

La féminisation de la Marine Nationale, entre évidences et questionnement sociologique

Nous souhaitons tenter de comprendre comment femmes et hommes vivent la féminisation de ce qui pendant longtemps a constitué un « bastion masculin », la Marine Nationale. Pour autant, la mixité d'une institution, entendue comme une co-présence, voire cohabitation, d'hommes et de femmes ne suffit à prouver, ou expliciter cette féminisation. Au lieu de reprendre les données statistiques sur le nombre et la place des femmes au sein de la Marine Nationale, nous nous appuyons sur une série d'entretiens biographiques auprès de quatre vingt femmes engagées. Ceux-ci sont complétés par d'autres entretiens déclinés auprès d'hommes, marins, ou bien encore de quelques officiers supérieurs qui ont bien voulu contribuer à notre entreprise. Notre interrogation (P. LACOMBE, C.MOULIN, 2004), témoigne pour partie de la transformation des rapports sociaux de sexe en cours dans les sociétés occidentales contemporaines. De nombreux auteurs s'accordent pour montrer la permanence de la « domination masculine » (P. BOURDIEU, 1998), susceptible d'inépuisables recompositions ; celle-ci revêtirait des « habits neufs » (F. de SINGLY, 1993) ; ou bien encore « quand les femmes s'en mêlent » (C. BARD, C BAUDELOT, J. MOSSUZ - LAVAU, 2004) qu'il s'agisse de la vie publique ou de la vie privée, les inégalités demeurent mais se transforment, comme si un pas en avant sur la voie de l'égalité, déclençait deux pas en arrière.

Dès lors notre perspective postule que nos interlocuteurs sont des acteurs sociaux dont la profession les identifie comme marins, de la Marine Nationale, mais aussi comme dépositaires d'identités multiples conférées par toutes leurs autres appartenances, non professionnelles. Il ne peut donc être question d'étudier l'institution comme un corps figé, sans prise avec le social qui la compose pour partie ; en effet l'ensemble des changements sociétaux - que ce soit l'élévation du niveau de formation, la scolarisation des filles, les rapports hommes-femmes au sein de la société ou encore les évolutions technologiques comme les moyens de communication...- infère pour partie les changements de l'institution considérée.

Introduction du contexte

La place et le rôle des femmes dans la société française ont indéniablement évolué lors des dernières décennies. Ces évolutions sociétales sont dialectiques et articulent en permanence différents champs de la vie sociale : l'école, le droit, le travail, la politique... L'accès des femmes aux emplois de la Marine Nationale ne peut pas s'entendre comme un processus isolé d'un contexte global le stimulant. Par posture initiale, la Marine Nationale n'est pour nous, ni un milieu particulièrement résistant, ni particulièrement promoteur de la féminisation. Ici comme ailleurs, les évolutions sont paradoxales : si des avancées spectaculaires (concernant les femmes, notamment en matière de scolarisation et d'insertion) sont évidentes, elles s'accompagnent synchroniquement du maintien, voire de l'apparition, de nouvelles inégalités. Quelques données peuvent attester de cette complexité : ainsi la féminisation du marché du travail en France s'élève à 45.5%, soit le trio de tête des pays européens, mais ce taux est désormais stable (M.MARUANI, 2000). Mais de très nombreux travaux ont permis de rompre avec les perspectives naturalistes, il n'en reste pas moins que la distribution du travail est encore largement sexuée. L'égalité des droits entre hommes et femmes n'a pas -dans aucun domaine de la vie sociale- abouti à une égalité des chances : le « plafond de verre » limite ainsi l'accès des femmes à certains postes, hauts lieux de pouvoir, dans les entreprises privées comme au sein de la fonction publique (M.MARUANI, 2000). Et ce n'est pas à partir de

l'exemple d'une femme polytechnicienne, commandant, ou amirale, que l'on peut infirmer la domination masculine... Les salaires, les taux de chômage, les formes précaires de travail, les temps partiels... nombreux sont les indicateurs contemporains différenciant les femmes des hommes.

Mais la « *construction des inégalités sexuées est issue en premier lieu de l'assignation des femmes au travail domestique* » (J.LAUFER). Les enquêtes « Emploi du temps » déclinées et réactualisées par l'INSEE, attestent du maintien d'un différentiel entre hommes et femmes quant au travail domestique... y compris pour les militaires : « *Ce surcroît de travail qu'attendent les militaires féminins mariés ou vivant en concubinage une fois les activités professionnelles terminées, peut limiter leur disponibilité pour celles-ci, et il signifie, en tout cas, qu'ils accomplissent des journées de travail particulièrement chargées. Les femmes qui disent s'en « sortir » sans que leurs contraintes familiales et leur métier interfèrent, utilisent un maître mot : l'organisation* ». (E.REYNAUD, 1990)

Cette délicate conciliation des temps de vie s'amplifie avec l'arrivée d'enfants ; il existe en effet une co-variation inverse entre le taux d'activité des femmes et le nombre d'enfants. « *Les militaires féminins sont notamment enfermés dans la logique économique qui fait que leur aptitude à la gestation n'est pas associée à une valeur, mais au contraire à une contrainte. Le risque que représente pour la rentabilité ou l'efficacité d'un service une grossesse, se retourne contre les femmes et celles-ci se trouvent pénalisées sur le marché du travail en général, en raison même de leur capacité, pourtant essentielle pour une société, de produire des enfants* » (E.REYNAUD) La pacification des rapports sociaux de sexe au sein d'une société réellement mixte, est, nous l'aurons compris, en perspective, mais loin d'être aboutie.

La question

Investir un « monde d'hommes » ne se réalise pas sans tensions en ce que, ici comme ailleurs, les hommes perdent le monopole d'un territoire professionnel. Comme le rappelle E. Reynaud, « *Un des traits caractéristiques de cette logique masculine (logique de groupe chez les militaires masculins) est de protéger un domaine réservé aux hommes* ». Les femmes sont alors susceptibles de devoir composer une identité professionnelle imprégnée des effets de ces tensions entre les sexes¹ ; ce contexte relationnel peut induire des logiques identitaires diverses allant de l'allégeance² à la résistance culturelle (condamnation d'un traitement asymétrique des sexes). Enfin, certains sociologues ont mis en évidence que le couple constitue un espace privilégié de construction des identités personnelles (F de SINGLY, 1996) ; es femmes engagées dans la Marine Nationale ne définissent pas seules leur identité, mais la négocient aussi avec le conjoint. Notre étude interroge donc également cette intersubjectivité conjugale.

En définitive, nous aborderons notre question sous l'angle des négociations identitaires dans leur diversité et leur complémentarité (avec soi-même, le conjoint, les collègues de travail féminins et masculins...). Notre recherche interroge la construction des identités féminines

¹ (S) DUFOULON, *Les gars de la Marine*, Paris Métailié, 1998, met en évidence que la présence de femmes sur un bateau ne fait pas l'unanimité. Elle fait ressurgir le « *mythe du pouvoir occulte des femmes* », laisse place à un imaginaire masculin qui décrit la féminité comme problème, comme source de « désordre social ». Dans les entretiens, les marins interrogés critiquent l'instabilité de la femme-mère qui peut se retrouver enceinte ; elles ne seraient donc pas fiables. Parce qu'elles sont amenées à faire des enfants, elles privent certains hommes de postes à terre... Même inscrites dans le monde professionnel, les femmes semblent identifiées à travers des rôles externes ; mères (ou susceptibles de l'être, épouse...)

² Par souci d'indifférenciation les femmes seraient susceptibles de neutraliser le genre féminin en se soumettant par exemple autant que possible aux astreintes professionnelles imposées aux hommes, même si cette socialisation professionnelle se réalise au détriment d'une conciliation harmonieuse de leurs temps de vie, ou bien en renonçant / différant leur vie familiale.

dans une double perspective ; diachronique d'une part, car les femmes sont susceptibles d'infléchir leur itinéraire à la suite d'évènements biographiques pluriels (la rencontre du conjoint, la naissance d'un enfant, les conflits ou les encouragements vécus sur le lieu de travail), et synchronique d'autre part, car l'identité personnelle est le fruit d'un ajustement entre une image de soi pour soi et les attributions identitaires qu'autrui propose à l'individu. En ce sens, la conciliation des temps de vie que chaque femme met en œuvre traduit aussi le résultat provisoire de ces transactions identitaires engagées avec l'institution, l'entourage professionnel, familial, conjugal...

