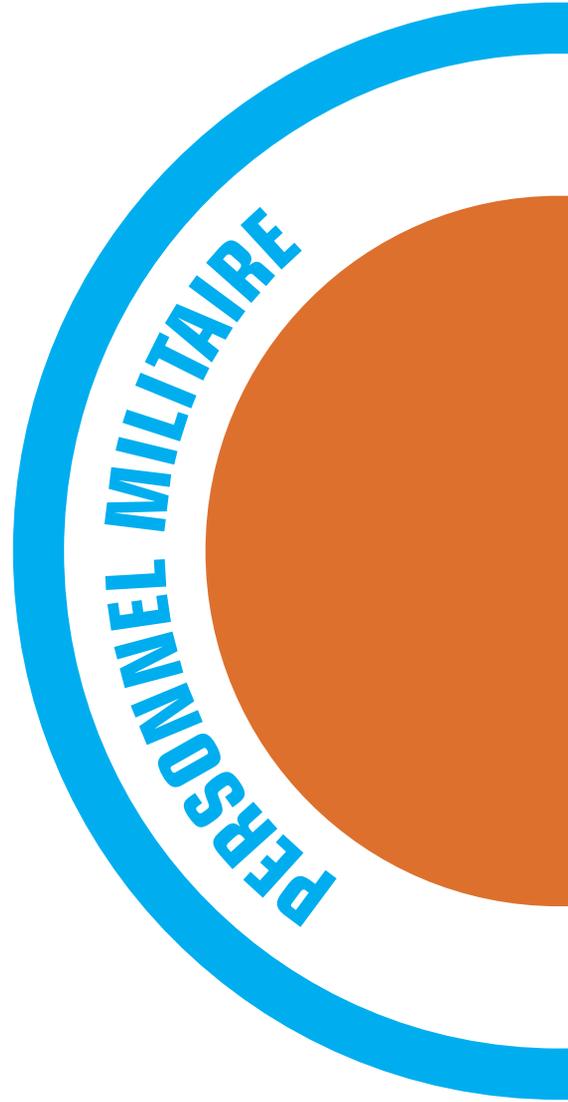


MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



ÊTRE MILITAIRE AUJOURD'HUI

FÉVRIER 2016



DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE
ET DU PILOTAGE DES RH MILITAIRES ET CIVILES
› SOUS-DIRECTION DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE,
DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

Secrétariat général pour l'administration

Direction des ressources humaines du ministère de la défense

Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles

Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective

ÊTRE MILITAIRE AUJOURD'HUI

Enquête réalisée par :

Clotilde CARAIRE

Chargée d'études sociologiques

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| Vue d'ensemble..... | 1 |
| Introduction | 5 |
| Chapitre 1 : Une expérience personnelle singulière | 7 |
| <u>1.1 – Une situation professionnelle considérée comme exceptionnelle.....</u> | <u>8</u> |
| 1.1.1 – Exercer une activité hors du commun : une opinion communément partagée..... | 8 |
| 1.1.2 – La conviction de servir les intérêts du pays..... | 9 |
| 1.1.3 – Une exposition au danger pour un militaire sur deux..... | 10 |
| 1.1.4 – La préparation au combat, une préoccupation largement partagée..... | 12 |
| 1.1.5 – À titre personnel, une expérience forte et enrichissante..... | 13 |
| <u>1.2 – Des exigences statutaires bien intégrées</u> | <u>16</u> |
| 1.2.1 – Des principes du statut militaire largement bien vécus | 16 |
| 1.2.2 – Un principe de disponibilité bien accepté, malgré les fortes contraintes associées | 17 |
| 1.2.3 – Des nuances dans la façon de vivre l'esprit de sacrifice | 18 |
| 1.2.4 – Un investissement important dans la sphère professionnelle | 19 |
| Chapitre 2 : Une perception nuancée de la gestion institutionnelle des militaires | 21 |
| <u>2.1 – La vision du soutien apporté par le ministère aux ressources humaines militaires.....</u> | <u>22</u> |
| 2.1.1 – Des officiers plus satisfaits de leur situation que les autres catégories hiérarchiques ... | 22 |
| 2.1.2 – Des contraintes insuffisamment compensées par l'institution..... | 24 |
| 2.1.3 – Des militaires plus satisfaits du système de progression professionnelle que de la reconnaissance des mérites individuels | 25 |
| 2.1.4 – Des femmes plus critiques que les hommes à propos de leur condition | 28 |
| <u>2.2 – La reconversion, une perspective envisagée plutôt avec confiance</u> | <u>31</u> |
| 2.2.1 – Une étape de leur vie professionnelle, pour un militaire sur deux | 31 |
| 2.2.2 – La majorité des militaires savent que le ministère accompagne la reconversion | 32 |
| 2.2.3 – Une propension majoritaire à se reconvertir comme civil de la défense..... | 33 |
| Chapitre 3 : Des relations de travail fortes, mais aussi des clivages | 35 |
| <u>3.1 – Entre militaires, cohésion et sentiments d'injustice</u> | <u>36</u> |
| 3.1.1 – Des relations de travail souvent interarmées | 36 |
| 3.1.2 – Les militaires entre eux : camaraderie, mais aussi différentiels d'image et sentiments d'iniquité entre armées..... | 37 |
| 3.1.3 – Sentiment d'inégalité devant les contraintes de service | 40 |
| 3.1.4 – Un personnel non officier aux deux tiers satisfait de ses relations avec les officiers | 42 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2 – Des tensions sur la place des civils de la défense | 43 |
| 3.2.1 – Des relations avec les civils qui varient selon l’environnement de travail | 43 |
| 3.2.2 – Des civils à la situation plus confortable, potentiellement menaçants pour la gestion des militaires | 45 |
| 3.2.3 – Images croisées entre militaires et civils de la défense..... | 48 |
| Chapitre 4 : Une défense des intérêts des militaires jugée insuffisante | 51 |
| 4.1 – Des souhaits d’évolution, notamment chez le personnel non officier..... | 52 |
| 4.1.1 – Des militaires majoritairement en faveur d’une évolution de leurs droits | 52 |
| 4.1.2 – Un commandement perçu comme un piètre défenseur des intérêts des militaires | 54 |
| 4.1.3 – Un intérêt prudent pour les associations professionnelles nationales de militaires | 55 |
| 4.2 – Une société civile française jugée insuffisamment mobilisée pour ses militaires | 56 |
| Annexe I – Chiffres-clés | 59 |
| Annexe II – Note méthodologique..... | 65 |
| Annexe III – Questionnaire de l’enquête | 71 |

Être militaire, une expérience vécue comme intense et exceptionnelle

L'engagement militaire est perçu comme un choix de vie fort, source de fierté, impliquant un investissement professionnel intense.

À ce titre, même s'ils ne sont qu'une minorité à avoir effectivement été confrontés à une situation de combat réel (29%), les militaires nourrissent un sentiment d'exception par **référence à l'expérience du combat**, pour laquelle ils s'accordent à dire qu'elle nécessite des aptitudes personnelles particulières.

De fait, ils ont très largement le sentiment de vivre une expérience à part : **82%** estiment qu'en tant que militaires, ils exercent **une activité hors du commun**, et **89%** qu'être militaire leur a **permis de vivre des moments exceptionnels**.

En grande majorité (plus de 80%), **les militaires déclarent bien vivre les exigences liées à leur engagement** (discipline, loyalisme, esprit de sacrifice, neutralité et disponibilité), même s'ils trouvent majoritairement les aléas du service « en tout temps et en tout lieu » contraignants pour leur vie personnelle.

Une institution qui ne soutient pas assez les fortes contraintes du métier et les mérites individuels

Le fort investissement des militaires et les contraintes endurées engendrent de fortes attentes sur le soutien apporté par l'institution. Or, 68% des militaires trouvent que le ministère ne les aide pas de manière optimale à concilier vie professionnelle et vie personnelle. C'est en proportion identique qu'ils considèrent que les restrictions spécifiques de certains droits des militaires ne sont pas compensées de manière satisfaisante.

Par ailleurs, la **reconnaissance par l'institution des mérites individuels** est jugée **insuffisante** par **71%** des militaires, même s'ils trouvent majoritairement (70%) que leur supérieur hiérarchique direct sait reconnaître leur engagement à sa juste valeur.

De manière générale, **les officiers se montrent plus satisfaits** que les sous-officiers et les militaires du rang, à propos de leur propre situation professionnelle comme de la gestion de l'institution (promotion interne, égalité de traitement...), surtout lorsqu'ils sont de carrière.

Un modèle de progression professionnelle apprécié et une reconversion appréhendée avec confiance

S'agissant de leur **progression professionnelle au sein des armées**, **69%** se disent **satisfaits**. Ils sont même 61% à estimer que leur engagement les a fait accéder à un niveau de responsabilité supérieur à celui auquel ils pouvaient prétendre avec leur niveau de diplôme initial. Au-delà de leur expérience personnelle, 59% considèrent que les armées favorisent la promotion interne.

Le crédit accordé à la politique de promotion interne n'exclut pas la critique à propos du système de sélection : les militaires sont 58% à considérer que la progression professionnelle des militaires est « trop liée à des étapes de sélection » ; une critique globalement plus présente chez les militaires du rang que chez les officiers.

La moitié des militaires perçoit le métier militaire comme **une étape de leur vie professionnelle**, et plus encore parmi le personnel sous contrat. Par ailleurs, la moitié des militaires, de carrière ou sous contrat, a l'impression que **l'institution les incite actuellement plutôt à partir**.

Lorsqu'ils envisagent leur reconversion, 62% des militaires jugent leurs compétences transposables dans le civil, et **78%** estiment même que **leur expérience militaire** représente **un atout sur le marché du travail**. Ils sont 74% à connaître Défense mobilité, et **60%** estiment que **le ministère de la défense offre les moyens de retrouver une activité professionnelle dans la vie civile dans de bonnes conditions**.

La communauté militaire, une « seconde famille » qui a aussi ses clivages

Les relations entre militaires sont marquées par une forte cohésion, puisque **plus de la moitié** d'entre eux (56%) **considèrent les militaires qu'ils côtoient comme une « seconde famille »**. Ce sentiment est encore plus présent chez ceux qui ont été en situation de combat réel.

Dans le même temps, pour 74% des militaires, le sentiment d'appartenir à une armée, une direction ou un service est plus fort que celui de relever du statut militaire. Les militaires sont d'ailleurs **81%** à avoir le sentiment qu'**ils ne sont pas traités de façon équitable entre armées, directions ou services**.

À propos de leurs **relations avec les officiers** dans leur environnement proche, 64% des militaires du rang et 71% des sous-officiers s'en disent satisfaits, soit moins que pour leurs relations avec les autres catégories hiérarchiques¹. Ceci ne doit toutefois pas masquer le fait que ces deux catégories de personnel estiment que **le commandement fait un usage abusif des restrictions spécifiques de certains droits** des militaires (62% des militaires du rang et 57% des sous-officiers). De plus, 80% des militaires trouvent que **les plus fortes contraintes de service reposent toujours sur les mêmes**.

Hommes et femmes militaires s'accordent enfin à dire que la progression professionnelle des femmes serait de même difficulté que celle des hommes (60%) et que la politique du ministère en faveur de cette progression serait adaptée (66%). **Les femmes se montrent toutefois moins satisfaites (65%) que les hommes (85%) de la politique engagée pour améliorer leur condition**, même si **la plupart des militaires**, hommes ou femmes, s'accordent à dire qu'il n'est **pas dans l'intérêt des femmes de mettre en place une politique qui leur soit spécifique**. Les femmes **affirment** aussi **moins fréquemment** que leurs homologues masculins (47%, contre 66%) **être incitées à exercer toutes les spécialités** qui leur sont ouvertes.

¹ Les sous-officiers sont 96% à être satisfaits de leurs relations avec les sous-officiers, 93% avec les militaires du rang. Ces proportions sont respectivement de 85% et de 94% chez les militaires du rang.

Les civils de la défense : de bonnes relations, tant que leur place est limitée

Sur l'ensemble des militaires concernés par des relations avec des civils de la défense dans leur environnement proche, **83% se disent satisfaits de leurs relations avec eux**. Il est à noter que **plus ils en côtoient** dans le cadre de leur activité, **meilleures sont leurs relations avec eux**.

Ceci étant, les militaires restent méfiants sur la place attribuée au personnel civil, dont les conditions de travail diffèrent des leurs. L'opinion la plus répandue (**90%**) consiste à considérer qu'**à poste équivalent, la hiérarchie a plus d'exigences au quotidien vis-à-vis d'un militaire que d'un civil** de la défense. Ils trouvent également (73%) que les civils de la défense n'ont pas suffisamment conscience des contraintes militaires.

À titre personnel, les militaires ont une image très mitigée des civils de la défense, même si 55% d'entre eux seraient prêts à se reconvertir eux-mêmes sous ce statut. À leurs yeux, **l'image collective des civils** auprès des militaires est **majoritairement négative** (55%). À titre de comparaison, les civils enquêtés à ce sujet fin 2013 étaient un peu moins (48%) à imaginer avoir une image négative auprès des militaires.

De plus, si la moitié des militaires (50%) estime que la **place accordée** aujourd'hui au personnel civil au sein du ministère est adaptée, **43% la trouvent excessive**, contre 7% insuffisante. Plus largement :

- 77% des militaires estiment qu'**ouvrir plus de postes à des civils peut perturber le déroulement de carrière des militaires** ;
- 63% considèrent que leur poste actuel ne pourrait pas être tenu par un civil de la défense ;
- 60% se déclarent réticents à l'idée d'avoir un supérieur hiérarchique civil, surtout si, comme la plupart, ils n'en ont jamais fait l'expérience.

Une exception assumée, mais une aspiration à une meilleure défense de leurs droits

Même s'ils déclarent massivement bien vivre les grands principes de leur statut, les militaires **souhaitent majoritairement une évolution de leurs droits** dans plusieurs domaines, les officiers se démarquant des autres catégories par une plus grande frilosité à ce sujet.

Ils sont 90% à souhaiter une évolution en matière de **défense de leurs intérêts professionnels**. Ils sont aussi 56% à ne **pas faire confiance au commandement** pour défendre ces intérêts, lui préférant leurs représentants aux CFM d'armée ou au CSFM, et plus encore les présidents de catégorie. Les militaires réservent également un accueil favorable aux associations professionnelles nationales de militaires (APNM), dont 70% croient à l'intérêt, tout en étant réservés dans leur intention d'y adhérer.

Enfin, les militaires manifestent une **soif de reconnaissance auprès de la société française, qui ne leur accorde pas selon eux la place qui devrait leur revenir**.

Les militaires expriment ainsi le souhait d'encadrer les restrictions de leurs droits et d'accroître les moyens de se faire entendre, alors même qu'ils acceptent les sujétions d'un statut en phase avec leur sentiment d'exception.

INTRODUCTION

L'opportunité d'interroger globalement les militaires sur leur expérience même de militaire ressort de trois événements :

- la définition d'une **politique des ressources humaines à l'horizon 2025**, répondant, à la suite du livre blanc sur la défense et la sécurité nationale de 2013 et de ses déclinaisons dans la loi de programmation militaire 2014/2019, à la nécessité d'adapter le modèle RH aux évolutions de son organisation ;
- l'instauration d'un droit d'adhésion à des **associations professionnelles nationales de militaires**² ;
- la parution d'une **étude** intitulée « **être civil au ministère de la défense** », dans laquelle des civils de la défense décrivaient notamment leur positionnement par rapport au personnel militaire.

La présente étude, définie par la DRH-MD/SDPEP en concertation avec les armées, directions et services, vise donc, principalement, à faire le point sur :

- le **sens que les militaires confèrent à leur engagement et leur activité** : sources de motivation, valeurs véhiculées au sein de l'institution, sentiment d'appartenance ;
- la façon dont ils se sentent **perçus**, en **interne** et en **externe** ;
- l'**appréciation** par les militaires **de leur statut et des principes de gestion RH** qui leur sont appliqués : contractualisation, sélection, parcours professionnel, flexibilité, incitations au départ, rééquilibrage personnel militaire/ personnel civil ;
- les **évolutions attendues** par les militaires en matière de **droits** et de **devoirs**, notamment en matière de concertation.

Elle porte sur **une population de référence d'environ 190 000 militaires** en activité fin 2014 au ministère de la défense et résidant en France métropolitaine. Elle a été adressée **en avril 2015** à environ 8 000 d'entre eux, formant un échantillon représentatif³.

² cf. la loi n°2015-917 du 28 juillet 2015.

³ La constitution de cet échantillon tient compte de l'armée d'appartenance, de la catégorie hiérarchique et du sexe des militaires (cf. *Annexe II – Note méthodologique*).

Un questionnaire (*cf. Annexe III*) a été distribué au domicile des militaires échantillonnés, qui le remplissaient eux-mêmes et le retournaient anonymement à la DRH-MD/SDPEP. Les militaires étaient ainsi interrogés sur :

- leur situation actuelle, quant à leur poste et à leur famille ;
- leur engagement militaire, au travers du sens qu'ils lui donnent ;
- les liens entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ;
- la gestion des parcours militaires ;
- leur place au sein du ministère de la défense ;
- leur place au sein de la société française ;
- les spécificités de leur état militaire.

Ce rapport présente les résultats obtenus selon quatre dimensions principales :

- le **chapitre 1** traite les réponses des militaires sous l'angle de la façon dont ils vivent l'expérience singulière de leur engagement sous statut militaire ;
- le **chapitre 2** s'intéresse aux opinions qu'ils formulent relativement à la gestion par le ministère de leur situation professionnelle, de leur parcours au sein du ministère et de l'accompagnement dont ils pourraient bénéficier en vue de leur reconversion ;
- le **chapitre 3** met l'accent sur les relations nouées au sein du personnel du ministère dans ses différentes composantes, selon l'armée d'appartenance, la catégorie hiérarchique et le statut militaire ou civil ;
- le **chapitre 4** revient sur le statut militaire sous l'angle de la défense des intérêts des militaires, en interne comme en externe, et des souhaits d'évolution portés par les militaires eux-mêmes.

CHAPITRE 1 : UNE EXPÉRIENCE PERSONNELLE SINGULIÈRE

1.1. Une situation professionnelle considérée comme exceptionnelle

1.2. Des exigences statutaires bien intégrées

1.1 – Une situation professionnelle considérée comme exceptionnelle

1.1.1 – Exercer une activité hors du commun : une opinion communément partagée

Les militaires sont **82%** à considérer qu'**en tant que militaires, ils exercent une activité hors du commun** (41% « tout à fait »).

Ce sentiment est **plus prononcé** chez :

- **les officiers** (89% ; 52% « tout à fait ») que chez les sous-officiers (82%) et les militaires du rang (79%) ;
- les militaires indiquant exercer principalement un **emploi à caractère opérationnel**⁴ (88%) que chez ceux exerçant d'autres types d'emploi (76%) ;
- les militaires de l'armée de **terre** (85%) et de la **marine** (82%), que de l'armée de l'air (74%).

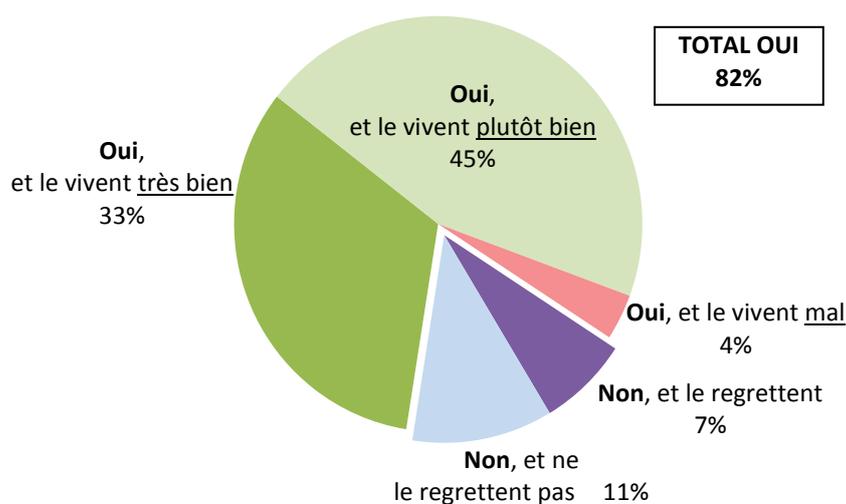
À noter également que la catégorie hiérarchique et l'emploi peuvent cumuler leurs effets. Ainsi, 95% des officiers en emploi opérationnel considèrent leur activité hors du commun, tandis que cette opinion n'est émise que par 75% du personnel non officier exerçant d'autres types d'emploi.

Du fait de leur sous-représentation dans les emplois opérationnels et de leur surreprésentation dans l'armée de l'air, les femmes militaires ont moins souvent le sentiment d'avoir une activité hors du commun (74%) que les hommes (83%).

Le caractère exceptionnel de leur activité est presque toujours **vécu positivement** (cf. graphique 1). Parmi les 18% de militaires ne jugeant pas leur activité hors du commun, 7% regrettent même qu'elle ne le soit pas.

Graphique 1. : Sentiment d'exercer une activité hors du commun

« *Considérez-vous qu'en tant que militaire, vous exercez une activité hors du commun ?* »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 11% des militaires ne considèrent pas qu'ils exercent une activité hors du commun en tant que militaire et ne le regrettent pas.

⁴ Dont le personnel navigant et embarqué.

Les militaires estiment en proportion équivalente (79%) que « **le militaire n'est pas un agent de l'État comme un autre** ». Cette opinion est liée au niveau hiérarchique : elle est partagée par 72% des militaires du rang, 82% des sous-officiers et 91% des officiers.

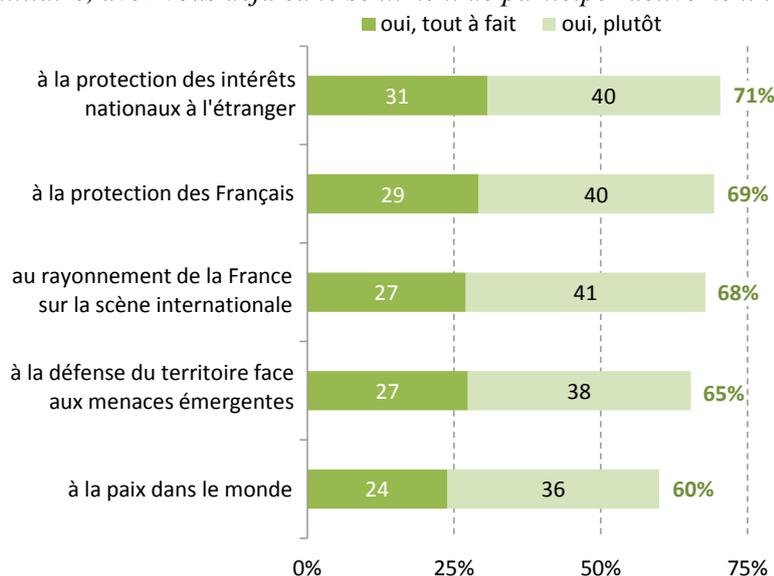
1.1.2 – La conviction de servir les intérêts du pays

Le caractère « hors du commun » conféré à l'activité militaire peut être rapporté à l'importance particulière des missions confiées. Ainsi, pour **78%** des militaires, **leur activité actuelle sert les intérêts de la France**⁵.

Par ailleurs, les militaires sont 89% à avoir déjà eu **le sentiment de participer activement, en tant que militaires**, à au moins une des cinq **missions de défense** que sont : la protection des intérêts nationaux à l'étranger, la protection des Français, le rayonnement de la France sur la scène internationale, la défense du territoire face aux menaces émergentes et la paix dans le monde⁶.

Graphique 2. : Sentiment d'avoir participé activement à 5 missions de défense

« En tant que militaire, avez-vous déjà eu le sentiment de participer activement : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 31% des militaires ont déjà eu tout à fait le sentiment de participer activement à la protection des intérêts nationaux à l'étranger.

Les militaires sont 37% à cumuler une participation à ces cinq missions. « La paix dans le monde » est le seul domaine auquel les militaires ont relativement moins eu l'impression de concourir activement (60%).

Deux caractéristiques augmentent le sentiment d'avoir participé à ces missions :

- les **officiers** ont plus souvent le sentiment que leur activité actuelle sert les intérêts du pays (87%) que les sous-officiers (77%) et les militaires du rang (75%). Ils ont également davantage éprouvé la sensation de prendre une part active à au moins une des cinq missions évoquées *supra* (94%) que les autres catégories de militaires (89%) ;
- les militaires servant sur un **emploi à caractère opérationnel**, quelle que soit leur armée, trouvent davantage que leur activité actuelle sert les intérêts de la France (82%) que ceux

⁵ Pour mémoire, l'interrogation, début avril 2015, intervient quelques mois après le déclenchement de l'opération Sentinelle.

⁶ Parmi le personnel exerçant aujourd'hui un emploi relevant du domaine administratif, de gestion ou soutien commun (AGSC), le sentiment d'une participation active à ces différentes missions est plus répandu au sein de l'armée de terre que dans les autres armées.

exerçant un autre type d'emploi (70%). Ils déclarent aussi plus souvent avoir participé activement à au moins une des cinq missions (94%) que les militaires exerçant d'autres types d'emploi (85%).

Nota : hors emplois à caractère opérationnel, les **femmes ont moins** que les hommes le **sentiment d'avoir participé activement** aux cinq missions étudiées : 27% n'auraient participé à aucune d'elles, contre 11% des hommes ; à l'opposé, 21% auraient participé à toutes, contre 40% des hommes⁷.

Au-delà de l'action effective, les symboles comptent. Le fait d'**appartenir à une institution chargée d'histoire est important aux yeux de 87%** des militaires. Cette dimension apparaît encore **plus importante pour le personnel relevant d'un emploi AGSC (92%)** que pour les militaires exerçant d'autres types d'emploi (85%).

1.1.3 – Une exposition au danger pour un militaire sur deux

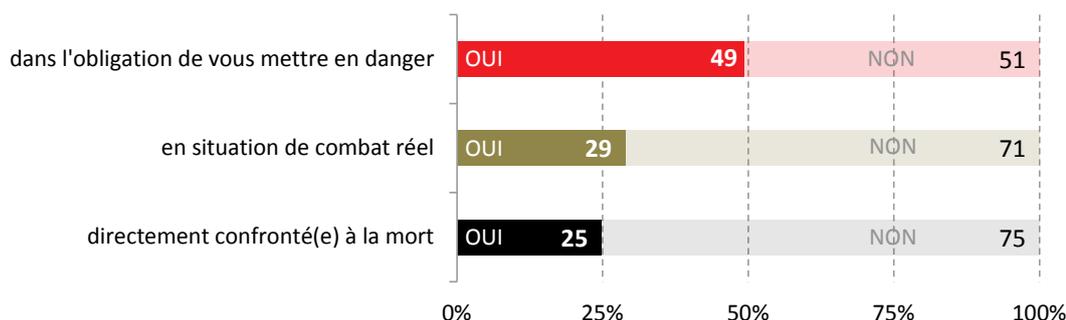
Le caractère exceptionnel de l'activité militaire peut également être relié aux dangers auxquels elle les expose, même s'il ne se réduit pas à l'expérience effective d'activités dangereuses.

Les théâtres d'opération représentent à ce titre un repère identitaire fort, puisque **75%** des militaires estiment qu'**« il faut avoir connu au moins une opération extérieure pour être un militaire accompli »**. Les officiers expriment encore plus fortement cet avis (82%) que les sous-officiers (75%) et les militaires du rang (72%).

Plus concrètement, **pour accomplir leur mission, 49% des militaires déclarent s'être déjà trouvés dans l'obligation de se mettre en danger**. Ce cas est plus courant que les situations de combat réel ou la confrontation directe à la mort (*cf.* graphique 3). Les militaires du **service de santé** des armées (SSA), du fait de leurs métiers spécifiques, sont ceux qui disent le plus fréquemment avoir été confrontés à la **mort** (53%).

