Cf2R
Centre Français de Recherche sur le Renseignement

DES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT BELGE : UN DÉFI PERMANENT

RAPPORT COLLECTIF

Rapport de recherche #17

Mars 2016

PRÉSENTATION DES AUTEURS

Ce rapport est le fruit des enquêtes et réflexions conduites par un groupe de travail composé de professionnelles belges du renseignement appartenant au Service général du renseignement et de la sécurité (SGRS, ministère de la Défense), à la Sûreté de l'État (VSSE, ministère de la Justice), au Comité permanent R (chargé du contrôle de l'activité des services de renseignement et de sécurité) et de Chloé Aeberhardt (France), journaliste indépendante travaillant depuis plusieurs années sur le thème des femmes dans le renseignement.

AUTHORS' PRESENTATION

This report is the result of inquiries and discussions held by a working group made up of professionals from the Belgian intelligence services including the General Intelligence and Security Service (SGRS, under the authority of the Belgian Ministry of Defence), the State Security Service (VSSE, under the authority of the Belgian Ministry of Justice), the Oversight Committee in charge of monitoring the activities of the intelligence and security services (Comité permanent R), and Chloé Aeberhardt (France), a freelance journalist who has worked for several years on the issue of women in the intelligence community.

RÉSUMÉ

DES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT BELGE : UN DÉFI PERMANENT

Rédigé à partir d'interviews d'officiers féminins en exercice ou à la retraite, cet article a pour but de donner un point de vue humain et non-scientifique sur la place des femmes dans les services de renseignement belges. Statistiquement, il apparaît que celles-ci restent sous-représentées parmi la population générale.
Elles ne sont par exemple que 13 % au sein du service de renseignement militaire. La raison principale en est que les femmes ont rejoint ce domaine d'activité plus récemment que les hommes. Certaines sont par ailleurs victimes de sexisme. En raison des préjugés liés au genre, les officiers féminins sont contraintes de faire leurs preuves plus vite et de travailler plus dur.
Pour faciliter leur intégration, elles ont tendance à se comporter comme leurs collègues masculins, ce qui est regrettable, dans la mesure où en tant que femmes, elles ont souvent des qualités spécifiques précieuses dans l'exercice du métier : modestie, empathie, sens du détail. De plus, le fait qu'elles attirent moins l'attention que les hommes peut faire la différence dans un contexte de surveillance.
Par conséquent, il est important d'encourager une complémentarité des genres au sein des services de renseignement.

EXECUTIVE SUMMARY

WOMEN IN THE BELGIAN INTELLIGENCE SERVICES : AN ONGOING CHALLENGE

Written after having interviewed former or current Belgian female officers, this review aims to give a humane, yet non-scientifical, insight on what it means to be a woman working for the intelligence services.
Statistically, it appears that women are still under-represented (13% for the military intelligence service) amongst the general staff of both services. The reason for this, is that women joined the field only recently. Some also suffer from sexism. Because of the gender bias, they have to prove themselves and work harder.
To facilitate their integration, the female officers tend to act like their male colleagues which is a shame as they have specific female qualities, useful when evolving in the intelligence world : modesty, empathy and they are more attentive to details than men.
Moreover, as they arouse less suspicion, they can make quite a difference during surveillance. It is therefore important to encourage complementarity between genders.

SOMMAIRE

AVERTISSEMENT 5

INTRODUCTION 6

1. LES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT : RÉALITÉS 7

Statistiques relatives à la présence des femmes au sein des services de renseignement belges 7