Au delà de la féminisation, nous souhaitons donc comprendre les modes de conciliation des temps de vie des femmes de la Marine. Il s'agit d'appréhender la manière dont chaque femme harmonise ses « fonctions féminines »³ et professionnelles, dans une institution où prévaut traditionnellement le masculin, et où les femmes sont potentiellement soumises à de lourdes contraintes susceptibles de les éloigner du foyer conjugal / familial durant des périodes plus ou moins longues. Nous interrogeons bien plus qu'une organisation rationnelle des différents temps de vie ; si nous supposons que les femmes organisent leur temps de vie de manière active (c'est-à-dire qu'elles se donnent ou non les moyens de concilier au mieux leurs temps de vie), le rôle que joue l'institution professionnelle ne peut être éludé. La Marine Nationale (en tant qu'instance sociale) prend-elle ou non en considération, l'inégale répartition sociale des rôles parentaux et familiaux ? L'institution privilégie-t-elle une politique d'indifférenciation des sexes, ou accorde-t-elle un statut spécifique aux femmes ? Quels moyens met-elle en œuvre pour faciliter la gestion des temps de vie des femmes engagées dans la Marine Nationale ? (existence de services sociaux ; crèches..., malléabilité plus forte des contraintes temporelles des femmes...).

J Laufer⁴ nous rappelle que les représentations dominantes posent comme évidence que la carrière d'une femme n'est socialement acceptable que si elle ne se réalise pas au détriment de l'épanouissement moral de la famille dont elle a la charge affective. C. Dubar⁵ insiste sur la pérennisation d'une rigidité des formes de la division du travail qui limite une réelle parité des rôles féminins et masculins. Partant de ces deux constats, notre analyse interroge la dialectique entre la nature de la carrière envisagée, et les modes (et moyens) de conciliations que les femmes mettent en œuvre.

Les femmes et la guerre

La féminisation des armées pose, au-delà des questions d'autorité et des rapports de pouvoir entre femmes et hommes, une singularité, celle de la violence. Historiquement, à de rares exceptions près, l'homme est chasseur et guerrier, la femme procréée et maternelle. Comment concilier ces deux figures - même à des époques éloignées - d'une femme donnant la vie (la mère) et pouvant être également celle qui la reprend (la militaire) ? « *Le trait caractéristique de l'activité guerrière elle-même n'a pas changé : fondamentalement, il s'agit toujours de tuer en s'exposant soi-même à la mort (...)* La mise en parallèle de la guerre et de la maternité conduit de fait à penser ces deux activités comme exclusives l'une de l'autre (...) la vie d'un homme n'a pas le même poids que celle d'une femme dans le processus reproductif »⁶. Les socles anthropologiques de nos sociétés - y compris dans leurs dimensions symboliques - transforment fondamentalement les contours des identités masculines et féminines. Au sein des Armées, on peut penser que le processus de « *technologisation* » participe à une euphémisation virtuelle des conflits favorisant également la participation des femmes... à certains postes. Pour autant - y compris au sein de la Marine Nationale - nous ne

³ Tout rôle incombant traditionnellement aux femmes : mère, épouse, femme active...

⁴ (J) LAUFER, *La féminité neutralisée ?*, Paris, Flammarion, 1982

⁵ (C) DUBAR, *La crise des identités*, Paris, Seuil, 1999

⁶ *Ib.* Idem, p.165

pouvons naturaliser les différences entre genres féminins et masculins au point de postuler que les femmes y sont désormais des « hommes comme les autres ». Voici à peine plus d'un siècle, l'histoire militaire des femmes témoigne d'une aversion rédhitoire : « *Il ne faut pas habituer l'homme, surtout en nos temps de civilisation avancée, à désert ses fonctions et à se prélasser pendant que d'autres les remplissent ; or, la femme étant plus dévouée et plus résignée aux exigences du sort accomplirait sans trop de répugnance les fonctions militaires si personne ne se présentait pour les remplir. De là un double danger pour la partie ; l'homme s'amollirait de plus en plus, la femme ne pourrait suffire aux fatigues de la guerre jointes au fardeau de la maternité* » (E de LABARRE DU PARC, 1874)

Certes les femmes, à l'origine auxiliaires dans les conflits, sont devenues des militaires. Pour autant, la différenciation sexuelle et son rapport à la violence restent, à tout instant, des constructions culturelles. Et ni la date de décès de la première militaire officiellement tuée en opération (1990), ni celle de la prise de commandement d'un bateau de la Marine Nationale par une femme (1993), ne peuvent occulter cette singularité. Pourtant, les chiffres pourraient être de puissants alliés pour attester de la féminisation de la « *Société militaire qui regroupe 300 000 personnels de carrière* »⁷. Il faut aussi considérer la singularité de la Marine Nationale au sein des Armées : « *Ne dites pas à un marin de la Marine Nationale qu'il est soldat, il vous dira « non, non moi je suis un marin » et sera même très fier de vous montrer sa carte d'identité sur laquelle pour sa profession est indiqué « Marin d'Etat » avec un grand E à Etat ; et donc, il représente les intérêts de l'Etat sur la mer...* »⁸.

Outre des cultures différenciées selon les armes, il faut rappeler que selon les Etats - y compris en Europe - la justification de l'utilisation des femmes au sein des conflits, procède de cheminements très contrastés. Si « *La présence féminine au sein des armées est très ancienne (...) la question de la place présente et future des femmes* » (R.CAIRE, 1979) reste négociée spécifiquement selon les Etats, les époques, les cultures. Ainsi, la féminisation de l'Armée française est-elle pour partie due à la réduction, puis la suppression de la conscription ; étudier ce processus de féminisation, c'est aussi repérer les fonctions et postes occupés par les femmes, ainsi qu'en comprendre les conditions de répartition

Les femmes dans la Marine Nationale

La féminisation des armées peut s'entendre à minima d'un triple point de vue : juridique, quantitatif et qualitatif. Les premières femmes servant dans les Armées obtiennent un statut civil en 1938, le statut militaire suivra en 1951. Outre ces dates, la féminisation des Armées est lente et récente. La première femme officier embarquée sur la « Jeanne d'Arc » l'est en 1983, date à partir de laquelle s'ouvre une période d'expérimentation jusqu'en 1987. L'Ecole Navale devient accessible aux filles à partir de 1994 où elles comptent aujourd'hui pour 10% des effectifs.

La proportion de femmes dans la Marine présente une médiane de 8%, soit légèrement plus que dans l'Armée de terre mais moins que dans l'Armée de l'air. La distribution hiérarchique témoigne elle, d'une forte sous-représentation des femmes chez les officiers, et d'une légère sur-représentation chez les « hommes de rang ». A l'image de la société, la typification des tâches y reste sexuée : deux tiers des femmes militaires occupent des postes de soutien (finances, logistiques, administration, santé...). Paradoxalement les bastions masculins ont été conquis puisque les femmes accèdent désormais aux métiers de pilote de chasse, commando... Hors des inaccessibles sous-marins, la Marine Nationale, comme les Armées, et à l'image de la société, s'est indiscutablement féminisée, si l'on entend cette féminisation

⁷ (P) VENNESSON, Opt.Cit, p.28

⁸ Amiral P.FORISSIER, Conférence aux étudiants de sociologie de l'Université de Bretagne Occidentale, dec.2002

comme une accessibilité juridique et/ou symbolique. En effet, les femmes peuvent ainsi y exercer des « métiers d'hommes ».

A l'origine exclusivement masculin, le monde militaire s'est-il pour autant féminisé ? Telle sera une partie de notre questionnement, nécessitant d'examiner l'articulation des espaces de vie, privés et professionnels... même si le modèle militaire orthodoxe semble exiger une division sexuelle du travail ainsi qu'une séparation des sphères professionnelle et privée. Davantage que l'examen des situations extraordinaires, c'est bien l'étude de l'ordinaire quotidien des femmes et des familles qui retiendra notre attention. Dès lors la féminisation ne se limite pas aux comportements et discours idéaux-typiques : l'exception ne peut constituer la règle, pas plus que la conformation pure au modèle masculin pré-existant ne peut servir de modèle ; tels sont nos postulats de départ. « *Pendant leur formation et ensuite dans les unités, les femmes doivent montrer qu'elles adhèrent aux valeurs, encore très masculines, de l'institution, voire camoufler leur identité sexuelle pour mieux correspondre au modèle masculin dominant* » (I.BUROT BESSON, 2002). Même si l'institution militaire est perméable aux évolutions de la société, elle n'en constitue pas moins une « *Institution hors du commun, peu comparable de ce point de vue avec les autres grandes organisations bureaucratiques (...)* D'un côté on reconnaît le conservatisme militaire et on le justifie au nom de la spécificité de l'institution et des nécessités de sa mission de défense nationale. De l'autre, on nie le conservatisme et on cherche à démontrer que les problèmes de l'Armée sont de même nature que ceux des autres institutions civiles » (E.SCHWEISGUTH, 1978). La discipline, le courage, l'honneur, la patrie constituent des singularités pérennes des valeurs militaires, y compris dans les démocraties occidentales donc ; bien que les réalités technologiques, administratives ou culturelles, ainsi que les fonctionnements de la société civile et militaire se rapprochent, leurs systèmes symboliques conservent leurs clivages historiques.