Graphique 3. : Expérience du danger, du combat et de la mort dans l'exercice de ses fonctions

« Pour accomplir vos missions, vous êtes-vous déjà trouvé(e) : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 29% des militaires se sont déjà trouvés, pour accomplir leurs missions, en situation de combat réel.

⁷ Cette différence s'efface parmi les militaires ayant déclaré occuper un emploi à caractère opérationnel.

Sur l'ensemble des militaires, 16% ont cumulé l'expérience du danger, celle du combat réel et de la mort. À l'opposé, 44% n'ont été confrontés à aucune de ces trois situations. Logiquement, les militaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté ont moins souvent connu ces trois types d'expérience. 66% n'en ont vécu aucune.

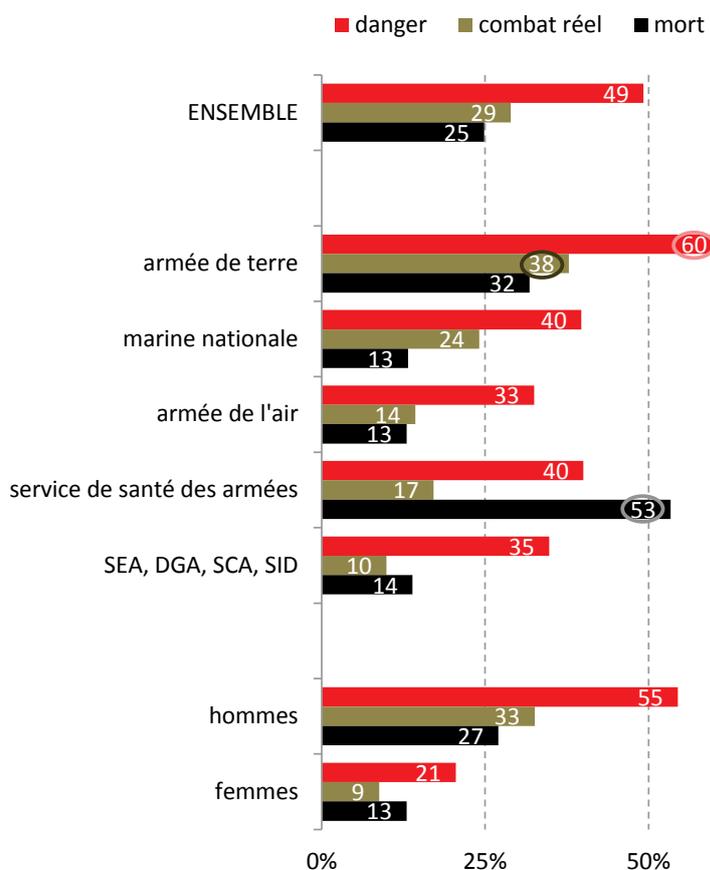
Ces expériences varient sensiblement **selon l'armée d'appartenance** des militaires (cf. graphique 4) :

- les militaires de l'**armée de terre** ont nettement plus souvent cumulé les trois expériences : c'est le cas de 24% d'entre eux, contre 7% de ceux des autres armées ;
- à l'opposé, les militaires de l'**armée de l'air** déclarent davantage n'avoir connu aucune de ces expériences (63%) que les marins (53%) ou les militaires de l'armée de terre (34%).

Ces résultats sont tout autant **contrastés entre les hommes et les femmes militaires**, moins exposées à ce type d'expérience (70% n'en ont connu aucune, contre 40% des hommes), à l'exception du personnel majoritairement féminin du SSA, souvent confronté à la mort.

Graphique 4. : Expérience du danger, du combat et de la mort, selon l'armée d'appartenance et le sexe

« Pour accomplir vos missions, vous êtes-vous déjà trouvé(e) : dans l'obligation de vous mettre en danger ?/ en situation de combat réel ?/ directement confronté(e) à la mort ? » (Pourcentages de « oui »)



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 60% des militaires de l'armée de terre se sont déjà trouvés, pour accomplir leurs missions, dans l'obligation de se mettre en danger.

La moindre expérience par les **femmes militaires** du danger, du combat et de la mort tient :

- à leur **sous-représentation dans les emplois les plus exposés** : sous-représentées dans l'armée de terre, dont elles constituent 10% du personnel, elles ne représentent également que 6% des militaires exerçant des emplois à caractère opérationnel, qui sont par définition plus exposés ;
- à ce que lorsqu'elles servent **dans les emplois moins exposés**, elles apparaissent **moins familières de ce type d'expérience que leurs collègues masculins**. Parmi les militaires ayant un emploi du domaine AGSC, au sein d'une même armée, les femmes déclarent plus souvent n'avoir vécu aucune des situations testées : 88% contre 63% des hommes dans la marine et l'armée de l'air ; 68% contre 34% des hommes dans l'armée de terre.

Sans lien direct avec ce degré différencié d'exposition au risque, les **réactions** que les militaires rapportent **de leurs proches face à leur décision de devenir militaire** sont nuancées en fonction de l'armée à laquelle ils appartiennent. Si les proches ont été majoritairement favorables (59%) à leur engagement, 27% étaient partagés, 5% défavorables et 9% indifférents. La part de proches **défavorables** est de 7% pour les militaires de l'**armée de terre**, contre 2% pour les autres militaires.

1.1.4 – La préparation au combat, une préoccupation largement partagée

Si le combat expose les militaires au danger, il est également susceptible de les mettre en situation de **donner la mort**. **Face à cette éventualité, la moitié des militaires (50%) se sent bien préparée.**

Ce sont bien les militaires les plus exposés à l'éventualité de donner la mort qui s'y sentent les mieux préparés. Ainsi, les militaires se sentant les mieux préparés sont :

- ceux de l'armée de **terre** (62%), plutôt que les marins (40%) ou les aviateurs (33%) ;
- ceux servant sur un **emploi** à caractère **opérationnel** (73%), plutôt que d'autres types d'emploi (41%) ;
- ceux s'étant déjà trouvés en situation de **combat réel** (75%), par rapport à ceux qui ne l'ont pas été (39%).

Chez les militaires ayant connu une situation de combat réel comme chez les autres, ceux de l'armée de **terre se disent toujours mieux préparés** à cette éventualité que ceux de la marine et de l'armée de l'air.

Au sein de chaque armée, d'autres caractéristiques font varier les réponses des militaires n'ayant **pas connu de combat réel** :

- les sous-officiers se sentent moins bien préparés (31%) que les officiers (49%) ;
- les **femmes se sentent nettement moins bien préparées** à cette éventualité (19%) que les hommes (44%).

Ce sont, en partie, les mêmes profils de militaires qui apparaissent particulièrement soucieux d'entretenir leur condition physique et leur niveau d'entraînement militaire :

- **96%** trouvent **important pour eux d'entretenir leur condition physique** (64% « tout à fait » important). Les militaires de l'armée de terre déclarent plus souvent que cet entretien est pour eux « tout à fait » important : 72%, contre 55% des marins et 58% des aviateurs ;
- **91%** trouvent **important pour eux d'entretenir leur niveau d'entraînement militaire** (tir, exercices...) (56% « tout à fait » important). Le personnel servant sur un **emploi à caractère opérationnel** attribue logiquement davantage d'importance à l'entraînement militaire (94%, dont 65% « tout à fait » important) que ceux ayant d'autres types d'emploi (87%).

Qu'ils servent sur un emploi à caractère opérationnel ou non, les militaires de **l'armée de terre** lui confèrent toujours plus d'importance que ceux des autres armées : 68% d'entre eux trouvent cet entraînement « tout à fait » important, contre 46% des marins et 40% des aviateurs. En revanche, les militaires appartenant au SSA, au SEA, à la DGA, au SCA ou au SID trouvent moins fréquemment (61%) que cet entretien est important pour eux.

Pour conclure, qu'ils aient ou non été en situation de combat réel, **les militaires sont quasi-unanimes (93%) à estimer qu'il faut des aptitudes personnelles particulières pour exercer des activités militaires directement liées au combat.**

1.1.5 – À titre personnel, une expérience forte et enrichissante

- **Une expérience militaire source de bénéfices personnels**

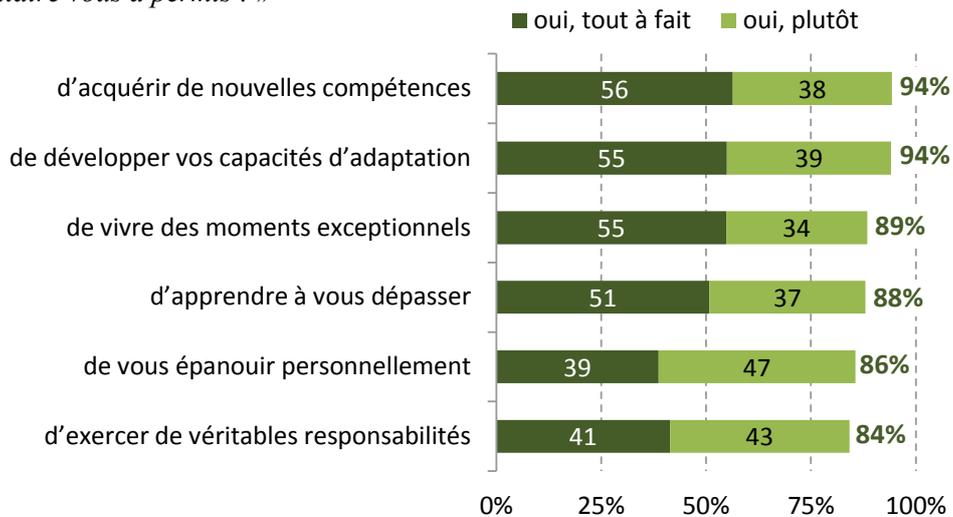
Engagés depuis en moyenne 13 ans, les militaires dressent un bilan très positif de ce qu'a pu leur apporter leur expérience militaire. Les apports les plus couramment cités (94%) portent sur **l'acquisition de nouvelles compétences et le développement de leurs capacités d'adaptation** (cf. graphique 5).

Même lorsqu'ils sont engagés depuis moins de 5 ans, les militaires se reconnaissent dans des formulations fortes : ainsi, **la majorité d'entre eux estime que le fait d'être militaire leur a « tout à fait » permis de « vivre des moments exceptionnels » (55%) ou d'apprendre à « se dépasser » (51%).** Ceux servant en emploi opérationnel sont plus affirmatifs (61% « tout à fait ») que les autres (49) à propos des moments d'exception.

Les militaires sont relativement plus mesurés sur le rôle de leur métier quant à leur épanouissement personnel ou sur l'opportunité qu'ils ont eu d'exercer de véritables responsabilités (environ 40% « tout à fait », contre plus de 50% sur les autres items).

Graphique 5. : Perception des apports de l'expérience militaire

« Être militaire vous a permis : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 94% des militaires estiment que le fait d'être militaire leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences (56% « tout à fait »).

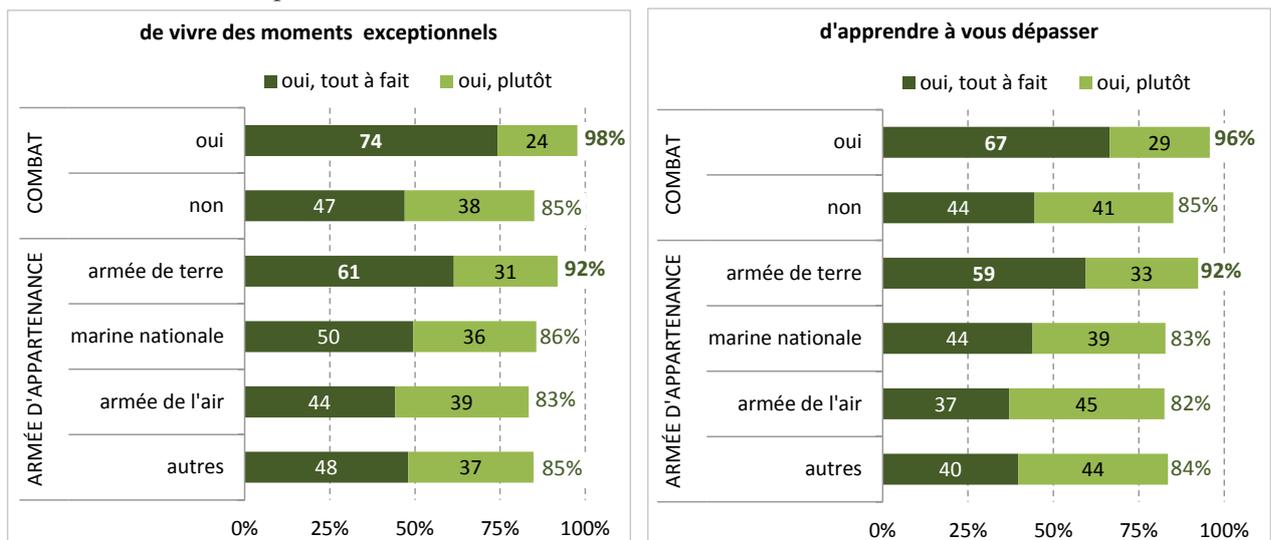
Les officiers sont plus positifs que les sous-officiers et les militaires du rang sur tous ces points, à l'exception de l'acquisition de nouvelles compétences, où ils ne se distinguent pas.

En outre, deux facteurs augmentent le sentiment de **s'être dépassé** ou d'avoir vécu des **moments exceptionnels** (cf. graphique 6) :

- avoir connu une situation de **combat** réel ;
- appartenir à **l'armée de terre**⁸.

Graphique 6. : Sentiment de s'être dépassé ou d'avoir vécu des moments exceptionnels en tant que militaire, selon l'expérience du combat et l'armée d'appartenance

« Être militaire vous a permis : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 98% des militaires ayant vécu une situation de combat réel estiment que le fait d'être militaire leur a permis de vivre des moments exceptionnels (74% « tout à fait »).

⁸ Uniquement parmi ceux qui n'ont pas connu de combat réel.

La proportion de militaires déclarant avoir pu exercer de « véritables responsabilités » est très liée à la catégorie hiérarchique : 95% des officiers font ce constat, vs 86% des sous-officiers (92% des supérieurs, 82% des subalternes) et 78% des militaires du rang. Chez les officiers supérieurs, les femmes déclarent cependant moins souvent qu’être militaire leur a fait accéder à ce type d’expérience (89%) que leurs collègues masculins (97%).

- Une activité actuelle plus utile que valorisante

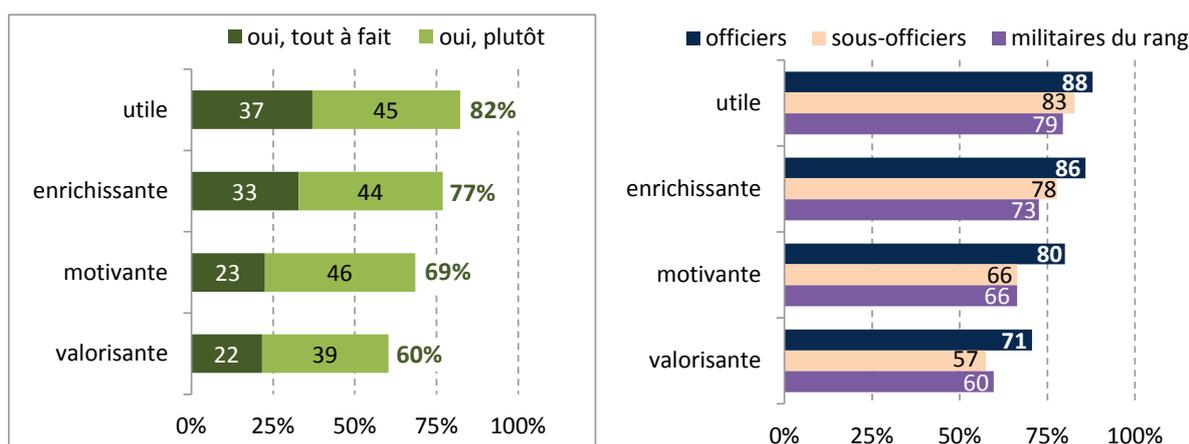
Les militaires sont convaincus à 82% de l’utilité de leur activité actuelle. Ceux du SSA trouvent leur activité encore plus utile (95%) que les autres militaires (82%).

Ils jugent ainsi un peu plus souvent leur activité utile qu’enrichissante (77%), voire motivante (69%) ou valorisante (60%).

Ces différences se retrouvent dans toutes les catégories de personnel, même si les officiers jugent leur activité plus favorablement que les sous-officiers et les militaires du rang sur tous ces plans⁹.

Graphique 7. : Perception par les militaires de leur activité actuelle, selon la catégorie hiérarchique

« Dans l’ensemble, votre activité actuelle vous paraît : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd’hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 82% des militaires trouvent leur activité actuelle utile (37% « tout à fait » et 45% « plutôt ») ; cette proportion est de 88% chez les officiers.

⁹ C’est autant chez les officiers que chez les sous-officiers que les militaires du SSA expriment un plus fort sentiment d’utilité.

1.2 – Des exigences statutaires bien intégrées

Le sentiment, majoritaire et positif chez les militaires, de vivre une situation professionnelle singulière, tant sur le plan des missions exercées que sur les risques encourus, va de pair avec l'acceptation des exigences spécifiques qui y sont associées.

La plupart des militaires se disent **fiers (88%) d'être militaires**, et même 51% s'en disent « tout à fait fiers ». Cette fierté est encore **plus marquée chez les officiers (97% ; 65% « tout à fait »)** que dans les autres catégories. Notons également que les proches des officiers se sont montrés plus souvent favorables à leur décision d'engagement que ceux des militaires du rang. Toutefois, même ceux dont les proches étaient défavorables ou indifférents à leur décision sont 80% à se dire fiers d'être militaire.

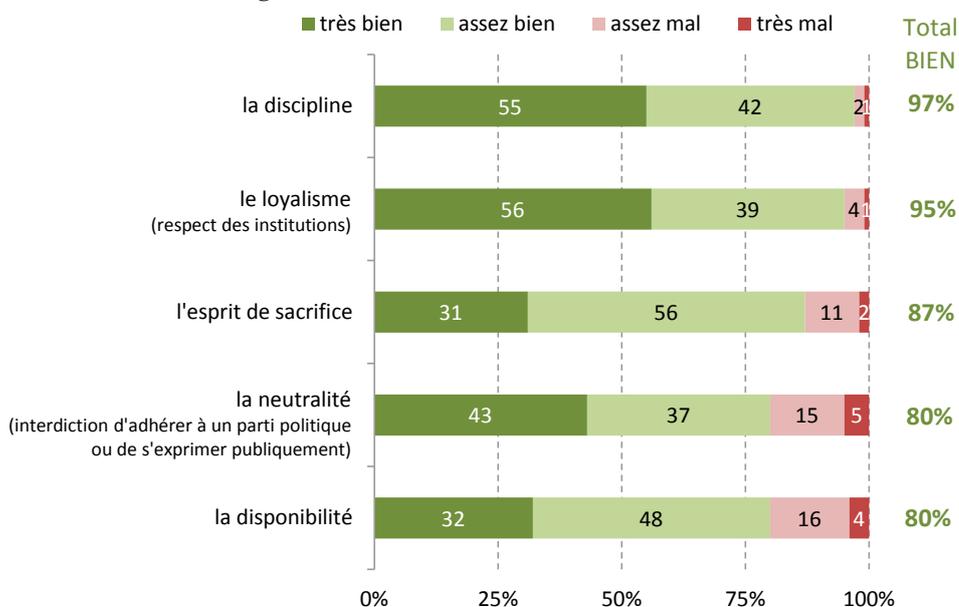
1.2.1 – Des principes du statut militaire largement bien vécus

L'article L4111-1 du Statut général des militaires stipule que « *l'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité* ». Ayant sans doute bien intégré ces exigences lors de leur engagement et de leur formation, la plupart des militaires ont déclaré bien les vivre (cf. graphique 8).

La discipline et le loyalisme sont les aspects les mieux vécus (95% et 97%), et même majoritairement « très bien » vécus. L'esprit de sacrifice apparaît légèrement moins facile à vivre, avec une proportion plus importante de militaires le vivant « assez bien » (56%) que « très bien » (31%). Enfin, la neutralité et la disponibilité sont relativement moins bien vécues (80%) ; la disponibilité étant plus souvent « assez bien » vécue que « très bien ».

Graphique 8. : Façon de vivre les exigences de l'état militaire

« Comment vivez-vous les exigences liées à votre état militaire ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 55% des militaires déclarent très bien vivre la discipline, en tant qu'exigence liée à leur état militaire.

Sur l'ensemble de ces exigences, les **officiers** sont encore **plus nombreux** que les sous-officiers et militaires du rang à **déclarer « très bien » les vivre**.

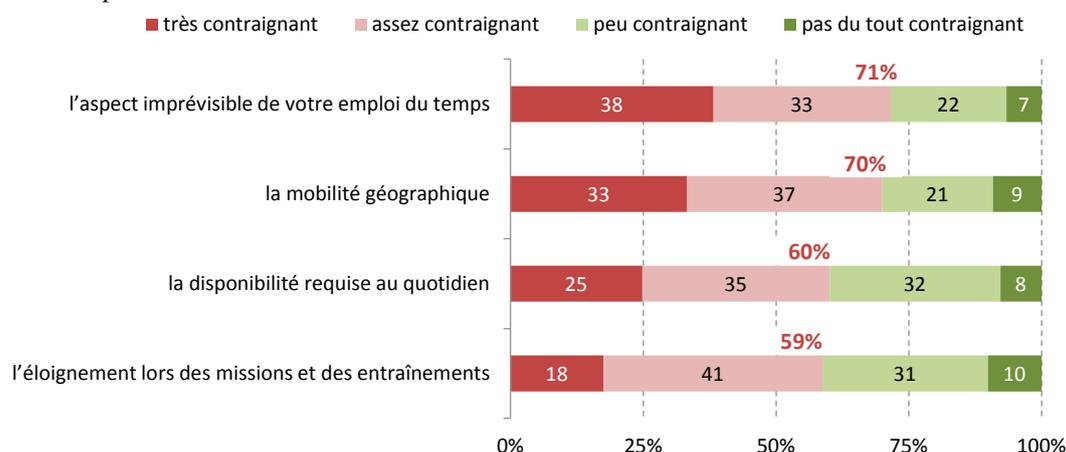
Une seule exigence donne lieu à des différences par sexe : par rapport au personnel masculin, les **femmes militaires** estiment **mieux vivre la neutralité** (87%) que les hommes (78%).

1.2.2 – Un principe de disponibilité bien accepté, malgré les fortes contraintes associées

Si la plupart des militaires disent bien vivre les exigences liées à leur statut, **ils trouvent majoritairement contraignants pour leur vie personnelle les aléas du service « en tout temps et en tout lieu »**. L'imprévisibilité des emplois du temps – particulièrement pour le personnel servant sur des emplois à caractère opérationnel – et la mobilité géographique sont jugées plus contraignantes encore que la disponibilité et l'éloignement engendré par les missions et les entraînements.

Graphique 9. : Caractère contraignant de 4 aspects de la vie militaire pour la vie personnelle

« Dans quelle mesure les aspects suivants de votre vie militaire sont-ils aujourd'hui contraignants pour votre vie personnelle ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : Pour 38% des militaires, l'aspect imprévisible de leur emploi du temps est très contraignant pour leur vie personnelle.

Ces opinions sont le produit complexe de situations objectives plus ou moins difficiles sur le plan professionnel (missions opérationnelles fréquentes, départs impromptus, horaires atypiques...) et/ou personnel (famille à charge, possibilités de garde, travail du conjoint...), mais aussi des arbitrages rendus entre aspirations professionnelles et personnelles.

Peu de militaires vivent mal l'exigence de disponibilité (20%, cf. 1.2.1). Quand ils sont dans ce cas, ils jugent aussi contraignante pour leur vie personnelle la disponibilité requise au quotidien (89%) que l'aspect imprévisible de leur emploi du temps (91%).

Un autre résultat caractérise le degré de contrainte professionnelles des militaires : **37%** d'entre eux considèrent qu'ils **n'arrivent pas à concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle de manière satisfaisante** (cf. § 2.1.1 ci-après)¹⁰.

Les bénéfices tirés de l'expérience militaire semblent toutefois l'emporter sur ces difficultés, puisque **56% des militaires insatisfaits de la conciliation entre les dimensions professionnelle et personnelle de leur vie se disent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle**.

¹⁰ Même parmi ceux qui déclarent par ailleurs bien vivre la disponibilité, cette proportion reste non négligeable (30%).

1.2.3 – Des nuances dans la façon de vivre l’esprit de sacrifice

Si l’esprit de sacrifice est **très majoritairement bien vécu** par tous les militaires (87% ; cf. § 1.2.1 et graphique 7), au moins trois dimensions nuancent les réponses :

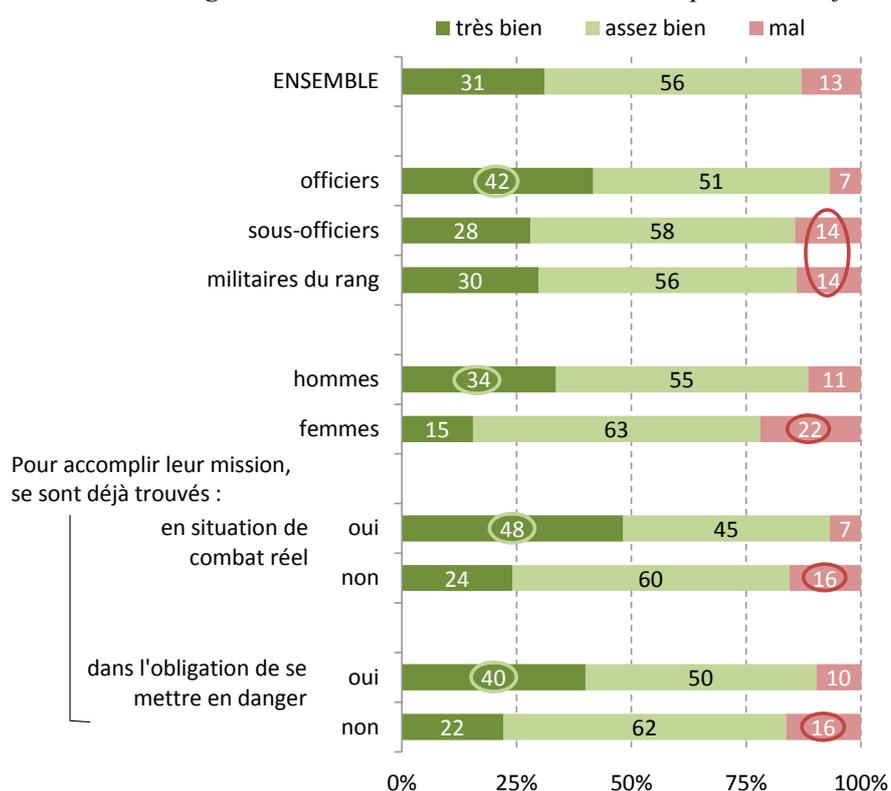
- la *catégorie hiérarchique* : les **officiers** déclarent plus fréquemment (93%) que les sous-officiers (86%) et les militaires du rang (86%) bien vivre l’esprit de sacrifice ;
- l’*exposition* à l’obligation de se mettre en **danger** et au **combat réel** : ceux qui se sont mis en danger sont 90% à bien vivre l’esprit de sacrifice (contre 84% des autres) ; ceux qui ont connu le combat réel sont 93% (contre 84%) ;

Les militaires vivant le mieux l’esprit de sacrifice sont également ceux qui ont davantage eu l’occasion de l’éprouver¹¹.

- le *sexe* : les **femmes militaires** estiment un peu **moins bien vivre** l’esprit de sacrifice que les hommes : 78% contre 89%. Ce résultat coïncide pour une part avec une moindre exposition au danger et au combat, mais aussi pour une autre part avec un investissement professionnel **davantage concurrencé par la sphère privée**.

Graphique 10. : Façon de vivre l’esprit de sacrifice, selon la catégorie hiérarchique, le sexe, et l’exposition au combat/ au danger/ à la mort

« Comment vivez-vous les exigences liées à votre état militaire ? – l’esprit de sacrifice : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd’hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 42% des officiers déclarent très bien vivre l’esprit de sacrifice ; cette proportion est de 28% chez les sous-officiers.

