*Le contenu de cet article n'engage que son auteur et ne représente en rien l'opinion du Ministère de la Défense ou de l'Armée de l'air*

# LES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX : UNE VOIE POUR INTÉGRER LES FEMMES MILITAIRES ?

Dr. Emmanuelle Prévot
emaprev@orange.fr

Les femmes peuvent-elles être militaires ? Tout du moins comment peuvent-elles être militaires ? Cette question peut surprendre dans la mesure où les forces armées occidentales sont aujourd'hui féminisées. Certes, les femmes sont, quantitativement, de plus en plus présentes dans les armées.

Dans de nombreux cas, cette augmentation est liée à la professionnalisation : le vivier masculin ne suffisant pas, il fallait recruter plus de femmes pour remplir les rangs militaires.

Elle provient également de la technologisation, puisque les compétences techniques sont partagées par les hommes et les femmes. Comme l'écrit Christine Cnossen (1994), on peut caractériser cette transformation par le passage d'une logique d'« *equipping the man* » à une logique de « *manning the equipment* ».

De plus, les missions elles-mêmes ont changé. Avec la multiplication des opérations de maintien de la paix, les activités militaires se recomposent.

Enfin, plus généralement, on peut y voir une demande sociale. La féminisation des armées permet d'asseoir leur représentativité et s'inscrit dans une volonté de progrès, de modernité (Woodward & Winter, 2004).

A cette augmentation des effectifs, s'ajoute la diminution progressive de la ségrégation horizontale, c'est-à-dire celle liée aux fonctions. Dans le même sens, avec la féminisation des professions en général, l'accès des femmes aux filières scolaires, et l'ouverture des armées, la ségrégation verticale, celle liée aux positions, s'amenuise.

Bien sûr, les situations diffèrent selon les pays. La place des femmes dans le milieu militaire est, comme l'a montré Maddy Segal (2002), déterminée par trois facteurs : la structure sociale (facteurs démographiques, économiques), la culture (rôles sexués, structure familiale), le domaine militaire lui-même (situation nationale, politiques de recrutement). Mais, dans l'ensemble, le constat est plutôt encourageant et positif.

Toutefois, il demeure un volet de l'activité militaire où les femmes restent encore largement à la marge, celui de la projection à l'étranger. Ainsi, en dehors même du type de mandat, les effectifs féminins restent souvent bien en deçà de leur proportion dans leurs armées respectives. N'est-ce donc pas là que réside une entrave à leur intégration ?

En outre, au cours de plusieurs enquêtes de terrain, l'intégration des femmes dans les unités militaires m'est apparue problématique, tout du moins du point de vue des hommes (Prévot & Brun, 2007 ; Porteret, Prévot & Sorin, 2007).

C'est pourquoi je vous propose en quelque sorte de retourner la question posée par la résolution 1325 et de nous demander en quoi la participation militaire des femmes aux opérations extérieures en général, et de maintien de la paix en particulier, est un vecteur de leur intégration.

Dans un premier temps, nous verrons que les recompositions actuelles du métier militaire peuvent amener à une modification des représentations sociales, qui associent armée et masculinité. Dans un second temps, nous chercherons à prendre à revers les objections opérationnelles faites à la présence des femmes. Puis, dans le dernier temps, nous questionnerons l'idée d'une meilleure adaptation du personnel féminin aux missions de pacification.

Tout au long de l'exposé, je tenterai de montrer comment la participation des femmes peut progressivement infléchir les résistances qui leur sont opposées. Le propos se fondera sur mes recherches personnelles et sur les études sociologiques d'autres auteurs menées dans différents pays. Bien sûr, si le ton se veut général, chaque situation nationale mérite d'être analysée dans son contexte particulier.

## PRÉLIMINAIRE : LE RISQUE DU « FÉMINISME CULTUREL »

Avant cela, un préliminaire est nécessaire. Je ne parlerai pas ici de qualités dites « féminines » car elles résultent d'un construit social, qui associe certains attributs aux femmes, et permet de les circonscrire à certains rôles (des rôles sexués).

En effet, le féminisme culturel est une approche qui vise à démontrer que les femmes apportent des valeurs « alternatives », propres à leur sexe, acquises en raison de leur socialisation spécifique (c'est-à-dire en tant que femmes).Pour en donner un exemple, on considère en général que des qualités dites masculines sont requises pour être un bon militaire.

