

Diversité et parité : une fonction publique très largement féminisée, sauf dans les emplois supérieurs

Évolution du cadre légal

Les femmes sont entrées massivement dans l'administration dès le début du XX^e siècle par la petite porte : celle de l'auxiliarat, et c'est la jurisprudence administrative qui, petit à petit, a fait reconnaître leurs droits à passer des concours de fonctionnaires.

Conformément à l'engagement pris par le Conseil national de la résistance en 1943, une ordonnance du général de Gaulle a fait en 1944 des Françaises des citoyennes à part entière. Puis le préambule de la Constitution de 1946 en stipulant que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme » a confirmé le principe d'égal accès aux emplois publics contenu dans l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme.

C'est enfin la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires qui a repris le principe constitutionnel de l'égalité des sexes.

En dépit de ces évolutions, la modification des textes juridiques a ensuite été lente. La loi du 10 juillet 1975 a rappelé qu'aucune distinction ne devait être faite entre les hommes et les femmes mais elle autorisait dans le même temps des recrutements exclusifs d'hommes ou de femmes, ou des recrutements distincts dans des proportions différentes. Ainsi des quotas étaient fixés pour des emplois aujourd'hui féminisés comme contrôleurs des douanes, commissaires de police, professeurs d'éducation physique et sportive ou contrôleurs des PTT.

La directive européenne du 9 février 1976 a ensuite contraint la France à modifier sa conception du principe de l'égalité. Mais il a fallu attendre 1985 pour supprimer les recrutements distincts dans les douanes, 1987 pour ceux des corps des instituteurs et 1988 pour ceux des corps de professeurs d'éducation physique et sportive.

Depuis le décret du 16 février 1998, le système des quotas féminins qui restreignaient l'entrée des femmes dans les armées a été supprimé. Le principe est désormais l'égalité d'accès aux différents corps militaires, l'exception est maintenue dans une courte liste d'emplois qui ne peuvent être tenus que par des hommes : emplois à bord de sous-marins ou dans des formations de commandos et emplois de gendarmerie mobile notamment.

Divers autres textes européens et internationaux soulignent également l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, comme la Convention pour l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes adoptée en 1979 par l'assemblée générale des Nations Unies.

- **L'analyse comparative public-privé par catégories socioprofessionnelles¹ montre une augmentation du nombre de femmes cadres supérieures dans la fonction publique**

Dans le secteur public, **la part des femmes cadres a augmenté de façon significative en vingt ans, passant de 36 à 48 %, et de 40 à 56 % parmi les salariés de moins de 35 ans.**

¹

Parmi les professions intermédiaires (emplois de catégorie B), elle est passée de 60 à 64 % dans l'ensemble, et de 64 à 69% parmi les salariés de moins de 35 ans.

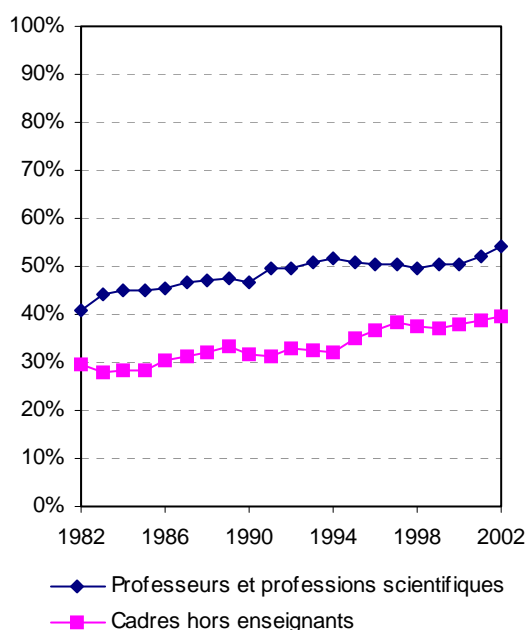
Dans les emplois de catégorie C, la proportion globale a également augmenté, passant de 56 à 60%, mais elle a diminué, passant de 55 à 52 %, aux âges inférieurs à 35 ans .

