Elle travaille dans cette nouvelle affectation depuis dix ans à 80 % de temps. Dans l'avenir, l'homme souhaite poursuivre son ascension professionnelle, mais craint une mutation qui l'éloignerait de leur famille d'origine et poserait des problèmes pour les études de leur dernière fille encore en âge scolaire. Pour l'homme comme pour la femme, la continuité de l'insertion professionnelle du conjoint a été possible grâce au statut de fonctionnaire de la femme (retour à l'emploi, possibilité de mutations au gré des mutations du militaire). Leur stabilité géographique sur la région parisienne, hors de leur départ dans les DOM-TOM, est également à prendre en compte. Elle ne relève pas du pur hasard : elle a été recherché par le militaire qui tente aujourd'hui d'être muté sur Paris dans le cadre de son futur avancement (n°28).

Dans d'autres couples, la femme n'est pas fonctionnaire, mais le couple a bénéficié d'une relative stabilité géographique. Ainsi, cette femme, longtemps employée dans la grande distribution et mariée à un homme du rang dans l'armée de l'air, a souhaité privilégier la proximité géographique avec sa famille et a toujours refusé que son époux passe les concours de sous-officiers en raison des obligations de mutations. Après un congé parental de 5 ans, elle a repris de façon continue une activité professionnelle : elle a occupé des emplois différents, mais ces changements ne sont pas liés aux contraintes de la carrière de son mari (n°25).

De la même façon, la continuité de l'activité professionnelle de cette femme aide soignante après un congé parental de trois ans repose sur la stabilité géographique du couple. Son mari est sous officier dans la marine. Il a réussi à rester sur la même base jusqu'ici, mais a renoncé à devenir officier en raison des perspectives de mutations.

*"Officier dit obligatoirement un an à Paris, à l'issue c'est peut-être Paris ou n'importe où. Au bout de deux ans, c'est de nouveau une mutation, donc, pour l'épouse, il faut qu'elle arrête de travailler. (...) Mais elle a un travail qui lui plaît, qui est un travail passionnant et ben, non. Il faut à la limite faire le sacrifice. Je préfère que ce soit mon travail à moi qui n'est pas très important alors que son travail, je trouve qu'il est très important", (homme, 40 à 44 ans, deux enfants, sous officier dans la marine, conjointe profession intermédiaire, n°57).*

Autre exemple, cette femme ouvrière, mariée à un sous-officier de la gendarmerie. En raison de deux mutations de son mari qui l'ont obligée à démissionner de son emploi, elle a, au début de leur vie commune, connu deux périodes d'inactivité "difficiles à vivre". Femme au foyer pendant treize ans, elle a repris depuis six ans une activité professionnelle en dépit d'un licenciement et d'une mutation de son époux : le couple réside toujours dans la même région où ils ont d'ailleurs construit une maison et la femme accepte des déplacements domicile – travail de plus de 100 kilomètres par jour (n°52).

De fait, ce second profil, marqué par une longue période de retrait du marché du travail, mais également par la diversité de la trajectoire professionnelle du conjoint à son issue, selon qu'elle est discontinuée en fonction de contraintes de la carrière militaire ou continue grâce à la stabilité résidentielle du couple et/ ou au statut de fonctionnaire du conjoint, préfigure des

deux profils suivants qui, pour leur part, ne connaissent pas d'interruption prolongée de l'activité professionnelle du conjoint.

### **3) Une trajectoire professionnelle marquée par l'adaptation à la carrière militaire et la discontinuité**

Ce troisième profil est à la fois marqué par l'absence d'interruption prolongée de l'activité professionnelle de la conjointe après la naissance des enfants (pas plus de deux années consécutives contrairement au second profil), et par sa constante adaptation aux contraintes de la carrière du militaire. Dans ces couples, la conjointe maintient une activité professionnelle dans la mesure où celle-ci ne perturbe pas celle du militaire, notamment dans les moments clés des mutations et des déplacements, auxquels le militaire se soumet afin d'assurer sa progression de carrière. A ce titre, on peut suggérer l'idée d'une relative invisibilité de l'activité professionnelle du conjoint. Assumant le plus souvent au quotidien l'ensemble de la charge domestique et familiale et, surtout, se soumettant aux obligations de mobilité géographique, la conjointe a une trajectoire professionnelle hachée et marquée par la discontinuité. Modification du projet professionnel initial, fréquentes démissions au gré des mutations, périodes de recherche d'emploi, activité à temps partiel et emplois précaires (CDD, intérim, ...) caractérisent les trajectoires professionnelles de ces conjointes. Au fil du temps et des mutations, plusieurs d'entre elles connaissent une précarisation de leur insertion professionnelle, si ce n'est une déqualification des emplois occupés.

Les conjointes de ce troisième profil se prononcent en faveur du maintien de leur activité professionnelle. A l'exception de courtes périodes d'interruption à l'occasion de la naissance des enfants, elles n'adhèrent pas au modèle de la femme au foyer. Leur insertion professionnelle constitue un élément essentiel dans la construction de leur identité individuelle. Outre qu'elle favorise leur épanouissement personnel et limite le sentiment de solitude pendant les absences prolongées du militaire, l'activité professionnelle est source d'autonomie par rapport à l'époux et ces femmes sont plusieurs à mettre en avant son intérêt en terme d'indépendance financière.



*"D'jà, on a une identité de travailler, on construit... On a notre propre salaire... parce que ça aussi euh... pour moi, c'est très important... euh... J'aime bien avoir mon indépendance. Et... bon les... les mois où je ne travaillais pas, bon, ben, je... j'étais consciente qu'il y avait... que son salaire et... bon, ben, j'étais un petit peu... Comment vous expliquer, j'étais... (...) Et puis, pour moi, c'était son argent, c'était pas le mien, quoi ! Quelque part,... je profitais un petit peu de son argent... et... je suis pas du tout... J'ai pas du tout cette mentalité donc, j'ai toujours voulu travailler", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, employée, conjoint officier dans la marine, n°64).*

Toutefois, les conjointes de ce troisième profil annoncent ne pas avoir de projet de carrière : elles ne cherchent pas à connaître une forte mobilité professionnelle. Le militaire a, pour sa part, un projet de carrière dans l'armée, qui impose une grande mobilité géographique. Or, au nom de l'équilibre de la vie familiale, ces couples se prononcent contre le célibat géographique.

*"Le célibat géographique, moi, j'y crois pas beaucoup... Un couple qui vit séparé, c'est pas un couple qui va, ... enfin, à mon avis. (...) C'est une façon de voir les choses. Bon, puis, peut-être aussi, vu l'âge que j'ai, je suis peut-être vieille France, par rapport à la vie de couple, par rapport à... je ne sais pas, c'est peut-être ça aussi", (femme, 50 à 54 ans, un enfant, profession intermédiaire, conjoint officier dans la gendarmerie, n°8).*

Refusant l'hypothèse du célibat géographique, ces couples considèrent que deux projets de carrière sont impossibles à mener de front et que la conjointe est forcément obligée d'adapter son activité professionnelle à celle du militaire.

*"Je ne me suis jamais préoccupée vraiment à faire une carrière professionnelle comme la sienne. De tout façon, il en faut un sur les deux qui plie. (...) Comment dire, si lui, il veut faire sa carrière professionnelle, s'il veut monter en grade et tout ça, c'est lui que ça regarde, et nous aussi, mais si moi, je fais la même chose de mon côté, on se voit plus. Si j'avais voulu faire comme certaines personnes du magasin, monter en grade, comme on dit chez nous, même chez nous, les filles, elles sont au magasin à 9 heures et elles ne rentrent pas avant 10 heures, et c'est tout, il n'y a plus de vie de famille, ça, c'est pas possible", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, employée, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°50).*

*"Quand vous êtes marié à un gendarme, il faut faire l'impasse sur une des deux carrières quoi. Ca, c'est incontournable", (homme, 45 à 49 ans, un enfant, officier dans la gendarmerie, conjointe profession intermédiaire, n°8).*

L'adaptation à la carrière du militaire peut passer par une redéfinition du projet d'insertion professionnelle. A titre de premier exemple, cette femme déjà citée qui voulait initialement tenter le concours de la Banque de France. Sa rencontre avec un militaire l'amène à renoncer à ce projet conditionnant une stabilité géographique sur la région parisienne. Plus tard, après avoir démissionné de son premier poste, connu le chômage et l'intérim, elle renonce à être infirmière en raison des contraintes horaires de ce métier jugées incompatibles avec celles de son époux et se dirige finalement vers la profession d'assistante sociale (n°32).

Un second exemple illustre, en dépit d'une importante participation du militaire aux tâches domestiques et à la prise en charge des enfants, l'adaptation de la trajectoire professionnelle du conjoint à la carrière militaire, mais également l'impact de cette adaptation en termes de précarisation, si ce n'est de déqualification. Il s'agit d'une femme mariée depuis 25 ans avec un militaire de l'armée de terre devenu sous-officier (n°17). Vendeuse au moment de son mariage, elle doit, suite à une première mutation de son époux, renoncer à regret à reprendre le commerce dans lequel elle est employée. Au bout d'un an, elle retrouve un emploi de vendeuse qu'elle quitte à la naissance de son premier enfant au profit d'un emploi d'assistante maternelle, puis, durant une période intermédiaire de célibat géographique, elle aide une amie à monter un commerce. Suite à une nouvelle mutation de l'homme, elle s'investit dans le bénévolat et trouve un nouvel emploi dans le secteur social. Suite à une nouvelle affectation de son mari, elle démissionne de ce poste et met un an à retrouver, malgré une recherche assidue, un emploi d'ouvrière qui ne lui plaît pas, mais qu'elle préfère conserver : *"au niveau pécunier, parce que les enfants ayant fait des études, bon ça coûte... et au niveau moral aussi, pour faire quelque chose parce que moi, je me vois pas rester à la maison"*. Ainsi, destinée a priori à s'installer à son compte comme commerçante, cette femme se retrouve aujourd'hui ouvrière tout en sachant qu'une nouvelle mutation de son époux l'obligera prochainement à être, à nouveau, à la recherche d'un emploi.