Ainsi, dans une étude menée dans l'armée de terre (Prévot, 2008), j'ai montré que les représentations des militaires sur leurs collègues féminines procèdent d'effets de distorsion. Les attributs du militaire sont bien présents chez les femmes (mais ils sont accentués ou minorés d'une façon spécifique). Un principe de hiérarchisation entre le masculin et le féminin apparaît, le masculin étant considéré comme supérieur au féminin.

Concrètement, certaines dispositions, comme le sens de l'organisation, la rigueur, la compassion, le souci des autres, sont reconnues aux femmes. Mais ces qualités, dites féminines, sont associées aux tâches les moins nobles. Elles font par exemple de « bonnes secrétaires », ou encore de « bonnes infirmières », mais pas de « bonnes combattantes ». Bénéficiant d'une faible valeur professionnelle, ces compétences sont rapidement dévaluées voire ridiculisées. De plus, elles sont contrebalancées par des attitudes perçues comme typiquement féminines, et notamment la faiblesse morale, la propension à la dissimulation, l'émotivité. A l'inverse, les qualités du militaire, sont celles de l'homme : le courage, l'autorité, la fermeté, la maîtrise de soi.

Caractériser les hommes et les femmes par leurs différences (réelles ou supposées), c'est risquer de tomber dans des stéréotypes. Ces stéréotypes sont alors utilisés pour les exclure de certaines positions ou fonctions, ou au contraire les destiner à certaines positions ou fonctions.

Il convient de s'extirper de ce type de raisonnement puisqu'il s'agit précisément de changer une culture organisationnelle définie par son opposition à la féminité (Segal, 2002), ce qui constituera la première partie.

## 1. Représentations sociales et culture organisationnelle

Un certain nombre de traits sont associés au statut de militaire. Le sexe en fait partie. Il apparaît même comme une caractéristique principale pour l'exercice de ce métier : le militaire est d'abord un homme.

Cette conception, véritable stéréotype professionnel, s'enracine d'abord dans les représentations sociales, d'où elle tire d'ailleurs sa force. Selon Barbara Ehrenreich (1999), il existe une interdépendance entre la guerre, la virilité et l'homme : le militaire est un homme dans la mesure où chaque homme est potentiellement un guerrier. A l'homme, l'oeuvre de mort, à la femme, l'œuvre de vie, la guerre apparaissant comme rigoureusement sexuée. Féminisation de la guerre, la féminisation des armées déstabilise donc l'identité masculine dans ce qu'elle a de plus historiquement, culturellement et intimement ancré. Les femmes militaires y sont par exemple confrontées dans leurs relations avec leurs collègues qui voient la fonction de combattant comme un « *devoir d'homme* », tandis qu'il n'est ni « *beau* », ni « *naturel* » pour une femme de se battre (Prévot, 2008).

De plus, avec la conscription, les armées ont pendant longtemps été en charge du « devenir adulte » au sens du « devenir homme ». En ce sens, la période d'incorporation visait en partie à éloigner les jeunes gens du foyer maternel et du monde des femmes. Le but était qu'ils acquièrent leurs rôles masculins, la division sexuelle dans l'exercice de la fonction militaire étant clairement établie.

Ces brefs développement montrent donc que la présence des femmes est perçue comme « naturellement » contradictoire avec le statut de militaire. Investir ce bastion consisterait à accéder à un rôle masculin.

Pourtant une analyse plus approfondie nous amène à d'autres conclusions (Titunik, 2000).

L'art de la guerre est en effet une activité paradoxale. L'usage de la force est discipliné et sanctionné socialement. Si l'on y regarde de plus près, historiquement, la guerre n'a cessé d'être régulée et rationalisée, à travers l'application de règles et de procédures (Weber, 1965).

Dans un sens identique, il y a une contradiction entre l'image du héros guerrier charismatique et la communauté combattante qui tire sa force de la discipline. Cette discipline n'enjoint pas simplement de se conformer. Elle est conçue comme un sentiment d'obligation réciproque, qui crée ce qu'on appelle aujourd'hui la cohésion (Ardant du Picq, 1999). L'idée est, qu'au combat, la solidarité plutôt que la vengeance ou l'idéologie, est le moteur de l'action (Janowitz & Shills, 1948).