Il y a donc eu au cours des vingt dernières années une très forte féminisation des emplois de catégories A et B, mais aussi une légère féminisation des emplois de catégorie C (sauf chez les salariés les plus jeunes).

Des évolutions semblables sont observables dans le secteur privé.

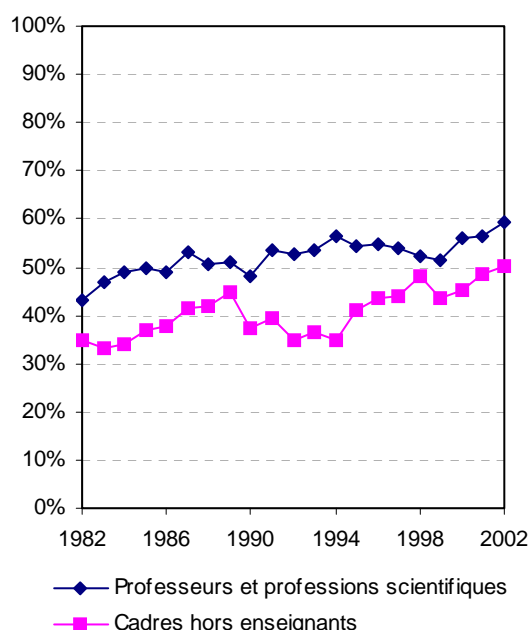
La part des femmes a augmenté sensiblement dans les emplois de cadres (de 17% à 32% sur 20 ans) et dans les professions intermédiaires (de 27% à 39%), alors que leur proportion est restée globalement stable parmi les ouvriers et les employés (de 78% à 79 %).

Graphique 1.4
Proportion de femmes parmi les cadres salariés de l'Etat et des collectivités locales



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Graphique 1.5
Proportion de femmes parmi les cadres salariés de l'Etat et des collectivités locales (salariés de moins de 35 ans)



Source: Enquêtes sur l'Emploi, 1982-2002, Insee

Cependant la féminisation globale de la fonction publique ne voit pas les femmes apparaître à égale proportion dans les emplois supérieurs de la fonction publique

La fonction publique de l'État emploie 2,3 millions d'agents, civils et militaires, dont 1,1 million de femmes, la fonction publique territoriale 1,7 millions d'agents, dont 1 million de femmes, et la fonction publique hospitalière 840 000 personnes, dont 660 000 femmes.

Comme le souligne le rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs de la haute fonction publique², les causes du faible accès des femmes aux emplois supérieurs de la fonction publique doivent être recherchées dans les fonctions publiques mais aussi en amont de l'entrée dans l'emploi.

- **Les freins sociaux et culturels**

Dès l'enfance, la famille et l'école orientent différemment les filles et les garçons. Tout cela induit des représentations stéréotypées des places et rôles des femmes et des hommes dans la société qui jouent dans le choix de la carrière et notamment dans le rapport des femmes au pouvoir et aux responsabilités. De fait, les femmes rencontrent, de manière générale et par construction culturelle, plus de difficultés à se projeter dans des emplois à responsabilité. Par ailleurs il faut noter que les compétences et ressources des femmes sont souvent dévalorisées ou sous-estimées, y compris parfois par les intéressées elles-mêmes.

- **Les freins organisationnels et structurels**

Les voies d'accès à la haute fonction publique sont défavorables aux femmes

Les femmes sont triplement pénalisées dans l'accès à la haute fonction publique : par les parcours scolaires en amont des écoles préparatoires, par les concours eux-mêmes qui accentuent les inégalités existantes, enfin par les modes de classement de sortie qui conduisent aux emplois supérieurs. Ce processus a été mis en évidence par les études réalisées à la demande du Comité de pilotage concernant l'accès à l'Ecole nationale d'administration (ENA) et l'Ecole polytechnique, ainsi que l'accès moins immédiat empruntant la voie des Instituts régionaux d'administration (IRA).