Autre illustration de ce troisième profil, cette femme diplômée de l'enseignement supérieur. Enseignante, mère de trois enfants, elle est mariée à un officier de la marine. En vingt ans de mariage, le militaire a connu six mutations. Travaillant initialement dans l'enseignement

privé, la femme a du démissionné quatre fois et a connu plusieurs périodes de chômage, mais, à l'exception d'un séjour de deux ans à l'étranger, elle a toujours recherché du travail, à plusieurs reprises en anticipant les mutations du militaire et en recherchant un poste avant même la confirmation de leur nouvelle résidence. Outre les contraintes de mutation, la faible participation de son époux à la prise en charge des enfants, l'ont amenée à travailler à temps partiel et à occuper aujourd'hui un poste en collège à proximité de leur domicile, alors que son nouveau diplôme, acquis alors que son mari passait lui-même des concours, lui permet de prétendre à un poste en classes préparatoires. Cette femme a ainsi constamment adapté son activité professionnelle aux contraintes, à la fois, de la carrière de son mari et de ses enfants.

*"C'est moi qui m'occupe des enfants à 100 pour cent. Mon mari,... il s'occupe de rien. (...) Si on m'offre sur un plateau un poste en prépa, je le prendrais. Mais je vais pas aller courir derrière, parce que d'abord, il faut que j'occupe de mes enfants, je vous ai dit <<je suis le pilier sur lequel repose la vie familiale>> et... je peux pas passer mon temps à être dans mes cours", (femme, 40 à 34 ans, 3 enfants, enseignante, conjoint officier dans la marine, n°56).*

Les mutations du militaire rythment la trajectoire professionnelle de la femme : à chaque fois, elle doit, soit démissionner et rechercher un travail, soit obtenir elle-même une mutation dans le même lieu de résidence que le militaire ou, tout du moins, à proximité. Dans la recherche d'un nouvel emploi, l'instabilité géographique joue en défaveur des femmes et plusieurs annoncent cacher aux employeurs le métier de leur époux.

*"Le corps professoral .. bon, il doit y avoir une certaine stabilité. La stabilité, elle est pas vraiment là, avec mon C.V. Donc ... c'est pas facile effectivement, à ce niveau là. C'est là où je dis faut vraiment déployer beaucoup d'énergie pour.. pour se vendre", (femme, 40 à 44 ans, 3 enfants, cadre dans la fonction publique, conjoint officier dans la marine, n°56).*

*"Les premières années, chaque fois je, j'avais un entretien, toujours ... à mon accent, <<comment ça se fait que vous êtes ici ?>> Oh, je disais <<c'est mon conjoint, il est venu travailler ici>>. << Et il travaille dans quoi ?>>. << Dans ... dans l'armée>>. <<Ah, dans l'armée. Vous êtes appelés à partir ?>> <<Ben non>>. <<Oh, si, si, si, vous... les militaires y bougent beaucoup !>> Alors, là, ça a été mes premiers entretiens et puis y a des... J'ai fini par euh, par mentir, mentir sur le CV, dire que mon mari était euh, travaillait à l'arsenal. Je donnais pas plus de précisions. Mais c'est arrivé où... pendant les entretiens euh...*

*l'employeur me disait, <<non, vous êtes une candidate qui nous intéresse pas, sachant que... vous allez partir>>", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, employée, conjoint officier dans la marine, n°64).*

Les militaires de ce troisième profil sont sous-officiers ou officiers, à l'exception toutefois d'un homme du rang de plus de 35 ans. Leurs conjointes ont des niveaux de qualification variable : certaines sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, mais d'autres ont poursuivi des études supérieures après le baccalauréat. Les couples expliquent que, dans leur représentation des rôles, il était un peu normal que la femme s'adapte à la carrière de son mari et non l'inverse. Seule une inégalité des diplômes et donc, de perspectives de carrière, en faveur de la femme aurait pu amener à un autre choix favorisant la carrière de l'épouse.

*"Quand vous épousez un militaire, vous savez déjà que vous allez pas pouvoir suivre une carrière professionnelle. Au niveau professionnel, j'avais eu des propositions que j'ai dû refuser, parce que, justement, cette année-là, eh bien, il a été muté, donc... dans ma logique... bien, l'épouse suit le mari", (femme, 45 à 49 ans, 2 enfants, ouvrière, conjoint sous-officier dans l'armée de terre, n°17).*

*"Elle s'est bien rendu compte qu'il fallait qu'on fasse un choix, de privilégier une carrière ou l'autre, si on voulait rester ensemble. Donc, ça a pas été facile parce qu'elle aime profondément son métier, donc, on a finalement opté pour privilégier ma carrière à moi. (...) Il faut qu'il y en ait un des deux qui accepte ce sacrifice, et c'est elle qui va accepter parce sans doute, aussi, dans notre inconscient, peut-être, dans l'idée, c'était plus logique que la femme suit son mari, je sais pas, ça fait sans doute partie de l'éducation que l'on a reçue", (homme, 35 à 39 ans, 3 enfants, officier dans la marine, conjointe cadre dans la fonction publique, n°56).*

*"Peut-être un petit peu à tort, mais j'ai peut-être plus fait passer... ma vie professionnelle, au départ, quand j'étais, donc, au début de ma carrière... par rapport à ma vie familiale. Quand je disais le terme épouser une carrière, on épouse effectivement déjà ma vie professionnelle, et après j'ai épousé mon épouse et j'ai créé une... famille quoi, c'est tout, c'est... c'était une deuxième chose quoi... J'ai toujours décidé de faire ce que j'avais envie effectivement... J'ai toujours suivi les mutations, les déplacements, le commandement. Mon épouse a toujours suivi... Il y a beaucoup d'épouses qui ont maintenant un niveau qui est égal ou supérieur aux*

*hommes... Si ça avait été le cas, j'aurais du faire certainement des concessions", (homme, 45 à 49 ans, 2 enfants, sous-officier dans l'armée de terre, conjointe ouvrière, n°17).*

L'adaptation de l'activité professionnelle du conjoint à la carrière militaire n'est pas vécue sans difficulté par les femmes. Cet entretien d'une femme agent administratif en témoigne.

*"Mais c'est vrai que je suis dans une ... euh ... position délicate et ... euh... c'est instable. C'est instable parce que... c'est toujours en dents de scie... Y a toujours des échecs quoi ! (...) Professionnels, oui, bien sûr. Parce que je suis toujours en train de... J'arrive, je me débrouille toujours à trouver un travail, je m'investis parce que ça me plaît et y a toujours quelque chose et y a toujours quelque chose, non ! Y a... Par rapport à mon travail, je suis toujours obligée de démissionner ... parce qu'on a fait le choix de ... de préserver la vie euh... familiale. (...) J'ai l'impression d'être un boulet ! (...) Ben, oui, accrochée... à mon conjoint et pis, je le suis, je le suis, je le suis... parce que ... je peux pas faire euh... je peux pas faire exactement , suivre mes... (...) Et ça a toujours été comme ça. Toujours, toujours, toujours ! Et pourquoi ? Ben, à cause des ... des mutations hein ! Parce que trois ans, ça passe vite hein. Ca passe vite", (femme, 35 à 39 ans, 2 enfants, employée, conjoint officier dans la marine, n°64).*

De leur côté, les militaires sont plusieurs à évoqué le "sacrifice" de leur conjointe. A titre d'exemple, cet officier de la marine ou ce gendarme dont l'épouse a en cinq ans de mariage démissionné deux fois pour lui permettre d'engager une carrière d'officier.

*"Elle a vraiment senti que c'était un choix à accepter, mais pas simple à assumer. Elle m'a dit <<OK, maintenant on a décidé qu'on sacrifiait ma carrière au profit de la tienne, tu as intérêt à réussir la tienne>>. Il y avait un processus pas de deuil, ... mais l'acceptation qu'elle faisait un sacrifice professionnel", (homme, 35 à 39 ans, 3 enfants, officier dans la marine, conjointe cadre dans la fonction publique, n°56).*

*"J'ai posé la question de confiance au gamin et à mon épouse, en disant, ben voilà, on est à la croisée des chemins, il faut savoir si je dois être postulant pour monter en garde ou si moi, j'arrête ma carrière en suspension que l'on reste ici pour la stabilité de J. et pour le métier de ma femme ? Et ben ma femme, elle a dit, moi, j'ai pas de perspectives de carrière importantes puisque que ce soit dans n'importe quelle ville, je serais assistante dentaire, donc, il y a pas*

*de grade dans cette spécialité, je retrouverais du travail. Et le gamin, il a dit non, moi... je continue ici. Donc, collectivement, on a fait le choix de privilégier ma carrière. En prenant tous les inconvénients, c'est à dire les mutations tous les deux, trois ans. (...) Donc, ça été accepté et ça a été vécu comme une aventure, quoi (...). Elle a fait un vrai sacrifice parce qu'elle était quand même dans un cabinet (...) avec une sommité de la spécialité (...), donc, elle a fait vraiment un sacrifice... moi, je lui tire mon chapeau parce que c'est quand même... c'est un acte d'amour, quoi", (homme, officier dans la gendarmerie, conjointe profession intermédiaire, n°24).*

Plusieurs couples apparaissent au moment de l'enquête à une étape intermédiaire. La carrière du militaire est aujourd'hui en grande partie assurée et les couples déclarent envisager une stabilisation géographique de la famille ou une période de célibat géographique afin d'assurer à la famille une stabilité bénéfique tant pour la qualité résidentielle, l'insertion professionnelle du conjoint que l'insertion sociale et scolaire des enfants. Les couples suggèrent l'idée que, désormais, la carrière du conjoint sera privilégiée ou, tout du moins, ne sera plus négligée au profit de celle du militaire. Toutefois, il n'est pas possible d'affirmer qu'à l'avenir, l'activité professionnelle du conjoint ne s'adaptera pas, à nouveau, à la carrière du militaire.