De là, découle la tendance à l'uniformisation dans les armées. En effet, tout en s'appuyant sur l'idée de masculinité, l'institution militaire gomme les caractéristiques individuelles et sociales, neutralise les différences, pour en substituer de nouvelles. L'autorité est dépersonnalisée et l'obéissance est due à celui qui occupe le rang le plus élevé, qu'il soit un homme, une femme, blanc ou noir.

Enfin, on peut s'intéresser aux qualités attendues de l'officier (Titunik, 2000). Quelque peu paternaliste, soucieux du bien-être et de la sécurité de ses hommes, il doit veiller à épargner les vies. On lui demande également d'être capable d'analyser calmement et finement la situation, voire de faire preuve de ruse. On est donc loin de l'agressivité, de l'impulsivité, de l'impatience, de l'arrogance, dangereuses au combat. Le style de commandement valorisé se rapproche de qualités qui, de façon stéréotypées, sont attribuées aux femmes (protection, dévouement, esprit de sacrifice…).

Les représentations sociales ne résistent donc pas à l'analyse, mais on voit qu'elles agissent comme un filtre qui oriente notre interprétation.

Rejoignant ces représentations, ce que j'appellerai le traditionalisme, c'est-à-dire une vision sexuée des rôles, fonde une forme de réticence à la féminisation des armées. La violence des uns et le pacifisme des autres, qui seraient liés à une nature différente, sont supposés et opposés. Latente, sans être dominante, on retrouve cette attitude chez nombre d'officiers et de militaires de carrière (Prévot, 2006).

Sur ce point, les transformations actuelles du métier militaire semblent favorables aux femmes. Avec les missions confiées aux armées, je pense ici aux opérations de maintien de la paix, aux missions d'assistance, les modèles professionnels se recomposent, moins centrés sur l'acte combattant (Prévot 2005). Il ne s'agit donc pas de dire que ces missions seraient plus adaptées aux femmes, mais qu'elles peuvent engendrer un renouvellement des représentations du militaire. Aujourd'hui, l'orientation professionnelle est plus large.

On assiste ainsi à une transformation progressive du modèle dominant, de combattant ou de guerrier. Il inclut des valeurs, des comportements, une expertise qu'il s'agit de mettre en œuvre dans une grande variété de situations. Le soldat devient en ce sens un professionnel. Par exemple, comme le constate Sarkesian (1995), les challenges sont nombreux pour les officiers :

- ils doivent améliorer leur capacité d'analyse pour s'adapter à la complexité de l'environnement ;

- ils doivent s'entraîner au-delà de la seule perspective du champ de bataille ;

- il leur faut apprendre à diriger la diversité qu'elle soit ethnique, sexuelle, religieuse ou culturelle ;

- enfin, il leur faut incorporer ces défis dans un ethos professionnel nourri par les valeurs et normes de la société.

L'extension des rôles de l'armée est donc susceptible d'atténuer les représentations de genre à travers l'image d'un soldat qui peut également être un « protecteur altruiste ». Le militaire postmoderne (Moskos, Williams & Segal, 2000), comme certains l'ont nommé, ne serait plus seulement cet homme chargé de se battre, mais aussi celui ou celle qui défend les populations par des modes d'action variés, y compris la force.

Au regard de ces développements, on comprend mieux que l'exclusion des femmes dans les armées est culturelle plutôt que biologique (Cnossen, 1994), et le culturel est plus fort que le législatif (Carreiras, 2007) : les interactions sociales, formelles et informelles, ne peuvent être totalement réglées ou modifiées par des politiques volontaristes.

## 2. L'ARGUMENT OPÉRATIONNEL

C'est pourquoi, dans la seconde partie, j'insisterai sur la dimension opérationnelle, qui est un autre registre de résistance à la féminisation. J'essaierai de montrer que c'est avant tout par des pratiques pertinentes et cohérentes que l'on peut aboutir à l'intégration du personnel féminin. Si ce principe est appliqué, le non emploi des femmes devient, comme nous allons le voir, difficile à justifier.

En premier lieu, les critères physiques sont majoritairement utilisés pour exclure les femmes. Ici, la force est associée à l'homme, cette force étant centrale dans le métier militaire. Les arguments contre la présence féminine peuvent alors être puisés dans le registre opérationnel. Ainsi, en situation de crise, cette présence est perturbatrice. En effet, du fait de leur faiblesse physique, les femmes deviendraient une « contrainte » pour le groupe. Cette charge supplémentaire serait à l'origine de dysfonctionnement, notamment en termes de relations (Prévot 2006).

