

Centre de recherche
pour l'étude
et l'observation
des conditions
de vie

Sou2002-2015

142, rue du Chevaleret
75013 PARIS
Tél. 01 40 77 85 04
Fax 01 40 77 85 09

**CREDOC – DIRECTION
IMPORTANT**

Ce rapport est actuellement soumis à embargo ou à diffusion restreinte par le commanditaire de l'étude dont il traite. Il vous est adressé au titre de vos responsabilités à l'égard du centre.

**NOUS VOUS DEMANDONS DE NE PAS LE
DIFFUSER**

CRÉDOC

L'ENTREPRISE DE RECHERCHE

Crédoc - Conjointes de militaires.
Août 2002.

R8 0585



0000129021/ ex 01

CRÉDOC Bibliothèque

Alexandrie™



CONJOINTS DE MILITAIRES

entre
l'adaptation aux contraintes de l'Armée
et
l'aspiration à la réalisation personnelle

Bruno Maresca, Isabelle Van de Walle

août 2002

« Article 12 du statut, c'est l'article qui dit qu'un militaire est susceptible de servir en tout lieu, en tout temps et en toutes circonstances. (...) C'est pas pour autant que c'est bien géré au sein de la Défense et qu'on nous donne les moyens de l'accepter. En tous cas, au niveau du travail de l'épouse, c'est quelque chose qui est extrêmement pénalisant »

(officier supérieur de l'armée de l'Air)

« Pour l'épouse [de militaire] qui veut vraiment avoir une carrière, je crois qu'il faut que son mari laisse tomber la sienne ou qu'il trouve un poste qui lui permet de rester sur la base le plus longtemps possible. [Ou alors], il ne faut pas avoir d'enfants et il faut accepter le célibat géographique, il n'y a pas d'autres possibilités ». (femme d'officier de l'armée de l'Air)

Remerciements

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 (OSD) a confié au CREDOC la réalisation d'une enquête qualitative sur l'investissement professionnel des conjoints de militaires.

Pour ce faire, l'OSD a constitué un échantillon d'enquête (cf. tableau de présentation en annexe) ayant permis de couvrir toutes les armées (Armée de Terre, Armée de l'Air, Marine nationale, Gendarmerie nationale), tous les grades (militaire du rang, sous-officiers, officiers) et les différentes classes d'âge (entre 25 et 50 ans). Au total, 70 couples ont été retenus en tenant compte de critères de sélection précis et de l'accord des intéressés. Ces 70 couples comptent 49 couples dont l'homme est militaire et la femme civile, 11 couples dont l'homme et la femme sont militaires et 10 couples dont la femme est militaire et l'homme civil.

Les quatre corps d'armée sont également représentés parmi ces couples, mais pour les grades la répartition est la suivante : 9 hommes du rang (ou équivalents), 39 sous-officiers (subalternes et supérieurs) et 22 officiers (subalternes et supérieurs). Si les hommes du rang sont peu présents c'est que le nombre de ceux qui ont une carrière longue est aujourd'hui peu important dans le contexte de la professionnalisation des armées.

Les entretiens ont été réalisés par une équipe d'enquêteurs du CREDOC entre mi septembre 2001 et mi janvier 2002. Ayant pour objectif d'analyser les interactions entre vie familiale et vie professionnelle, de manière à cerner la façon dont les couples de militaires concilient ces deux dimensions, l'enquête a consisté à recueillir, au cours d'entretiens approfondis conduits selon la méthode des « récits de vie », les trajectoires professionnelles et le parcours des deux conjoints de chaque couple. Chacun d'eux a été interrogé séparément, les entretiens ont été enregistrés puis intégralement retranscrits. Le CREDOC s'est engagé, auprès des personnes qui se sont prêtées à ces entretiens, à protéger la confidentialité de leurs propos. Ce document ne mentionne donc ni le nom des personnes, ni le lieu de leur activité. Si l'identification de certaines personnes s'avérait néanmoins possible, elle serait indépendante de notre volonté.

La réalisation de ce travail a bénéficié au CREDOC de la collaboration de Nacéra Ben Mouhoub, Maryline Bèque et Sylvène Kitabgi.

Nous tenons à remercier ici Mme Toulgoat, chef de l'Observatoire social de la Défense, Gilles De Lacaussade et Valérie Bailleul-Hugé, qui ont accompagné le déroulement de l'enquête et nous ont permis de travailler sur un échantillon représentatif de couples de militaires qu'ils ont constitué en fonction des critères qui nous paraissaient les plus pertinents. En établissant les contacts préalables avec les commandants des bases où se sont déroulés les entretiens, ils ont grandement facilité l'intervention des enquêteurs dans une période (opérations en Afghanistan, grève de la gendarmerie) qui n'était pas des plus favorables pour les unités sollicitées.

Nous tenons également à remercier les commandants des unités rencontrées à Auxonne, Brest, Dijon, Evreux, Istres, Landivisiau, Lorient, Maisons-Alfort, Marseille, Rennes, Suippes, Toulon, Vannes, Versailles et Villacoublay, pour l'accueil qu'ils nous ont réservé.

Enfin, nous sommes reconnaissants aux couples qui ont accepté de se prêter à cette enquête et ont bien voulu nous raconter l'histoire de leur vie commune et nous dévoiler leurs préoccupations professionnelles et familiales. Si certains se sont déclarés sceptiques sur les retombées, à leur niveau, d'une telle étude, la plupart ont trouvé positif que l'Armée se préoccupe de ce que vivent les conjoints des militaires. Nous espérons, dans ce document, ne pas avoir trahi le sens de leur propos.

SOMMAIRE

Introduction.....	7
Les obligations du militaire	8
L'aspiration des femmes à la socialisation par le travail	11
Problématique générale.....	15
La question de la disponibilité du conjoint.....	15
L'aspiration des deux partenaires du couple à se réaliser professionnellement.....	17
Le rapport de force entre les conjoints pour la conduite de la carrière	19
La question des arbitrages professionnels au sein des couples.....	21
I. Deux dimensions incontournables : le désir de travail du conjoint et les obligations du militaire ...	24
1. Le travail du conjoint, une nécessité économique et sociale	24
11. La nécessité économique du travail du conjoint.....	26
12. La nécessité sociale et la réalisation de soi par le travail.....	28
2. Les contraintes spécifiques du métier de militaire.....	31
II. Des préoccupations importantes à prendre en compte.....	36
1. Les débuts de la vie commune.....	37
11. L'adaptation des projets professionnels du militaire	38
12. L'obligation du mariage	39
2. Les conséquences de la mise en couple sur les choix professionnels du conjoint.....	40
21. Arrêter de travailler, accepter des emplois provisoires, ou bien la séparation.....	40
22. Trouver des professions « adaptables ».....	42
3. L'arrivée des enfants	44
31. Élever seule les jeunes enfants	44
32. Trouver le moment favorable pour concevoir les enfants.....	46
Les difficultés rencontrées par les femmes militaires.	46
Le refus des femmes d'assumer seules les naissances.	49
4. La question des mutations	51
41. Les conséquences pour les conditions de vie.....	53
42. Les conséquences pour les enfants	55
43. Les conséquences pour l'activité professionnelle du conjoint.....	56
5. La mobilité des militaires : un frein à l'employabilité des conjoints.....	59
6. La « solution » du célibat géographique.....	60
7. La mutation, une obligation aujourd'hui contestée.....	62
8. Les contraintes du quotidien.....	64
9. Les déplacements pour cause d'opérations extérieures	67
10. L'indisponibilité du militaire pour la vie de famille.....	69

11. Aides et entraide au sein de l'Armée.....	71
III. Les différents modèles de l'ajustement entre carrière du militaire et activité professionnelle du conjoint.....	78
1. Le modèle de la disponibilité totale.....	79
11. Le dévouement à la grande famille de l'Armée.....	79
12. Le sacrifice du conjoint.....	81
2. L'investissement professionnel en pointillé.....	83
3. L'investissement professionnel « l'un après l'autre ».....	84
4. La recherche de l'égalité des rôles.....	87
41. La double carrière, un idéal impossible ?.....	87
42. La double carrière synonyme de double contrainte.....	89
5. Les modèles de carrière de la femme militaire.....	91
51. Les arbitrages pour réaliser une double carrière.....	91
52. La promotion au détriment de la vie de famille.....	94
53. La recherche de la sédentarité du fonctionnaire.....	95
IV. Conclusion : des questions pour la gestion des ressources humaines de l'Armée.....	99
Annexe. Tableaux récapitulatifs des personnes interrogées.....	103
Armée de terre.....	104
Armée de l'air.....	105
Marine.....	106
Gendarmerie.....	107

INTRODUCTION

L'Armée est un environnement professionnel qui fonctionne sur des contraintes et une culture du management particuliers, qui vont au delà des spécificités de la Fonction publique. Même si cette dernière a été conçue historiquement sur un modèle hiérarchique emprunté à l'Armée, les conditions concrètes de l'exercice des professions militaires conservent, encore aujourd'hui, bon nombre de particularités qui ne permettent pas d'assimiler totalement le statut des militaires à celui des autres fonctionnaires.

Cette distinction est, probablement depuis longtemps, un sujet de débat et le fait de savoir s'il vaut mieux relever du statut de la Défense plutôt que de celui de la Fonction publique est, pour certains militaires, un sujet d'actualité. On peut constater à travers les discours recueillis par notre enquête que le débat autour du statut est toujours très présent et qu'il est manifestement réactivé par un contexte nouveau, résultant de l'abandon de la conscription et de la mise en place de ce qu'on appelle la professionnalisation des Armées.

Ce sujet n'est pas a priori dans le champ de notre réflexion qui reste centrée sur la question de l'investissement professionnel des conjoints des militaires. D'autres études engagées par l'OSD l'abordent plus directement. On ne peut néanmoins faire abstraction de ce contexte pour deux raisons au moins. La première tient aux répercussions de la vie professionnelle des militaires sur leur vie de couple et leur vie familiale. Ce champ d'interactions est particulièrement vaste et va bien au delà de la question des possibilités d'activité professionnelle des conjoints, ses effets pouvant clairement se lire dans la formation des couples et leur pérennité, dans le calendrier des naissances, dans la possibilité ou non d'accéder à la propriété du logement, etc. Il va sans dire, mais nous y reviendrons plus loin, que la dimension de l'activité professionnelle ne peut être dissociée de la recherche de conditions de vie satisfaisantes pour l'équilibre du couple et de la famille. Ce serait une erreur de penser que le travail des conjoints de militaires est une question commandée essentiellement par la nécessité économique. On verra en effet que si celle-ci compte, notamment au bas de l'échelle des grades, elle est rarement déterminante à elle seule.

Les obligations du militaire

Le contexte de la professionnalisation des Armées intervient sur la question des conjoints également pour des raisons générationnelles. Comme tout changement majeur, elle crée un avant et un après auxquels se réfère le discours des militaires pour évoquer certains problèmes générateurs d'insatisfactions, comme le degré de reconnaissance des non-gradés ou la question de la disponibilité du militaire au sein des unités. Il y a, pour beaucoup de nos interlocuteurs, l'idée que les « nouvelles générations », incorporées depuis que la professionnalisation est engagée, ont une manière d'entrer dans le métier différente des « anciennes générations ». Pour faire court, les « anciens » qui revendiquent d'être des « soldats » verraient les « nouveaux » comme des « fonctionnaires ».

Les nouvelles générations vues par les anciennes.

« Militaire c'est avant tout un métier de soldat, un militaire c'est pas un fonctionnaire qui vient au boulot tous les matins, comme le font 75% des gens ici. Et soldat c'est partir du jour au lendemain, n'importe où. C'est notre métier, on n'a pas à se poser de questions. Maintenant quand les gens s'engagent, je vois avec tous les jeunes qu'on a maintenant, c'est militaire : il a son boulot, son petit appartement, il rentre le soir, il repart le matin... C'est pas ça le métier » (Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 39 ans, n°55)

« Je suis très fière du métier que fait mon mari. Et ça, contrairement à ce qu'il y a maintenant, il est encore de la vieille école. Il a une façon différente de penser des jeunes de maintenant. Parce que lui, sa priorité c'est son métier » (Femme inactive provisoirement, 32 ans, n°55)

« Les gens sont de plus en plus individuels, les jeunes n'ont plus la même notion que nous, les anciens, du métier de militaire, bientôt ils vont devenir fonctionnaires. (...) Moi je regarde pas l'heure, mais maintenant, les gens font de plus en plus attention aux horaires ». (Homme officier issu rang de l'armée de Terre, 52 ans, n°13)

« Ma génération à moi, on est rentré avec une certaine idéologie de service public dans la tête, et on s'aperçoit que maintenant certains sont rentrés pour la gamelle, comme on dit vulgairement » (Homme sous officier de Gendarmerie, 37 ans, n°68)

Bien sûr, une telle vision n'est pas exprimée par tous et elle est vraisemblablement récurrente à mesure que les générations se renouvellent dans les armées. Elle n'en traduit pas moins l'importance centrale de la question de la représentation du métier. Et celle-ci entre en résonance avec la question du travail du conjoint beaucoup plus directement que l'on pourrait le penser de prime abord. D'une manière générale, on peut penser que l'adhésion à un mode de fonctionnement replié sur le monde clos des militaires est moindre aujourd'hui. Cela se traduit, notamment, par le constat que le modèle de « la grande famille » de l'Armée n'est

plus très mobilisateur. Et l'on peut rapporter à cette évolution, des insatisfactions très concrètes, comme la question de l'offre de logement qui est proposée aux jeunes militaires.

La grande famille.

« C'est vrai que maintenant si vous voulez cette notion de grande famille [entre les militaires] ça diminue quand même. (...) Il y en a qui choisissent délibérément d'aller vivre dans les villages pour ne pas se retrouver entre militaires » (Homme officier issu rang de l'armée de Terre, n°13)

Le premier aspect du métier qui entraîne, en cascade, toute une série d'impacts sur la question qui nous préoccupe dans cette étude, est l'importance des périodes de célibat contraint dans la vie du couple, provoquées par les missions et les embarquements (OPEX), voire dans certains cas les mutations. On ne peut pas considérer pour autant que cette expérience, vécue toujours difficilement, soit strictement réservée à la condition militaire. Comme le reconnaissent certaines conjointes interrogées, les femmes de routiers ou de marins pêcheurs vivent les mêmes absences régulières. Mais pour les militaires, une dimension de plus intervient. Le second aspect essentiel du métier tient au fait que la mobilité géographique qui est une règle constitutive de l'organisation de la Fonction Publique se double, dans l'Armée, de l'exigence de disponibilité attendue de tout militaire. La principale différence entre ce dernier et le routier ou le marin tient à la moindre prévisibilité de ses déplacements, qu'ils soient de courte ou de longue durée, et à leur longue durée dans le cas des OPEX. Elle tient, également, au caractère jugé arbitraire d'un certain nombre d'obligations de disponibilité. On pourrait penser que le « célibat géographique » serait mieux vécu par les jeunes générations qui sont plus habituées à fonctionner en couple sans mener obligatoirement vie commune. Force est de constater que l'expérience est toujours vécue comme une véritable séparation, mal acceptée au début de la vie commune et qui, par sa répétitivité, finit par menacer la solidité des couples.

L'exigence de disponibilité a une résonance profonde pour le militaire. Selon l'article 12 du statut, il se doit d'être disponible « en tous temps, en tous lieux », et il existe un fort attachement des militaires à cette règle. C'est une dimension identitaire du métier, c'est même l'une des dernières spécificités de la fonction militaire. Mais il ne faut pas négliger que ce qui est un idéal professionnel est, aussi, en résonance avec une manière de concevoir les rôles sociaux. La disponibilité totale du « soldat » à son armée va, traditionnellement de pair, avec le modèle de la disponibilité, tout aussi totale, de la femme du vis-à-vis du mari actif et de sa

famille. On a aucune peine à imaginer que ce modèle ne va plus de soi et qu'il est aujourd'hui en décalage flagrant avec les aspirations des femmes à l'égalité dans le couple. Tout, dans la réalité, dément la possibilité de le réaliser « naturellement ». Ce modèle reste néanmoins très prégnant chez les couples de militaires en raison même de la contrainte de disponibilité qu'exige l'Armée. On peut le mesurer, paradoxalement, dans les conditions de vie des femmes militaires qui parviennent, souvent, à inverser l'ordre habituel des rôles sociaux de sexe.

A cette question, se trouve associée le principe de la mutation périodique qui fait partie du statut de toute la Fonction publique et qui est l'une des contraintes majeures du métier marquant la disponibilité envers l'Etat. Or, cette question est devenue aujourd'hui très sensible, dans l'Armée comme dans toute la Fonction publique. Pour rendre acceptable le rythme régulier de la mobilité, il faudrait être en mesure de satisfaire la demande des couples de fonctionnaires, et de militaires, de pouvoir mener des doubles carrières sans séparation. Si le principe de la mobilité est, aujourd'hui, la dimension problématique de la construction de la carrière, c'est qu'il entre en contradiction avec des évolutions sociales lourdes, le travail des conjoints, le besoin d'enracinement et la préoccupation d'insertion sociale notamment pour les enfants.

La disponibilité du conjoint au service de l'investissement professionnel du militaire.

« Une femme conjoint de militaire, il faut qu'elle soit présente en permanence. Si je pars demain matin, il faut que je puisse partir les yeux fermés. Quand je vais rentrer dans quatre mois, il ne se sera rien passé. C'est une confiance totale. Je pense que pour elle c'est la même chose ». (Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 39 ans, n°55)

« Il faut être disponible pour son mari, en fonction de ses missions à lui. Moi si je veux faire carrière c'est pas possible, ou alors il n'y a plus de vie de famille » (n°55, F inactive provisoirement, 32 ans)

Ce sont surtout *« les décisions en solitaire, parce que il y a plein de décisions à prendre, des urgences, qu'on est amené à prendre seul.. C'est un peu comme si on était, femme célibataire. Je pense que le vrai travail de la femme de militaire, c'est de savoir pallier, supporter ce rôle ... Il faut être forte, avoir les épaules carrées, solides, être père et mère en même temps et puis, pallier aux absences »*, (Femme cadre, 40 à 44 ans, Homme sous officier dans la gendarmerie, 3 enfants, n°29).

« Être la conjointe, c'est... être le pilier. De toute façon il faut savoir tout faire (...). Mais, il 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 aussi de la déclaration de revenus..., de la voiture..., et tout », (Femme cadre, 40 à 44 ans, Homme officier dans la marine, 3 enfants, n°56).

L'aspiration des femmes à la socialisation par le travail

Indépendante des contraintes propres à la fonction militaire, une autre dimension doit être prise en compte pour comprendre la question de l'investissement professionnel des conjoints de militaire. Elle concerne la tendance lourde que représente la généralisation du travail des femmes, évolution qui explique toute une série d'évolutions dans les rapports sociaux. Phénomène récent, dont le développement est spectaculaire, il ne peut être réduit au seul aspect économique même si le travail des femmes accompagne et favorise le mouvement de dérégulation des conditions d'emploi dans nos sociétés. Le travail des femmes qui, dans un premier temps, a pu paraître induit par le contexte de crise de l'emploi, a continué de s'épanouir avec la reprise économique. Il est apparu que sa nécessité n'était pas uniquement financière. La socialisation par le travail est, en réalité, la voie par laquelle s'opère l'évolution de l'identité sociale des femmes (au même titre que les hommes) et son impact est déterminant pour l'évolution des rôles sociaux entre les sexes. La conquête d'une identité propre, le refus de l'isolement dans le foyer et, in fine, la reconnaissance sociale passent aujourd'hui par l'insertion professionnelle. Cette réalité s'impose à tous, même à ceux qui, par adaptation à la carrière du conjoint, optent pour le modèle de la femme au foyer. Dans tous les entretiens perce la préoccupation de l'égalité dans le couple, difficile mais incontournable, y compris chez ceux dont les discours sont le plus fidèles au modèle de la disponibilité de l'homme pour l'Armée et de la femme pour l'homme. On pourrait en conclure que cette dimension sociologique, qui n'est pas propre aux militaires, n'est pas de la responsabilité de l'Armée. En réalité, on doit considérer qu'elle est au cœur de la question posée, dans la mesure où la forme que prennent les contraintes de la fonction militaire exacerbent la difficulté qu'il y a à faire place à la carrière du conjoint, y compris, et c'est là un point très important, quand il s'agit d'un homme conjoint de femme militaire. Dans ce dernier cas, la permanence du tabou culturel qui rend inacceptable l'inactivité de l'homme dans le couple, rend les situations difficiles à vivre.

Enfin, il faut souligner l'importance du travail d'adaptation que font les deux partenaires du couple : l'adaptation du militaire aux règlements et contraintes de l'Armée et l'adaptation du conjoint à l'indisponibilité du militaire. Le processus fonctionne en cascade et paraît peu

contournable. Ou, du moins, s'il est contourné, c'est par ceux qui refusent la carrière et la mobilité et se cherche une place de « fonctionnaire » sédentaire ¹.

On pourrait conclure de cela que le métier militaire quand il est assumé pleinement, est un métier de disponibilité équivalent à celui des cadres dirigeants des entreprises. Il est ainsi très représentatif des contraintes qu'exerce l'investissement professionnel sur le fonctionnement des couples.

Le travail devenu incontournable.

« C'est important, je crois, pour un homme comme pour une femme d'avoir du contact à l'extérieur, c'est très important, c'est un peu ce que l'on représente, une manière d'être, enfin c'est plein de choses, c'est une identité ... » (Femme officier issu rang de l'armée de Terre, n°65)

Bien que l'étude soit centrée sur la question de l'exercice d'une activité professionnelle par les conjoints, il ne faut pas sous-estimer que d'autres dimensions dans la vie du ménage du militaire sont, pour les mêmes raisons, affectées par les contraintes du métier de ce dernier et se répercutent directement sur la possibilité du conjoint d'investir lui-même une carrière. La formation du couple, puis la question de la planification des naissances, et enfin le souci de l'équilibre psychologique des enfants, sont des étapes qui obligent bien souvent les deux partenaires à reconsidérer le système de contraintes que génère leur double activité. La question scolaire est une préoccupation qui a pris de l'acuité depuis vingt ans. La difficulté des enfants à se constituer des noyaux stables d'amis se répercute sur leur stabilité psychologique et notamment sur leur comportement à l'école. Ce souci pousse le conjoint de militaire, dans bon nombre de cas, à ralentir ou interrompre son activité professionnelle. A ces questions s'ajoutent d'autres préoccupations moins cruciales, mais néanmoins très présentes, comme le désir de devenir propriétaire qui renvoie généralement au souhait de se fixer géographiquement.

Le désir de l'enracinement.

« C'est compréhensible qu'un enfant qui part de son lieu d'habitation tous les 4 ans, ou tous les 8 ans, il ne peut pas être bien ce gamin (...). 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 » « C'est vrai que j'aurais peut-être mieux fait de me marier

¹ Dans *L'exercice de l'activité dans les Armées* (CNRS, Laboratoire George Friedmann, rapport OSD, avril 1999), le travail des conjoints de militaires est évoqué comme quelque chose de nouveau, qui se développe comme « un phénomène de société » et qui est doublé d'un autre phénomène, l'accroissement des divorces. Le propos très explicite d'un militaire de la Marine conclue que « ceci pèse plus lourd sur la gestion des gens et les gens sont plus regardants sur les disponibilités » (p. 146).

avec un cantonnier qui ne bouge pas. Je pense qu'on traîne ce mal être longtemps. Moi je ne l'ai pas perdu, j'ai pas de racines et ça m'angoisse », (Femme inactive, 45 à 49 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°13).

On ne peut pas, pour finir, négliger le poids de la culture et de la tradition au sein des armées et notamment ses répercussions sur le modèle comportemental attendu du militaire. Tout se passe comme si l'exigence implicite pour le soldat « opérationnel » était de ne pas être embarrassé de problèmes personnels, matériels et affectifs. Pour les femmes militaires, l'Armée apparaît comme *« un monde macho qui regarde d'un mauvais œil les femmes qui ne sont pas opérationnelles »*.

La norme sociale dans l'Armée n'est pas un vain mot : les militaires sont plus souvent mariés que la moyenne. La vie en caserne, dans le cas des gendarmes notamment, pousse à la normalité sociale et notamment à l'obligation du mariage. La Marine est réputée pour ses familles traditionnelles plutôt nombreuses, etc.

« Si elle n'était pas entrée en gendarmerie, je ne sais pas si on se serait marié ; c'est le côté un peu passéiste de la gendarmerie, à cette époque là le concubinage c'était quelque chose d'à peine toléré ».
(Homme cadre, Femme sous officier de Gendarmerie, n°44)

Il y a aussi des différences de discours qui sont liées à la culture propre de chacun des corps d'armée, mais aussi aux grades et à la dimension technique du métier. Au delà des différences entre armées qui ne sont pas véritablement abordées dans nos entretiens, les officiers ont un discours de responsabilité très contrôlé, sur la défense nationale et l'obéissance au décideur politique. Les grades subalternes cultivent plutôt la fierté de l'état de militaire et, selon les sensibilités, justifient le choix de l'Armée par le goût de l'ordre, ou bien par le désir de bouger, ou encore par la technicité. A la différence des autres, les gendarmes se révèlent inquiets de l'évolution de leur métier : d'une fonction de service public, ils parlent de dérive vers le « social », dimension implicitement dévalorisante. Mais globalement, on note que tous affichent, sous des formes diverses, la fierté d'être militaire en dépit des contraintes qu'ils ont le sentiment de subir. Et, fait notable, les conjoints partagent fréquemment, et de manière spontanée, la même fierté d'être associés à l'Armée. Les uns comme les autres, affichent un réel dévouement aux obligations de la Défense.

« Je trouve qu'il a un métier chouette, et moi je suis fière de l'Armée, de son métier. Je trouve qu'il le représente bien, enfin il s'en donne la peine ». (Femme inactive, Homme sous officier de l'armée de Terre, n°41)

« Moi je suis fière que mon mari soit gendarme, ça je suis fière. Et puis, quand il prend du galon, c'est sa carrière, je suis fière de lui » (Femme employée, Homme sous officier de Gendarmerie, n°50)

PROBLEMATIQUE GENERALE

Trois cas concrets peuvent aider à cerner les dimensions principales de la question du travail des conjoints de militaires et permettre de dégager une problématique pour l'interprétation des cas étudiés.

La question de la disponibilité du conjoint

Le modèle de la disponibilité du conjoint, s'adaptant totalement aux impératifs du métier du militaire, est très fréquent mais rarement revendiqué positivement. Il est le fait de militaires du rang qui se vivent comme « soldat » et se veulent entièrement disponibles et de haut gradés qui considèrent qu'il est incontournable que la conjointe soit une mère au foyer, cette fonction se doublant, pour les femmes d'officier, d'un rôle social à tenir au sein de l'Armée. Ce modèle, connoté « vieille école », n'est plus une norme de fonctionnement du couple facilement acceptée des jeunes générations. Mais il a une logique forte qu'il est intéressant de comprendre, dans la mesure où il n'exclut pas certaines formes d'activité professionnelle du conjoint et qu'il favorise, par ailleurs, l'implication associative au sein de l'Armée.

La femme (32 ans) d'un caporal chef de l'armée de Terre de 40 ans (couple n°55), titulaire d'un BEP de secrétariat, raconte 14 ans de vie commune rythmée par 3 mutations outremer, 7 OPEX et une période de célibat géographique. Elle interrompt son premier emploi au moment de son mariage, pour suivre son mari à outremer. Elle trouve un emploi sur place, qu'elle arrête pour sa première grossesse. Revenue en France, dans la ville de ses parents, elle demande un agrément pour être assistante maternelle et fait de la garde d'enfants. Une nouvelle mutation en outremer lui donne l'occasion de s'investir dans l'association des femmes de militaires pour assurer l'accueil des nouveaux arrivants. Revenue en France, de nouveau dans sa ville d'origine, elle recherche des gardes d'enfants, s'occupe d'un adulte handicapé pendant une période où elle vit seule avec ses deux enfants, son mari étant muté à Paris. Une nouvelle mutation outremer, lui permet de trouver un véritable poste de secrétariat qui lui offre l'opportunité de se remettre à niveau dans ce domaine. De retour dans sa région avec son mari, elle s'occupe du chantier de construction de leur maison pendant que le mari enchaîne les OPEX, par intérêt financier. Au moment de l'entretien, elle se contente des ASSÉDIC et attend de savoir comment va s'achever la carrière du mari pour savoir si elle va rechercher un nouvel emploi.

L'activité professionnelle de cette conjointe, que l'on peut qualifier d'adaptative, est très représentative, tant par son extrême discontinuité que par le fait qu'elle intègre des formes d'emplois peu qualifiés très fréquents chez les conjoints de militaires n'ayant pas fait d'études supérieures, comme la garde d'enfants ou de personnes dépendantes, emplois qui sont adaptés à l'obligation d'être le pilier du foyer. Cette gestion ne correspond pas pour autant au choix d'une vie domestique. *« C'est bien d'aller voir les copines, mais au bout d'un moment ça lasse. (...) Si je pouvais travailler ce serait très bien, mais il faudrait que je trouve quelque chose qui aille avec le boulot de mon mari. »* Pour le militaire, il n'y a pas d'opposition de principe au travail de la conjointe. *« Pour moi c'est bien, il faut qu'elle ait une activité professionnelle, plutôt que de rester à la maison, il faut qu'elle fasse quelque chose de sa vie ».* Mais derrière cette déclaration, les raisons données par l'homme et la femme sur ce qui empêche la conjointe de travailler ne sont pas de même nature. Pour le militaire, c'est la faute au faible nombre d'emplois dans la région et aux employeurs qui font des difficultés aux conjoints des militaires parce qu'on sait qu'ils ne sont pas stables (en l'espèce, y compris pour obtenir l'agrément d'assistante maternelle). Pour la conjointe, la raison tient à l'ordre des priorités : *« moi, je privilégie quand même ma vie familiale, (...) j'avais commencé à faire le concours des préposés des Postes, (...) j'aurai eu le concours, mais le problème c'était dix ans à passer à Paris »*, ce qui lui paraissait incompatible avec les mutations du mari. De même, pour des emplois de caissières, *« il n'y a pas de problèmes pour en trouver, mais il faut travailler le samedi, et même pour certains le dimanche. Or en 1999, mon mari n'était pas là [deux OPEX dans l'année], il aurait fallu que je fasse garder mes gosses le samedi. Donc des métiers comme ça, ce n'est pas la peine ».* Pour la conjointe, le souci premier est d'être toujours disponible pour son mari, c'est-à-dire de s'adapter *« en fonction de ses missions à lui »*. Finalement, ce qui compte le plus c'est que la priorité soit donnée à son métier, car au fond *« c'est vrai que moi aussi je suis très fière de son métier »*.

Cette activité en pointillé suppose qu'il n'y ait pas de contraintes financières fortes obligeant au travail régulier des deux partenaires du couple. Dans le cas évoqué ci-dessus, la disponibilité de la conjointe se comprend aussi en fonction du fort investissement du militaire dans les OPEX, qui lui permettent de doubler ou tripler sa solde. Toutefois, pour les ménages de militaires du rang ou de sous-officiers subalternes, il existe des situations de double activité dans le couple qui relèvent d'abord de la nécessité économique. Dans ce cas, dont on présente un exemple plus loin (cas d'une conjointe ayant un emploi d'ouvrière postée, n°66), les difficultés d'organisation de la vie familiale deviennent particulièrement aiguës. A l'inverse, à l'autre extrémité de l'échelle des grades, on comprend que le non travail des

conjointes d'officiers supérieurs soit perçu comme un avantage que peuvent se permettre les gradés.

L'aspiration des deux partenaires du couple à se réaliser professionnellement

Entre les officiers avancés dans leur carrière qui, compte tenu de leur niveau de responsabilités, font le constat qu'il est quasiment impossible de mener une vie commune si la femme travaille, et les nouvelles générations qui entrent dans l'Armée, on mesure le progrès de l'aspiration des conjoints à sauvegarder leur propre investissement professionnel. On prend ici, pour second exemple, le cas d'un jeune officier de l'armée de Terre marié à une femme cadre dans l'administration.