*"Moi, ayant eu mes vingt ans de carrière fantastique, parce que j'ai réellement pris un réel plaisir à toutes ces vingt premières années, il n'y a pas de raison qu'elle, elle ait pas le droit à ces vingt ans entre guillemets, enfin, c'est ma logique", (homme, 35 à 39 ans, deux enfants, officier dans l'armée de l'air, conjointe profession intermédiaire, n°20).*

A titre d'illustration ce couple dont l'homme est aujourd'hui officier dans la marine, la femme, agent administratif. En raison de trois mutations qui ont permis de militaire d'engager une carrière d'officier, cette femme a démissionné deux fois d'un emploi, a connu des périodes de chômage et des emplois précaires (CDD, intérim, formations, remplacements, ..). Récemment, la femme s'est vu proposé une poste à temps plein dans la fonction publique territoriale avec la possibilité de devenir titulaire à l'issue d'une période de stage d'un an. Devant les difficultés professionnelles de son épouse, l'homme s'interroge quant à l'hypothèse d'une nouvelle mutation d'ici deux ans. Il se demande s'il doit quitter l'armée ou effectuer cette mutation en célibat géographique afin de permettre à son épouse de bénéficier de cette titularisation et à ses enfants, d'une plus grande stabilité.

*"C'est plus le sujet de discussion que ça l'a été dix ans en arrière. C'est vrai qu'avant y avait eu des interventions, bon, on parlait..., mais bon, on parlait, ça passait. Bon, maintenant, elle a vraiment envie de travailler et puis bon, ... elle commence à en avoir un petit peu marre. Mais bon, ça, c'est parce qu'on arrive à ... à 35 ans, les gamins sont grands et puis bon, ... on en a un peu marre de faire les girouettes quoi. (...) Ce que je veux maintenant, c'est..., c'est avoir une stabilité et puis, voilà quoi. Que ma femme ait son travail, qu'elle s'exprime dans son travail et qu'elle soit... ouais, qu'elle soit heureuse comme ça quoi. Mes gamines, elles ont leurs copines. (...) C'est ça. Ce qui m'intéresse maintenant, c'est ça. C'est pas repartir demain (...). On se pose des questions et... y a pas beaucoup de réponses quoi en fait, parce que... moi, je vais certainement partir.. peut-être maintenant en outre-mer ou peut-être sur Toulon, en tout cas on partira d'ici, donc euh.. bah, oui, on se pose des questions. On se pose des questions. Si j'avais... bon, je sais pas vraiment, mais euh, ... si j'avais un boulot intéressant ici, effectivement, je me demande si je quitterais pas la marine pour rester ici. (...) Mais bon, je vous dis y a plein de copains qui quittent l'armée pour... qui quittent l'armée par rapport à ça hein. (...) On se pose des questions hein... c'est sûr. Si je vais sur X ... de toute manière, c'est soit mon épouse ici qui garde son travail et je pars seul à X, ça bon on envisage... on n'envisage pas ... on va pas partir tout seul, comme un couillon là-bas. Ou soit elle laisse son travail pour me suivre là-bas, si elle laisse son travail euh..., à mon avis, ce qui est sûr, c'est que ce sera la dernière fois, y aura pas d'autres", (homme, 35 à 39 ans, deux enfants, officier dans la marine, conjointe employée, n°64).*

#### **4/ Une activité professionnelle marquée par la continuité**

Ce quatrième et dernier profil est marqué par la continuité de l'activité professionnelle de la conjointe : en dehors des congés de maternité, la femme n'a pas connu d'interruption prolongée de son activité professionnelle, ni pour se consacrer à ses enfants, ni pour s'adapter aux contraintes du déroulement de carrière de son époux militaire. La conjointe témoigne d'un investissement professionnel important que traduisent des reprises d'études et des mobilités ascendantes, mais qui nécessite souvent une mobilisation domestique du militaire et, même, une temporisation de ses projets de carrière. Le mode d'articulation des sphères professionnelle et familiale apparaît relativement égalitaire : l'activité professionnelle de

l'homme militaire est, comme celle de la femme, susceptible d'être perturbée par l'activité professionnelle de l'autre conjoint ainsi que par les impératifs liés aux enfants.

Comme les autres femmes actives de la population d'enquête, ces conjointes mettent en avant leur refus du modèle de la femme au foyer, leur désir d'ouverture sur l'extérieur, leur besoin d'autonomie, notamment financière, par rapport à l'homme. Mais, à leur différence, elles soulignent également volontiers, outre le désir de valoriser des études, l'idée d'une vocation pour le métier ou d'une ambition professionnelle.

*"C'est une volonté personnelle, j'ai peut-être de l'ambition, je sais pas. J'en ai certainement besoin pour me réaliser, et puis pour avoir un confort de vie sympathique", (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, cadre, conjoint sous officier dans la gendarmerie, n°37).*

Ces femmes ont acquis un diplôme de l'enseignement supérieur. La plupart ont un diplôme initial de niveau bac + 3 ou plus, mais l'une d'elles, initialement titulaire du baccalauréat, a repris ses études après la naissance de son second enfant pour obtenir un BTS qui lui a permis de devenir cadre. Au moment de l'enquête, ces femmes travaillent, soit dans la fonction publique comme catégorie B, soit dans le secteur privé avec un statut de cadre. Dans la population d'enquête qui comprend, rappelons-le, peu d'hommes du rang, les militaires de ce quatrième profil sont officiers ou sous officiers.

Dans plusieurs couples, la continuité de l'activité professionnelle du conjoint repose sur une stabilité, ou plutôt une relative stabilité géographique, de l'époux militaire. C'est notamment le cas d'un couple où la femme est cadre dans le secteur privé : son mari, aujourd'hui sous officier dans la gendarmerie et âgé de près de 40 ans, a fait toute sa carrière en région parisienne dans trois affectations différentes (n°29).

En l'absence de stabilité géographique, l'appartenance du conjoint à la fonction publique favorise la continuité de l'activité professionnelle du conjoint qui peut, lui aussi, demander une mutation pour rapprochement familial. Toutefois, cette possibilité n'exclut pas des périodes de célibat géographique. A titre d'exemple, ce couple où l'homme est sous-officier dans la marine, la femme, agent de catégorie B dans la fonction publique d'Etat. En vingt ans de vie commune, ils ont connu trois périodes de célibat géographique tandis que l'homme a,



pendant un an, assumé des déplacements quotidiens de près de 150 kilomètres pour se rendre à son travail et en revenir (n°10).

La continuité de l'activité professionnelle de la femme ne rime pas forcément avec optimisation de son déroulement de carrière. Compte tenu des contraintes de la carrière militaire, les conjointes doivent concilier leur activité professionnelle et la prise en charge des tâches familiales. Cette femme fonctionnaire a toujours maintenu une activité professionnelle au prix de plusieurs périodes de célibat géographique. Toutefois, elle n'envisage de passer les concours internes qui lui assuraient une promotion : celle-ci lui imposerait une mutation et, surtout, le renoncement de son temps partiel qu'elle souhaite conserver pour assumer ses charges familiales compte tenu des fréquentes absences de son mari sous-officier.

*"Je n'ai passé aucun concours parce que chaque concours pour nous veut dire mutation. Et, en plus, le grade au-dessus, je ne suis pas sûre d'avoir un temps partiel. Ne pouvant pas compter sur mon mari (...), j'ai toujours tout réglé comme s'il était toujours absent. Donc, je dois être capable de gérer tout à la maison et les enfants sans jamais devoir compter sur lui donc, depuis le début, j'ai fait, moi, une croix sur ma carrière..., parce que c'est absolument pas possible de ... rapport aux enfants, c'est pas possible", ( femme, 40 à 44 ans, deux enfants, cadre dans la fonction publique, conjoint sous-officier dans la marine, n°10).*

Surtout, les obligations de mobilité géographique qui touchent les sous-officiers et les officiers freinent la promotion des conjoints dans les couples qui refusent le célibat géographique. Cette femme, elle aussi catégorie B dans la fonction publique, a jusqu'ici toujours maintenu son activité professionnelle en étant mutée dans les différents lieux d'affection de son époux officier dans la gendarmerie. Toutefois, elle considère ne pas pouvoir faire une carrière qui nécessiterait de sa part une plus grande stabilité géographique.

*"Pour faire une carrière dans la territoriale, il faut rester pendant 10 ou 15 ans. Donc, déménager tous les trois ans, c'est impossible de faire carrière. (...) Pour l'instant, on n'a pas envisagé de vivre séparément avec chacun sa carrière. Je travaille parce que j'ai envie de continuer à travailler mais en sachant que je sacrifie toute une partie de ma carrière aussi", (femme, 30 à 34 ans, un enfant, cadre dans le fonction publique, conjoint officier dans la gendarmerie, n°69).*

Pour garantir le continuité de l'activité professionnelle de leur époux, les militaires sont eux aussi amenés à temporiser leurs objectifs de carrière. Plusieurs d'entre eux évoquent la possibilité de quitter l'armée pour un emploi civil en cas d'obligation d'une mutation défavorable au travail de la femme.

*"Je continuerai ma carrière, j'essaierai de franchir le maximum d'échelon, je ne ferai pas n'importe quoi au détriment de la vie de famille, je ne vais pas sacrifier une mutation pourrie pour pouvoir aller plus vite. (...) On décide tout à deux de toute façon, je ne décide rien tout seul. (...) C'est pas la gendarmerie qui mènera ma carrière, c'est moi qui mènerai ma carrière (rires) même si je dois arrêter demain ou après – demain. Si on me dit, voilà X, demain, enfin X, vous êtes muté à Melun, je refuse, j'en parle à C. avant, parce qu'elle travaille à Paris, donc, je veux pas lui imposer des routes abominables pour aller travailler, comment dire, je... à penser à ma carrière, je ne vais pas ruiner ma vie familiale pour ma carrière", (homme, n°29).*

*"Je reste. Je reste, mais sachant que je suis ici, que ma femme est là. Si on me dit l'année prochaine, tu es muté à Metz et que je suis à quinze ans de service, là, je me pose la question, peut-être que je partirais", (homme, 30 à 34 ans, sans enfant, sous officier, conjointe cadre dans le secteur privé, n°33).*

## **5/ Quand le militaire est une femme et le conjoint un homme**

Il s'agit maintenant d'analyser les trajectoires professionnelles des conjoints homme. Dans ces couples, rappelons-le, la femme est militaire et l'homme, considéré pour l'analyse comme conjoint, est, soit civil, soit lui-même militaire. Que l'homme soit civil (10 couples) ou lui-même militaire (11 couples), on a retenu l'homme comme conjoint. L'analyse de ces couples est d'importance : elle permet de vérifier si c'est le fait d'être une femme ou celui d'être un conjoint de militaire qui oblige à une adaptation de sa trajectoire professionnelle aux contraintes de la carrière militaire.