La proportion des femmes dans les promotions de l'ENA varie autour de 30% ce qui est encore loin de la parité. On constate une insuffisance du nombre de candidates qui se réduit tout au long du processus de sélection : sur la période récente, on relève un taux d'inscription de 37% de femmes, mais seulement 34% de femmes présentes aux épreuves. Elles ne sont plus que 29% parmi les admissibles et 26% des admis.

Le pourcentage de femmes admises à l'Ecole polytechnique a augmenté régulièrement de 1981 à 1994. Depuis il stagne autour de 14%. Comme à l'ENA on constate que chaque étape voit se réduire la part des femmes : alors que les mentions bien et très bien au baccalauréat sont à parité, le taux de féminisation des classes préparatoires de mathématiques spéciales est de 22%. En 2001 les candidates présentes au concours d'entrée de l'Ecole polytechnique ne sont que 19,5%, elles sont 16,7% à avoir réussi l'écrit et 13,7% à l'oral. **Le problème se situe au moment de l'orientation en fin de terminale S.**

La vie familiale n'est pas suffisamment prise en compte (nécessité de développer des crèches - avec des horaires flexibles- sur les lieux de travail sur le modèle de la plupart de hôpitaux) et le modèle dominant de l'activité professionnelle reste le temps complet.

L'organisation du temps de travail dans les administrations est pénalisante pour les femmes cadres. Les horaires pour l'encadrement sont très longs, ce qui joue en défaveur des femmes. La nécessité apparaît de mettre en place des chartes de gestion du temps (comme cela a été mis en place dans certaines entreprises privées).

- **Les freins réglementaires**

Des freins spécifiques à la fonction publique handicapent les femmes pour leur accession aux emplois supérieurs de la fonction publique.

La mobilité géographique exigée pour bénéficier de promotions est un de ces freins. Elle est difficile à concilier avec la vie familiale et contraint certaines femmes à refuser les promotions ou à ne pas les rechercher.

Un autre frein est celui des limites d'âge posées pour les concours d'entrée aux écoles d'application de la fonction publique, comme l'ENA. Les maternités réduisent fortement la possibilité de passer ces concours à temps, notamment en interne.

Étude détaillée de la féminisation des emplois supérieurs dans les trois fonctions publiques

1) Fonction publique de l'État

a) Les femmes n'occupent que 13% des emplois supérieurs

Alors que les femmes sont majoritaires parmi les cadres et les fonctions intellectuelles de la fonction publique de l'État puisqu'elles occupent, fin 2002, 53% de ces emplois (43% si l'on exclut les enseignants et les chercheurs), leur accès aux postes de direction reste faible et progresse lentement. Ainsi, au 31 décembre 2002, les femmes ne représentent que 13% des emplois supérieurs de la fonction publique de l'État, contre 12% au 31 décembre 2001.

Cette situation est marquée par une inégalité entre les services centraux et les services déconcentrés et, au sein des services centraux, par une inégalité entre ministères.

En 2002, la part des femmes occupant un emploi de direction centrale est de 21% (contre 19% en 2000). Elles sont moins nombreuses aux postes de directeurs (19%) qu'aux postes de sous-directeurs, directeurs adjoints et chefs de services (23%), même si la féminisation de ces postes qui constituent le vivier des emplois de directeur devrait favoriser leur nomination.

La proportion de femmes dans les services centraux reste très inégale selon les ministères. Elles sont plus nombreuses dans les postes décisionnels aux Affaires sociales, à la Justice, et à la Culture. Leur proportion est seulement de 13% et de 14% respectivement à l'Intérieur et aux Affaires étrangères.

Leur accès aux services déconcentrés reste difficile puisqu'elles n'y occupent qu'un emploi sur dix, contre un sur cinq dans les administrations centrales.

Moins de 10% des préfets, des ambassadeurs et des trésoriers-payeurs généraux sont des femmes.