Outre ces valeurs communes aux différentes Armées, les aspirations initiales des personnels engagés dans la Marine Nationale sont, elles, communes aux hommes et aux femmes : « *La navigation, l'attrait de la mer et des voyages témoignent d'un « désir d'embarquement fort »*⁹. Paradoxalement, sur un registre pragmatique, dès l'engagement, une différenciation genrée apparaît puisque les femmes officiers sont deux fois moins volontaires que les hommes quant à l'embarquement... O.GALLAND, dans une récente enquête sur les représentations de l'armée chez les jeunes constate que un sur trois associe armée à virilité, et un sur deux armée à aventure.

Malgré ces motivations communes aux militaires, les marins, pas plus que les femmes dans la Marine, ne peuvent constituer un groupe homogène ; non seulement parce que les places et les statuts sont en constante évolution, mais aussi parce que l'appartenance sexuée ne suffit pas à conférer une identité produite par une opposition/assimilation au modèle masculin. Il paraît donc à ce stade évident que la féminisation de la Marine peut générer synchroniquement des réactions paradoxales d'opposition/acceptation de la part des militaires masculins. D'autant que d'autres transformations apparaissent en même temps : technicisation, professionnalisation, recomposition des relations entre civils et militaires... sans compter les césures - non sexuées mais hiérarchiques - entre les officiers et les officiers marinières (B.GRASSET, C.COVA, 2003) éloignées d'une vision communautariste déclinée par la hiérarchie à destination des étrangers au milieu, dont nous sommes : communauté et solidarité sont mises en avant.

⁹ Centre de Suivi des Ressources Humaines de la Marine, *La Marine en question*, 2002-2003

Une endogamie fonctionnelle et intégratrice

L'endogamie qualifie les sociabilités (amicales, conjugales, professionnelles) des individus issus d'un même milieu social et/ou culturel. L'origine sociale des acteurs les porte à sélectionner certaines formes de sociabilités inférant des inclinations propres à une origine sociale. En d'autres termes, en fonction des possibilités d'accès aux divers espaces sociaux, il existe dans chaque milieu, des manières privilégiées de se rencontrer. Si l'endogamie conjugale relevait effectivement d'une variable prise en considération pour élaborer notre échantillon, nous souhaitons diversifier plus largement notre population en fonction de la profession du conjoint. Il s'est avéré qu'il existait, dans l'univers de la Marine Nationale, une très forte endogamie puisque seule une femme rencontrée n'avait jamais vécu une relation amoureuse avec un marin ! Les autres femmes sont, (ou ont été) mariées, ou vivent en concubinage avec un conjoint exerçant dans la Marine. Au plan national, l'enquête quantitative déjà évoquée, atteste de ces réalités endogames : « 60% des femmes officiers ont un conjoint dans la Marine, et 71% des femmes officiers maritimes ». L'endogamie n'est absolument pas propre à cette institution, elle relève au contraire d'un processus relativement ordinaire, et nombreux sociologues nous rappellent ainsi que les stratégies matrimoniales ne dépendent jamais totalement du hasard. De manière générale, les individus s'unissent avec des partenaires possédant un capital culturel et social relativement identique au leur. Contrairement aux discours incantatoires tenus par les officiers supérieurs, cette forte endogamie puise sa source dès la formation initiale ; elle est par la suite renforcée selon le même procès frictionnel. « *Il y a une espèce de consanguinité sociale qui me paraît très mauvaise (...) Ca ne me paraît pas très bon (...) qu'il y en ait, c'est inévitable, mais à Maistrance, si tous les deux veulent se donner toutes les chances de réussir une carrière complète, il faut qu'il y en ait un des deux qui change de métier (...) pour les carrières longues, ça me paraît impossible (officier supérieur)* ». Si l'endogamie ne se pose pas comme événement extraordinaire, il semble que dans la Marine Nationale, elle revête des fonctions plurielles¹⁰.

Comme ailleurs, les femmes rencontrées expriment de la réticence à admettre que leur union avec un conjoint exerçant dans la Marine ne relève pas seulement du hasard. Cette réaction est relativement ordinaire dans une société où l'« Amour », le « coup de foudre » restent des idéaux de romantisme, des principes clés de l'union matrimoniale. Quels sont donc les effets de cette endogamie sur la vie des femmes engagées dans la Marine Nationale ?

Evacuée par la plupart de nos informateurs la question de la différence des sexes réapparaît à plusieurs reprises lors du questionnement légitime sur la sexualité des femmes et des hommes embarqués. La méfiance redouble ici ; sont en jeu à la fois l'image de l'institution, mais également la relation à celui ou celle qui reste à terre ; il serait trop facile de caricaturer, aussi nous en resterons à ces propos relevés lors de l'évocation du bateau féminisé : « *ils ne le sont pas tous ; c'est un bâtiment adapté à l'embarquement des femmes ; enfin, qui leur attribue des quartiers propres, ou plutôt spécifiques dirons nous, c'est-à-dire séparés de ceux des hommes, couchages, sanitaires... car dans la Marine, il n'y a pas de couples... officiellement en tout cas sur un même bateau ; bon, c'est un paradoxe car la plupart vivent entre marins... donc ça se fait naturellement, mais plutôt à terre, en escale je pense... oui, oui, c'est ça ! Car de toutes façons comme il n'y a pas de sexes dans la marine, deux marins ensemble ce serait de l'homosexualité, même un homme et une femme, oui, oui (...)* Mais dans les faits, un bateau féminisé, c'est un bateau clean, beaucoup plus propre en tout cas ; le fait qu'il y ait des femmes oblige les hommes à se tenir un peu plus ; il n'y a pas de posters de cul dans les couloirs...c'est très bien de ce point de vue là au moins... »

¹⁰ (E) REYNAUD, Opt.Cit, pp.150-151

L'endogamie aussi le socle d'une confiance conjugale

Nous avons déjà souligné que les contraintes inhérentes à la profession de marin révèlent un caractère relativement atypique ; les absences prolongées ponctuent le quotidien conjugal, et nombreuses sont les femmes embarquées qui ne vivent sous le même toit que leur conjoint (marin) que quelques mois dans l'année, induisant alors une nécessaire (ré)adaptation réciproque du « vivre ensemble » ; « *On se redécouvre, c'est comme si c'était le premier jour, donc c'est vrai que ce n'est pas évident (...) Disons qu'on prend des habitudes et puis hop dès qu'il rentre il rechamboule tout, donc c'est d'autres habitudes à reprendre, mais bon on s'y fait* » (second maître, 28 ans) Il n'est pas rare que les conjoints n'aient expérimenté la vie commune que quelques mois, voire une année, avant de se marier ; certaines négociations sont dès lors susceptibles de venir ponctuer l'itinéraire conjugal. Dans ce cadre atypique, l'endogamie apparaît souvent comme une nécessité que les femmes transforment subjectivement en une vertu : celle d'une tolérance mutuelle permise par le partage d'une culture professionnelle favorisant une compréhension réciproque. Celle-ci se traduit en premier lieu par l'ajustement conjugal du sens de l'absence lors des années de concubinage et avant l'émergence d'une vie familiale. M. Bozon nous rappelle que la libération des mœurs sexuels a transformé les modes de construction de la conjugalité. Celle-ci se fonde désormais sur l'investissement réciproque des partenaires dans le couple, sur une intimité le plus souvent renforcée par l'augmentation du temps passé ensemble. Or la vie embarquée ne permet pas de construire le sens de l'engagement conjugal sur la co-présence, de l'investissement affectif sur la routine d'une vie partagée au quotidien. Plus de trois quart des femmes ont rencontré leur conjoint alors qu'elles étaient déjà engagées dans la Marine. En ce sens, parce que le partenaire amoureux bénéficie d'une connaissance de l'institution et partage avec sa conjointe le sens de l'engagement professionnel, le couple ne connaît pas, dans un premier temps, la nécessité de négocier la légitimité des absences ou contraintes professionnelles. Les conjoints appréhendent l'absence comme le prix à payer pour une réalisation et un épanouissement personnels. Ils s'entendent également sur le sens du « dévouement » professionnel : « *C'est vrai que c'est difficile parfois, mais je crois qu'on n'a pas le droit de se plaindre, après tout on a signé en sachant ce qu'on faisait, maintenant il faut assumer* » (second maître, 32 ans). Ce n'est pas pour autant que les femmes vivent ces absences avec indifférence, mais tant que leur fonction maternelle n'est pas en jeu, elles s'entendent sur le sens de leur engagement professionnel : être marin se résume alors à se dévouer à son institution et plus largement à sa patrie.