Aucun homme conjoint d'une femme militaire n'appartient aux deux premiers profils. Dans l'échantillon d'enquête, aucun homme n'est un inactif permanent ayant interrompu

définitivement toute activité professionnelle au moment du mariage ou de la première naissance. Dans l'armée, comme dans l'ensemble de la société française, le modèle de l'homme au foyer ne fait pas recette : malgré les contraintes du métier militaire, l'homme actif reste la règle. De même, aucun homme en couple avec une femme militaire n'a une trajectoire marquée par une interruption prolongée de l'activité professionnelle suite à la naissance des enfants. En cela aussi, les couples dont la femme est militaire ressemblent aux autres couples de la société française pour lesquels l'interruption prolongée de l'activité professionnelle des pères suite à une naissance relève de l'exception.

Par contre, plusieurs conjoints de femmes militaires s'apparentent au troisième profil et ont une trajectoire marquée par l'adaptation à la carrière militaire et la discontinuité de l'activité professionnelle. Ces couples présentent pour l'analyse un grand intérêt. Ils tendent à prouver que les représentations des rôles des sexes privilégiant la carrière de l'homme et associant davantage la femme à l'espace familial ne peuvent marquer les pratiques dès lors que la femme exerce le métier de militaire.

A titre d'illustration, un couple où la femme est aujourd'hui sous-officier dans la marine. Son premier mari l'a suivi dans ses mutations : il a démissionné de son emploi à deux reprises, connu des périodes de chômage et de "petits boulots". Après son divorce, elle rencontre son second conjoint lui aussi civil. Cadre dans le secteur privé, il occupe "un bon poste", mais après plusieurs mois de célibat géographique, démissionne pour la rejoindre dans sa nouvelle affectation. Il a depuis retrouvé un travail qu'il juge moins intéressant que le précédent, mais accepte de mettre son avenir professionnel de côté et de la suivre dans une future affectation, même si, dans l'idéal, il préférerait se stabiliser en région parisienne où il a davantage de perspectives professionnelles. Les propos que les deux conjoints tiennent au cours de l'entretien sont proches de ceux des autres couples mettant l'accent sur la nécessaire adaptation de l'activité professionnelle du conjoint à la carrière militaire.

*"Globalement, moi, je crois que le gros problème pour les hommes qui sont mariés ou qui vivent maritalement avec des femmes militaires, c'est que ... ils ne peuvent construire absolument aucune carrière, ils ont aucune perspective de carrière à long terme, sachant que leur femme, elle va être sans cesse mutée à droite, à gauche. (...) Il faut un conjoint qui adhère aux contraintes, qui a une mentalité spécifique", (femme, 30 à 34 ans, sans enfant, sous-officier dans la marine, conjoint cadre dans le secteur privé, n°30).*

*"Plus elle bougera, donc moi, il faut que j'accepte de partir à chaque fois, de baisser de salaire parce que si on quitte la région parisienne de toute façon, ça sera inévitable. C'est pas parce que je suis un homme que je refuse de faire ça. Beaucoup de femmes de militaires le font, moi, ça ne me dérange pas de faire pareil. (...) Je le mets de côté mon avenir professionnel hein... Je suis bien obligé de changer à chaque fois, donc, ce sera jamais pour avoir mieux", (homme, 30 à 34 ans, sans enfant, cadre dans le secteur privé, conjointe sous-officier dans la marine, n°30).*

Dans ces couples s'apparentant au troisième profil, la femme militaire s'inscrit dans une stratégie de carrière. Elle est officier ou sous-officier ; aucune n'est du rang. Les hommes ont des activités professionnelles variées : militaire, fonctionnaire hors de l'armée, civil travaillant pour le ministère de la Défense, civil hors de l'armée. Dans la population d'enquête, ces conjoints sont peu nombreux à être eux-mêmes militaires. Dans la plupart de ces couples, on observe un déséquilibre des niveaux de diplôme en faveur de la femme. Plusieurs conjoints n'avaient pas de projet professionnel bien défini à l'origine. Ces deux éléments, inégalité des diplômes en faveur de la femme militaire, absence de projet professionnel défini pour certains, apparaissent décisifs pour comprendre le choix d'une adaptation de l'homme à la carrière militaire de la femme.

Les hommes s'apparentant au troisième profil ont quitté leur emploi à la suite d'une mutation de la femme. Ils ont connu une ou plusieurs périodes de chômage, ont retrouvé des emplois, parfois grâce à leur conjoint qui les a informés d'une offre d'emploi, ont dû accepter une diminution de leur rémunération. Dans ces couples, l'homme, après s'être adapté à la carrière de son épouse, souhaite avoir une activité professionnelle continue. Plusieurs solutions sont adoptées dans ce but : stabilité géographique du militaire, projet d'intégration du conjoint dans l'armée afin de négocier des mutations communes ou périodes de célibat géographique.

Certains conjoints de femmes militaires adaptent les modalités de leur insertion professionnelle en fonction des contraintes de la carrière de leur épouse. Toutefois, ceux qui présentent une trajectoire marquée par la continuité de leur activité professionnelle sont, dans l'échantillon d'enquête, plus nombreux. Ce constat, établi dans le cadre d'une enquête qualitative sur un échantillon non représentatif, devra être confirmé dans le cadre d'une enquête quantitative sur un échantillon représentatif.

Parmi les conjoints de femmes militaires actifs continus, deux sous-groupes peuvent être distingués :

- dans le premier sous-groupe, les deux conjoints, la femme militaire et son époux, ont une trajectoire professionnelle continue et s'inscrivent dans un projet de carrière ;
- dans le second sous-groupe, l'homme a une trajectoire professionnelle continue et s'inscrit dans un projet de carrière, mais la trajectoire professionnelle de la femme militaire est marquée par l'adaptation, à la fois, à la carrière de son époux et à la vie familiale.

Dans les couples où la femme militaire et son conjoint ont une trajectoire professionnelle continue, le conjoint est, soit militaire, soit civil. Leur principal problème a été de pouvoir concilier deux activités professionnelles, si ce n'est deux projets de carrière. Certains couples ont connu des périodes de célibat géographique ; certains militaires ou conjoints ont pendant une période assumé des déplacements domicile - travail de longue distance. L'appartenance du conjoint à l'armée ou à la fonction publique a permis de négocier des mutations communes ou, tout du moins, des rapprochements géographiques pour raisons familiales. Selon les périodes, la carrière de la femme a pu être favorisée pendant un temps, celle de l'homme, à un autre. Plusieurs couples ont dans un second temps privilégié la stabilité géographique de la famille et considèrent que ce refus des mutations a réduit les perspectives de carrière d'un des conjoints ou même des deux conjoints, que l'homme soit militaire ou non.

*"C'est sûr que dans une carrière militaire, si vous ne faites pas ce qu'ils appellent les détachements, que vous n'allez pas par ci par là faire des campagnes, vous avancez moins vite dans la hiérarchie militaire. Donc, pour elle, c'est un petit blocage. Moi, malheureusement, je ne peux pas suivre comme ça. Et de même moi, les opportunités que j'ai pu avoir ici, auraient fait qu'elle mettait fin à sa carrière", (homme, 35 à 39 ans, 2 enfants, cadre dans le secteur privé, conjointe sous-officier dans l'armée de l'air, n°22).*

Dans le second sous-groupe, l'homme, conjoint d'une femme militaire, a une trajectoire professionnelle continue et s'inscrit dans un projet de carrière, mais la trajectoire professionnelle de la femme militaire est, pour sa part, marquée par l'adaptation, à la fois, à la carrière de son époux et à la vie familiale. A titre d'exemple, cette femme sous-officier dans la

marine marié à un homme lui aussi sous-officier dans la marine, qui a interrompu pendant cinq ans son activité professionnelle pour prendre un congé parental et envisage aujourd'hui de quitter l'armée à l'issue de son contrat pour exercer dans le civil une activité à temps partiel qui lui permette de s'occuper davantage de ses enfants.

*"Oui, parce que la sienne [sa carrière] passe avant la mienne. Il faut bien qu'il y en ait un des deux sinon, dans ces cas là, les enfants, c'était même pas la peine d'en avoir, si on veut faire une carrière chacun de notre côté et au niveau de la vie couple en elle-même, il n'y aurait pas de vie de couple parce que chacun de son côté à faire ce qu'il a envie de faire. Il fallait bien qu'il y en ait un des deux, mon mari, au niveau où il est rendu, il valait mieux que ce soit moi qui mette ma carrière entre parenthèses", ( femme, 30 à 34 ans, 3 enfants, sous officier dans la mari, conjoint sous officier dans la marine, n°53).*

*"Son travail, elle a décidé de la faire, elle a décidé de s'engager, c'est son droit. De toute manière, elle ne s'est pas engagée après notre mariage, après notre rencontre, donc, au point de vue du travail journalier, si elle a des ennuis, si elle a quoi que ce soit, c'est son travail, c'est son problème, c'est à elle de le régler, ça me revient pas", (homme, 35 à 39 ans, 3 enfants, sous officier dans la marine, conjointe sous officier dans la marine, n°53).*

## II. 3. LE "SACRIFICE" DES CONJOINTS DE MILITAIRES : CONSEQUENCE DU METIER MILITAIRE OU EFFET DES ROLES SOCIAUX DE SEXE ?