¹¹ Ce résultat peut provenir des choix d’orientation professionnelle des militaires, comme d’un effet de sélection de ceux vivant difficilement l’esprit de sacrifice dans l’action, qui auraient déjà quitté l’institution ou occupé un autre type d’emploi.

Les réponses des femmes mettent en évidence que la façon de vivre l'esprit de sacrifice **met aussi en jeu la façon de concilier investissements professionnel et personnel**.

Dans ce cadre, il convient de noter que **88% des femmes seules disent bien vivre l'esprit de sacrifice, contre 74% des femmes en couple** (avec un militaire comme avec un civil), tandis que cette différence n'apparaît pas chez les hommes. Le fait d'avoir des enfants ne joue pas.

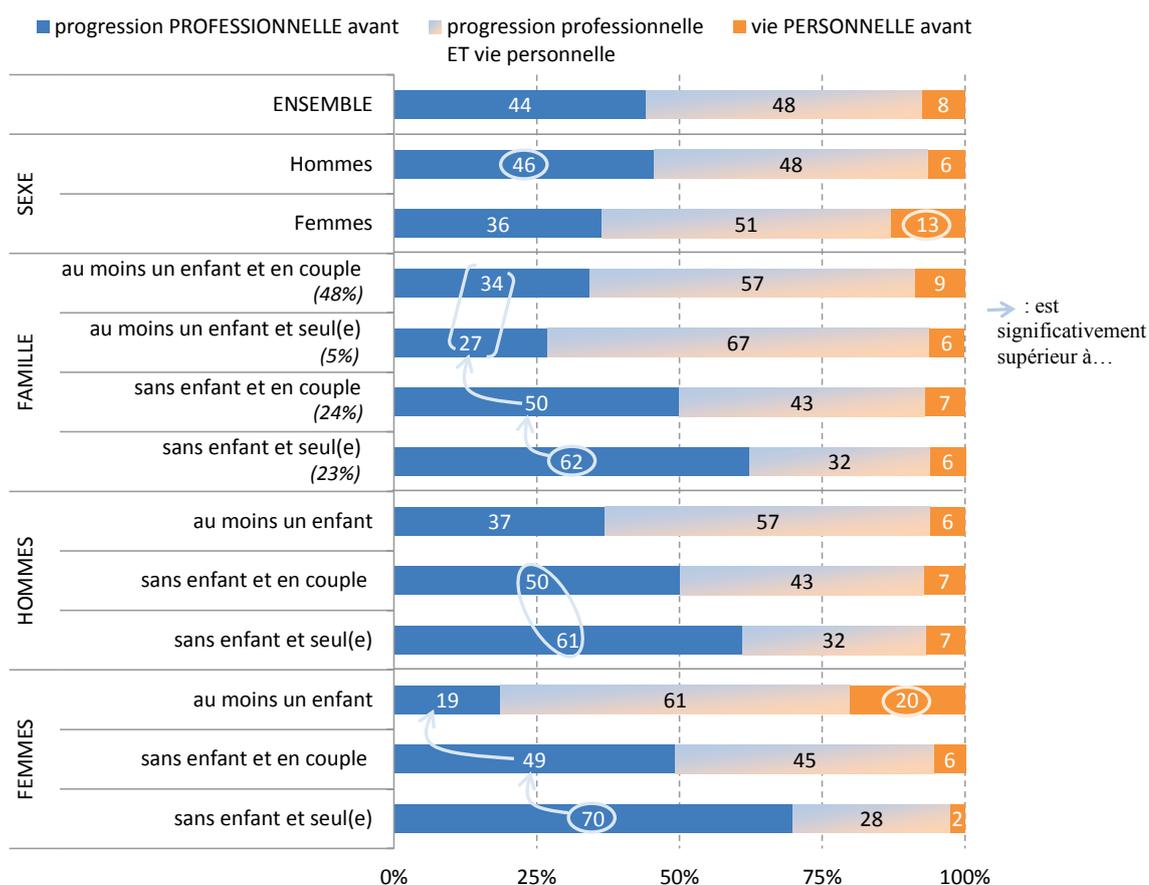
1.2.4 – Un investissement important dans la sphère professionnelle

À l'échelle de l'ensemble des militaires, dont l'âge moyen est de 34 ans, **seulement 8% disent avoir jusqu'à présent plutôt fait passer leur vie personnelle avant** leur progression professionnelle. Les autres se partagent, en proportion équivalente, entre ceux qui ont plutôt fait passer leur progression professionnelle avant (44%) et ceux qui ont mené de front les deux dimensions (48%).

Graphique 11. : Priorité accordée à la progression professionnelle ou à la vie personnelle, selon le sexe et la situation de famille des militaires

« Jusqu'à présent vous avez :

- plutôt fait passer votre progression professionnelle avant votre vie personnelle
- mené de front progression professionnelle et vie personnelle
- plutôt fait passer votre vie personnelle avant votre progression professionnelle »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 46% des hommes déclarent avoir jusqu'à présent plutôt fait passer leur progression professionnelle avant leur vie personnelle.

Avoir des enfants à charge influe sur cet ordre de priorités, avec des différences pour les hommes et pour les femmes :

- dans leur ensemble, les femmes militaires **sans enfant à charge** déclarent les **mêmes priorités** que les hommes sans enfant. À l'inverse, celles qui vivent en **couple** ont **moins souvent fait passer leur progression professionnelle avant** leur vie personnelle (49%) que celles qui vivent seules (70%), alors que cet aspect ne joue pas chez les hommes ;
- les militaires **ayant au moins un enfant à charge** (soit 53% des militaires), déclarent davantage avoir mené de front progression professionnelle et vie personnelle (52%) que ceux qui n'en ont pas (38%), chez les hommes comme chez les femmes. Toutefois, **les mères déclarent beaucoup moins** que les pères **avoir privilégié leur progression professionnelle** (19% ; 29% si elles ont un seul enfant, 11% si elles en ont au moins deux). Elles sont également 20% à avoir plutôt **fait passer leur vie personnelle avant** leur progression professionnelle, contre 6% des pères.

De ce point de vue, et à l'image de la société française, il apparaît que le coût de la fondation d'une famille en termes de progression professionnelle est plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Enfin, si les femmes sont surreprésentées parmi les militaires vivant seuls avec au moins un enfant à charge (10%, contre 4% des hommes), les effectifs concernés sont trop faibles pour que l'impact de cette configuration familiale sur l'équilibre progression professionnelle/ vie personnelle puisse être finement analysé.

Sur le plan de leurs caractéristiques professionnelles, les militaires ayant fait passer leur **progression professionnelle avant** leur vie personnelle sont surreprésentés parmi :

- ceux de **moins de 15 ans de services** (49%) ;
- ceux de l'armée de **terre** (50%) et de la **marine** (46%), par rapport à ceux de l'armée de l'air (29%).

Les militaires ayant accordée la priorité à leur progression professionnelle se montrent également moins satisfaits de la façon dont ils concilient vie professionnelle et vie personnelle (49%) que ceux qui ont fait d'autres choix (73%).

CHAPITRE 2 : UNE PERCEPTION NUANCÉE DE LA GESTION INSTITUTIONNELLE DES MILITAIRES

- 2.1. La vision du soutien apporté par le ministère aux ressources humaines militaires
- 2.2. La reconversion, une perspective envisagée plutôt avec confiance

De par leur engagement, les militaires se dédient d'autant plus aux nécessités opérationnelles des missions qui leur sont confiées qu'elles lui apportent une expérience d'exception. En revanche, ils nourrissent à l'égard du ministère de grandes exigences sur la capacité à reconnaître et accompagner ce fort investissement.

Les **officiers** portent globalement **sur le ministère un regard plus positif** que les sous-officiers et militaire du rang, par rapport à leur situation professionnelle (*cf.* § 2.1.1) comme par rapport à la gestion des militaires dans leur ensemble.

Cela peut s'expliquer par le fait que, servant pour 80% d'entre eux sous statut de carrière, les officiers contribuent à son organisation et à sa gestion, bénéficient d'une meilleure rémunération et s'inscrivent dans le long terme au sein des armées.

2.1 – La vision du soutien apporté par le ministère aux ressources humaines militaires

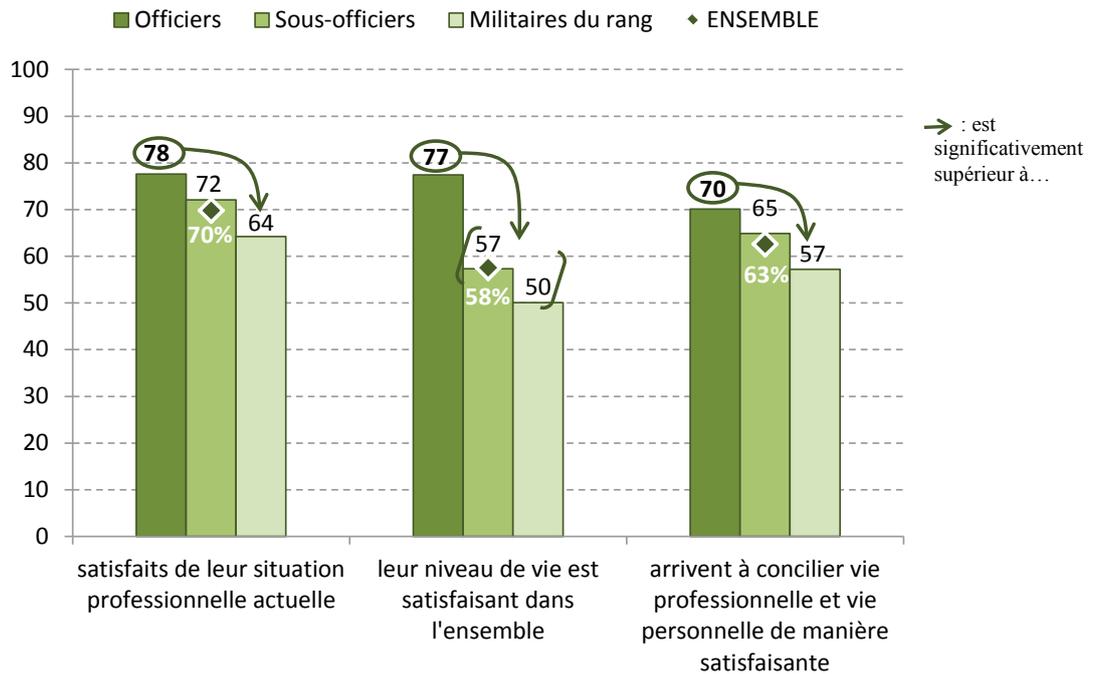
2.1.1 – Des officiers plus satisfaits de leur situation que les autres catégories hiérarchiques

Trois **indicateurs de satisfaction** relatifs à leur **situation du moment** montrent une **appréciation des officiers plus positive** que celle des sous-officiers ou des militaires du rang (*cf.* graphique 12) :

- **70%** des militaires se disent **satisfaits de leur situation professionnelle actuelle**. Les officiers et les sous-officiers de carrière se montrent plus satisfaits (78% et 77%) que les sous-officiers sous contrat (66%) ou les militaires du rang (64%). La différence de satisfaction apparaît d'autant plus importante que les militaires servent sur des emplois à caractère opérationnel (81% des officiers, contre 67% des militaires du rang) ;
- **58%** des militaires estiment que **leur niveau de vie est satisfaisant**. Les officiers s'en disent plus satisfaits (77% ; 17% « tout à fait ») que les sous-officiers (57%) et les militaires du rang (50%). À noter toutefois que les militaires de l'**armée de terre** se montrent globalement **moins satisfaits de leur niveau de vie** (52%). Selon la catégorie hiérarchique, ce constat apparaît chez :
 - les officiers (71%) vs ceux de l'armée de l'air (85%) ;
 - les sous-officiers (54%) vs ceux du SSA (76%) ;
- **63%** des militaires disent arriver à **concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle de façon satisfaisante**. Les officiers et les sous-officiers supérieurs sont les plus satisfaits à ce sujet (70% et 74%), tandis que les sous-officiers subalternes sont 58% et les militaires du rang 57% à être de cet avis¹².

¹² Chez les militaires du rang, les MTA sont plus satisfaits sur ce point (71%) que les EVAT et les QMF (55%).

Graphique 12. : Satisfaction relative à la situation professionnelle, au niveau de vie et à la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, selon la catégorie hiérarchique



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

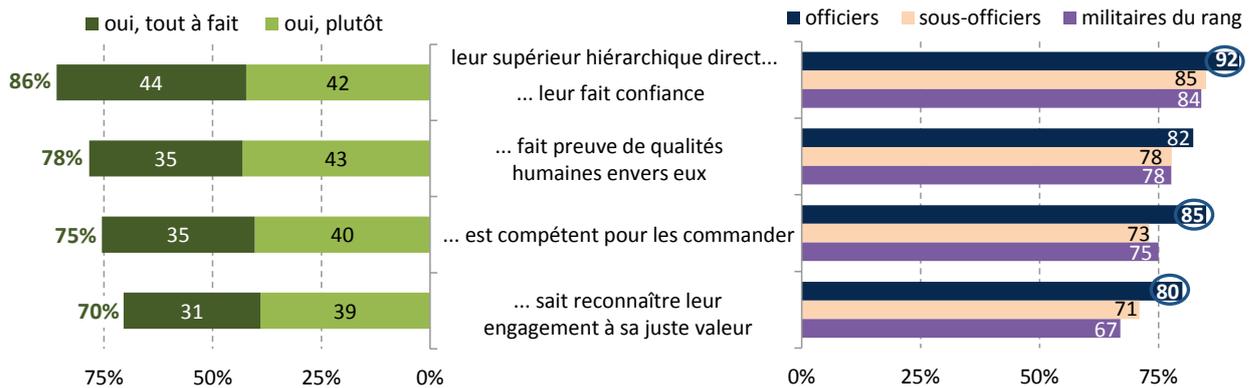
Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 78% des officiers se disent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle ; cette proportion est de 72% chez les sous-officiers.

- **Les relations avec les supérieurs hiérarchiques**

Les appréciations portées sur le supérieur hiérarchique direct sont très majoritairement positives. Toutefois, les **officiers** tendent à porter un regard encore **plus positif** que les sous-officiers et les militaires du rang.

Graphique 13. : Opinions relatives au supérieur hiérarchique direct, selon la catégorie hiérarchique



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 86% des militaires estiment que leur supérieur hiérarchique direct leur fait confiance ; cette proportion est de 92% chez les officiers.

Le jugement positif le plus partagé (86%) est que leur supérieur leur fait confiance. **Chez les officiers, les femmes ont un peu moins souvent l'impression que les hommes que leur supérieur leur fait confiance (85% contre 93%).**

Les militaires sont également 75% à estimer que **leur supérieur hiérarchique direct est compétent pour les commander**. Parmi les officiers, ceux du SSA trouvent **moins souvent** (73%) que les officiers des autres armées (86%) que leur supérieur hiérarchique direct est compétent pour les commander.

Les quelques 9% de militaires ayant actuellement un **supérieur hiérarchique direct civil** portent sur lui la **même appréciation** que ceux qui ont un supérieur militaire, **en matière de confiance, de qualités humaines ou de reconnaissance**. Ils ont toutefois **plus de mal à le qualifier de « tout à fait » compétent pour les commander** (22%) que ceux qui ont un supérieur hiérarchique militaire (36%).

Plus largement, **71%** des militaires **considèrent que la finalité de leur activité est suffisamment expliquée par la hiérarchie**.

Cette opinion est **plus répandue chez les officiers** (82%) que chez les sous-officiers (70%) ou les militaires du rang (68%). Les officiers du SSA sont **moins de cet avis** (61%) que les officiers des autres armées (85%), alors même qu'ils trouvent davantage leur activité actuelle « utile » (95%) que les officiers des autres armées (87%) (cf. § 1.1.5).

2.1.2 – Des contraintes insuffisamment compensées par l'institution

Paradoxalement, les militaires peuvent à la fois bien vivre les restrictions de leurs droits (cf. partie 1.2) et trouver qu'elles ne sont pas correctement compensées.

Ainsi, ils sont **68%** à considérer que « **les restrictions spécifiques de certains droits des militaires ne sont pas compensées de manière satisfaisante** ». Les **sous-officiers** sont plus souvent de cet avis (76%) que les militaires du rang (65%) et les officiers (57%), particulièrement lorsque leur emploi est à caractère opérationnel (vs le domaine AGSC).

Ce sentiment d'un manque de soutien se décline notamment dans deux domaines :

- **la conciliation vie professionnelle-vie personnelle :**

Les militaires sont 68% à penser que « *le ministère [n'agit] pas au mieux pour les aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle* » (27% « pas du tout »). Cette opinion est partagée par 73% du personnel servant sur des emplois à caractère opérationnel vs 59% pour celui servant sur des emplois du domaine AGSC ; 70% des sous-officiers et militaires du rang sont de cet avis vs 58% des officiers.

Parmi le personnel formulant cette critique, 50% estiment ne pas arriver à concilier vie professionnelle et vie personnelle de manière satisfaisante.

- **la prise en compte du stress post-traumatique :**

De façon un peu moins tranchée, 54% des militaires estiment que le stress post-traumatique n'est pas suffisamment pris en compte par l'institution¹³. Les militaires ayant été en situation de combat réel, directement confrontés à la mort ou dans l'obligation de se mettre en danger (cf. § 1.1.3) ont, sur ce point, le même avis que ceux qui n'ont connu aucune de ces situations. Ils se montrent juste davantage concernés par la question (4%

¹³ Ce pourcentage est calculé en retirant les 22% de militaires sans opinion à ce sujet.

« sans opinion » vs 33%). Par ailleurs, les officiers jugent moins souvent cette prise en compte insuffisante (41%) que les sous-officiers (60%) ou les militaires du rang (53%). Parmi les officiers, ceux du SSA le trouvent moins insuffisant (27%) que ceux de la marine ou de l'armée de l'air (50%). Ce résultat s'explique sans doute par le fait que le SSA est un acteur direct de la prise en charge des troubles psychiques post-traumatiques des militaires.

Quelle que soit leur opinion sur la prise en compte du stress post-traumatique, les militaires sont presque unanimement **convaincus (93%) de la nécessité des sas de décompression en fin d'OPEX**. Les militaires ayant cumulé l'exposition au danger, au combat et à la mort sont encore plus affirmatifs, puisqu'ils sont 69% à les juger « tout à fait » nécessaires, contre 52% qui n'ont connu qu'une ou deux de ces trois expériences.

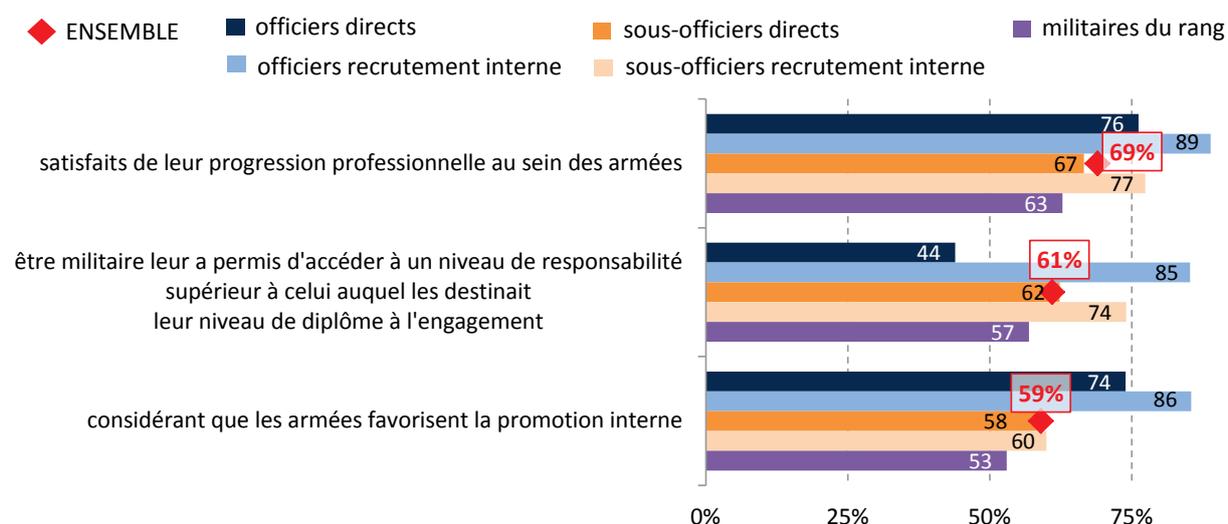
2.1.3 – Des militaires plus satisfaits du système de progression professionnelle que de la reconnaissance des mérites individuels

- **Un modèle de progression d'autant plus apprécié qu'on en a soi-même bénéficié**

Trois résultats indiquent une appréciation positive de la progression professionnelle au sein de l'institution :

- **69%** des militaires sont **satisfaits de leur progression professionnelle au sein des armées** ;
- **61%** des militaires estiment que **leur engagement les a fait accéder à un niveau de responsabilité supérieur à celui auquel ils pouvaient prétendre avec leur niveau de diplôme civil initial** ;
- **59%** considèrent que **les armées favorisent la promotion interne**.

Graphique 14. : Opinions relatives à la progression professionnelle au sein des armées, selon la catégorie hiérarchique actuelle et le type de recrutement



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 69% des militaires sont satisfaits de leur progression professionnelle au sein des armées ; cette proportion est de 76% chez les officiers de recrutement direct.

Au sujet de leur propre progression professionnelle, les officiers (80%) se montrent plus satisfaits que les sous-officiers (70%) et les militaires du rang (63%). Ayant accédé à une catégorie hiérarchique supérieure à celle dans laquelle ils se sont engagés, les sous-officiers et les officiers de recrutement interne sont plus satisfaits que ceux de recrutement direct. Ainsi, **les plus satisfaits** de leur progression professionnelle sont les **officiers de recrutement interne** (89%), qui sont dans l'institution depuis, en moyenne, 24 ans.

L'accès à un niveau de responsabilité supérieur aux potentialités du diplôme détenu à l'engagement est une expérience **davantage** vécue par les **sous-officiers et les officiers de recrutement interne** (74% et 85%) que par ceux qui n'ont pas changé de catégorie. Cette opinion est également majoritaire chez les militaires du rang (57%) et les sous-officiers de recrutement direct (62%).

L'opinion selon laquelle **les armées favorisent la promotion interne** est, aussi, plus fréquente chez les militaires de l'**armée de terre** (66%) que chez les marins (54%) et les militaires de l'armée de l'air (47%).

La différence **entre armée de terre et marine** tient essentiellement au cas des **sous-officiers** : 50% des officiers marinières formulent cette opinion, contre 75% des sous-officiers de l'armée de terre, alors même que la part de militaires ayant changé de catégorie est similaire dans ces deux armées¹⁴.

- **Une progression trop sélective, surtout d'après les officiers marinières, les QMF et les MTA**

Sur l'ensemble des militaires, **58% considèrent que la progression professionnelle des militaires est « trop liée à des étapes de sélection »**.

Les militaires du rang sont davantage de cet avis (63%) que les officiers (49%). Les sous-officiers (55%) ne se distinguent de manière significative ni des officiers ni des militaires du rang.

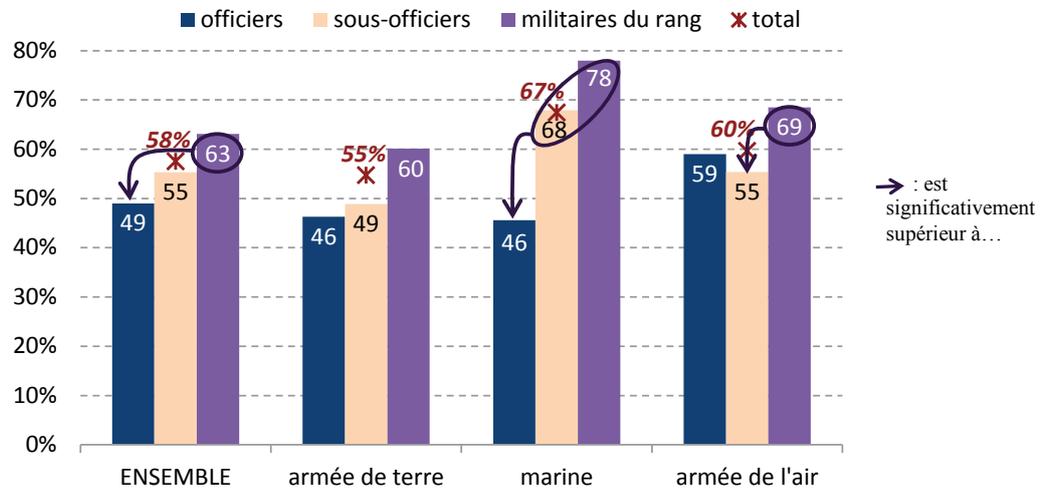
Si à l'échelle de l'ensemble des militaires, l'opinion sur la sélectivité ne varie pas selon l'armée d'appartenance, des différences apparaissent en combinant catégorie hiérarchique et armée (*cf.* graphique 15) :

- au sein de l'armée de terre, l'opinion ne varie pas selon la catégorie hiérarchique ;
- parmi les marins, l'idée d'une progression trop sélective est **bien plus répandue chez les QMF (78%) et les officiers marinières (68%)** que chez les officiers (46%) ;
- dans l'armée de l'air, la différence se fait avec les **MTA qui formulent davantage cette opinion (69%) que les sous-officiers (55%)**. La moindre part du recrutement interne chez les sous-officiers de cette armée (9% d'entre eux) contribue sans doute à la vision plus négative des MTA.

¹⁴ Parmi les sous-officiers de recrutement interne, les officiers marinières issus de l'équipage ne sont que 45% à estimer que les armées favorisent la promotion interne, contre 72% des sous-officiers anciens EVAT, et 63% à être satisfaits de leur propre progression professionnelle, contre 84% dans l'armée de terre.

Graphique 15. : Opinions sur la sélectivité de la progression professionnelle des militaires, selon la catégorie hiérarchique et dans les trois armées

« Trouvez-vous que la progression professionnelle des militaires est trop liée à des étapes de sélection ? » (Total des oui)



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 49% des officiers trouvent que la progression professionnelle des militaires est trop liée à des étapes de sélection ; cette proportion est de 46% chez les officiers de l'armée de terre, et de 55% à l'échelle de l'ensemble des militaires de l'armée de terre.

- **Une reconnaissance des mérites individuels considérée comme insuffisante**

Malgré une progression professionnelle qui donne majoritairement satisfaction, la reconnaissance par l'institution des mérites individuels est jugée insuffisante par 71% des militaires.

Cette critique, plus courante chez les sous-officiers et les militaires du rang (75%), existe aussi chez les officiers (54%).

Comme présenté au paragraphe §2.1.1, c'est en proportion similaire (70%) que les militaires trouvent que leur supérieur hiérarchique direct sait reconnaître leur engagement à sa juste valeur (cf. graphique 13). Il apparaît donc que la reconnaissance apportée par le supérieur hiérarchique direct ne suffit pas pour avoir le sentiment que l'institution reconnaît les mérites individuels.

Ainsi, même lorsque les militaires se sentent reconnus par leur supérieur hiérarchique, ils restent tout de même 65% à trouver que la reconnaissance institutionnelle est insuffisante (47% chez les officiers vs 68% dans les autres catégories).

2.1.4 – Des femmes plus critiques que les hommes à propos de leur condition

Un ensemble de questions concernant la gestion d'éventuelles disparités entre hommes et femmes militaires recueille **de nombreux avis convergents** de la part du personnel, masculin et féminin. Cependant, des **différences d'appréciations** apparaissent, alors qu'elles sont rares sur d'autres domaines d'opinion.