Les deux partenaires de ce couple, qui ont chacun 30 ans (couple n°2), se sont rencontrés pendant leurs études supérieures avant qu'il soit question de carrière dans l'Armée. Parce qu'il a échoué au concours d'expert comptable, lui s'engage pour un contrat de deux ans comme officier, à la suite de son service militaire, tandis qu'elle prépare une thèse de droit tout en travaillant. L'engagement induit une première période de célibat géographique qui se prolonge après le mariage. A la demande du mari, la conjointe accepte de démissionner de son emploi à la naissance du premier enfant pour mettre fin à la séparation. Cette période où elle reste au foyer est favorable pour le militaire pour la préparation de son concours de titularisation. Ayant réussi, il est muté dans le Sud. La conjointe vit difficilement une année d'inactivité. Après une nouvelle mutation du mari (soit une mutation tous les deux ans), elle finit par trouver un poste dans une administration. Son souhait est de se faire titulariser, tandis que son mari ambitionne de faire une carrière longue jusqu'au grade de colonel.

Les couples qui se constituent durablement avant que soit formé le projet d'entrer dans l'Armée sont assez rares. Dans le cas le plus courant, le conjoint rencontre quelqu'un qui est ou se prépare à être militaire, et la prise en compte de ce que représente l'exigence de disponibilité du militaire est une dimension incontournable dès le début de l'engagement de la vie commune. Dans la plupart des cas, les conjoints estiment qu'ils se sont engagés en connaissance de cause. Et pourtant, tous font l'expérience brutale du célibat forcé dans les premiers mois de la vie commune, à l'occasion des premières OPEX. *« Il faut absolument que la femme s'adapte, il faut qu'elle compense quand l'époux n'est pas là, (...) pendant six mois tout repose sur la même personne »*. En règle générale, le jeune militaire absorbé par la mobilisation que représente le contexte exceptionnel de l'OPEX, mesure mal la contrainte et la solitude que vit le conjoint. *« Femme de militaire ? c'est*

comme femme de cheminot ou femme de quelqu'un qui travaille beaucoup », il n'y a pas de différence.

Quand l'adaptation s'opère, chacun accepte la situation sans contester le bien fondé des obligations militaires. Pour la conjointe, *« c'est une contrainte quand mon époux part quatre, cinq ou six mois, mais c'est son métier de toute façon. Je n'ai jamais critiqué ça. En fait on en a pris l'habitude, ça me paraît normal je dirais. Maintenant on s'adapte à ça, c'est tout »*. Pour le militaire, les préoccupations majeures concernent les mutations. Le militaire qui part en OPEX n'a pas le sentiment d'une rupture, il ne pense pas fragiliser son couple, et son souci se porte finalement surtout sur l'enfant qui, le plus souvent, vit mal la non présence prolongée du père : *« la petite va peut-être mal le vivre, mais c'est plus mon souci qu'autre chose »*. En revanche, les mutations qui sont toujours difficilement prévisibles, sont sources de tensions importantes d'abord sur le plan matériel (le poids du déménagement, la recherche d'un nouveau logement, de nouvelles solutions de garde d'enfant ou d'écoles, le frein à l'acquisition du logement) mais, plus encore, au regard de l'activité professionnelle du conjoint. La mutation à venir est une inquiétude quasi permanente. Le militaire évite de trop en parler avec le conjoint et ce dernier a le plus souvent le sentiment que la décision est toujours arbitraire et prise à la dernière minute : *« c'est vrai que chaque année, on se dit qu'est-ce qui va se passer l'année prochaine ? »*. En réalité, si la mutation est difficile à gérer pour le militaire dont le conjoint désire travailler, c'est que son intérêt de carrière s'oppose souvent directement à l'intérêt de son conjoint. Pour cet officier, on accepte les mutations parce que *« quand vous êtes bien noté, vous êtes muté : c'est un ordre »*, et on l'accepte d'autant mieux que cela permet de rejoindre un régiment prestigieux, même si les conditions de résidence (localisation, logement) sont moins favorables pour le conjoint et les enfants.

La logique voudrait que ce système de très fortes contraintes conduise rapidement le conjoint, surtout dans les grades supérieures, à s'adapter en acceptant de profiter d'une vie d'inactif. Or le constat le plus important qui se dégage des entretiens réalisés, c'est que la très grande majorité ne s'y résout pas pour des raisons qui échappent, en réalité, aux deux partenaires du couple. Pour la conjointe, *« il n'y a pas que l'homme qui doit travailler, la femme aussi a besoin d'être reconnue, parce que le ménage, etc., ça va bien cinq minutes »*. Ce sont toujours des raisons profondes, à la fois le besoin de construire son identité propre, l'aspiration à une parité dans la reconnaissance sociale, la peur de la solitude, qui sont mises en avant par le conjoint pour justifier son désir de travailler. D'autres raisons s'y ajoutent, économiques ou occupationnelles, mais elles ne sont pas présentées comme les plus déterminantes. Toutefois, si l'aspiration au travail est majoritairement partagée, l'affirmer contre le dévouement aux enfants est encore source de culpabilité. *« C'est bien que la femme d'un militaire puisse travailler parce qu'il part trop souvent, la femme est seule à la maison. C'est bien aussi quand les enfants ont leur mère qui est là, c'est bien sans être finalement positif pour eux, puisque c'est tout le temps la mère qui s'occupe de l'enfant »*. Si les jeunes

générations intègrent volontiers que les deux partenaires du couple ont une égale aspiration à se réaliser dans le travail, pour le jeune militaire qui veut progresser cette question n'est pas si simple, en partie parce que le modèle culturel de la femme d'officier chargée d'assumer un rôle social reste prégnant, mais surtout parce que son intérêt lui commande plutôt que le conjoint facilite sa carrière en s'y adaptant complètement. Sur ce dernier point, on peut d'ailleurs constater que les rôles s'inversent totalement quand le militaire de carrière est une femme officier, celle-ci prenant alors l'ascendant sur son conjoint.

Le modèle social du conjoint qui ne travaille pas est, aujourd'hui, un héritage culturel assez clairement circonscrit. *« Il y a des officiers qui refusent que leurs femmes travaillent. De toutes façons ils n'ont pas le choix, ils sont mariés avec des filles de généraux qui n'ont jamais vu leur mère travailler, qui ont été élevées à faire des enfants, à aller aux cocktails et aux bals et à rester à la maison. Le problème, c'est que ces officiers ont du mal à accepter que les femmes des autres militaires travaillent »*. Finalement, pour le militaire, vivre avec quelqu'un qui veut travailler est une réalité qu'il est amené à justifier mais qui, au fond, est une contrainte supplémentaire qui s'impose à lui. C'est toujours la dimension du moral du conjoint qui est présentée comme la justification incontournable, le bénéfice financier venant en second, d'autant que ce dernier n'est pas toujours très important, en raison des frais de garde d'enfants, du coût des trajets, etc. La question du moral, elle, ramène au besoin de reconnaissance et à la difficulté de le satisfaire facilement. *« Elle restait seule, de 7 heures à 19 heures, pendant douze heures elle ne me voyait pas, vous imaginez, elle n'avait pas le moral. Elle a quand même un DEA en droit européen, elle a essuyé refus sur refus, ça été dur. Ça va beaucoup mieux depuis qu'elle travaille »* (Homme, n°2).

Le rapport de force entre les conjoints pour la conduite de la carrière

Les rôles sociaux ne sont pas aussi figés que le laisse entendre les constats des enquêtes de l'Insee sur la très lente évolution du partage des rôles domestiques entre les sexes. Il existe dans les couples des formes d'inégalité, le plus souvent tributaires du niveau d'études, qui conduisent l'un des partenaires à l'emporter sur l'autre en matière d'investissement professionnel. Et, dans cette relation, les femmes ne sont pas systématiquement perdantes.

Prenons un cas révélateur, même si ce n'est bien évidemment pas le plus courant (couple n°62). Il s'agit d'un couple dont la femme (28 ans) est médecin militaire avec le grade d'officier dans l'armée de Terre, et l'homme pompier de Paris avec le grade de sous-officier (32 ans). Ce dernier s'est engagé comme pompier faute d'avoir pu être professeur d'éducation physique. Sa conjointe voulant devenir médecin a choisi le cursus de l'Armée pour pouvoir financer ses études. Lorsqu'ils se rencontrent, elle est en cours d'études à Bordeaux et il est déjà pompier. Ils se marient mais

continuent de vivre séparément. A la naissance du premier enfant, elle refuse d'interrompre sa formation et confie son enfant à sa famille. Au total, ils ont vécu six ans de célibat géographique avant qu'elle vienne pour un an à Paris en stage. Pour sa première affectation, elle choisit la ville où résident les deux familles pour que celles-ci s'occupent de l'enfant. Ils vivent toujours séparément. Elle fait une mission de quatre mois en OPEX, l'enfant étant pris en charge par les grands parents. Pour sa mutation suivante, au bout de deux ans, elle espère être affectée à Paris. Quant à son mari, il envisage de mettre un terme à son engagement de pompier pour cesser un célibat géographique qui dure depuis près de dix ans.

Dans ce couple, les rôles sont d'emblée inversés par rapport à la majorité des situations. Pour la femme *« le militaire doit être disponible et mutable, après on fait avec, même si c'est pas toujours facile, mais, bon, on le sait »*. Pour l'homme, *« moi, je ne lui en veux pas de partir, c'est son travail, (...) je ne lui ai jamais fait de reproches sur ces choses là »*. En réalité, derrière l'apparente acceptation réciproque de la situation, la femme a pris le dessus professionnellement. Lui en est très conscient, elle beaucoup moins. Pour elle, *« on a fait un choix de carrière, et mon mari a fait ce choix, on n'a pas voulu faire de grosses concessions de carrière »*. Lui fait le constat que *« on ne peut pas avoir deux carrières chez les militaires, deux carrières à développer en même temps, ou alors c'est du mensonge, on ne se voit pas, on ne vit pas ensemble ; (...) pour moi, c'est la carrière de ma femme qui prime parce qu'elle est officier »*. De fait, il a réduit ses ambitions professionnelles, en changeant de poste à Paris pour avoir un rythme plus favorable au moment où son enfant est né, *« un service un peu plus cool pour ne pas être fatigué quand je rentre à la maison »*. Il limite, à regret, la durée de son engagement à quinze ans.

La question des naissances est un aspect important de la trajectoire de vie des militaires. Il est clair que le choix du moment est très souvent considéré comme quelque chose de compliqué, à cause des OPEX et des mutations qui font craindre à la conjointe de se trouver seule au moment de la naissance et des premiers mois de l'enfant. C'est un aspect plus problématique que pour la moyenne des couples. Pour cette femme officier, l'enfant a été conçu au moment le moins pénalisant pour le cursus d'étude et avant les premiers postes : *« c'était un choix, soit on le faisait à ce moment là, soit bien plus tard, c'est bête de calculer comme ça, mais on avait pas trop le choix »*. Le mari, de son côté, regrette de ne pas avoir un second enfant, *« mais ça n'a pas été possible »*. Il envisage, à la fin de son contrat chez les pompiers, d'être père au foyer, c'est-à-dire de garder les enfants et d'assumer les tâches domestiques. *« Je fais le ménage, le repassage, (...) si je suis de repos dans la semaine, je lave tout pour que le week-end on puisse sortir ensemble »*. Preuve, s'il en était besoin, qu'il n'y a pas de fatalité à la répartition des tâches. Cette inversion du modèle courant est révélatrice du système de contraintes particulièrement fort auquel sont soumis les militaires. Quand l'homme militaire a une conjointe qui s'adapte à sa non disponibilité pour les

charges domestiques, on est tenté de n'y voir que la pente « normale » du fonctionnement des couples. Quand le fonctionnement est renversé, il apparaît mieux à quel point la disponibilité de l'un pour l'Armée, « *un militaire, ça doit être disponible 24 heures sur 24, on n'arrête pas de me le répéter depuis dix ans* » (dixit le pompier), conduit l'autre à se rendre disponible pour son conjoint. Et une fois les rôles installés, la dissymétrie dans le couple se rigidifie. Paradoxalement, pour la femme médecin militaire, la perspective de la fin du célibat géographique ne va pas de soi : « *le plus gros doute sera quand il sera là tous les soirs, parce que là se sera un tout nouveau rythme que l'on n'a jamais connu, sauf pendant les vacances* » (Femme, n°62).

Il faut se garder de voir dans cette situation une sorte de cas limite, qui ne s'expliquerait que par une psychologie particulière. Les études sur l'accès des femmes aux fonctions d'encadrement supérieur, notamment dans la Fonction publique, montrent que leur carrière ascendante n'est possible que si le conjoint accepte de la privilégier, généralement parce que le niveau professionnel qu'il occupe est moindre, ou bien dans les cas où la femme est célibataire ou séparée ².

La question des arbitrages professionnels au sein des couples

La question de l'activité professionnelle du conjoint de militaire est la question d'un rapport de force entre deux ambitions potentielles qui se révèlent contradictoires compte tenu de l'importance des contraintes auxquelles doit faire face celui qui est militaire. Elle illustre plus clairement que dans d'autres univers professionnels la difficile réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'investissement dans le travail. Appréhender cette question par l'examen des arbitrages au sein des couples plutôt que par l'analyse des freins à la parité au sein des entreprises est particulièrement éclairant ³. Les nombreux compromis que les couples adoptent sous la contrainte, mettent en évidence l'existence d'un rapport de force implicite qui conduit le plus souvent l'un des partenaires à s'adapter à l'autre. Ce processus a de multiples répercussions tant à l'intérieur des ménages, pour le partage des tâches, le choix résidentiel, la procréation, les séparations, etc., qu'à l'extérieur en particulier

² Voir Isabelle Van de Walle. *L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'encadrement supérieur au Ministère de l'emploi et de la solidarité*. CREDOC, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 2000

³ Voir Isabelle Van de Walle (op.cit. 2000), et Bruno Maresca, Isabelle Van de Walle, Brigitte Masson. *Comment poser "une question qui ne se pose pas"? L'accès des Français d'origine étrangère et des natifs des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations*. Haut Conseil à l'Intégration, juillet 2001.

sur le lieu de travail. Chacun investit son désir de travail en fonction des marges de manœuvre que lui permet son conjoint, sans que cette adaptation soit forcément consciente et mal vécue. Dès lors, les employeurs, de quelque nature qu'ils soient, pourraient se dédouaner de la question de l'inégalité des rôles entre hommes et femmes en considérant que celle-ci se joue au sein des couples. De la même manière, l'Armée pourrait en rester à l'idée qu'il ne s'agit pas d'un problème qui lui est spécifique et qui nécessite, de sa part, des réponses particulières. Une telle option est, aujourd'hui, difficilement tenable. Tout d'abord parce que les employeurs prennent toujours en compte la situation de famille des personnes qui postulent à un emploi : on constate, on y reviendra, qu'ils sont nombreux à refuser les candidatures de conjoints de militaires en raison de la fréquence des mutations de ces derniers. De plus, comme toute entreprise qui impose une grande flexibilité à son personnel, l'Armée est obligée de considérer les conséquences des charges familiales sur la disponibilité des agents ⁴. Cette question, à laquelle l'Armée apporte des réponses très insuffisantes aux yeux des militaires interrogés, devrait prendre de l'importance dans le processus de professionnalisation des armées. Nos entretiens révèlent, en effet, deux phénomènes essentiels : non seulement, les conjoints sont unanimes à considérer nécessaire à leur équilibre d'avoir une activité professionnelle, mais les militaires sont nombreux à dire que leur implication familiale finit par limiter leur disponibilité pour l'Armée et conduit bon nombre d'entre eux à restreindre leur ambition de carrière. Pour les nouvelles générations sur lesquelles l'Armée aura lourdement investi en matière d'acquisition de compétences, les contraintes imposées par le conjoint vont constituer une question centrale pour la gestion des ressources humaines.

Si dans la Fonction publique toute entière les directions du personnel se heurtent, aujourd'hui, à une moins grande acceptation des mutations obligées, c'est que les évolutions sociales en cours – développement de la double activité dans les couples et réticence à la mobilité géographique forcée – rendent de plus en plus difficile l'application du principe de la mobilité des fonctionnaires, dans toutes les administrations et à tous les niveaux hiérarchiques. L'illustre bien le discours d'une conjointe de militaire préférant abandonner le concours des Postes quand elle apprend que le réussir l'obligerait à dix ans de carrière en région parisienne. Dans l'Armée, la professionnalisation induit des changements dans la représentation du métier qui vont de pair avec l'affaiblissement du modèle de la disponibilité totale du militaire.

⁴ On peut consulter à ce propos le dossier « Déménager pour le boulot, non merci ! » du magazine *Liaisons sociales* d'octobre 2001, consacré aux difficultés de la mobilité géographique des salariés.

En dehors des périodes d'exercices, des opérations extérieures et des contextes exceptionnels, l'arbitraire de certaines obligations est bien moins accepté, tout comme la gestion des mutations, le plus souvent opaque pour le personnel concerné. Ainsi, aux évolutions sociales générales, très clairement perceptibles dans les obligations que les couples ont à gérer, se superposent des évolutions notables dans les conditions d'exercice du métier dans l'Armée. La question des conjoints est au cœur de transformations importantes dans l'investissement professionnel des nouvelles générations de militaires.

Dans les couples de militaires, comme dans les autres, les interactions entre conjoints déterminent l'activité professionnelle, plus ou moins régulière, chaotique ou brisée, de l'un comme de l'autre partenaire. Tant que dure leur vie commune, la question du travail du conjoint est, pour les deux, source de préoccupations. Il est, de ce fait, souhaitable d'appréhender l'évolution de la condition de militaire dans toutes ses dimensions : l'exercice du métier, la vie quotidienne du couple, la charge de famille, les obligations et les projets de carrière. A partir des cycles de vie et des propos recueillis dans les entretiens auprès des militaires et de leurs conjoints, on peut tenter de répondre aux questions suivantes. Comment l'exigence de disponibilité vis-à-vis de l'Armée est-elle rendue compatible avec la disponibilité envers le conjoint et les enfants ? Comment peuvent être préservés l'espace et le temps permettant de fonder la vie de famille ? Comment se négocie l'aspiration des deux à une vie personnelle et, en particulier, sa réalisation à travers le travail ? L'importance de ces questions tient au contexte général qui oblige tous les couples que l'on a rencontré à composer entre deux exigences également incontournables : 1°) les obligations militaires qui, à la tradition du don de soi, surimposent une culture du professionnalisme, 2°) l'exigence de la socialisation par le travail qui aujourd'hui s'impose à tous et dont il ne faut pas oublier qu'elle s'amorce dans l'investissement de la formation initiale.

La première partie de cette étude est consacrée aux dimensions incontournables de la question : le désir de travail du conjoint et les obligations du militaire (partie I). La seconde partie aborde les principales préoccupations qu'ont développé les couples interrogés (partie II). La troisième partie, enfin, restitue une série de trajectoires types tirées de l'analyse des récits de vie (partie III).

I. Deux dimensions incontournables : le désir de travail du conjoint et les obligations du militaire

L'accès massif des femmes à l'emploi – elles représentent aujourd'hui près de 50% des actifs – constitue une évolution majeure des sociétés développées qui, au delà de sa dimension économique, a entraîné d'importantes évolutions sociales. La première est la disparition du modèle de la femme au foyer qui s'occupait de plusieurs enfants qui, eux-mêmes, constituaient une main d'œuvre d'appoint pour l'économie du ménage. Aujourd'hui, le nombre de ceux qui considèrent que ce modèle représente la famille idéale est très minoritaire ⁵. La seconde est la mise en question des clivages entre métiers réservés aux hommes et métiers fortement féminisés et le recul des discriminations dans l'accès des femmes à certaines formations et à certaines professions. Pour les métiers qui intéressent l'Armée, on peut rappeler que la première femme admise à Polytechnique est entrée en 1972, la première élève officier de la Marine nationale en 1977, la première femme pilote dans l'armée en 1985, la première femme lieutenant de gendarmerie en 1987. Ces évolutions sont donc récentes et il faut considérer qu'elles ne sont pas terminées ⁶.

1. Le travail du conjoint, une nécessité économique et sociale

Le basculement du modèle de la femme au foyer à celui de la femme active même quand elle a ses premiers enfants s'est fait, en France, au début des années soixante dix. C'est à cette date que les filles ont rattrapé leur retard sur les garçons en ce qui concerne la durée du cursus scolaire. L'élévation de leur niveau de formation et, surtout, leur accès à des formations professionnelles de plus haut niveau a constitué un moteur essentiel pour leur insertion professionnelle.

⁵ Une enquête européenne de 1990 indique que 22% seulement des Français estiment que l'idéal de la famille est que l'homme travaille et que la femme s'occupe des enfants. Les Allemands qui compte un nombre plus important de femmes au foyer quand elles ont des enfants, sont 34% à considérer que ce modèle est l'idéal (cité par Christiane Cordero, in *Le travail des femmes*, Le Monde-Editions, 1994)

⁶ Voir notamment Martin Van Creveld, *Les femmes et la guerre*, Editions du Rocher, 2002

Cette tendance qui s'observe dans tous les pays développés est renforcée, en France, par une socialisation précoce des jeunes enfants. Si les Françaises sont plus actives quand elles ont des enfants que les autres Européennes, c'est qu'elles mettent volontiers leurs enfants en crèche et les font toutes entrer à l'école dès trois ans. Le double processus – désir de trouver un emploi en rapport avec l'investissement de formation et désir de se décharger de la garde permanente des enfants – explique la montée en puissance du travail des femmes. En 1968, 45% des femmes ayant entre 25 et 54 ans étaient actives, alors qu'elles sont plus de 80% aujourd'hui. Cette évolution massive a été considérée, pendant longtemps, comme une conséquence des crises économiques qui rendaient la double activité plus nécessaire pour les ménages. On mesure mieux, avec le recul de trois décennies, que l'on est devant un processus culturel qui ne peut que s'amplifier parce qu'il est, globalement, d'une efficacité sociale et économique incontestable ⁷.

Pourtant, demeurent de véritables blocages, également culturels, qui tiennent pour l'essentiel à l'intériorisation des rôles sociaux entre hommes et femmes. Si les femmes restent tiraillées entre le dévouement aux enfants et leur désir de socialisation par le biais du travail, c'est que la pression sociale reste très forte pour réclamer d'elles qu'elles assument la charge de l'économie domestique. On s'étonne, en général, que la répartition des rôles dans les couples n'évolue que très faiblement et, en particulier, que le partage des tâches ne soit pas favorisé par la réduction du temps de travail. Et l'on en donne, le plus souvent, d'assez mauvaises explications. Or, il en existe une qui nous paraît centrale et qui peut aider à comprendre l'expérience des couples de militaires. Christiane Cordero, dans *Le travail des femmes*, l'exprime très clairement : « *il apparaît que la vie conjugale se traduit par un coût pour les femmes diplômées et un bénéfice pour les hommes. Bien plus, l'existence d'une vie de couple est associée à une accélération de la carrière professionnelle pour les hommes et à un ralentissement pour les femmes. Ces dernières, en effet, par la prise en charge d'une grande partie des problèmes domestiques créent un environnement affectif et matériel favorable à l'épanouissement professionnel de leur conjoint, les délivrant en quelque sorte des contingences du quotidien, qu'elles assument aux dépens, bien souvent, de leur carrière* » ⁸. Parce que l'on oublie que le couple est, avant toute chose, une cellule d'entraide, on sous-

⁷ On peut en donner pour preuve le fait que les enfants qui ont des mères actives ont de meilleurs résultats scolaires, et cela quelque soit le niveau de diplôme de la mère. Par ailleurs, le double salaire est un puissant facteur d'élévation du niveau de consommation des ménages.

⁸ Cordero, op.cit., p.113

estime les contradictions qui naissent entre le désir de réalisation de soi, notamment dans le travail, et l'exigence de disponibilité à l'autre qu'impliquent la vie commune, puis les enfants. Quand le contexte professionnel réclame une grande disponibilité ou quand le désir de carrière requiert un lourd investissement en temps de travail, l'égale aspiration des partenaires du couple engendre un rapport de force qui se résout, dans le cas général, par l'autolimitation des ambitions de l'un des deux. Ce processus est particulièrement bien illustré par les conditions d'activité dans l'Armée, tant au regard du niveau de disponibilité requise que par rapport aux exigences (concours, mutations, ...) pour réussir une carrière.

11. La nécessité économique du travail du conjoint

Il y a deux raisons essentielles qui sont avancées par les couples interrogés pour expliquer le travail du conjoint du militaire : l'intérêt du double salaire et le besoin d'être inséré socialement. Sur l'ensemble des cas étudiés, la seconde motivation l'emporte très largement. Néanmoins, la première raison n'est pas absente et cela s'explique d'autant mieux que la solde des militaires du rang et des sous-officiers subalternes est inférieure au salaire moyen des Français.

Bien que la nécessité économique du travail des deux conjoints soit peu souvent évoquée comme quelque chose d'incontournable, pour ceux qui n'acceptent pas de vivre avec un seul salaire, les contraintes imposées par l'Armée sont lourdes. C'est le cas d'un sous-officier de Marine de 30 ans, vivant avec une femme qui est ouvrière et qui a 2 enfants (couple n°66). Tous les deux ont un BEP dans le domaine industriel et tous les deux ont commencé leur vie professionnelle en s'engageant dans la Marine. La femme quitte l'Armée au bout de quatre ans et recherche un emploi d'ouvrière en usine, tandis que l'homme devient sous-officier. La motivation pour elle, comme pour lui, est d'avoir deux salaires, *« on n'a pas assez, il faut un deuxième salaire absolument »* (Femme), *« c'est une nécessité de travailler (...) et quand on a un travail autant chercher à le garder »* (Homme).

Néanmoins, même dans ce cas, l'intérêt du travail ne se réduit pas à la nécessité économique. Un emploi, aussi contraignant soit-il (dans ce cas, il s'agit d'un travail posté en usine), apporte plus qu'un supplément de revenu. Il procure deux satisfactions essentielles : il ouvre sur autre chose que l'Armée, *« c'est l'extérieur, je vois du monde, j'apprends autre chose, je discute d'autre chose, ça fait un bien fou »*, et il aide à tenir pendant les longues absences du militaire ; il est notoire que les femmes qui travaillent *« sont moins isolées, moins seules quand leurs maris partent ; (...) pour moi, c'est une bonne chose »* (Femme).

Pourtant, en cumulant les contraintes du travail posté de la conjointe et les obligations du militaire, qui l'obligent à rester « *bloqué le soir* » ou bien à commencer tôt le matin, ils ont un mode de vie qui rend difficile la régularité pour s'occuper des enfants et limite même notablement leur présence auprès d'eux. Même dans cette situation, la conjointe se refuse à rester inactive : si « *certaines, les vieux loups de mer, préfèrent que leurs femmes restent à la maison et s'occupent des gamins* », pour elle « *ça va un peu* » (elle a pris trois ans de congé parental) mais ce n'est pas une situation enviable. Les conséquences de ce choix sont lourdes tant pour l'organisation familiale que pour le déroulement de la carrière du militaire. A ce dernier revient le soin d'emmener les enfants à l'école compte tenu de ses horaires, en principe, plus favorables. Mais il lui faut compter sur ses parents pour pallier ses indisponibilités non prévisibles. De plus, il résulte de leur double vie professionnelle une quasi impossibilité de prendre, ensemble, des congés longs : un congé de « *un mois se serait bien mais c'est plutôt trois jours par ci, une semaine par là* » (Femme). La question de la programmation des congés est une plainte récurrente : « *on essaie de prévoir à l'avance ce qu'on va faire le week-end et puis ça tombe à l'eau* » (Homme).

Enfin, les conséquences sur l'investissement professionnel du militaire sont clairement limitatives, notamment parce qu'il ne peut plus assumer des embarquements. « *Par rapport au travail de ma femme, je ne peux pas encore me permettre de demander à mes enfants de se débrouiller tout seul, (...) pour aller à l'école et pour faire leur repas le soir. (...) Dans quatre ans, quand ils auront douze ans, à la rigueur, ça ne me dérangera pas de faire des embarquements* » (Homme). Mais dans l'immédiat, leur double engagement professionnel semble, pour le militaire, conduire à l'impasse : « *soit je vais en base, soit ma femme arrête son travail. Ça pourra encore durer jusqu'à l'année prochaine [jusqu'à la nouvelle affectation], mais si je reste en flottille, ma femme arrête son travail* » (Homme).

Pour ce couple, comme pour beaucoup d'autres dont les revenus sont modestes ou moyens, on peut estimer que la nécessité économique fait loi, même si d'autres raisons, vécues comme plus positives, sont mises en avant. L'arbitrage se joue entre ce que le militaire peut escompter comme déroulement de carrière et ce que le conjoint trouve comme emploi. On peut admettre que le souci de préserver ce dernier est d'autant plus présent que les perspectives du militaire sont incertaines et inversement. C'est le cas par exemple d'un militaire du rang de l'armée de l'Air qui arrive au terme d'un engagement de 11 ans et ne sait pas s'il pourra prolonger pour atteindre 15 ans. Pour lui, le travail de la conjointe est nécessaire, depuis qu'ils ont eu un enfant, pour « *assurer la charge de notre fille, mais le fait qu'elle travaille à mi-temps n'apporte pas une rentrée d'argent suffisante pour être à l'aise* » (Homme militaire du rang de l'armée de l'Air, 30 ans, n°48). Pour la conjointe, en revanche,

la solution du mi-temps est appréciable après un congé parental d'un an, pour concilier une disponibilité suffisante pour l'enfant (qui a 2 ans) et pour ne pas rester confinée au foyer : *« ça me permet de garder en même temps la petite et puis, en même temps, d'avoir une activité. J'ai toujours travaillé (...), ça me permet d'avoir une petite activité, quand même, de ne pas rester tout le temps à la maison »*. (Femme employée, 27 ans, n°48).

12. La nécessité sociale et la réalisation de soi par le travail

Ce dernier exemple introduit une dimension importante qui réside dans la différence de perception qu'ont les hommes et les femmes de la nécessité du travail et de la continuité, dans le temps, de l'activité professionnelle. Pour l'homme militaire qui voit positivement que la femme travaille, ce qui est devenu le cas général pour les nouvelles générations, l'emploi est présenté comme un investissement qui se justifie soit au nom du revenu du ménage, soit pour l'équilibre psychologique du conjoint. Mais quel que soit le discours du militaire sur le travail du conjoint, cet investissement doit, à ses yeux, pouvoir être fragmenté dans le temps, pour s'adapter à deux contraintes majeures, les mutations et les naissances. Pour faire face à ces situations, la pression des obligations militaires oblige, le plus souvent, le conjoint à interrompre son activité. Les entretiens réalisés montrent que ces ruptures d'emploi sont quasi systématiques dans la trajectoire des conjoints et qu'elles sont mal vécues dans deux types de situations principalement : quand le conjoint a eu un investissement de formation initiale important (concours, études supérieures longues) et quand le conjoint est un homme.

La carrière des femmes militaires illustrent, on l'a déjà souligné, que les rôles sociaux peuvent s'inverser. Mais quand le conjoint est un homme, les ruptures d'activité qu'entraînent les mutations sont toujours mal vécues, parce qu'elles mettent en cause un code culturel très ancré, qui veut que l'homme travaille en continu. Si l'on en croît les femmes militaires interrogées, pour qu'un homme accepte les ruptures de carrière forcées ou le célibat géographique, il faut qu'il ait une mentalité particulière. Les ruptures de couple induites par ces situations ne sont manifestement pas rares.

« Qu'un homme travaille pour que sa femme ne travaille pas, à la rigueur, mais qu'une femme travaille pour son mari, pour moi c'est inadmissible » (Femme sous-officier de l'armée de Terre, n°46)

« Une femme si elle ne trouve pas de travail, bon, quelque part, elle a quand même l'impression d'être utile, alors qu'un homme s'il n'a pas de travail, il a l'impression de ne rien faire. Moi, j'ai un mari qui

était parti en déprime sur un an. Heureusement qu'il a trouvé du travail » (Femme sous-officier de la Marine, n°21)

« Je crois que le gros problème pour les hommes qui sont mariés ou vivent maritalement avec des femmes militaires, c'est qu'ils ne peuvent absolument pas construire de carrière, ils n'ont aucune perspective à long terme, sachant que leur femme va être sans cesse mutée, à droite à gauche » (Femme sous-officier de la Marine, n°30).