Les femmes aux emplois de direction des ministères depuis 2000 (en pourcentage)

Administrations	Administration centrale			Services déconcentrés			Total général		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Affaires étrangères	20	17	14	16	12	9	19	15	12
Affaires sociales travail	32	34	38	18	17	18	22	22	24
Agriculture	16	25	26	7	8	9	10	14	15
Culture	31	34	46	11	11	10	15	15	17
Défense	12	17	24	5	5	6	10	14	19
Economie et industrie	19	19	23	4	5	6	8	9	10
Education et recherche	26	31	33	7	8	8	12	15	15
Equipement transport et	18	20	17	9	9	9	12	13	13
Intérieur / DGA	13	8	11	0	0	0	11	7	10
Intérieur / Police	1	2	2	3	3	5	3	3	4
Justice	28	25	28	14	14	17	16	15	18
Premier ministre	30	29	30	0	0	0	30	29	30
Tous ministères	20	21	22	9	9	10	13	13	14

DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation

b) Certains ministères connaissent des évolutions intéressantes

- **Ministère de l'Intérieur**

Direction générale de l'administration

Le corps préfectoral compte 77 femmes (en poste, hors cadre, en disponibilité ou détachement) au sein desquelles on compte 6 préfètes, dont une préfète de région (soit 5% des effectifs du corps) et 53 sous-préfètes (11,4% des effectifs du corps.)

La première femme sous-préfète fut nommée en 1974 et la première femme préfète en 1981. En 2003, 2 femmes ont choisi le ministère de l'intérieur à l'issue de leur scolarité à l'ENA, mais aucune n'a choisi une affectation en administration territoriale.

On enregistre une progression du nombre de femmes en administration centrale : elles représentaient 12,5% des sous-directeurs en 2001 et en représentent 14,6% en 2002. Mais il n'y a qu'une femme directrice d'administration centrale à ce jour, à la tête de la police judiciaire française.

Direction générale de la police nationale

. le recrutement au sein de la police nationale

Comme on peut l'observer dans les autres ministères, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se présenter aux concours de catégorie A, mais, à l'exception des attachés, dans la police nationale ce sont les hommes qui sont majoritairement admis à ces concours.

Les incorporations à l'école se répartissent comme suit :

2000	45 hommes pour 15 femmes
2001	69 hommes pour 17 femmes
2002	47 hommes pour 36 femmes

Par ailleurs, il faut noter que les écoles de la police nationale et les délégations régionales au recrutement et à la formation ne sont que très minoritairement dirigées par des femmes :

- école de police : sur 14 écoles, 1 seule est dirigée par une femme
- centre de formation : sur 16 centres, 1 seul est dirigé par une femme
- délégations régionales au recrutement et à la formation : sur 8 services, 2 sont dirigés par une femme
- l'École nationale supérieure de police (formation des commissaires) et l'École nationale supérieure des officiers (formation des officiers) n'ont jamais été dirigées par une femme.

. l'accès des femmes aux emplois supérieurs de la police nationale

La proportion de femmes dans les corps de conception et direction, hauts fonctionnaires compris, au sein de la police nationale est de 16%. On observe que, plus on avance dans le déroulement de carrière, moins la proportion hommes / femmes est égale. Par exemple, sur 335 commissaires, 34% sont des femmes, alors qu'au grade de commissaire divisionnaire elles ne représentent plus que 7,5% de l'effectif.

Cette disparité s'alourdit encore quand il s'agit d'observer la répartition hommes / femmes chez les hauts fonctionnaires puisque seule une femme est à ce jour directrice des services actifs.

Répartition hommes / femmes dans les différents grades et emplois supérieurs

Corps	Grades	Hommes	%	Femmes	%
Commissaire	Simple	221	66%	114	34%
	Principal	596	85%	115	15%
	Divisionnaire	571	92,5%	46	7,5%
Hauts fonctionnaires	Contrôleurs généraux	75	93,75%	5	6,25%
	Inspecteurs généraux	16	100%	0	0%
	Directeurs	12	99,5%	1	0,5%
Total		1491	84,2%	281	15,8%

Il ne s'agit pas de désigner ces observations comme étant les résultantes d'une simple discrimination. En effet, au-delà des constatations habituelles sur les disparités de carrière entre les hommes et les femmes (notamment à propos de l'avancement retardé par les choix et les charges liées à la famille), le « retard » des femmes dans la police peut s'expliquer, en partie, par le fait qu'elles aient eu accès aux corps actifs bien plus tardivement que les hommes : 1975 pour les commissaires, 1978 pour les gardiennes de la paix et 1983 pour les officiers de la paix.