- **Selon un tiers des hommes, la progression professionnelle des femmes est plus facile**

À propos de leur propre progression professionnelle, hommes et femmes affichent le même niveau de satisfaction (cf. §2.1.3). En revanche, ils apprécient différemment le niveau de difficulté rencontré : **la progression des militaires de leur sexe leur apparaît plus difficile que celle des militaires du sexe opposé.**

L'opinion dominante (60%) est que **la progression professionnelle des femmes militaires n'est ni plus difficile ni plus facile que celle des hommes** (cf. graphique 16). Ce point de vue est un peu plus courant chez les femmes (67%) que chez les hommes (59%).

Pour ceux qui pointent des différences dans les difficultés rencontrées, un **net décalage** apparaît **selon le sexe** : les hommes trouvent à 34% que la progression des femmes est plus facile contre 7% plus difficile, tandis que les femmes formulent ces avis à hauteur de 3% contre 30% (plus difficile).

L'opinion selon laquelle **la progression professionnelle des femmes serait plus facile** que celle des hommes, plus fréquente chez les **hommes**, se trouve surreprésentée dans l'**armée de terre**, et nettement plus parmi les sous-officiers et militaires du rang que chez les officiers. À l'inverse, l'idée d'une **difficulté plus grande pour les femmes**, pointée par les femmes militaires elles-mêmes, est plus présente parmi celles de l'armée de terre (35%), de la marine (32%) et du SSA (38%) que celles de l'armée de l'air (18%). Les plus grandes divergences d'opinion entre hommes et femmes s'observent dans l'armée de terre.

De la même manière, chez les hommes, ceux exerçant un emploi à caractère opérationnel sont davantage à considérer la progression des femmes comme plus facile que celle des hommes (40%, contre 27% dans les autres types d'emploi).

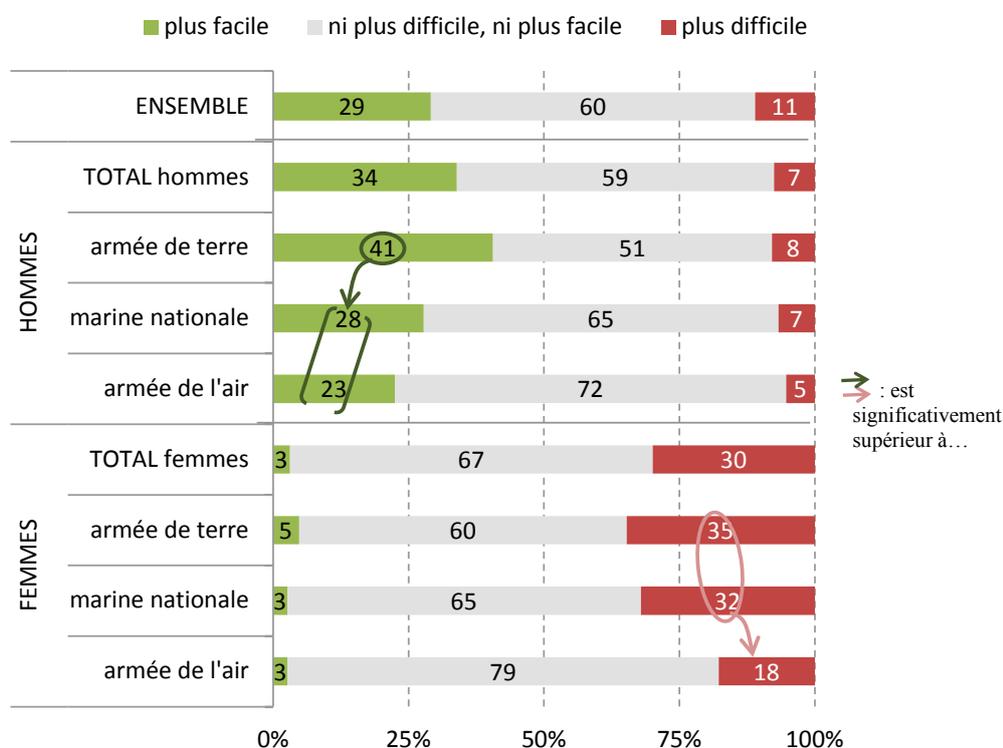
Les **EVAT** et les **sous-officiers** de l'armée de terre **masculins**, exerçant un emploi à caractère **opérationnel** sont les seuls à **trouver majoritairement (53%) que la progression professionnelle des femmes est plus facile** que celle des hommes, tandis que 44% pensent que le niveau de difficulté est le même et 3% que c'est plus difficile pour les femmes.

Cette population représente 21% des militaires.

Les plus satisfaits de leur propre progression professionnelle tendent à établir moins de différences entre les progressions des hommes et des femmes. À l'inverse, les hommes insatisfaits trouvent plus souvent la progression professionnelle des femmes plus facile (42%, contre 30% chez les satisfaits de leur propre progression), tandis que les femmes insatisfaites la trouvent encore plus difficile (39%, contre 26% chez les satisfaites).

Graphique 16. : Difficulté comparée de la progression professionnelle des hommes et des femmes militaires, selon le sexe, la catégorie hiérarchique et l'armée d'appartenance

« Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 34% des hommes trouvent que la progression professionnelle des femmes est plus facile que celle des hommes ; cette proportion est de 41% chez les hommes de l'armée de terre.

- **Les deux tiers des militaires jugent « adaptée » l'action du ministère pour la progression des femmes**

Hommes et femmes s'accordent en égale proportion (66%) pour dire que l'action du ministère pour faciliter la progression professionnelle des femmes militaires est adaptée.

Quand les militaires ne trouvent pas cette action adaptée, les hommes la jugent à 28% excessive et 6% insuffisante, tandis que les femmes en ont une vision diamétralement opposée : 5% excessive et 29% insuffisante.

Assez logiquement, les militaires jugeant d'égale difficulté la progression des hommes et des femmes trouvent plus souvent que l'action du ministère dans ce domaine est adaptée (83%). Toutefois, ceux qui jugent que cette progression est plus difficile pour les femmes sont tout de même 44% à trouver l'action du ministère adaptée.

La plupart des militaires (81%) estiment qu'il n'est pas dans l'intérêt des femmes de mettre en place une place une politique qui leur soit spécifique (36% plutôt pas et 45% pas du tout). Même ceux qui trouvent l'action du ministère insuffisante pour faciliter la progression des femmes sont 61% à ne pas juger pertinent de développer une politique spécifique aux femmes.

Même si l'idée est **minoritaire**, les femmes pensent davantage qu'il faudrait une politique spécifique aux femmes (30%, contre 16% des hommes).

- **La politique d'amélioration de la condition des femmes donne plutôt satisfaction**

Au-delà de la seule question de la progression professionnelle, les militaires se disent à **82% satisfaits** (70% « plutôt ») de « **la politique engagée pour améliorer la condition des femmes militaires** ».

Cette **satisfaction** est **plus marquée chez les hommes (85%)** que chez les femmes (65%)¹⁵.

Les **opinions** sont un peu **plus partagées** quant à affirmer que « **les femmes sont incitées à exercer toutes les spécialités qui leur sont ouvertes** » : 66% des hommes sont de cet avis, et seulement 47% des femmes. Chez les hommes comme chez les femmes, les militaires de **l'armée de l'air** trouvent **davantage** que les femmes sont incitées à exercer toutes les spécialités (75% des hommes vs 58% des femmes) que ceux de l'armée de terre (61% des hommes vs 40% des femmes) ou du SSA (65% des hommes vs 38% des femmes).

Avoir le **sentiment que les femmes sont incitées** à exercer toutes les spécialités est associé à une **plus grande satisfaction quant à la politique d'amélioration** de la condition des femmes. Selon que les militaires pensent que les femmes sont incitées à exercer toutes les spécialités ou qu'ils formulent l'opinion contraire, leur satisfaction quant à cette politique passe de 90% à 75% chez les hommes et de 80% à 51% chez les femmes.

¹⁵ Chez les femmes, celles de l'armée de l'air se montrent plus satisfaites (74%) que celles de l'armée de terre (60%) ou du SSA (53%).

2.2 – La reconversion, une perspective envisagée plutôt avec confiance

2.2.1 – Une étape de leur vie professionnelle, pour un militaire sur deux

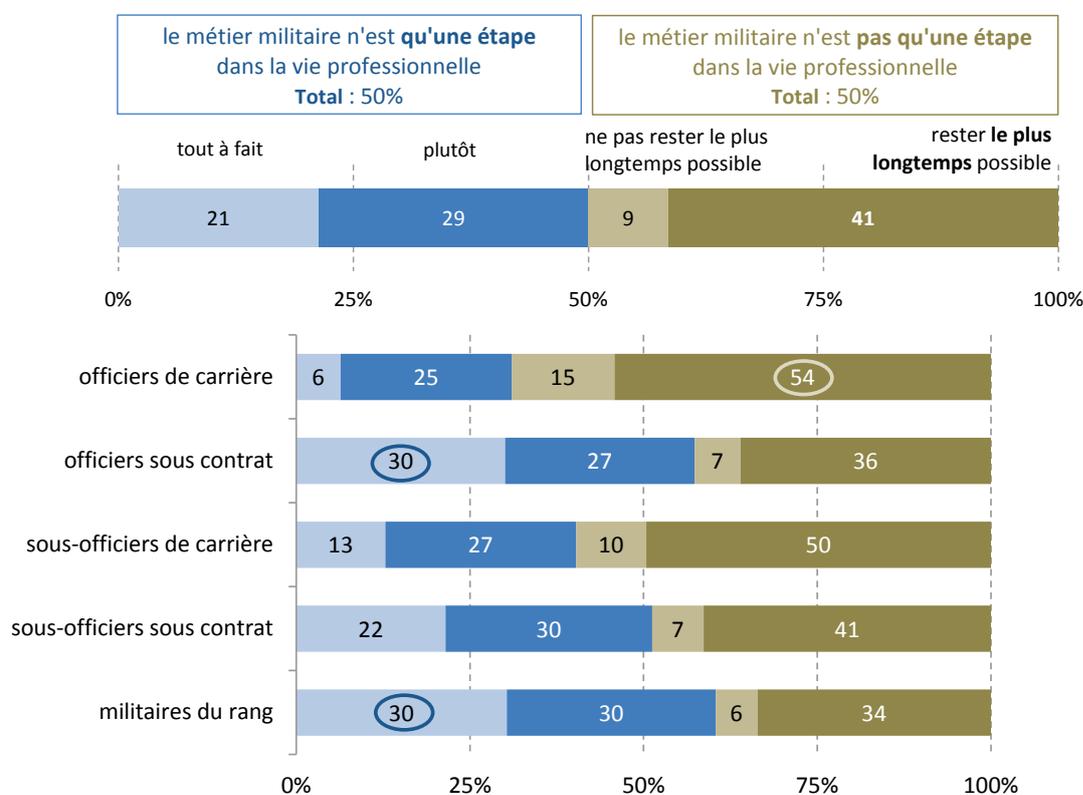
La moitié des militaires perçoit le **métier militaire** comme **une étape de sa vie professionnelle**. Si cette perception est **majoritaire (57%)** chez les militaires sous contrat, quel que soit leur grade, les sous-officiers de carrière sont 40% à envisager leur vie professionnelle de cette façon, tandis que les officiers de carrière sont 31% à être dans ce cas.

À l'inverse, ceux qui voient dans le métier militaire **plus qu'une étape** ont principalement l'intention de **l'exercer le plus longtemps possible**.

Graphique 17. : Place du métier militaire dans le projet de vie professionnelle des militaires, selon la catégorie hiérarchique et le statut

« Dans votre cas, diriez-vous que le métier militaire n'est qu'une étape dans votre vie professionnelle ? »

[Si non] « Avez-vous l'intention de rester militaire le plus longtemps possible ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 9% des militaires estiment que le métier militaire n'est pas qu'une étape de leur vie professionnelle mais n'ont pas l'intention de rester militaire le plus longtemps possible.

Chez les militaires sous contrat, l'appréciation de la situation professionnelle actuelle joue un rôle non négligeable : 45% des satisfaits de leur situation envisagent de rester le plus longtemps possible, contre 19% des insatisfaits.

La moitié des militaires a l'impression que l'institution les incite plutôt à partir, tandis que 33% ne se trouvent incités ni à partir ni à rester, et que seulement 17% se sentent incités à rester. Les militaires du rang se trouvent davantage incités à rester (22%)¹⁶ que le personnel de carrière (11%). Parmi le personnel de carrière, les sous-officiers se sentent plus souvent incités à partir (55%) que les officiers (45%).

Logiquement, **ceux qui se sentent incités à partir manifestent moins l'intention de rester militaire le plus longtemps possible** que les autres. Cet effet est d'autant **plus net chez le personnel sous contrat** (27% de ceux qui se sentent incités à partir projettent de rester le plus possible contre 45% de ceux qui ne se sentent pas incités à partir) vs le personnel de carrière (46% de ceux qui se sentent incités à partir projettent de rester le plus possible contre 56% ne se disant pas incités à partir).

Les militaires sont **48% à « suivre les opportunités d'emploi qui pourraient se présenter à eux dans le civil »** (25% « oui, tout à fait »). C'est le cas de 74% des militaires qui considèrent « tout à fait » le métier militaire comme une étape de leur vie professionnelle, tandis que ceux qui cherchent à rester militaire le plus longtemps possible ne sont que 23% à le faire.

Face à la perspective d'une reconversion dans le civil, les militaires sont majoritairement confiants dans la plus-value de **leur expérience militaire** : **78%** estiment qu'elle représente **un atout sur le marché du travail** (32% « tout à fait », 46% « plutôt »). Ceux qui en sont le plus convaincus sont les **marins** (85%) et les militaires du **SSA** (87%, dont 49% « tout à fait »).

Les militaires estiment aussi, majoritairement, que **leurs compétences actuelles sont transposables dans le civil (62%)**¹⁷ y compris, et quelle que soit leur catégorie hiérarchique, les militaires exerçant un emploi à caractère opérationnel (52%). Les militaires croyant au caractère transposable de leurs compétences considèrent davantage leur expérience militaire comme un atout : 89% contre 61% de ceux qui ne les jugent pas transposables.

2.2.2 – La majorité des militaires savent que le ministère accompagne la reconversion

S'agissant de l'accompagnement proposé par le ministère, **74%** des militaires **connaissent « Défense mobilité, l'agence de reconversion de la défense »**.

Les militaires connaissant le plus Défense mobilité sont ceux de carrière (82%), contre 71% des sous-officiers sous contrat et 67% des militaires du rang.

D'autres caractéristiques jouent sur la notoriété de l'agence :

- les **officiers des armées** (87%) la connaissent beaucoup **plus** (54%) que ceux **du SSA** ;
- les **officiers mariniens la connaissent davantage** (91%) que les sous-officiers de l'armée de l'air (81%), qui la connaissent eux-mêmes plus que les sous-officiers de l'armée de terre (68%) et du SSA (63%) ;
- les militaires du rang et sous-officiers sous contrat s'étant déclarés **à l'affût des opportunités d'emploi dans le civil connaissent davantage** l'agence de reconversion du ministère (74%) que les autres (62%).

¹⁶ Les militaires du rang de l'armée de terre et de la marine en emploi à caractère opérationnel se sentent davantage incités à rester (36%) que les autres militaires du rang (13%).

¹⁷ Les militaires du SSA sont 95% à le penser.

Sur le plan de la qualité de l'accompagnement proposé, **60% des militaires estiment que le ministère de la défense offre les moyens de retrouver une activité professionnelle dans la vie civile dans de bonnes conditions**¹⁸.

Les militaires qui jugent leurs compétences transposables dans le civil portent autant que les autres un jugement positif sur les moyens offerts par le ministère, mais de façon plus appuyée (18% « tout à fait » contre 3% de ceux qui ne trouvent pas leurs compétences transposables). En revanche, ni le fait de connaître Défense mobilité¹⁹, ni celui de voir le métier militaire comme une étape ou un projet à plus long terme ne font varier l'opinion sur l'accompagnement du ministère.

Par ailleurs, **les militaires se sentant incités à rester** – minoritaires et plus satisfaits de leur situation professionnelle – **se montrent plus positifs sur l'accompagnement de la reconversion** par le ministère (78%) que ceux se sentant incités à partir (54%).

2.2.3 – Une propension majoritaire à se reconvertir comme civil de la défense.

À l'échelle de l'ensemble des militaires, **55% seraient prêts à se reconvertir comme civil de la défense** (30% « tout à fait » ; 25% « plutôt »). Cet avis n'est **minoritaire que chez les officiers de carrière**, qui sont 25% à se dire ouverts à une telle perspective.

Par rapport aux militaires exerçant un emploi AGSC, les militaires servant sur des **emplois à caractère opérationnel sont moins prêts à se reconvertir comme civils de la défense** (47% contre 64%).

Cette propension à devenir civil de la défense n'est pas liée au caractère transposable des compétences actuelles. Elle **dépend fortement de l'image que les militaires ont plus largement des civils** de la défense (cf. §3.2.2) : 78% de ceux qui ont une image plutôt positive des civils seraient prêts à une telle reconversion. Cette proportion est de 55% chez ceux qui en ont une image ni positive ni négative, et de 31% chez ceux qui en ont une image plutôt négative.

¹⁸ Pourcentage calculé en excluant les 29% de militaires ne sachant que répondre à cette question (43% chez ceux qui se sont engagés depuis moins de 5 ans).

¹⁹ Les militaires connaissant Défense mobilité se prononcent juste davantage à ce sujet (22% « vous ne savez pas ») que ceux qui ne connaissent pas l'agence (49%). Les officiers, étant pourtant 81% à connaître Défense mobilité mais ayant sans doute moins cherché à se reconvertir, sont plus en peine de répondre (36%) que les sous-officiers (28%) et militaires du rang (27%).

CHAPITRE 3 : DES RELATIONS DE TRAVAIL FORTES, MAIS AUSSI DES CLIVAGES

- 3.1. Entre militaires, cohésion et sentiments d'injustice
- 3.2. Des tensions sur la place des civils de la défense

3.1 – Entre militaires, cohésion et sentiments d’injustice

3.1.1 – Des relations de travail souvent interarmées

La plupart des militaires (85%) sont affectés dans leur armée, direction ou service d’appartenance. Tous types d’affectation confondus, dans le cadre de leur activité, les militaires sont :

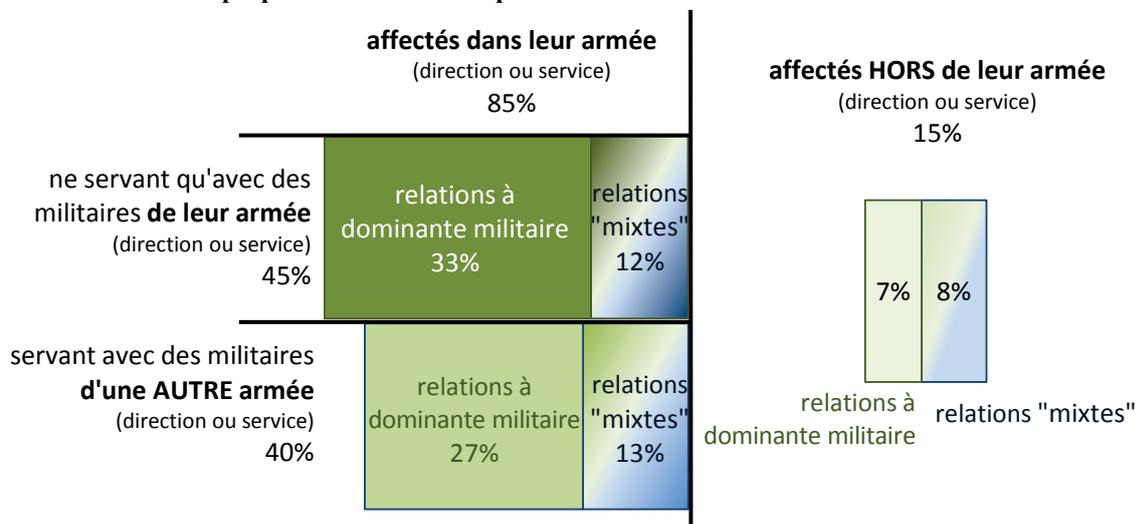
- **55%** à « servir avec des militaires appartenant aux autres armées, directions ou services » ;
- **67%** à être **surtout en relation avec d’autres militaires** : 27% exclusivement, 40% plutôt. Les 33% restants évoluent en univers « mixte » (au moins autant en relation avec des civils qu’avec des militaires).

Les 85% de militaires affectés dans leur armée se répartissent de la manière suivante (cf. graphique 18) :

- 45% servent avec des militaires appartenant à la même armée qu’eux ; 33% ont des relations à « dominante militaire », 12% des relations « mixtes » ;
- 40% servent avec des militaires appartenant à une autre armée ; 27% ont des relations à « dominante militaire », 13% des relations « mixtes ».

Les 15% des militaires affectés dans une autre armée que la leur peuvent être décomposés en 7% ayant des relations à « dominante militaire » et 8% des relations « mixtes ».

Graphique 18. : Environnement de travail des militaires, selon leurs liens avec leur armée d’affectation et la proportion de militaires parmi leurs relations de travail



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd’hui », 2015.
 Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.
 Lecture : 33% des militaires sont affectés dans leur armée, .

Cette répartition varie sensiblement selon le profil des militaires :

- les **officiers** sont **plus souvent affectés dans une autre armée ou en interarmées** (25% ; 30% des officiers supérieurs, 21 % des officiers subalternes) que les sous-officiers (16% ; 21% des sous-officiers supérieurs, 13% des sous-officiers subalternes) et les militaires du rang (9%). Les officiers **servent également plus souvent avec des militaires d’autres armées** (66% ; 74% des officiers supérieurs et 60% des officiers subalternes) que les sous-officiers (53%) et militaires du rang (52%) ;

- les **militaires appartenant aux trois armées** ont plus souvent des **relations à « dominante militaire »** (70%)²⁰ que ceux du SSA (42%), ou ceux des autres directions ou services (26%) ;
- les militaires exerçant un **emploi à caractère opérationnel** sont plus souvent **affectés dans leur armée** (95%) que ceux exerçant un emploi technique ou logistique à caractère non-opérationnel (84%), et bien plus que ceux exerçant d'autres emplois²¹ (75%). Ils ont également nettement plus souvent des **relations à « dominante militaire »** (81%) que les militaires servant sur des emplois AGSC (53%).

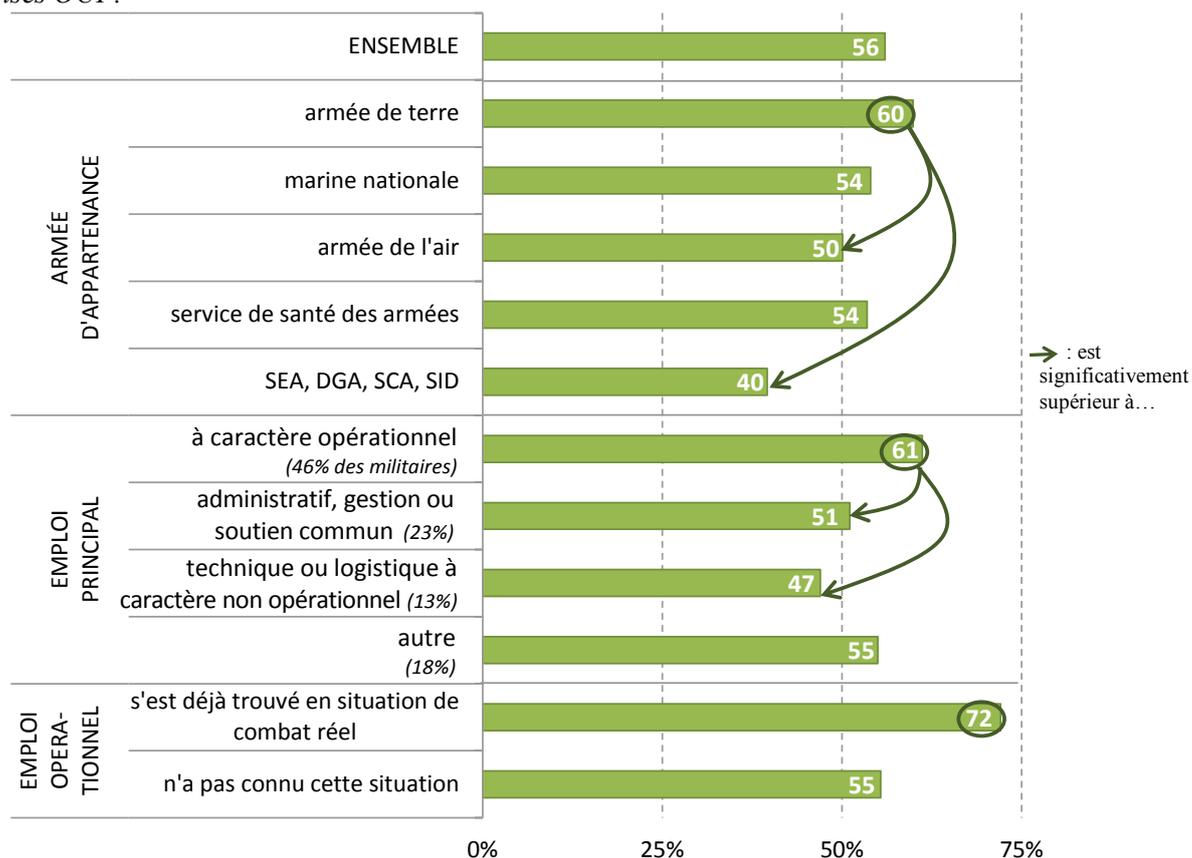
3.1.2 – Les militaires entre eux : camaraderie, mais aussi différentiels d'image et sentiments d'iniquité entre armées

Plus de la moitié des militaires (56%) considèrent les militaires qu'ils côtoient quotidiennement comme une « seconde famille » (13% « tout à fait », 43% « plutôt »). Ce résultat ne dépend pas de leur catégorie hiérarchique, mais plutôt des caractéristiques de leur emploi. Ceux servant en emploi opérationnel sont davantage de cet avis s'ils ont connu le combat.

Graphique 19. : Attachement aux militaires côtoyés quotidiennement, selon l'armée et l'emploi

« *Considérez-vous les militaires que vous côtoyez quotidiennement comme une 'seconde famille' ?* »

Réponses OUI :



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 60% des militaires de l'armée de terre considèrent les militaires qu'ils côtoient quotidiennement comme une « seconde famille ».

²⁰ Les militaires des trois armées sont 15% à ne pas se dire concernés par des relations avec des civils de la défense dans leur environnement proche, contre 3% des autres militaires.

²¹ Emplois des systèmes d'information et de communication, de formateur et/ou d'instructeur, médical ou paramédical.

Les militaires qui voient le plus leurs camarades comme une « seconde famille » sont **ceux qui ont connu une situation de combat réel** (68% d'entre eux). Ils sont surreprésentés chez les militaires exerçant un emploi à caractère opérationnel, et de façon plus marquée dans l'armée de terre que dans l'armée de l'air. Le fait de **servir avec des militaires appartenant à d'autres armées ne fait pas varier ce sentiment**.

Sur l'ensemble des militaires, 74% **se sentent davantage militaires de leur armée, direction ou service que militaires en général**. Ce sentiment concerne **75% des militaires des trois armées**, contre 56% des militaires des directions ou services. De fait, les militaires développent davantage cette vision s'ils sont affectés dans leur armée (76%) qu'en dehors (65%), et ce d'autant plus s'ils ne servent qu'avec des militaires de leur armée (79% contre 71%).

- **Des perceptions différentes de l'image en interne de son armée, direction ou service**

Les militaires sont **assez partagés à propos de l'image de leur propre armée**, direction ou service auprès des autres : 37% pensent qu'elle/il a une image plutôt positive, 35% une image ni positive ni négative, et 28% une image plutôt négative²² (cf. graphique 20).

Les militaires de la **marine** sont **ceux qui dressent le bilan le plus positif de l'image de leur armée** auprès des autres militaires. S'ils sont autant que ceux de l'armée de terre à attribuer à leur armée une image positive (42-45%) *vs* ceux de l'armée de l'air (23%) ou ceux appartenant au SEA, à la DGA, au SCA ou autre (21%), ils sont aussi ceux qui imaginent le moins souvent qu'elle puisse avoir une image négative (16%).