Les femmes témoignent de l'existence d'images communément attribuées au marin, qui dans les fantasmes collectifs aurait une « femme dans chaque port ». De la même manière, la promiscuité des hommes et des femmes dans l'espace confiné du bateau induirait des tentations, le risque de transgresser une sexualité pourtant interdite dans ce cadre professionnel, ainsi que le danger de l'adultère. Lors des entretiens, nombre de femmes tiennent à déconstruire ces représentations dominantes qui relèveraient, selon elles, du fantasme, du folklore. Mais l'insistance et la récurrence du sujet -sur lequel nous ne les invitons pas explicitement à échanger- nous traduisent synchroniquement leurs croyances quant aux représentations dominantes des « profanes » (civils), qu'il faut donc initier à la réalité des pratiques véritables des marins ; « *Avant j'étais avec un civil ; il faut plus s'adapter parce qu'ils ne connaissent pas du tout le milieu de la Marine... Donc il faut s'adapter, à ne pas dire tout ce qu'il se passe, alors que là je suis avec un marin et il n'y pas de problème (...) Donc ça se passe mieux qu'avec un civil qui essaie d'imaginer et qui imagine par rapport à tout ce qui se dit sur les femmes dans la Marine et ce n'est pas forcément bon* » (second maître, 25 ans).

Cette définition du civil est susceptible de conforter l'endogamie, dans la mesure où les femmes témoignent d'une anticipation des conflits qu'engendrerait la vie avec un civil porteur

de ces clichés ; stéréotypes qui ne peuvent que fragiliser un pilier fondamental du couple, la confiance. Ces femmes sont d'autant plus convaincues des vertus de l'endogamie qu'elles ont elles-mêmes à vivre l'absence de leur conjoint, éloignement qui n'est moralement acceptable que marqué du sceau de la confiance en l'intégrité du marin. « *Je pense qu'une femme qui ne vit pas dedans, elle ne peut pas comprendre. C'est normal qu'elle soit un peu jalouse de savoir que son mari va passer plusieurs mois en mer avec d'autres femmes à proximité. Une femme qui est dans la Marine comprend mieux, elle voit comment ça se passe, et tous les marins ne sont pas forcément des chauds lapins* » (second maître, 32 ans), ou encore « *J'estime que si on est marié c'est qu'on a confiance l'un en l'autre et c'est pas pour aller voir ailleurs. J'ai confiance en mon mari et il a confiance en moi* » (Quartier maître, 27 ans). L'endogamie favorise alors la construction d'une stabilité conjugale, conjugalité marquée par l'atypie des contraintes, et ici des absences.

La maternité, une rupture indéniable dans l'itinéraire professionnel

Lorsque nous croisons les deux variables que sont le statut matrimonial et le sens des priorités respectivement accordé à la vie familial et à l'engagement professionnel, deux populations se distinguent nettement. Les femmes mariées avec enfants privilégient la vie familiale, et l'objectivent en déclarant avoir volontairement mis un terme à leur (ambition de) carrière embarquée. Paradoxalement, la principale motivation d'engagement dans la Marine Nationale est le goût pour les voyages, l'envie d'aventure, de découverte du monde : ainsi qu'en atteste l'étude quantitative, la conjugalité s'inscrit comme une variable déterminant ou non la volonté d'embarquement, mais de façon très différentielle pour les femmes et pour les hommes ; en effet, lorsque la mise en couple occasionne pour les hommes une érosion de 10% de la volonté d'embarquer, cette érosion est de 300% pour les femmes... A l'identique, l'arrivée d'un enfant affecte très peu la volonté d'embarquer des hommes, alors que cette même érosion est de 240% chez les femmes. Ces écarts sont d'autant plus manifestes que les comportements ci-dessus sont ceux des officiers... Dans tous les cas, donc l'arrivée d'un enfant renforce les assignations sociales de sexe, qui veulent que la « bonne mère » se préoccupe avant tout de ses enfants.

Ainsi, les projets, professionnel et familial, entrent en concurrence, parce que les femmes nous délivrent une représentation du rôle maternel incompatible avec les exigences d'une vie embarquée ; la présence auprès de l'enfant se pose majoritairement comme le premier critère de catégorisation de la « bonne mère » ; « *Pour moi être une bonne mère c'est s'occuper de ses enfants, les entourer, les écouter, être toujours là pour eux, voilà je pense que c'est ça être une bonne mère* » (premier maître, 40 ans).

Les célibataires, ainsi que les femmes mariées ou vivant en concubinage, qui n'ont pas d'enfant, décrivent une priorité accordée à la carrière, position qui se traduit pas le différencement d'un projet parental : « *Déjà je suis trop jeune, mais en fait j'ai envie de continuer de profiter de la vie, et j'ai envie de pouvoir partir quand je veux partir, et j'ai aussi envie de continuer à embarquer. Je trouve que c'est trop difficile de concilier sa vie de famille avec des enfants, un mari et une vie professionnelle. donc à la rigueur je préfère d'abord faire ma vie de « célibataire » ; pouvoir embarquer, pouvoir partir, pouvoir faire beaucoup de choses, et ensuite faire un enfant une fois que je n'aurai plus envie d'embarquer* » (quartier maître, 28 ans). Là encore ce retardement volontaire de l'arrivée du premier enfant incarne explicitement une impossible conception de la compatibilité entre les rôles professionnel et maternel. En effet, plusieurs femmes déclarent un certain tiraillement entre l'urgence de concevoir un enfant face à une « horloge biologique qui tourne », et le difficile renoncement à un idéal ; celui de voyager. Certaines choisissent de procréer lorsqu'elles prennent conscience que tant qu'elles sont engagées dans une vie embarquée, il n'existe pas de moment réellement propice à la maternité : « *On a attendu, et puis je suis*

tombée enceinte sans qu'on l'ait vraiment choisi. On s'est franchement posé la question : on le garde ou pas ? ». Et puis on s'est dit que de toutes façons, si on ne le gardait pas on aurait toute notre carrière des bonnes raisons de ne pas en faire. Moi j'ai presque trente ans, je ne vais attendre la fin de ma carrière pour faire des enfants, alors il faut faire des choix » (second maître, 28 ans). Par ailleurs, la vie embarquée reste un critère clé de définition de la profession de Marin ; en ce sens la construction d'un projet parental oblige ces femmes à reconsidérer le sens de leur identité professionnelle (est-on encore marin lorsque l'on occupe un poste administratif, à terre ?), et par induction de leur rapport construit au travail (il s'agit de redéfinir le sens des motivations professionnelles). C'est donc l'arrivée d'un enfant qui provoque l'inflexion de la carrière des femmes, et non pas l'engagement dans la conjugalité. Du point de vue de l'institution, l'incitation du volontariat à l'embarquement peut être dans les dix premières années du contrat ; si théoriquement depuis 1999, les femmes n'ont plus le droit de refuser d'embarquer, il faut rappeler ici que « la femme » n'est pas, et ne sera jamais, un « homme comme les autres ».