Il convient ici de rappeler un principe de base, très bien mis en évidence par Johanna Valenius (2007), celui de l'efficacité. La priorité est de mettre la bonne personne au bon endroit, en fonction de ses compétences, de son profil, qui doivent être adaptés au poste. Le sexe ne peut pas, et ne doit pas être le motif principal de sélection, qu'il favorise les hommes ou les femmes. L'idée de barèmes physiques qui seraient liés à la fonction plutôt qu'au sexe peut être une piste et doit donc être approfondie.

En second lieu, certains craignent une modification des relations entre hommes qui conduirait à une altération du métier militaire. Les femmes affecteraient l'autorité car on leur témoigne une attention soutenue, ne sachant pas comment se conduire. Et, si ces comportements sont ceux des hommes, ils sont imputés à la présence des femmes. En suivant ce raisonnement, les femmes militaires nuiraient donc à la cohésion du groupe professionnel.

Sur ce point, au cours de mes entretiens, j'ai pu remarquer que les hommes qui travaillent directement avec des femmes, quand elles ont fait la preuve de leurs compétences, se distinguent par leur propension à les voir comme des « militaires à part entière ». Tout en reconnaissant les modifications relationnelles qu'elles induisent, celles-ci ne sont pas perçues comme une détérioration. D'après eux, seule la forme des relations est en jeu : on est moins « cru », moins « vulgaire » ou moins « rustique » selon les expressions, mais ni l'autorité, ni la coopération ne sont atteintes. Il y a certes des différences entre militaires des deux sexes, mais elles ne sont pas contradictoires avec l'exercice du métier. Selon eux, c'est donc aux hommes de s'adapter, c'est-à-dire de prendre en compte ces différences, pour permettre l'intégration des femmes (Prévot, 2008).

De plus, dans une forme de réciprocité, les femmes ainsi « intégrées », voient les relations à leur égard se modifier. En opération extérieure, celles qui sont considérées comme des

collègues, c'est-à-dire celles dont on estime quelles sont fiables, deviennent des « confidentes ». A la différence des collègues masculins, on sait pouvoir s'épancher auprès d'elle sans risquer de perdre la face. On parle aux femmes de ce dont on ne peut parler entre hommes, l'image de perturbation – celle induite par la présence féminine – se trouve alors contrebalancée par les pratiques (Prévot, 2008).

Enfin, toujours en termes de cohésion, et de manière encore plus pragmatique, les réticences à l'égard des femmes peuvent également être de nature statutaires. Elles sont alors vues comme une menace socio-économique puisqu'elles renforcent la compétition et les incertitudes face à l'avenir (Kümmel, 2002). On leur reproche alors souvent de bénéficier d'un traitement de faveur. Ce type de discours est celui des plus jeunes et essentiellement des militaires sous contrat, dont les perspectives de carrière ne sont pas assurées (Prévot, 2006). Dans ce cas, un sentiment d'injustice préside aux relations, encore plus dans les catégories hiérarchiques où les femmes sont nombreuses (je pense ici aux soldats).

Cet aspect statutaire englobe également la question de la projection à l'étranger, interprétée ici en termes d'égalité, quand le choix est fait de ne pas envoyer de femmes.

D'une part, comment justifier qu'une seule partie de l'effectif d'une unité soit déployée en opération. Le risque est tout d'abord de désorganiser le travail. Ensuite, la contrainte professionnelle que représente aussi le départ en opération extérieure ne reposerait que sur certains, entamant la cohésion.

D'autre part, comment expliquer aux femmes qu'elles ne peuvent être projetées en contexte opérationnel. Beaucoup d'entre elles se sont en effet engagées pour des motivations identiques à celles des hommes, attirées par un métier différent des autres, qui permet de bouger et de satisfaire son désir d'aventure. Plus loin, elles développent le même sentiment d'appartenance et d'identification à l'institution, qui est souvent plus important à leurs yeux que les questions d'égalitarisme. Ce qui fait sens aux yeux des femmes, ce qu'elles veulent voir reconnaître, est leur envie de servir plutôt que leur différence.

Les différents arguments évoqués sont d'importance. Il en va de l'efficacité des armées, de leur performance, assimilant la présence féminine à une mise en péril de la cohésion.