« Moi il faut que j'accepte de partir à chaque fois, de baisser de salaire, parce que si on quitte la région parisienne, ça sera inévitable. (...) Je mets de côté mon avenir professionnel : je suis bien obligé de changer à chaque fois, ce sera jamais pour avoir mieux ». (Homme cadre dans l'imprimerie, n°30).

Il est intéressant de noter que quand un homme subi fortement la contrainte imposée par sa conjointe qui est militaire, il en vient à défendre la nécessité du travail pour lui-même, non pas sur le plan économique mais sur le plan de l'affirmation et de la réalisation de soi. *« Moi, si je travaille c'est que pour l'instant, ça fait partie d'une des premières valeurs de l'homme (...), ça permet un épanouissement, l'enrichissement des connaissances, la rencontre vers l'autre, donc pour moi c'est très important »* (Homme moniteur-éducateur, Femme sous-officier de Gendarmerie, n°16) ⁹. La réalité que révèlent les rôles inversés, conduit à penser que l'inégalité entre hommes et femmes dans le travail ne résulte pas uniquement de la permanence de codes sociaux qui maintiennent l'image de la femme dans une relative infériorité. Le rapport au travail se trouve, pour une large part, déterminé par l'équilibre, ou le déséquilibre, des rôles entre les conjoints dans le fonctionnement des couples. Si la très grande majorité obéit au modèle hérité, et conforté par l'environnement social, de l'inégalité et de la non interchangeabilité des rôles entre homme et femme, une minorité, sous la contrainte, réussit l'inverse. Et dans ces situations, on peut mesurer que celui qui est en situation de devoir s'adapter à son conjoint, en vient à revendiquer le besoin de l'insertion professionnelle comme principale voie pour échapper à l'enfermement au foyer et rétablir l'équilibre du partage des charges domestiques et familiales. Cette conclusion est doublement importante. En premier lieu, elle pourrait être regardée comme l'explication la plus solide de la montée en puissance du travail des femmes, celui-ci étant le vecteur essentiel par lequel s'opère la mutation sociale qui peut conduire progressivement à la parité des rôles.

⁹ Ce conjoint de femme gendarme, titulaire d'un CAP, a été obligé de faire beaucoup de métiers successifs pour s'adapter aux mutations : *« je suis passé d'ambulancier à maçon, de maçon à bûcheron, de bûcheron à cuisinier. Le fait d'être dans l'incertitude m'a obligé à prendre ce qui venait, parce que je ne pouvais pas rester au foyer à attendre que ça se passe. Donc je me suis toujours occupé ».*

En second lieu, le double processus de la féminisation et de la professionnalisation des unités, place l'Armée à la pointe des évolutions vers plus de flexibilité dans le monde du travail. Le processus dynamique d'adaptation aux contraintes qu'elle impose, et duquel participe l'effacement relatif des différences entre hommes et femmes dans l'exercice du métier militaire, est un laboratoire pour l'observation des réaménagements de rôles entre les sexes dans le travail comme dans les couples ¹⁰.

A la différence des conjoints hommes, pour la plupart des conjointes femmes les interruptions successives de l'activité professionnelle ne sont pas vécues comme anormales. En particulier, l'interruption après la première ou la seconde naissance pour une durée plus ou moins longue (entre un et cinq ans) n'est pas présentée comme une rupture, pas plus que le passage du temps plein au temps partiel et inversement.

Ainsi cette conjointe de sous officier de l'armée de l'Air (couple n°3), qui possède un BTS de tourisme et a eu plusieurs emplois dans ce secteur, s'est reconvertie après la naissance du premier enfant. « *Quand j'ai eu mon bébé, je suis restée à la maison, j'en ai profité* ». Puis au bout de trois ans au foyer, ne supportant plus trop, elle fait une formation de secrétariat avec l'idée de trouver un emploi plus facile à adapter aux contraintes du conjoint, notamment à ses congés. « *Si c'est pour que moi je ne sois pas là dans ses jours de repos, c'est pas la peine. Il faut essayer de trouver quelque chose d'équilibré, et j'ai trouvé un poste à mi-temps dans le secrétariat. Pour moi, à ce niveau, c'est parfait* » (Femme, n°3). L'évolution de l'activité prend, pour le conjoint, la forme d'une succession d'étapes dans son insertion sociale, conditionnée par les contraintes du métier du militaire. Ce dernier, en retour, doit s'y adapter pour ne pas mettre en péril l'équilibre psychologique du couple. Au début, « *elle avait un travail pas facile, avec des horaires décalés, des choses comme ça. Il a fallu moi aussi que j'accepte ça. A force de communiquer, on s'est entendu la dessus* » (Homme, n°3). Ensuite, quand elle s'est interrompue pour un congé parental, « *j'avoue qu'il y avait un certain confort. On rentre à la maison, on est bien traité* ». Mais cette situation confortable est remise en question : « *elle n'avait plus le moral, elle se sentait inutile, plus efficace, il manquait quelque chose dans sa vie. Donc, à mon tour d'accepter que ce ne soit plus madame à la maison. (...) Elle termine plus tard que moi, il faut donc, qu'à l'inverse, ce soit moi qui fasse le maximum pour que, quand elle rentre, elle soit tranquille* » (Homme, n°3).

¹⁰ Si l'on en juge à travers un reportage sur les femmes intégrant l'Armée en Allemagne, *C'est nous les filles de la Marine* (Allemagne, 2000), diffusé par Arte (10-14 juin 2002), la question de la disponibilité et ses répercussions sur la fondation des couples et des familles est une question qui se pose, pour longtemps, à toutes les armées des pays occidentaux.

On sait que les femmes se sont adaptées à la flexibilité croissante des conditions d'emploi et qu'elles tentent, par ce biais, de gérer une double disponibilité, pour l'emploi et pour la charge familiale, tout au long de leur cycle de vie active. Cet ajustement conforte le nouveau modèle de la répartition des rôles entre hommes et femmes qui remplace le modèle obsolète de la femme au foyer : aux hommes, la continuité de l'investissement professionnel, aux femmes, le va-et-vient entre emplois d'appoint et famille. Malheureusement, le modèle du conjoint « adaptable » ne fonctionne ni facilement ni à la satisfaction des intéressés, dans la mesure où la flexibilité développée par les entreprises n'est pas spécialement conçue pour répondre aux besoins de ceux qui multiplient les ruptures d'emplois. L'Armée, parce qu'elle contraint les militaires à une disponibilité permanente, se trouve directement interpellée par les nombreux obstacles qui en découlent pour les conjoints et qui les empêchent, en particulier, de trouver facilement et régulièrement un emploi.

« Je me contente d'avoir un travail qui est intéressant pour moi et qui est pas trop mal payé, c'est tout. Je ne peux pas faire de projet de carrière, c'est pas possible. J'essaie d'éviter de trop penser à l'avenir parce que ça m'angoisse de me dire qu'un jour je ne trouverai plus de travail, non pas par choix, mais parce que je n'aurai plus de choix » (Femme cadre, Homme officier de Gendarmerie n°40)

2. Les contraintes spécifiques du métier de militaire

On a évoqué à plusieurs reprises le système de contraintes qui découle des obligations de disponibilité que l'Armée impose à son personnel militaire. Il faut, toutefois, tenter de préciser ce contexte, pour comprendre ce qui est propre à cet univers professionnel.

Un certain nombre de conjointes, en effet, soulignent volontiers que le fait de vivre avec quelqu'un ayant des horaires irréguliers et qui part, fréquemment, pour de longues périodes d'absence n'est pas spécifique de l'Armée. C'est aussi bien le lot des familles de marins, de routiers, de navigants (train, avion), de représentants de commerce, et d'autres métiers qui ont des déplacements réguliers. Le célibat géographique, dont la plupart des couples interrogés ont fait l'expérience, est également répandu dans d'autres professions, notamment parmi les fonctionnaires de catégorie A, dans diverses administrations ¹¹.

¹¹ Une enquête récente du CREDOC sur le besoin en logement des fonctionnaires rejoignant un poste à la suite d'une mutation, nous en a montré l'importance. Bruno Maresca, Isabelle Peschet. *Le logement des fonctionnaires dans la région Centre. Enquête auprès des agents ayant eu à rechercher un logement à la suite de leur nomination en région Centre*. SRIAS de la région Centre, décembre 2000

Enfin, l'aspect qui pourrait être plus spécifique, l'incertitude face au danger auquel les missions de l'Armée exposent potentiellement le militaire, est rarement évoqué (et seulement à propos de certaines OPEX comme celles qui ont concerné les conflits récents dans l'ex Yougoslavie ¹²). Finalement, à première vue, la seule véritable particularité des conditions de vie imposées aux familles des militaires paraît ne concerner que la gendarmerie du fait du logement en caserne.

Les grandes entreprises, privées et publiques, sont elles mêmes très concernées par la difficulté à gérer les carrières des personnels appelés à être mobiles, le plus souvent des cadres, mais également pour des techniciens très spécialisés. Des enquêtes montrent que si les entreprises font miroiter le bénéfice du développement de carrière pour inciter les cadres à bouger géographiquement, elles évitent d'informer sur les difficultés d'adaptation du conjoint, sur les problèmes scolaires des enfants, sur l'intégration dans un nouvel environnement social ¹³. Très peu nombreuses sont les entreprises qui acceptent de prendre en compte la situation des conjoints, notamment ses exigences professionnelles. Toutes font le constat, en revanche, qu'il est devenu difficile de faire suivre toute la famille quand on propose à un cadre de prendre un poste dans une autre ville ou un autre pays. Les refus de mutation sont devenus plus fréquents, la mobilité qui n'est déjà pas très développée en France se trouve clairement freinée par les exigences du conjoint et des enfants. Les DRH sont unanimes à constater qu'il est devenu difficile d'imposer à un conjoint de cadre de faire une croix sur son propre déroulement de carrière pour suivre celui à qui on propose une promotion impliquant un changement de lieu de résidence. Il est clair, aujourd'hui, que gérer la mobilité géographique du personnel nécessite de prendre en compte la dimension familiale.

Selon les couples de militaire, ce que fait l'Armée en la matière paraît trop limité, tant sur les aspects matériels de la mobilité, notamment le logement, que vis-à-vis du travail du conjoint et de la garde des enfants. Mais, à ce niveau, les questions posées sont de même nature que pour les grandes entreprises confrontées à une activité plus mondialisée. En ce sens, la professionnalisation des armées conduit le ministère de la Défense à se poser des questions de gestion des ressources humaines qui vont s'imposer, de plus en plus, à toutes les grandes structures professionnelles.

¹² cf. Van Creveld (2002)

¹³ Le numéro de *Liaisons sociales magazine*, d'octobre 2001 (n°25), fait référence à une étude de PricewaterhouseCoopers qui a établi ces constats dans un certain nombre de grandes entreprises.

Est-ce dire qu'il n'y a pas de véritable spécificité qui donnerait à la question des conjoints de militaires une acuité particulière ? Si celle-ci existe, elle ne réside pas simplement dans la contrainte de la mutation, que partagent tous les fonctionnaires, pas plus que dans les opérations extérieures, qui s'apparentent à des missions plus ou moins exceptionnelles auxquelles sont confrontées de nombreux métiers. En réalité, la particularité du métier du militaire procède de l'article 12 de son statut et, plus concrètement, de la manière dont les contraintes qui en découlent sont gérées dans la pratique. L'étude sur l'exercice de l'activité dans les armées (CNRS, OSD, 1999) fournit sur ces aspects, un certain nombre d'éclairages.

L'Armée se devant d'intervenir sans délai en toutes circonstances, le militaire en tant que cheville ouvrière de ces interventions doit s'y adapter, sans échappatoire possible et, donc, quelque soient ses obligations d'ordre privé. C'est le sens même de l'article 12 qui reste un principe cardinal et un état d'esprit auxquels tous adhèrent. Capacité d'adaptation totale et acceptation des contraintes qui en découlent représentent une forme de dévouement, qui justifie la notion d'engagement. Non seulement ce dévouement est spontanément évoqué, dans les entretiens, comme une valeur positive mais il est sujet de fierté pour le militaire comme pour son conjoint, certains allant même jusqu'à parler de « sacerdoce ». En réalité, les difficultés ne résident pas dans le principe mais dans les conditions de son application. Et sur ce point, l'aspect essentiel est l'imprévisibilité des décisions et de la gestion du temps qui en découle, dans toutes les corps d'armée, y compris dans les secteurs les plus technicisés, comme l'armée de l'Air notamment. L'imprévisibilité est une sorte de principe directeur du management militaire qui se répercute à toutes les échelles de temps : sur la question des horaires du service qui sont fréquemment chamboulés, sur la question des prises de jours de congé qui sont souvent annulés à la dernière minute, sur la question des mutations dont la décision est à la fois longuement attendue et signifiée très peu de semaines avant le départ. Ce principe connaît un corollaire qui est la non-visibilité de l'avenir.

Comme les entretiens l'attestent quasi systématiquement, le militaire ne sait pas anticiper avec sûreté sa carrière, ni à court terme ni à long terme. Il reste toujours incertain sur les prochaines mutations, sur le renouvellement de son contrat, sur la durée totale qu'il pense passer dans l'armée. Cette incertitude se répercute sur le conjoint et lui interdit, qu'il soit homme ou femme, toute chance de structurer une carrière dans le temps, sauf au prix d'une décohabitation de longue durée.

« On leur dit qu'ils vont quelque part, après c'est annulé, et rien n'est sûr. Des fois s'ils ont embarqué, deux jours à l'avance c'est annulé, voire le matin même, c'est ça la plus grande des contraintes » (Femme ouvrière, Homme sous-officier de la Marine, n°66).

« Les contraintes de toute façon, on a pas d'autre choix que de les accepter, je ne vois pas comment faire pour les contourner. (...) L'autre est obligé de s'adapter, soit de faire ses horaires en fonction des nôtres, soit ... je ne sais pas, quand on aura le petit [la F militaire est enceinte] de garder le petit à ma place » (Femme sous-officier de la Marine, n°30).

« 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 ». (Homme cadre dans l'imprimerie, , n°30).

Imprévisibilité permanente au quotidien et non-visibilité de l'avenir sont, très clairement, des contraintes spécifiques qui découlent de la gestion des hommes dans l'Armée et dont les conséquences pour les conjoints et les familles sont multiples et lourdes à assumer, matériellement et psychologiquement. C'est clairement en fonction de ces deux mécanismes que l'on peut interpréter le discours des conjoints et leur propre stratégie pour faire face à la charge familiale, aux périodes de célibat forcé et organiser sa propre activité professionnelle. On développera, dans ce qui suit, les différents niveaux de contraintes évoqués par les couples, depuis les horaires au quotidien jusqu'aux longues absences, en passant par la difficulté d'ajuster les périodes de congé. Pour conclure sur les aspects généraux des contraintes de la vie militaire, on peut évoquer une dernière dimension qui pourrait être amenée à évoluer avec la professionnalisation croissante des armées. A travers les entretiens, transparaît l'idée que les contraintes ne sont pas toutes justifiées, en particulier celles qui sont imposées sur la base où se trouve l'unité du militaire et qui ne se justifient par aucune urgence ou opération extérieure ou contexte exceptionnel. De la même manière, l'obligation de mutation est contestée par certains, tout particulièrement dans la gendarmerie. L'arbitraire de la contrainte est la dimension mal vécue du métier, tant par le militaire, même si ce dernier garde généralement une certaine réserve sur ce point, que par le conjoint qui se gêne moins pour la dénoncer.

« J'ai choisi d'être marin, j'assume, c'est mon métier, je ne vais pas venir pleurer parce que j'embarque. J'assume, mais ce que je reproche c'est qu'arrivé à terre, on subit encore des contraintes et ça je commence à avoir du mal à le supporter. Quand on va en mer et qu'on se tape toute la semaine le service du soir, ce n'est pas évident, mais quand on revient et qu'on se tape encore ça, c'est pas marrant du tout. Qu'on le fasse, c'est normal, c'est dans le métier, mais je trouve que quand on revient il ne faut pas abuser » (Homme sous-officier de la Marine, 30 ans, n°66).

« Si en brigade il y avait, comme en police, les 3/8, ce serait déjà un peu plus acceptable. Ma sœur qui est infirmière, elle fait les 3/8, sur un mois elle peut prévoir. Tout le problème en brigade, c'est qu'on ne peut rien prévoir, parce que quand il y a un accident, si vous êtes toute seule à la maison, vous ne pouvez pas laisser vos enfants » (Femme sous-officier de Gendarmerie, 33 ans, n°59)

« On s'est souvent disputé pour des raisons de suppressions de repos pour rien, ça pouvait être réfléchi et géré différemment, mais non, c'est tombé sur elle, c'était comme ça, pas autrement » (Homme profession intermédiaire, 40 ans, Femme sous-officier de Gendarmerie, n°16)

II. Des préoccupations importantes à prendre en compte

La confrontation des soixante-dix couples rencontrés permet d'aborder un grand nombre de dimensions qui interagissent avec les arbitrages concernant l'investissement professionnel. En suivant le cycle de vie, les moments de préoccupations les plus marquants dont nos interlocuteurs se sont fait l'écho sont principalement :

1. dans les premières années de la vie en couple,

- les répercussions de la faible disponibilité du jeune militaire au cours de la période où démarre la vie commune, temps important dans la fondation du couple ;
- le manque de reconnaissance du conjoint par l'Armée avant que le militaire ne soit marié, qui se répercute notamment sur la question du logement (question qui apparaît importante même s'il s'agit d'une situation transitoire) ;
- la première mutation qui s'impose au conjoint et qui l'oblige, le plus souvent, à accepter un mariage précipité, pour que le militaire puisse partir en couple ;
- la difficulté, pour le conjoint plus que pour le militaire, à supporter les périodes de célibat prolongé lors des premiers départs en OPEX ;
- l'attente des mutations qui induit beaucoup d'incertitude dans les projets de travail du conjoint et, pour le couple dans les projets d'enfants, et d'achat du logement ;

2. une fois la famille constituée, avec la charge des enfants,

- l'adaptation du conjoint au déroulement de la carrière du militaire conduisant à une activité professionnelle discontinue, souvent interrompue, pour les femmes, par une période d'inactivité consacrée aux enfants en bas âge, et suivie de phases de recherche de nouvelles opportunités d'emploi souvent difficiles psychologiquement (constat qui vaut, de la même manière, pour les conjoints civils de femmes militaires) ;
- avec l'âge, l'acceptation de phases de célibat géographique plus longues, pour stabiliser l'ancrage géographique, le travail du conjoint et/ou l'insertion scolaire des enfants, et permettre parallèlement la poursuite de la carrière du militaire ;

3. *et dans la phase de fin de carrière du militaire*

- les problèmes posés par le développement de la scolarité des enfants au collège puis au lycée, enfants qui sont nombreux à avoir mal vécu les déménagements successifs et les absences répétées du père, ou de la mère ;
- les incertitudes qui entourent la fin de carrière du militaire, tant pour ce dernier qui espère toujours repousser l'échéance, que pour le conjoint qui s'interroge sur la nécessité d'une réinsertion professionnelle ;
- « l'après Armée » est une perspective le plus souvent occultée, qui révèle la difficulté d'abandonner un monde clos, protecteur, pour un monde ouvert, incertain ; la fin de carrière est source, dans le couple, d'une importante anxiété.

1. **Les débuts de la vie commune**

L'analyse des trajectoires des couples prend pour point de départ la rencontre des deux partenaires. Compte tenu de la problématique de l'étude, cette rencontre est évoquée comme une transition entre « un avant », période pour laquelle l'individu se décrit comme seul décideur de ses choix, et « un après », où sa vie est orientée par la conciliation des aspirations des deux conjoints. Plus que la rencontre, qui ne débouche pas forcément rapidement sur la vie commune, c'est le fait de décider de partager un logement à deux qui constitue le premier événement déterminant pour le couple. Il représente un changement important pour le militaire qui, dans la majorité des cas, est déjà engagé dans l'Armée quand démarre sa vie en couple. Plusieurs conséquences, en effet, en découlent : la fin de la résidence en caserne, la recherche d'un lieu de résidence, le mariage. Dans certains cas, le début de la vie commune est retardé car le conjoint non militaire est engagé dans un cycle d'études qu'il ne veut pas interrompre. Pour ces situations, qui sont plutôt le fait de personnes faisant des études longues, la rencontre est suivie d'une période de célibat géographique qui peut durer plus d'une année et le militaire poursuit, en apparence, une vie de célibataire. C'est aussi le cas, à l'inverse, quand le militaire réussit le concours d'une école militaire.

Dès le moment où les deux partenaires se sentent engagés dans une relation qui est faite pour durer, commencent à peser les contraintes imposées par l'engagement dans l'Armée : sur la

conciliation de deux aspirations professionnelles, sur le choix de la résidence, sur l'officialisation de l'existence du couple.

11. L'adaptation des projets professionnels du militaire

Le début de la vie commune est souvent présenté par nos interlocuteurs comme le moment où le militaire fait comprendre à son partenaire les obligations de disponibilité et de mobilité qu'impliquent son engagement dans l'Armée. Il n'y a pas, en règle générale, de réticence de la part du conjoint civil à comprendre cette spécificité et à admettre que la condition de conjoint de militaire consiste, avant tout, à accepter que l'engagé fasse passer ses obligations militaires avant son rôle d'époux et de père. Il ne faut pas oublier que parmi les personnes rencontrées, beaucoup, tant les militaires que les conjoints, ont des parents ou des membres de leur famille qui ont été militaires. La décision de vivre avec un militaire ne se fait pas sans partager un état d'esprit qui prédispose, manifestement, à considérer positivement les règles de conduite qui ont cours dans l'Armée. C'est pourquoi les conjoints décident, souvent très rapidement, de réorienter leur activité professionnelle, anticipant les difficultés qui vont résulter de l'obligation de mutation.

« 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 je savais très bien qu'après je ne 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 trouverai pas de boulot à chaque fois qu'il y aura une mutation, parce que des succursales de la Banque de France en province, il n'y en a pas partout », (Femme profession intermédiaire, 40 à 44 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°32).

Le conjoint civil n'est pas le seul à reconsidérer son investissement professionnel quand il s'engage dans la vie commune. Pour le militaire masculin, la mise en couple va souvent de pair avec la fin d'une phase de célibat insouciant entre copains et peut le conduire à s'engager dans une dynamique de carrière qui passe par la préparation des concours. Dans ce cas, le partenaire devient un aiguillon qui pousse à vouloir obtenir « du galon ».

« Etre célibataire en gendarmerie mobile, c'est les déplacements, c'est les copains (...) Célibataire, les déplacements, c'était tout, je prenais tout ce qui venait, il n'était pas question que je rate un déplacement. (...) On a vécu ensemble pratiquement tout de suite, donc, après, les déplacements 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 ». « 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 sous officier de Gendarmerie, 35 à 39 ans, Femme cadre dans le secteur privé, 3 enfants, n°29).

« 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 sous officier de l'armée de Terre, 35 à 39 ans, Femme inactive, 1 enfant, n°41).

12. L'obligation du mariage

Du point de vue des couples, l'événement marquant c'est l'engagement dans une vie commune durable plutôt que le mariage. Pour l'Armée, c'est l'officialisation de l'union qui compte. Partant, le mariage se trouve souvent réduit à une obligation administrative qui permet au militaire de bénéficier de conditions de logement plus favorables et de faire exister son conjoint au sein de l'Armée. Ils sont nombreux à évoquer que le mariage est décidé dans l'urgence au moment où le militaire apprend qu'il est muté. A la condition d'être marié, le conjoint bénéficie d'une prise en charge financière pour accompagner ou rejoindre le militaire et le couple peut prétendre à un logement qui évite d'être contraint à vivre en caserne.

« En fait, on s'est marié parce qu'on savait que mon mari allait partir outre-mer. Il était en prévision d'affectation, donc si on n'était pas marié, moi, je restais derrière. Ça été très rapide, puisqu'on s'est rencontré le 7 janvier et le 1^{er} octobre, on était marié. Parce qu'on savait qu'il partait », (Femme assistante maternelle, 30 à 34 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 2 enfants, n°55).

« On ne représente pas grand chose vis à vis de la gendarmerie quand on n'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 cadre de la fonction publique, 30 à 34 ans, Homme officier de Gendarmerie, 1 enfant, n°69).

Bien que l'Armée reconnaisse le concubinage, il semble que tous intériorisent la pression qui fait du mariage un statut incontournable pour être reconnu comme vivant en couple. Pourtant, parmi les jeunes générations, bien peu pensent à se marier dès le début de la vie commune. Sur ce point, on peut considérer que l'Armée maintient une forme d'obligation qui est en décalage avec l'évolution des comportements.

2. Les conséquences de la mise en couple sur les choix professionnels du conjoint

Pour les couples des militaires, comme pour tous les autres couples, l'engagement dans une vie commune a d'abord pour conséquence le regroupement géographique des deux partenaires et ce simple fait conduit à l'ajustement réciproque de leurs projets de vie. Dès lors, une fois en ménage, les modes d'organisation adoptés par les couples de militaires sont des comportements qui n'ont rien de spécifiques. La principale différence par rapport à la moyenne des couples tient au fait que c'est le militaire, qu'il soit homme ou femme, qui impose à son conjoint la localisation résidentielle, en fonction de l'implantation de son unité et de ses mutations successives.

21. Arrêter de travailler, accepter des emplois provisoires, ou bien la séparation

Pour la femme militaire, la mise en couple peut provoquer la décision d'arrêter toute activité professionnelle, parce que travailler n'est plus jugé indispensable compte tenu de la sécurité de l'emploi du mari, du moins quand le niveau de rémunération est jugé suffisant. Ce n'est pas, néanmoins, une situation fréquente et elle est souvent une adaptation au souhait du mari.

C'est par exemple le cas d'une femme d'origine étrangère, antérieurement secrétaire, qui a suivi en France son mari officier dans la marine.

« Moi, 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 inactive, 40 à 44 ans, Homme officier de la Marine, 4 enfants, n°31).

C'est aussi le cas d'une femme, directrice de ventes, qui arrête de travailler à la suite d'un second mariage avec un sous-officier de l'armée de l'Air.

« [Auparavant] je travaillais. Je ne travaille plus. C'est un désir de monsieur de me voir à la maison. C'est une excellente chose, mais ça n'a pas été forcément mon choix. Non, ça n'aurait pas été mon choix au départ. Maintenant je m'y plais beaucoup. Femme au foyer, c'est très bien », (Femme inactive, 35 à 39 ans, Homme sous officier de l'armée de l'Air, 2 enfants, n°18).

Une période d'instabilité professionnelle (recherche d'emplois, CDD, « petits boulots », ...), suite à l'abandon de l'emploi préalablement occupé, est le cas le plus fréquent, notamment lorsque le civil a une qualification professionnelle modeste ou très spécialisée. Le changement de ville de résidence oblige en général à démissionner et, en rejoignant son conjoint, le civil accepte souvent une perspective professionnelle moins favorable. Il faut rappeler que cette

situation s'impose, de la même manière, aux civils masculins quand ils se mettent en ménage avec une femme militaire. Le processus peut être un peu différent quand le conjoint est très qualifié et occupe un emploi de cadre. Il abandonne moins facilement un poste qui le satisfait tant qu'il n'a pas trouvé d'opportunité dans le secteur où se trouve l'unité du militaire. Il en résulte, en dépit du mariage, une période de célibat géographique qui se trouve généralement interrompue quand survient une mutation outremer.

« A ce moment-là, je travaillais à Strasbourg dans une grosse imprimerie, j'avais un très bon poste, j'avais acheté un appartement... bon, 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 en fin de compte, j'ai décidé que je partais (...). [Mon emploi actuel] me satisfait un peu moins, c'est moins diversifié, mais c'est toujours le métier que je voulais faire depuis longtemps », (Homme cadre du privé, 30 à 34 ans, Femme sous officier de la Marine, sans enfant, n°30).

Une période de célibat géographique juste après la rencontre est également souvent la règle quand le conjoint, engagé dans des études supérieures, souhaite les mener à leur terme. Cette situation pourrait être de plus en plus fréquente pour les nouvelles générations. Elle concerne également des militaires qui préparent une école d'officier, mais le cas est moins fréquent. A l'inverse, le choix de certains d'interrompre leurs études parce qu'ils se mettent en ménage avec un militaire qui leur offre une garantie de ressources stables, a priori pour longtemps, est une autre conséquence possible de la rencontre. Mais ce n'est manifestement pas la solution la plus souhaitable.

C'est le cas de cette femme qui, n'ayant pas de projet professionnel précis, interrompt son brevet technique de tourisme quand elle emménage avec son mari en caserne de gendarmerie.

« Quand mon mari a eu sa première affectation, j'ai suivi (...). C'est pour ça que j'ai raté complètement mes études, parce qu'on ne se projette pas du tout dans l'avenir. Une fois que je l'ai rencontré, mon avenir pour moi était tout tracé, très vite. » Il en résulte un fort sentiment de désœuvrement *« Ben, on vit seule, et puis quand il est là, tant mieux, on prend, et puis quand il n'est pas là, il faut faire sa vie ... C'est beaucoup de solitude (...). Ce serait à refaire, je finirais mes études, sans lâcher évidemment mon mari, mais je finirais mes études et j'aurais au moins ça pour moi, j'aurais un métier et quelque chose à quoi me raccrocher. »* (Femme inactive, 29 ans, Homme sous officier de Gendarmerie, 2 enfants, n°6).

22. Trouver des professions « adaptables »

Beaucoup de conjoints reconsidèrent le choix de leur métier après s'être mis en ménage avec un militaire, dans l'espoir de trouver une activité pouvant s'accommoder des mutations fréquentes. Il peut s'agir de métiers où les changements de poste sont très faciles (comme infirmier par exemple), de statuts professionnels plus souples comme le fait de travailler à son compte, du choix de la Fonction publique avec l'espoir de pouvoir bénéficier de mutations favorables au titre du regroupement familial, ou encore du choix de l'Armée, soit comme militaire, soit comme civil. Dans tous les cas, il s'agit de parier sur l'avenir dont la réussite est peu prévisible. Certains de ceux qui ont un emploi dans une administration ont la chance de pouvoir obtenir des mutations assez facilement, cas par exemple d'une rédactrice au ministère de l'Intérieur épouse de sous-officier de gendarmerie (couple n°28). Mais globalement, aucune de ces solutions ne garantit, à coup sûr, une adaptation harmonieuse aux contraintes imposées par le militaire, y compris les doubles carrières dans l'Armée.

Le choix d'un métier permettant de retrouver facilement du travail après un changement de résidence est une solution souvent évoquée. C'est le cas de cette femme qui, après avoir renoncé au concours de la Banque de France parce que les emplois offerts l'auraient fixée à Paris ou dans des grandes villes, a envisagé deux métiers lui paraissant plus favorables, infirmière et assistante sociale.

« J'ai 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. Moi je connais des femmes de militaire qui sont infirmières militaires ou infirmières tout court, c'est terrible. », (Femme profession intermédiaire, 40 à 44 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°32).

Le choix d'une activité à domicile est autre solution fréquemment recherchée, ce qui explique le nombre de conjointes de militaire qui sont assistantes maternelles. Garder des enfants est bien souvent la dernière solution quand les conjointes ont des enfants en bas âge et qu'elles ne supportent pas le repli sur le foyer.

Quand *« il y a eu les enfants, j'ai complètement baissé les bras, j'ai arrêté de chercher du travail vu les problèmes que ça posait (...). Ça me manquait beaucoup de voir du monde, de sortir... d'avoir du travail tout simplement (...). Ce n'est pas l'argent, c'est surtout le contact... »,* d'où le choix d'être nourrice (Femme ouvrière, 45 à 49 ans, Homme sous-officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°17).