Dans un sens, cet événement semble d'autant plus déstabilisant qu'interrogées sur l'anticipation des effets de la maternité, une grande majorité des femmes déclare ne pas l'avoir véritablement construite. Cette difficulté à se projeter s'explique certainement par la méconnaissance, a priori, des réelles contraintes inhérentes à l'engagement dans la Marine, masquées par l'« idéal du voyage » : « *Quand tu t'engages l'institution te dit « vous allez voyager ça va être super ». et puis quand tu y es tu te rends compte que c'est beaucoup moins drôle. Les escales c'est bien mais t'as forcément un tour de garde, t'es loin de ta famille, de tes proches »* (second maître, 32 ans), ou encore : « *Moi quand je me suis engagée je me suis dit que j'allais voyager et c'est tout. J'ai pas pensé un moment qu'un jour j'aurais des enfants et que d'être marin à ce moment là ce serait une autre paire de manches. Je n'avais pas du tout pensé qu'en fait, être marin et embarquer, et puis être mère c'était pas du tout compatible. Le problème c'est que si tu as pu embarquer avant c'est bien, mais quand les enfants arrivent plus tôt que prévu et ben tu passes à côté d'une partie de la carrière de marin quand même »* (second maître, 32 ans). Elles s'y engagent le plus souvent par souhait de voyager, ou par volonté de « servir la Patrie », bien que cette dernière paraisse floue ou du moins idéalisée sans que cela ne renvoie à des conceptions très explicites ; « *Je trouve que ça c'est un problème dans l'Armée, on ne parle pratiquement pas de cette notion de dévotion pour la Patrie. L'Armée fait un complexe là dessus parce qu'historiquement ça renvoie trop à des idées d'extrême droite. Moi je fais en sorte de leur en parler parce que les jeunes qui s'engagent ne se rendent pas compte que si le rôle de l'armée est défensif, ils peuvent être amenés à tuer ou à être tués, ils n'en ont pas du tout conscience et c'est grave »* (Capitaine de Frégate, 45 ans). Ce flou entourant la notion de dévotion pour la Patrie raréfie les conflits identitaires inhérents à la mise en concurrence d'une dévotion pour la Patrie (l'être marin) et pour ses enfants (l'être mère).

Dans ce cadre, malgré toute la légitimité qu'elles accordent à l'inflexion de leur trajectoire professionnelle (au nom de leur « devoir » de mère), ces femmes évoquent, à mesure de l'avancée de l'entretien, un sentiment de déception voire de « sacrifice » : « *Je crois que si je n'avais pas eu d'enfants, ou plus tard j'aurais eu une autre carrière, je pense que ça a freiné ma carrière. Dans un sens oui, je me suis un peu sacrifiée pour mes enfants »* (maître, 30 ans). Cette frustration est subjectivement définie par comparaison à la carrière du conjoint, pour lequel le débarquement n'est que rarement envisagé ; ce n'est pas tant un choix imposé par l'institution que le refus de briser la carrière du conjoint qui semble ici en jeu. L'ambiguïté de ces situations réside dans l'évidence d'un investissement sexuellement différencié des conjoints dans leurs rôles parentaux ; la « bonne mère » est quotidiennement présente, là où le « bon père » est compréhensif et compense son absence prolongée par un sur-investissement dans la vie familiale. Cette répartition des rôles semble alors relever d'un consensus qui pourtant ne l'est qu'en apparence : « *Satisfaite de sa carrière ? Oui je pense*

que oui. Si elle a fait des sacrifices ? Je ne pense pas. En fait je suis incapable de répondre à cette question , son métier on n'en parle pas beaucoup » (second maître, 32ans). Certains couples ont ainsi permis d'identifier deux perceptions distinctes des négociations ayant accompagné la prise de décision quant à la suite des carrières respectives. Alors que le mari estime que l'inflexion de carrière de sa femme révèle le résultat d'un accord discuté, la femme déclare l'absence de toute réelle réflexion collective. Alors que le mari semble assuré que le choix réalisé par sa femme ne lui pose pas question, celle-ci avoue une certaine déception en ce que l'arrêt de la vie embarquée s'impose à elle, pour partie, par défaut : « *Mon plus grand regret c'est de ne pas avoir pu naviguer, ça restera un grand regret pour moi, lui il a pu le faire, moi pas* » (la conjointe), (pensez-vous que votre femme puisse mal vivre le fait que vous ayez embarqué et pas elle ?) « *Non je ne pense pas jusque là quand même, à moins qu'elle ne m'ait pas tout dit. Je lui demanderai quand même mais bon. Non je pense que c'est normal, mais je lui ai dit assez de choses sur ce que c'est que d'embarquer qu'elle n'apprécierait pas, donc non je pense pas* » (le conjoint). Il peut donc exister un certain malentendu entre les conjoints qui synchroniquement, s'entendent sur les devoirs qui incombent à une mère, mais ne s'accordent pas forcément sur l'aspect douloureux du choix retenu, du point de vue de l'épouse qui affectionnait la vie en mer. Du point de vue de l'institution, pourquoi ne pas envisager une discrimination positive quant aux carrières féminines puisque « *c'est entre 18 et 24 ans, et entre 35 et 44 ans que les femmes souhaitent plus de responsabilités à court terme. A l'âge où leurs enfants sont en bas-âge, elles n'en souhaitent pas* »¹¹.

Ainsi, le choix volontaire d'un poste à terre ne se pose pas comme seul sacrifice, puisqu'il est mis en concurrence avec un sacrifice bien plus inconcevable ; celui d'être séparé de son enfant « *A partir du moment où on est mère on réfléchit avec son ventre* ». Y compris chez les officiers des plus hauts niveaux, cette tension n'est pas résolue : « *les enfants c'est quand même magnifique. Pour la femme que je suis, c'est bien ça que je place d'abord, le mode d'accomplissement majeur pour moi (...) Forcément ça se téléscope avec la vie familiale (...) quand je donne naissance à mes enfants, je vais devoir laisser un petit bout de chou de deux mois, une fois le congé de maternité terminé, à une nourrice, à des mains étrangères. Ça va quand même me meurtrir (...) il y a quand même un hiatus entre les deux vies, et je me dis qu'aujourd'hui pour les femmes qui veulent faire une carrière navigante comme les hommes, ça va être un choix douloureux* » (Amirale, 55 ans). Dans cette configuration, le choix est synonyme de renoncement (provisoire ou définitif) voire de minoration ou de différenciation. La clé des compatibilités harmonieuses semble encore une utopie, à moins que l'institution ne favorise ces conciliations...

L'absence du conjoint complexifie encore davantage l'organisation pour des femmes qui évoquent la gestion de « deux journées » (le temps de vie professionnelle, puis le temps de vie familiale) : « *Après le boulot, je commence ma deuxième journée ; c'est vraiment ça, une deuxième journée. Il faut jouer avec les enfants, les faire manger, les devoirs, le bain... Quand je m'arrête il est près de 21 heures, et là je peux commencer à penser un peu à moi* » (second maître 32 ans). Quelle que soit la nature des contraintes de travail, il est intéressant de constater que bien plus que leurs propres astreintes professionnelles, les femmes définissent l'absence de leur conjoint comme la principale contrainte qu'elles ont à gérer ; elles se retrouvent en charge affective, organisationnelle, administrative d'une famille, elles assument tour à tour des rôles d'autorité et d'affection, et doivent développer une forte capacité d'organisation. Lors des absences du mari, les femmes décrivent un emploi du temps chargé qui ne leur permet que rarement (voire pas) de s'octroyer du temps libre (exclusivement consacré à elles-mêmes). Elles oscillent habilement entre des contraintes professionnelles, les modes de garde des enfants, les activités partagées avec eux, la gestion financière du foyer...

¹¹ Centre de Suivi des Ressources Humaines, Opt.Cit, Tome emploi, p.4

A l'absence du mari s'ajoute la difficulté de trouver des modes de garde adaptés à l'imprévisibilité des astreintes professionnelles *« C'est arrivé trois fois qu'elles soient malades (ses enfants) . Elles ne sont pas malades, elles n'ont pas le droit d'être malades parce que quand j'ai des réunions et que mon mari travaille c'est très dur de se libérer. Donc j'ai de la chance, on a des filles qui ne se plaignent pas et qui ne sont vraiment pas malades »* (second maître, 27 ans).