Représentation des femmes au sein de la population totale 7

Répartition des femmes au sein de la population civile du SGRS 8

Représentation des femmes dans les postes de direction du SGRS 8

Profil des femmes membres du SGRS 8

Motivations des femmes membres d'un service de renseignement 9

L'influence de la famille ou du conjoint 9

Le hasard 9

Le fantasme 10

2. LES FEMMES, UN ATOUT POUR LE RENSEIGNEMENT ? 11

Tentative d'approche statistique 11

Des qualités « féminines » primordiales 12

Humilité 12

Empathie 13

Souci du détail 13

Le genre, un atout en soi 13

Dans le cadre d'une surveillance 13

Dans le cadre d'un recrutement d'une source 14

3. LES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT : LIMITES 15

Un recrutement difficile 15

Discrimination à la sélection 15

Manque de motivation de la part des femmes 15

Trouver sa place 15

Une longue tradition sexiste 16

Aujourd'hui, des progrès encore insuffisants 16

La parade : gommer sa féminité ? 17

Concilier vie de famille et vie professionnelle 18

CONCLUSION : Pour une complémentarité des genres 19

AVERTISSEMENT

Pour réaliser ce rapport, les auteurs ont eu recours à deux méthodes de collecte d'informations différentes.

La première a consisté à auditionner des femmes qui ont été - ou sont encore - des agents opérationnels au sein d'un service de renseignement belge (ou français ou roumain, pour trois d'entre elles). Certaines exercent ou ont exercé des fonctions dirigeantes au sein d'une section, ou même d'un service. Ces femmes ont fait le récit de leur carrière professionnelle de manière libre, sans contrainte, ni canevas préétabli (des extraits de leurs témoignages sont produits en italique dans le corps du texte). L'entretien non dirigé a permis à chacune de se confier plus volontiers, en mettant l'accent sur ce qui lui paraissait important.
En contrepartie, les témoignages manquent parfois de structure et se révèlent difficiles à comparer. Toutefois, nous avons noté des convergences et des divergences entre les différents récits. Aucun document écrit ne nous a été remis, le texte relatif aux témoignages a été rédigé à partir du discours oral et de la prise de notes lors des entretiens avec les participantes. Ce texte n'a pas fait l'objet d'une relecture par les femmes qui ont livré leur témoignage.
En complément de ces entretiens, nous nous sommes appuyés sur les chiffres du personnel des deux services de renseignement belges (la Sûreté de l'État et le Service général du renseignement et de la sécurité) pour 2014, ainsi que sur l'enquête Gender menée en 2014 au sein du SGRS. Réalisée dans le cadre de la résolution ONU 1325[1], cette étude avait pour objectif d'observer différentes données concernant la notion de genre au sein du service.
Un questionnaire portant notamment sur la satisfaction personnelle et la capacité à concilier vie privée et vie professionnelle, a ainsi été soumis à tout le personnel, masculin et féminin, sans obligation de réponse. À peine 25 % des effectifs l'ont rempli et renvoyé.
Par conséquent, les données issues de cette enquête doivent être considérées avec prudence et être prises en compte comme de simples indicateurs, et en aucun cas comme des faits indéniables. Cet article ne prétend donc pas avoir une valeur scientifique.

[1] *La résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU souligne l'importance d'une participation active des femmes, dans des conditions d'égalité, à la prévention et au règlement des conflits ainsi qu'à l'édification et au maintien de la paix. Elle invite instamment les États membres à prendre en compte la parité des sexes, de façon à ce que les femmes participent pleinement aux efforts visant à maintenir et à favoriser la sécurité et la paix.*

INTRODUCTION

Le 3 juillet 1990, le magazine de la Défense belge Vox publiait un article intitulé « Les femmes à l'armée : sondage d'opinion ». Cet article dressait un bilan effectué 15 ans après l'intégration des femmes au sein de l'armée belge. Selon les chiffres, l'effectif féminin à la Défense représentait 5,8 % de l'effectif total des militaires du cadre actif, ces femmes exerçant prioritairement des fonctions administratives ou de support. Leur intérêt les portait vers ce type de fonctions, contrairement aux hommes, qui étaient davantage attirés par des fonctions combattantes. Cela ne voulait pas dire pour autant qu'il n'y avait pas de femmes dans des fonctions opérationnelles, ni qu'aucune femme n'était intéressée par ce type de carrière, mais elles étaient en toute petite minorité.