Enfin le choix de la Fonction publique paraît au départ séduisant, mais il se révèle délicat d'obtenir des mutations au même endroit que le conjoint militaire, compte tenu des règles propres à chaque administration. C'est le cas, notamment, pour l'Education nationale.

« Mon gros problème, c'est que moi, pour être mutée dans certaines régions, il me faut des points et, comme je viens de commencer, c'est ma première année de titulaire, j'ai très peu de points. Donc si X est muté, ça veut dire que moi, a priori, je reste ici plusieurs années. » (Femme professeur de lycée, 25 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, pas d'enfant, n°47).

Se mettre à son compte pour pouvoir suivre le militaire peut être une piste séduisante, mais ce n'est pas une solution facile à mettre en œuvre.

« 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, 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, ce n'était pas du tout compatible, on ne se serait pas vu du tout. (...) 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. (...) Mais c'était pas franchement les meilleures années pour se mettre à son compte. C'était assez dur financièrement », (Femme cadre du privé, 35 à 39 ans, Homme sous-officier de Gendarmerie, 3 enfants, n°29).

Enfin, dans un certain nombre de cas, le conjoint non militaire rêve de trouver un emploi sur la base où se trouve le conjoint militaire. Cette solution se révèle, dans la pratique, difficile à gérer en raison des obligations de mutation qui concordent rarement entre les deux partenaires.

"Pour éviter ces histoires de mutation, lui d'un côté, moi de l'autre, j'avais essayé, quand j'essayais de trouver du boulot, j'avais essayé l'armée, parce que je ne suis pas contre. (...) Au départ, ça m'attirait et c'était une motivation en plus, en me disant, si j'étais dans l'armée, peut-être que l'armée penserait plus à nous muter tous les deux ensemble, au même moment, au même endroit. Mais, je me suis renseignée... ça paraît difficile", (Femme cadre dans le secteur privé, 25 à 29 ans, Homme sous-officier de l'armée de Terre, sans enfant, n°33).

De fait, le cas extrême où deux conjoints qui se sont rencontrés sur la base ont été affectés à la même unité et travaillent dans le même bureau (Homme et Femmes militaires du rang de l'armée de Terre, 25 à 29 ans, pas d'enfant, n°27), ne résout pas les principales difficultés évoquées par tous les couples. Leurs horaires et leurs obligations de permanence ne sont pas coordonnés, ils peuvent difficilement être en mission ensemble, et ils craignent de ne pas pouvoir obtenir une mutation au même moment et au même endroit. De ce fait, la conjointe s'inquiète pour sa maternité à venir.

Si le démarrage de la vie commune avec un militaire remet d'abord en cause la poursuite des études et les projets professionnels, il a également d'autres conséquences sur lesquelles les

conjoints ont moins insisté, compte tenu de la thématique de l'étude, mais qui ont une réelle importance. Il s'agit notamment de la coupure avec la famille d'origine et du sentiment de solitude ou de frustration qui résulte d'une installation dans un lieu qui n'a pas été choisi. Pour le conjoint, plus que pour le militaire, devoir suivre dans un environnement résidentiel non souhaité est l'une des premières contraintes, souvent péniblement ressenties par les personnes jeunes qui ont le sentiment de se trouver coupées de leur réseau de sociabilité et de leur famille. Ces frustrations se surajoutant à la difficulté de trouver un emploi satisfaisant conduit certains, manifestement, à des attitudes de repli, voire de dépression. Or, quand le militaire rejoint une nouvelle affectation, il ne semble pas que l'Armée soit en mesure de prendre en compte les aspirations du conjoint, en lui apportant une aide bien adaptée pour faciliter son insertion résidentielle, sociale et professionnelle. Un tel service pourrait être pourtant d'une réelle utilité pour conforter l'insertion professionnelle des nouveaux engagés qui sont appelés à faire carrière.

3. L'arrivée des enfants

Passer la phase du démarrage de la vie commune, l'arrivée des premiers enfants constitue une seconde étape délicate pour les couples. Les contraintes imposées par le militaire ont, à ce niveau, au moins trois types de conséquences pour la femme. La plus fréquente est l'interruption, plus ou moins longue, d'un début de carrière professionnelle, soit dès la première maternité, soit à l'occasion de la seconde. Une autre conséquence, qui est loin d'être rare, est le report de la première maternité soit parce que les mutations et les OPEX induisent trop d'incertitudes, soit parce que le conjoint non militaire veut maintenir son projet de carrière. Enfin, dans la majorité des cas, les conjointes traversent des périodes de solitude difficiles, soit pendant la grossesse, soit à l'accouchement, soit pour s'occuper des tout petits.

31. Élever seule les jeunes enfants

L'interruption d'activité professionnelle des femmes à la naissance des enfants n'est pas spécifique des couples de militaires et rien ne permet de penser que, chez ceux-ci, cette solution est plus répandue que dans le reste de la population. En revanche, ce qui fait la spécificité de la condition de conjointe de militaire au moment où elle devient mère, ce sont

les absences fréquentes du père. Le militaire en parle d'ailleurs souvent comme d'une privation, parce qu'il ne voit pas ses enfants grandir. Et la femme souligne fréquemment le poids moral et matériel de devoir assumer, souvent seule, la charge des enfants en bas âge.

Le cas d'une femme de sous officier de gendarmerie, qui était infirmière avant de s'arrêter de travailler dès la première naissance, illustre le fait qu'un métier a priori favorable pour s'adapter aux mutations du militaire ne favorise pas nécessairement la double activité la double activité des deux conjoints quand arrivent les premiers enfants (Homme sous officier de Gendarmerie, 39 ans, Femme infirmière, 2 enfants, n°39). Pour ce couple, l'obligation de disponibilité envers l'Armée est très fortement intériorisée : selon le militaire *« femme de militaire c'est 100% de contraintes, c'est comme ça »* (Homme, n°39) ; pour sa femme *« il arrivait [toujours] à me persuader que la solution était telle qu'on ne pouvait pas changer grand chose, qu'il fallait s'adapter, c'est tout »*.

Pour la conjointe *« les [principaux] changements ce sont les naissances et chaque nouvelle mutation, parce que tout s'articule autour de ça »*. A la naissance de son premier enfant, les autres conjointes de gendarmes l'ont mise en garde : *« quand tu auras ton bébé, ton mari ne sera jamais là, alors si toi tu vas travailler ... »*. Elle se sent contrainte d'arrêter son activité, car *« je suis infirmière et trouver une nourrice qui puisse prendre un enfant à 5 heures du matin un jour, à 13 heures le lendemain, ou vice versa ... J'ai dit non, si mon mari n'est pas là, je n'ai pas de famille autour de moi à qui le confier, ça va être très difficile. C'est là que j'ai pris la décision de faire un break dans ma carrière »*. Son mari a bien conscience que c'est un sacrifice important : *« elle a fait beaucoup de sacrifices pour moi, pour me suivre. J'en étais pleinement conscient à ce moment là. (...) [J'espère] un jour lui rendre la pareille »*.

Les débuts au foyer sont difficiles, elle déprime et demande à ce que son mari, qui est en déplacement, la rejoigne. Le responsable d'unité refuse. Il lui a fallu du temps pour s'adapter à cette situation. *« J'ai réussi à complètement assumer maintenant, c'est vrai que ça ne me dérange plus. Je le laisse partir sans contrainte : [de toute façon] je ne peux m'y opposer car je sais que mon mari adore ça. (...) J'assume et je subis le contre coup [au niveau des enfants] : lors des déplacements (...), je dois aussi jouer le rôle du père »*.

Pour le militaire, les déplacements priment sur le reste : *« moi, honnêtement, je me repose entièrement sur mon épouse pendant que je ne suis pas là ; et je ne suis pas le seul, c'est la majorité des gars, ici »*. La rançon, c'est que *« honnêtement, les moments importants [de la vie familiale] on y est jamais, il faut le savoir. En étant mobile, 7 mois par an, vous loupez tout »*.

Après 14 ans d'interruption, elle reprend un emploi d'infirmière à temps partiel, en intérim. *« Au moment où j'ai senti que [les enfants] commençaient à devenir un petit peu plus indépendants, je me suis dit là vraiment tu peux essayer d'envisager de reprendre quelque chose »*. Cette remise au travail n'est pas facile : elle a peur de se reconfronter au monde professionnel et ses enfants,

comme son mari, vivent mal le changement d'habitudes. *« Quand on a eu une femme pendant 15 ans qui s'occupait de tout, on n'a pas forcément envie de faire beaucoup de choses ».*

Pour les pères militaires, une certaine culpabilité se fait jour mais il est clair qu'il s'agit d'un sujet toujours tabou qui ne peut déboucher sur une revendication explicite auprès de la hiérarchie.

32. Trouver le moment favorable pour concevoir les enfants

Pour les couples, les périodes d'absence de plusieurs mois du militaire et les mutations ont des répercussions manifestes sur le calendrier des grossesses. On constate notamment que des couples sont amenés à retarder leurs projets d'enfant dans les périodes d'incertitude qui précèdent les mutations. Et il est très fréquent qu'au moment de la naissance, la conjointe se trouve seule du fait d'une opération extérieure ou d'un embarquement. Même si ces situations ne sont pas le lot de tous les couples, il est manifeste que le système de contraintes imposé par l'Armée conduit des militaires à différer leur désir d'enfants et à limiter le nombre de ceux-ci.

C'est, par exemple, le cas d'un jeune officier de moins de 30 ans de l'armée de l'Air qui a déjà cumulé nombre de contretemps dans sa vie conjugale (couple n°14). Juste après son mariage, il annule son voyage de noce car il doit intégrer l'école de l'Air. Le rythme et les conditions d'hébergement de la première année d'école ne lui permettent pas de vivre avec son épouse. Par la suite, il programme la naissance de son premier enfant en fonction de sa première mutation. Sa femme se sent seule pour assumer cette naissance, le mari retournant à son activité une heure après l'accouchement et ne profitant même pas des trois jours de congé de paternité. Pour l'avenir, la femme ne souhaite pas une nouvelle maternité tant qu'elle n'a pas réussi à retrouver une activité professionnelle satisfaisante. Son mari, en revanche, désirerait un second enfant mais il pense que les contraintes des mutations compromettent ce projet pour le moment.

Les difficultés rencontrées par les femmes militaires.

Pour les femmes militaires, la difficulté est plus grande encore. Choisir le bon moment pour avoir un enfant n'est pas une affaire simple, l'élever tout en restant active ne l'est pas plus.

« A l'époque où je me suis mariée, j'aurais souhaité avoir des enfants ; maintenant, quand on est outremer, c'est pas strictement interdit d'avoir des enfants, mais par contre c'est mal vu, parce que

quand on y est pour deux ans, si on est six mois en congé maternité ... Donc en Nouvelle Calédonie, j'ai dit on verra à notre retour. Au retour, je suis partie en cours, ce n'était pas possible. Puis on est parti à la Réunion, toujours pas possible. Je vois qu'il y en a qui ne se gênent pas trop ... Mais j'ai une rigueur et je me suis dit non, ça fait partie du pacte, je suis là pour trois ans, je fais les trois ans et on verra après ». (Femme sous-officier dans la Marine, n°30)

« Je suis sergent, je suis réaliste, c'est un choix de vie. C'est incompatible [d'avoir un enfant] mais il y en a beaucoup qui le font, qui partent en OPEX et qui laissent leur gamine ou leur gamin de quelques mois. Je pars du principe qu'une bonne mère de famille doit rester auprès de son enfant ». (Femme sous-officier de l'armée de Terre, n°46)

« On aimerait avoir un deuxième enfant, mais moi actuellement je ne peux pas... je dois partir en stage. Je ne vais pas partir en stage avec deux enfants en bas âge. Et puis au niveau sportif, en stage de formation militaire, on a des épreuves à passer (...). Si je ne le passais pas, ça repousserait tout d'un an... C'est vrai qu'on est un peu obligé de calculer en fonction de ce qu'on veut faire ». (Femme sous-officier de l'armée de l'Air, 30 à 34 ans, Homme profession intermédiaire, 1 enfant, n°63)

La spécificité de la situation pour la femme militaire ne tient pas seulement à la contradiction entre la nécessité d'être active pour maintenir son rang au sein de l'unité et le désir de maternité qui oblige à une réduction d'activité. La difficulté à concilier carrière et procréation provient aussi du conjoint qui supporte souvent mal que sa femme se trouve contrainte dans leur désir d'enfant. L'étape de la maternité est celle qui révèle le mieux les difficultés que doivent surmonter les femmes pour assurer la fonction de soldat ¹⁴.

Ces difficultés se rencontrent dans tous les corps d'armée. Ainsi, dans la Gendarmerie, l'expérience de ce couple dont la femme sous-officier a connu une maternité difficile (Homme moniteur éducateur, Femme sous-officier de Gendarmerie, n°16).

« Pour l'arrivée du premier enfant, on a un peu tardé (...) alors qu'on avait envie d'avoir un enfant ; mais on savait que c'était pas la peine d'y réfléchir [en raison de l'attente d'une promotion et d'une mutation de la femme sous-officier] » Après la mutation, la première grossesse advient dans un contexte difficile *« avec un commandant de brigade horrible, moi personnellement j'étais inquiet (...), j'en ai même référé (...) au capitaine de la compagnie »* (Homme, n°16). Pour ce conjoint, les obligations qui s'imposent au militaire et le rôle de mère ne sont pas conciliables : *« Vous sortez d'un congé de maternité, vous vous retrouvez avec des patrouilles de nuit, des astreintes, elle ne pouvait pas. Pour le premier [enfant], elle n'a pas pu assumer vraiment son rôle de mère, c'était impossible ».* Le conjoint s'est beaucoup occupé du premier né, puis il a réduit son activité professionnelle à l'arrivée du second enfant, pour assumer la charge familiale

¹⁴ Sur les questions soulevées par la féminisation des Armées, voir notamment Martin Van Creveld (2002)

La carrière de la femme militaire se ressent de ces difficultés. Elle opte pour un emploi de secrétaire administratif qui lui permet d'avoir des horaires de bureau et qui permet à son mari d'investir plus fortement sa propre activité professionnelle. *« Au départ c'est mon mari qui a suivi parce que ma carrière semblait plus stable que la sienne, et après dans l'évolution de ma carrière on a inversé, parce que mon mari avait sacrifié une partie de sa vie professionnelle pour me suivre. J'ai dit si je n'arrive pas à concilier ma vie de gradée, j'y renoncerais, pour favoriser sa carrière à lui, compte tenu des sacrifices qu'il avait accordé »* (Femme sous-officier de Gendarmerie, n°16).

La femme militaire ne peut être entièrement disponible quand elle a des enfants petits et elle est, de ce fait, mal perçue par ses collègues. C'est le cas de cette femme sous officier dans la Marine. *« En gros, moi je suis ciblée, parce que quand tu as des enfants, il faut toujours que tu embêtes quelqu'un. Je suis toujours obligée de dire, bon là on permute, est-ce que tu peux faire ce jour là, moi je ferai le tien... »* (Femme sous-officier de la Marine, 25 à 29 ans, Homme ouvrier, 2 enfants, n°21). La garde des enfants est un problème compliqué. *« Commencer à 7h30 ce n'est pas toujours facile quand on a des enfants. Comme j'habite loin, je me lève à 5h, je lève les enfants à 6h, voilà les contraintes ce sont les horaires »*. L'homme qui est ouvrier pâtissier n'assure pas toujours le relais. *« Le week-end quand elle est de service et que moi je travaille, il n'y a pas de garderies, donc il y a un problème »*. La difficulté principale vient néanmoins des opérations extérieures. Pour la femme militaire la contradiction est grande entre le devoir qui commande d'être disponible et l'obligation d'assumer les enfants. *« Je suis toujours volontaire pour être embarquée, mais si je peux rester à terre, je reste. J'ai quand même des enfants à m'occuper, surtout petits, je ne me vois pas partir 3 mois en mer et les laisser avec leur père, ils ne vont pas comprendre »*. Il y a d'un côté la fidélité aux principes : *« si on me dit vous partez, je pars, je ne vais pas dire non si on me dit tu y vas... »* ; et de l'autre le réalisme : *« maintenant, si on me laisse le choix, est-ce que tu veux te porter volontaire pour..., je dis non, je ne suis pas volontaire, ça c'est clair »*. Pour tout militaire, et pour les femmes tout particulièrement, il existe clairement un fossé entre le moment de la vie où l'individu s'engage et le moment où il entre dans la parentalité. Ce fossé est l'une des grandes questions qui se posent à un système de défense fondée sur la professionnalisation des unités. *« En signant, je savais très bien ce qui m'attendais. Parce qu'on a été prévenu, je suis quand même passée devant un psychologue, comme tous ceux qui s'engagent d'ailleurs, qui nous demande et la vie de famille comment vous la voyez, qui nous prévient vous serez amenée à être mutée à l'étranger, à partir sur des bateaux... »*.

Le refus des femmes d'assumer seules les naissances.

Au moment des naissances, la réalité la plus souvent vécue par les hommes militaires est l'insuffisante présence auprès de la mère et de l'enfant. Or, aujourd'hui, les naissances n'étant plus cantonnées au cercle des femmes, il devient beaucoup plus difficile pour le militaire de ne pas être présent dès la grossesse et de ne pas prendre sa part de la charge des nouveaux-nés. Il en résulte une réelle culpabilité des hommes à ne pas être disponibles pour les jeunes enfants. Rien pourtant ne semble prévu par l'Armée pour que le jeune père concilie son travail et sa fonction paternelle.

« 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... Non, je pense que c'est pas des jeunesses, on va dire, normales. », (Femme inactive, 45 à 49 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 2 enfants, 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 inactive, 35 à 39 ans, Homme sous officier de la Marine, 2 enfants, n°36).

Mais là encore, il faut rappeler que l'Armée ne se comporte pas différemment des autres employeurs. Le droit du travail prévoit bien des congés parentaux, mais que les hommes utilisent rarement. A côté de cela, rien n'est concrètement organisé pour aménager le rythme de travail en fonction du déroulement de la vie de famille. Il n'en reste pas moins que le mode de gestion des hommes propre à l'Armée révèle, plus clairement que dans la plupart des autres univers professionnels, la cécité du monde du travail sur les obligations familiales. L'évolution de la société sur la façon d'assumer la parentalité place le militaire dans une réelle ambivalence : vis-à-vis de ses pairs, l'exigence de disponibilité envers l'Armée et la manière dont ce principe est appliqué au quotidien légitiment pleinement le sacrifice de la présence au foyer ; mais au sein du couple, il est aujourd'hui de plus en plus difficilement tenable de faire accepter à des conjoints qui désirent à la fois travailler et ne pas assumer seuls le poids des enfants, tant le peu de temps consacré à la vie de famille que le fait de se décharger des responsabilités inhérentes à la gestion des enfants.

Cette contradiction alimente les doubles discours. Au sein des couples interrogés, le militaire est souvent tenté de justifier son indisponibilité pour la famille par le sens du devoir, trouvant souvent une valorisation sociale à la contrainte qu'il subit. Mais le conjoint est généralement

plus réaliste sur les sacrifices, acceptés faute de pouvoir faire autrement, et moins persuadé du bien fondé des règles de gestion des hommes au sein de l'Armée.

L'exemple suivant est révélateur des deux versants du discours sur les contraintes de l'Armée. Pour le militaire « *c'est beaucoup de disponibilité et beaucoup d'abnégations. J'appellerais même pas ça une contrainte, ça fait partie du travail et même je trouve ça valorisant* », c'est vécu comme un « *sacerdoce* ». Mais si l'on en croit la conjointe « *il se dit est-ce que le sacrifice en vaut la peine ? Sacrifier mes enfants, les faire déménager, changer d'écoles et de copains tout le temps, la femme qui n'a pas de travail et qui galère à chaque fois, loger plus ou moins bien selon les endroits ... Pour quoi ?* » (Femme cadre, Homme officier de Gendarmerie, n°40)

On peut penser que les années qui suivent l'arrivée des premiers enfants constituent le moment le plus délicat dans la trajectoire des couples. Tous les cas de remariage observés dans notre enquête ont été systématiquement justifiés par les militaires, hommes aussi bien que femmes, par leur indisponibilité pour la vie de famille. De ce point de vue, le moment des naissances apparaît particulièrement crucial, les conjointes prenant à cette occasion la mesure de la solitude qu'elles ont à assumer face aux enfants et ses conséquences pour leurs ambitions professionnelles. Les exemples de militaires non présents pendant la grossesse, y compris quand celle-ci se passe mal, au moment de l'accouchement ou immédiatement après, sont si nombreux que l'on peut estimer que la majorité en font, d'une manière ou d'une autre, l'expérience.

Le contexte des embarquements dans la Marine, en offre le meilleur exemple. Ainsi cette conjointe d'un sous-officier sous-marinier a été contrainte de prendre seule la décision de garder ou non un enfant à naître, à la suite d'un diagnostic de toxoplasmose établi alors que le mari était en mer (Homme sous officier de la Marine, Femme cadre fonction publique, n°10). Car « *dans les sous-marins, on ne peut pas transmettre de mauvaises nouvelles, on ne peut transmettre que les bonnes* ». Par la suite, le mari naviguant beaucoup, le second enfant paraît avoir mal vécu les longues absences du père. « *Pour mon fils, ça a été trop je pense, il [le mari] a trop navigué. Nous on ne s'est pas rendu compte, on n'a pas fait attention au petit, et il a très mal vécu tout ça* » (Femme, n°10). D'après le militaire, « *quand je partais en mer, mon fils l'a vécu comme une mort. Un jour la maîtresse d'école a convoqué mon épouse (...) et elle lui a dit : votre fils me dit que votre mari a pris le train, il est parti à la guerre et il est mort. Donc, pour lui, les absences c'étaient une sorte de mort* » (Homme, n°10).

Sur cet aspect, on touche aux contradictions inhérentes à l'évolution de l'organisation militaire passant d'une Armée de soldats, a priori détachés de toute proximité familiale, à une

Armée de professionnels dont la très grande majorité est amenée à fonder une famille. On peut s'étonner que l'Armée n'accorde pas une attention particulière aux militaires qui se trouvent dans l'attente d'une naissance. En réalité, il ne s'agit pas d'une singularité de l'Armée mais d'un révélateur, particulièrement significatif, du retard du monde du travail dans la reconnaissance du temps que les hommes se doivent de consacrer à la fonction parentale. S'agissant de l'Armée, on peut penser qu'il deviendra incontournable, tôt ou tard, de prendre en compte les projets d'enfant des militaires : pour gérer les carrières des femmes militaires en premier lieu, afin de rendre viable la féminisation des unités, mais aussi pour faire place à la paternité des hommes militaires, notamment pour la gestion des opérations extérieures.

4. La question des mutations

Les mutations sont un mode de gestion des ressources humaines essentiel pour la Fonction publique dont la finalité est de s'opposer aux aspects négatifs de la sédentarité, induite par la stabilité de l'emploi. Dans les carrières des militaires, comme dans celles de tous les fonctionnaires, chaque promotion de grade est en principe assortie d'une obligation de mobilité. Une nouvelle affectation est imposée à l'agent, dans un service différent impliquant le plus souvent un changement de résidence. Pour les intéressés, ce n'est pas le principe du changement de poste qui est mal vécu, mais l'obligation du changement de résidence ¹⁵. Sans rentrer dans le détail, assez complexe, des règles de mutations selon les différents statuts, il apparaît que la fréquence de celle-ci est d'autant plus grande que l'on monte en grade. Les sous-officiers ont un rythme de mutation qui varie entre quatre et dix ans, alors que pour les officiers ce rythme se situe entre deux et cinq ans. Les entretiens que nous avons réalisés laissent penser que la fréquence de dix ans est assez bien vécue, alors que les changements tous les deux à quatre ans sont manifestement perturbants. Comme nous l'avons observé pour les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le degré d'acceptation de la mutation obligatoire diminue nettement avec l'âge ¹⁶. Ce n'est pas tant le fonctionnaire qui se lasse de bouger, dans la mesure où celui-ci attend généralement du changement de poste une

¹⁵ Le modèle général de la mutation concerne essentiellement les fonctionnaires des services extérieurs de l'État. Pour ceux des administrations centrales, les mutations sont moins contraignantes dans la mesure où elles ne comportent pas l'obligation d'une mobilité en région.

¹⁶ Isabelle Van de Walle, op.cit. (2000)

promotion et un renouvellement de l'intérêt porté à son activité professionnelle. Ce sont en réalité les contraintes familiales qui constituent l'obstacle majeur : l'activité professionnelle du conjoint est d'autant plus difficile à remettre en cause que celui-ci avance en âge, en raison de la plus grande difficulté à retrouver un travail ; et plus les enfants grandissent, plus ils vivent difficilement le déracinement par rapport à leur univers relationnel et leur scolarité. Enfin, parmi les différents corps d'Armée, nos entretiens confirment que les gendarmes sont les militaires qui vivent le moins bien les mutations. Leur discours centré sur l'aspiration à plus de sédentarité, ne permet pas, toutefois, de cerner clairement les raisons de ce particularisme ¹⁷.

Parmi les couples interrogés, on constate que 45% des hommes du rang, 90% des sous-officiers et 95% des officiers ont déjà effectué au moins une mutation. Toutefois ceux qui en ont effectué au moins 2 ne sont que 22% chez les hommes du rang, 44% chez les sous-officiers et, en revanche, 77% parmi les officiers. Les mutations à l'étranger concernent 20% des hommes du rang et des sous-officiers et 30% des officiers.

	Homme du rang	Sous-officier	Officier	Ensemble
Pas de mutation	5	5	1	11
1 seule mutation	2	17	4	23
2 mutations ou plus (maximum 8)	2	17	17	36
1 mutation ou plus outremer	2	7	7	16
Total	9	39	22	70

Les répercussions des mutations sur la vie familiale sont les aspects qui ont été les plus développés au cours des entretiens. Celles-ci sont multiples et évoluent au cours du cycle de carrière. La première mutation est très souvent celle qui conduit au mariage du couple, dans la mesure où c'est une condition quasi nécessaire pour que le conjoint puisse suivre le militaire et que celui-ci bénéficie de conditions de logement plus favorables. Mais la première mutation

¹⁷ Une hypothèse consiste à penser que les gendarmes ont un peu les mêmes réactions que les enseignants ou les travailleurs sociaux face à l'éventail des affectations qui s'offrent à eux : confrontés à des territoires dont le degré de difficulté pour l'exercice du métier peut être très inégal, ils renâclent à changer quand ils se trouvent dans un secteur favorable.. Ainsi, par exemple, cette femme d'officier de gendarmerie explique que son mari « essaie de trouver un compromis acceptable pour que ce ne soit pas inintéressant pour lui mais que, quand même, ce ne soit pas des endroits où il y a une délinquance formidable, et où je ne le verrai jamais » (couple n°40). Les gendarmes qui ont des postes favorables tentent de faire valoir, auprès de leur hiérarchie, l'argument selon lequel il n'y aurait pas grande utilité à changer de poste pour aller faire le même travail ailleurs.

peut aussi conduire à la première séparation du couple, particulièrement quand le conjoint n'a pas achevé ses études et souhaite terminer un cycle de formation.

41. Les conséquences pour les conditions de vie

En règle générale, les premières mutations sont les mieux vécues car elles satisfont le désir de mobilité qui est, pour le jeune militaire, l'une des dimensions les plus attractives du métier. Pour le conjoint, c'est la destination géographique qui est déterminante. A cet égard, les affectations dans les DOM-TOM et à l'étranger constituent un cas particulier : elles sont le plus souvent présentées comme une période privilégiée, associée par les conjoints à l'idée de vacances, compte tenu du cadre de vie et parce qu'ils cessent, en règle générale, de travailler. C'est aussi une période de sociabilité privilégiée entre les couples de militaires.

« C'est vraiment deux ans de vacances, enfin pour moi (...) [et] surtout quand ils [les militaires] sont en Outre-mer, ils sont beaucoup plus à la maison qu'en France », (Femme inactive, 30 à 34 ans, Homme sous officier dans l'armée de l'Air, 1 enfant, n°58).

Peu nombreux, en revanche, sont les conjoints qui voient positivement les mutations quelles que soient les destinations. *« 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, de changer de région, de se dire tiens, ici, c'est bien », (Femme inactive, 30 à 34 ans, Homme sous officier dans l'armée de Terre, 1 enfant, n°49).*

Au delà des quelques souvenirs de lieux de résidence agréables, les contraintes que les mutations imposent à la famille l'emportent sur les avantages. Il y a d'abord les contraintes relatives au cadre de vie : la recherche d'un lieu de résidence et d'un nouveau logement qui soient satisfaisants, le coût et la charge du déménagement, la recherche de nouvelles solutions de garde pour les jeunes enfants et d'écoles favorables pour les plus grands, mais aussi la frustration de ne pouvoir satisfaire le désir d'accéder à la propriété de son logement.

« Il y a des bureaux logement sur les bases, mais je sais qu'il y en a très peu qui sont efficaces. C'est très mal fait (...), je ne comprends pas qu'il n'y ait pas de travail de fond de fait, en fonction du personnel présent sur la base : savoir où ils habitent, quel type de logement ils occupent, [de manière, en fonction des mutations] à proposer ces logements à ceux qui arrivent ». Pour les déménagements, « contrairement aux entreprises civiles, il faut avancer l'argent et ça je trouve que c'est intolérable. » (Femme inactive, 35 à 39 ans, Homme officier de l'armée de l'Air, 4 enfants, n°38).

Le désir de devenir propriétaire, pour s'enraciner quelque part.

« Être en appartement tout le temps et payer un loyer (...) [fait que] on ne pourra pas acheter pour habiter dedans tout le temps. Si on achète, c'est pour deux ou 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 employée, 25 à 29 ans, Homme officier de l'armée de l'Air, 1 enfant, n°14).

L'achat d'une maison intervient généralement plus tardivement pour compenser l'impression fréquemment soulignée de manquer de « racines ».

« Là, on a acheté une résidence secondaire, pour pouvoir, justement, suppléer à l'absence de racines que peuvent ressentir les enfants. Les enfants ne sont chez eux nulle part, ils sont chez eux qu'autour de nous », (Femme cadre, 40 à 44 ans, Homme officier dans la Marine, 3 enfants, n°56).

Mais dans la plupart des cas l'occupation de la maison est limitée dans le temps et laisse le sentiment d'une aspiration qui ne peut pas être réalisée dans de bonnes conditions : la maison est conservée comme résidence de vacances ou dans la perspective de la retraite, mais elle est aussi souvent revendue en raison du coût de son entretien.

La question du cadre de vie et du logement est plus importante qu'on ne pourrait le penser de prime abord, dans la mesure où la famille du militaire attend souvent comme compensation des contraintes imposées par l'Armée le fait de disposer de conditions de résidence favorables, financièrement et en terme de qualité de logement. Or, sur ce dernier aspect, les récriminations sont nombreuses et pas seulement chez les gendarmes qui supportent plus ou moins bien le casernement.

Indépendamment des aspects spécifiques de la vie en caserne, thème qui à lui seul justifierait une enquête, la question du logement est étroitement associée à celle des mutations. Au delà des problèmes d'organisation que suscite le déménagement, nombre de couples se montrent critiques à l'égard de la qualité des logements qui sont proposés par l'Armée ou à l'égard des aides censées faciliter la recherche du logement. Ces problèmes sont surtout évoqués par les femmes qui, le plus souvent, s'occupent de la gestion des déménagements.

« Il y a beaucoup à dire sur les logements militaires quand même. Je trouve que la société nationale immobilière fait mal son travail, voilà, je l'ai dit. Je trouve que ce n'est pas normal ; avant, je connais beaucoup de militaires qui maintenant sont à la retraite, quand ils étaient militaires, l'Armée c'était une certaine prestance. 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. Alors qu'avant c'était autre chose, on avait plus de respect je pense pour les militaires », (Femme inactive, 30 à 34 ans, Homme sous officier dans l'armée de l'Air, 1 enfant, n°58).