Quelle que soit leur appartenance, **les femmes militaires ont une vision beaucoup moins positive de l'image de leur armée**, direction ou service auprès des autres²³. Elles pensent plus souvent que cette image n'est ni positive ni négative (41% contre 34% des hommes), ou qu'elle est négative (40% contre 25%).

Dans la marine et l'armée de l'air, **les officiers considèrent plus souvent** que les sous-officiers et les militaires du rang **que leur armée bénéficie d'une image positive** aux yeux des autres militaires. Étant donné le différentiel d'image entre les deux armées, **les officiers de la marine apparaissent comme la catégorie la plus confiante** à ce sujet (62% d'image positive de la marine), tandis que les sous-officiers et les militaires du rang de l'armée de l'air ne sont que 21% à penser que l'armée de l'air a une image plutôt positive auprès des autres militaires.

La dimension interarmées de l'environnement de travail ne joue pas sur la perception de cette image. Elle n'a d'incidence que sur la propension à se faire une opinion sur cette question²⁴.

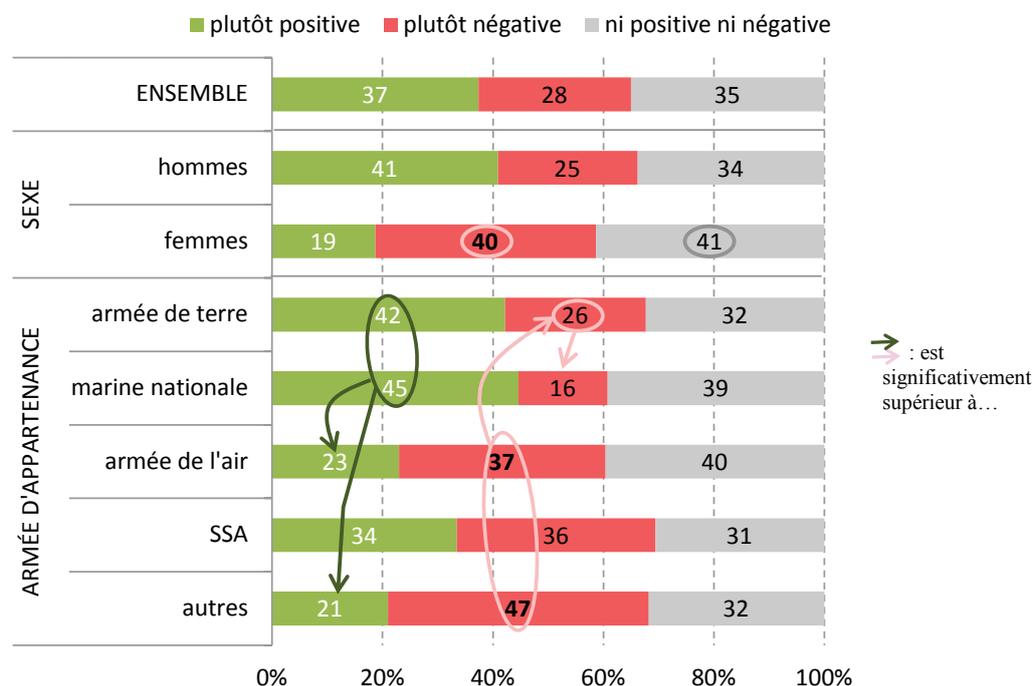
²² Pourcentage calculé en retirant les 17% de militaires ne se prononçant pas à ce sujet.

²³ Ainsi, chez le personnel féminin, l'image perçue de l'armée de terre en interne n'est pas plus positive que celle perçue de l'armée de l'air, alors qu'elle est différente chez les hommes.

²⁴ Les militaires affectés dans leur armée sont plus souvent sans opinion à ce sujet (18%) que ceux affectés dans une autre armée ou en interarmées (9%), et ce d'autant plus qu'ils ne servent qu'avec des militaires de leur armée/direction/service (23%).

Graphique 20. : Perception de l'image de son armée, direction ou service en interne

« À votre avis, quelle image a votre armée/ direction/ service d'appartenance auprès des militaires des autres armées, direction ou services ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 41% des hommes pensent que leur armée a une image plutôt positive auprès des militaires des autres armées, direction ou services.

- **Un sentiment très répandu d'iniquité de traitement entre armées**

Au-delà des militaires qu'ils côtoient au quotidien, les militaires sont **81%** à avoir le sentiment qu'ils « **ne sont pas traités de façon équitable entre les armées, directions ou services** »²⁵. Ce sentiment est un peu moins marqué chez les officiers (70%) que chez les sous-officiers et les militaires du rang (83%) (cf. graphique 21 ci-après).

Cette différence de perception selon la catégorie hiérarchique n'apparaît pas **dans la marine**, où **le personnel non officier a moins le sentiment d'un traitement inéquitable (73%) que celui de l'armée de terre (86%) et de l'armée de l'air (85%)**.

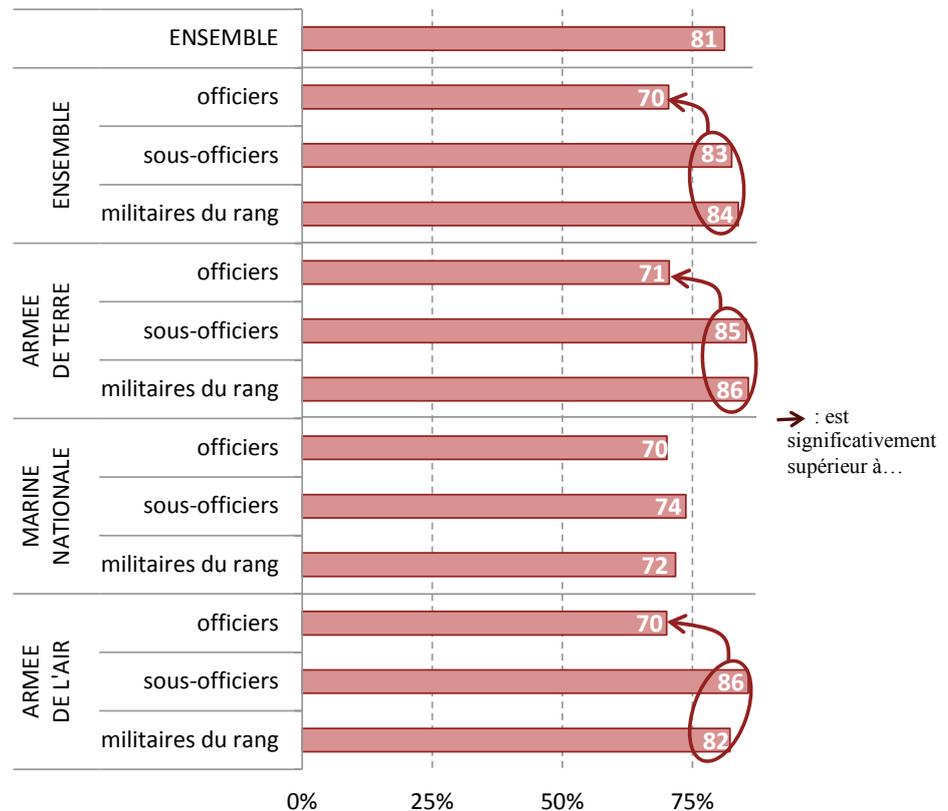
Le sentiment d'iniquité entre armées est **d'autant plus fort que l'on considère que son armée pâtit, en interne, d'une image négative**. Ainsi, 91% des militaires estimant que leur armée a une image plutôt négative trouvent que les traitements ne sont pas équitables entre armées, contre 84% de ceux qui attribuent une image neutre à leur armée et 70% de ceux qui pensent qu'elle a une image positive.

²⁵ Pourcentage calculé en retirant les 11% de militaires ne se prononçant pas à ce sujet, qui sont surreprésentés parmi ceux ne servant pas avec des militaires appartenant à d'autres armées.

Graphique 21. : Sentiment d'iniquité entre armées

« Avez-vous le sentiment que les militaires sont traités de façon équitable entre les armées, direction ou services ? »

Réponses NON :



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole, hors « vous ne savez pas ».

Lecture : 70% des officiers ont le sentiment que les militaires ne sont pas traités de façon équitable entre les armées, direction ou services ; cette proportion est de 71% chez les officiers de l'armée de terre.

Une autre entorse au principe de cohésion devant unir les militaires concerne les réservistes sous contrat ESR (engagement à servir dans la réserve) :

- Si dans leur ensemble, les militaires ont une **image plutôt positive** des réservistes (47% plutôt positive, 35% ni positive ni négative, 18% plutôt négative²⁶), c'est tout de même **majoritairement (54%) qu'ils ne les considèrent pas comme des militaires à part entière**²⁷ ;
- les militaires considérant le plus souvent les réservistes sous ESR comme n'étant pas des militaires à part entière sont **les militaires du rang (65%)**, devant les sous-officiers (52%), qui eux-mêmes expriment davantage cette perception que les officiers²⁸.

3.1.3 – Sentiment d'inégalité devant les contraintes de service

Un autre sentiment d'inégalité largement répandu (80%) est celui selon lequel **les plus fortes contraintes de service reposeraient toujours sur les mêmes**. Ce sentiment est encore plus fort chez ceux qui pointaient déjà des différences de traitement par armées (83%) que chez ceux, minoritaires, qui jugeaient ces traitements équitables (69%). Il est également plus

²⁶ Ce résultat est calculé en retirant les 31% qui se sont déclarés « sans opinion » à ce sujet, plus fréquents parmi le personnel non officier de la marine et de l'armée de l'air.

²⁷ Sur cette question, la part des « sans opinion » est de 23%.

²⁸ 33% des officiers (22% des officiers supérieurs, contre 42% des subalternes). Pour mémoire, ces réservistes, intégrés aux unités militaires, remplissent les mêmes missions que leurs camarades d'active et bénéficient, pendant leur période de réserve, du même statut.

courant parmi les militaires estimant que le commandement fait un usage abusif des restrictions spécifiques des droits des militaires (86%) que chez ceux d'opinion contraire (72%).

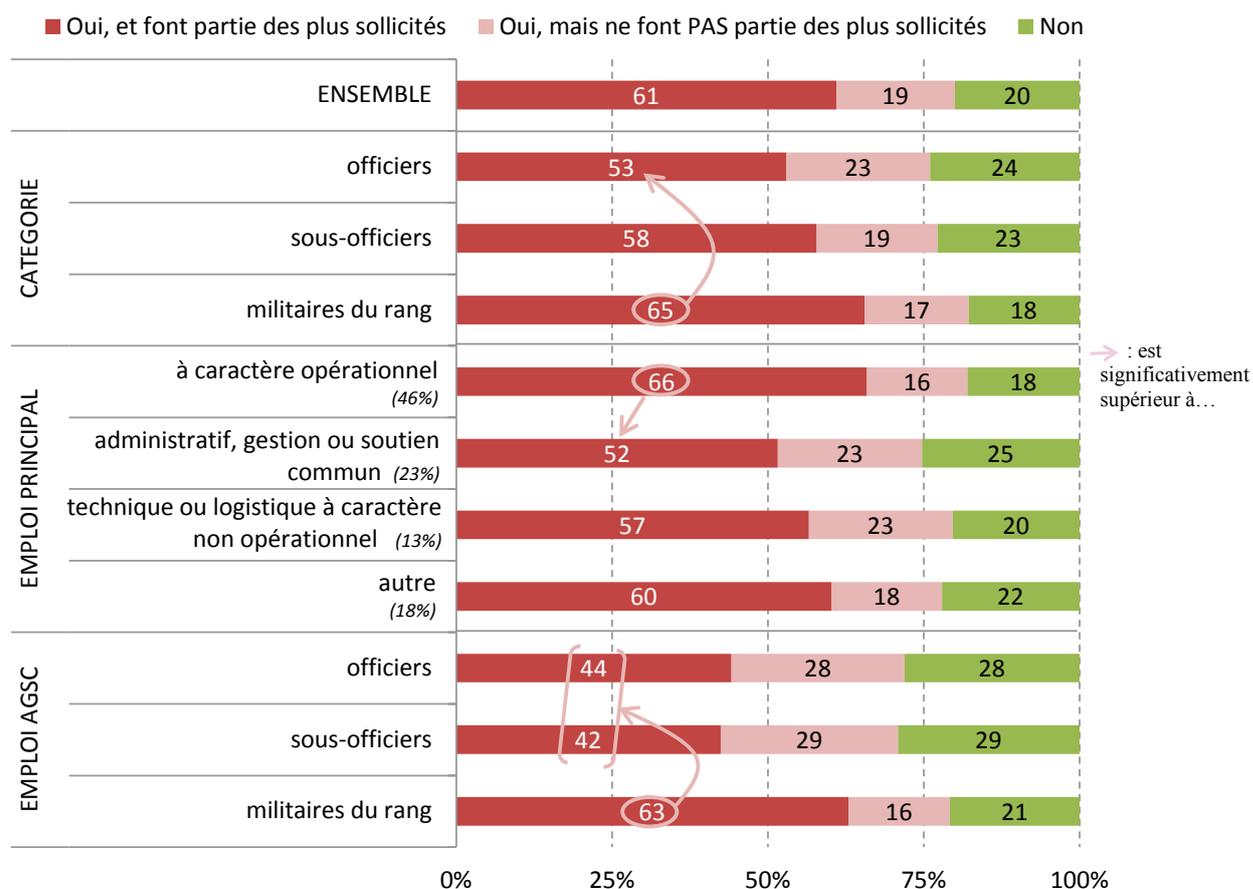
Les militaires estimant que les contraintes de service ne sont pas également réparties se classent eux-mêmes majoritairement parmi ceux qui sont le plus sollicités (cf. graphique 22). Ainsi, au total, 61% des militaires se sentent davantage sollicités à cause d'une mauvaise répartition des contraintes de service, tandis que 19% diagnostiquent un défaut dans la distribution de la charge tout en se disant épargnés.

Les militaires se trouvant les plus directement sollicités sont les militaires du rang et/ou ceux servant sur un emploi à caractère opérationnel, quelle que soit leur catégorie. Les militaires en emploi opérationnel disent davantage faire partie des plus sollicités (66%) que ceux servant dans un emploi AGSC (52%). Contrairement aux autres catégories, les militaires du rang se rangent à environ 66% parmi les plus sollicités, quel que soit le type d'emploi qu'ils exercent. À l'échelle des militaires servant sur un emploi AGSC, ils sont plus souvent dans ce cas que les officiers et sous-officiers.

Graphique 22. : Sentiment d'inégalité dans la répartition des contraintes de service, selon la catégorie hiérarchique et l'emploi exercé

« Parmi les militaires, avez-vous le sentiment que les plus fortes contraintes de service reposent toujours sur les mêmes ? »

[Si oui] « Faites-vous partie des plus sollicités ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 53% des officiers ont le sentiment que les plus fortes contraintes de service reposent toujours sur les mêmes.

3.1.4 – Un personnel non officier aux deux tiers satisfait de ses relations avec les officiers

Interrogés sur leurs relations avec les différentes catégories hiérarchiques dans leur environnement proche, les militaires se montrent globalement **plus satisfaits de leurs relations avec les sous-officiers (92%) et les militaires du rang (94%) qu’avec les officiers (72%)**.

Assez logiquement, les catégories subalternes portent un regard plus critique sur leurs relations avec les catégories qui leur sont supérieures hiérarchiquement qu’avec les catégories de même niveau ou qui leur sont subalternes. En effet, les prérogatives incombant aux supérieurs hiérarchiques (carrière, mutations, permissions, sanctions...) constituent autant de potentielles sources d’insatisfaction.

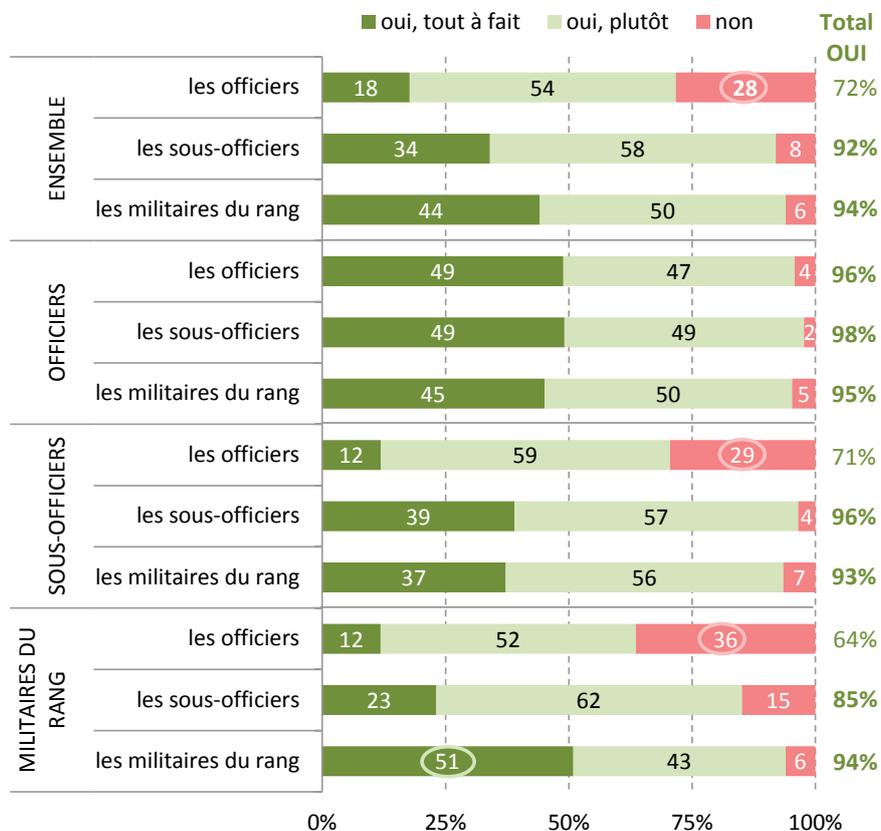
Les militaires du rang et les sous-officiers sont les plus critiques sur leurs relations avec les officiers ; ils ne sont que 12% à en être « tout à fait » satisfaits. Parmi les sous-officiers, ceux sous contrat sont moins positifs (64% satisfaits) que ceux de carrière (75%).

En revanche, les militaires du rang affichent une satisfaction plus appuyée sur leurs relations avec les militaires de leur propre catégorie (51% « tout à fait satisfaits ») que les sous-officiers (37%).

Pour leur part, **les officiers se satisfont de la même manière de leurs relations avec les différentes catégories hiérarchiques**. Il apparaît seulement que les OSC sont moins souvent « tout à fait satisfaits » de leurs relations avec les autres officiers (43%) que ceux de carrière (58%).

Graphique 23. : Part de militaires satisfaits de leurs relations avec les différentes catégories hiérarchiques, selon leur propre catégorie

« Dans l’ensemble, dans votre environnement proche, êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd’hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 45% des officiers sont tout à fait satisfaits de leurs relations avec les militaires du rang dans leur environnement proche.

Parmi les **sous-officiers et les militaires du rang**, les **hommes** se montrent **moins satisfaits** de leurs relations **avec les officiers** (65%) que les femmes (79%). Chez les sous-officiers, cette différence est **en partie liée au type d'emploi** exercé : les hommes exerçant un emploi AGSC affichent un niveau de satisfaction à ce sujet équivalent à celui des femmes (80%), tandis que la satisfaction des hommes servant dans un emploi à caractère opérationnel se situe en deçà (65%).

À noter également que le **personnel non officier estimant que le commandement fait un usage abusif des restrictions spécifiques de certains droits des militaires** (cf. §4.1.2 ci-après) se montre encore moins satisfait de ses relations avec les officiers (54%) que celui qui n'est pas de cet avis (85%).

3.2 – Des tensions sur la place des civils de la défense

3.2.1 – Des relations avec les civils qui varient selon l'environnement de travail

Si les militaires sont surtout en relation avec d'autres militaires dans le cadre de leur activité actuelle (cf. §3.1.1), il n'en demeure pas moins que **73% ne sont pas exclusivement en relation avec des militaires**. Ainsi, hormis les 27% servant exclusivement avec des militaires,

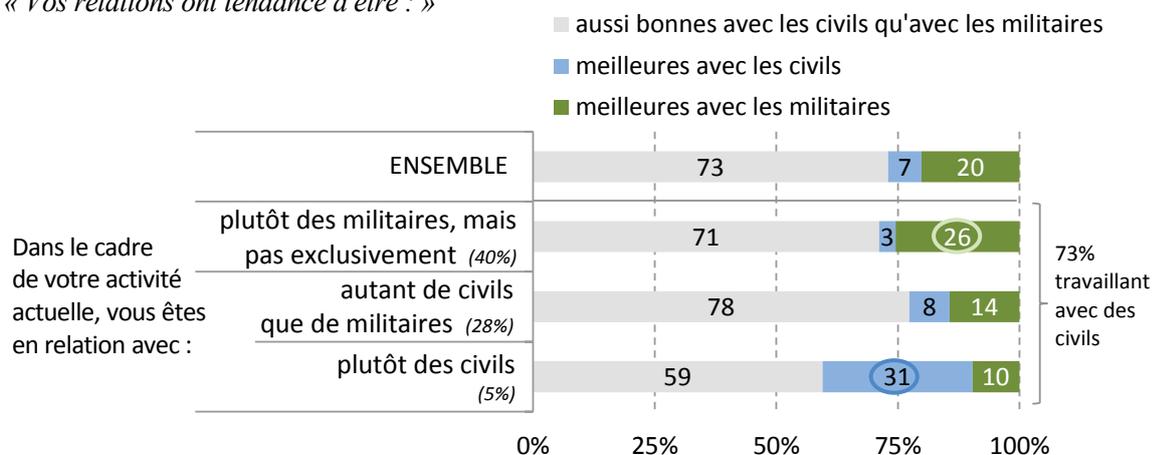
- 40% sont plutôt en relation avec des militaires, mais pas exclusivement ;
- **33%** sont en relation avec **au moins autant de civils de la défense que de militaires** (28% avec autant de civils que de militaires, 5% plutôt avec des civils).

L'**attitude majoritaire** des militaires servant avec des civils de la défense est de **ne pas attribuer au statut civil ou militaire de ses interlocuteurs de travail une qualité de relation différente** (73%). Ceux qui voient une différence estiment avoir de meilleures relations avec les autres militaires (20%) qu'avec les civils (7%).

Les militaires qui sont **le plus en relation avec des civils** dans le cadre de leur activité actuelle ont **plus souvent de meilleures relations avec eux**.

Graphique 24. : Appréciation comparée des relations de travail avec les militaires et les civils, par les militaires concernés

« Vos relations ont tendance à être : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole, n'étant pas exclusivement en relation avec des militaires.

Lecture : 71% des militaires étant en relation avec plutôt des militaires dans le cadre de leur activité actuelle estiment que leurs relations ont tendance à être aussi bonnes avec les civils qu'avec les militaires.

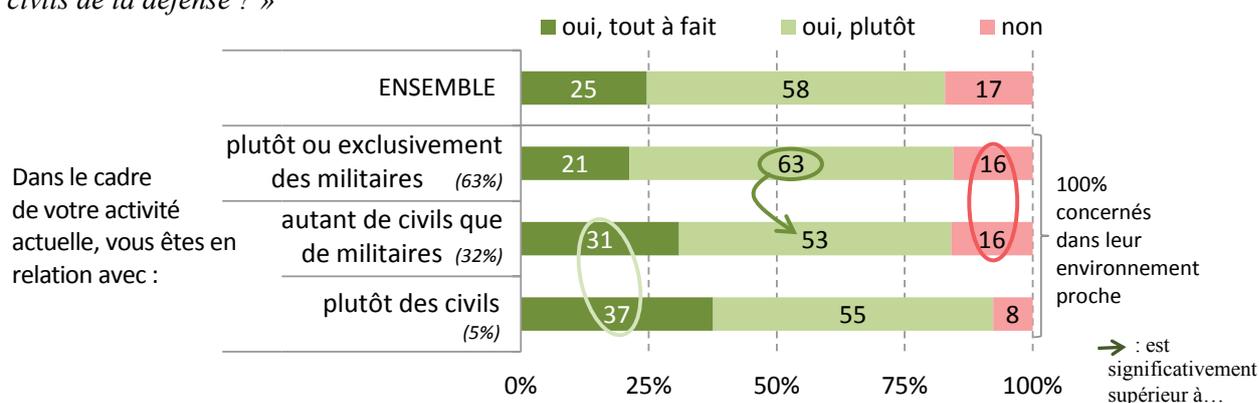
Dans leur ensemble, les **officiers** sont **moins enclins à trouver qu'ils ont de meilleures relations avec les civils** (2%) que les sous-officiers (6%) et les militaires du rang (10%).

Cette caractéristique se retrouve chez les militaires **côtoyant au moins autant de civils que de militaires dans le cadre de leur activité**²⁹ : les officiers sont 2% à déclarer avoir de meilleures relations avec les civils qu'avec les militaires, contre 9% des sous-officiers et 17% des militaires du rang. À l'inverse, dans ce type d'environnement, les militaires du rang déclarent aussi moins volontiers (69%) que les officiers (83%) avoir des relations aussi bonnes avec les civils qu'avec les militaires.

Sur l'ensemble des militaires concernés par des relations avec des civils de la défense dans leur environnement proche, 83% se disent satisfaits de leurs relations avec eux (25% tout à fait satisfaits).

Graphique 25. : Part de militaires satisfaits de leurs relations avec les civils de la défense, selon la part de civils dans leur environnement proche

« Dans l'ensemble, dans votre environnement proche, êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec les civils de la défense ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole, hors non concernés par des relations avec des civils de la défense.

Lecture : 21% des militaires étant en relation avec plutôt des militaires dans le cadre de leur activité actuelle sont tout à fait satisfaits de leur relations avec les civils de la défense.

Les **militaires déclarant entretenir de meilleures relations avec les militaires** qu'avec les civils de la défense se montrent **nettement moins satisfaits** de leurs relations avec les civils (55%).

La part de militaires concernés par des relations de travail avec des civils de la défense varie fortement en fonction de la catégorie hiérarchique, de l'armée et du type d'emploi exercé. En revanche, la part globale de satisfaits de ces relations ne varie pas selon tous ces critères. **Si l'on s'en tient uniquement aux militaires concernés par des relations avec des civils, les militaires des armées – qui sont nettement moins en relation avec des civils – apparaissent légèrement moins satisfaits** de ces relations (82%) **que ceux du SSA, du SEA, du SID, de la DGA ou du SCA** (94%).

²⁹ Les militaires du rang sont moins concernés par des relations de travail avec des civils de la défense (65%) que les officiers (81%). Les sous-officiers ne se distinguent pas sur ce point.

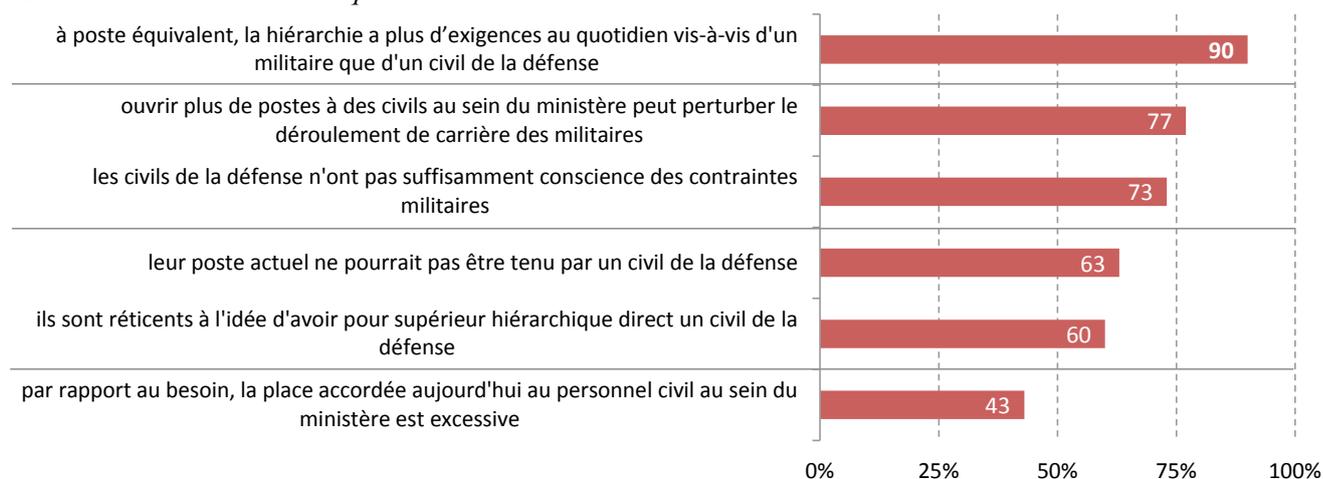
3.2.2 – Des civils à la situation plus confortable, potentiellement menaçants pour la gestion des militaires

Dans leur majorité, les opinions formulées par les militaires à propos de la place des civils au sein du ministère vont dans le sens d'une différenciation de fait, voire nécessaire, entre militaires et civils au sein du ministère (cf. graphique 26).