Aujourd'hui, 25 ans après la parution de cet article, la situation a évolué quant aux mentalités, mais les chiffres montrent que le conservatisme a la vie dure.
En effet, la Défense compte aujourd'hui moins de 8 % de femmes militaires, ce qui reste assez peu. En ce qui concerne le personnel civil, les chiffres de 2013 montrent une tendance fort différente, 43,69 % des civils de la Défense étant des femmes.

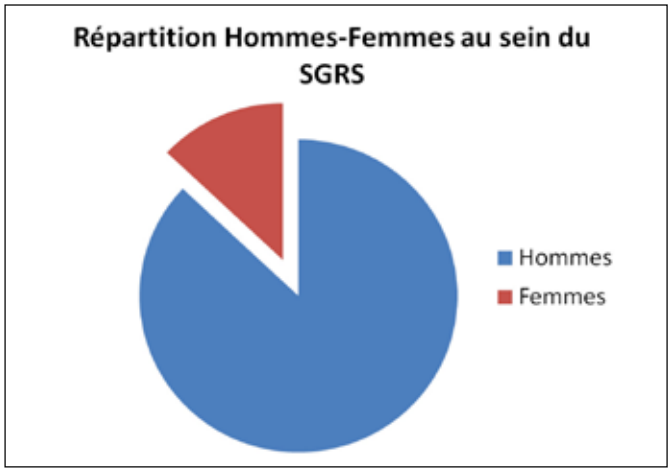
Qu'en est-il des femmes dans les services de renseignement ? Leur statut dans ce monde très particulier a-t-il subi la même évolution que dans la société en général ou sont-elles confrontées aux mêmes barrières persistantes qu'à La Défense ? Sont-elles encore victimes des stéréotypes bien connus (Mata Hari, Miss Moneypenny, etc.) liés à l'image de la femme dans le renseignement ou les considère-t-on enfin comme les professionnelles qu'elles sont ?

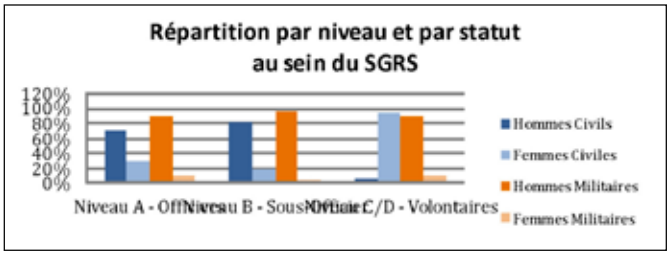
1. LES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT : RÉALITÉS

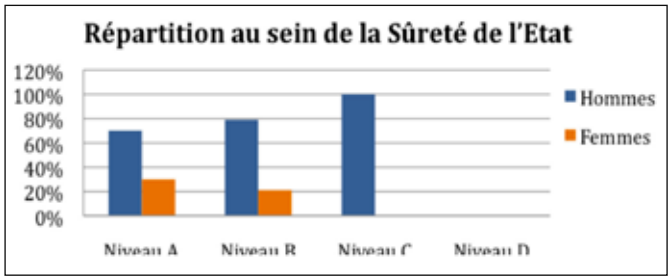
STATISTIQUES RELATIVES À LA PRÉSENCE DES FEMMES AU SEIN DES SERVICES DE RENSEIGNEMENT BELGES

REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DE LA POPULATION TOTALE

L'état des lieux présenté ci-dessous met en évidence la répartition des effectifs féminins au sein des deux services de renseignement belges. Il a été réalisé sur la base de la situation en personnel en 2014.







Le premier constat que nous pouvons faire est que, quel que soit le service, les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes.

En ce qui concerne le SGRS, nous observons une proportion plus grande de femmes civiles que militaires, alors même que la proportion de militaires est largement supérieure à celle des civils. Ceci s'explique probablement par le fait que le recrutement du Selor[1] exige une répartition équitable (visant à s'approcher de l'équilibre 50 %-50 %) alors que la Défense ne pratique pas cette répartition forcée. La proportion de femmes militaires au sein de la Défense en général étant assez faible, il n'est pas étonnant de constater davantage de différences au sein des militaires que des civils.