« Quand on sait que tous les 2, 3 ans, on est susceptible de changer d'affectation... au minimum quand on impose cela aux gens, eh bien on essaie de mettre en place une petite structure de manière à proposer des logements... ou offrir quelque chose, de manière à ce que ce ne soit pas le bordel. C'est sûr que l'amiral lui, quand il vient ici, il a sa maison d'office ... effectivement, il n'a pas à se poser la question. C'est ça le problème. », (Homme, officier dans la Marine, 35 à 39 ans, Femme employée, 2 enfants, n°64).

Pour les gendarmes, les appréciations portées sur la vie en caserne sont manifestement ambivalentes. Il y a bien des avantages comme la gratuité et la proximité du travail pour le militaire. Mais cette proximité, qui engendre la confusion entre espace professionnel et espace privé, est fréquemment critiquée car elle est, en définitive, synonyme d'une astreinte permanente pour le militaire. Les plus sensibles à cette question sont les conjoints. Bien que ces derniers apprécient la sécurité qu'offre la caserne, principalement pour les enfants, ils ne supportent généralement pas bien le contrôle social que favorise le monde clos des familles de gendarmes. Le travail constitue, dans ce cas, une échappatoire dont se félicitent les intéressés, autant que leurs conjoints gendarmes, parce qu'ils échappent ainsi à la spirale des commérages des uns sur les autres.

Quand « 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, officier dans la Gendarmerie, 45 à 49 ans, Femme profession intermédiaire, 1 enfant, n° 8).

« J'ai été étouffée en brigade ... on a toujours l'adjudante, j'appelle ça les adjudantes, ce sont les femmes des adjudants, qui sont toujours là, mielleuses, à toujours vouloir savoir tout de votre vie et... (...) J'ai une peur terrible de retourner en brigade (...). Plus ça se rapproche et plus je suis angoissée. », (Femme inactive, 25 à 29 ans, Homme sous officier dans la Gendarmerie, 2 enfants, n°6).

42. Les conséquences pour les enfants

Dans les couples rencontrés, on peut constater que les hommes militaires sont tout autant que les femmes préoccupés des difficultés psychologiques rencontrées par leurs enfants. Les mutations entraînent des déracinements successifs qui sont d'autant plus mal vécus qu'ils se surajoutent à un climat psychologique fragilisant provoqué par les absences répétées du conjoint militaire. Si, au fil du temps, les mutations perturbent la scolarisation des enfants c'est souvent parce que ces derniers souffrent d'instabilité. Ces difficultés sont très souvent

évoquées et finissent, manifestement, par avoir des conséquences sur l'évolution de carrière du militaire et sur l'activité professionnelle du conjoint.

« On ne peut pas se permettre de changer les gamins en milieu de scolarité, tous les 3 ans. Sinon ils redoublent..., c'est sûr. Ça les perturbe. », (Homme officier de la Marine, 35 à 39 ans, Femme employée, 2 enfants, n°64).

« Plus ça va, plus on vieillit, plus on a d'enfants, moins on accepte bien les absences de longue durée. Là, il [le conjoint militaire] est parti un mois, et c'est la première fois que je ressentais vraiment de très gros changements de comportement à l'école et ça été plus difficile à gérer. » (Femme inactive, 35 à 39 ans, Homme officier de l'armée de l'Air, 4 enfants, n°38).

43. Les conséquences pour l'activité professionnelle du conjoint

La rupture professionnelle ou le célibat, quand le conjoint choisit de ne pas suivre le militaire, sont les dimensions de loin les plus mal vécues, de la mobilité imposée par l'Armée. Les conséquences de ces ruptures sont souvent difficiles à vivre : qu'il s'agisse de l'inactivité plus ou moins longue du conjoint, pour les hommes comme pour les femmes, des phases de célibat géographique, qui peuvent menacer le couple, ou de l'autolimitation des ambitions du militaire, quand le niveau d'insatisfactions devient trop important pour le couple et la famille.

« Je n'ai qu'un enfant et une femme qui travaille pas, donc je n'ai pas les contraintes que eux [ceux qui ont un conjoint qui travaille] rencontrent, retrouver du travail pour leur femme tout ça... parce que moi ma femme a arrêté de travailler. (...) Alors que du côté des femmes qui ont des bonnes situations, c'est un poids qui est pénalisant dans leur carrière : les militaires qui sont mariés avec des carriéristes, forcément ils vont ressentir le problème de la mutation même si elle ne revient qu'entre sept et dix ans », (homme, 30 à 34 ans, 1 enfant, sous officier dans l'armée de l'air, conjointe inactive, n°58).

Les mutations, facilement acceptées lorsque les enfants sont petits et que le conjoint reste inactif pour se consacrer à eux, le sont plus difficilement lorsque ce dernier souhaite se réinvestir professionnellement et quand l'exigence scolaire devenant plus importante, généralement à partir du collège, les parents et les enfants désirent plus de stabilité résidentielle. Globalement, les couples considèrent que l'Armée ne tient pas suffisamment compte du conjoint dans la gestion des mutations. Si dans certaines bases, des aides à l'insertion professionnelle des conjoints ont été développées, il semble bien qu'elles soient le plus souvent méconnues ou jugées peu efficaces par les conjoints qui y ont eu recours.

« Si nous, on a notre vie, notre vie militaire, notre vie professionnelle, à chaque fois, le conjoint faut qu'il retrouve son travail... à chaque mutation. Alors ça, c'est le gros problème », (Homme sous officier dans l'armée de Terre, 45 à 49 ans, Femme employée, 2 enfants, n°17). « C'est quelque chose que je reproche à l'Armée en général, quand il y a des mutations, ils ne s'occupent pas de reclasser les conjoints », (Femme employée, 45 à 49 ans, Homme sous officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°17).

« Jamais je n'ai eu la moindre annonce ou offre d'emploi dans l'Armée. C'est jamais arrivé. (...) Nous, quand on arrive, on connaît personne. Eux, ils connaissent déjà, ils sont en contact 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 cadre dans le secteur privé, 30 à 34 ans, Homme officier de Gendarmerie, 2 enfants, 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 cadre, 40 à 44 ans, , conjoint officier dans la marine, 3 enfants, °56).

« Je sais que au niveau de la Marine, il y a un service pour les recherches d'emploi pour les conjoints de militaires. Bon, effectivement, il y a quelques années, je m'étais inscrite, mais ils ne m'ont jamais aidée. J'ai pris deux ou trois fois rendez-vous, c'était pour réactualiser le CV. C'est tout ! Ils ne m'ont jamais appelée pour dire écoutez Madame il y a un poste à tel endroit..., est-ce que ça peut vous intéresser, est ce que vous êtes susceptible de vous présenter ? Ça a n'a jamais été le cas, je me suis toujours débrouillée par mes propres moyens », (Femme agent administratif, 35 à 39 ans, , conjoint officier de la Marine, 2 enfants, n°64).

Le problème des ruptures professionnelles est plus mal vécu quand les conjoints sont des hommes civils, révélant au passage à quel point le désir d'avoir une vie professionnelle régulière est tributaire d'un schéma culturel beaucoup plus que de la nécessité économique. Si l'on en croit leur conjointe, les hommes qui sont contraints à l'abandon de leur emploi au moment des mutations et connaissent ensuite des périodes de chômage, traversent des phases dépressives.

Le cas où la carrière de la femme l'emporte sur celle de l'homme est illustré par le couple n°30. La femme, sous-officier de la Marine, a eu un premier mari qui l'a suivi dans ses mutations outremer en démissionnant à chaque fois de son emploi : il a connu le chômage et les « petits boulots ».

Étant mutée « en Nouvelle Calédonie, on est parti s'installer là-bas, on était logé par la Marine puisque marié. Donc il a démissionné, et là-bas il a eu des difficultés pour trouver un travail (...). Après, j'ai eu ma mutation pour la Réunion... donc, on est reparti... le billet d'avion, l'appartement, le déménagement, enfin tout est géré par la Marine... Sur les trois ans, c'est sûr qu'il n'a pas travaillé les trois ans. Il a un peu cherché, il a un peu galéré », (Femme sous-officier de la Marine, 30 à 34 ans, Homme cadre dans le secteur privé, sans enfant, n°30).

Son second conjoint est 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 s'il aurait préféré se stabiliser en région parisienne où il a davantage de perspectives professionnelles.

« 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 sous-officier de la Marine, 30 à 34 ans, n°30).

« [Quand] elle bougera, il faudra 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. ». Mais au delà de l'accord de principe, la perspective de devoir suivre sa femme est lourde de conséquences.

« Au cas où il faudrait aller à Brest ou à Cherbourg, là il y aura pas mal de problèmes. Là-bas pour trouver des métiers au niveau de l'imprimerie, ça va être dur. Et surtout, tels qu'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 serais bien obligé de changer à chaque fois, donc ça sera jamais pour avoir mieux », (Homme cadre dans le secteur privé, n°30).

Le dispositif de la mutation exerce une contrainte que la plupart des militaires considère comme incontournable, même au prix des risques de séparation. *« Pour certaines choses, comme les mutations, ça c'est clair, on est obligé de trouver quelqu'un qui s'adapte, qui accepte. [Mais le risque, c'est que] il va peut être accepter, s'adapter et au bout d'un moment il va dire : écoute, c'est bien gentil, mais moi, maintenant, j'ai envie de rester dans mon monde, dans mon environnement, donc maintenant tu y vas sans moi ». De plus pour la femme militaire, la solution du célibat géographique est moins facilement envisageable que pour un homme. « Je sais ce que c'est le célibat géographique.... j'en ai souffert parce que je trouvais que ce n'était pas une vraie vie de couple. Pour un homme peut-être que c'est faisable, sachant que sa femme est à la maison et s'occupe des enfants (...) Mais l'inverse, pour un femme, si elle célibataire géographique, ses enfants elle ne les verra pas grandir. » (Femme sous-officier de la Marine, 30 à 34 ans, n°30).*

5. La mobilité des militaires : un frein à l'employabilité des conjoints

C'est l'une des difficultés les plus importantes que rencontrent les conjoints de militaires qui souhaitent travailler, et cette contrainte apparaît spécifique du contexte de l'Armée. Dans les bassins d'emploi où existent des bases militaires importantes, les entreprises paraissent très au fait des obligations de mutation qui s'imposent aux militaires et savent qu'elles se répercutent sur la durée de présence des conjoints dans un emploi. Il s'agit d'un handicap important pour trouver un emploi.

« J'ai fini par garder des enfants, parce que de toute façon, 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 il vient de rentrer... oui, mais il risque de partir souvent... On est quand même dans une ville de garnison (...) ils savent très bien que... ça tourne assez régulièrement, et que tous les 3 ou 4 ans, on est susceptible de partir. (...) J'étais un peu dégoûtée, quand j'ai vu ça ... parce que les gens ne vous disent pas vraiment que c'est parce que votre mari est militaire qu'ils ne veulent pas vous engager. Vous comprenez... on veut quelqu'un qui reste (...) » (Femme profession intermédiaire, 30 à 34 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 2 enfants, n°55).

« J'ai essayé de trouver du travail, et là ça a été une grande entreprise... J'ai une maîtrise de droit et je suis allée frapper aux portes des études notariales, aux cabinets d'avocats, et les réponses que j'ai eu c'est votre mari il a quel grade, ah il est officier, ah vous devez déménager très souvent, je suis obligé d'être loyal, on ne vous prend pas parce que votre mari est militaire. On ne me prend pas à cause de mon mari, on me l'a dit clairement plusieurs fois (...). La dernière fois, on m'a dit : vous correspondez à ce qu'on veut mais on ne peut pas s'offrir le luxe de vous former pendant un an pour que vous vous en alliez un an après. C'est dur, quand on a été cinq ans sur les bancs de la fac de s'entendre dire ça », (Femme employée, 25 à 29 ans, Homme officier de l'armée de l'Air, 1 enfant, n°14).

Face à ce blocage, la dissimulation paraît être la seule parade.

« L'année où j'ai cherché activement, il y a des postes qui me sont passés à côté parce que j'étais femme de militaire. Dans le poste où je suis actuellement, je ne l'ai pas dit tout de suite. J'ai du mentir à mon patron et c'est pas génial, parce que quand même si je pars l'an prochain, il va falloir qu'il retrouve quelqu'un (...). Quand j'en ai discuté avec une femme de militaire, elle m'a dit : si tu dis que tu es femme de militaire, tu ne trouveras jamais rien, et ça c'est vrai. Il y a, soit disant, une aide, un bureau sur la base pour nous aider, qui est en rapport avec l'ANPE. Ils n'ont jamais rien pu faire... Moi j'ai toujours été à l'ANPE pour chercher. » (Femme employée, 35 à 39 ans, Homme sous-officier de l'armée de l'Air, 1 enfant, n°3)

En dépit des discours sur la flexibilité du travail, on constate que les entreprises n'ont pas la culture de la mobilité et recherchent avant tout la stabilité de leur personnel. Les freins à

l'embauche des conjoints de militaire se rencontrent dans le privé comme dans le secteur public. De plus, il n'existe pas d'accords entre le ministère de la Défense et d'autres administrations ou services publics pour favoriser l'embauche de conjoints de militaires et leur accorder des mutations coordonnées avec celles du militaire. En revanche, sur les bases situées outremer, des opportunités de travail peuvent être souvent offertes aux conjoints.

6. La « solution » du célibat géographique

Le recours à la solution du célibat géographique pour des périodes longues, d'au moins un an, n'est pas l'exception : 40% des couples interrogés en ont fait l'expérience ¹⁸. Il est mal vécu à quelques exceptions près et dénoncé, au sein des unités, comme une mauvaise solution qui engendre des problèmes psychologiques et des ruptures de couples.

Quand le conjoint ou le militaire sont amenés à suivre ou achever une formation, le célibat géographique est la solution la plus fréquemment adoptée. Ensuite, les phases de célibat correspondent à deux grands cas de figures. Le premier est un « célibat de début de vie commune » avant que le couple ait des enfants. Il correspond au souhait du conjoint de s'investir professionnellement dans la foulée de ses études. Il s'interrompt soit du fait de l'insatisfaction générée par cette situation, soit quand arrive le premier enfant. En règle générale, les deux conjoints en gardent un souvenir suffisamment désagréable pour ne pas souhaiter recommencer.

Le deuxième cas de figure est un « célibat de fin de carrière » qui intervient quand le conjoint ne veut plus suivre la ou les dernières mutations du militaire. Cette décision est motivée par le souci de stabiliser la famille et l'organisation matérielle (logement, revenu du conjoint, réseau relationnel), à un moment aussi où les obligations scolaires des enfants sont plus contraignantes à assumer.

¹⁸ Le célibat géographique n'est pas imposé par l'Armée : c'est un choix qui reste de la responsabilité des couples. Selon les informations communiquées par l'OSD, le phénomène serait stable et ne concernerait que 10 à 15% des militaires en couple à un moment donné (le chiffre de ceux qui ont vécu cette situation au cours de leur carrière est nécessairement plus élevé). Néanmoins, plusieurs de nos interlocuteurs se sont fait l'écho d'une augmentation du nombre des adultères et des divorces consécutifs aux absences prolongées (notamment officier de la Marine, n°11).

Chez « les couples d'officiers mariniers, le fait qu'ils choisissent le célibat géographique, c'est souvent le fait que la femme a un très bon travail et ne veut pas le quitter et qu'en plus les enfants grandissent et elle ne veut pas les changer d'école », (Femme officier de la Marine, 45 à 49 ans, Homme artisan, pas d'enfant, n°5)

En règle générale, les couples ne font qu'une fois l'expérience du célibat géographique. Ceux qui en font un mode de vie sur une longue durée sont l'exception (cf. cas n°62, p.19).

En regard du célibat géographique, la solution alternative consistant pour le conjoint à suivre le militaire tout en conservant son emploi au prix de trajets très importants, est rare.

C'est le cas de cette femme qui travaillait à Paris et dont le mari a passé un an à Angers pour suivre une formation. « Quand il est parti à Angers, nous étions sur le point d'adopter, on attendait un enfant de l'étranger, on ne savait pas quand est-ce qu'il allait arriver. On a déménagé à Angers mais j'ai continué à travailler à Paris pendant un an. (...) J'ai demandé un temps partiel parce que déjà, j'étais crevée », (Femme, profession intermédiaire, 40 à 44 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°32).

En dépit de l'insatisfaction qu'il engendre, et du regard généralement désapprobateur de l'entourage, le célibat temporaire est une réponse fréquente à la contrainte de la mutation, et cela dans toute la Fonction publique. Dans l'étude sur le personnel du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, nous avons établi que plus de 50% des fonctionnaires de catégorie A des services extérieurs de ce ministère avaient eu à vivre séparément de leur conjoint pour des motifs professionnels¹⁹. Or, parmi les couples de militaires interrogés, on constate que 55% des officiers et 33% des sous-officiers ont mentionné au moins une période de célibat. Pour les hommes du rang cette expérience est l'exception (1 cas). Ce constat corrobore parfaitement ce qui est observé dans l'ensemble de la Fonction publique. Il traduit le fait que les exigences de carrière des conjoints sont d'autant plus fortes que l'on monte dans l'échelle sociale. Le modèle de la femme qui suit systématiquement les mutations de l'officier est devenu minoritaire.

¹⁹ Cf. Isabelle Van de Walle. *L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'encadrement supérieur au Ministère de l'emploi et de la solidarité*. Ministère de l'emploi et de la solidarité, novembre 2000, volume Annexes, p.17

	Homme du rang	Sous-officier	Officier	Ensemble
Pas de célibat géographique	8	26	10	44
Célibat en période de formation	0	6	6	12
Célibat en cours de carrière	1	7	6	14
<i>Total</i>	9	39	22	70

Le célibat géographique est un sujet délicat, au sein des couples comme entre les militaires.

« Je connais beaucoup de gens autour de moi qui choisissent le célibat géographique et quand on en discute, au delà des simples conventions d'usage, je comprends qu'il se passe quelque chose qui petit à petit, tout doucement, abîme le couple de manière tellement insidieuse, qu'on ne voit pas venir et c'est dramatique », (Homme officier de l'armée de l'Air, 35 à 39 ans, Femme inactive, 4 enfants, n°38).

A l'intérieur des couples, envisager une telle solution ne va pas de soi. Pourtant, des femmes, souvent en milieu de vie, sont tentées de le faire pour préserver leur insertion professionnelle.

Ainsi cette femme, en raison de la mutation de son conjoint, se voit *« obligée de démissionner. Et ça, ce n'est pas évident. Pour éviter ça, il faudrait faire du célibat géographique, j'aurais ma maison fixe et j'aurais mon travail dans lequel je pourrais évoluer, mais... bon... c'est plus un mariage »*. Son mari, gendarme, y est opposé. *« Elle a émis l'hypothèse, il y a quelques mois, que pour le prochain poste, pour trois ans, j'y aille en célibataire géographique. Moi ça me gêne beaucoup, parce que je suis assez famille... »* (Homme officier de Gendarmerie, 35 à 39 ans, Femme cadre, 2 enfants, n°40).

7. La mutation, une obligation aujourd'hui contestée

Globalement, la mutation est une décision plutôt subie. Les militaires concernés ne sont pas prévenus longtemps à l'avance (en général de l'ordre de 3 mois). L'Armée essaie bien de gérer conjointement les mutations des couples de militaires, mais n'y parvient que difficilement. La gestion des mutations est une question sensible depuis plusieurs années : elle est évoquée tous les ans au Comité national de la Défense. La politique actuelle cherche plutôt à en maintenir le principe pour gérer plus efficacement les hommes et les métiers. En revanche, les intéressés revendiquent d'en limiter le nombre. Paradoxalement, les gendarmes pour qui la mutation est la plus justifiée, sont les militaires qui ont le plus réussi à restreindre le principe de son obligation.

Les militaires et les conjoints qui en viennent à critiquer la gestion par l'Armée des mutations sont manifestement assez nombreux. Ils soulignent, notamment, l'absence de prise en compte des réalités familiales lors des mutations, leur programmation trop tardive et l'insuffisance des aides qui les accompagnent (recherche d'un logement, d'un emploi pour le conjoint, de solutions de garde pour les enfants...). Et compte tenu du coût de la mutation pour le conjoint qui travaille, certains militaires et conjoints sont portés à contester l'intérêt de cette obligation.

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

« J'aimerais que les situations familiales soient beaucoup plus prises en compte par le commandement. Dans 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 faire le même truc à côté. Donc on ne prend pas du tout en compte les épouses et leur travail », (Homme, sous officier dans la gendarmerie, 35 à 39 ans, Femme cadre, 2 enfants, n°37).

Chez les gendarmes existe manifestement un discours revendicatif qui conduit à contester ouvertement le principe de la mutation. Les gendarmes comme leurs conjoints aimeraient qu'il soit possible de s'affranchir de la contrainte de la mobilité, essentiellement parce qu'ils aspirent à plus de sédentarité, tant pour le confort familial que pour le confort dans le travail.

Les discours d'un sous-officier de gendarmerie de 36 ans, ayant deux enfants, et de sa femme qui a toujours travaillé dans le privé comme secrétaire de direction puis adjointe de direction, sont représentatifs de la contestation virulente du principe de la mobilité. Ainsi selon la conjointe : *« vis-à-vis de la mobilité je trouve quelque peu regrettable qu'on l'applique à la lettre, sans qu'on tienne vraiment compte des desiderata. En fait, c'est tout bête, ils ne prennent même pas la peine de savoir si c'est déjà bien pour lui [le gendarme], si ça lui convient, et puis si au niveau familial ça n'a pas des conséquences néfastes »*. Pour le gendarme, qui va être muté après cinq ans passés dans le même poste, la contestation du système est radicale et se justifie par le fait qu'il a choisi de ne pas rechercher de promotion de grade dans l'espoir de rester affecté au même endroit : *« En fait, on me fait déménager pour refaire le même travail ailleurs, sans promotion, sans rien de plus. J'en vois franchement pas l'utilité. Mon épouse, ça fait presque neuf ans qu'elle est dans sa société, où elle a beaucoup évolué au niveau du statut et du salaire. Donc, si on s'en va, elle va être dans un premier temps au chômage, il va falloir qu'elle retrouve un boulot, qu'elle se réinvestisse. Ça va*

être très lourd à gérer. Moi aussi, il va falloir que je me réinvestisse. Parce qu'ici les gens me connaissent... mais si je vais dans un autre escadron, je vais être obligé de tout reprendre à zéro. Ce ne sera plus le même confort (...). C'est une mesure qui à mon avis est stupide. ». Le bilan dressé par ce militaire sur les conditions d'exercice du métier sont assez négatives, les contraintes d'heures de travail, de déplacements et de disponibilité lui paraissant trop lourdes et cela, sans espoir de pouvoir aménager son rythme de travail. *« Au niveau professionnel, quand on a eu les enfants, [j'ai souhaité] calmer le rythme des déplacements : j'avais envie de me poser, d'être à la maison »* (Homme, sous officier de la Gendarmerie, 35 à 39 ans, Femme cadre, 2 enfants, n°37).

Le refus des mutations, mais aussi des OPEX de longue durée, se rencontre également, bien que beaucoup plus rarement, dans d'autres corps d'armée, notamment chez des femmes militaires et plutôt au niveau des militaires du rang. La difficulté à concilier la fonction de soldat sur le terrain et la fonction de mère de famille est alors explicitement exprimée.

8. Les contraintes du quotidien

La difficulté pour les conjoints d'avoir un investissement professionnel continu n'est pas uniquement la conséquence des mutations. Elle résulte, au quotidien, de l'ampleur des périodes où le militaire n'est pas disponible pour son foyer, en raison de ses horaires ou de ses absences. L'indisponibilité chronique est la conséquence de l'imprévisibilité de la durée du service, des horaires élastiques, des départs en opérations extérieures, souvent impromptus et pour des durées qui peuvent être de plusieurs mois, sans que cela soit toujours prévisible. L'homme militaire qui poursuit une carrière active est, dans la majorité des cas, très accaparé par l'Armée, soit du fait de sa charge de travail, pour les officiers surtout, soit du fait de la fréquence de ses périodes d'exercice ou de déplacements quand il se porte systématiquement volontaire. S'ajoutent à cela leurs horaires de travail, atypiques ou irréguliers. Si les conjoints sont nombreux à s'en faire l'écho, c'est que les horaires de service sont bien souvent l'une des raisons qui font que le militaire n'est pas disponible pour sa famille au quotidien, notamment pour s'occuper des enfants.

Dans ce contexte, la quasi totalité des conjointes mères de famille restreignent leurs ambitions professionnelles parce qu'elles donnent la priorité aux enfants. Celles qui travaillent recherchent des horaires réguliers et pas trop lourds, évitent d'avoir à travailler le soir et le

week-end et à se déplacer trop loin, ce qui restreint en général les possibilités de trouver un emploi satisfaisant. C'est bien le cumul d'une existence souvent imprévisible au quotidien, qui ne permet pas le partage des charges familiales, et d'une trajectoire de vie où il faut tout rebâtir périodiquement (logement, cadre de vie, sociabilité, emploi), qui rend la situation du conjoint de militaire beaucoup plus précaire que ce que vit la moyenne des couples.

Mais la encore, on peut s'interroger sur la spécificité du contexte de l'Armée : au niveau des officiers, notamment, la situation n'est pas très différente de celle des cadres supérieurs des grandes.

L'élasticité des horaires de service. « Même en résidence parfois, il [le militaire] peut être amené à partir très tôt le matin et à rentrer tard le soir (...). Il y a les déplacements, certes on le sait, ça fait partie de ses conditions de travail, mais en plus les amplitudes horaires quand il est en résidence. C'est dur, moi je trouve, pour les enfants, c'est dur de le gérer ». « Il sont accaparés par leur fonction. C'est un devoir mais j'ai l'impression qu'on leur en demande un peu plus et, notamment, on ne prend pas assez en considération l'aspect de la vie de famille », (Femme cadre, 30-34 ans, Homme sous-officier de Gendarmerie, 2 enfants, n°37)

« 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. Je dirai que dans le cadre de la vie professionnelle, c'est normal. Ça je ne pense pas que ce soit si spécifique de la vie de militaire », (Homme officier de l'armée de l'Air, 22 à 29 ans, Femme inactive, 1 enfant, n°14).

« 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 pour lui dire : est-ce que je peux partir un quart d'heure avant ?, il faut que je récupère ma fille qui est à la garderie. Maintenant quelqu'un qui vient [demander ça] il n'y a pas de problème, parce qu'on a évolué », (homme, 35 à 39 ans, sous officier dans l'armée de terre, 1 enfant, conjointe inactive, n°41).

Le discours le plus courant reste néanmoins celui de l'adaptation permanente du conjoint. Être marié à un militaire, c'est vivre avec quelqu'un « *sur lequel on ne peut pas compter* », c'est, pour les conjointes, êtres 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 s'il est là, il n'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).

« Il n'y a pas 50 millions de possibilités, [il faut que] j'ai des horaires, du lundi au vendredi, des horaires d'école en fait... mais ni le samedi, ni le dimanche, ni les vacances scolaires... car il n'y a personne pour garder les enfants, c'est ça le problème. Donc automatiquement, il faut trouver un emploi où vous pouvez être là pour les enfants et... parce que votre mari n'est pas là pour vous seconder » (femme, 30 à 34 ans, 2 enfants, profession intermédiaire, conjoint militaire du rang dans l'armée de terre, n°55).

Certains couples réussissent néanmoins à contourner ces contraintes : cela suppose que le militaire opte pour des postes administratifs plutôt que des postes opérationnels. Ainsi, dans un certain nombre de cas, le militaire accepte de s'adapter aux contraintes du travail du conjoint. La mobilisation de l'homme militaire pour son foyer semble plus fréquente dans le contexte de la gendarmerie.

Ainsi cet officier de gendarmerie explique que pendant 30 ans, pour monter en grade, *« je faisais passer mon travail avant ma femme et, par ricochet, avant les gamins »*. C'est à ses yeux la principale cause de son divorce. Après s'être remis en ménage, il finit par accepter un poste moins prenant, à horaires plus réguliers. Selon sa nouvelle femme, *« 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. C'est lui qui fait les courses... »*, (femme profession intermédiaire, 50 ans et plus, conjoint officier de Gendarmerie, 1 enfant, n°8).

C'est aussi le cas de sous-officiers plus jeunes.

« Moi, je tiens à garder cet emploi d'administratif parce que vu ses horaires [la conjointe est employée dans une grande surface], je me suis adapté [grâce à] mon emploi administratif. Je me suis adapté à ses horaires qui changent tous les jours, ce qui fait que je suis obligé de concilier les deux. Bon, je touche du bois, mais ça ne me réussit pas trop mal », (homme sous officier de Gendarmerie, 35 à 39 ans, conjointe employée, 2 enfants, n°50).

Pour la conjointe, qui occupe un poste de chef de production, *« 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. (...) 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. Le soir, quand je suis là, en général, ils ont fait leurs devoirs, ils sont douchés, ils ont mangé. Elle arrive, tout est prêt. 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, sous officier de Gendarmerie, 35 à 40 ans, conjointe cadre, 3 enfants, n°29).

Dans ce système de contraintes, la perspective d'avoir un troisième enfant est généralement synonyme d'un arrêt de l'investissement professionnel.

« Ce qui est pénible entre nous, c'est tout ce qui est garde des enfants, organisation autour des enfants. C'est à dire que lui [le militaire] pendant la semaine n'a pas le temps de s'occuper des

enfants parce qu'il a trop de travail et moi je suis obligée à la fois d'aller travailler et en plus d'avoir aussi toute cette responsabilité sur moi ». (Femme cadre, 30 à 34 ans, Homme officier de la Marine, 2 enfants, n°11). Pour son mari qui est officier, la solution est simple, il faut que sa femme arrête de travailler. Avec la perspective de l'arrivée d'un troisième enfant, *« elle va peut être se consacrer à ses enfants et arrêter tout travail. C'est un choix et non une contrainte, c'est bénéfique pour toute la famille »*. (Homme, n°11)

9. Les déplacements pour cause d'opérations extérieures

Les opérations extérieures, ou OPEX, constituent l'un des aspects les plus spécifiques de l'activité des militaires. Le temps normal d'un déplacement pour les militaires de l'armée de Terre est de 4 mois. Pour la Marine, les durées d'embarquement peuvent être nettement plus longues, jusqu'à 6 mois. Il existe même des missions dites « un an sans famille ». Dans la Marine les militaires font, traditionnellement, beaucoup d'embarquements. L'armée de l'Air, en revanche, est moins concernée par les OPEX, les missions des avions étant de courte durée. Enfin, il faut savoir que le gros des troupes envoyées hors de l'Hexagone est constitué par les jeunes militaires du rang.

Les absences de longue durée pour causes d'opérations extérieures ou d'embarquements font très rarement l'objet de critiques. Les militaires sont très attachés aux déplacements, cette dimension du métier, voyager, être sur le terrain, faisant généralement partie de leur motivation à s'être engagé dans l'Armée. L'intérêt pour la carrière et l'intérêt financier sont suffisamment motivants pour que les conjoints comprennent le désir du militaire de se porter volontaire pour les opérations extérieures ²⁰. Celles-ci sont parties intégrantes du métier du militaire.

« C'est clair que moi je préfère [les opérations extérieures] : on me dit, ok, tu pars 4 mois en Afrique, je pars,(...) parce que je me suis engagé pour ça. Mon travail justement, c'est de partir outre-mer, et de servir outre-mer... », (Homme sous officier de l'armée de Terre, 35 à 39 ans, Femme inactive, 1 enfant, n°41). Sa femme l'a intégré comme une dimension incontournable de leur mode de vie. *« Il l'avoue, c'est ce qu'il veut. C'est vraiment son truc. Là, ça fait un an qu'il n'a pas tourné, il n'a qu'une hâte, c'est repartir »*. (Femme, n°41)

²⁰ Financièrement, la solde en OPEX est de l'ordre de 3 fois la solde de base, et le militaire n'a pas de frais de vie quotidienne.

« Les contraintes... c'est les services, parce qu'on n'est pas souvent à la maison. Mais c'est normal, ça fait partie de la vie de militaire. Les manœuvres, les missions tout ça, c'est normal. » (Femme sous officier de l'armée de Terre, 30 à 34 ans, Homme employé, pas d'enfant, n°46).