Les négociations... ou le choix des femmes

Si l'inflexion des carrières professionnelles est le plus souvent liée à des modèles dominants d'être parents, il nous faut tout de même nuancer ces propos car d'autres critères peuvent entrer en compte dans ce choix tout autant conjugal que personnel. Certains couples s'entendent sur la nécessaire présence d'un des deux parents auprès de l'enfant, mais le sexe n'est pas forcément le seul critère décisif. Les conjoints évaluent également les perspectives de carrière, car le couple tient à maintenir un certain niveau de vie. Ainsi, c'est aussi lorsque le conjoint a davantage de chances de promotion que sa conjointe, que la femme décide parfois de prioriser la carrière de son mari . *« On a pesé le pour et le contre ; mon mari avait beaucoup plus d'opportunités que moi alors je lui ai dit « vas-y, et moi je vais prendre un poste à terre et je m'occuperai des enfants » . Et depuis c'est vrai que sa carrière a explosé. A partir du moment où il y a des enfants, je crois que c'est comme ça qu'il faut penser les priorités ; c'est de calculer de manière à pouvoir les faire bien vivre »* (second maître, 27 ans). Lorsque les conjoints s'entendent sur cette priorité donnée au niveau de vie, certaines femmes font le choix d'une continuité professionnelle, même si elle implique certaines complexités objectives (la conciliation des temps de vie) mais aussi subjectives (la recomposition d'un rôle maternel).

Quand une femme ambitionne une carrière, la mise en concurrence de ses rôles professionnel et maternel peut donner lieu à un différencement de l'engagement professionnel. La femme s'entend alors avec son conjoint pour conjuguer les carrières ; la mère assumant la prépondérance de son rôle durant la petite enfance, laisse ensuite la charge éducative au père, alternance qui lui permet de reprendre une carrière embarquée. L'alternance des carrières est alors envisagée comme un mode acceptable de conciliation des temps de vie professionnel et familial : *« Bon maintenant le problème se pose moins parce que mes enfants sont plus grands, ils peuvent se débrouiller tous seuls si je devais partir sur Paris ou Toulon. Ce n'est plus pareil. Ils n'ont plus les mêmes besoins que quand ils étaient petits, où souvent on recherche la maman comme on dit. La femme doit pouvoir faire sa carrière comme l'homme même si elle ne la fait pas forcément dans le même sens. Il y a des choses qu'on ne peut pas faire quand les enfants sont petits, mais on les reprend plus tard et on les apprécie, on reprend les activités qu'on aimait faire »* (premier maître, 41 ans).

Nous avons évoqué la relative méconnaissance, a priori, des contraintes familiales inhérentes à l'engagement dans la Marine Nationale. Le vécu de cet aspect complexe d'une vie professionnelle astreignante se traduit parfois par le désenchantement ; la lourdeur d'une gestion des temps de vie sociaux se substitue à l'idéal de liberté qu'incarne le voyage ; *« Il y a des inconvénients que t'as pas quand on s'engage au départ ; gérer une famille, gérer les absences, flipper de voir que ton gosse peut tomber malade et qu'il va falloir trouver une solution. En fait au départ je voyais le côté liberté, on voyage, on vit sa vie. Et puis maintenant c'est différent parce que je suis responsable de ma famille »* (quartier maître, 27 ans). La découverte de cette face cachée de l'engagement militaire génère parfois la recomposition d'un rapport au travail, la Marine devient un « métier comme un autre », et le dévouement à la Patrie (concurrencé par le dévouement familial) un idéal illusoire. La

transformation de cette relation entretenue avec l'institution peut s'expliquer, chez certaines femmes, par l'inadaptation (perçue comme telle) des services sociaux que la Marine met à disposition de ses personnels. Le système de garde de la Marine ne répond pas forcément aux besoins de mères dont les horaires ne correspondent pas aux heures d'ouverture et de fermeture des crèches : « *Continuer à travailler, oui bien sûr, le problème c'est de trouver un mode de garde, c'est tout ! Le problème c'est de trouver une garde de nuit. si je trouve une nourrice, parce qu'il n'y a rien d'autre comme solution, je resterai, si vraiment je me retrouve au pied du mur c'est moi qui changerai de métier* » (officier marinier, 27 ans). L'arrivée d'un deuxième, et avec encore plus d'acuité d'un troisième enfant, diminue le niveau de vie d'un couple sous la lourdeur des dépenses de garde. L'atypie des contraintes ou des horaires professionnels, inhérente à la profession de marin, renforce le poids des contraintes au détriment des bénéfices jusqu'alors perçus par les interlocutrices. « *L'armée fait vraiment un complexe ; elle ne veut pas admettre que les femmes sont aussi des mères ou qu'elles le deviendront. Ils ne veulent pas l'entendre et pourtant c'est une réalité. Le jour où les femmes partiront en masse parce que l'armée n'aura pas été capable de prendre en considération leurs contraintes de mère, ils seront bien obligés d'y réfléchir parce que ça posera de gros problèmes* » (Capitaine de vaisseau, 42 ans).

Ainsi, la vie familiale induit l'émergence de contraintes temporelles et financières qui participent à la transformation des projets du couple, et plus spécifiquement des femmes ; celles-ci prennent synchroniquement en considération leurs devoirs maternels, et les effets pécuniers de leur investissement professionnel. Ce sont avant tout les femmes qui évaluent les effets de leur professionnalisation car, au regard des normes dominantes, le salaire de l'épouse est encore considéré comme un gain complémentaire aux revenus du conjoint. Et lorsque ce gain s'amenuise sous l'effet des coûts de garde des enfants, certaines femmes tendent à reconsidérer les bénéfices et le sens de leur engagement dans la Marine Nationale, faisant alors le choix d'un abandon de leur carrière militaire : « *Des fois je me demande à quoi ça sert ; quand tu vois combien ça nous coûte de faire garder les enfants et ce que ça coûte moralement de gérer le tout, c'est à se demander à quoi ça sert* » (quartier maître, 25 ans).

D'une féminisation subie à une mixité ordinaire.

Il serait vain de prétendre que la féminisation est réalisée, en présentant quelques chiffres ou figures emblématiques. Ce processus, lent, ne peut d'ailleurs pas être appréhendé de façon homogène, au risque d'une simplification abusive. En effet, nous pouvons attester qu'il ne se pose pas dans des termes identiques selon les secteurs d'activité, le niveau hiérarchique, les âges, grades, ou bien encore les personnalités des acteurs concernés.

Lorsque des adultes sont recrutés, voici 20 ans, à l'issue de scolarités et donc de socialisations lors desquelles garçons et filles n'entrent guère en interaction (C.ZAIDMAN, 1996) les relations de travail sont pour partie produites par ces mises à distances réciproques. Il faut aussi rappeler que ces recrutements de personnels féminins interviennent sous double contrainte : la pression sociale vers l'équité, la baisse de l'attractivité masculine des carrières militaires. Distance, défiance, méconnaissance masculine ... sont ainsi attestées par nos informatrices d'une quarantaine d'années. Toutefois, hormis ce que l'on peut qualifier d'effet de génération, d'autres témoignent de réactions exacerbées ; laissée au bon sens et à l'appréciation de chacun, la féminisation de la Marine Nationale ne peut que ressembler à la variété des rapports sociaux de sexe au sein de la société française.

Lorsque l'Amirauté impose une féminisation expérimentale et parcimonieuse de quelques bâtiments, un équilibre historique est bouleversé. Naviguer dans la Marine Nationale était jusque là vue comme une affaire exclusivement masculine, les sociabilités professionnelles étant limitées aux échanges entre hommes. Dès lors nombreux furent ceux à déplorer la perte de la cohésion originelle : naviguer entre hommes permettait de décliner des pratiques et

discours sexistes ou pornographiques tels calendriers, posters, rites de « bizutage » (S.DUFOULON)... Le rejet de la féminisation est alors moins prononcé chez les officiers que dans les rangs, moins prononcé dans le secteur de la santé que chez les « huileux ». Nos informatrices les plus âgées (quadragénaires) témoignent d'argumentaires, ou plutôt de remarques, lourdes et sexistes : la « *faible fiabilité des femmes susceptibles de tomber enceintes* », « *la faiblesse physique des femmes hypothéquant leur capacité opérationnelle...* ». « *J'ai toujours ressenti un malaise (...) rien que pour aller manger on nous regardait comme des bêtes curieuses (...) et quand on rentrait dans le réfectoire, c'était l'horreur, nombreux tapaient sur la table (...) j'allais donc très rarement manger (...) c'était pas des insultes mais des remarques assez graves, du gras quoi ! Là c'était en 79/80 lors de ma formation, moins de 10 ans plus tard, ça rentrait dans les mœurs, c'était beaucoup plus calme (...) on était plus nombreuses, il y a eu des gradées, et les jeunes ne faisaient plus attention à ça...* » (Enseigne de vaisseau, 42 ans). Ou encore : « Oh, il y a encore des vieux de la vieille, et ils y vont fort (...) mais on ne les écoute plus (...) au contraire certains hommes sont contents que la vulgarité ait été limitée par la féminisation (...) autant au début j'arrivais pas à comprendre comment on pouvait être aussi grossier, autant c'est aujourd'hui des gens normaux, comme dans le civil » (Maître principal, 39 ans).