De surcroît on observe une évolution positive depuis 1994, avec entre autres un doublement de la proportion de femmes commissaires et un triplement de la proportion de femmes officiers.

• **Ministère de l'Éducation nationale**

L'Éducation nationale est largement féminisée à hauteur de plus de 62% avec un corps enseignant composé de 63% d'enseignantes. Toutefois, s'il y a 77% de femmes dans l'enseignement public du premier degré, seulement 17% des professeurs d'université et 39% des maîtres de conférence sont des femmes. Quant à l'accès au corps des professeurs agrégés, on peut noter que dans le vivier des promouvables pour 2003, les femmes représentaient un peu plus de 58% pour l'accès au corps alors que 45% d'entre elles ont été promues.

D'autre part, l'Éducation nationale ne présente que 7 femmes au poste de rectrice pour un total de 30 recteurs.

Quant aux jurys de concours, on constate que leur féminisation est relative. Les femmes représentent 38% à 41% des membres de jurys de concours pour la session 2003. Ce pourcentage dépasse le pourcentage minimum prévu par le décret du 3 mai 2002, cependant il est largement inférieur à la proportion de femmes parmi l'ensemble des titulaires enseignants du second degré (53%). Par ailleurs, seul 1 président de jury sur 5 est une femme.

- **Ministère de la Défense**

Le ministère de la défense est engagé dans une politique volontariste de féminisation de son personnel. Les femmes représentent à ce jour 13% des effectifs militaires, contre 7% en 1995.

Le proportion des femmes progresse également parmi le personnel civil en passant de 36 à 40% de l'effectif global, notamment chez les cadres civils (titulaires de catégorie A passant de 25 à 27% et non titulaires de 23 à 25%.)

Qu'il s'agisse des emplois civils ou militaires, plus aucun obstacle juridique n'est susceptible d'entraver l'accès des femmes à l'ensemble des emplois du ministère y compris les postes à responsabilité. Seuls les postes à bord des sous-marins et dans les escadrons de gendarmerie mobile demeurent réservés aux militaires masculins en raison de leurs conditions d'exercice particulières (forte promiscuité, conditions d'hébergement précaires...)

La loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires ne comportait aucune restriction liée au sexe en ce qui concerne l'accès à une carrière militaire et consacre ainsi l'égalité statutaire entre les hommes et les femmes au sein des armées. Toutefois, jusqu'en 1998, les décrets portant statuts particuliers des différents corps d'officiers, de sous-officiers et d'officiers mariniers réglementaient l'accès à ces corps, soit en instaurant des quotas, soit en laissant aux arrêtés annuels le soin de répartir la proportion d'hommes et de femmes admis à intégrer les différents corps concernés.

Depuis, la féminisation des armées a connu, en 1998, une avancée particulièrement significative à la suite de la suppression de ces limitations d'accès dans les statuts particuliers et, en 2000, une réduction significative des emplois spécifiquement réservés aux hommes.

- **Ministère de la Justice / Magistrature**

Parmi les agents de l'État, l'évolution de la féminisation de la magistrature constitue un exemple particulièrement intéressant.

Environ 51% des magistrats sont aujourd'hui des femmes, mais la répartition des emplois n'est pas égale. On peut constater que les magistrates sont concentrées dans certaines fonctions³ :

- juge des enfants (72%)
- juge en tribunal de grande instance (68%)
- juge d'instance (63%)
- juge d'application des peines (62%)...

Elles ne sont présentes dans les fonctions de juge d'instruction ou de substitut qu'à 48%, ce qui correspond approximativement au taux de féminisation de l'ensemble des magistrats.