Les déplacements en OPEX sont néanmoins plus difficilement acceptés avec l'âge et par les femmes militaires à partir du moment où elles ont des enfants. Les OPEX exigent du conjoint la capacité de surmonter la solitude et, dès qu'il y a des enfants, la capacité d'assumer seul les charges domestiques. Pour les conjoints, les OPEX ont des répercussions conjugales et familiales, mais n'ont pas les conséquences professionnelles de la mutation. Ceux qui ont un travail sont, en général, très satisfaits d'être « occupés » pendant les mois d'absence du militaire. Il n'en reste pas moins que le vécu des deux conjoints au moment des opérations extérieures, est très différent. Pour le militaire, il y a l'attrait de rompre le travail monotone, de se retrouver pour un temps « entre copains », de voyager et de gagner de l'argent. Pour celui qui reste, les charges du quotidien sont a priori deux fois plus lourdes. De ce fait, quand ils parlent des OPEX, les militaires insistent toujours sur le fait qu'ils doivent pouvoir faire confiance à leur femme : c'est pour eux, la principale qualité qui est attendue du conjoint de militaire. Les conjoints, en revanche, parlent invariablement de la solidité dont ils doivent faire preuve et de la solitude, une dimension que le militaire évoque assez peu.

« 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 profession intermédiaire, 40 à 44 ans, conjoint officier dans la gendarmerie, pas d'enfant, n°24).

La question de l'équilibre du couple est sous-jacente à bien des propos même si les militaires parlent plus volontiers des enfants que du conjoint pour évoquer les répercussions psychologiques de leurs absences.

Si les mutations peuvent dans un certain nombre de cas être le motif des ruptures de couples, la solidité de ces derniers paraît plus souvent menacée par la fréquence et la durée des OPEX.

« Il y a eu une période où la mutation était mal venue, alors là... ça a failli rompre le couple », (Femme, employée, 45 à 49 ans, Homme sous officier dans l'armée de Terre, 2 enfants, n°17).

Les OPEX sont souvent « les causes de divorces, des séparations... et de mauvais résultats pour les enfants » (Femme officier de l'armée de Terre, 45 à 49 ans, Homme employé, 1 enfant, n°65).

Selon un officier de l'armée de Terre qui s'occupe d'une cellule de suivi social du personnel ²¹ :
« on s'occupe des familles..., on voit bien que maintenant, à chaque opération extérieure, on a des gens qui rentrent et il y a derrière le problème du divorce. Il y en a au moins un à chaque fois, ça c'est clair » (Homme officier de l'armée de Terre, n°13).

Dans les récits de vie, les déplacements ne sont mentionnés comme des moments marquants que dans des situations bien précises. C'est le cas des déplacements qui interviennent au début de la vie commune, quand le conjoint est jeune, l'absence étant alors ressentie plus fortement comme une frustration, surtout quand elle s'ajoute à la solitude relationnelle (installation récente sur le lieu d'affectation du militaire, éloignement de la famille d'origine). C'est le cas également quand les déplacements interviennent à des moments cruciaux pour le couple (grossesses, naissances, maladie d'un enfant, ou du conjoint,...). Enfin, quand les déplacements ont lieu sur des lieux de conflits (Irak, Kosovo, Afghanistan, ...), l'inquiétude s'ajoute aux difficultés habituelles de la séparation temporaire, d'autant que les conjoints s'estiment, dans ces cas là, sous-informés sur ce que vivent les militaires. En la matière, le recours à Internet et l'usage du téléphone mobile semblent avoir amélioré les choses.

10. L'indisponibilité du militaire pour la vie de famille

Au delà de l'obligation de mutation et des longues absences pour ceux qui font des déplacements, l'indisponibilité chronique des militaires est source de nombreux contretemps pour la vie de famille, en particulier pour l'organisation des événements familiaux et des vacances avec les enfants.

« Quand on part et que l'épouse sait qu'on part pour un mois, ou deux mois, psychologiquement elle va se conditionner pour et organiser sa vie en fonction. Mais quand on part pour trois jours et qu'au fil des jours ça devient, une semaine, puis deux, puis trois... il y a une éternelle attente du retour qui n'arrive pas. C'est très pénible à vivre et ma femme l'a mal vécu » (Homme officier de l'armée de l'Air, 35 à 39 ans, Femme inactive, 4 enfants, n°38)

« Dès qu'il a su qu'il partait, il m'a prévenu tout de suite qu'il ne savait pas pour combien de temps. C'est ça qui est le plus difficile. Quand on a une durée dans le temps, bon... on s'organise. Mais c'est

²¹ Des cellules de suivi social existent dans les régiments : elle sont plus ou moins développées selon l'intérêt qu'y portent les chefs de corps.

vrai que là, on a le baptême du quatrième qui est prévu en décembre : je ne sais pas si j'annule, si je reporte, si je maintiens... C'est pas évident... » (Femme inactive, 4 enfants, n°38)

« L'autre chose qui marque beaucoup leur vie, c'est le fait de jamais pouvoir faire de projet, parce qu'on ne sait jamais si ce week-end il sera là ou si pour telle fête il sera là. Au niveau de la vie de tous les jours, je constate qu'on ne peut pas vraiment faire de projet à deux. Depuis qu'on vit ensemble, on n'a eu qu'une fois les vacances d'été ensemble », (Femme enseignante, moins de 25 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, pas d'enfant, n°47)

En règle générale, les conjoints sont beaucoup plus sensibles à ces aspects que les militaires eux-mêmes. Du côté du conjoint, la difficulté à trouver des moments de vacances en commun ou l'indisponibilité pour des fêtes de famille sont des frustrations importantes qui deviennent le signe de la mauvaise volonté de l'Armée à tenir compte de la famille du militaire. Du côté du militaire, la contradiction est sensible entre la pression du milieu professionnel, qui le pousse à se rendre disponible en permanence, et la pression de la famille qui se plaint de son insuffisante présence et de ses manquements aux rituels familiaux. C'est à travers ces aspects de la vie quotidienne, en apparence insignifiants, que se mesure le mieux l'évolution des mentalités à l'égard de la culture professionnelle. Auparavant, il était jugé légitime que le militaire soit en permanence au service de l'Armée, à l'image d'autres professions, comme dans le monde médical par exemple, fonctionnant sur l'idéal de la disponibilité. Cette culture justifiait totalement, pour les hommes du moins, le fait de ne pas se consacrer au quotidien à sa famille. Si cette attitude, dont les militaires reconnaissent qu'elle est à la fois confortable et payante pour la carrière, n'est plus tenable aujourd'hui, ce n'est pas parce que les rapports ont changé dans le milieu professionnel. C'est avant tout parce que les conjoints aspirent à se réaliser à travers une activité qui leur est propre, et se satisfont de moins en moins d'être uniquement au service de l'époux et des enfants. Cette évolution, qui est le signe le plus tangible de la progression du besoin de parité au sein des couples, ne peut que s'amplifier et compliquer la gestion des hommes au sein de l'Armée.

Sur ces questions, néanmoins, les échos peuvent être assez divers tant les conditions concrètes d'organisation des horaires de services et de gestion des congés sont variables d'un régiment à l'autre. Les militaires ont, en principe, 45 jours ouvrables de congé, soit 8 à 9 semaines. Satisfaire les demandes de congés tout en assurant la permanence de l'activité dans les bases, n'est pas chose simple et entraîne un certain nombre de frustrations pour les intéressés. Certains se plaignent de ne pas prendre tous leurs jours de congé, d'autres de ne pouvoir le faire au moment souhaité. La réduction du temps de travail devrait amplifier ces difficultés,

dans la mesure où son application aboutira à un nombre de jours de congé supplémentaires et non à une réduction de la journée de travail. Toutefois, l'application concrète sera décidée dans le cadre de chaque établissement, c'est-à-dire par régiment ou par service.

Selon certains, les militaires « ont des avantages que les civils n'ont pas. Par exemple, ma femme, tous les vendredi, elle quitte à midi, du fait des 35 heures. Ça je dis que c'est bien de la part des chefs de régiment qui ont compris que les hommes et les femmes, quand ils étaient en OPEX, n'étaient pas chez eux pendant de longs mois. Il y en a pour qui c'est huit mois sur douze. Donc quand ils sont là [à la base], ils font leur semaine en quatre jours et demi. C'est une très grosse avancée par rapport à d'autres, comme par exemple la gendarmerie, qui sont toujours en plein temps ». (Homme employé, 30 à 34 ans, Femme sous officier de l'armée de Terre, pas d'enfant, n°46).

A côté des congés annuels se posent la question des week-end, dont quelques uns dans l'année ne peuvent être pris en famille pour des raisons de service. Il semble que cette obligation soit fréquente chez les gendarmes. Il est clair que, pour tous les militaires, le travail du conjoint amplifie ces difficultés, qu'il s'agisse des week-end ou des congés annuels. Plusieurs couples se font l'écho du faible nombre de jours de congé qu'ils ont pu prendre ensemble.

« C'est pas forcément évident d'arriver à avoir des congés en même temps. Moi je suis obligée de planifier très longtemps à l'avance et pour lui ça ne correspondra pas forcément... En deux ans, on a eu deux jours [ensemble] l'été dernier, quatre jours avec les fêtes. Ça n'a pas du excéder dix jours en commun de vacances en deux ans » (Femme profession intermédiaire, 40 à 44 ans, Homme sous officier de la Marine, 2 enfants, n°57).

« 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, il y a un départ en Bosnie, au Kosovo...Eh bien... vous oubliez vos vacances, vos arrhes » (Femme profession intermédiaire, 30 à 34 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 2 enfants, n°55).

« Ce que j'ai trouvé de plus moche pendant sa carrière, c'est qu'on ait pas pu avoir de vacances en famille, tous ensemble » (Femme contrôleur des Impôts, 40 à 44 ans, Homme sous officier de la Marine, 2 enfants, n°10).

11. Aides et entraide au sein de l'Armée

On peut s'interroger sur les réponses spécifiques qu'apporte l'Armée aux difficultés rencontrées par les conjoints. On pense, en particulier, aux associations de femmes de

militaires qui, ces dernières années, se sont exprimées publiquement, via les médias, notamment pour se faire les porte parole des difficultés propres à la gendarmerie.

La solidarité des femmes de militaires est une tradition ancienne, et pas seulement dans la Marine. C'est ainsi qu'on attend traditionnellement des femmes d'officiers qu'elles assument une fonction sociale.

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

« Les épouses de capitaine, je dis pas que c'est leur rôle de faire ça, mais... 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).

Au delà de la tradition, il s'agit d'une stratégie de management des unités.

« J'ai extrêmement à cœur, au niveau de l'escadron, qu'on puisse faire des choses ensemble, de temps en temps (...). Le jour où vous partez en conflit, le fait que l'on sache se retrouver fait que votre femme qui sera seule aura probablement des coups de fils ou des visites, d'autres personnes qui viendront lui soutenir le moral (...). Dans l'escadron, on est vraiment solidaires, ce n'est pas à ce niveau là qu'il faut créer de la solidarité. C'est plus au niveau de l'environnement familial, (...) les épouses et les enfants. » (Homme officier de l'armée de l'Air, 35-39 ans, Femme inactive, 4 enfants, n°38).

La tradition de sociabilité dans laquelle on attend que la femme d'officier s'investisse est un rôle dans lequel toutes les intéressées ne se sentent pas à l'aise, en particulier celles qui se refusent à faire le choix de l'inactivité. Il y a manifestement deux univers assez différents entre lesquels existe une distance sociale, voire une certaine incompréhension : d'un côté les épouses inactives dont le cercle relationnel se limite à l'Armée, de l'autre les conjoints qui travaillent et dont la majorité privilégie dans ce cas les relations hors de l'Armée. Le développement du travail des conjoints remet en cause les formes traditionnelles de la

sociabilité militaire. Il conduit surtout à donner l'impression d'un certain enfermement pour les familles qui n'ont que l'Armée pour horizon.

La tradition de la sociabilité militaire continue de s'imposer aux jeunes officiers. Mais les conjoints, du fait de leurs ambitions sociales et professionnelles, portent sur ces relations un regard distancié, souvent critique, et n'adhèrent pas facilement à ce qui est implicitement attendu d'eux. Ainsi cette jeune femme juriste, épouse d'un St Cyrien, se sent différente des autres épouses d'officiers *« parce qu'on a pas du tout les mêmes modes de vie. (...) Beaucoup ne travaillent pas, elles ont des enfants, elles ont fait ce choix, donc elles ont un peu toutes le même mode de vie. Quand il y en a une qui arrive qui travaille, elle n'a pas le même mode de vie, elle n'a pas les mêmes préoccupations... Elle n'est pas rejetée, mais... on a du mal à trouver sa place. (...) Je trouve qu'il y a une coupure. (...) Il y en a beaucoup qui ont des préoccupations sur la carrière du mari..., alors que bon, moi je reste détachée du côté militaire. Elles, elles sont femmes de militaires, elles ont leur statut propre parce qu'elles vivent vraiment dans ce monde là. »*.

Ce que l'on appelle *« la grande famille »* conserve des aspects positifs mais conduit à un certain enfermement. *« Il y a quand même quand on arrive, pas mal de soirées pour que tout le monde se connaisse, donc finalement on connaît les militaires et ça noue pas mal de relations entre les femmes... [Mais] je trouve qu'il y a un décalage entre ce milieu là et le milieu civil (...), je trouve que cette coupure avec le monde civil est un peu dommage. (...) [Les conjointes inactives] ne s'investissent pas dans des activités extra-militaires. Donc, parfois, elles sont un peu décalées de la réalité, de la réalité qu'on a tous les jours quand on travaille, et du contact avec d'autres gens »*.

Il n'en reste pas moins que la femme d'officier *« a des obligations »*. *« Manifestement, même si on ne veut pas, la femme porte quand même le grade de son mari. (...) Il n'y a pas d'obligations écrites nulle part, on n'est pas obligé, mais il est de bon ton d'avoir tel comportement. Pour l'instant, ça va..., je n'ai pas trop d'obligations. Mais si je continue à avoir une activité professionnelle et que mon mari continue d'évoluer dans sa carrière, il arrivera un moment où il y aura peut être un problème de compatibilité entre les deux. Par exemple, une femme de capitaine, de commandant, est censée se renseigner pour savoir comment va tout le monde..., faire des cafés pour que les gens se connaissent. C'est un peu le pilier entre les femmes..., quand ils partent en OPEX, c'est elle qui essaie de savoir si personne n'a de soucis. (...) Donc comment je vais gérer ça, je ne sais pas du tout. »* (Femme cadre, 25 à 29 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 1 enfant, n°23).

« 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 », (Femme inactive, 30 à 34 ans, Homme sous officier dans l'armée de terre, 1 enfant, n°49).

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

L'opposition entre couple bi-actifs, militaire et civil, et couple traditionnel, militaire et femme au foyer, se double d'un clivage social lié au grade qui est fortement intériorisé par les moins gradés.

« Moi, c'est peut-être un tort de ma part, mais je me suis jamais intégrée dans la vie militaire. Il y a une histoire de grades, de hiérarchie qu'on ressent beaucoup plus entre femmes qu'entre hommes, voilà... C'est pour ça, je n'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..., je n'aime pas », (Femme employée, 45 à 49 ans, Homme sous-officier de l'armée de Terre, 2 enfants, n°17).

« Peut-être plus encore avec la professionnalisation... on met de côté les militaires debout... on fait bien la séparation entre militaires du rang et sous-officiers. (...) C'est vrai que des fois, il y a le côté, c'est la femme de l'adjudant, la femme du caporal chef, ça marque bien quand même. (...) Vous savez il y a souvent des repas, des choses comme ça, et c'est vrai que le galon des maris se voit beaucoup plus dans le comportement des épouses », (Homme militaire du rang de l'armée de Terre, 35 à 39 ans, Femme employée, pas d'enfant, n° 34).

« Pour moi, le milieu militaire c'est pas trop ma tasse de thé, parce que... je l'ai mal vécu à la Réunion... il y avait tellement d'histoires entre femmes de militaires, entre les cas sociaux... Moi j'étais loin de tout ça, je ne voulais pas rentrer dans ce milieu militaire, avoir des copines femmes de militaires, parce que sinon, les conversations elles sont limitées... (...) Moi, je ne suis pas militaire, donc ça me concerne pas quoi », (Femme employée, 40 à 45 ans, n°34).

Il est sensible, à la lecture des entretiens, que les conjointes qui sont actives parlent, plus souvent que les autres, de l'Armée comme d'un vase clos, entretenant le repli sur soi et la coupure avec le monde civil. Y compris dans les gendarmeries, où la vie en caserne rapproche les familles, les femmes actives mariées à des sous officiers ou des officiers, font le constat qu'elles ont peu de relations avec les femmes inactives. Il existe manifestement des formes d'évitement dans les relations que ne compensent pas les activités sociales et de loisir existant sur les bases. Les personnes rencontrées sont très peu nombreuses à évoquer l'activité des associations de femmes de militaires. Il semble qu'elles aient un rôle plus visible outremer : d'abord parce que l'accueil des nouveaux arrivants est une question plus importante qu'en métropole, ensuite parce que les conjointes fréquemment désœuvrées sont plus disposées à s'y investir. Dans ces contextes, le brassage social paraît plus facile.

« Là bas, quand on est outremer, il y a des clubs pour épouses (...). Je me suis retrouvée, moi qui avait des a priori contre les officiers et les sous-officiers..., bah comme tous les militaires du rang..., à nouer de très bonnes relations avec la femme du Chef de camp. Elle m'avait demandé, quand il y avait une naissance, d'aller à la maternité avec elle, parce qu'on faisait des cadeaux aux mamans... Ça m'a pris une bonne partie de mon temps de m'occuper des autres, [notamment de l'accueil des nouveaux] parce que l'accueil dans un séjour ça compte beaucoup..., quand c'est la première fois que vous avez un séjour, que vous êtes une jeune femme qui vient de se marier, qui connaît rien du tout à la vie militaire » (Femme profession intermédiaire, 30 à 34 ans, Homme militaire du rang de l'Armée de Terre, 2 enfants, n°55).

Néanmoins, au delà des fonctions d'accueil et des « clubs d'épouses », l'Armée ne dispose pas d'un système d'aides en mesure de répondre véritablement à ce qu'attendent la plupart des conjoints : une aide pour faire face aux changements de résidence, à l'insertion sociale voire professionnelle dans le cadre des mutations. De plus, les plus critiques laissent entendre que la sociabilité au sein de l'Armée reste superficielle et n'offre pas un véritable système d'entraide pour répondre aux familles dans les périodes d'absence du militaire.

« L'aide qui nous est apportée par le régiment quand nos maris partent, pour moi elle est inexistante. Quand Madame le Chef de camp nous écrit pour nous inviter, je trouve que c'est très superficiel, dans le sens où, le jour où on a un besoin, il n'y a personne. Donc, je n'ai pas envie de m'impliquer avec ces gens (...). Je trouve que le comportement de l'Armée vis-à-vis des conjoints et des familles laisse à désirer par rapport à ce qu'ils disent », (Femme enseignante, moins de 25 ans, Homme militaire du rang de l'armée de Terre, pas d'enfant, n°47)

Nombreux sont les militaires qui attendent une plus grande prise en compte par l'Armée des aspirations professionnelles des conjoints et espèrent la mise en place de services favorisant la réinsertion du conjoint à la suite des mutations. Ils sont bien conscients que cette question sera de plus en plus importante dans l'avenir. Les idées de réforme visent les obligations de mobilité, les aides au conjoint et à la famille, et notamment la possibilité pour les conjoints d'occuper des emplois civils, non fonctionnaires, sur la même base que le militaire.

« C'est peut-être un peu utopique ce que je vous dis, mais on pourrait peut-être créer une structure "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 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 sous officier dans la Gendarmerie, 35 à 39 ans, Femme employée, 2 enfants, n°50).

Le sentiment des insuffisances de l'Armée s'alimente des comparaisons que font les couples avec les formes d'accompagnement de la mobilité développées par les grandes entreprises, publiques ou privées.

« Par exemple, je vais prendre le cas de mon frère, qui travaille dans une grande entreprise nationale... Son épouse, quand elle est arrivée en région parisienne... elle avait du travail... Il avait une promotion et en plus de la mutation, l'épouse avait un travail à plein temps... Là, on peut dire qu'il y a effectivement une prise en charge, alors qu'à l'Armée... » (Homme sous officier de l'armée de Terre, 45 à 49 ans, conjointe employée, 2 enfants, n°17).

La critique concernant l'absence d'aide de l'Armée pour répondre aux aspirations professionnelles des conjoints est particulièrement virulente parmi les officiers. Plus que les autres, ceux-ci ont à composer avec des conjoints qui acceptent de moins en moins facilement de mettre fin à leur investissement professionnel. Par rapport à leurs collègues qui peuvent avoir une progression rapide parce que leurs femmes font le choix d'être inactives, leur carrière a toutes les chances d'être pénalisée s'ils tentent d'adapter leurs mutations aux contraintes du travail de leur conjoint. On peut dire que l'inactivité du conjoint est un accélérateur de carrière, tandis que le travail du conjoint est plutôt un réducteur de carrière. Ceci explique qu'une partie des militaires rencontrées évoquent une fin de carrière moins ambitieuse que ce dont ils rêvaient initialement.

« Il n'y a strictement aucune structure digne de ce nom qui soit faite pour le travail des épouses. Ça c'est sûr. Et toutes les associations, de je ne sais pas trop quoi, censées permettre aux épouses de se recaser, c'est du pipeau complet », (Homme officier de l'armée de l'Air, 45 à 49 ans, Femme inactive, 4 enfants, n°19)

« Quoi dit officier dit obligatoirement un an à Paris, à l'issue c'est peut-être Paris où n'importe où, et au bout de deux ans c'est de nouveau une mutation. Donc, l'épouse il faut qu'elle arrête de travailler. Mon épouse ne voit pas du tout les choses de cette façon là, donc c'est pas possible. Si j'étais tombé sur une épouse qui voulait rester à la maison avec les enfants et qui accepte de déménager tous les deux ans, pourquoi pas. Mais elle a un travail qui lui plaît, un travail passionnant. Alors non. S'il faut faire le sacrifice, je préfère que ce soit mon travail à moi qui n'est pas très important, alors que son travail [infirmière] je trouve qu'il est très important » (Homme sous officier de la Marine, 40 à 44 ans, Femme profession intermédiaire, 2 enfants, n°57).

Les demandes des couples de militaires ne se limitent pas aux difficultés que rencontrent le conjoint qui veut pouvoir travailler. Elles abordent fréquemment deux autres sujets sensibles : le logement et la garde des jeunes enfants.

« Ça serait pas mal si les Français se mettaient à l'heure américaine. Alors que je suis tout à fait contre les Etats-Unis pour beaucoup de choses, là je trouve que c'est très bien ce que font les militaires, par exemple les garderies pour enfants. (...) Selon moi, il y a des choses qui seraient tout à fait faisables, comme une garderie sur la base. » De même, pour le logement, l'exemple d'une famille avec trois enfants mutés sur Paris illustre l'absence d'aide efficace. « C'est un couple d'amis muté à Paris. Ils ont mis trois mois pour trouver un truc, et encore (...) c'est pas du tout ce qu'ils auraient souhaité... Il n'y a eu aucune aide de la base. Les gens qui sont mutés la haut, ils se débrouillent. Il devrait quand même y avoir un peu plus d'aides. » (Femme employée, 35 à 39 ans, Homme sous-officier de l'armée de l'Air, 1 enfant, n°3)

Sur ces sujets comme sur bien d'autres, on peut se demander si l'Armée a les moyens d'être plus innovantes que les autres secteurs de la Fonction publique. La garde des jeunes enfants est actuellement un sujet de préoccupation au ministère de la Défense. Des solutions sont envisagées mais les choix sont difficiles. Créer des crèches dans les bases semble trop lourd financièrement. Les quelques crèches de l'Armée, comme celle de Toulon, fonctionnant avec des horaires adaptés aux militaires ont un faible remplissage. Les solutions pourraient être d'avoir des contingents de places dans des crèches municipales ou bien de donner des aides financières aux familles.

Ces questions sont importantes dans le contexte actuel d'une Défense plus professionnalisée, en particulier en cas de crise des recrutements. Comme le montre Van Creveld dans *Les femmes et la guerre*, la difficulté à attirer de nouveaux engagés est générale dans tous les pays développés. Or, une politique de soutien à l'activité professionnelle des conjoints jointe à des formes plus modernes de soutien psychologique aux familles, conjoints et enfants, seraient de nature à favoriser le développement des carrières, et à faciliter la gestion des opérations extérieures. Sur ces questions, on constate que les couples interrogés ne font quasiment jamais de comparaisons entre armées ou référence à des expériences étrangères.

III. Les différents modèles de l'ajustement entre carrière du militaire et activité professionnelle du conjoint

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 encore reproduction d'une culture familiale –, le métier militaire impose un engagement professionnel qui est encore largement régi par le « don de soi ». De ce fait, les contraintes qui découlent du devoir de disponibilité et de mobilité géographique sont acceptées comme faisant partie du métier que l'on a choisi.

Le système d'obligations auquel adhère sans recul le militaire, se répercute sur le conjoint, qui est le plus souvent une femme, sous la forme d'une série de contraintes assez lourdes. Ces contraintes qui déterminent largement le mode de vie, apparaissent difficilement compatibles, *a priori*, avec la disponibilité 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 ? Dans quelles conditions et au prix de quelles adaptations, la poursuite de l'activité professionnelle du conjoint est-elle possible ? Quelles sont les conséquences de ces adaptations pour la carrière du militaire lui-même : choix de postes à caractère administratif, limitation des mutations et des déplacements, modération des projets de carrière, voire retour dans le civil ?

Les entretiens réalisés pour cette étude sous la forme de récits de vie permettent de suivre les enchaînements qui font passer les conjoints de militaire de la situation d'actif autonome à celle d'inactif ou d'actif « intermittent » subordonnant leur activité aux contraintes imposées par la carrière du militaire. Ce déroulement permet d'identifier les grands moments, dans la vie du couple, de cette mise au second plan de l'investissement professionnel des conjoints. Pour la majorité, les événements les plus déterminants sont l'installation dans la vie commune, les mutations et les déplacements prolongés du militaire, puis les naissances et

l'investissement scolaire des enfants. C'est par étapes successives que s'opère la mise au second plan de l'activité professionnelle du conjoint, du fait de l'adaptation constante aux obligations qui jalonnent la carrière du militaire. Le caractère le plus pénalisant de ces obligations est leur non prévisibilité et l'incertitude qu'elles imposent aux familles.

Toutefois, ce processus d'adaptation du conjoint n'est pas entièrement figé. L'évolution des représentations des rôles de sexe, tant chez les femmes qui épousent des militaires que dans la culture de l'Armée, sont des éléments de nature à renforcer la détermination des femmes, civiles et militaires, à affirmer leur volonté d'insertion durable sur le marché du travail.

1. Le modèle de la disponibilité totale

Il est fréquemment investi par les femmes d'officiers qui répondent à la sollicitation d'arrêter de travailler d'autant plus facilement que leur niveau de ressources est confortable et que la culture du cercle des officiers les a orientées dans ce sens. C'est néanmoins un modèle daté, dont les exemples, parmi les couples interrogés, sont des femmes de plus de 45 ans.

11. Le dévouement à la grande famille de l'Armée

Il est illustré par un couple dont l'homme qui a plus de 50 ans, officier issu du rang dans l'armée de Terre, est à un an de la retraite après plus de 30 ans passés sous les drapeaux (Homme officier de l'armée de Terre, plus de 50 ans, Femme inactive, 2 enfants, n°13).

La trajectoire traditionnelle de la femme au foyer s'enclenche très tôt par le mariage. Tout se passe comme si celui-ci la délivrait, dans le même mouvement, et de la tutelle de la famille d'origine et de l'obligation de travailler. Par le mariage, la femme qui aspire à une vie dédiée au foyer se met totalement au service d'un homme dont elle épouse l'insertion sociale et professionnelle. C'est pour le militaire la femme idéale : « *patiente..., [qui] se débrouille très bien même seule..., autonome par la force des choses..., solide quoi* » (Homme, n°13). Au prix, toutefois, d'une part d'abnégation : « *il faut accepter beaucoup de plus de choses qu'une épouse de civil. Je pense qu'on se met en retrait, notre vie passe après. (...) C'est un peu un côté soumission* » (Femme, n°13).

Dans le cas de ce couple, le mariage rompt une période de célibat géographique, le mari étant basé à l'étranger. La vie du couple est ensuite rythmée par six mutations, dont deux à l'étranger. La conjointe s'investit dans les relations sociales avec les couples de militaires, notamment dans les « *clubs des épouses* ». Ses préoccupations principales concernent leurs conditions de logement successives et la scolarité de ses deux enfants. Elle ne recherche aucun emploi mais pratique, à l'occasion, une activité de nourrice à domicile, sans chercher à être agréée, « *pour rendre service* » mais aussi pour l'apport financier.

Il résulte de cette trajectoire deux grandes conséquences : l'une, positive, est le bénéfice qu'en retire le militaire pour son déroulement de carrière ; l'autre, qui l'est moins, est le repli dans un univers assez étroit générateur de difficultés psychologiques au niveau des enfants. La conséquence la plus manifeste du repli sur l'Armée est la grande inquiétude, à l'approche de la fin de carrière, du retour au monde civil qui est ressenti comme une fin, une mise à l'écart. Le fait de « *savoir qu'on arrive à la retraite, que c'est notre vie là qui va s'arrêter* » est mal vécu (Femme, n°13). La reproduction sociale, néanmoins, assure la continuité, le second fils ayant décidé de s'engager après avoir obtenu un Bac pro.

Pour le militaire, la femme au foyer assure la « base arrière ». « *Si vous n'avez pas la famille derrière, qui vous soutient et qui peut vous apporter le réconfort, c'est difficile [d'être militaire]* » (Homme, n°13).

Pour la conjointe qui revendique le modèle de la femme qui élève ses enfants, le bilan est ambivalent et se trouve en partie disqualifié par les problèmes psychologiques de l'un des enfants. « *La psychologue [du fils] m'a dit que je le couvais trop et m'a conseillé d'aller travailler* » (Femme, n°13).

Les deux partenaires de ce couple sont conscients du changement des mentalités et ont l'impression de vivre, elle dans les relations sociales, lui dans les relations professionnelles, la fin de la « grande famille » de l'Armée, victime de l'évolution des mœurs qui poussent de plus en plus de conjointes à travailler. « *Avant on disait c'est la grande famille. On était tous comme ça..., parce qu'il y avait moins d'épouses qui travaillaient* » (Femme, n°13). « *Les gens sont de plus en plus individuels, les jeunes n'ont plus la même notion que nous, les anciens, du métier de militaire. Bientôt ils vont devenir fonctionnaires.* » (Homme, n°13).

12. Le sacrifice du conjoint

Pour les conjointes qui ne travaillent pas, l'inactivité n'est pas toujours un mode de vie qui a été désiré. Elle est, bien souvent, la conséquence d'un total dévouement dont le bilan peut être lapidaire. « *Mon mari avait son travail, moi j'avais quatre murs* ». (Femme inactive, 45 à 49 ans, Homme officier de l'armée de Terre, 3 enfants, n°42).

Soutenir le projet de carrière d'un militaire qui a un très grand besoin d'être actif, de « *bouger beaucoup* », conduit à « *être là pour l'aider dans son entreprise... même si moi je n'ai pas pu aller au bout de la mienne... Si lui peut avoir le plaisir d'avoir une carrière satisfaisante et qu'il en tire tout ce qu'il veut... moi j'ai travaillé pour ça aussi* » (Femme, n°42).

Auxiliaire puéricultrice, cette conjointe a travaillé pendant un an avant le début de la vie commune. La rencontre avec son mari qui est déjà engagé est très vite suivie du mariage, qui permet à ce dernier de partir outremer en couple. En 45 ans de vie commune, le couple connaît dix mutations. Avec le soutien de sa femme qui s'investit dans la préparation des concours, il devient lieutenant et compte achever sa carrière à 52 ans par une dernière mutation outremer. Pour la conjointe, les séjours outremer sont les périodes les plus positives. Elle lui ont permis, au moins ponctuellement, d'exercer son métier de puéricultrice.