Notons par ailleurs que les femmes sont davantage présentes au niveau le plus élevé (niveau A pour les civils et Officier pour les militaires), avec malgré tout une prédominance de femmes dans le niveau C/D[2] pour les civils du SGRS. Ces chiffres conduisent à s'interroger dans la mesure où très peu de postes-clés sont occupés par des femmes, alors qu'elles semblent disposer du niveau de grade suffisant. Bien entendu, il faut tenir compte du fait que, même si 28 % des civils de niveau A sont des femmes, les hommes restent largement majoritaires au sein de ce niveau. De plus, le grade effectif n'est pas ici pris en considération. Il y a fort à parier que parmi les niveaux A, peu de femmes disposent du grade permettant l'accès à une fonction de commandement, alors que c'est le cas du côté des hommes. Cet accès au grade étant fortement lié à l'ancienneté, et donc à l'âge, il n'est peut-être pas étonnant de voir encore aujourd'hui cette absence de femmes dans les plus hauts niveaux de commandement. Du côté des militaires, la faible population de femmes en général et la faible proportion d'entre elles accédant (par choix ou non) aux grades les plus élevés impliquent forcément un taux infime, voire nul, de femmes présentes dans les plus hauts niveaux.

Quant au pic observé pour le niveau C/D pour les civils du SGRS, il s'explique sans doute par le caractère relativement accessible des fonctions de support. Une analyse au cas par cas permettrait de vérifier cette hypothèse, travail qui ne fut pas réalisé ici.

[1] *Administration chargée du recrutement du personnel de la fonction publique.*
[2] *Niveau A = études universitaires; niveau B = études supérieures non universitaires ou enseignement secondaire supérieur; niveau C = humanités inférieures; niveau D = études primaires.*

RÉPARTITION DES FEMMES AU SEIN DE LA POPULATION CIVILE DU SGRS

Les chiffres de la population des femmes civiles au sein du SGRS nous ont été remis par le service du personnel. Ils sont reproduits ci-après sous la forme d'un graphique reprenant l'évolution par année et par niveau.

Les femmes civiles sont entrées progressivement, et par le bas de l'échelle, dans le service de renseignement militaire. De 1969 à 1987, elles sont recrutées aux niveaux C et D, soit l'équivalent des humanités inférieures.
La première femme civile universitaire est recrutée en 1992, et il faut attendre la fin des années 1990 pour voir le nombre de femmes s'accroître.

À l'époque, elles sont une dizaine sur un effectif total de plus de 500 personnes, dont elles ne représentent donc que 2 %.

Actuellement, les femmes civiles occupent soit des fonctions de niveau universitaire, soit des fonctions ne nécessitant qu'un niveau minimum d'études. Notons qu'il n'y a jamais eu en Belgique de campagne de recrutement spécifique pour le service de renseignement militaire. Des campagnes prenant en compte la dimension « *gender* » ont bien été menées, mais elles concernaient le recrutement au sein de l'armée en général.

REPRÉSENTATION DES FEMMES DANS LES POSTES DE DIRECTION DU SGRS

Au SGRS, aucune femme n'occupe de poste-clé, à l'exception de certaines fonctions nécessitant un background spécifique (juriste, par exemple). Dans le cas de domaines plus « généralistes », les femmes ont rarement l'ancienneté requise pour pouvoir occuper une fonction-clé.

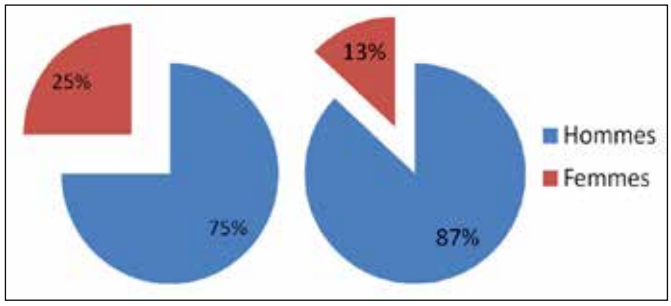
Cette inégalité s'explique par l'arrivée « tardive » des femmes civiles dans le service : les quelques postes-clés occupés par des civils le sont par les plus anciens, et donc par des hommes. D'autre part, les femmes étant sous-représentées au sein de la Défense en général (moins de 8 %), il n'est pas étonnant que du côté militaire, peu de femmes accèdent aux grades les plus élevés, d'autant qu'un certain nombre opte pour une carrière dite « plane » afin de favoriser leur vie de famille.