Pour conclure sur ce registre, je voudrais insister sur le fait que ces considérations sont contredites par les études empiriques. Fondées sur l'observation de groupes mixtes et de groupes uniquement masculins, elles montrent que les groupes mixtes peuvent développer une cohésion identique à celle des groupes unisexes (Rosen & Martin, 1997 ; Harrel & Miller, 1998).

Si l'on regarde de plus près le mécanisme de formation de la cohésion, on voit que ce sont des conditions de vie et de travail rudes, difficiles, voire stressantes, caractéristiques des emplois militaires et encore plus des opérations extérieures, qui fondent la fraternité. Des relations soutenues entre les membres d'une unité apparaissent alors grâce à la durée. Mais elles ne sont pas affectées par le sexe : elles se créent entre copains, et les copains sont des copains sans souci pour le genre auquel ils appartiennent. Ainsi le moral, la solidarité et l'efficacité dans les groupes de combat mixtes ne diffèrent pas de ceux composés uniquement d'hommes . C'est l'expérience même de conditions de vie et de travail partagées qui permet de créer la cohésion (Nuciari, 2003).

C'est pourquoi la participation des femmes militaires aux activités opérationnelles est un vecteur de leur intégration et de leur reconnaissance professionnelle.

## 3. Le maintien de la paix, un rôle pour les femmes ?

On peut maintenant se demander, si le maintien de la paix est un rôle pour les femmes, au sens d'un rôle qui conviendrait particulièrement aux femmes.

Dans un premier temps, il faut définir les caractéristiques de ces missions.

De manière générale, on peut dire que c'est, avant tout, d'une forte capacité d'adaptation dont les militaires doivent faire preuve sur le terrain. L'attitude requise du soldat de la paix est une attitude de flexibilité. Mais celle-ci n'empêche pas une éventuelle attitude de fermeté, voire le recours à la force, en cas de dégradation de la situation. De ce fait, la difficulté est précisément la versatilité et les études menées sur les opérations de pacification mettent en évidence des stress spécifiques à ces missions. Je voudrais m'attarder ici sur le travail réalisé par Donna Winslow (1997) pour la commission d'enquête sur le déploiement des forces canadiennes en Somalie.

Lors de cette mission, les dérives ont été nombreuses, s'achevant par la mort, à la suite de coups et blessures, d'un adolescent somalien qui avait été confié à la garde des soldats canadiens. Pour comprendre ce qui s'est passé, cette anthropologue a reconstitué le déroulement de la mission. Ainsi, le camp canadien est perçu comme un univers éprouvant. En raison de sa faible sécurisation, il y a un surcroît de travail (de gardes), alors même que le mandat a changé pour passer du maintien au rétablissement de la paix. Le stress ressenti prend différentes formes (Winslow, 2001) :

- Il est lié aux conditions de vie (hygiène, régime alimentaire).

- Il est lié à l'environnement (climat – chaleur, humidité, insectes, poussière ; les soldats pouvant se sentir attaqués par l'environnement lui-même).

- Stress lié au contexte culturel, auquel les soldats ne sont pas forcément préparés (relations hommes-femmes, traitement des enfants). Ainsi, ne disposant pas de connaissances suffisantes, ils n'arrivaient pas à interpréter le comportement local, qui les choque.

- Stress opérationnel : du fait du sentiment d'impuissance à maîtriser la situation, de la frustration de ne pas réussir à enrayer les vols sur le camp. Ces vols, contraires à la culture militaire qui valorise la confiance, sont alors perçus comme une attaque, une humiliation.
  De plus, leur mission, qui était de « gagner le cœur de la population » en participant à la reconstruction du pays, leur semble contredite par la dimension sécuritaire de leur travail (opérations de fouille, barrages routiers). Enfin, la désillusion est forte face à l'accueil reçu – ils s'attendaient à être accueillis en libérateurs. A l'inverse, ils se sentent insultés, mal considérés, ce qu'ils interprètent comme de l'ingratitude de la part de la population.

On aboutit alors à un effet cumulatif du stress qui se cristallise dans la dérive qui entraîne la mort du jeune Somalien. Comment expliquer cet engrenage ? Dans cette situation où le sentiment d'hostilité était omniprésent, les soldats ont connu un stress qui s'apparente, dans une large mesure, à celui qui se développe au combat. De plus, l'entraînement militaire classique n'avait pas préparé le régiment au caractère ambigu de la mission.