Il est manifeste que les femmes qui font très tôt le choix de ne pas travailler adhèrent à un modèle traditionnel qui a toujours des adeptes dans l'Armée. Ce modèle permet à l'homme d'être hyper actif, tandis que la femme s'investit plus ou moins dans le milieu protégé des associations d'épouses. Dans ces couples, la domination de l'un des partenaires ne laisse pas de place à un égal investissement des deux. L'activité de l'un prend toute la place et conduit nécessairement au sacrifice de l'autre. Pour le militaire, en particulier, s'investir au service de l'Armée au maximum de ses possibilités, ne permet pas de ménager une place à l'ambition professionnelle du conjoint. Celle-ci serait nécessairement concurrente. « *Il ne faut pas que l'un devienne otage de l'autre. Donc, à un moment donné, il y en a un des deux qui doit faire un choix... Ça ne doit pas être non plus un prétexte à ne pas faire son métier, à s'affranchir d'une certaine disponibilité* [dans le cas où le militaire est contraint par son conjoint qui travaille] » (Homme, n°42). Avec le temps, et parce que la contrainte imposée au conjoint n'est plus aujourd'hui totalement légitime, vient le sentiment d'avoir été égoïste en minimisant les conséquences pour l'épouse et les enfants. Pour la femme, l'espoir de pouvoir

reprendre une formation d'infirmière, n'a jamais pu se concrétiser. « *Aller dire à un militaire : bon, toi tu t'occupes des trois gamins, moi je finis ma formation d'infirmière. Il vous dira, c'est pas possible* » (Femme, n°42).

Finalement, un tel exemple fait figure aujourd'hui de cas limite. La très grande majorité des conjoints ne l'accepterait pas et il est vraisemblablement de moins en moins répandu. On peut remarquer qu'il est associé à des carrières militaires très longues, qui vont jusqu'à 50 ans, et qui débouche sur une retraite a priori inactive. Peut-on penser que ce lien est le résultat d'un effet de génération ? Il resterait à analyser si la poursuite d'une carrière longue n'est pas significativement associée à des couples où la femme a choisi, ou accepté, une inactivité précoce et de longue durée.

Il faut souligner que le sacrifice du conjoint n'est pas automatiquement le fait des épouses de militaire. Pour les femmes militaires, la situation peut être inversée. C'est le cas pour cette femme de 32 ans sous-officier dans la Marine (Femme sous officier de la Marine, inactive, Homme cadre, 30 à 34 ans, 1 enfant, n°30). Son premier mari a dû démissionner de son emploi pour la suivre outremer. Il a eu ensuite beaucoup de difficultés à retrouver un emploi et a dû se contenter de « petits boulots ». Au cours de la seconde mutation outremer, il est resté inactif pendant trois ans. A la suite de cette période, la femme fait un déplacement de sept mois qui conduit à une période de célibat géographique. Il s'en suit un divorce que la militaire attribue aux contraintes de son métier et, notamment, au fait qu'elle a reculé à plusieurs reprises le projet d'avoir un enfant.

Elle recommence une vie commune avec quelqu'un qui a un emploi de cadre dans une grosse entreprise et qui est propriétaire de son appartement. Mutée à Paris pour quatre ans, elle ne supporte pas la séparation et exige de son conjoint qu'il démissionne et déménage. Il perd l'opportunité d'une promotion et accepte un travail moins intéressant à Paris. La séparation de sa famille et de ses amis est pour lui difficile. Il sait qu'il doit dorénavant mettre son avenir professionnel de côté. « *C'est pas parce que je suis un homme que je vais refuser de faire ça, beaucoup de femme de militaires le font* » (Homme, n°30).

2. L'investissement professionnel en pointillé

Rares finalement sont les conjoints qui abandonnent complètement de travailler. Les femmes inactives au moment où a eu lieu l'entretien ont eu, en général, une activité discontinuée comportant une longue interruption pour s'occuper de la famille. Plus généralement, les trajectoires professionnelles en pointillé, constituées d'épisodes de travail en nombre limité et souvent de courte durée, séparée par de longues phases d'inactivité, représentent le modèle d'histoire de vie le plus répandu pour le conjoint.

C'est le cas, par exemple, de la femme d'un caporal chef de l'armée de Terre évoqué plus haut (p.15, n°55). C'est aussi le cas des conjointes des officiers qui ont de longues carrières. Pour elles (n°19, par exemple), l'inactivité souvent assortie d'un investissement dans les cercles associatifs de l'Armée, est de longue durée. Mais le désir de travailler reste présent. Leur trajectoire comporte une période de travail qui s'interrompt à la première ou à la seconde maternité. Puis, en fonction des opportunités qu'offrent les mutations, elles ont quelques périodes d'activité quand les enfants sont plus grands. Enfin, elles ont généralement le projet de reprendre une activité au moment où le militaire atteint la fin de sa carrière. Mais ce projet qui intervient au delà de 40 ou 45 ans, n'est pas facile à concrétiser.

Le cas de cette femme d'officier St Cyrien de l'armée de l'Air illustre l'abandon progressif des ambitions professionnelles au fil des mutations et des maternités (Femme inactive, 35 à 39 ans, Homme officier de l'armée de l'Air, 4 enfants, n°38). Quand elle rencontre son mari, elle est en cours de formation de BTS Tourisme. Pour achever son BTS, elle accepte un an de célibat géographique. Puis, pendant quatre ans, elle enchaîne quatre emplois en CDD dans les trois villes où son mari est muté. A chaque mutation elle doit démissionner. Elle a ses deux premiers enfants au cours de la première mutation qui est plus longue que les autres. Elle a arrêté de travailler mais reprend une formation de secrétariat pour se remettre à niveau dans l'espoir de retravailler. Elle vit mal la nouvelle mutation en région parisienne du fait des absences très fréquentes du mari, d'un sentiment de solitude accru et des difficultés psychologiques que rencontrent ses enfants.

A la naissance du troisième enfant, elle « *arrête de parler travail* ». Elle espère toutefois se remettre à travailler quand le quatrième enfant sera un peu plus grand, mais elle aura alors près de 45 ans. Elle rêve aussi d'une résidence secondaire pour stabiliser un peu la famille.

Le mari s'est engagé dans une hyper activité professionnelle au point d'admettre qu'il en oubliait la famille. Il reconnaît aussi avoir bénéficié de l'inactivité de sa conjointe pour réussir des concours. *« C'est un avantage, de manière tout à fait égoïste, pour celui qui travaille. La personne qui se consacre à la famille pendant que l'autre travaille, ça laisse beaucoup plus de latitude pour pouvoir se défoncer dans ce qu'on fait et donc plus de chances de réussir »* (Homme, n°38).

En revanche, bien qu'il reconnaisse que sa femme ait dû renoncer à ses ambitions, le militaire n'est pas très lucide sur les compensations qu'elle a pu trouver dans l'activité associative au sein de l'Armée. *« Elle n'a pas retravaillé mais elle s'est beaucoup investi dans l'associatif. J'insiste beaucoup là dessus (...). Le niveau associatif permet de s'épanouir autant que dans le milieu professionnel »* (Homme, n°38). Pour elle, pourtant, la volonté de travailler reste le seul moyen *« de sortir, de côtoyer un autre monde, et d'avoir une certaine indépendance »*. Mais aussi *« de vivre autre chose, d'avoir soi même quelque chose à raconter. Parce que c'est pas avec les activités que je fais, même si je fais du bénévolat au sein d'une association sportive et culturelle : c'est sympa mais, bon, ça remplit pas une vie »* (Femme, n°38).

3. L'investissement professionnel « l'un après l'autre »

Dans un certain nombre de couples, le conjoint non militaire poursuit en pointillé, mais avec continuité, la recherche de l'accomplissement professionnel. Dans ces trajectoires, les conjoints gardent l'espoir qu'ils pourront réinvestir le travail au moment où la famille se stabilisera géographiquement, c'est-à-dire à l'approche de la fin de carrière du militaire.

C'est le cas de l'épouse d'un officier de l'Armée de l'Air de 36 ans qui a 2 enfants (n°9). Ils ont commencé leur vie commune au cours de leurs études supérieures, avant l'engagement dans l'Armée. Quand ils se marient, elle est toujours engagée dans ses études. Elle parvient à les poursuivre en suivant son mari. Elle y consacre beaucoup de temps, ce qui lui sert à évacuer son sentiment de solitude. Une fois son DESS obtenu, elle doit refuser un poste car une nouvelle mutation est annoncée. Dans la ville où ils s'installent, elle préfère différer une maternité pour pouvoir débiter une activité professionnelle. Au bout de deux années d'activité, à temps partiel faute de trouver plus, elle a son premier enfant. Elle ne s'arrête pas de travailler ce qui oblige son mari à participer aux tâches quotidiennes. Mais quand arrive le

second enfant elle décide, à regret, de prendre un congé parental. Elle accepte alors que son mari privilégie sa carrière professionnelle.

Au bout de trois ans de congé parental, quand le second enfant entre en maternelle, elle reprend une formation spécialisée. Elle fait alors appel à ses parents pour qu'ils l'aident à assumer la charge des enfants. Elle retrouve un travail à la suite de cette formation mais une nouvelle mutation s'annonce. Elle envisage alors le célibat géographique, tandis que son mari tente de différer d'un an sa mutation mais sans succès. Dès lors, il anticipe une fin carrière dans le poste de sa nouvelle mutation avec le projet que, dorénavant, la carrière de femme prenne le dessus. *« La mobilité étant là... si le mari ne soutient pas la femme par rapport à son travail... ou le couple lâche ou la femme abandonne son boulot »* (Homme, n°9).

Le milieu de l'Armée exerce une pression non négligeable sur les couples des gradés. La conjointe s'est heurtée à des discours lui disant que *« du fait de la mobilité, il était quand même préférable que la femme d'officier ne travaille pas »* et, selon son mari, *« il y a vingt ans, il n'était pas question qu'une femme d'officier travaille, c'était impensable »*. Le sentiment de ne pouvoir se réaliser professionnellement qu'au prix du sacrifice du désir de réussite du conjoint, engendre, chez les officiers des nouvelles générations, une culpabilité importante. C'est ce sentiment qui motive leur souhait d'aménager leur fin de carrière de manière à permettre au conjoint de réinvestir sa profession. *« Moi ayant eu mes vingt ans de carrière fantastique, il n'y a pas de raison qu'elle n'ait pas le droit à ces vingt ans, entre guillemets »*. Si *« c'est pas franchement un sentiment de culpabilité, ça en a un peu le parfum... Elle a touché, de temps en temps, à des choses où elle se disait c'est vraiment ce que je veux faire, sans avoir la possibilité de s'installer dedans. (...) Et ça, je ne vois pas pourquoi je n'aurais pas à lui en faire profiter »* (Homme, n°9). Toutefois, ce qui est envisageable pour cette femme qui veut s'installer en profession libérale à 40 ans, ne l'est pas pour toutes celles qui envisagent de retravailler à cet âge. Le modèle d'un investissement professionnel « l'un après l'autre » exprime le souci grandissant de la parité dans les couples mais n'est pas le plus réaliste pour le conjoint.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, ce modèle ne concerne pas que des conjoints qui ont fait des études supérieures et aspirent à se réaliser professionnellement parce qu'ils ont accès à des emplois de cadre supérieur. C'est ainsi qu'un officier de la Marine issu du rang, de 37 ans, s'interroge pour savoir s'il doit quitter l'armée au moment où on lui proposera sa

dernière mutation ou bien s'il décide d'assumer cette mutation de trois ans en célibat géographique. Sa femme, en effet, qui a travaillé en pointillé dans le secrétariat et le commerce, se voit proposer un poste à temps plein dans un centre culturel lui permettant d'être titularisée dans la fonction publique territoriale. Pour elle, c'est un grand espoir : *« j'ai l'impression d'être un boulet !... accrochée à mon conjoint (...) J'ai trente cinq ans, c'est maintenant ou jamais ! je vais arriver à quarante ans, ça va devenir difficile... »* (Femme employée, 35 ans, Homme officier de la Marine, 2 enfants, n°64).

La même trajectoire est illustrée par un couple dont la femme, qui a 43 ans, a démissionné d'un emploi de secrétaire en CDI quand elle avait 25 ans pour se consacrer pendant cinq ans à ses enfants. Elle essaie ensuite de retravailler par le biais de CES et de CDD à temps partiel, au fil des mutations. Elle connaît deux années de chômage, se consacre à une activité bénévole, mais continue de chercher du travail. Au moment de l'entretien, elle effectue des remplacements de secrétariat, mais espère obtenir un contrat à durée indéterminée à mi-temps. Son mari, sous-officier, se déclare prêt à quitter la Marine si son épouse obtient ce CDI, pour ne pas être contraint de lui imposer une nouvelle mutation. *« Il y a elle et les gamins, on ne va pas encore déménager pour à nouveau tout perturber. (...) Si mon épouse a la chance d'avoir enfin un CDI, après tous ces emplois précaires, et comme moi je me vois très mal partir toutes les semaines, non..., je ferais les frais de quitter la Marine. Si j'ai un choix à faire, entre la famille et ma carrière, le choix est rapide, j'arrête de bosser »*, (Homme sous-officier de la Marine, 40 à 44 ans, conjointe secrétaire, 2 enfants, n°61).

Ce type de trajectoire qui fait se succéder un début de carrière étant jeune, suivi d'une interruption plus ou moins longue pour se consacrer aux enfants, puis des tentatives de réinsertion professionnelle entre 30 et 40 ans, généralement chaotiques en raison des mutations, est l'un des plus courants. Il est intéressant de noter, dans ce cas, que le militaire ne remet en question les contraintes « incontournables » de sa carrière que quand celle-ci touche à sa fin. Dans ce modèle, on peut considérer que le conjoint se trouve conduit, à l'approche de la mise à la retraite du militaire, à prendre le relais pour continuer d'assurer au ménage un niveau de ressource stable et suffisant. Derrière le discours du militaire, devenant altruiste sur le tard, se joue une nécessité économique : la période d'incertitude qui accompagne la sortie de l'Armée pousse à valoriser l'investissement professionnel que le partenaire a, tant bien que mal, essayé de maintenir.

4. La recherche de l'égalité des rôles

Pour beaucoup de couples, la double carrière est un objectif souhaitable que les deux partenaires cherchent au départ à réaliser. Avant que les mutations ne s'accélèrent et que les couples aient des enfants, la double carrière paraît réalisable.

41. La double carrière, un idéal impossible ?

L'absence de mutation, en particulier, favorise le développement de carrière du conjoint, comme dans le cas du couple de sous-officier de gendarmerie déjà évoqué (n°37, cf. p.62). En poste depuis 15 ans au même endroit, sa femme a pu progresser au sein de la même entreprise tout en ayant deux enfants. On comprend que tous les deux réagissent avec virulence à la perspective d'une mutation prochaine. D'autant que chacun d'eux a limité, en partie, son implication professionnelle pour faire face à la charge de famille, tout en ne remettant pas en cause leur double carrière. *« Je ne peux plus faire ce que je faisais avant, me dévouer à 100% pour mon emploi, j'ai du freiner pour le bien-être de la famille »* (Femme, n°37). *« Quand on a eu les enfants, il n'a jamais été question qu'elle arrête de travailler (...). J'aime mon boulot, mais j'en suis pas amoureux au point d'obliger ma femme à tout laisser tomber »* (Homme, n°37).

Mais par la force des choses, en raison même de l'obligation de mobilité, l'accomplissement de la double carrière n'est pas fréquent. Il est plus rêvé qu'accompli. Même ceux qui en ont le plus envie sont contraints d'abandonner leur projet. C'est particulièrement le cas dans les couples d'officier, dans la mesure où ce dernier est mû par l'ambition de prendre du galon. Dans ces couples, le jeune militaire n'a pas souvent du recul sur ce qu'il impose à son conjoint, parce qu'il comprend très bien que son intérêt de carrière commande que ce dernier ne revendique pas le même investissement de carrière que lui. Ce véritable rapport de force s'impose au conjoint malgré lui, et celui-ci est rapidement lucide sur son avenir. C'est le cas d'une jeune femme d'officier de l'armée de Terre qui a fait des études de juriste et qui occupe un emploi dans ce domaine depuis trois ans, alors qu'elle a déjà un enfant (Homme officier de l'armée de Terre, 25 à 29 ans, Femme cadre, 1 enfant, n°23). La perspective d'une nouvelle mutation la rend pessimiste sur son avenir. *« Mon projet je le réalise en ce moment, c'est d'être juriste en entreprise. Pour l'instant, j'ai atteint mon but... mais ça ne durera pas (...) »*

Je sais qu'il y a les mutations et c'est incompatible avec une vie professionnelle. En plus juriste, c'est quand même une profession où on a beaucoup de mal à retrouver du travail (...). Donc, moi, je ne me fais pas d'illusion sur ma carrière. Je n'aurai pas de carrière, ça c'est sûr » (Femme, n°23). Pour son mari, le sacrifice va de soi, il est justifiable par la tradition des rapports de sexe, parce que « *c'est un peu culturel* ». Pour lui, le travail de sa femme est « *un emploi de confort, ce n'est pas un emploi que je considère comme indispensable* » (Homme, n°23).

Celle-ci cherche pourtant des solutions, notamment auprès de l'AIPC, l'association d'insertion pour les conjoints, mais bien qu'ils soient « *très aimables, très gentils, ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient rien faire pour moi. C'est vrai que l'Armée fait des efforts, mais ça ne peut pas s'adapter à toutes les situations* ». Quant à la correspondante à l'ANPE, « *elle s'occupe de reclasser les militaires, mais ne s'occupe pas du tout des conjoints parce que les professions sont trop diversifiées pour faire ça* ». Déterminée à poursuivre son activité, son inquiétude principale vient de ce que son CV sera vite imprésentable. « *Si c'est pour passer un an à retrouver du travail puis à bosser deux ans et après, de nouveau la mutation... il va arriver un moment où on va me dire... ah ! votre mari est militaire, on ne peut pas investir sur quelqu'un comme vous (...). Au vu de mon CV, on me dira vous n'êtes pas très stable, pourquoi ? comment ? Je ne me fais pas d'illusions, même si je continue à travailler, il arrivera un moment où je ne pourrai plus trouver d'emploi* ». La première des solutions pourrait être, selon elle, de prolonger la durée des mutations pour « *qu'on ne tourne pas tous les 2/3 ans pendant dix, quinze ou vingt ans* » (Femme, n°23). Au niveau de l'encadrement supérieur des armées, le système de la mobilité permanente est le principal obstacle à l'investissement professionnel des conjoints. Il se révèle aujourd'hui particulièrement pénalisant pour des personnes qui n'ont aucune raison de vouloir sacrifier leur investissement de formation et ont le sentiment de se trouver piégées par l'Armée.

Pour les militaires moins hauts placés sur l'échelle hiérarchique, l'égalité de l'investissement professionnel peut être motivé par la nécessité financière comme dans le cas de ce couple de sous-officier de Gendarmerie dont la conjointe, mécanicienne dans la confection, a presque toujours travaillé depuis 30 ans, à l'exception de deux périodes de deux ans consécutives aux naissances (Homme sous-officier de Gendarmerie, 50 ans, Femme ouvrière, 2 enfants, n°52). Elle a démissionné à plusieurs reprises pour suivre son mari et a toujours retrouvé du travail dans sa spécialité, quitte à accepter de faire beaucoup de kilomètres entre le domicile et

l'usine. Elle veut travailler, pour des motifs financiers, jusqu'à la fin des études des enfants. *« C'est une nécessité à notre époque, que le conjoint travaille si on veut augmenter notre pouvoir d'achat, il faut avoir deux revenus »* (Homme, n°52). Mais entre aussi en ligne de compte le désir d'être actif, par rapport à l'image négative que renvoient les femmes inactives dans les casernes de gendarmerie. *« Quand les enfants ont grandi ce n'est pas facile de rester à la maison et de ne pas avoir d'activité. (...) Imaginez le conjoint qui reste enfermé dans la caserne, ce n'est plus possible maintenant... »*. Plusieurs entretiens laissent penser que le confinement en caserne serait un aiguillon poussant les conjoints à souhaiter occuper leur journée à l'extérieur de la gendarmerie. *« Pour moi, le travail, premièrement, ça me donne du contact avec l'extérieur (...). 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, rester des journées entières à la maison, faire le ménage, frotter, ça non, je ne suis pas d'accord »* (Femme, n°52).

42. La double carrière synonyme de double contrainte

La double carrière professionnelle finit le plus souvent par contraindre la carrière du militaire quand le couple refuse le célibat géographique. Et les couples qui veulent conserver le bénéfice d'un double salaire ont souvent à faire face à un double système de contraintes qui n'est pas confortable.

C'est le cas d'un sous-officier de Marine de 30 ans, dont la conjointe est ouvrière et qui a deux enfants (couple n°66). Tous les deux ont un BEP dans le domaine industriel et ont commencé leur vie professionnelle en s'engageant dans la Marine. La femme quitte l'Armée au bout de quatre ans et recherche un emploi d'ouvrière en usine, tandis que l'homme devient sous-officier. La motivation pour elle, comme pour lui, est d'avoir deux salaires, *« on n'a pas assez, il faut un deuxième salaire absolument »* (Femme, n°66), *« c'est une nécessité de travailler (...) et quand on a un travail autant chercher à le garder »* (Homme, n°66).

Mais pour la conjointe, l'intérêt du travail ne se réduit pas à la nécessité économique. Son emploi posté en usine, aussi contraignant soit-il, lui procure deux satisfactions essentielles : il ouvre sur autre chose que l'Armée, *« c'est l'extérieur, je vois du monde, j'apprends autre*

chose, je discute d'autre chose, ça fait un bien fou », et il l'aide à tenir pendant les longues absences du militaire ; il est notoire que les femmes qui travaillent « *sont moins isolées, moins seules quand leurs maris partent ; (...) pour moi, c'est une bonne chose* ».

Toutefois, en cumulant les contraintes du travail posté de la conjointe et les obligations du militaire qui l'obligent à rester « *bloqué le soir* » ou bien à commencer tôt le matin, ils ont un mode de vie qui rend difficile la régularité pour s'occuper des enfants et limite même notablement leur présence auprès d'eux. Pour autant, la conjointe ne rêve pas d'être femme au foyer : bien que « *certain, les vieux loups de mer, préfèrent que leurs femmes restent à la maison et s'occupent des gamins* », « *ça va un peu* » (elle a pris trois ans de congé parental), mais ce n'est plus une situation enviable.

Les conséquences de ce choix sont lourdes tant pour les enfants que pour la carrière du militaire. A ce dernier revient le soin d'emmener les enfants à l'école compte tenu de ses horaires, en principe, plus favorables. Mais il lui faut compter sur ses parents pour pallier à ses indisponibilités non prévisibles. De plus, il résulte de leur double vie professionnelle une quasi impossibilité de prendre, ensemble, des congés longs : un congé de « *un mois se serait bien, mais c'est plutôt trois jours par ci, une semaine par là* » (Femme, n°66). La question de la programmation des congés est une plainte récurrente : « *on essaie de prévoir à l'avance ce qu'on va faire le week-end et puis ça tombe à l'eau* » (Homme, n°66). Les conséquences professionnelles pour le militaire sont également lourdes, notamment parce qu'il ne peut plus assumer les embarquements. « *Par rapport au travail de ma femme, je ne peux pas encore me permettre de demander à mes enfants de se débrouiller tout seul, (...) pour aller à l'école et pour faire leur nourriture le soir.(...) Dans quatre ans, quand ils auront douze ans, à la rigueur, ça ne me dérangera pas de faire des embarquements* » (Homme, n°66). Mais dans l'immédiat, leur double engagement professionnel semble, pour le militaire, conduire à l'impasse : « *soit je vais en base, soit ma femme arrête son travail. Ça pourra encore durer jusqu'à l'année prochaine [jusqu'à la nouvelle affectation], mais si je reste en flottille, ma femme arrête son travail* ».

Néanmoins, en dépit d'une gestion quotidienne très contraignante, la femme ne paraît pas prête à se sacrifier et cherche à pérenniser son emploi en obtenant un CDI, preuve que la femme n'est pas automatiquement la victime de la carrière du militaire. Ce dernier se déclare

déçu par l'Armée et n'a plus de projet de carrière. Il souhaite être muté sur une base moins contraignante, tant du point de vue des obligations militaires que de la distance par rapport au domicile. L'avenir, pour lui, sera plutôt de chercher un emploi dans le civil au terme de quinze ans d'armée.

5. Les modèles de carrière de la femme militaire

Les couples dont les deux partenaires sont militaires, ou bien militaire et fonctionnaire dans une administration, ainsi que les couples dont la femme est militaire, constituent un type à part. Dans ce cas, il faut distinguer entre les couples dont l'un des deux est militaire du rang et les couples dont les deux sont officiers ou sous-officiers. En effet, les militaires du rang étant moins concernés par les mutations, leur activité professionnelle comporte moins de contraintes. En revanche, chez les officiers et les sous-officiers, la poursuite d'une double carrière militaire oblige à ajuster les projets de concours et les mutations si le couple veut pouvoir maintenir une vie commune. Mais, dans tous les cas, on peut dire que les doubles carrières dans l'Armée s'apparentent à ce que l'on observe dans le reste de la Fonction publique.

51. Les arbitrages pour réaliser une double carrière

Les couples de deux militaires se forment généralement après l'engagement à la suite d'une rencontre sur la base où ils sont affectés. L'union dans le cadre professionnel ne remet pas en cause la carrière de chacun. Il va généralement de soi que la forme de parité qui prévalait au moment de leur rencontre se poursuit par la suite. Quand le couple a des enfants, la femme choisit généralement de s'interrompre, le plus souvent pendant deux ans, mais reprend ensuite son activité.

Le début de carrière de deux sous-officiers de la Marine encore jeunes (la femme a 27 ans, l'homme 35 ans) illustre le fonctionnement d'une parité professionnelle bien assumée (couple n°45). Entrés dans l'Armée sans projet particulier, la vie commune les conduit à construire leur carrière de manière concertée pour pouvoir avoir des enfants et bénéficier de mutations harmonisées. Après une mise en ménage à l'écart de la base, ils sont conduits à se marier par

opportunité pour que la femme puisse accompagner son mari pendant six mois outremer. Mais pour pouvoir rester plus longtemps ensemble la seule solution est d'avoir un enfant et d'obtenir un congé parental. Le couple passe ainsi deux ans outremer, période pendant laquelle la femme s'occupe de son enfant.

A leur retour en France, ils décident de suivre la même formation de sous-officier pour être en mesure d'avoir le même déroulement de carrière. Au terme de cette formation, l'homme n'a pas le choix de son lieu d'affectation car il n'est pas bien placé. La femme demande et obtient le même lieu d'affectation que lui. Juste après cette mutation, ils ont un second enfant mais la femme n'interrompt pas son activité, d'autant qu'elle a le projet de préparer le Brevet supérieur.

Pour eux, la double carrière est contraignante surtout au quotidien par rapport au problème de garde des enfants. Mais ils apprécient les mutations tous les quatre ans, qui renouvellent l'intérêt du travail, et ont envie d'en profiter tant que les enfants sont petits. Pour cela, il faut une stratégie bien rôdée. *« On a choisi de se recalcr sur les même années d'affectation : on est arrivé en même temps sur la base et on devrait en repartir en même temps. Ça permet de ne pas rester un ou deux ans dans des situations critiques »*, affectés dans la même région mais dans deux villes éloignées *« puisque dans la même région les rapprochements familiaux sont difficiles puisque c'est géré par région »* (Femme n°45).

De plus, dans ce couple qui partage habituellement la charge des enfants dans la mesure où ils ont les mêmes contraintes, la femme apprécie les périodes de service qui permettent, pendant un temps, d'échapper aux charges domestiques. *« Quand on est de service on n'a pas le souci de la famille. Quand on est à la maison, on a plus de choses à faire finalement. Je ne devrais pas le dire, mais des fois ça soulage d'être en service, ça permet aussi de souffler »*. Cette lucidité éclaire particulièrement bien l'un des points de blocage qui contrecarrent le désir des femmes d'avoir un investissement professionnel équivalent à celui des hommes. Le regard de cette jeune femme sur l'attitude des marins qui ont fait beaucoup d'embarquements est révélateur. Quand ils sont mis à la retraite, *« ils n'en peuvent plus parce qu'ils n'ont pas l'habitude de voir leurs enfants, leur conjoint. Finalement, ils étaient très bien à bord. Ils n'avaient pas tous ces soucis d'école, de médecins, d'assurance, de papiers administratifs, de gestion de la maison tout court, quoi »* (Femme n°45).

On peut dire de cette double carrière qu'elle est exemplaire, mais elle reste sous la menace des nombreuses difficultés qui peuvent contraindre la femme à sacrifier ses ambitions. Dans ce

couple, comme dans beaucoup de ceux que l'on a interrogé, il est manifeste que la femme attache plus d'importance que son mari à son investissement professionnel. L'inégalité des rôles reste profondément ancrée et les arbitrages entre conjoints ont toujours tendance, en dépit de la volonté de la femme, à tourner au bénéfice de l'homme. La dimension financière joue, dans ces arbitrages, un rôle déterminant, les différences de niveau de salaire, de stabilité des revenus et de perspective de progression conduisant le conjoint le mieux placé à déléguer la gestion du ménage pour s'investir totalement dans sa carrière.

Ainsi, le même type de couple (Homme sous officier de la Marine, 35 à 39 ans, Femme sous officier de la Marine, 3 enfants, n°53) peut avoir une évolution de carrière plus conforme au modèle habituel. La femme a interrompu son activité pour un congé parental de cinq ans au moment de l'arrivée du second enfant. Bien qu'elle l'ait repris, elle ne pense pas prolonger son contrat dans l'Armée. Pour elle *« me débrouiller avec le service et le gamin, toute seule ! »* ce n'était pas tenable et *« quand on a eu le deuxième, la situation devenait impossible, car il n'y avait rien de fait au niveau de la Marine, vis-à-vis des couples de militaires »* (Femme, n°53). Le mari ne se considère pas concerné par les difficultés que rencontre son épouse. *« Son travail, elle a décidé de le faire, elle a décidé de s'engager, c'est son droit. De toute manière, elle ne s'est pas engagée 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 »* (Homme, n°53). S'il se déclare si peu solidaire, c'est manifestement que la pression de la hiérarchie le pousse dans ce sens. Selon lui, ses supérieurs considèrent que *« on pose un problème d'ordre général. On me dit : votre épouse n'a qu'à arrêter de travailler »*. Et alors qu'il suggère que c'est lui qui pourrait mettre fin à son service (il n'est pas sous contrat), la hiérarchie lui répond *« non, c'est pas votre sort d'arrêter de travailler, vous êtes l'homme, vous devez subvenir aux besoins de votre famille »* (Homme, n°53). De ce fait, il cherche à convaincre sa femme de stopper sa carrière (il lui reste trois ans de contrat) pour *« trouver un petit travail comme beaucoup, à mi-temps, avec un petit revenu, pour s'occuper, avec des horaires figés »*. Face à ce rapport de force complexe, dans lequel l'institution joue un rôle non négligeable, la conjointe rationalise la décision du couple en adoptant l'argumentaire le plus habituel qui joue, à la fois, sur le dévouement aux enfants et le sacrifice pour favoriser la carrière de l'homme. *« La sienne passe avant la mienne. Il faut bien qu'il y en ait un des deux [qui se sacrifie]. Sinon, les enfants, c'était même pas la peine d'en avoir, si on veut faire une carrière chacun de notre*

côté. Il n'y aurait pas de vie de couple parce que chacun de son côté ferait ce qu'il a envie de faire. Au niveau où est rendu mon mari, il valait mieux que ce soit moi qui mette ma carrière entre parenthèses » (Femme, n°53).