Comme le résume bien une des femmes entendues dans le cadre des entretiens individuels :

« La tendance commence à changer. De plus en plus de femmes sont présentes dans l'opérationnel, les confrères acceptant peu à peu l'idée, parfois avec difficulté, que les hommes et les femmes sont dans ce type de fonctions tout à fait complémentaires. »

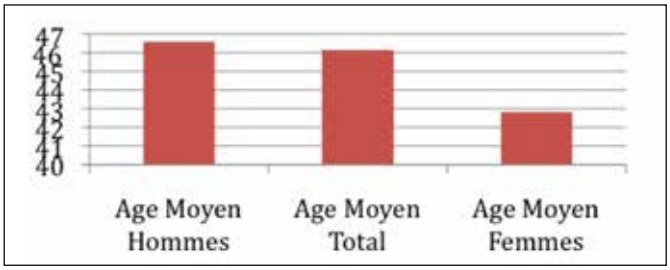
PROFIL DES FEMMES MEMBRES DU SGRS

Ci-dessous, deux graphiques permettent de comparer la répartition hommes-femmes du panel ayant répondu à l'enquête Gender (à gauche) à la répartition globale au sein du SGRS (à droite).



Nous pouvons ici supposer que les femmes se sentent plus concernées que les hommes par ce type d'enquête.

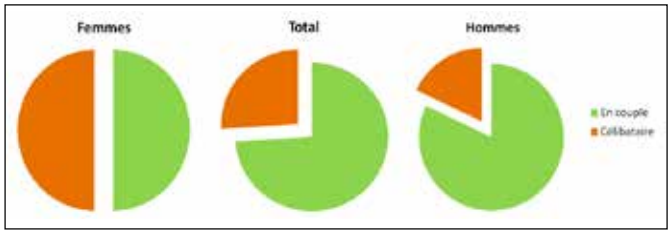
Le graphique ci-dessous présente l'âge moyen de l'ensemble de la population du SGRS :



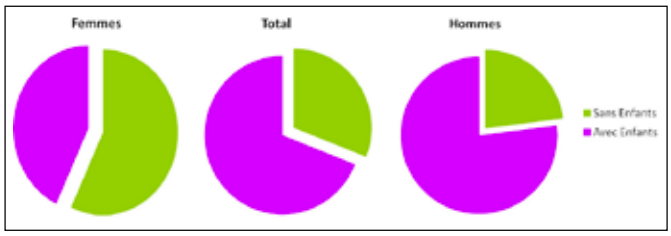
L'âge moyen des femmes est légèrement moins élevé que celui des hommes. Recrutées plus tard que leurs collègues masculins, que ce soit au niveau civil ou au niveau militaire, les femmes sont souvent plus jeunes que la moyenne de la population.

[1] *Niveau Brevet du collège.*

Autre différence mesurée parmi la population ayant répondu à l'enquête Gender : davantage d'hommes que de femmes vivent en couple.



Idem pour les enfants : le même questionnaire indique clairement que les hommes sont plus nombreux à avoir des enfants.



Le fait de travailler dans ce type de service a-t-il une incidence sur l'envie et/ou les possibilités qu'ont les femmes de vivre une vie de couple et d'avoir des enfants ?
Les femmes ont-elles moins la possibilité que les hommes de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle ?
À moins que le fait de privilégier leur carrière par rapport à leur vie personnelle ne soit un choix délibéré de leur part ?

Ces questions resteront malheureusement en suspens, les données récoltées dans le cadre de l'enquête Gender étant trop limitées pour que nous puissions tirer des conclusions sur la population totale du SGRS.