L'opinion la plus partagée (90%) consiste à considérer qu'**à poste équivalent, la hiérarchie a plus d'exigences au quotidien vis-à-vis d'un militaire que d'un civil de la défense.**

Graphique 26. : Opinion des militaires sur 6 aspects de la place des civils dans le ministère

Part de militaires estimant que :



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole, hors réponses « vous ne savez pas ».

Lecture : 90% des militaires estiment qu'à poste équivalent, la hiérarchie a plus d'exigences au quotidien vis-à-vis d'un militaire que d'un civil de la défense.

Par ordre décroissant de fréquence de ces opinions, on observe :

- Une quasi-unanimité sur le **surcroît d'exigences de la hiérarchie envers les militaires.**

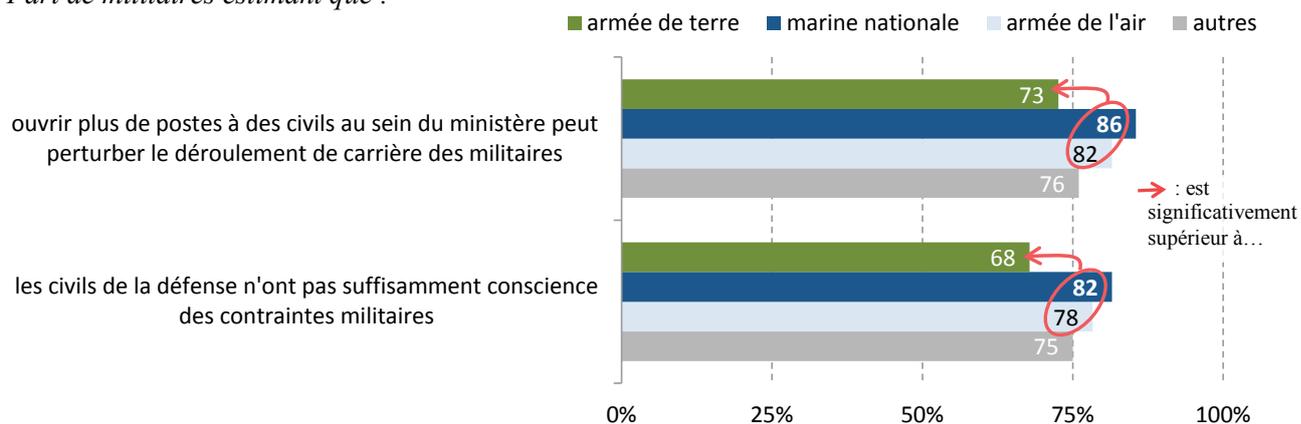
Quelques nuances apparaissent toutefois dans l'écrasante majorité de militaires jugeant la hiérarchie plus exigeante avec eux qu'avec les civils :

- dans l'**armée de terre**, les **militaires du rang** sont un peu moins de cet avis (85%) que les **officiers** (95%) ;
- chez les **officiers**, ceux des **armées et du SSA** sont **davantage convaincus** que la hiérarchie est plus exigeante avec les militaires (95%) que ceux appartenant au SEA, au SID, à la DGA, au SCA ou à un autre organisme interarmées (76%).
- Des **civils pas suffisamment conscients des contraintes militaires, et obstacles potentiels aux carrières militaires.**
 - 77% des militaires estiment qu'ouvrir plus de postes à des civils peut perturber le déroulement de carrière des militaires ;
 - 73% trouvent que les civils de la défense n'ont pas suffisamment conscience des contraintes militaires.

Ces deux opinions sont un peu **plus courantes** parmi les militaires de la **marine** et de l'**armée de l'air** que chez ceux de l'armée de terre (cf. graphique 27).

Graphique 27. : Opinion des militaires sur 2 aspects de la place des civils dans le ministère

Part de militaires estimant que :



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 73% des militaires de l'armée de terre estiment qu'ouvrir plus de postes à des civils peut perturber le déroulement de carrière des militaires.

Nota : ces nuances d'opinion par armée disparaissent parmi les militaires exerçant un métier AGSC.

- **À chacun son rôle : certains emplois et certaines responsabilités ne doivent pas être tenus par des civils.**

Les militaires considèrent à **63%** que **leur poste actuel ne pourrait pas être tenu par un civil de la défense**. À l'image de la sensation d'exercer une activité hors du commun, cette opinion varie toutefois **selon l'emploi exercé et la catégorie hiérarchique** :

- quelle que soit leur armée et assez logiquement, les militaires exerçant un **emploi à caractère opérationnel** sont largement convaincus que leur poste ne peut être tenu que par un militaire (85%, dont 73% « pas du tout »), comparativement à ceux exerçant dans les SIC ou la formation (68%), eux-mêmes étant davantage de cet avis que ceux servant sur des emplois AGSC (36%), techniques ou logistiques à caractère non opérationnel (30%) ou médical/paramédical (41%) ;
- dans le même ordre d'idée, les militaires **dont les compétences actuelles ne leur semblent pas transposables dans le civil** considèrent davantage que leur poste ne pourrait pas être tenu par un civil (73%) que ceux estimant leurs compétences transposables (56%) ;
- **72% des officiers** estiment qu'un civil ne pourrait pas tenir leur poste, contre 62% des sous-officiers et 60% des militaires du rang.

Les deux dimensions se cumulent. Parmi les militaires en emploi opérationnel, 94% des officiers ne verraient pas de civil sur leur poste, contre 84% des sous-officiers et militaires du rang. Dans les autres types d'emploi, les officiers sont 53% de cet avis, contre 41% des sous-officiers et des militaires du rang.

L'idée selon laquelle leur poste ne peut pas être tenu par un civil va également de pair avec le sentiment que les exigences de la hiérarchie sont plus fortes envers les militaires qu'envers les civils.

À propos des postes à responsabilités hiérarchiques, **60%** des militaires se déclarent **réticents à l'idée d'avoir un supérieur hiérarchique civil**. Cette réticence est notamment liée à l'expérience de chacun.

Les militaires ayant déjà eu un supérieur hiérarchique civil se montrent beaucoup moins réticents à l'idée d'en avoir un (41%) que ceux qui n'en ont jamais eu (65%).

Or si les militaires sont une majorité à fréquenter des civils de la défense dans le cadre de leur activité, **79% n'ont jamais eu de civil comme supérieur hiérarchique direct**.

Cette proportion atteint **92%** au SSA (où les supérieurs hiérarchiques sont le plus souvent des médecins militaires), contre 84% dans l'armée de terre, 78% dans la marine et 72% dans l'armée de l'air, tandis qu'elle est de 47% pour les militaires appartenant au SEA, au SID, à la DGA ou au SCA. En matière d'emploi, les **militaires servant sur des postes à caractère opérationnel** sont **92%** à n'avoir jamais eu de supérieur hiérarchique direct civil, contre 69% dans les autres types d'emploi.

Ainsi, les militaires appartenant au SEA, au SID, à la DGA ou au SCA se montrent moins réticents à l'idée d'avoir un civil comme supérieur hiérarchique direct (30%) que ceux appartenant aux armées ou au SSA (61%).

- **Des civils qui prennent trop de place dans le ministère**

Si la moitié des militaires trouve que la place accordée aujourd'hui au personnel civil au sein du ministère est adaptée (50%), cette place est dans le même temps jugée excessive par 43% des répondants, tandis que 7% l'estiment insuffisante.

Les **officiers appartenant au SEA, au SID, à la DGA ou au SCA** considèrent plus souvent que **la place accordée aux civils est adaptée (72%)**, par rapport à ceux des armées ou du SSA (53%), et moins souvent excessive (22% contre 44%). Parmi les militaires du rang, les **MTA jugent davantage cette place excessive (49%) que les EVAT (33%)**.

Ce sentiment est très **fortement lié** :

- **à l'idée qu'ouvrir plus de postes à des civils peut perturber le déroulement de carrière des militaires** : 65% de ceux qui sont « tout à fait » de cet avis trouvent la place des civils excessive. Cette proportion est de 42% chez ceux qui sont « plutôt » de cet avis, et de 14% chez ceux qui pensent le contraire ;
- **au degré de satisfaction quant à ses propres relations** avec les civils de la défense : 83% de ceux qui n'en sont pas satisfaits trouvent que la place du personnel civil est excessive, contre 19% de ceux qui en sont tout à fait satisfaits.

En revanche, il n'est **pas lié au fait d'être en relation avec plus ou moins de civils dans le cadre de son activité actuelle**.

3.2.3 – Images croisées entre militaires et civils de la défense

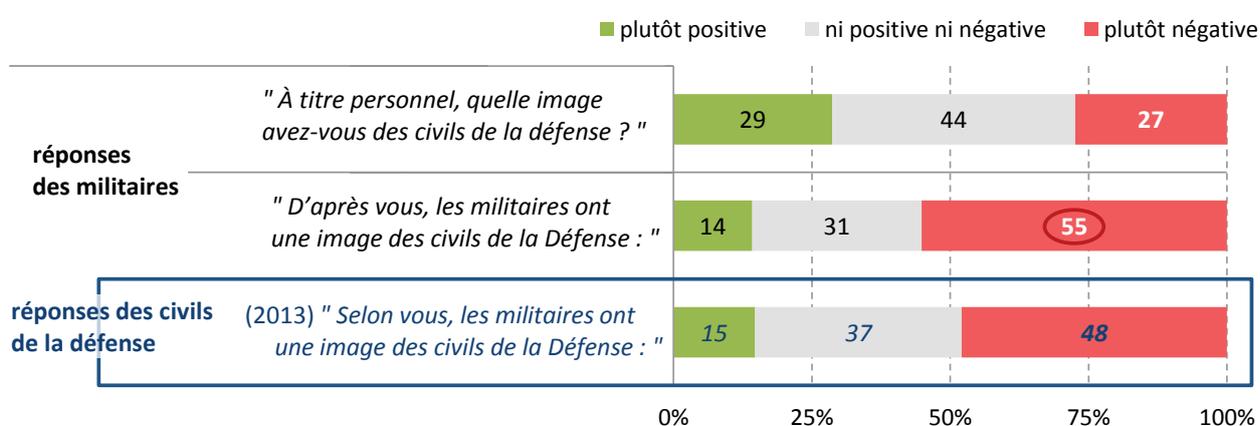
- **L'image des civils de la défense auprès des militaires : des *a priori* négatifs**

Fiers de la dimension exceptionnelle de leur métier, les militaires semblent avoir développé auprès de la composante civile de leur institution un préjugé plutôt négatif. L'image des civils de la défense auprès des militaires a été abordée à deux niveaux :

- **à titre personnel**, les militaires caractérisent le plus souvent l'image qu'ils ont des civils du ministère de « **ni positive ni négative** » (44%). Les autres se répartissent de façon équivalente entre ceux qui en ont une image positive (29%) ou négative (27%)³⁰ ;
- **à l'échelle de l'ensemble des militaires**, chaque répondant a caractérisé l'image collectivement véhiculée par ses camarades à propos des civils. Cette image collective est **majoritairement négative (55%)**, moins souvent neutre (31%) que dans l'appréciation individuelle et rarement positive (14%).

Les **réponses des militaires** apparaissent ainsi **un peu plus négatives que ce qu'imaginaient les civils sur leur image collective**. En effet, en 2013, les civils de la défense avaient été interrogés à propos de l'image qu'ils pensaient avoir auprès des militaires. Ils avaient bien supputé qu'ils pâtissaient d'une image majoritairement négative (48%) plutôt que neutre (37%) ou positive (15%), mais à un niveau moindre que celui déclaré réellement par les militaires.

Graphique 28. : Image des civils de la défense auprès des militaires, du point de vue des militaires et des civils



Sources : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015 ;

DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être civil au ministère de la défense », 2013.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole ; personnel civil en activité au ministère de la défense.

Lecture : 29% des militaires déclarent avoir une image plutôt positive des civils de la défense à titre personnel.

L'image des civils de la défense, qu'elle soit portée à titre personnel ou attribuée à l'ensemble des autres militaires (*cf.* graphique 29), est **plus négative** parmi :

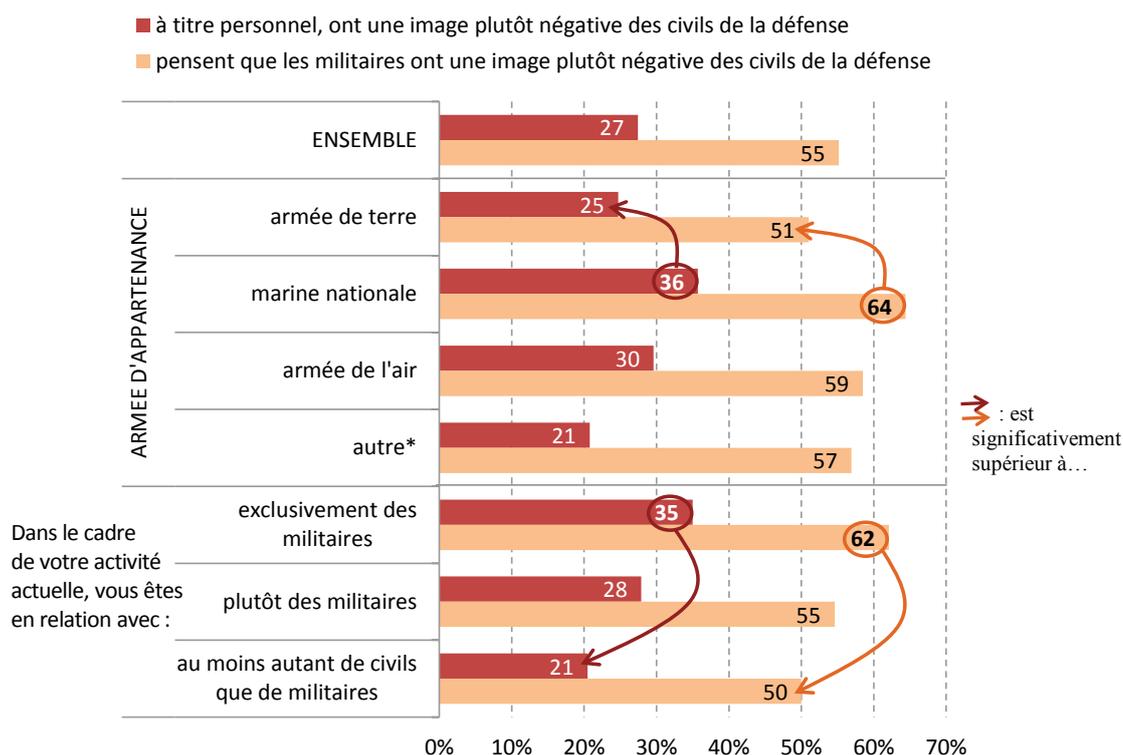
- les **marins que** parmi les militaires de l'**armée de terre** ;
- les militaires **exclusivement en relation avec d'autres militaires** dans leur activité actuelle, par rapport à ceux qui sont en relation avec au moins autant de civils que de militaires. Ces derniers véhiculent des images plus positives, surtout à titre personnel.

³⁰ Cette image est nettement plus négative que celle que les militaires disent avoir des réservistes sous ESR (*cf.* § 3.1.2).

Il importe aussi de noter que le degré de militarisation de l'environnement relationnel joue, dans l'armée de terre uniquement, sur l'image véhiculée à titre collectif : 61% d'image négative en milieu exclusivement militaire contre 43% en milieu mixte (au moins autant de civils).

En revanche, dans la marine, il joue uniquement sur l'image véhiculée à titre individuel : **47% des marins exclusivement en relation avec des militaires ont, à titre personnel, une image plutôt négative des civils de la défense**, contre 29% de ceux évoluant en milieu mixte.

Graphique 29. : Image négative des civils de la défense auprès des militaires, selon l'armée d'appartenance et le type d'environnement de travail



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 25% des militaires de l'armée de terre ont, à titre personnel, une image plutôt négative des civils de la défense ; par ailleurs, ils sont 51% à penser que les militaires ont une image plutôt négative des civils de la défense.

À propos de l'image des civils collectivement véhiculée, les **officiers** en ont une **vision plus négative (61%) que les militaires du rang (50%)**. Cette différence apparaît surtout dans la marine : 75% des officiers pensent que les militaires ont une image plutôt négative des civils de la défense, contre 58% des QMF.

Dans l'armée de terre, la part d'image négative est équivalente d'une catégorie hiérarchique à l'autre, même si 24% des EVAT pensent que les militaires ont une image plutôt positive des civils, contre 11% des officiers.

- **L'image des militaires aux yeux des civils de la défense : un miroir plus flatteur**

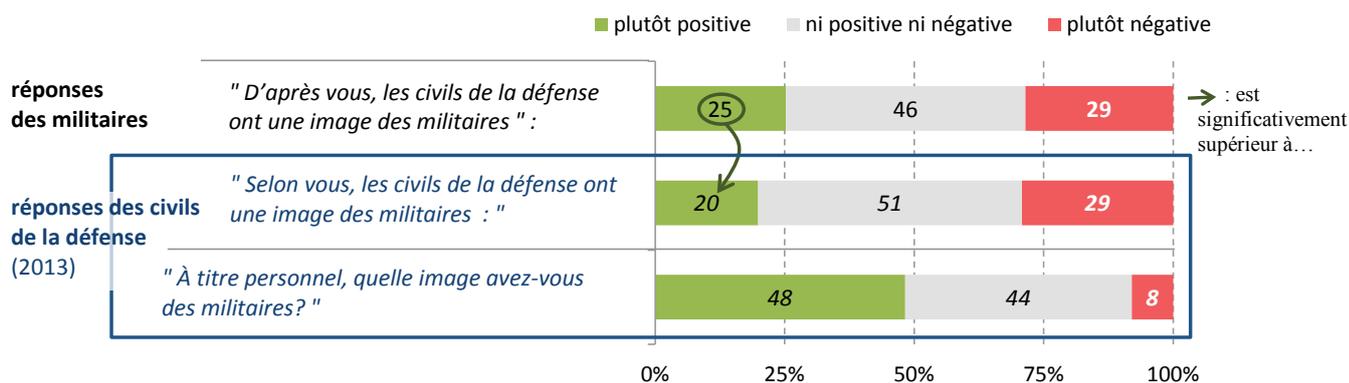
Une autre façon d'appréhender la façon dont les militaires perçoivent la composante civile de leur institution consiste à analyser comment ils pensent être considérés par les civils de la défense.

À ce titre, **l'image que les militaires pensent avoir auprès des civils**, quelle que soit la part de civils qu'ils côtoient dans leur environnement professionnel, **est majoritairement neutre** (46%), contre 25% d'image « plutôt positive » et 29% d'image « plutôt négative », même si **les marins pensent davantage que les civils ont une image négative des militaires** (35%)³¹ que les militaires de l'armée de terre (26%) ou du SSA (20%).

Ce faisant, les militaires ont une image proche de celle qui ressort des réponses formulées par les civils de la défense eux-mêmes en 2013. Si les civils attribuaient un peu moins à leurs collègues civils une image positive des militaires (20%), ils estimaient aussi majoritairement qu'ils en avaient une image neutre (51%).

L'image que chaque civil a des militaires à titre personnel est bien plus positive (48%) que l'image des militaires qu'il prête aux civils dans leur ensemble (20%), mais elle est surtout plus positive que l'image que chaque militaire a des civils à titre personnel (29%).

Graphique 30. : Image des militaires auprès des civils de la défense, du point de vue des militaires et des civils



Sources : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015 ;

DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être civil au ministère de la défense », 2013.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole ; personnel civil en activité au ministère de la défense.

Lecture : 25% des militaires pensent que les civils de la défense ont une image plutôt positive des militaires.

Si l'on confronte la **vision que les militaires ont de leur image collective** auprès des civils à celle qu'ils ont de **l'image collective des civils** auprès des militaires, les deux **coïncident dans 58% des cas**. Dans le cas contraire, les militaires sont 36% à qualifier leur image plus positivement que celle des civils et 6% à la qualifier plus négativement.

³¹ Cette opinion concerne davantage les officiers marinières (38%) que les officiers de la marine (22%).

CHAPITRE 4 : UNE DÉFENSE DES INTÉRÊTS DES MILITAIRES JUGÉE INSUFFISANTE

- 4.1 – Des souhaits d'évolution, notamment chez le personnel non officier
- 4.2 – Une société civile française jugée insuffisamment mobilisée pour ses militaires

4.1 – Des souhaits d'évolution, notamment chez le personnel non officier

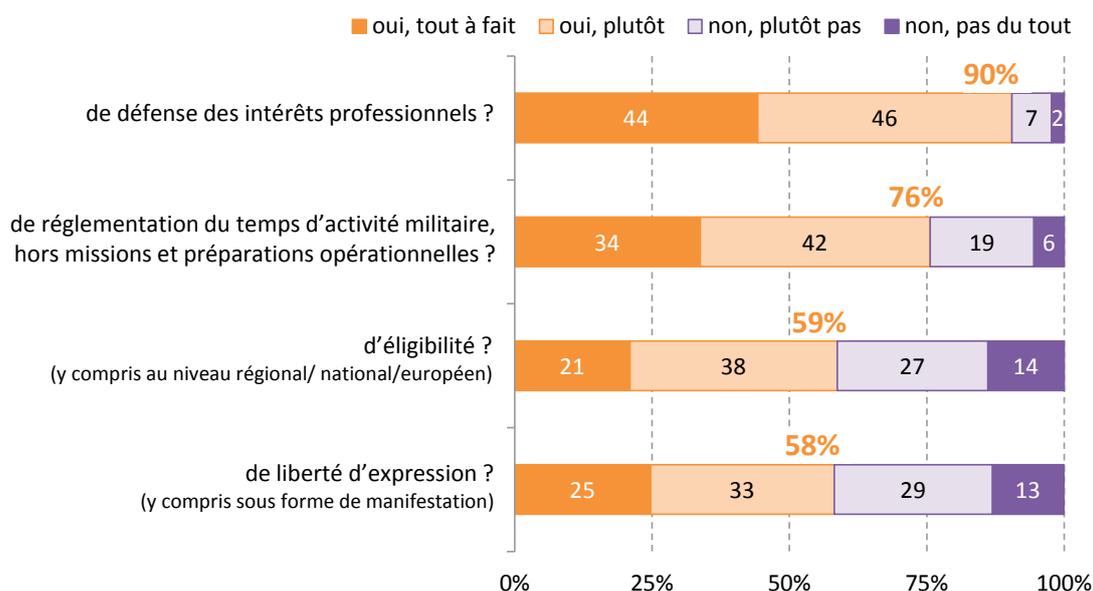
4.1.1 – Des militaires majoritairement en faveur d'une évolution de leurs droits

S'ils vivent bien les exigences liées à leur état, les militaires n'en demeurent pas moins favorables à une évolution de leurs droits, à commencer par la **défense de leurs intérêts professionnels** : 90% sont pour, dont 44% « tout à fait » (cf. graphique 31)³².

La réglementation du temps d'activité est aussi très largement souhaitée (76%), et dans une moindre mesure mais de façon également majoritaire, les militaires aimeraient voir évoluer leurs droits en matière d'éligibilité et de liberté d'expression.

Graphique 31. : Souhaits d'évolution des droits des militaires dans 4 domaines

« À titre personnel, souhaitez-vous une évolution des droits des militaires en matière : »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 44% des militaires souhaitent « tout à fait » une évolution de leurs droits en matière de défense des intérêts professionnels.

• Des officiers relativement plus frileux sur l'évolution des droits

Les souhaits d'évolution varient sensiblement selon la catégorie hiérarchique des militaires et les domaines considérés (cf. graphique 32) :

- en matière de **défense des intérêts professionnels** et de réglementation du **temps d'activité** : Les **officiers** sont favorables à une évolution des droits, mais la **souhaitent moins fréquemment** que les sous-officiers et les militaires du rang, qu'ils soient officiers supérieurs ou subalternes. Parmi les officiers, ceux de l'armée de terre ou de la marine se montrent également moins favorables (72% et 67%) que ceux du SSA (87%) à une évolution dans le domaine de la défense des intérêts professionnels. Il en est de même dans le domaine du temps d'activité où les officiers de l'armée de terre et de la marine sont très partagés (45% et 48%), quand ceux du SSA sont 68% à se montrer prêts à des changements. À noter, aussi, que les officiers qui ont le sentiment d'être sur-sollicités dans

³² Pour mémoire, la présente enquête, menée en avril 2015, est intervenue avant la promulgation de la loi n°2015-917 du 28 juillet 2015 instaurant notamment la liberté de création d'associations professionnelles nationales de militaires. Toutefois dès décembre 2014, ce projet de loi avait été annoncé suite à la remise au Président de la République, par M. Pêcheur, du rapport intitulé « Le droit d'association professionnelle des militaires ».

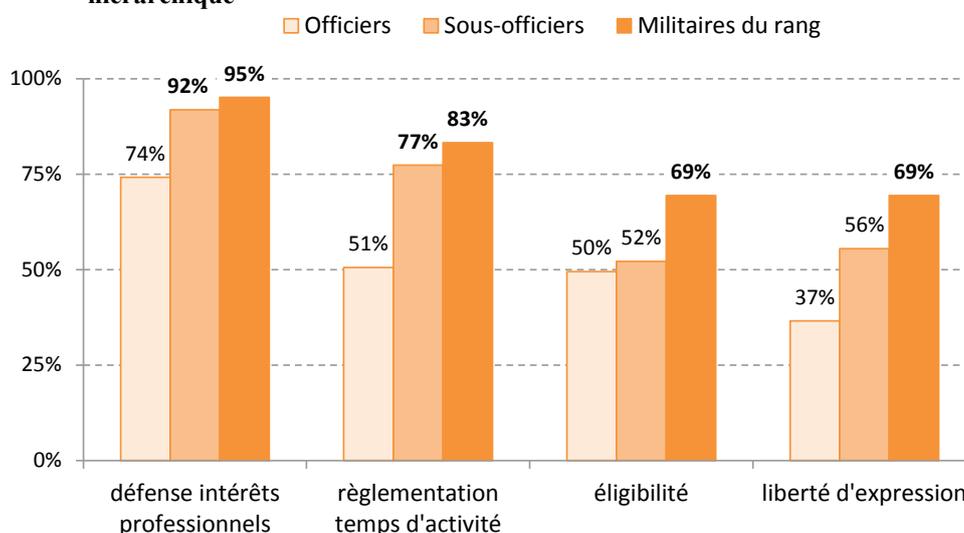
la répartition des contraintes de services (cf. §3.1.3) souhaitent davantage de réglementation.

Parmi les sous-officiers, ceux des grades supérieurs se montrent moins ouverts à des changements (mais plus que les officiers) que ceux des grades subalternes, dont l'opinion est proche de celle des militaires du rang ;

- en matière de **liberté d'expression** et d'**éligibilité** :

Les militaires du rang se montrent plus favorables à une évolution de ces droits (69% et 69%) que les sous-officiers (52% et 56%), supérieurs comme subalternes, tandis que les officiers ne sont que 37% à être ouverts à une évolution en matière de liberté d'expression, et 50% à une plus grande éligibilité.