³ Anne Boigeol, *Les magistrates de l'ordre judiciaire : des femmes d'autorité*, Les cahiers du MAGE, 1/97

Par contre, on ne compte que 64 femmes parmi les 420 dirigeants de juridictions judiciaires territoriales, responsables du siège et du parquet des tribunaux de grande instance et cours d'appel, soit 15% de ces emplois. En 2001, elles n'en représentaient que 12%. On est loin de la parité puisque les femmes représentent 51% du potentiel, 39% du vivier mais seulement 17% des nominations intervenues en 2002.

La part des femmes est moindre parmi les présidents des juridictions administratives (5%) et de chambres régionales des comptes (12%), alors que les viviers d'emplois dirigeants comprennent respectivement 12% et 15% de femmes.

1) Fonction publique territoriale

Le pourcentage de femmes parmi les personnels territoriaux est en progression constante. Ainsi leur proportion est passée de 56,4% en 1983 à 59,3% en 2001.

Le taux de féminisation est respectivement de 56,6% pour les titulaires et 66,4% pour les non-titulaires. Il est bien moindre pour l'ensemble des emplois de catégorie A ; en effet, le pourcentage le plus élevé se situe dans cette catégorie autour de 20% pour la filière administrative (30,1% des emplois fonctionnels, 25,8% des emplois d'administrateurs, 56,2% parmi les attachés) et d'environ 60% pour la filière culturelle (56,1% des emplois de conservateurs de patrimoine, 79,5% des conservateurs de bibliothèque.)

Globalement, la fonction publique territoriale, en raison notamment de l'autonomie des collectivités territoriales, ne dispose pas d'un système statistique permettant d'identifier le degré de féminisation des emplois supérieurs. Le rapport fait en 2000 du sénateur René Garrec⁴ fait état d'une seule femme directrice générale dans une région et cinq seulement dirigeraient les services des conseils généraux.

L'insuffisance des informations plaide pour une analyse plus complète de la situation des collectivités selon leur niveau (régional, départemental, communal) et leur taille.

2) Fonction publique hospitalière

La fonction publique hospitalière est assez fortement féminisée. En 2002, les femmes représentent en moyenne 77,4% des effectifs titulaires et non titulaires.

Elles sont très largement majoritaires dans les filières administratives (88%) principalement composées des secrétaires médico-sociales, dans les filières soignantes (84,3%) et dans une moindre mesure dans les filières médico-techniques (76%).

Mais cette forte féminisation de la fonction publique hospitalière recouvre des disparités car, dans la hiérarchie, les femmes sont moins nombreuses au sommet, notamment parmi les médecins-praticiens hospitaliers (qui sont d'ailleurs des contractuels et non des fonctionnaires.) Le taux de féminisation a tendance à augmenter dans les facultés de médecine, mais pas dans toutes les spécialités : on compte ainsi très peu de femmes chefs de service en chirurgie.

Dans l'administration, la situation est identique : les femmes ne représentent que 34% de l'ensemble du corps des directeurs. Même si le corps se féminise, seules 2 femmes sont directrices générales de CHU pour 28 postes occupés par des directeurs hommes.

D'une manière générale, le nombre de femmes est plus important dans les postes d'adjoint (37%) que dans les emplois de chef d'établissement (18%). A noter toutefois, le directeur général de l'AP-HP est une femme.

⁴ Avis n°1 du 2 octobre 2000 de la commission des Lois constitutionnelles du Sénat sur la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du sénateur René Garrec

Recensement non exhaustif des bonnes pratiques à l'égard de la parité

• Des plans d'action volontaristes

La Défense a adopté un plan triennal qui doit lui permettre d'améliorer la représentation féminine au sein des emplois et postes d'encadrement supérieur du ministère de la défense.

Au terme de 3 années d'application, les objectifs quantifiés de taux de féminisation à atteindre pour les emplois de chefs de service, de sous-directeur et de chef de bureau ont été remplis.