52. La promotion au détriment de la vie de famille

Les conditions de vie des femmes qui sont entrées dans une carrière d'officier se révèlent beaucoup plus contraignantes que pour les moins gradées. Elles ont, en général, consenti à des sacrifices importants pour réussir les concours. Le cas déjà présenté d'une femme médecin militaire ayant accepté dix années de célibat géographique tout en ayant un enfant, en offre un exemple extrême (cf. n°62, p.19), mais qui n'est pas unique.

Les couples dont la femme est officier font généralement la démonstration que le rapport de force peut fonctionner au bénéfice de la conjointe. La cas d'une femme officier de la Marine qui arrive en fin de carrière à 47 ans le montre bien. Elle s'est engagée après le bac, s'est mariée, a eu un enfant, puis a divorcé alors qu'elle n'avait pas 30 ans. Étant seule, elle s'engage dans la préparation d'un concours d'officier qu'elle réussit à force de persévérance. *« A l'époque, j'étais une des rares femmes à tenter ce concours et donc je me suis fait éjecter deux fois ; à l'époque le directeur du personnel m'avait écrit pour me demander de repasser le concours et donc je l'ai réussi au bout de la troisième fois ».*

Elle souhaite ensuite s'engager dans une carrière longue jusqu'au grade de capitaine. Quand elle rencontre son second mari qui est entrepreneur dans le bâtiment et qui a déjà deux enfants, construire une vie commune n'est pas simple. C'est lui qui vient s'installer chez elle, puis, la femme étant mutée outremer, il accepte de suspendre l'activité de son entreprise pour la suivre. Ce sont deux années difficiles où il ne travaille pas et ne supporte pas bien d'être séparé de ses enfants. De retour en France, ils se marient et il relance son entreprise. Elle est sur le point d'arrêter sa carrière maintenant qu'elle a obtenu le grade le plus élevé auquel elle pouvait prétendre, de manière à profiter d'une retraite commune avec son mari qui vient de mettre fin à son activité.

Dans cette trajectoire, comme dans celle du médecin militaire évoqué plus haut, le lourd investissement qu'implique le concours se fait au prix du sacrifice de la vie de famille. *« J'avais qu'une obsession, réussir mon concours d'officier et je pense que j'ai mis un peu entre parenthèses la vie de famille. Mon premier mari n'étant pas là, j'ai souvent délaissé ma*

filles pour pouvoir travailler comme je l'entendais. Elle était soit chez sa nounou, soit dans la famille ». Elle a ainsi laissé sa fille chez sa nounou pendant deux ans en faisant la navette le week-end entre sa ville d'origine et son lieu de formation. Dans ces trajectoires, l'ambition de carrière de la femme s'impose à son conjoint comme à ses enfants. Ces situations sont exactement symétriques de celles des hommes qui investissent leur activité au détriment de la famille. « *Quand on devient officier, il faut forcément être plus disponible puisqu'on est comme les cadres dans les entreprises, donc on ne compte pas ses heures. Finalement, je n'ai pas eu d'autres contraintes que celles que je m'étais fixées moi-même. Je savais ce qui m'attendait, mais bon, ou on change de statut social ou on végète dans son état* » (Femme, n°5). Au regard de l'équilibre entre travail et famille, le bilan n'est pas très satisfaisant. Mais ces exemples montrent qu'il est possible pour une femme d'affirmer sa volonté de s'accomplir professionnellement et de le faire admettre à son conjoint. « *Je pense qu'en travaillant chacun de son côté comme ça, on est arrivé à faire quelque chose de positif (...), et je pense que ça a été bénéfique aussi bien pour mon épouse que pour moi. Ça nous amène à ce qu'on arrête de travailler [ensemble]* » (Homme).

53. La recherche de la sédentarité du fonctionnaire

Le modèle précédent est l'un des extrêmes auquel conduit la carrière militaire. Mais à l'autre extrémité de la hiérarchie, existe un modèle de trajectoire bien différent qui ramène le métier de militaire au schéma des employés de la Fonction publique pour qui l'idéal de stabilité se conjugue à celui de la sédentarité.

C'est le cas d'un sous officier de la Gendarmerie évoqué plus haut (cf. n°37, p.63), qui accepte difficilement de se soumettre à la mutation dans la mesure où il a fait le choix de ne pas rechercher de promotion de grade pour ne pas être contraint à la mobilité. Cette attitude d'autolimitation de la carrière est assez fréquente chez les fonctionnaires, particulièrement parmi les femmes. Il répond au besoin de rester sédentaire, généralement pour préserver l'emploi du conjoint (ce qui est le cas du gendarme évoqué), ou de conserver le bénéfice d'un temps partiel qui pourrait être remis en cause en cas de changement de grade. Ces deux motivations sont évoquées par la conjointe fonctionnaire d'un sous-officier de la Marine. « *Je n'ai passé aucun concours, parce que chaque concours veut dire pour nous mutation. Et en plus, au grade au dessus, je ne suis pas sûr d'avoir un temps partiel. Ne pouvant compter sur*

mon mari (...), depuis le début j'ai fait, moi, une croix sur ma carrière » (Femme contrôleur des Impôts, 40 à 44 ans, Homme sous officier de la Marine, 2 enfants, n°10).

Dernier cas exemplaire, le couple d'une femme militaire du rang de l'armée de Terre et de son conjoint ouvrier est le modèle d'une conception fonctionnarisée de l'emploi dans l'Armée (Femme, militaire du rang de l'armée de Terre, 30 à 34 ans, Homme ouvrier, 2 enfants, n°20). Cette femme s'est engagée dans l'Armée après une série d'échecs à des concours administratifs. Elle rencontre son mari sur la base de sa première affectation, base où lui-même s'est engagé. Au bout de quatre ans, il démissionne de l'Armée parce qu'on lui impose une mutation qui ne le satisfait pas. Elle réussit un concours qui lui permet d'obtenir un contrat long de quinze ans, tout en restant sur la même base. De son côté son mari, après un an de chômage et des petits boulots, obtient un emploi en CDI dans une usine. Dès lors, tous les deux n'ont qu'un seul souhait, se fixer géographiquement là où ils sont. Ils se marient, ont un premier enfant et deux ans plus tard s'engage dans l'achat d'une maison.

« Ma femme, elle est mutable mais elle n'est pas obligée de partir. Depuis peu, les mutations peuvent être limitées pour ceux qui le souhaitent. Alors, comme elle n'a pas envie d'être mutée, ça nous a poussé à faire construire. On s'est marié, on a eu notre premier gamin et on s'est dit : n'importe comment, on va rester là. » (Homme, n°20)

A partir de là, la femme cherche à limiter son temps de travail quotidien aux horaires de bureaux classiques. *« Je suis en tenue, 8 heures - midi, 13 heures 30 - 17 heures 30. Quand c'est la fin du travail je regarde ma montre et je dis au revoir, à demain »*. Elle refuse les mutations et les OPEX n'acceptant que les déplacements de courte durée, c'est-à-dire de moins de quinze jours. Dans cette limite, le mari ou la famille prennent le relais pour s'occuper de l'enfant, mais au delà *« je ne me vois pas dire à mes beaux-parents venez quatre mois..., c'est ça le problème »*. Un deuxième enfant arrive, mais elle ne s'arrête pas de travailler. Son objectif est de prendre sa retraite au terme de vingt-deux ans d'armée, pour être *« mère au foyer à plein temps »*.

Une telle conception du métier militaire n'est viable que si aucune mutation ou OPEX de longue durée n'intervient. On imagine que cela est difficile à tenir vis-à-vis de la hiérarchie.

« Maintenant qu'on a acheté, mon mari a du boulot dans le civil, moi j'ai mon boulot, j'ai les deux gosses, je ne vais pas tout chambouler, à la fois pour mon mari, à la fois pour les

gosses. Ma vie elle est là, et puis j'aime bien Y.[la ville où se trouve la base] (...). Si on me mute, c'est simple, je fais comme tout le monde, je demande une résiliation de contrat pour raison familiale et puis terminé » (Femme, n°20). Son mari la soutient totalement dans ce sens. Avec ce cas, on touche aux difficultés de l'intégration dans l'Armée des femmes qui sont portées à privilégier leur rôle de mère, même si elles tiennent à leur travail, pour des raisons avant tout économiques, c'est-à-dire pour la stabilité qu'il assure aux ressources du ménage. Dès lors, les sujets d'incompréhension avec l'institution sont nombreux. *« On a beau être militaire, je pense qu'avant tout je suis mère de famille et ça, la mère de famille, c'est un truc qui ne passe pas pour eux [la hiérarchie] (...). Ma carrière..., si je veux, dans un an j'arrête, j'aurai quinze ans donc..., mais tant que je peux aller au-delà, mes enfants sont petits et, subvenir à leurs besoins, je pense que c'est le principal » (Femme, n°20).* Ce couple est exemplaire de la vision des catégories les plus modestes de l'Armée, qui se trouvent particulièrement déstabilisées par l'incertitude qui accompagne la mobilité tant sur le plan familial que résidentiel et professionnel. A contre courant du discours des autres militaires rencontrés, cette femme refuse les OPEX qui interrompraient la continuité de sa fonction maternelle : *« c'est un truc qui me hantise..., s'il faut faire des trucs pour ne pas partir quatre mois, je le ferai... »,* sous-entendant qu'elle cherchera, par tous les moyens, à se soustraire à cette obligation. Quant à la mutation, elle menace l'avenir professionnel de son conjoint et leur capacité commune à faire face à l'acquisition de la maison. *« Il faut prendre en compte aussi le contexte de notre vie (...), mon travail c'est pour pouvoir payer notre maison » (Homme, n°20).*

« Si j'étais toute seule à travailler et que mon mari ne travaillait pas, on n'aurait pas deux gosses, on n'aurait pas acheté de maison, on serait en location et on aurait un petit F3 comme tout le monde. On vivrait comme le Français moyen » (Femme, n°20).

On ne saurait trouver meilleur raccourci de ce qui justifie l'aspiration au travail du conjoint. L'ambition de construire à deux une existence qui transcende l'ordinaire, à quelque niveau que l'on se situe, est le moteur de ces deux derniers modèles types, la militaire devenue capitaine en s'affranchissant de la vie de famille et la militaire du rang qui, au nom de l'intérêt supérieur de la famille, se soustrait à l'obligation de disponibilité. Ces deux extrêmes illustrent les deux cultures du métier auxquelles conduit la professionnalisation de la fonction militaire. D'un côté, le modèle de la promotion qui permet le renouvellement de la pyramide des grades, de l'autre la fonctionnarisation des tâches qui, en temps de paix, ramène les

armées dans l'univers de la Fonction publique. Il n'est pas indifférent que ces deux modèles types soient illustrés par des femmes. Non qu'elles représentent l'avenir des armées, mais parce qu'en raison même des difficultés qu'elles rencontrent pour entrer dans un rôle conçu pour les en exclure, elles révèlent avec plus de radicalité les zones d'ombre du métier.

IV. Conclusion : des questions pour la gestion des ressources humaines de l'Armée

De cette étude, on peut dégager une série de réflexions pour la gestion des ressources humaines dans l'Armée. Commençons, toutefois, pour conclure, par rappeler les principaux enseignements que l'expérience des couples interrogés nous permet de tirer sur la condition du conjoint de militaire.

Leurs propos laissent penser que les contraintes qu'impose l'Armée pour s'assurer la disponibilité et la mobilité des militaires, ont sur les couples et la vie de famille des conséquences lourdes à assumer. Il resterait à établir si les contraintes de disponibilité sont, dans la pratique, aussi fortes que le décrivent de nombreux entretiens. Quelle est la marge de manœuvre des militaires pour adapter leur service à leurs obligations familiales ? Les militaires ne participent-ils pas d'eux-mêmes au maintien de la culture de la disponibilité, parce qu'elle les valorise en tant que professionnels et les affranchit des tracasseries quotidiennes de la vie domestique ?

Il n'en reste pas moins que les périodes de solitude que vit le conjoint pendant les absences du militaire, l'imprévisibilité de ses horaires, des congés, des mutations, ont pour tous les couples la même conséquence, la sensation de manquer de stabilité et d'enracinement social. Dans la majorité des cas, y compris quand c'est la femme qui est militaire, les obligations auxquelles doit répondre le militaire imposent au couple son rythme de vie. Pour que le militaire puisse exercer sereinement son métier, il est incontournable que le conjoint s'adapte et soit en mesure de faire face solidement aux responsabilités du foyer. C'est pourquoi la plupart des militaires ont à cœur de rendre hommage au dévouement de leur conjoint et à son rôle de soutien psychologique, tant il apparaît essentiel pour eux. En retour, et en dépit des contraintes qu'ils endurent, les conjoints sont unanimement fiers du métier exercé par leur partenaire et en admettent les obligations, au nom de l'intérêt supérieur que sert l'Armée.

Toutefois, il ne faudrait pas en déduire que les conjoints acceptent facilement leur sort. Renvoyés à la gestion du ménage et, en particulier, à la charge que représentent les enfants, il

leur est difficile de construire leur propre investissement professionnel. Or les conjoints d'aujourd'hui ne se satisfont plus d'être des piliers du foyer attendant quotidiennement le retour du soldat, du marin, ou du gendarme. Leurs récriminations contre un système qui impose beaucoup d'arbitraire et d'incertitudes et se préoccupe trop peu de prendre en compte les réalités conjugales et familiales, ont de nombreuses conséquences. L'Armée peut faire tous les jours le constat que le modèle de la femme au foyer qui suit les pérégrinations du militaire régresse, que les problèmes psychologiques et les ruptures de couple sont fréquents, que le désir des femmes militaires d'être mère en même temps que soldat est source de beaucoup de difficultés, que bon nombre de militaires, enfin, en viennent à limiter leurs ambitions de carrière sous la pression des conjoints et des enfants qui se lassent du mode de vie imposée par l'Armée.

Par ailleurs, pour la femme du militaire, la revendication du travail est devenue incontournable, tout autant d'ailleurs que l'aspiration à assumer à deux la parentalité. Ces deux exigences exercent une pression à laquelle aucun militaire vivant en couple ne peut aujourd'hui se soustraire totalement. Pour lui, elles compliquent sérieusement sa capacité à répondre aux exigences de disponibilité et, par la même, ses chances d'avoir une carrière ascendante. Beaucoup des couples rencontrés ne sont pas loin de penser que l'importance des contraintes et leurs répercussions sur l'équilibre familial n'en valent finalement pas la peine. Les déceptions des jeunes engagés et les fins de carrière désabusées ne manquent pas. Faut-il en conclure que l'Armée se trouve confrontée à un problème social qui peut interférer significativement sur le moral et l'efficacité des troupes, et par voie de conséquence sur l'attractivité des métiers de la Défense ?

Il ne faut pas négliger le fait que les problèmes soulevés par les conjoints de militaires dépassent largement le contexte de l'Armée. Il concerne, dans les mêmes termes, toute la Fonction publique et mêmes les grandes entreprises. L'aspiration des deux conjoints d'un couple à s'engager dans une vie professionnelle avec d'égales chances de réussite contraint très fortement le système de la mobilité. Les couples poursuivent aujourd'hui deux objectifs, qui sont pour eux également majeurs : l'intégration et la réussite sociales par le travail, la qualité de vie dans l'espace résidentiel. Toute mobilité proposée ou exigée par l'employeur de l'un des conjoints est examinée par les deux à l'aune de ces deux exigences et sera souvent rejetée parce qu'elle met en péril un équilibre dans le mode de vie que l'on craint de ne pouvoir reconstruire ailleurs. Non seulement les Français, et les Européens d'une manière

générale, sont peu mobiles mais, à l'heure de la mondialisation, ils le sont moins qu'il y a trente ans. Ce constat que font tous les DRH des grandes entreprises est directement la conséquence des exigences des couples des nouvelles générations. Dans la Fonction publique ce constat est rarement évoqué. Or nous l'avons clairement établi pour les postes de direction des services extérieurs de l'État, dans le cadre d'une étude consacrée au ministère de l'Emploi et de la Solidarité. A la différence du secteur privé où la mobilité est rarement obligatoire, l'obligation de mutation dans la Fonction publique a une conséquence méconnue, le nombre des situations de « célibat géographique », qui manifeste le refus des conjoints de changer de résidence, de perdre leur emploi ou de déplacer leurs enfants. Dans l'Armée, ce phénomène connaît le même développement que dans le reste de la Fonction publique.

Plus généralement, les questions que les conjoints posent à l'Armée et les solutions qui pourraient leur être apportées intéressent toute la Fonction publique. Deux aspects paraissent prioritaires pour faciliter l'acceptation des mutations : les aides à la recherche du logement et les aides à la recherche de l'emploi pour le conjoint qui désire rester actif. Sur le premier aspect, il pourrait être développé une gestion de logements dans l'environnement de chaque base, comme le font un certain nombre de grandes entreprises publiques. Il ne faut pas se cacher que la qualité du logement et du cadre résidentiel ont de plus en plus d'importance pour les couples et sont une forme de contrepartie que ceux-ci attendent de leur dévouement à la fonction militaire. Diverses administrations réfléchissent à la mise en place de ce type de service.

S'agissant de l'emploi, il faut bien prendre la mesure des difficultés rencontrées par les couples et ne pas négliger le fait que les employeurs, dans les bassins d'emploi où se trouvent les bases, sont clairement réticents à l'embauche des conjoints de militaires. Plusieurs solutions sont suggérées par les intéressés : réserver des emplois contractuels aux conjoints sur les bases, susciter des accords entre administrations pour favoriser les mutations conjointes, intégrer au suivi des carrières des militaires le suivi de la situation des conjoints.

Il resterait à compléter les réponses qu'attendent les conjoints par des aides élémentaires à la vie familiale. Deux paraissent prioritaires : faire en sorte que les militaires puissent assister à la naissance de leurs enfants et prennent effectivement leurs congés parentaux à ce moment là, gérer les congés de manière à ce que les couples aient, chaque année, des durées de vacances ensemble d'au moins trois semaines, ce qui suppose d'intégrer les contraintes professionnelles

des conjoints. Cette dernière mesure paraît particulièrement importante pour répondre aux difficultés psychologiques fréquentes chez les enfants des militaires trop souvent absents.

Le travail des conjoints est pour l'avenir une composante incontournable de la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique. Parce que l'Armée ne peut pas se désintéresser de la nuptialité, de la solidité des couples et de leur fécondité, et parce qu'elle se doit d'utiliser au mieux l'investissement de formation dont bénéficient ses agents les plus professionnels, il est indispensable de gérer la mobilité de manière plus prospective en projetant un modèle de carrière pour le militaire intégrant sa situation de famille, c'est-à-dire ses obligations vis-à-vis de son conjoint et de ses enfants. En tournant le dos au modèle de l'armée de conscription composée massivement de jeunes sans charge de famille, elle ne peut avoir pour horizon le modèle de l'armée de mercenaires qui ne compterait que des célibataires totalement disponibles. La professionnalisation en cours suppose de gérer des professionnels ayant nécessairement des responsabilités familiales qu'ils pourront de moins en moins se passer d'assumer en se reposant sur un double docile et « solide », le conjoint.

Il semble donc nécessaire que l'Armée parvienne à accorder plus d'attention à ce dernier, en particulier pour préserver l'adhésion, qu'expriment spontanément les hommes et les femmes des nouvelles générations, aux valeurs d'efforts, de disponibilité et d'abnégation qui sont associées à l'Armée et à l'attrait qu'exerce le fait de servir l'intérêt général et des causes supérieures. L'attention et la reconnaissance que l'Armée pourrait apporter aux conjoints et aux enfants des militaires sous des formes nouvelles, qui actualiserait la culture de la « grande famille », serait de nature à entretenir la vigueur de ces motivations.

« Disons qu'il faudrait à mon sens une réforme..., une grosse réforme, mais je pense qu'il y en a une qui va être mise en place, concernant le statut des militaires. Ce n'est plus comme il y a 20 ou 30 ans..., les gens rentraient dans l'Armée, c'était quelque chose de l'ordre de la vocation.... Les gens maintenant ils rentrent pour un travail. C'est un travail comme un autre, c'est ça qu'il faut bien comprendre. (...). Quand les gens ont bien pris conscience de toutes ces contraintes..., il y en a beaucoup qui repartent... (...) Le travail des épouses effectivement doit être pris en considération. Chez les jeunes, tout le monde travaille maintenant, homme ou femme. Quand les jeunes se mettent en couple, la plupart des épouses travaillent déjà. », (Homme officier dans la Marine, 35 à 39 ans, Femme employée, 2 enfants, n°64)

Annexe

Tableaux récapitulatifs des personnes interrogées

Présentation de l'échantillon de l'enquête

Armée de terre

N°de couple	sexe	Grade du militaire et PCS du conjoint	Classe d'âge	Nbre d'enfants	Période de célibat géographique	Nbre mutation	Dont DOM TOM + Etranger
Conjoint 12	H	homme du rang	De 25 à 29 ans	0	non	0	0
Militaire 12	F	homme du rang	Moins de 25 ans	0	non	0	0
Militaire 47	H	homme du rang	De 25 à 29 ans	0	non	0	0
Militaire 47	F	profession intermédiaire	Moins de 25 ans	0	non	-	-
Conjoint 20	H	ouvrier	De 30 à 34 ans	2	non	-	-
Militaire 20	F	homme du rang	De 30 à 34 ans	2	non	0	0
Militaire 34	H	homme du rang	De 35 à 40 ans	0	non	3	1
Conjoint 34	F	employé	De 45 à 49 ans	0	non	-	-
Militaire 55	H	homme du rang	De 35 à 40 ans	2	oui	6	3
Conjoint 55	F	profession intermédiaire	De 30 à 34 ans	2	oui	-	-
Conjoint 35	H	sous officier	De 30 à 34 ans	0	oui	1	0
Militaire 35	F	sous officier	De 25 à 29 ans	0	oui	1	0
Militaire 33	H	sous officier	De 30 à 34 ans	0	non	1	0
Conjoint 33	F	cadre	De 25 à 29 ans	0	non	-	-
Conjoint 46	H	employé	De 30 à 34 ans	0	non	-	-
Militaire 46	F	sous officier	De 30 à 34 ans	0	non	1	0
Militaire 49	H	sous officier	De 30 à 34 ans	1	non	1	0
Conjoint 49	F	Inactif	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Militaire 41	H	sous officier	De 35 à 40 ans	1	non	2	1
Conjoint 41	F	Inactif	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Militaire 4	H	sous officier	De 45 à 49 ans	1	non	3	0
Conjoint 4	F	employé	De 35 à 40 ans	1	non	-	-
Militaire 17	H	sous officier	De 45 à 49 ans	2	oui	4	0
Conjoint 17	F	employé	De 45 à 49 ans	2	oui	-	-
Militaire 23	H	officier	De 25 à 29 ans	1	pour formation	1	0
Conjoint 23	F	cadre	De 25 à 29 ans	1	pour formation	-	-
Conjoint 62	H	sous officier	De 30 à 34 ans	1	oui	0	0
Militaire 62	F	officier	De 25 à 29 ans	1	oui	1	0
Militaire 2	H	officier	De 30 à 34 ans	1	pour formation	1	0
Conjoint 2	F	cadre	De 30 à 34 ans	1	pour formation	-	-
Militaire 32	H	officier	De 40 à 44 ans	2	non	3	0
Conjoint 32	F	profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2	non	-	-
Militaire 42	H	officier	De 45 à 49 ans	3	non	8	4
Conjoint 42	F	Inactif	De 45 à 49 ans	3	non	-	-
Conjoint 65	H	employé	50 ans et plus	1	oui	-	-
Militaire 65	F	officier	De 45 à 49 ans	1	oui	3	1
Militaire 13	H	officier	50 ans et plus	2	oui	6	2
Conjoint 13	F	Inactif	De 45 à 49 ans	2	oui	-	-

Présentation de l'échantillon de l'enquête

Armée de l'air

N°de couple	sexe	Grade du militaire et PCS du conjoint	Classe d'âge	Nbre d'enfants	Période de célibat géographique	Nbre mutation	Dont DOM TOM + Etranger
Conjoint 27	H	homme du rang	De 25 à 29 ans	0	non	0	0
Militaire 27	F	homme du rang	Moins de 25 ans	0	non	0	0
Militaire 48	H	homme du rang	De 30 à 34 ans	1	non	1	0
Conjoint 48	F	employé	De 25 à 29 ans	1	non	-	-
Conjoint 1	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	non	3	0
Militaire 1	F	homme du rang	De 40 à 44 ans	2	non	1	0
Militaire 25	H	homme du rang	De 40 à 44 ans	3	non	0	0
Conjoint 25	F	employé	De 40 à 44 ans	3	non	-	-
Militaire 70	H	sous officier	De 25 à 29 ans	1	non	1	0
Conjoint 70	F	cadre	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Militaire 26	H	sous officier	De 30 à 34 ans	1	pour formation	0	0
Conjoint 26	F	Inactif	De 25 à 29 ans	1	pour formation	-	-
Militaire 58	H	sous officier	De 30 à 34 ans	1	non	1	0
Conjoint 58	F	Inactif	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Conjoint 63	H	profession intermédiaire	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Militaire 63	F	sous officier	De 30 à 34 ans	1	non	1	0
Militaire 3	H	sous officier	De 30 à 34 ans	1	non	0	0
Conjoint 3	F	employé	De 35 à 40 ans	1	non	-	-
Conjoint 15	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	oui	3	0
Militaire 15	F	sous officier	De 35 à 40 ans	2	oui	2	0
Conjoint 22	H	cadre	De 35 à 40 ans	2	non	-	-
Militaire 22	F	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	0	0
Militaire 18	H	sous officier	De 40 à 44 ans	0	non	1	0
Conjoint 18	F	Inactif	De 35 à 40 ans	0	non	-	-
Militaire 14	H	officier	De 25 à 29 ans	1	non	2	0
Conjoint 14	F	employé	De 25 à 29 ans	1	non	-	-
Militaire 9	H	officier	De 35 à 40 ans	2	oui	3	0
Conjoint 9	F	profession intermédiaire	De 35 à 40 ans	2	oui	-	-
Militaire 38	H	officier	De 35 à 40 ans	4	pour formation	7	0
Conjoint 38	F	Inactif	De 35 à 40 ans	4	pour formation	-	-
Militaire 19	H	officier	De 45 à 49 ans	4	oui	8	0
Conjoint 19	F	Inactif	De 40 à 44 ans	4	oui	-	-

Présentation de l'échantillon de l'enquête

Marine

N°de couple	sexe	Grade du militaire et PCS du conjoint	Classe d'âge	Nbre d'enfants	Période de célibat géographique	Nbre mutation	Dont DOM TOM + Etranger
Conjoint 21	H	ouvrier	De 25 à 29 ans	2	non	-	-
Militaire 21	F	sous officier	De 25 à 29 ans	2	non	1	0
Conjoint 45	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	3	1
Militaire 45	F	sous officier	De 25 à 29 ans	2	non	3	1
Conjoint 30	H	cadre	De 30 à 34 ans	en cours	oui	-	-
Militaire 30	F	sous officier	De 30 à 34 ans	en cours	oui	1	0
Conjoint 53	H	sous officier	De 35 à 40 ans	3	non	1	0
Militaire 53	F	sous officier	De 30 à 34 ans	3	non	0	0
Militaire 66	H	sous officier	De 30 à 34 ans	2	non	1	0
Conjoint 66	F	ouvrier	De 30 à 34 ans	2	non	-	-
Militaire 10	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	oui	6	0
Conjoint 10	F	profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2	oui	-	-
Militaire 36	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	non	4	1
Conjoint 36	F	Inactif	De 35 à 40 ans	2	non	-	-
Militaire 57	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	non	2	1
Conjoint 57	F	profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2	non	-	-
Militaire 61	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	non	5	0
Conjoint 61	F	employé	De 45 à 49 ans	2	non	-	-
Militaire 67	H	sous officier	De 45 à 49 ans	2	pour formation	2	0
Conjoint 67	F	employé	De 45 à 49 ans	2	pour formation	-	-
Militaire 11	H	officier	De 30 à 34 ans	3	pour formation	3	1
Conjoint 11	F	cadre	De 30 à 34 ans	3	pour formation	-	-
Conjoint 54	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	0	0
Militaire 54	F	officier	De 35 à 40 ans	2	non	0	0
Militaire 56	H	officier	De 35 à 40 ans	3	non	7	1
Conjoint 56	F	cadre	De 40 à 44 ans	3	non	-	-
Militaire 64	H	officier	De 35 à 40 ans	2	non	2	0
Conjoint 64	F	employé	De 35 à 40 ans	2	non	-	-
Militaire 31	H	officier	De 40 à 44 ans	4	oui	8	3
Conjoint 31	F	Inactif	De 40 à 44 ans	4	oui	-	-
Militaire 60	H	officier	De 40 à 44 ans	2	pour formation	4	0
Conjoint 60	F	employé	De 40 à 44 ans	2	pour formation	-	-
Conjoint 5	H	artisan	De 45 à 49 ans	0	non	-	-
Militaire 5	F	officier	De 45 à 49 ans	0	non	2	1

Présentation de l'échantillon de l'enquête

Gendarmerie

N°de couple	sexe	Grade du militaire et PCS du conjoint	Classe d'âge	Nbre d'enfants	Période de célibat géographique	Nbre mutation	Dont DOM TOM + Etranger
Militaire 7	H	sous officier	De 25 à 29 ans	0	pour formation	1	0
Conjoint 7	F	employé	De 25 à 29 ans	0	pour formation	-	-
Conjoint 44	H	sous officier	De 35 à 40 ans	0	oui	1	0
Militaire 44	F	sous officier	De 25 à 29 ans	0	oui	2	0
Militaire 6	H	sous officier	De 30 à 34 ans	2	non	1	0
Conjoint 6	F	Inactif	De 25 à 29 ans	2	non	-	-
Conjoint 59	H	employé	De 30 à 34 ans	2	pour formation	-	-
Militaire 59	F	sous officier	De 30 à 34 ans	2	pour formation	1	0
Conjoint 16	H	cadre	De 40 à 44 ans	2	pour formation	-	-
Militaire 16	F	sous officier	De 35 à 40 ans	2	pour formation	1	0
Militaire 29	H	sous officier	De 35 à 40 ans	3	non	1	0
Conjoint 29	F	cadre	De 40 à 44 ans	3	non	-	-
Militaire 37	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	0	0
Conjoint 37	F	cadre	De 30 à 34 ans	2	non	-	-
Militaire 39	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	pour formation	4	0
Conjoint 39	F	profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	2	pour formation	-	-
Militaire 43	H	sous officier	De 35 à 40 ans	1	non	2	1
Conjoint 43	F	cadre	De 30 à 34 ans	1	non	-	-
Militaire 50	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	3	1
Conjoint 50	F	employé	De 35 à 40 ans	2	non	-	-
Conjoint 51	H	sous officier	De 35 à 40 ans	0	oui	1	0
Militaire 51	F	sous officier	De 35 à 40 ans	0	oui	2	0
Militaire 68	H	sous officier	De 35 à 40 ans	2	non	1	0
Conjoint 68	F	à la recherche d'un emploi	De 35 à 40 ans	2	non	-	-
Militaire 52	H	sous officier	De 40 à 44 ans	2	non	3	0
Conjoint 52	F	ouvrier	De 45 à 49 ans	2	non	-	-
Militaire 28	H	sous officier	De 45 à 49 ans	3	non	3	1
Conjoint 28	F	employé	De 40 à 44 ans	3	non	-	-
Militaire 69	H	officier	De 30 à 34 ans	1	pour formation	1	0
Conjoint 69	F	cadre	De 30 à 34 ans	1	pour formation	-	-
Militaire 40	H	officier	De 35 à 40 ans	2	non	2	0
Conjoint 40	F	cadre	De 30 à 34 ans	2	non	-	-
Militaire 24	H	officier	De 40 à 44 ans	0	non	2	0
Conjoint 24	F	profession intermédiaire	De 40 à 44 ans	0	non	-	-
Militaire 8	H	officier	De 45 à 49 ans	1	non	2	0
Conjoint 8	F	profession intermédiaire	50 ans et plus	1	non	-	-

Crédoc
Août 20



CRÉDOC Bibliothèque