En cas de crise, les études sur le stress montrent que les individus perdent leurs repères et adoptent des attitudes extrêmes (notamment dans la différenciation entre le nous et le eux). Ils ont

alors tendance à exagérer les caractéristiques négatives ou menaçantes de tout ceux qui sont hors du groupe. En retour, ce processus influence la manière dont ils perçoivent les événements.

Si j'ai fait un long détour par cet exemple paroxystique, c'est pour aborder la question de l'ajustement aux opérations de maintien de la paix. De nombreux auteurs ont en effet exprimé l'idée que les femmes pourraient s'adapter plus facilement dans des conditions où les attitudes agressives ne fonctionnent pas. Toutefois, il n'est pas question ici de qualités sexuées, masculines ou féminines, mais de la position de minorité.

Ainsi, Laura Miller et Charles Moskos (1997), dans une enquête conduite auprès de soldats américains en Somalie, ont montré que l'origine ethnique et le sexe entraînent des perceptions différentes de la situation opérationnelle. Deux tendances divergentes, voire opposées, apparaissent en effet. Les auteurs les définissent comment des logiques d'adaptation à l'ambiguïté et à la précarité de la mission.

La première est une « stratégie guerrière » :

> Elle consiste à considérer la population comme hostile et non amicale, et à la classer selon des stéréotypes culturels et ethnocentriques. Dans le cas de la Somalie, le comportement des émeutiers est généralisé à toute la population, qui devient l'ennemi. Cette tendance est adoptée par les soldats des unités de combat exclusivement composées d'hommes et majoritairement de blancs.

La deuxième est une « stratégie humanitaire » :

> Typique des hommes noirs et des femmes (noires ou blanches), elle rejette les stéréotypes négatifs sur les Somaliens. Les soldats préfèrent ne pas employer la force pour régler les différends. Ils cherchent à replacer le comportement de la population dans le contexte, en invoquant des raisons d'ordre culturel et politique

Cette orientation empathique a été expliquée par la meilleure capacité des personnes en condition de minorité d'avoir une vision positive et respectueuse des différences entre soi et les autres.

Les études que j'ai conduites depuis 1998 sur les identités professionnelles révèlent des phénomènes identiques dans les armées françaises. Il ne s'agit alors plus seulement d'adaptation en opération, mais plus largement du sens donné au métier militaire. Des distinctions assez nettes ont pris forme entre hommes et femmes, entre le personnel de carrière et les jeunes engagés, c'est-à-dire entre les anciens et les nouveaux professionnels, en quête d'intégration.

Pour l'ensemble des militaires rencontrés, le métier consiste à servir la nation. Cependant, dans une conception exclusive, les uns l'expriment comme service de l'institution et de ses buts. Pour les autres il est question de service d'autrui, un autrui incarné par les populations ou la paix qu'il s'agit de défendre.

Se représenter son rôle dans cette conception « extensive » permet alors une meilleure acceptation des situations proches de ce qu'on pense être son métier. La professionnalisation est à l'origine de cette distinction, puisque les nouveaux arrivés cherchent à trouver leur place.

La variété et la diversité dans les unités militaires favorisent l'ajustement à la gamme de situations que l'on trouve dans le maintien de la paix. Cette efficience est donc une raison pour promouvoir la place des femmes dans les armées, mais aussi celle d'autres minorités ou groupes qui cherchent à asseoir leur légitimité.

Néanmoins je voudrais conclure cette partie par un avertissement qu'illustre cet extrait d'entretien : « *Even female soldier can do peacekeeping mission* », (Infantry Ducth Soldier).

En effet, comme le montre l'étude de Liora Sion (2006) sur les militaires néerlandais, les fantassins estiment que les opérations de pacification demandent des compétences sociales typiques des civils et des femmes. Cette image leur permet d'expliquer que rien de ces missions n'est approprié pour des combattants.

Cet exemple, qui date des années 2000, nous ramène à une littérature plus ancienne, celle des années 1960. C'est à cette époque qu'émerge la sociologie militaire et avec elle le questionnement sur l'acceptation de ces opérations. Eloignées des missions de combat et de l'entraînement habituel, la tendance était plutôt à la résistance des militaires à ce rôle, celui de *Constabulary Forces* (comme l'a nommé Morris Janowitz, 1960). Certains auteurs sont même allés jusqu'à parler de la perte de professionnalisme que pourrait engendrer ce type d'emploi des militaires (Huntington, 1957).