La carrière militaire favorise parfois la trajectoire professionnelle du conjoint. Une de ses conséquences positives peut être pour le conjoint, compte tenu de la garantie de l'emploi, si ce n'est de la gratuité du logement, dont bénéficie le militaire, de profiter des moments d'incertitudes professionnelles ou d'interruption, volontaire ou forcée, de l'activité, pour reprendre des études à terme bénéfiques pour son déroulement de carrière. En dépit de la possibilité d'effets positifs de la carrière militaire, la reconstitution des trajectoires professionnelles et familiales des couples montre que, globalement, l'activité professionnelle des conjointes de militaires est fortement perturbée par la mise en couple.

L'analyse a permis de proposer une typologie en quatre profils des trajectoires professionnelles des conjoints de militaires présentée ici sous forme d'un tableau.

### Présentation des différents profils relatifs à la trajectoire professionnelle des conjointes de militaires

Profil	1	2		3	4
Trajectoire professionnelle du conjoint de militaire	Inactivité permanente	Interruption prolongée de l'activité suite à la naissance des enfants		Adaptation à la carrière du militaire et discontinuité	Continuité de l'activité professionnelle
		2 a Reprise d'une activité adaptée à la carrière du militaire et discontinue	2 b Reprise d'une activité continue		
Conjoint de militaire	Uniquement femme	Uniquement femme		Femme ou homme	Femme ou homme

N.B. : le type 4, tel que présenté dans ce tableau, ne restitue pas l'existence de deux sous-groupes lorsque la femme est militaire, un premier où les deux conjoints ont une trajectoire professionnelle continue, un second où la carrière de la femme militaire s'adapte au final à celle de son époux et aux contraintes liées à la garde et l'éducation des enfants.

Un des objectifs de l'analyse était de cerner les éléments déterminants dans la trajectoire des conjoints. Suite à l'élaboration de cette typologie et du repérage de quatre profils, plusieurs éléments apparaissent déterminants :

- le sexe du conjoint de militaire, selon qu'il est une femme ou un homme (cf. type 1 et 2 concernant uniquement des conjointes),
- le niveau de diplôme du conjoint, notamment dans le cas des femmes les plus diplômées (cf. type 4),
- la comparaison des niveaux de diplômes, de qualification et/ou d'emplois occupés (type d'emploi, niveau de rémunération) des deux conjoints ainsi que la présence ou l'absence chez le conjoint d'un projet d'insertion professionnelle et de carrière défini (cf. type 3 et 4 pour les couples où le militaire est une femme).

L'âge et la génération à laquelle appartient le couple sont également sans doute importants même s'il est difficile aujourd'hui de présager des futures insertions professionnelles des conjoints les plus jeunes.

De cette analyse, on peut conclure que la carrière militaire a bien des spécificités propres qui favorisent un assujettissement de l'activité professionnelle du conjoint. Toutefois, l'adaptation de la trajectoire professionnelle du conjoint est également fortement déterminée par les rapports sociaux de sexe. L'absence de conjoints de femmes militaires inactifs permanents (type 1) le prouve. L'observation montre que la carrière militaire a des exigences fortes. Ces contraintes de la carrière militaire se rapprochent néanmoins des obligations qui pèsent sur les carrières de tout fonctionnaire (exemple des obligations de mutation pour les jeunes enseignants). De plus, ces contraintes de la carrière militaire se trouvent confortées par les rôles sociaux de sexe. Ainsi, à l'exception de quelques cas peu nombreux dans la population d'enquête, les femmes militaires n'imposent pas dans la même mesure à leurs conjoints hommes des perturbations dans leur trajectoire professionnelle et sont davantage amenées à tenir compte, à la fois, des contraintes de l'activité de leur conjoint et des charges liées à la garde et l'éducation des enfants.

A l'issue de cette étude, le maintien de l'activité professionnelle du conjoint apparaît être, aujourd'hui, un réel problème pour les couples de militaires. Et nombreux sont ceux qui expriment la demande d'une plus grande prise en compte de l'activité professionnelle du



conjoint par l'armée. Pour eux, cette prise en compte passe par une réduction et/ou un aménagement des obligations de mutation ainsi que par une aide accrue à la recherche d'emploi. Plus largement, ils souhaitent une prise en compte des réalités de la vie familiale, en raison notamment des difficultés liées à la scolarisation des enfants, à l'enracinement social des familles et, dans une moindre mesure, à l'accès à la propriété du logement principal.

La question de l'activité professionnelle du conjoint apparaît également stratégique pour l'armée dans une optique de gestion des ressources humaines. En effet, la double activité durable des couples apparaît effective, au delà des seules femmes très diplômées, pour une part des conjointes qui interrompent leur activité à la naissance des enfants, ainsi que, semble-t-il, dans la plupart des couples où la femme est militaire. L'impact de cette double activité sur le déroulement de carrière des militaires est loin d'être négligeable :

- vécu difficile des périodes de célibat géographique,
- longs déplacements domicile - travail,
- limitation du projet de carrière ou renoncement à ce projet dans une seconde période en raison des obligations de mobilité et d'une stratégie de stabilité géographique,
- option en faveur d'une carrière administrative,
- si ce n'est perspective d'un départ de l'armée pour certains militaires.

Ces stratégies de contournement des exigences de mobilité géographique apparaissent de fait peu différentes de celles repérées dans d'autres secteurs de la fonction publique d'Etat et, notamment, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité<sup>2</sup>. Ainsi, l'armée se trouve confrontée à un problème qui ne la concerne pas exclusivement.

---

<sup>2</sup> Isabelle Van de Walle, Bruno Maresca, Solange Alleaume, *L'égalité des chances entre hommes et femmes dans l'accès à l'encadrement supérieur au ministère de l'Emploi et de la Solidarité*, Paris, CREDOC, 2000, étude réalisée à la demande du ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

# ANNEXES

## **Annexe 1**

### **Guides d'entretien**

## GUIDE D'ENTRETIEN - CONJOINT

*A la demande de l'Observatoire Social de la Défense, le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) réalise une étude sur l'activité professionnelle des conjoints de militaires. Le CREDOC est un organisme indépendant de l'administration qui mène des études tant auprès d'administrations que d'organismes du secteur privé. Le propos de la présente étude est de comprendre comment s'articule la vie de la famille et du couple avec l'activité professionnelle dans les couples de militaires. Pour cela, nous menons des entretiens auprès des deux membres des couples retenus par l'Observatoire Social de la Défense, de façon à bien comprendre l'histoire de chacun. Pour les besoins de l'analyse nous serons amenés à aborder des aspects de votre vie professionnelle, conjugale et familiale.*

*Bien entendu, le CREDOC vous garantit la confidentialité de vos propos, tant auprès de l'Armée qu'auprès de votre conjoint. Les entretiens seront analysés de manière totalement anonyme. Tous les noms et les indices éventuels permettant de deviner l'identité des couples seront supprimés dans les retranscriptions d'entretiens.*

*Cet entretien va se dérouler en deux temps, un premier temps où l'on cherchera à retracer, au cours d'une conversation assez informelle, votre trajectoire de vie et un second au cours duquel nous reviendrons à l'aide d'un rapide questionnaire, sur des éléments précis de votre vie.*

### A. RECIT DE VIE

*Notes aux enquêteurs : un des objectifs du récit de vie est la réalisation de la grille des événements. Il faut travailler tout au long du récit de vie sur la question de l'articulation des activités professionnelles entre elles (celles du militaire et celle du civil) et de la vie familiale.*

#### 1. SITUATION PERSONNELLE AVANT LA RENCONTRE DU CONJOINT ACTUEL

**Nous pourrions commencer par situer un peu votre histoire personnelle.**

**Avant la rencontre, vous faisiez quoi ? Vous viviez seul(e) ? Dans la même région ? ...**

**Vous aviez des projets professionnels ? Lesquels ?**

#### 2. LA RENCONTRE

**Vous pouvez me raconter dans quelles circonstances vous avez rencontré votre conjoint.**

**Avant de vivre ensemble, comment imaginiez-vous votre avenir ?**

**Dans quelle mesure avez-vous dû modifier vos projets personnels ? Est-ce que le fait de se mettre en couple avec un militaire a influencé vos choix professionnels, familiaux, résidentiels ?**

### 3. PARCOURS PROFESSIONNEL, FAMILIAL ET RESIDENTIEL DU COUPLE

---

#### Notes aux enquêteurs

- *Se fixer sur l'articulation des deux vies professionnelles (celles du conjoint et celle du militaire) avec la vie de famille du couple.*
- *Ne pas perdre de vue les motivations du conjoint à interrompre, réduire ou reprendre son activité professionnelle.*

**A partir du moment où vous avez commencé à vivre ensemble, que s'est-il passé dans votre vie ?**

*Laisser raconter spontanément, puis développer pour chaque étape :*

**Quelles ont été, pour vous, les grandes étapes du point de vue :**

- **professionnel ?**
- **familial ? (notamment, le mariage, les naissances et l'articulation avec les activités professionnelles)**
- **résidentiel (déménagements...) ?**

### B. PRATIQUES ET REPRESENTATIONS

**Nous venons de retracer les grandes étapes de votre vie et maintenant, nous allons aborder des thèmes plus généraux..**

### 4. LE TRAVAIL DU CONJOINT

---

*Notes aux enquêteurs : faire apparaître le rapport du conjoint(e) à son travail (niveau d'implication, désir de réalisation, nécessité économique, contingence ou naturalisation...), la manière dont il se représente le rôle de « conjoint de militaire », et surtout la place de l'activité professionnelle dans cette représentation.*

**Pour vous, qu'y a-t-il de particulier à être conjoint(e) de militaire ?**

**Pourquoi travaillez-vous ou ne travaillez-vous pas ?**

**Quelle est, pour vous, l'importance de votre activité professionnelle ?**

**Plus généralement, quel est votre point de vue sur le travail des conjoint(e)s de militaire ?**

## 5. LES CONTRAINTES DE LA VIE MILITAIRE

---

**Pourriez-vous me parler des contraintes du métier de militaire de votre conjoint(e) : pour votre activité professionnelle à vous, vos choix résidentiels, votre vie de famille (naissances, notamment...)**

*Laisser parler puis focaliser sur les déplacements (OPEX, mutations)*

**En ce qui concerne ces contraintes, quelle est votre vision des choses ? Et celle de votre conjoint ?**

**Parmi les contraintes que nous venons d'évoquer, y en a-t-il qui sont ou ont été sources de désaccords importants entre votre conjoint(e) et vous ? Comment cela se résout-il ou va-t-il se résoudre ?**

## 6. VIE SOCIALE

---

**Pouvez-vous me parler de votre vie sociale. Avec qui avez-vous surtout des relations : des amis ou collègues de l'armée ou plutôt hors de l'armée, des membres de votre famille, de celle de votre conjoint ?**

**Avez-vous personnellement des activités autres que familiales ou professionnelles : des loisirs qui vous sont propres ? Des activités sportives ? Associatives ? Liées à l'armée ?**

**(Pour les femmes), faites-vous partie d'une association de femmes de militaires ? Pour quelles raisons ?**

## 7. LES PROJETS D'AVENIR

---

**Avez-vous des projets d'avenir? Quels sont-ils ?**

- Projets professionnels
- Projets résidentiels (intentions d'achat...)
- Projets familiaux (programmation d'enfants...)