Graphique 32. : Militaires souhaitant une évolution de leurs droits, selon 4 domaines et selon la catégorie hiérarchique



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 74% des officiers souhaitent une évolution des droits des militaires en matière de défense des intérêts professionnels.

• **Des souhaits d'évolution même pour les restrictions bien vécues**

Les militaires insatisfaits de la manière dont les **restrictions de leurs droits** sont globalement **compensées** (cf. § 2.1.2) souhaitent davantage voir évoluer les droits des militaires en matière de **défense de leurs intérêts professionnels** (93%) que ceux qui en sont **satisfaits**³³, mais ces derniers sont tout de même 86% à souhaiter une évolution à ce sujet.

De façon cohérente, les militaires vivant mal l'exigence de **disponibilité** (cf. § 1.2.2) souhaitent plus fréquemment une évolution des droits des militaires en matière de **réglementation du temps d'activité** (91%) que ceux qui la vivent bien (72%).

De même, les militaires arrivant à **concilier de façon satisfaisante vie professionnelle et vie personnelle** souhaitent moins ce type d'évolution, même si 71% y sont favorables³⁴.

Enfin, 52% des militaires vivant bien la **neutralité** souhaitent tout de même une évolution de leurs droits en matière de **liberté d'expression**, contre 84% de ceux qui la vivent mal.

³³ Pour mémoire, seulement 32% des militaires considèrent que les restrictions spécifiques de certains droits des militaires sont compensées de manière satisfaisante.

³⁴ Parmi les insatisfaits de leur conciliation vie professionnelle-vie personnelle, les officiers souhaitent autant une évolution (86%) que les autres catégories (92%).

4.1.2 – Un commandement perçu comme un piètre défenseur des intérêts des militaires

La demande d'évolution des droits en matière de défense des intérêts professionnels des militaires est pour partie liée au fait qu'**une majorité de militaires (56%) ne font pas confiance au commandement pour défendre les intérêts des militaires** (31% « plutôt pas », 25% « pas du tout »).

Pour défendre leurs intérêts, les militaires font **davantage confiance** à leurs représentants aux CFM d'armée et au CSFM ou, plus encore, **aux présidents de catégorie** (cf. graphique 33).

La catégorie hiérarchique, et parfois l'armée, influent sur le niveau de confiance dans :

- **le rôle du commandement.** Les **plus méfiants** sont les **sous-officiers** (64%), suivis des militaires du rang (53%), tandis que les officiers sont 42% à ne pas faire confiance au commandement pour défendre les intérêts des militaires. Parmi les sous-officiers, ceux de l'armée de l'air **doutent davantage** de la capacité du commandement à défendre ces intérêts (71%) que les officiers mariniers (57%) ;
- **le rôle des instances de concertation militaires.** Les militaires du rang et sous-officiers s'en défient nettement plus (41% et 42%) que les officiers (31%). Ces catégories déclarent toutefois souvent ne pas connaître leurs représentants, surtout chez les plus récemment engagés (22% des militaires du rang, 24% des sous-officiers subalternes).

À l'encontre même de la défense de leurs intérêts, 54% des militaires ont le sentiment que **le commandement fait un usage abusif des restrictions spécifiques de certains droits** des militaires. Ce sentiment est d'autant plus développé que la catégorie hiérarchique est basse : 62% des **militaires du rang** le ressentent, *vs* 57% des **sous-officiers** et 26% des officiers³⁵. Il est très lié au faible niveau de confiance dans la capacité du commandement à défendre leurs intérêts.

Graphique 33. : Opinions relatives au rôle du commandement dans la défense des intérêts des militaires, selon la catégorie hiérarchique



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 42% des officiers ne font pas confiance au commandement pour défendre les intérêts des militaires.

³⁵ Parmi les officiers, ceux du SSA ont un peu plus ce sentiment (37%) que ceux de la marine (21%) ou de la DGA, du SCA, du SID ou du SEA (21%). Ceux de l'armée de terre et de l'armée de l'air ne se distinguent pas.

La **confiance dans le commandement** pour défendre les intérêts des militaires atténue le **souhait de voir évoluer les droits des militaires en matière de défense de leurs intérêts** professionnels, mais elle ne l’annule pas : 86% de ceux qui expriment cette confiance souhaitent tout de même une évolution des droits des militaires.

4.1.3 – Un intérêt prudent pour les associations professionnelles nationales de militaires

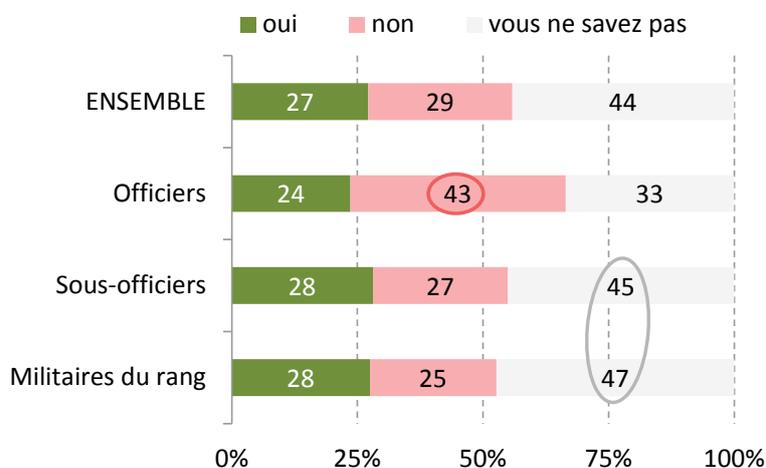
Pour **70%** des militaires, « **la mise en place d’associations professionnelles nationales de militaires (APNM) permettra de mieux défendre les intérêts des militaires** ». Sans doute le fait que ces associations constituent une évolution dans la défense des intérêts professionnels des militaires contribue-t-il à ce qu’elles soient appréciées *a priori*.

Les **officiers**, qui font davantage confiance que les autres catégories au commandement pour les défendre, se montrent **moins optimistes sur l’intérêt des APNM** (57%, contre 71% des sous-officiers et 75% des militaires du rang).

Quant à décider d’**adhérer à une APNM**, 44% des militaires se montrent **hésitants**³⁶ (cf. graphique 34).

Lorsqu’ils n’hésitent pas, les militaires sont **autant à se sentir prêts à adhérer (27%) qu’à ne pas s’y sentir prêts (29%)** ; les **officiers** apparaissant les plus décidés à **ne pas adhérer (43%)** à une de ces associations.

Graphique 34. : Intentions d’adhésion à une APNM, selon la catégorie hiérarchique des militaires
« Vous sentez-vous prêt(e) à adhérer à une de ces associations nationales professionnelles ? »



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd’hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 24% des officiers se sentent prêts à adhérer à une association professionnelle nationale de militaires.

³⁶ Les femmes sont 53% à ne pas savoir que répondre, contre 43% des hommes.

4.2 – Une société civile française jugée insuffisamment mobilisée pour ses militaires

Aux termes de l'article L4111-1 du statut général des militaires, « *les devoirs que [l'état militaire] comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation* ». Toutefois, aux yeux des militaires, la société française ne leur accorde pas la place qui leur reviendrait.

Du point de vue des militaires, le lien armée-Nation apparaît faible : **86% pensent que « leurs concitoyens considèrent que les militaires font partie d'un monde à part »**³⁷.

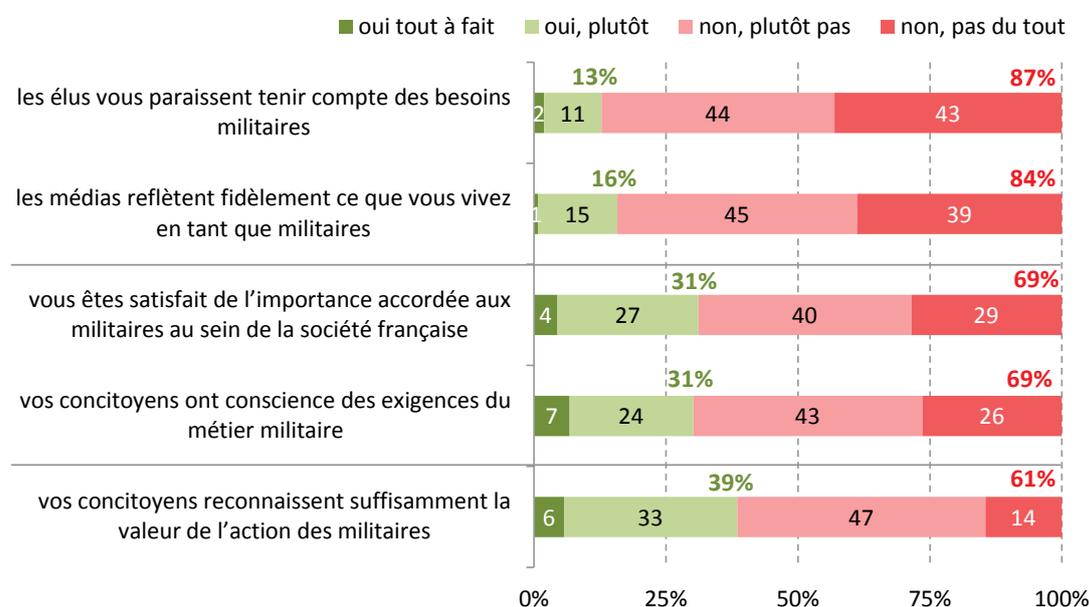
Les griefs les plus courants portent sur la classe politique et les médias (cf. graphique 35) :

- 87% des militaires estiment que **les élus ne tiennent pas compte des besoins militaires** (43% pas du tout)³⁸. Même chez les militaires vivant « très bien » le loyalisme, 84% considèrent que les élus ne tiennent pas compte des besoins militaires (96% chez ceux qui le vivent mal) ;
- 84% estiment que **les médias ne reflètent pas fidèlement ce qu'ils vivent** en tant que militaires (39% pas du tout ; 45% chez ceux servant sur un emploi opérationnel vs 30% chez ceux servant dans l'AGSC).

Ces opinions sont d'autant plus négatives que les militaires ne sont pas **satisfaits de leur situation** professionnelle :

- 77% des « tout à fait » satisfaits déprécient les élus sur leur prise en compte des besoins militaires (87% chez les « plutôt » satisfaits ; 93% chez les insatisfaits) ;
- 74% des « tout à fait » satisfaits discréditent les médias sur leur fidélité à refléter ce qu'ils vivent en tant que militaires (84% chez les « plutôt » satisfaits ; 93% chez les insatisfaits).

Graphique 35. : Opinions des militaires sur leur place au sein de la société française



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 6% des militaires pensent que leurs concitoyens reconnaissent tout à fait suffisamment la valeur de l'action des militaires.

³⁷ Les officiers sont davantage de cet avis (91%) que les sous-officiers et les militaires du rang (85%). Parmi les militaires du rang, ceux exerçant un emploi à caractère opérationnel ont un avis proche de celui des officiers : 91% pensent qu'ils sont perçus comme appartenant à un monde à part, tandis que ceux exerçant un emploi AGSC expriment un peu moins ce sentiment (70%).

³⁸ Les sous-officiers et les militaires du rang servant en emploi opérationnel affirment plus nettement que les élus n'en tiennent « pas du tout » compte (50% et 55%) que les officiers (32%).

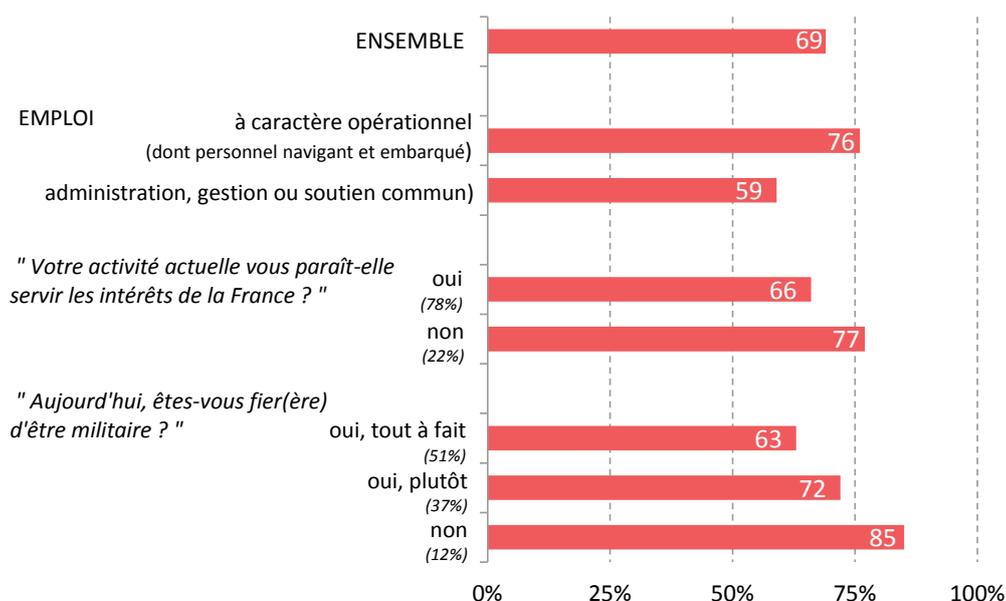
En termes de considération à l'échelle de **l'ensemble de leurs concitoyens** (cf. graphique 35), **69% des militaires** :

- ne sont **pas satisfaits de l'importance accordée aux militaires au sein de la société** française ;
- jugent que **leurs concitoyens n'ont pas conscience des exigences du métier militaire**. Les officiers et sous-officiers en sont davantage convaincus (78% et 73%) que les militaires du rang (64%). À noter, également, que les militaires ayant le sentiment que les civils de la défense ont suffisamment conscience des contraintes militaires (cf. 3.2.2) ont moins tendance à formuler cette opinion sur leurs concitoyens (58%).

De façon un peu moins fréquente, **61% des militaires trouvent que leurs concitoyens ne reconnaissent pas suffisamment la valeur de l'action des militaires**³⁹.

S'il est majoritairement négatif, le regard porté par les militaires sur **l'importance qui leur est accordée au sein de la société** française traduit **plus d'insatisfaction** chez ceux servant en **emploi à caractère opérationnel** (76%) que chez ceux exerçant un emploi AGSC⁴⁰ (59%) (cf. graphique 36), tandis que la catégorie hiérarchique n'a pas d'incidence.

Graphique 36. : Part de militaires insatisfaits de l'importance qui leur est accordée au sein de la société française, selon leur type d'emploi, le sentiment de servir la France et leur fierté



Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 76% des militaires en emploi opérationnel ne sont pas satisfaits de l'importance accordée aux militaires au sein de la société française.

Les **contraintes de l'emploi semblent accroître les attentes de reconnaissance** : les militaires trouvant contraignant pour leur vie personnelle l'aspect imprévisible de leur emploi du temps, surreprésentés parmi ceux servant sur un emploi opérationnel par rapport à ceux servant sur un emploi AGSC, se disent aussi plus insatisfaits de l'importance qui leur est accordée (75%) que ceux qui ne trouvent pas cet aspect contraignant (56%).

Sur un plan plus symbolique et de façon moins marquée, **plus leur activité actuelle leur paraît servir les intérêts de la France et plus ils sont fiers d'être militaires, plus ils sont**

³⁹ Ceux qui formulent cette opinion ont une moins bonne image de leur armée/direction/service auprès des autres militaires (31% positive, 33% négative) que ceux qui sentent leur action pleinement reconnue par leurs concitoyens (47% positive, 20% négative) (cf. § 3.1.2).

⁴⁰ 46% des militaires ont déclaré exercer principalement un emploi à caractère opérationnel, 23% un emploi AGSC.

satisfaits de l'importance qui leur est accordée au sein de la société. Ces nuances n'apparaissent de façon significative que chez les militaires du rang.

Une autre conjonction d'opinions concerne plus particulièrement les militaires du rang : ceux estimant que « le militaire est **un agent de l'État comme un autre** » se montrent **moins insatisfaits** de l'importance accordée aux militaires par la société française (50%) que ceux qui refusent cette banalisation (73%).

ANNEXE I – CHIFFRES-CLÉS

Les chiffres clés ont pour objectif de fournir la valeur d'un indicateur pour une armée ou une catégorie hiérarchique donnée (ou par sexe pour certaines variables).

Sans intervalle de confiance, il n'est pas possible de conclure si les différences observées entre deux catégories sont significatives.

La plupart des différences significatives ont été mises en avant dans le rapport.

I.1- Situation professionnelle

| | ENSEMBLE | ARMÉE D'APPARTENANCE | | | | | CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE | | |
|---|------------|----------------------|--------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| | | Armée de Terre | Marine | Armée de l'air | Service de santé | SEA, DGA, SCA, SID... | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang |
| Type d'emploi exercé | | | | | | | | | |
| à caractère opérationnel (dont personnel navigant et embarqué) | 47% | 46% | 61% | 47% | 2% | 13% | 44% | 43% | 50% |
| administratif, de gestion ou de soutien commun | 23% | 26% | 16% | 22% | 9% | 44% | 23% | 21% | 26% |
| technique ou logistique à caractère non opérationnel | 13% | 13% | 11% | 14% | 1% | 32% | 12% | 11% | 14% |
| des systèmes d'information et de communication | 8% | 8% | 7% | 10% | 1% | 8% | 7% | 12% | 4% |
| de formateur et/ou d'instructeur | 6% | 6% | 5% | 6% | 2% | 2% | 6% | 8% | 3% |
| médical ou paramédical | 4% | 1% | 0% | 1% | 85% | 1% | 8% | 5% | 3% |
| Part de militaires affectés dans une autre armée, direction ou service, ou dans un organisme interarmées | | | | | | | | | |
| | 15% | 12% | 14% | 17% | 22% | 36% | 25% | 16% | 9% |
| Responsabilités d'encadrement | | | | | | | | | |
| encadrent plutôt des militaires | 56% | 61% | 60% | 50% | 36% | 22% | 56% | 61% | 51% |
| encadrent au moins autant de civils que de militaires | 9% | 7% | 8% | 6% | 31% | 40% | 21% | 10% | 3% |
| n'encadrent pas | 35% | 32% | 32% | 44% | 33% | 38% | 23% | 29% | 46% |
| Part de militaires s'étant déjà trouvés, pour accomplir leurs missions, | | | | | | | | | |
| dans l'obligation de se mettre en danger | 49% | 60% | 40% | 33% | 40% | 35% | 54% | 46% | 51% |
| en situation de combat réel | 29% | 38% | 24% | 14% | 17% | 10% | 29% | 27% | 31% |

I.2- Situation personnelle

| | ENSEMBLE | SEXE | |
|---|----------|--------|--------|
| | | Hommes | Femmes |
| Situation de couple et situation professionnelle du conjoint | | | |
| en couple avec un(e) militaire | 12% | 8% | 37% |
| en couple avec un(e) civil(e) qui travaille | 40% | 43% | 24% |
| en couple avec un(e) civil(e) qui ne travaille pas | 20% | 22% | 8% |
| pas en couple | 28% | 28% | 31% |

| | ENSEMBLE | ARMÉE D'APPARTENANCE | | | | | CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE | | |
|---|----------|----------------------|--------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| | | Armée de Terre | Marine | Armée de l'air | Service de santé | SEA, DGA, SCA, SID... | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang |
| Part de militaires : | | | | | | | | | |
| arrivant à concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle de manière satisfaisante | 63% | 59% | 60% | 73% | 64% | 72% | 70% | 65% | 57% |
| ayant jusqu'à présent plutôt fait passer leur vie professionnelle avant leur vie personnelle | 44% | 50% | 46% | 29% | 34% | 42% | 46% | 42% | 46% |
| pour qui l'aspect imprévisible de leur emploi du temps est contraignant pour leur vie personnelle | 72% | 75% | 76% | 62% | 75% | 50% | 66% | 70% | 76% |
| estimant que leur niveau de vie est satisfaisant | 57% | 52% | 62% | 62% | 79% | 70% | 77% | 57% | 50% |
| Proportion résidant en enceinte militaire en semaine | | | | | | | | | |
| | 24% | 28% | 24% | 17% | 17% | 15% | 15% | 19% | 33% |
| Vos amis proches sont : | | | | | | | | | |
| plutôt des militaires (ou anciens militaires) | 22% | 21% | 25% | 21% | 27% | 15% | 20% | 24% | 20% |
| plutôt des civils | 29% | 28% | 30% | 32% | 23% | 37% | 29% | 30% | 29% |
| autant des militaires que des civils | 49% | 51% | 45% | 47% | 50% | 48% | 51% | 46% | 51% |
| Part de militaires dont les proches étaient plutôt favorables à leur décision de devenir militaire | | | | | | | | | |
| | 59% | 53% | 66% | 68% | 61% | 56% | 66% | 59% | 56% |

I.3- Perception du statut militaire

| | ENSEMBLE | ARMÉE D'APPARTENANCE | | | | | CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE | | |
|--|------------|----------------------|--------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| | | Armée de Terre | Marine | Armée de l'air | Service de santé | SEA, DGA, SCA, SID... | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang |
| Part de militaires estimant : | | | | | | | | | |
| qu'en tant que militaires, ils exercent une activité hors du commun | 82% | 85% | 82% | 74% | 78% | 72% | 89% | 82% | 79% |
| que leur activité actuelle sert les intérêts de la France | 78% | 76% | 80% | 77% | 85% | 80% | 87% | 77% | 75% |
| que le militaire n'est pas un agent de l'État comme un autre | 79% | 77% | 80% | 83% | 76% | 87% | 91% | 82% | 72% |
| qu'il faut avoir connu au moins une opération extérieure pour être un militaire accompli | 75% | 75% | 74% | 74% | 83% | 78% | 82% | 75% | 72% |
| qu'être militaire leur a permis de vivre des moments exceptionnels | 89% | 92% | 86% | 83% | 84% | 86% | 93% | 86% | 89% |
| Défense des intérêts des militaires | | | | | | | | | |
| ne font pas confiance au commandement pour défendre les intérêts des militaires | 56% | 55% | 51% | 63% | 61% | 50% | 42% | 64% | 53% |
| ont le sentiment que le commandement fait un usage abusif des restrictions spécifiques de certains droits des militaires | 54% | 58% | 49% | 55% | 41% | 31% | 26% | 57% | 62% |
| les élus ne leur paraissent pas tenir compte des besoins militaires | 87% | 88% | 88% | 86% | 89% | 80% | 83% | 89% | 87% |
| les médias ne reflètent pas fidèlement ce qu'ils vivent en tant que militaires | 84% | 85% | 81% | 85% | 85% | 82% | 80% | 86% | 84% |
| pensent que la mise en place d'APNM permettra de mieux défendre les intérêts des militaires | 70% | 70% | 70% | 71% | 77% | 65% | 57% | 71% | 75% |
| Souhaitent une évolution des droits des militaires en matière de : | | | | | | | | | |
| défense des intérêts professionnels | 90% | 91% | 91% | 92% | 91% | 79% | 74% | 92% | 95% |
| réglementation du temps d'activité militaire, hors missions et préparations opérationnelles | 76% | 76% | 77% | 75% | 76% | 59% | 51% | 77% | 83% |
| liberté d'expression (y compris sous forme de manifestation) | 58% | 60% | 55% | 59% | 56% | 40% | 37% | 56% | 69% |

I.4- Parcours professionnels

| | ENSEMBLE | ARMÉE D'APPARTENANCE | | | | | CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE | | |
|---|------------|----------------------|--------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| | | Armée de Terre | Marine | Armée de l'air | Service de santé | SEA, DGA, SCA, SID... | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang |
| Part de militaires : | | | | | | | | | |
| satisfaits de leur progression professionnelle au sein des armées | 69% | 70% | 68% | 65% | 72% | 72% | 80% | 70% | 63% |
| satisfaits de leur situation professionnelle actuelle | 70% | 68% | 72% | 72% | 75% | 69% | 78% | 72% | 64% |
| ayant actuellement l'impression que l'institution les incite plutôt à partir | 50% | 51% | 36% | 59% | 53% | 59% | 46% | 51% | 51% |
| pour lesquels le métier militaire n'est qu'une étape dans leur vie professionnelle | 50% | 52% | 53% | 46% | 41% | 37% | 36% | 45% | 60% |
| prêts à se reconverter comme civils de la défense | 55% | 57% | 52% | 55% | 45% | 49% | 30% | 57% | 63% |
| perçoivent leur expérience militaire comme un atout sur le marché du travail | 78% | 76% | 85% | 77% | 87% | 78% | 79% | 80% | 75% |
| Opinions sur la gestion des parcours | | | | | | | | | |
| les armées favorisent la promotion interne | 59% | 66% | 54% | 47% | 52% | 63% | 78% | 59% | 53% |
| la progression professionnelle des militaires est trop liée à des étapes de sélection | 57% | 55% | 67% | 60% | 44% | 52% | 49% | 55% | 63% |

| | ENSEMBLE | SEXE | |
|---|------------|--------|--------|
| | | Hommes | Femmes |
| Parité hommes-femmes | | | |
| la progression professionnelle des femmes militaires n'est ni plus difficile, ni plus facile que celle des hommes | 60% | 59% | 67% |
| les femmes militaires sont incitées à exercer toutes les spécialités militaires qui leur sont ouvertes | 63% | 66% | 47% |
| la politique engagée pour améliorer la condition des femmes militaires est satisfaisante | 82% | 85% | 65% |

I.5- Relations de travail au sein du ministère

| | ENSEMBLE | ARMÉE D'APPARTENANCE | | | | | CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE | | |
|---|------------|----------------------|--------|----------------|------------------|-----------------------|------------------------|----------------|--------------------|
| | | Armée de Terre | Marine | Armée de l'air | Service de santé | SEA, DGA, SCA, SID... | Officiers | Sous-officiers | Militaires du rang |
| Entre militaires | | | | | | | | | |
| considèrent les militaires qu'ils côtoient quotidiennement comme une « seconde famille » | 56% | 60% | 54% | 50% | 54% | 40% | 55% | 54% | 58% |
| ont le sentiment que les plus fortes contraintes de service reposent toujours sur les mêmes | 80% | 83% | 73% | 77% | 80% | 69% | 76% | 78% | 83% |
| ont le sentiment que les militaires ne sont pas traités de façon équitable entre les armées, direction ou services* | 81% | 84% | 73% | 82% | 76% | 76% | 70% | 83% | 84% |
| ne considèrent pas les réservistes sous ESR comme des militaires à part entière** | 54% | 54% | 50% | 59% | 50% | 45% | 33% | 52% | 65% |
| sont en relation avec plutôt ou exclusivement des militaires dans le cadre de leur activité actuelle | 69% | 69% | 68% | 73% | 42% | 26% | 63% | 69% | 68% |
| Avec les civils de la défense | | | | | | | | | |
| à leur avis, leur poste actuel ne pourrait pas être tenu par un civil de la défense | 63% | 63% | 71% | 63% | 44% | 28% | 72% | 62% | 60% |
| à titre personnel, ont une image plutôt négative des civils de la défense | 27% | 25% | 36% | 30% | 29% | 11% | 25% | 30% | 26% |
| d'après eux, les militaires ont une image plutôt négative des civils de la défense | 55% | 51% | 64% | 59% | 54% | 57% | 61% | 58% | 50% |
| par rapport au besoin, la place accordée aujourd'hui au personnel civil au sein du ministère leur paraît excessive | 43% | 37% | 53% | 50% | 42% | 30% | 41% | 49% | 37% |

* sans les 11% « vous ne savez pas ».

** sans les 23% « sans opinion ».

ANNEXE II – NOTE MÉTHODOLOGIQUE

- II.1. La méthode de **sondage**
- II.2. La constitution de l'**échantillon**
- II.3. Le bilan des **retours**
- II.4. L'**exploitation** des résultats

II.1. La méthode de sondage

II.1.1. La population mère

L'étude s'adresse à l'ensemble du personnel militaire en activité (hors pompiers), affecté au ministère de la défense (hors DGSE), en métropole.