La polémique est réapparue dans les années 1990 en raison des écueils et des échecs auxquels les troupes déployées sur le terrain ont été confrontées. Aujourd'hui, les débats sont moins houleux, et ces missions sont mieux intégrées au métier des armes, en partie grâce au système de « sous-traitance » qui s'est mis en place via l'OTAN.

Il s'agit donc de ne pas marginaliser les femmes en les cantonnant à cette tâche. La singularisation risquerait d'empêcher leur reconnaissance comme militaire. Il pourrait alors s'avérer contre-productif de leur faire porter d'autres rôles que leur rôle professionnel.

*******

Il faut réaffirmer que la compétence doit être le critère principal de sélection : toutes les femmes ne sont pas faites pour le maintien de la paix, tous les hommes ne sont pas faits pour le combat. Et, eu égard, à l'avertissement que je viens de faire, il me semble que c'est de manière globale qu'il faut penser l'intégration des femmes et non pas pour des missions spécifiques.

Comme nous l'avons vu, l'expérience partagée, les difficultés et les réussites vécues en commun, sont le socle de la cohésion. Les femmes peuvent alors être assimilées par leur unité et incluses dans la logique d'engagement mutuel et de service qui prédomine dans les armées. L'objectif à suivre est de renforcer les habitudes de travailler ensemble des hommes et des femmes, plutôt que de les circonscrire à certaines temporalités ou lieux. Pour être effective et suivi d'effets, la participation des femmes doit être permanente et s'établir dans la durée. Il faut donc agir pour que la résolution onusienne soit un marchepied qui permette aux femmes de participer plus pleinement aux activités opérationnelles des forces, et pas un carcan qui les enferme dans cette fonction.

Aussi, dans un premier temps, conviendrait-il d'avoir une meilleure compréhension de la moindre projection du personnel féminin :

- Est-elle structurelle ? c'est-à-dire dûe à la faible représentation des femmes dans les spécialités qui sont les plus déployées à l'étranger ?

- Est-elle choisie ? et résulte-t-elle des motivations des femmes, de l'arbitrage qu'elles réalisent entre vie privée et vie professionnelle ?

- Est-elle organisationnelle ? Provient-elle des pratiques d'emploi des femmes en opération selon le type d'opération (maintien, observation, stabilisation…), selon le format (départ en unité constituée ou en individuel), selon le poste à pourvoir ?

Bien sûr, cela n'ira pas sans une évolution de la perception des missions de pacification et l'affirmation de leur dimension opérationnelle. Celle-ci est en bonne voie, ce dont témoigne l'opinion publique, les motivations à l'engagement et surtout leur meilleure acceptation au sein des armées, et notamment dans les écoles militaires (Franke, 1997).

**BIBLIOGRAPHIE**


Ardant du Picq C., 1999 (1880), *Etudes sur le combat. Combat antique et combat moderne,* Paris : Editions Ivrea.

Carreiras H., 2007, *The Impact of Policies on Gender Integration in the Armed Forces,* Annual Conference of the Committee on Women in the NATO Forces, Berlin, June 14th.

Cnossen C., 1994, *Token or Full Member of the Team ? An Examination of the Utilization and Status of Women in Combat Arms Position in the Armed Forces of Canada, the United Kingdom and the United States of America,* PhD thesis, University of Hull.

Ehrenreich B., 1999, *Le sacre de la guerre. Essais sur les passions du sang,* Paris : Calmann-Lévy.

Franke C., 1997, « Warriors for peace : The Next Generation of US Military Leaders », AFS, vol. 24, N°1, Fall 1997, pp. 33-57.

Harrel M. and Miller L., 1997, *New Opportunities for Military Women: effects on readiness*, Cohesion and Morale, Santa Monica: Calif: RAND, DASW01-95-C-0059.

Huntington S., 1957, *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations,* Cambridge : Harvard University Press.

Janowitz M. (1960), *The Professional Soldier*. *A Social and Political Portrait*, New York : Free Press.

Janowitz M. & Shills E., 1948, « Cohesion and disintegration in the Wehrmacht in World War II », *Public opinion quaterly*, 12.