Les critiques objectives à la féminisation portent essentiellement sur des conditions iniques favorisant les femmes : conditions d'accès (même si des quotas limitatifs existent) promotions facilitées, places à terre favorisées... Si une discrimination positive apparaît à l'origine, incarnée par le G.P.F. (Service de Gestion du Personnel Féminin), celle-ci semble en voie d'érosion – la rareté de personnels féminins explique ce traitement différentiel, incarné par les deux extrêmes énoncés par nos informatrices, le rejet radical machiste, la protection valorisante paternaliste – les premières femmes, pour rester dans des considérations objectives, souffraient aussi de discrimination négative : pas de vêtements spécifiques, pas de quartiers de vie (elles dorment alors à l'infirmerie) ... les enjeux subjectifs semblent pour partie expliquer cette exacerbation masculine face à une féminisation non voulue. L'accès des femmes symbolise alors l'atteinte à une masculinité historique, et s'accompagne d'une « dévirilisation du métier » (S.DUFOULON) ressentie pour les premières générations comme une agression.

Depuis quelques années, discriminations négative (rejet) et positive (valorisation) semblent décliner par l'effet de banalisation de la présence des femmes dans tous les métiers -y compris au sein de la Marine Nationale- et la professionnalisation de générations d'hommes ayant bénéficié d'une scolarité intégralement mixte, le partage croissant des responsabilités économiques et sociales avec les femmes banalise par ailleurs leur place dans des espaces (socio-professionnels) où elles auraient pu paraître incongrues, par les générations précédentes.

La fin d'une discrimination positive réservant l'embarquement aux seules femmes volontaires participe de la neutralisation entre les genres. Même si carrières, secteurs d'activité, bateaux, chambres... continuent à proposer des différenciations objectives, les femmes semblent peu à peu devenir des marins comme les autres, la plupart le revendiquant d'ailleurs lorsque la hiérarchie ne postule pas que c'est une réalité achevée. Pourtant seulement une dizaine de bateau est féminisée... Si cette féminisation a originellement nourri des ressentiments, notamment pour ceux qui ont dû libérer des secteurs attribués aux femmes, puis se serrer davantage que dans les quartiers féminins... Celle-ci est alors entendue comme l'arrivée et l'introduction des femmes au sein de la Marine, mais aucunement comme un processus d'échanges réciproques entre une institution et le groupe féminin. La féminisation est ici visible, quantitative, contingente ; la seule présence des femmes au sein de la Marine Nationale suffit-elle pour autant à réaliser un échange symétrique entre les valeurs originelles d'une Marine masculine et une forme de culture féminine ? Cette féminisation nécessite-t-elle une assimilation des femmes, entendue comme un processus d'insertion sous la contrainte de

conformation aux valeurs, pratiques, fonctionnements anciens ? La féminisation soutient-elle la disparition de la féminité, entendue comme des dimensions visibles, mais aussi immatérielles ? La conformation promue par l'institution militaire – uniformisation – gomme-t-elle de force le féminin ?

« *On se fonde dans le décor et ça vaut mieux pour nous* » et cette banalisation ne doit cependant pas occulter la distribution hautement genrée des secteurs d'activité : la féminisation d'un secrétariat ou d'un service communication ne se pose, autrement dit, pas dans les mêmes termes que la féminisation des « huileux » ou des missiliers. Banale pour l'un, exceptionnelle pour l'autre, la présence de femmes ne suppose pas les mêmes enjeux, et donc blocages susceptibles d'intervenir. La neutralisation des présences féminines ne peut faire l'économie d'une réflexion sur la naturalisation des métiers, qui dépassent largement le cadre de la seule Marine Nationale.

Conclusion

La féminisation ne peut pas être cantonnée à un état descriptif, c'est au contraire un processus dynamique, complexe, parfois contradictoire, et au regard de notre analyse compréhensive, inachevé. Les notions de masculinité et de féminité n'ont en effet que peu de sens en dehors du système des rapports sociaux de sexe qui les fait advenir et leur donne un sens. D'autre part, les relations entre les hommes et les femmes sont souvent faits de contradictions apparentes telles les dialectiques séduction - autorité, opposition - alliance, évolutions structurelles - résistances culturelles...

Nous avons tenté de comprendre les modalités de la féminisation en cours au sein de la Marine Nationale, ainsi que les conséquences à l'œuvre ou à venir de cette féminisation, ou plutôt de ces féminisations complémentaires en cours. Nous reprenons ici les apports théoriques déclinés dans les études sur le genre traitant de la féminisation des groupes professionnels (N.LEFEUVRE, J.LAUFER, 1992). L'asymétrie sexuée se pérennise, soit par une limitation officielle de l'accès des femmes à certains secteurs tels les sous-marins, soit par une forme tacite de naturalisation des genres qui interdit ou restreint la présence des femmes à certains postes tel les missiliers par exemple. Il est fort probable qu'outre ces cas singuliers de pérennité d'une monosexualité des fonctions, que d'aucuns qualifieront d'emblématiques, d'autres de bastions masculins, ils parviennent à différer leur féminisation, en cantonnant les femmes dans des positions déclassées. Ainsi leur prestige n'est pas affecté par une dévalorisation liée à la présence féminine objective (les femmes) ou subjective (les valeurs, les pratiques féminines).

Retenons qu'inéluctablement, les femmes sont parvenues, et parviendront encore à pénétrer les territoires masculins ; certains secteurs, grades, s'accommodent donc d'une présence féminine limitée, peu visible, à croissance homéopathique... condition du non déclassement d'une masculinité/virilité conservatrice. Notons que le témoignage des femmes nous rappelle que la féminisation de la Marine Nationale comme processus, ne se résume pas à l'entrée objective des femmes dans ce secteur, mais bien à des recompositions culturelles inférantes de négociations identitaires et professionnelles entre les sexes. Ainsi, les jeunes générations d'hommes semblent davantage imprégnés d'une culture de la mixité qui favorise une plus grande tolérance vis-à-vis de la féminisation de la Marine, là où les pionnières ont eu à gérer la résistance masculine exercée par les anciennes générations de marins ; au regard de leur témoignage, elles ont été soumises à un ordre masculin, d'apparence modernisé, les contraignant à une « masculinisation » (ou au mieux à une neutralisation sexuée) de leurs pratiques et valeurs (« être un homme comme les autres »), une priorité absolue accordée à leur carrière ne leur offrant que deux alternatives : le célibat ou la figure de la « mauvaise mère ». La conciliation des temps de vie se conjugue en ce cas au genre masculin. Pour autant nous observons également une féminisation de certains métiers et secteurs, qui permet au

genre féminin l'expression autonome de singularités ; ici les femmes ne sont ni cantonnées à un statut d'exception, ni mises en demeure de se conformer à un modèle d'être au masculin. Cependant, ces secteurs sont traditionnellement ou anciennement investis par les femmes (communication, administration, soins...), c'est-à-dire qu'elles y bénéficient de l'existence d'un modèle d'être au féminin ; ces fonctions permettent l'expression d'une sensibilité-technicité et de pratiques posées comme constitutives du genre féminin. Elles ne sont alors pas, ou peu, soumises à la concurrence des hommes. Des secteurs deviennent ainsi mixtes, et intègrent une féminisation qualitative par « frictions » entre valeurs et pratiques des deux sexes.