Les fichiers de rémunération de septembre 2014 ont permis d'extraire la population de référence ou « population mère » de l'enquête.

II.1.2. Le sondage stratifié à probabilités inégales : une méthode adaptée aux objectifs visés

La méthode habituellement utilisée en sondage consiste à interroger une fraction de la population sans critère particulier. Il s'agit alors d'un « sondage aléatoire simple », où les individus sont tirés au sort de manière aléatoire au sein de la population globale. Les individus ont alors les mêmes probabilités d'être tirés au sort et l'échantillon conserve, en moyenne, les caractéristiques de la population mère.

La principale limite de cette méthode est que l'échantillon conserve également les déséquilibres de la population de référence. Par exemple, les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) représentent 30% de l'ensemble de la population, alors que les officiers de la marine n'en représentent que 2%. Ces déséquilibres, s'ils étaient maintenus, conduiraient à disposer d'un échantillon ayant un fort effectif d'EVAT et des effectifs insuffisants pour les catégories minoritaires que l'on veut pourtant étudier.

Le **sondage stratifié** permet d'éviter cet écueil, tout en limitant la taille globale de l'échantillon. Il consiste à découper la population en strates (ou sous-populations), selon des critères liés au thème de l'étude. Un tirage aléatoire au sein de chacune de ces strates est ensuite effectué. Un taux de sondage différent est appliqué (tirage « à probabilités inégales »), de manière à constituer des strates relativement homogènes en effectifs : pour les populations minoritaires, le taux est élevé alors que pour celles qui sont importantes, il est plus faible. Cette méthode offre la **possibilité d'exploiter l'information sur chacune des populations**.

Pour exploiter l'ensemble des résultats, le poids réel de chaque strate dans la population mère est rétabli (*cf.* § I.4. Exploitation des résultats).

II.1.3. Les critères de stratification choisis pour définir 40 strates

La population de référence est découpée selon 3 critères de stratification :

- **l'armée d'appartenance** : armée de terre, marine nationale, armée de l'air, et un regroupement comprenant le service de santé des armées, le service des essences des armées, la direction générale de l'armement, le service du commissariat des armées et le service d'infrastructure de la défense ;
- **la catégorie hiérarchique** : officiers supérieurs / subalternes, sous-officiers supérieurs / subalternes et militaires du rang. Ces distinctions permettent également de contrôler indirectement la représentativité en termes d'âge et d'ancienneté ;
- **le sexe**.

Le découpage de la population selon ces paramètres permet d'identifier 40 sous-populations distinctes (cf. tableau I).

Tableau I : Décomposition de la population mère selon les strates

| CATÉGORIE hiérarchique et SEXE | | ARMÉE d'appartenance | | | | Total | | |
|--------------------------------|-------------|----------------------|--------|--------|--------|----------------|--------|--------|
| | | Terre | Marine | Air | Autre* | | | |
| Officiers | supérieurs | femmes | 157 | 111 | 145 | 813 | 1 226 | |
| | | hommes | 4 398 | 1 610 | 1 929 | 2 856 | 10 793 | |
| | subalternes | femmes | 925 | 411 | 660 | 1 224 | 3 220 | |
| | | hommes | 7 008 | 2 370 | 3 066 | 1 903 | 14 347 | 29 586 |
| Sous-officiers | supérieurs | femmes | 2 066 | 632 | 1 094 | 2 909 | 6 701 | |
| | | hommes | 14 263 | 6 725 | 8 091 | 1 368 | 30 447 | |
| | subalternes | femmes | 2 343 | 2 094 | 3 411 | 294 | 8 142 | |
| | | hommes | 16 490 | 11 684 | 10 443 | 184 | 38 801 | 84 091 |
| MdR | femmes | 5 194 | 1 411 | 3 719 | 178 | 10 502 | | |
| | hommes | 53 051 | 6 766 | 7 611 | 844 | 68 272 | 78 774 | |
| Ensemble | femmes | 10 685 | 4 659 | 9 029 | 5 418 | 29 791 | | |
| | hommes | 95 210 | 29 155 | 31 140 | 7 155 | 162 660 | | |
| Total | | 105 895 | 33 814 | 40 169 | 12 573 | 192 451 | | |

* SSA, SEA, DGA, SCA et SID.

Source : extraction des fichiers de rémunération du personnel (sept. 2014).

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : parmi les militaires de l'armée de terre, les officiers supérieurs féminins représentent un effectif de 157.

II.2. La constitution de l'échantillon

II.2.1. Le mode de tirage

Au sein de chaque strate, un tirage aléatoire simple est effectué. Conformément à la méthode choisie, des taux de sondage différents ont été appliqués selon les strates, de telle sorte que des résultats significatifs puissent être fournis par armée d'appartenance, catégorie hiérarchique ou sexe des militaires.

II.2.2. La taille de l'échantillon

Deux paramètres permettent de déterminer la taille de l'échantillon : les effectifs nécessaires pour exploiter correctement chaque strate et les taux de retour escomptés. L'échantillon a été construit sur l'hypothèse d'un taux de retour global attendu de 34%, estimé d'après l'expérience d'enquêtes menées auprès d'une population similaire par questionnaire publi-posté et auto-administré.

Au total, 7 998 questionnaires ont été envoyés, répartis de la façon suivante :

Tableau II : Décomposition de l'échantillon selon les strates

| CATÉGORIE hiérarchique et SEXE | | ARMÉE d'appartenance | | | | Total | |
|--------------------------------|-------------|----------------------|--------|-------|--------|-------|-------|
| | | Terre | Marine | Air | Autre* | | |
| Officiers | supérieurs | femmes | 30 | 30 | 30 | 110 | 200 |
| | | hommes | 160 | 159 | 160 | 160 | 639 |
| | subalternes | femmes | 125 | 88 | 125 | 163 | 501 |
| | | hommes | 163 | 163 | 163 | 213 | 702 |
| Sous-officiers | supérieurs | femmes | 89 | 56 | 89 | 111 | 345 |
| | | hommes | 211 | 211 | 211 | 89 | 722 |
| | subalternes | femmes | 114 | 114 | 114 | 71 | 413 |
| | | hommes | 271 | 271 | 271 | 43 | 856 |
| MdR | femmes | 480 | 240 | 400 | 80 | 1 200 | |
| | hommes | 780 | 760 | 760 | 120 | 2 420 | 3 620 |
| Ensemble | femmes | 838 | 528 | 758 | 535 | 2 659 | |
| | hommes | 1 585 | 1 564 | 1 565 | 625 | 5 339 | |
| Total | | 2 423 | 2 092 | 2 323 | 1 160 | 7 998 | |

* SSA, SEA, DGA, SCA et SID.

Source : extraction des fichiers de rémunération du personnel (sept. 2014).

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 30 questionnaires ont été adressés à des officiers supérieurs féminins de l'armée de terre.

II.2.3. Les actions de communication

Afin d'assurer un taux de retour satisfaisant et de disposer d'informations significatives, des actions de communication ont accompagné et soutenu l'enquête.

La mise en ligne d'une **brève sur l'Intradef** a permis de diffuser l'information sur l'enquête dès le 27 mars 2015 et pendant toute la passation. Les membres du comité de pilotage constitué pour l'enquête ont repris le communiqué sur les sites intranet de leur armée, direction ou service, pour encourager le personnel sollicité à répondre au questionnaire.

Les personnes échantillonnées ont pu recevoir le questionnaire **à leur domicile** à partir du 7 avril 2015, accompagné d'une **lettre du DRH-MD** présentant les objectifs de l'enquête, dans le but de les inciter à répondre. Les réponses ont été prises en compte jusqu'à fin mai 2015.

II.3. Le bilan des retours

II.3.1. L'échantillon de retour obtenu

Sur les 7 998 questionnaires envoyés, 2 800 ont été effectivement remplis, soit un **taux de retour** de **35%**.

Pour autant, les informations de la base de sondage datant de 6 mois au moment de l'envoi, 1 057 questionnaires (13%) n'ont pas atteint leur destinataire (retours « n'habite pas à l'adresse indiquée ») : le **taux de réponse** finale est donc de **40%**.

Les militaires ayant moins de 5 ans d'ancienneté ont particulièrement moins répondu (20%) que les plus anciens (41%).

Tableau III : Taux de retour observés selon les strates

| CATÉGORIE hiérarchique et SEXE | | ARMÉE d'appartenance | | | | Total |
|--------------------------------|-------------|----------------------|--------|-----|--------|------------|
| | | Terre | Marine | Air | Autre* | |
| Officiers | supérieurs | femmes | 60% | 40% | 63% | 55% |
| | | hommes | 61% | 41% | 53% | 44% |
| | subalternes | femmes | 48% | 36% | 39% | 40% |
| | | hommes | 50% | 33% | 44% | 33% |
| Sous-officiers | supérieurs | femmes | 57% | 54% | 60% | 28% |
| | | hommes | 54% | 54% | 54% | 42% |
| | subalternes | femmes | 46% | 37% | 51% | 62% |
| | | hommes | 26% | 46% | 33% | 70% |
| MdR | femmes | 29% | 20% | 35% | 40% | |
| | hommes | 20% | 13% | 23% | 40% | |
| Ensemble | femmes | 38% | 31% | 42% | 44% | |
| | hommes | 33% | 29% | 34% | 41% | |
| Total | | | 35% | 30% | 37% | 42% |
| | | | | | | 35% |

* SSA, SEA, DGA, SCA et SID.

Source : DRH-MD/SDPEP, Enquête « Être militaire aujourd'hui », 2015.

Champ : militaires en activité au ministère de la défense en métropole.

Lecture : 60% des officiers supérieurs féminins échantillonnés dans l'armée de terre ont renvoyé leur questionnaire complété.

II.3.2. Contrôle de la représentativité de l'échantillon de retour

La confrontation à des informations annexes à l'enquête, sur un champ comparable, assure un contrôle des données de cadrage essentielles. Ainsi, il a été vérifié qu'une fois la pondération appliquée (cf. § I.4. Exploitation des résultats), la répartition par âge des répondants respectait la structure observée sur l'ensemble des militaires étudiés, malgré un léger déficit dans la tranche des moins de 25 ans.

II.4. Exploitation des résultats

À partir des résultats de l'échantillon de retour, des valeurs estimées sont extrapolées sur la population mère, à l'aide d'un estimateur appelé « estimateur de Horvitz-Thompson ».

Cet estimateur tient compte d'une part de l'échantillon de retour et d'autre part de la taille de la population mère dans chaque strate. Les résultats sont obtenus en pondérant les observations selon le poids des strates dont elles sont issues.

Il existe une marge d'incertitude autour de l'estimateur. Cette incertitude peut être mesurée sous la forme d'intervalles de confiance, c'est-à-dire d'intervalles ayant une forte probabilité de contenir la vraie valeur du paramètre. En pratique, l'intervalle de confiance délimite une fourchette dans laquelle on est quasiment sûr (à 95 %) de trouver la valeur exacte. Ces intervalles sont d'autant plus grands que l'effectif de répondants est faible et/ou que l'on observe une grande dispersion des réponses.

Dans les comparaisons de résultats, les différences ne sont jugées significatives que si les intervalles de confiance dans lesquels se situent les valeurs ne se recouvrent pas. Pour plus de lisibilité, seules sont affichées dans l'ensemble de ce rapport les proportions correspondant aux valeurs centrales de ces intervalles.

ANNEXE III – QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE



SGA
Secrétariat général à l'administration

Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective

tél. : 01 42 19 74 03

courriel : drhmd-pep2.trait.fct@intradef.gouv.fr

Être militaire aujourd'hui

Ce questionnaire est anonyme. L'exploitation de vos réponses sera effectuée de manière strictement confidentielle par la sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective.

1. Vous êtes : un homme une femme
2. Vous êtes né(e) en : 19[][]
3. En quelle année vous êtes-vous engagé(e) ? [][][][]
4. Vous vous êtes engagé(e) comme :
 - 1 officier
 - 2 sous-officier
 - 3 militaire du rang

Votre situation actuelle

5. À quelle catégorie hiérarchique appartenez-vous aujourd'hui ?
 - 1 officier supérieur
 - 2 officier subalterne
 - 3 sous-officier supérieur
 - 4 sous-officier subalterne
 - 5 militaire du rang

→ 5a. Quel est votre statut ?
 - 1 sous contrat
 - 2 de carrière
6. Quelle est votre armée, direction ou service d'appartenance ? (une seule réponse possible)
 - 1 armée de terre
 - 2 marine nationale
 - 3 armée de l'air
 - 4 SSA
 - 5 SEA
 - 6 DGA
 - 7 SCA
 - 8 autre (SID, CGA...)
7. Vous êtes affecté(e) :
 - 1 dans votre armée, direction ou service d'appartenance
 - 2 dans une autre armée, direction ou service, ou dans un organisme interarmées
8. Vous exercez principalement un emploi : (une seule réponse possible)
 - 1 à caractère opérationnel (dont personnel navigant et embarqué)
 - 2 des systèmes d'information et de communication
 - 3 de formateur et/ou d'instructeur
 - 4 technique ou logistique à caractère non opérationnel
 - 5 médical ou paramédical
 - 6 administratif, de gestion ou de soutien commun
9. En semaine, résidez-vous en enceinte militaire ? *[Pour les marins, lorsque vous êtes à quai]*
 - 1 oui
 - 2 non

10. Vivez-vous en couple ?

1 oui →

10a. Êtes-vous actuellement célibataire géographique ?

On appelle "célibataire géographique" toute personne, en couple marié ou non, ne pouvant rejoindre chaque jour, du fait de son éloignement, le logement où vit son conjoint, pendant une période d'au moins 6 mois, hors OPEX.

1 oui 2 non

2 non

10b. Votre conjoint(e) exerce-t-il(elle) une activité professionnelle actuellement ?
(y compris congé maternité, maladie de courte durée...)

1 oui →

10b.1. Travaille-t-il(elle) au ministère de la défense ?

1 oui, il(elle) est militaire
2 oui, il(elle) est civil(e) de la défense
3 non

2 non

11. Avez-vous au moins un enfant à charge ?

1 oui →

11a. Combien ?

1 un 2 deux 3 trois ou plus

2 non

12. Y a-t-il au moins un militaire (ou ancien militaire professionnel) dans votre famille ?

1 oui 2 non

13. Vos amis proches sont :

1 plutôt des militaires (ou anciens militaires)

2 plutôt des civils

3 autant des militaires que des civils

Votre engagement

14. Face à votre décision de devenir militaire, vous diriez que vos proches étaient plutôt :

1 favorables 3 partagés

2 défavorables 4 indifférents

15. Vous sentez-vous plus militaire de votre armée, direction ou service (terrien/ marin/ aviateur...), que militaire en général ?

1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas

2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

16. Aujourd'hui, êtes-vous fier(ère) d'être militaire ?

1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas

2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

17. Dans l'ensemble, votre activité actuelle vous paraît :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|---------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| motivante | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| enrichissante | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| valorisante | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| utile | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

18. La finalité de votre activité actuelle vous est-elle suffisamment expliquée par votre hiérarchie ?

1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas

2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

19. Votre activité actuelle vous paraît-elle servir les intérêts de la France ?

1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas

2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

20. En tant que militaire, avez-vous déjà eu le sentiment de participer activement :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| à la paix dans le monde | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| à la protection des intérêts nationaux à l'étranger | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| à la défense du territoire face aux menaces émergentes | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| à la protection des Français | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| au rayonnement de la France sur la scène internationale | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

21. Est-ce important pour vous de faire partie d'une institution chargée d'histoire ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

22. Considérez-vous qu'en tant que militaire, vous exercez une activité hors du commun ?

- 1 oui, tout à fait
2 oui, plutôt

22a. Comment vivez-vous cette exception ?

- 1 très bien 2 plutôt bien 3 plutôt mal 4 très mal

- 3 non, plutôt pas
4 non, pas du tout

22b. Regrettez-vous de ne pas exercer une activité hors du commun ?

- 1 oui 2 non

23. Pour accomplir vos missions, vous êtes-vous déjà trouvé(e) :

| | oui | non |
|--|----------------------------|----------------------------|
| dans l'obligation de vous mettre en danger ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |
| en situation de combat réel ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |
| directement confronté(e) à la mort ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> |

24. Vous sentez-vous bien préparé(e) à l'éventualité de donner la mort ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

25. À votre avis, faut-il des aptitudes personnelles particulières pour exercer les activités militaires directement liées au combat ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

26. Pensez-vous qu'il faut avoir connu au moins une opération extérieure pour être un militaire accompli ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

27. Être militaire vous a permis :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| de vous épanouir personnellement | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| d'exercer de véritables responsabilités | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| de développer vos capacités d'adaptation | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| d'acquérir de nouvelles compétences | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| d'apprendre à vous dépasser | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| de vivre des moments exceptionnels | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

28. Est-ce important pour vous d'entretenir :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| vos condition physique ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| vos niveau d'entraînement militaire (tir, exercices...) ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

29. Selon vous,

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout | sans opinion |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| le stress post-traumatique est-il suffisamment pris en compte par l'institution ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| des sas de décompression sont-ils nécessaires en fin d'OPEX ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

Vie professionnelle, vie personnelle

30. Arrivez-vous à concilier votre vie professionnelle avec votre vie personnelle de manière satisfaisante ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

31. Dans quelle mesure les aspects suivants de votre vie militaire sont-ils aujourd'hui contraignants pour votre vie personnelle ?

| | très contraignant | assez contraignant | peu contraignant | pas du tout contraignant |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| la mobilité géographique | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| l'éloignement lors des missions et des entraînements | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| la disponibilité requise au quotidien | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| l'aspect imprévisible de votre emploi du temps | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

32. Pensez-vous que le ministère fait au mieux pour vous aider à concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

33. Dans l'ensemble, estimez-vous que votre niveau de vie est satisfaisant ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

34. Êtes-vous satisfait(e) de votre situation professionnelle actuelle ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

La gestion des parcours militaires

35. Trouvez-vous que la progression professionnelle des militaires est trop liée à des étapes de sélection ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

36. Aujourd'hui, considérez-vous que les armées favorisent la promotion interne ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

37. Par rapport aux hommes, vous diriez que la progression professionnelle des femmes militaires est :

- 1 plus difficile 2 plus facile 3 ni plus difficile, ni plus facile

38. L'action du ministère pour faciliter la progression professionnelle des femmes militaires vous paraît :

- 1 insuffisante 2 adaptée 3 excessive

39. À votre avis, les femmes sont-elles incitées à exercer toutes les spécialités militaires qui leur sont ouvertes ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

40. Pour l'intérêt des femmes militaires, faut-il mettre en place une politique qui leur soit spécifique ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

41. La politique engagée pour améliorer la condition des femmes militaires vous paraît-elle satisfaisante ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
42. Êtes-vous satisfait(e) de votre progression professionnelle au sein des armées ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
43. Être militaire vous a-t-il permis d'accéder à un niveau de responsabilité supérieur à celui auquel vous destinait votre niveau de diplôme à l'engagement ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
44. Jusqu'à présent, vous avez :
 1 plutôt fait passer votre progression professionnelle avant votre vie personnelle
 2 mené de front progression professionnelle et vie personnelle
 3 plutôt fait passer votre vie personnelle avant votre progression professionnelle
45. Dans votre cas, diriez-vous que le métier militaire n'est qu'une étape dans votre vie professionnelle ?
 1 oui, tout à fait
 2 oui, plutôt
 3 non, plutôt pas
 4 non, pas du tout
- 45a. Avez-vous l'intention de rester militaire le plus longtemps possible ?
 1 oui 2 non
46. Actuellement, vous avez l'impression que l'institution vous incite :
 1 plutôt à rester 2 plutôt à partir 3 ni à rester, ni à partir
47. Suivez-vous les opportunités d'emploi qui pourraient se présenter à vous dans le civil ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
48. Vos compétences actuelles vous semblent-elles transposables dans le civil ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
49. Percevez-vous votre expérience militaire comme un atout sur le marché du travail ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout
50. Le ministère de la défense offre-t-il aux militaires les moyens de retrouver une activité professionnelle dans la vie civile dans de bonnes conditions ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas
51. Connaissez-vous « Défense mobilité », l'agence de reconversion de la défense ?
 1 oui 2 non

Votre place au sein du ministère de la défense

52. Dans votre activité, servez-vous avec des militaires appartenant aux autres armées, direction ou services ?
 1 oui 2 non
53. Avez-vous le sentiment que les militaires sont traités de façon équitable entre les armées, direction ou services ?
 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
 2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas
54. À votre avis, quelle image a votre armée/ direction/ service d'appartenance auprès des militaires des autres armées, direction ou services ?
 1 plutôt positive 3 ni positive, ni négative
 2 plutôt négative 4 vous ne savez pas

55. **Considérez-vous les militaires que vous côtoyez quotidiennement comme une « seconde famille » ?**

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

56. **Parmi les militaires, avez-vous le sentiment que les plus fortes contraintes de service reposent toujours sur les mêmes ?**

- 1 oui, tout à fait
2 oui, plutôt
3 non, plutôt pas
4 non, pas du tout

56a. **Faites-vous partie des plus sollicités ?** 1 oui 2 non

57. **Aujourd'hui, vous diriez que votre supérieur hiérarchique direct :**

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| est compétent pour vous commander | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| fait preuve de qualités humaines envers vous | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| sait reconnaître votre engagement à sa juste valeur | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| vous fait confiance | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

58. **Selon vous, les mérites individuels des militaires sont-ils suffisamment reconnus par l'institution ?**

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

59. **Dans le cadre de votre activité actuelle, vous êtes en relation avec (une seule réponse possible) :**

- 1 exclusivement des militaires
2 plutôt des militaires
3 autant de civils que de militaires
4 plutôt des civils
5 exclusivement des civils

59a. **Vos relations ont tendance à être :**

- 1 meilleures avec les militaires
2 meilleures avec les civils
3 aussi bonnes avec les civils qu'avec les militaires

60. **Avez-vous des responsabilités d'encadrement ?**

- 1 oui, toujours
2 oui, seulement en l'absence
de mon supérieur
3 non

60a. **Vous encadrez : (une seule réponse possible)**

- 1 plutôt des militaires
2 autant de civils que de militaires
3 plutôt des civils

61. **Par rapport au besoin, la place accordée aujourd'hui au personnel civil au sein du ministère vous paraît :**

- 1 insuffisante 2 adaptée 3 excessive

62. **Dans l'ensemble, dans votre environnement proche, êtes-vous satisfait(e) de vos relations avec :**

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout | non concerné(e) |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| les officiers | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| les sous-officiers | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| les militaires du rang | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| les civils de la défense | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

63. **Avez-vous déjà eu comme supérieur hiérarchique direct un civil de la défense ?**

- 1 oui, c'est notamment le cas actuellement
2 oui, mais dans le passé uniquement
3 non, jamais

64. **Êtes-vous réticent(e) à l'idée d'avoir pour supérieur hiérarchique direct un civil de la défense ?**

- 1 oui, tout à fait 2 oui, plutôt 3 non, plutôt pas 4 non, pas du tout

65. **À votre avis, votre poste actuel pourrait-il être tenu par un civil de la défense ?**

- 1 oui, tout à fait 2 oui, plutôt 3 non, plutôt pas 4 non, pas du tout

66. D'après vous, le fait d'ouvrir plus de postes à des civils au sein du ministère de la défense peut-il perturber le déroulement de carrière des militaires ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas

67. À poste équivalent, diriez-vous que la hiérarchie a plus d'exigences au quotidien vis-à-vis d'un militaire que d'un civil de la défense ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas

68. Selon vous, les civils de la défense ont-ils suffisamment conscience des contraintes militaires ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas

69. D'après vous,

| | plutôt positive | plutôt négative | ni positive, ni négative |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| les civils de la Défense ont une image des militaires : | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |
| les militaires ont une image des civils de la Défense : | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> |

70. À titre personnel, quelle image avez-vous des civils de la défense ?

- 1 plutôt positive 2 plutôt négative 3 ni positive, ni négative

71. Seriez-vous prêt(e) à vous reconverter comme civil de la défense ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

72. Quelle image avez-vous des réservistes sous ESR ?

- 1 plutôt positive 3 ni positive, ni négative
2 plutôt négative 4 sans opinion

73. Considérez-vous les réservistes sous ESR comme des militaires à part entière ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 sans opinion

Votre place au sein de la société française

74. Êtes-vous satisfait(e) de l'importance accordée aux militaires au sein de la société française ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

75. Les élus vous paraissent-ils tenir compte des besoins militaires ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

76. Vous diriez que vos concitoyens :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| reconnaissent suffisamment la valeur de l'action des militaires | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| ont conscience des exigences du métier militaire | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| considèrent que les militaires font partie d'un monde à part | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

77. Les médias reflètent-ils fidèlement ce que vous vivez en tant que militaire ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

78. Considérez-vous que le militaire est un agent de l'État comme un autre ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

Les spécificités de votre état militaire

79. Comment vivez-vous les exigences liées à votre état militaire ?

| | très bien | assez bien | assez mal | très mal |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| l'esprit de sacrifice | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| la discipline | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| la disponibilité | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| le loyalisme (respect des institutions) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| la neutralité (interdiction d'adhérer à un parti politique ou de s'exprimer politiquement) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

80. À propos du statut général des militaires, vous diriez que depuis 2005 :

- 1 il a évolué dans le bon sens 3 il n'a quasiment pas évolué
2 il a évolué dans le mauvais sens 4 vous ne savez pas

81. Craignez-vous que des évolutions du statut général des militaires compromettent les missions du ministère ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout 5 vous ne savez pas

82. À titre personnel, souhaitez-vous une évolution des droits des militaires en matière :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| de défense des intérêts professionnels ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| de liberté d'expression ? (y compris sous forme de manifestation) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| de réglementation du temps d'activité militaire, hors missions et préparations opérationnelles ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| d'éligibilité ? (y compris au niveau régional/ national/ européen) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

83. Pour défendre les intérêts des militaires, faites-vous confiance :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout | vous ne les connaissez pas |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| au commandement ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | |
| aux présidents de catégorie ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |
| à vos représentants aux CFM d'armée et au CSFM ? (conseils de la fonction militaire) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> |

84. Pensez-vous que la mise en place d'associations nationales professionnelles de militaires permettra de mieux défendre les intérêts des militaires ?

- 1 oui, tout à fait 3 non, plutôt pas
2 oui, plutôt 4 non, pas du tout

85. Vous sentez-vous prêt(e) à adhérer à une de ces associations nationales professionnelles ?

- 1 oui 2 non 3 vous ne savez pas

86. À propos des restrictions spécifiques de certains droits des militaires, avez-vous le sentiment :

| | oui, tout à fait | oui, plutôt | non, plutôt pas | non, pas du tout |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| que le commandement en fait un usage abusif ? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| qu'elles sont compensées de manière satisfaisante ? (notamment par l'indemnité pour charges militaires, non imposable) | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

Merci beaucoup d'avoir rempli ce questionnaire
Veuillez le retourner dans l'enveloppe T jointe

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles
Sous-direction de la politique générale, des études et de la prospective
Bureau de l'analyse statistique, des enquêtes et du bilan social

Directeur des ressources humaines du ministère de la défense :
Administratrice civile hors classe Anne Sophie Avé

Adjoint au directeur des ressources humaines du ministère de la défense :
Vice-amiral d'escadre Philippe Hello

Chef du service de la politique générale et du pilotage
des ressources humaines militaires et civiles :
Général de division aérienne Alain Ferran

Sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective :
Général de brigade Pierre-Hervé Roche

Adjoint au sous-directeur de la politique générale, des études et de la prospective :
Administrateur civil hors classe Philippe Mondon-Guilhaumon

Chef du bureau de l'analyse statistique, des enquêtes et du bilan social :
Laurent Jacquemin

Rédacteur :
Clotilde Caraire,
Chargée d'études sociologiques

Impression : SGA/SPAC/PGT impression - Pôle graphique de Paris
La couverture a été conçue par SGA/Com

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 09 88 68 63 82
Par correspondance : DRH-MD/SPP-RH/PEP
60, boulevard du Général Martial Valin
CS 21623
75509 PARIS CEDEX 15