Kümmel G., 2002, "Complete Access : Women in the Bundeswehr and Male Ambivalence", AFS, vol. 28, n°4, pp. 555-573.

Miller L., 1997, "Do Soldiers Hate Peacekeeping? The Case of Preventive Diplomacy Operations in Macedonia", *Armed Forces & Society*, pp. 415-450.

Moskos C., Williams J., Segal D. (eds.), 2000, *The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War*, New York : Oxford University Press

Moskos C. and Miller L., 1995, "Humanitarian or warriors ? Race, Gender, and combat Status in Operation Restore hope", *Armed Forces & Society,* pp. 615-637.

Nuciari M., 2003, « Women in the Military. Sociological Arguments for Integration », *in* G. CAFORIO Giuseppe (ed.), *Handbook of the Sociology of the Military*, New York : Kluwer Academic – Plenum Publishers.

Prévot E., 2008, « Les stéréotypes professionnels comme entrave à la mixité dans les unités combattantes de l'armée de terre », *in* Cacouault-Bitaud M. et Charles F. (dir.), *Quelle mixité dans les formations et les groupes professionnels ? Enquêtes sur les frontières et le mélange des genres*, Paris : L'Harmattan, *à paraître*.

Prévot E., 2007, « L'alcool dans les modes de sociabilité militaires : de l'usage cohésif à la fonction d'exclusion », *Travailler*, n°18, 2007, pp. 159-181.

Prévot E., 2006, *L'influence des « nouvelles missions » sur le sens du métier militaire. La fonction identitaire des représentations professionnelles dans une armée en cours de professionnalisation,* Paris : th. : sociologie, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Prévot E., 2005, « Warriors, l'impossible mission. Pacificateurs ou spectateurs : quel rôle pour les soldats ? », *in* Vennesson P. (dir.), *Guerres et soldats au cinéma*, Paris, L'Harmattan, « Audiovisuel et communication », pp. 119-149.

Prévot E., 2001, *L'identité militaire à l'épreuve des opérations extérieures à finalité pacificatrice. L'exemple d'un Régiment d'Infanterie*, Paris : Les Documents du C2SD

Prévot E., Brun C., 2007 « Les représentations de la professionnalité et du professionnalisme dans l'adaptation au contexte opérationnel. L'exemple des commandos de l'air », *in* Porteret Vincent (dir.), *Sociologie des métiers et des acteurs de la Défense*, Paris : L'Harmattan, 2007.

Porteret V., Prévot E., Sorin K., 2007, *Armée de terre et armée de l'air en opérations : l'adaptation des militaires aux missions*, Paris : Les Documents du C2SD.

Rosen L. and Martin L., 1998, "Sexual Harassment, Cohesion and Combat Readiness in US Army Support Units", *Armed Forces and Society*, vol. 24, n°2, pp. 221-244.

Sarkesian S., Williams J. and Bryant B., 1995, *Soldiers, Society and National Security*, Boulder, London: Lynne Rienner Publishers.

Segal D., 2002, « Women's Military Roles », *in* Iskra D., Trainor S., Leithauser M., Wechsler-Segal M., *Women's Participation in Armed Forces Cross-Nationally: Expanding Segal's Model*, Current Sociology 50, 5, September, pp. 771-797.

Sion L., 2006, « Too sweet and Innocent for war ?: Dutch Peacekeepers and the Use of Violence", AFS, vol. 32, n°3, pp. 454-474.

Titunik R., 2000, "The First Wave: Gender Integration and Military Culture", *Armed Forces and Society*, vol. 26, n°2, pp. 229-257

Valenius J., 2007, *Gender mainstreaming in ESDP missions*.

Weber M., 1965 (1913), *Essai sur la théorie de la science*, Paris : Plon.

Winslow D., 1997, *Le régiment aéroporté du Canada en Somalie. Une enquête socio-culturelle. Etude préparée pour la commission d'enquête sur le déploiement des forces canadiennes en Somalie*, Ottawa : Editions du Gouvernement du Canada.

Winslow D., 2001, « Le stress des soldats de la paix face à l'expérience de l'étrangeté. Le cas du régiment aéroporté en Somalie », *Les Champs de Mars,* pp. 135-153.

Woodward R. and Winter P., 2004, « Discourses of Gender in the Contemporary British Army", *Armed Forces and Society*, vol. 30, N°2, pp. 279-301