MOTIVATIONS DES FEMMES MEMBRES D'UN SERVICE DE RENSEIGNEMENT

L'INFLUENCE DE LA FAMILLE OU DU CONJOINT

Les candidates à un emploi au sein du SGRS sont généralement des femmes dont une connaissance ou un proche, souvent un membre de la famille, travaille dans ce service. Beaucoup sont des filles de policiers ou de militaires : ces jeunes femmes ont une approche plus réaliste et démythifiée du métier : elles savent à quoi s'attendre.
C'est en tout cas ce que pense (parfois à tort) le recruteur, convaincu que ces candidates « familiarisées » avec le milieu pourront plus facilement se projeter dans leur fonction et se montreront plus réalistes dans leurs attentes.

Celles qui cherchent à intégrer le service justifient leur volonté par un sentiment de loyauté envers leur pays ou l'organisation.

« *Je suis issue d'une famille de fonctionnaires. Mon père m'a forcée à passer tous les examens de la fonction publique. J'ai eu le choix entre l'ONSS (Office national de sécurité sociale) et la Sûreté de l'État. J'ai opté pour le second, qu'à l'époque je trouvais plus « sexy ». En fait, j'aurais préféré travailler à la Police, malheureusement j'ai été recalée en raison de ma petite taille. Je voulais servir l'État, faire quelque chose de « grand », de « transcendantal.* »

«*Mon père était militaire. Au terme de mes études secondaires, j'ai hésité entre l'Université et la Défense. J'ai finalement fait des études en langues germaniques. Après quelques années, lassée d'être enseignante, j'ai commencé à chercher un autre emploi. Une amie m'a parlé d'un recrutement de civils pour travailler au SGRS et j'ai eu un « déclic », je me suis dit « Tiens, ça a l'air intéressant !». J'étais déjà familiarisée avec le milieu militaire, pas avec le monde du renseignement.*»

LE HASARD

D'autres évoquent leur entrée dans le renseignement comme étant le fruit du hasard.

« *Mon premier emploi était celui de rédactrice à l'Office des étrangers qui, à l'époque, dépendait de la même direction que la Sûreté de l'État. J'étais là depuis 11 mois quand un examen a été organisé pour y recruter du personnel. J'ai postulé sur conseil de mon chef administratif.* »

«*Après un Master, et plusieurs années à travailler dans le secteur privé, j'ai eu envie de me tourner vers la fonction publique. J'ai toujours été attirée par ce qui touche à la communication et à l'international. J'ai présenté différents concours. Au final, j'ai accepté le poste au sein du service car c'est le premier pour lequel j'ai été prise ! Je ne connaissais rien au métier, j'ai tout découvert au fur et à mesure. Aujourd'hui, j'adore ce que je fais car j'ai l'impression d'être comme une petite fille curieuse qui se serait glissée dans*

un musée après la fermeture et qui pourrait toucher à tout, à sa guise. Ma motivation vient plus d'un émerveillement a posteriori, lorsque j'ai découvert le milieu dans lequel j'étais arrivée, que d'un fantasme a priori. »

« *Je suis tombée sur un appel à candidatures publié dans un journal destiné aux agents de la fonction publique. À l'époque, j'exerçais en tant qu'avocate spécialisée en droit social. Le cabinet où je pratiquais étant assez loin de chez moi, j'étais à la recherche d'un emploi mieux situé, qui me permettrait de passer plus de temps avec mes enfants. Comme je n'étais pas très versée dans les affaires d'espionnage, j'appréhendais le monde du renseignement sans idéalisme. Aussi, lorsque mon supérieur hiérarchique a convoqué une cellule de crise le 11 septembre 2001, soit moins de six mois après mon embauche, je me suis demandé dans quoi je m'étais embarquée, moi qui avais changé de travail dans l'espoir de mener une vie paisible, avec mes enfants ! J'avais postulé dans l'idée d'occuper des fonctions administratives. Au départ d'ailleurs, je devais être recrutée au sein du service habilitation/sécurité, tâche administrative par excellence. Quand l'autorité décisionnelle a vu mon CV, on m'a demandé si cela m'intéresserait de travailler directement au sein du cabinet rapproché.*»

LE FANTASME

Ce n'est pas parce qu'on est une fille qu'on ne rêve pas de jouer les cow-boys. Bien que l'attrait du romanesque soit moins présent chez les femmes que chez les hommes (une d'entre elles nous a avoué n'avoir jamais regardé un James Bond en entier de sa vie), certaines ont choisi le renseignement dans l'espoir de vivre « comme dans les films ».