Un nouveau plan pluriannuel a été lancé (2003-2006) consistant :

- pour les chefs de service, à maintenir la représentation sexuée constatée au 1^{er} juillet 2003 (6 hommes et 2 femmes)
- pour les sous-directeurs, à améliorer le taux de 19,4% de femmes, supérieur au « vivier juridique » (13,2%)
- pour les chefs de bureau, à maintenir le taux de féminisation au sein de ces emplois qui a dépassé très largement celui de l'année 2000 (25% contre 10%)

Au terme de la première année d'application du plan, on constate d'une part, que la proportion de femmes occupant l'emploi de chef de service a été maintenue (25%). Il apparaît d'autre part que le taux de sous-directeurs féminins atteint 24,1% au 1^{er} juillet 2004 soit près de 5 points de plus qu'au 1^{er} juillet 2003 (19,4%). Enfin, le taux de féminisation des postes de chef de bureau s'élève à 36,8% à cette même date contre 25% précédemment.

• Accompagnement de la mobilité

Le ministère des Affaires étrangères mène depuis plusieurs années une politique active en faveur des conjoints de ses agents. Les actions conduites concernent entre autres :

- la reconnaissance des conjoints, organisée à 3 niveaux : financière (supplément familial), protocolaire (association sans obligation du conjoint aux activités sociales du poste) et juridique
- l'emploi des conjoints à l'étranger, avec la conclusion d'accords bilatéraux facilitant l'accès au marché du travail dans les pays situés hors de l'espace européen
- la formation, l'information et le dialogue
- la scolarisation des enfants
- l'action sociale, par une politique de conseil familial

Le ministère de la Défense a également développé des actions liées à l'accompagnement de la mobilité qui sont bénéfiques aux femmes : aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, accompagnement vers l'emploi du conjoint.

• Commissions paritaires et jurys de concours

Le ministère de la Défense s'efforce, depuis 1999, d'accroître la participation féminine aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux jurys de concours compétents à l'égard du personnel civil.

En ce qui concerne les CAP, le ministère s'attache à faire appel essentiellement à des attachés, en limitant autant que possible le recours à des administrateurs civils. En effet, dans la mesure où la population des attachés est plus nombreuses (1076 contre 188) et plus fortement féminisée (47% contre 19%) que celle des administrateurs civils, il devient ainsi possible de désigner des représentants de l'administration féminins dans les CAP du

ministère et d'augmenter sensiblement la représentation des femmes au sein de ces organismes consultatifs (31,5% en 2003 contre 20% en 1999.)

S'agissant des jurys de concours de recrutement de personnel civil, il est veillé à ce que soit respectée une proportion d'un tiers de membres féminins. Cet objectif, généralement atteint dans les concours de recrutement des fonctionnaires de l'ordre administratif (42% en 2003) et paramédical (45% en 2003), est souvent difficile à remplir pour les concours de recrutement de fonctionnaires de l'ordre technique compte tenu de la nécessité de faire appel à des corps majoritairement masculins.

- **Aide à la garde des jeunes enfants**

Le ministère de la Défense a développé des actions dédiées à la garde des jeunes enfants comme l'accueil de jeunes enfants dans des établissements « petite enfance » propres à la défense, la réservation de berceaux dans des structures d'accueil municipales ou associatives, une prestation financière ministérielle en cas d'horaires atypiques ou l'accueil d'enfants dans des centres de loisirs sans hébergement.

- **Suivi statistique**

Le ministère de la Défense a retenu comme action prioritaire le développement de l'Observatoire de féminisation dans les armées et la conduite d'études sur l'évolution de carrière des femmes.

L'Observatoire social de la défense met en place des statistiques sexuées et mène des études sociologiques et démographiques qui permettent d'éclairer les travaux à conduire pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes dans l'institution militaire.

Si la réalisation d'un état des lieux de la situation des femmes dans les trois fonctions publiques ne se heurte à aucune difficulté de comptage, permettant ainsi d'engager des actions volontaristes de promotion des femmes, il en va tout autrement de la question, jugée « sensible », de la représentation des catégories socioprofessionnelles défavorisées et des populations d'origine immigrée, dont le manque de visibilité, dû notamment à une carence statistique, empêche toute mesure de l'effectivité de l'ascenseur social.