Cependant, nous ne sommes pas ici au cœur du théâtre des opérations de terrain... et ces femmes peuvent revendiquer une identité sexuée (la maternité, les congés pour enfants malades, les horaires et les vacances scolaires...) incluant des contraintes autrement ignorées. Moins confortables sont les secteurs où la féminisation est tolérée à la condition d'une dissimulation de la féminité en référence à un modèle asexué du marin (« le marin n'a pas de sexe »). Les témoignages des femmes embarquées, affectées à des postes non limités à ceux cités ci-dessus, attestent de cette invisibilisation nécessaire de la « féminité ». Cette mise en conformité (la neutralité sexuée qui nous renvoie en définitive à la masculinité comme modèle unique de référence) exclut donc les critères traditionnels d'expression de la féminité (coquetterie, sensibilité, maquillage, bijoux... et les vêtements ou postures susceptibles d'être suggestives dans un environnement sur-masculinisé). Au-delà, l'accès des femmes à la motorisation ou à l'entretien des machines, suppose à minima, durant la durée de l'embarquement, une forme de virilisation des comportements, des codes d'interaction et des esthétiques. Les femmes que nous rencontrons n'éprouvent parfois aucune difficulté à cette exigence de conformité ; c'est le cas des filles socialisées dans un environnement sur-masculinisé (au sein d'une fratrie et/ou d'un réseau affinitaire masculin) durant leur enfance/adolescence. Elles adoptent alors d'autant plus facilement les pratiques et valeurs constitutives de ces cultures professionnelles masculines... pour un temps tout au moins.

Synchroniquement et paradoxalement, les résistances culturelles à la féminisation s'expriment le plus souvent par une référence aux fonctions féminines qui biaisent la manière dont les hommes appréhendent les femmes marines ; elles sont avant tout des femmes-mères (qui se doivent de prioriser ce rôle maternel au détriment d'un sur-engagement carriériste) ou des êtres dangereux (les femmes embarquées bouleversent le mode de vie des hommes), avant d'être reconnues et considérées comme marines (c'est-à-dire en référence à leur position professionnelle « normalement » asexuée).

La volonté institutionnelle d'une neutralisation des genres au sein de l'univers professionnel de la Marine Nationale semble donc illusoire, parce que toute pratique sociale engage l'individu dans l'expression de son appartenance de sexe. Dans toute dynamique de féminisation d'un univers masculin, l'arrivée des femmes suscite une recomposition très progressive des relations sociales, et plus globalement d'une sous-culture, ici professionnelle. Si les premières femmes semblent avoir opté pour une neutralisation de leur appartenance sexuée (conformité de leurs pratiques au modèle masculin de référence), d'autres ont par la suite participé à une réelle reconstruction du statut de marin, en composant des modèles d'être au féminin. Ne confondons donc pas féminisation quantitative et qualitative; ce n'est pas parce qu'hommes et femmes se côtoient désormais dans la Marine Nationale, qu'ils vivent et construisent leur engagement professionnel de la même manière. En atteste l'asymétrie des effets de la parentalité sur la carrière des pères et des mères marines. Alors que pour les premiers, l'arrivée d'un enfant ne remet pas en question leur mode de vie, professionnelle et familial, pour une grande majorité de femmes, cet événement s'impose comme une véritable rupture tant objective (réorientation professionnelle) que subjective (être marin ne veut plus dire se dévouer totalement et exclusivement à la Patrie). Cette sexualisation des rôles professionnels n'est absolument pas propre à la Marine Nationale, mais relève d'un processus

ordinaire de construction identitaire au sein de tout univers professionnel affecté par la mixité (institutionnelle et relationnelle).

Cette dynamique identitaire nous rappelle que si l'enjeu de la féminisation de la Marine Nationale constitue une priorité, il faut alors s'interroger sur la capacité offerte aux femmes de faire carrière au féminin ; c'est-à-dire sur la responsabilité qu'a l'institution de participer activement à la conciliation des temps de vie et des rôles sociaux des femmes. En effet, cette gestion des fonctions sociales ne relève jamais d'un unique choix privé, individuel, mais bien d'une construction interdépendante tant macrosociale (la manière dont on comprend et se conforme aux modèles sociétaux) que microsociale (les négociations réalisées entre individus dans le cadre professionnel et/conjugal). En d'autres termes, ce choix requiert la capacité des individus à répondre aux attentes sociales (et institutionnelles) d'être au féminin/masculin.

Il n'est pas ici question de condamner une institution qui participerait à la pérennisation d'inégalités ; nous savons que tout univers culturel ne fonctionne pas de manière hermétique, mais se pose au contraire comme miroir du social. En ce sens, les témoignages recueillis démontrent que les femmes marines sont encore aujourd'hui sommées, dans le meilleur des cas, de choisir, d'alterner, ou de juxtaposer leurs divers rôles sociaux. Cet impératif démontre avant tout que notre société continue de maintenir une asymétrie des devoirs sexués, qui présente la conciliation des temps de vie comme une problématique qui ne se pose qu'aux femmes. Si la Marine Nationale n'a pas comme devoir de bouleverser un ordre des sexes qui la transcende, elle se doit tout de même d'anticiper, et de se préoccuper de la perte prématurée des engagements féminins ; nous avons souligné que nombre de femmes, confrontées à la difficulté de concilier leurs rôles sociaux, difficulté tant objective (gérer des contraintes de vie familiales et professionnelles) que symbolique (gérer les critiques sociales qui rappellent que la mise en concurrence des rôles professionnel et maternel doit se conclure par le devoir moral et culturel de donner priorité au second sur le premier), reconsidèrent le sens de leur engagement professionnel, et témoignent d'une démotivation. Minorer ces désaffections (démotivation, retraite prématurée...), c'est faciliter cette incontournable conciliation des temps de vie des femmes en permettant d'exprimer des aspirations et de besoins nouveaux, lorsqu'elles deviennent mères par exemple. L'égalité entre les sexes ne peut passer par la neutralisation des genres (« le marin n'a pas de sexe ») qu'à la condition qu'hommes et femmes bénéficient des mêmes chances, des mêmes moyens de répondre aux exigences d'une société qui fonctionne encore aujourd'hui sur un mode binaire.

BIBLIOGRAPHIE

- BOZON M.**, Sociologie de la sexualité, Paris, Nathan, 2001
- BUROT-BESSON I.**, *La féminisation du corps des médecins militaires : quels enjeux ?*, Les Champs de Mars, 1^{er} semestre 2002
- CAIRE R.**, La condition féminine dans les Armées, Thèse, Paris IV, 1997
- DE LA BARRE-DUPARC E.**, Histoire des femmes militaires, Paris, chez l'auteur, 1874
- DE SINGLY F.**, Le soi le couple et la famille, Paris, Nathan, 1996
- DUBAR C.**, La crise des identités, Paris, Seuil, 1999
- DUFOULON S.**, Les gars de la Marine, Paris, Métailié, 1998
- DUMONTIER J. et PON KE SHON JL.**, Enquête « emploi du temps 1998-1999 », INSEE résultats, consommations - modes de vie, n°101-102, Paris, Insee, 2000
- GALLAND.O.**, Les jeunes, l'armée, la nation, C2SD, 1999, N°6.
- GRASSET B., COVA C.**, La professionnalisation des Armées : espoirs et inquiétudes, Assemblée Nationale, n°2490.
- HUPPER-LAUFER J.**, La féminité neutralisée ?, Paris, Flammarion, 1982
- LACOMBE.P, MOULIN,C.**, La conciliation des temps de vie des femmes, rapport de recherche, C.R.B.C (UMR 6038 CNRS), U.B.O, 2004.
- LEFEUVRE N, LAUFER J.**, L'entreprise et l'égalité des chances, Paris, La Documentation Française, 1992
- MARTIN ML.**, *Promoteur ou marginal ? Le champ de la sociologie militaire en France*, Les champs de Mars, Cahiers d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense, 2000
- MARUANI M.**, Travail et emplois des femmes, Paris, la Découverte, 2000
- NEYRAND G.**, *Savoirs et normes sociales en matière de petite enfance*, Recherches et Prévisions, n°57/58, 1999, pp.3/15
- REYNAUD E.**, Les femmes la violence et l'armée, Paris, La Documentation Française, 1990
- SCHWEISGUTH E.**, *L'institution militaire et son système de valeurs*, Revue Française de Sociologie, XIX, 1978, pp.373-374
- VENNESSON P.**, *Armées, l'affirmation du métier*, HS, n°15, dec 96/janv.97
- VIGOT J.** (rapporteur), La mer et le littoral en Bretagne : pour une ambition régionale, Section mer et littoral, CES, Région Bretagne, 2001
- Centre de Suivi des Ressources Humaines de la Marine**, La Marine en question, 2002-2003
- VILBROD A.**, L'assistante sociale et le militaire, Paris, l'Harmattan, 2000
- ZAIMAN C.**, La mixité à l'école primaire, Paris l'Harmattan, 1996