**Avez-vous quelque chose à rajouter ou que vous avez envie de dire ?**

***MERCI D'AVOIR REPONDU A MES QUESTIONS***

## GUIDE D'ENTRETIEN - MILITAIRE

*A la demande de l'Observatoire Social de la Défense, le CREDOC (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) réalise une étude sur l'activité professionnelle des conjoints de militaires. Le CREDOC est un organisme indépendant de l'administration qui mène des études tant auprès d'administrations que d'organismes du secteur privé. Le propos de la présente étude est de comprendre comment s'articule la vie de la famille et du couple avec l'activité professionnelle dans les couples de militaires. Pour cela, nous menons des entretiens auprès des deux membres des couples retenus par l'Observatoire Social de la Défense, de façon à bien comprendre l'histoire de chacun. Pour les besoins de l'analyse nous serons amenés à aborder des aspects de votre vie professionnelle, conjugale et familiale.*

*Bien entendu, le CREDOC vous garantit la confidentialité de vos propos, tant auprès de l'Armée qu'auprès de votre conjoint. Les entretiens seront analysés de manière totalement anonyme. Tous les noms et les indices éventuels permettant de deviner l'identité des couples seront supprimés dans les retranscriptions d'entretiens.*

*Cet entretien va se dérouler en deux temps, un premier temps où l'on cherchera à retracer, au cours d'une conversation assez informelle, votre trajectoire de vie et un second au cours duquel nous reviendrons, à l'aide d'un rapide questionnaire, sur des éléments précis de votre vie.*

### **A. RECIT DE VIE**

*Notes aux enquêteurs : un des objectifs du récit de vie est la réalisation de la grille des événements. Il faut travailler tout au long du récit de vie sur la question de l'articulation des activités professionnelles entre elles (celles du militaire et celle du civil) et de la vie familiale.*

#### 1. L'ENGAGEMENT DANS L'ARMEE

---

**Nous pourrions commencer par situer un peu votre histoire personnelle. Vous pouvez me raconter comment vous avez décidé de devenir militaire ... Quelles ont été vos motivations ?**

#### 2. SITUATION PERSONNELLE AVANT LA RENCONTRE DU CONJOINT ACTUEL

---

**Etiez-vous déjà militaire quand vous avez rencontré votre conjoint actuel ? Vous faisiez quoi ? Dans quelle région ? Est-ce que vous travailliez ?**

#### 3. LA RENCONTRE ET SES EFFETS

---

**Vous pouvez me raconter dans quelles circonstances vous avez rencontré votre conjoint.**

**Avant de vivre ensemble, comment imaginiez-vous votre avenir ?**

**Dans quelle mesure avez-vous dû modifier vos projets personnels en tant que militaire ? Est-ce que le fait de se mettre en couple a influencé vos choix professionnels, familiaux, résidentiels ?**

#### 4. PARCOURS PROFESSIONNEL ET FAMILIAL DU COUPLE

---

Notes aux enquêteurs :

- se fixer sur la question de l'articulation de l'activité du militaire avec celle de son conjoint et avec la vie familiale.

**A partir du moment où vous avez commencé à vivre ensemble, que s'est-il passé dans votre vie ?**

*Laisser raconter spontanément, puis développer pour chaque étape :*

**Quelles ont été, pour vous, les grandes étapes du point de vue :**

- professionnel ?
- familial ? (notamment, le mariage, les naissances et l'articulation avec les activités professionnelles)
- résidentiel (déménagements...) ?

#### **B. PRATIQUES ET REPRESENTATIONS**

**Nous venons de retracer les grandes étapes de votre vie et maintenant, nous allons aborder des thèmes plus généraux.**

#### 5. LA PERCEPTION DU METIER DE MILITAIRE

---

Notes aux enquêteurs : on cherche à faire dire la représentation que le militaire se fait de son métier compte tenu de la spécificité de l'engagement dans l'armée : vit-il le métier de militaire comme un « état englobant » impliquant l'identité elle-même dans toutes les situations de la vie sociale et privée ou, au contraire, le vit-il comme une profession comme une autre, dont l'exercice se limiterait aux seules heures de travail ?

**Pour vous, ça veut dire quoi être militaire ?**

**Quels sont aujourd'hui vos objectifs de carrière ? Pensez-vous faire carrière dans l'armée ? Ou avez-vous des projets professionnels dans le civil ? Dans quels délais ?**

**Pourriez-vous me parler des contraintes du métier de militaire. Pour votre activité professionnelle à vous, vos choix résidentiels, votre vie de famille ...** (notes aux enquêteurs : faire apparaître les priorités du militaire dans sa vie : le travail avant tout ou la famille, ou encore, la conciliation des deux)

*Laisser parler puis focaliser sur les déplacements (OPEX, mutations)*

**En ce qui concerne ces contraintes, quelle est votre vision des choses ? Et celle de votre conjoint ?**



## 6. LA PERCEPTION DU ROLE DU CONJOINT ET DE SON TRAVAIL

---

*Notes aux enquêteurs : faire dire les représentations du rôle de « conjoint(e) de militaire » par rapport aux militaires et même à l'armée (rôle spécifique ou pas des conjoints ?), et notamment les représentations du travail (ou du non-travail) des conjoint(e)s et de son articulation avec l'activité militaire.*

Pour vous, être un conjoint de militaire, ça veut dire quoi ?

**Quel est votre point de vue sur le travail des conjoints de militaire ?**

**Est-ce que le fait que votre femme travaille ou ne travaille pas constitue (ou a pu constituer) une contrainte ou bien des avantages pour vous ?**

## 7. VIE SOCIALE

---

**Pouvez-vous me parler de votre vie sociale. Avec qui avez-vous surtout des relations : des amis ou collègues de l'armée ou plutôt hors de l'armée, des membres de votre famille, de celle de votre conjoint ?**

**Avez-vous personnellement des activités autres que familiales ou professionnelles : des loisirs qui vous sont propres ? Des activités associatives ou sportives ? Liées à l'armée ou pas ?**

## 8. PROJETS D'AVENIR

---

**Avez-vous des projets d'avenir? Quels sont-ils ?**

- **Projets professionnels**
- **Projets résidentiels (intentions d'achat...)**
- **Projets familiaux (programmation d'enfants...)**

**Auriez-vous quelque chose à rajouter ou que vous avez envie de dire ?**

***MERCI D'AVOIR REPONDU A MES QUESTIONS***

### C. La fiche récapitulative de fin d'entretien

Année	Age	Description des évènements
		Age du répondant
		Profession Père
		Profession Mère
		Militaire dans famille
		FORMATION (avec diplômes obtenus)
		EMPLOIS successifs (avec type de contrats) ou GRADES successifs
		RESIDENCES successives (lieux et type d'habitat)
		avec parents
		au moment de la rencontre avec actuel conjoint
		au début de la mise en ménage (avec actuel conjoint)
		résidences suivantes (surface résidence actuelle)
		CARACTERISTIQUES DU MENAGE
		Actuellement locataire ou propriétaire
		coût du logement actuel
		Projet pour acheter
		Résidence secondaire
		Nb de véhicules
		Durée du déplacement sur lieu de travail : militaire
		conjoint
		Eloignement géographique par rapport à famille :
		à belle-famille:
		Revenus familiaux : < 10 000      10 à 20 000      20 à 30 000
		> 30 000
		ENFANTS (Age, études, emplois)

		<b>RECAPITULATIF DES EVENEMENTS MARQUANTS (mariage, naissances...)</b>
		<b>PROJETS (professionnels, résidentiels, familiaux)</b>

## **Annexe 2**

### **L'échantillon d'enquête**

## Présentation de la population d'enquête

n° du couple	sexe	Armée	Grade du militaire et PCS du conjoint	classes d'âge	Nbre D'enfants
militaire 1	F	Air	homme du rang	De 40 à 44 ans	2
conjoint 1	H	Air	sous officier	De 40 à 44 ans	2
militaire 2	H	Terre	officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 2	F		cadre	De 30 à 34 ans	1
militaire 3	H	Air	sous officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 3	F		employé	De 35 à 39 ans	1
militaire 4	H	Terre	sous officier	De 45 à 49 ans	1
conjoint 4	F		employé	De 35 à 39 ans	1
militaire 5	F	Marine	officier	De 45 à 49 ans	0
conjoint 5	H		artisan	De 45 à 49 ans	0
militaire 6	H	Gendarmerie	sous officier	De 30 à 34 ans	2
conjoint 6	F		Inactif	De 25 à 29 ans	2
militaire 7	H	Gendarmerie	sous officier	De 25 à 29 ans	0
conjoint 7	F		employé	De 25 à 29 ans	0
militaire 8	H	Gendarmerie	officier	De 45 à 49 ans	1
conjoint 8	F		profession intermédiaire	50 ans et plus	1
militaire 9	H	Air	officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 9	F		profession intermédiaire	De 35 à 39 ans	2
militaire 10	H	Marine	sous officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 10	F		profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2
militaire 11	H	Marine	officier	De 30 à 34 ans	2
conjoint 11	F		cadre	De 30 à 34 ans	2
militaire 12	F	Terre	homme du rang	Moins de 25 ans	0
conjoint 12	H		homme du rang	De 25 à 29 ans	0
militaire 13	H	Terre	officier	50 ans et plus	2
conjoint 13	F		Inactif	De 45 à 49 ans	2
militaire 14	H	Air	officier	De 25 à 29 ans	1
conjoint 14	F		employé	De 25 à 29 ans	1
militaire 15	F	Air	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 15	H	Air	sous officier	De 40 à 44 ans	2
militaire 16	F	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint16	H		cadre	De 40 à 44 ans	2
militaire 17	H	Terre	sous officier	De 45 à 49 ans	2
conjoint 17	F		employé	De 45 à 49 ans	2
militaire 18	H	Air	sous officier	De 40 à 44 ans	0
conjoint 18	F		Inactif	De 35 à 39 ans	0
militaire 19	H	Air	officier	De 45 à 49 ans	4
conjoint 19	F	Air	Inactif	De 40 à 44 ans	4
militaire 20	F	Terre	homme du rang	De 30 à 34 ans	2
conjoint 20	H		ouvrier	De 30 à 34 ans	2
militaire 21	F	Marine	sous officier	De 25 à 29 ans	2
conjoint 21	H		ouvrier	De 25 à 29 ans	2
militaire 22	F	Air	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 22	H		cadre	De 35 à 39 ans	2

n° du couple	sexe	Armée	Grade du militaire et	classes d'âge	Nbre d'enfants
militaire 23	H	Terre	officier	De 25 à 29 ans	1
conjoint 23	F		cadre	De 25 à 29 ans	1
militaire 24	H	Gendarmerie	officier	De 40 à 44 ans	0
conjoint 24	F		profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	0
militaire 25	H	Air	homme du rang	De 40 à 44 ans	3
conjoint 25	F	Air	employé	De 40 à 44 ans	3
militaire 26	H	Air	sous officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 26	F		Inactif	De 25 à 29 ans	1
militaire 27	F	Air	homme du rang	Moins de 25 ans	0
conjoint 27	H	Air	homme du rang	De 25 à 29 ans	0
militaire 28	H	Gendarmerie	sous officier	De 45 à 49 ans	3
conjoint 28	F		employé	De 40 à 44 ans	3
militaire 29	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	3
conjoint 29	F		cadre	De 40 à 44 ans	3
militaire 30	F	Marine	sous officier	De 30 à 34 ans	0
conjoint 30	H		cadre	De 30 à 34 ans	0
militaire 31	H	Marine	officier	De 40 à 44 ans	4
conjoint 31	F		Inactif	De 40 à 44 ans	4
militaire 32	H	Terre	officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 32	F		profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2
militaire 33	H	Terre	sous officier	De 30 à 34 ans	0
conjoint 33	F		cadre	De 25 à 29 ans	0
militaire 34	H	Terre	homme du rang	De 35 à 39 ans	0
conjoint 34	F		employé	De 45 à 49 ans	0
militaire 35	F	Terre	sous officier	De 25 à 29 ans	0
conjoint 35	H	Terre	sous officier	De 30 à 34 ans	0
militaire 36	H	Marine	sous officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 36	F		Inactif	De 35 à 39 ans	2
militaire 37	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 37	F		cadre	De 30 à 34 ans	2
militaire 38	H	Air	officier	De 35 à 39 ans	4
conjoint 38	F		Inactif	De 35 à 39 ans	4
militaire 39	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 39	F		profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2
militaire 40	H	Gendarmerie	officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 40	F		cadre	De 30 à 34 ans	2
militaire 41	H	Terre	sous officier	De 35 à 39 ans	1
conjoint 41	F		Inactif	De 30 à 34 ans	1
militaire 42	H	Terre	officier	De 45 à 49 ans	3
conjoint 42	F		Inactif	De 45 à 49 ans	3
militaire 43	H	Air	sous officier	De 35 à 39 ans	1
conjoint 43	F		cadre	De 30 à 34 ans	1
militaire 44	F	Gendarmerie	sous officier	De 25 à 29 ans	0
conjoint 44	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	0
militaire 45	F	Marine	sous officier	De 25 à 29 ans	2
conjoint 45	H	Marine	sous officier	De 35 à 39 ans	2
militaire 46	F	Terre	sous officier	De 30 à 34 ans	0
conjoint 46	H		employé	De 30 à 34 ans	0

n° du couple	sexe	Armée	Grade du militaire et	classes d'âge	Nbre d'enfants
militaire 47	H	Terre	homme du rang	De 25 à 29 ans	0
conjoint 47	F		profession intermédiaire	Moins de 25 ans	0
militaire 48	H	Air	homme du rang	De 30 à 34 ans	1
conjoint 48	F		employé	De 25 à 29 ans	1
militaire 49	H	Terre	sous officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 49	F		Inactif	De 30 à 34 ans	1
militaire 50	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 50	F		employé	De 35 à 39 ans	2
militaire 51	F	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	0
conjoint 51	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	0
militaire 52	H	Gendarmerie	sous officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 52	F		ouvrier	De 45 à 49 ans	2
militaire 53	F	Marine	sous officier	De 30 à 34 ans	3
conjoint 53	H	Marine	sous officier	De 35 à 39 ans	3
militaire 54	F	Marine	officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 54	H	Marine	sous officier	De 35 à 39 ans	2
militaire 55	H	Terre	homme du rang	De 35 à 39 ans	2
conjoint 55	F		profession intermédiaire	De 30 à 34 ans	2
militaire 56	H	Marine	officier	De 35 à 39 ans	3
conjoint 56	F		cadre	De 40 à 44 ans	3
militaire 57	H	Marine	sous officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 57	F		profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2
militaire 58	H	Air	sous officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 58	F		Inactif	De 30 à 34 ans	1
militaire 59	F	Gendarmerie	sous officier	De 30 à 34 ans	2
conjoint 59	H		employé	De 30 à 34 ans	2
militaire 60	H	Marine	officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 60	F		employé	De 40 à 44 ans	2
militaire 61	H	Marine	sous officier	De 40 à 44 ans	2
conjoint 61	F		employé	De 45 à 49 ans	2
militaire 62	F	Terre	officier	De 25 à 29 ans	1
conjoint 62	H	Terre	sous officier	De 30 à 34 ans	1
militaire 63	F	Air	sous officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 63	H		profession intermédiaire	De 30 à 34 ans	1
militaire 64	H	Marine	officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 64	F		employé	De 35 à 39 ans	2
militaire 65	F	Terre	officier	De 45 à 49 ans	1
conjoint 65	H		employé	50 ans et plus	1
militaire 66	H	Marine	sous officier	De 30 à 34 ans	2
conjoint 66	F		ouvrier	De 30 à 34 ans	2
militaire 67	H	Marine	sous officier	De 45 à 49 ans	2
conjoint 67	F		employé	De 45 à 49 ans	2
militaire 68	H	Gendarmerie	sous officier	De 35 à 39 ans	2
conjoint 68	F		à la recherche d'un emploi	De 35 à 39 ans	2
militaire 69	H	Gendarmerie	officier	De 30 à 34 ans	1
conjoint 69	F		cadre	De 30 à 34 ans	1
militaire 70	H	Air	sous officier	De 25 à 29 ans	1
conjoint 70	F		cadre	De 30 à 34 ans	1

## **Annexe 3**

### **Grille thématique**



**GRILLE THEMATIQUE****COUPLE N°**

Homme

Femme

	Femme	Homme
<b>ETRE CONJOINT DE MILITAIRE</b>		
<b>AVANTAGES ET CONTRAINTES DE LA VIE MILITAIRE</b>	<p><b>La sécurité de l'emploi</b></p> <p><b>Accès à un parc de logement, logement gratuit, aides au logement</b></p> <p><b>Le logement en caserne</b></p> <p><b>Horaires et charge de travail, obligations de disponibilité</b></p> <p><b>Les mutations</b></p> <p><b>Les déplacements (OPEX et manœuvres)</b></p> <p><b>La sociabilité militaire</b></p> <p><b>Les obligations des conjoints d'officiers</b></p> <p><b>Bilan - représentations des contraintes</b></p>	<p><b>La sécurité de l'emploi</b></p> <p><b>Accès à un parc de logement, logement gratuit, aides au logement</b></p> <p><b>Le logement en caserne</b></p> <p><b>Horaires et charge de travail, obligations de disponibilité</b></p> <p><b>Les mutations</b></p> <p><b>Les déplacements (OPEX et manœuvres)</b></p> <p><b>La sociabilité militaire</b></p> <p><b>Les obligations des conjoints d'officiers</b></p> <p><b>Bilan - représentations des contraintes</b></p>
<b>L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE DU CONJOINT</b>	<p><b>Représentations liées à l'activité professionnelle du conjoint</b></p> <p><b>Les raisons du travail du conjoint</b></p>	<p><b>Représentations liées à l'activité professionnelle du conjoint</b></p> <p><b>Les raisons du travail du conjoint</b></p>
<b>INTERACTIONS CARRIERE MILITAIRE, VIE FAMILIALE, TRAVAIL DU CONJOINT</b>		
<b>AUTRES THEMES</b>	<p><b>Le milieu militaire et travail des conjoints</b></p> <p><b>Etre militaire aujourd'hui</b></p> <p><b>La vie civile</b></p> <p><b>Motivations pour devenir militaire</b></p>	<p><b>Le milieu militaire et travail des conjoints</b></p> <p><b>Etre militaire aujourd'hui</b></p> <p><b>La vie civile</b></p> <p>Motivations pour devenir militaire</p>

## La grille thématique

### **1. Etre conjoint de militaire – son rôle**

*A titre d'exemple :*

- *La solitude – Conjointe de militaire = "mère célibataire" "femme de marin"- "père et mère à la fois" Prendre seule les décisions- seul face aux problèmes domestiques*
- *La force - être fort*
- *L'autonomie – assumer*
- *Un soutien pour le militaire*
- *Les obligations des femmes d'officiers (obligations de représentation, "prise en charge" des conjointes pendant les déplacements)*
- *La famille invisible . Pour pouvoir se consacrer à son métier, le militaire ne doit pas avoir de problèmes familiaux*

### **2. Avantages et contraintes de la vie militaire, notamment pour le conjoint et les enfants**

#### 2.a) La sécurité de l'emploi

*A titre d'exemple :*

- *La sécurité de l'emploi évoquée comme avantage*
- *La sécurité de l'emploi permet l'arrêt du travail du conjoint*
- *La sécurité de l'emploi permet la reprise d'études du conjoint*
- *La sécurité de l'emploi permet une prise de risque dans l'activité professionnelle du conjoint*

#### 2.b) L'accès à un parc de logement, des aides au logement, un logement gratuit

*A titre d'exemple :*

- *gratuité évoquée comme avantage*
- *mariage motivé par la condition militaire qui ne reconnaît pas le conjoint non marié pour accès à logement.....*

#### 2.c) Le logement en caserne

*A titre d'exemple :*

- *le logement en caserne évoquée comme avantage*
- *le logement en caserne associé à l'idée de sécurité*

- *la caserne comme lieu de sociabilité notamment pour les femmes*
- *le logement en caserne évoqué comme contrainte*
- *le logement en caserne correspondant à une astreinte permanente du militaire disponible à toutes heures pour l'armée*
- *sentiment d'enfermement, idée de vase clos pour le conjoint*
- *sentiment d'enfermement pour les enfants notamment dans les écoles*

2. d) Les horaires, la charge de travail, les obligations de disponibilité (gardes, permanences week-ends, astreintes)

*A titre d'exemple :*

- *irrégularité des horaires en positif car participe au caractère non routinier du métier de militaire*
- *critique des obligations de disponibilité (non nécessaires, abusives, .....)  
dont critique de la gestion de ces obligations par l'armée (traitement inégalitaire des militaires du rang et des sous officiers et officiers, ...)*
- *non prise en compte des réalités familiales et, notamment, des contraintes professionnelles du conjoint (permanences le week-end alors que le conjoint travaille...)*
- *obligations de disponibilité perturbantes pour vie familiale (prise en charge du travail domestique et des enfants par le conjoint, impossible organisation de la sociabilité, des loisirs, des vacances)*
- *obligations de disponibilité perturbantes pour l'activité professionnelle du conjoint*

2. e) Les mutations

*A titre d'exemple :*

- *critique des obligations de mutations (non nécessaires, abusives, inutiles....)*
- *critique de l'organisation et de la gestion des mutations par l'armée : mutations non prévisibles à l'avance, insuffisance des services d'aide aux mutations (recherche d'un logement, d'un emploi pour le conjoint, école pour les enfants...), mauvaise prise en compte par l'armée des réalités familiales lors des mutations*
- *coût des mutations pour l'activité professionnelle du conjoint (interruption de l'activité, démission.....)*

- *refus des entreprises d'embaucher une femme cadre, conjointe d'officier, en raison des obligations de mutations*
- *perturbation dans la scolarisation des enfants*
- *frein à l'accès à la propriété*
- *déracinement par rapport aux amis*
- *déracinement par rapport à la famille en précisant si perte des solidarités familiales*
- *choix de différer les naissances en raison des mutations*
- *mariage motivé par la condition militaire qui ne reconnaît pas le conjoint non marié pour prise en charge du déménagement lors de mutation...*

#### 2. f) Les déplacements (OPEX, manœuvres...)

- *les déplacements comme partie intégrante de la carrière militaire (aléas du métier, "c'est le métier") d'où impossible critique*
- *intérêt du militaire pour les déplacements ("ils partent en colo".....)*
- *critique des obligations de déplacements ou de certaines d'entre elles : inutilité,*
- *mauvaise gestion par l'armée des déplacements : manque de prise en compte des réalités familiales (famille non informée des lieux, des dates...), caractère imprévisible des déplacements.....*
- *problèmes pour les enfants (problèmes psychologiques, problèmes scolaires.....)*
- *surcroît de travail familial pour le conjoint et culpabilité du militaire*
- *prise des décisions par les conjoints en solitaire*
- *solitude de la femme*
- *inquiétude du conjoint dans certains déplacements (conflit armé.....)*
- *problèmes d'organisation des temps familiaux (fêtes de fin d'année, vacances en famille.....)*
- *absence du militaire pendant les événements familiaux majeurs (naissance, .....)*
- *les déplacements nécessite la mobilisation du réseau familial*
- *OPEX et risque de divorce*

## 2. g) La sociabilité militaire

- *un apport, un avantage pour les conjoints, notamment pendant les absences du militaire – lieu de solidarité*
- *associée à l'idée du vase clos, du repli, de l'enfermement pour les enfants, pour les conjoints, pour les militaires eux – mêmes – coupure par rapport aux civils*
- *sociabilité marquée par les relations hiérarchiques - clivage officiers (officiers subalternes – officiers supérieurs ) / sous-officiers – hommes du rang*
- *rôle des femmes d'officiers dans la sociabilité*
- *difficulté des conjoints qui travaillent à intégrer le milieu militaire – sentiment d'être différent (e), mal accepté(e)*
- *importance de la sociabilité militaire lors des mutations à l'étranger et dans les DOM-TOM*

## 2. h) Les obligations liés au statut de conjoints d'officiers

- *évoquées : obligation de représentation, prise en charge des autres femmes notamment pendant absences*
- *impossibilité ou refus du conjoint actif d'assumer ces obligations en raison activité professionnelle*

## 2. i) Bilan - Représentations des contraintes liées à la condition militaire

- *contraintes acceptées car inhérentes au métier de militaire*
- *contraintes acceptées par le conjoint en raison de l'attachement du militaire à son métier*
- *Le conjoint doit accepter les contraintes de la vie militaire dans la mesure où le militaire lui avait présenté dès le départ : il était prévenu*
- *La connaissance préalable de la condition militaire permet aux conjoints (enfants de militaires notamment) de mieux accepter les contraintes*
- *différences dans l'armée entre les métiers opérationnels très contraignants et les métiers administratifs*
- *le métier de militaire n'a pas plus de contraintes qu'un autre. Tous les métiers, même dans le civil, ont leur contraintes*
- *Les contraintes du métier militaire sont telles que la carrière militaire prime toujours sur l'activité professionnelle du conjoint*

### **3. L'activité professionnelle du conjoint**

#### 3. a) Les représentations de l'activité professionnelle du conjoint de militaire – son principe

- *un droit pour les conjoints*
- *impossible compte tenu du métier militaire du mari (attitude défavorable)*
- *tolérée si elle ne gêne pas la carrière du militaire*
- *difficile à concilier avec la carrière du militaire (discours notamment des femmes favorables au travail des conjoints mais souligne la difficulté à concilier les deux activités professionnelles)*
- *difficile à concilier avec la vie de famille*

#### 3. b) Les raisons, l'intérêt de l'activité professionnelle du conjoint

- *intérêt financier*
- *investissement dans le travail – épanouissement personnel du conjoint*
- *refus du modèle de la femme au foyer. Besoin d'indépendance*
- *réponse à la solitude pendant les absences du militaire, notamment en référence avec l'image négative des femmes inactives qui attendent entre elles le retour des maris*
- *ouverture hors de l'armée*
- *activité professionnelle du conjoint est une évidence lorsque le conjoint est un homme*

#### 3. c) Le milieu militaire et le travail des conjoints

- *tradition militaire défavorable au travail du conjoint*
- *différences entre les générations - évolution chez les jeunes plus favorables au travail du conjoint*

#### **4. Interactions carrière militaire, vie familiale, activité professionnelle du conjoint**

##### 4. a) Effets de la carrière militaire sur la vie familiale

*normalement, déjà abordé dans le point 3 mais possibilité en précisant le thème si incassable ailleurs*

##### 4. b) Effets de la carrière militaire sur l'activité professionnelle du conjoint

*normalement, déjà abordé dans le point 3 mais possibilité en précisant le thème si incassable ailleurs*

##### 4. c) Effets de l'activité professionnelle du conjoint sur la carrière du militaire

*Peut déjà avoir été abordé +*

- *freine les mutations et, de façon plus globale, la carrière du militaire*
- *nécessité pour le militaire de concilier sa carrière avec l'activité professionnelle du conjoint*

##### 4. d) Effets de l'activité professionnelle du conjoint sur la vie familiale

*Peut déjà avoir été abordé*

- *mobilisation domestique du militaire*

##### 4. e) Effets de la vie familiale sur la carrière militaire

*Peut déjà avoir été abordé*

- *la rencontre comme accélérateur de carrière pour le militaire*
- *la vie de famille motive le refus de certains déplacements*
- *le vécu différent des OPEX après le mariage et la naissance des enfants*
- *volonté, nécessité de concilier le projet de carrière et l'équilibre de la famille*

#### **5 Autres thèmes**

A la condition qu'ils soient articulés à la problématique de l'étude

##### Etre militaire aujourd'hui. Le rapport au métier, à l'armée

- *manque de reconnaissance par la hiérarchie*
- *écart entre les générations - conception différente du métier par les jeunes / vieux*
- *les difficultés rencontrées en tant que femme militaire*

##### Représentations liées à la vie civile

- *sentiment d'étrangeté*
- *proximité entre militaires et civils*

### Les motivations pour devenir militaire

- *désintérêt pour les études - échec scolaire*
- *un métier qui n'est pas routinier / emplois dans le civil*
- *la sécurité de l'emploi*
- *armée comme espace propice à l'exercice de ses compétences professionnelles (ex des pilotes, médecins...)*
- *avoir une insertion professionnelle (l'armée donne une formation, un emploi.....)*
- *tradition familiale*
- *attrait pour l'uniforme*