« *À 8 ans, j'ai décidé de devenir chef du contre-espionnage après avoir visionné la série U.N.C.L.E*[1] *: Des agents très spéciaux (The Man from U.N.C.L.E.). On peut dire que j'ai été « victime » du conditionnement paternel, mon père m'avait même fabriqué une carte d'agent secret.* »

« *Toute jeune, j'avais le fantasme de devenir la première femme commissaire. J'y ai pensé furtivement d'abord, puis plus du tout. J'ai mené ma barque, en doutant souvent de moi, même lorsque je terminais première aux examens. Finalement, c'est arrivé. Peut-être que le fantasme était toujours là, enfoui, intériorisé, me donnant la force et la motivation d'aller au bout des choses.* »
« *Ayant été impliquée à un moment donné de ma carrière dans le domaine des ressources humaines, j'ai pu constater que beaucoup de candidates qui se présentent aux tests de sélection viennent avec une motivation de l'ordre du fantasme. En fait, parmi les quelques femmes que j'ai interviewées, une seule tenait la route. Les autres étaient « à côté de la plaque », mal informées. Beaucoup de candidats masculins étaient dans le même cas, aussi suis-je incapable de dire si cet idéalisme est le fait des femmes plus que des hommes. Dans la mesure où les recruteurs voient plus facilement un homme dans ce type de job, je me demande s'ils n'ont pas tendance à reprocher ce manque de réalisme aux candidates plus qu'aux candidats.* »

[1] *Série télévisée américaine diffusée en Europe à partir de 1967.*

2. LES FEMMES, UN ATOUT POUR LE RENSEIGNEMENT ?

TENTATIVE D'APPROCHE STATISTIQUE

À la question de savoir si le genre constitue un atout ou un inconvénient dans la pratique des métiers du renseignement, les femmes ayant participé à l'enquête Gender ont répondu de la manière suivante (exprimé en % par rapport à l'ensemble des femmes de l'échantillon) (cf. tableau 1 page ci-contre).

Tableau 1

	...un avantage	...un désavantage	...ne fait aucune différence
Être une femme dans le service est...	25%	11%	64%
Être un homme dans le service est...	19%	5%	76%
Être une femme dans ma fonction est...	25%	11%	64%
Être un homme dans ma fonction est...	14%	0%	86%

Tableau 2

	...un avantage	...un désavantage	...ne fait aucune différence
Être une femme dans le service est...	15%	2%	83%
Être un homme dans le service est...	4%	2%	94%
Être une femme dans ma fonction est...	11%	4%	85%
Être un homme dans ma fonction est...	4%	1%	95%

Dans 64 % des cas, les participantes estiment qu'être une femme n'est ni un avantage, ni un inconvénient (le pourcentage est plus important lorsque la question porte sur les hommes). Parmi les 36 % de femmes qui considèrent que cela « fait une différence », la majorité a plutôt tendance à y voir un atout.

La même question a été posée aux hommes (cf. tableau 2).

Dans plus de 80 % des cas, les hommes estiment qu'être une femme n'est ni un avantage, ni un inconvénient (le pourcentage dépasse les 90 % lorsque la question porte sur eux). Parmi les répondants qui considèrent qu'être une femme « fait une différence », la plupart y voit un atout. Les hommes ont beau avoir un avis plus tranché sur la question, il apparaît que la majorité des répondants, qu'il s'agisse de personnels masculins ou féminins, pense qu'être une femme ne fait aucune différence.

Lorsqu'une différence est admise, elle va dans le sens d'un avantage du genre féminin, surtout quand ce sont les hommes qui donnent leur avis.

La question reste donc ouverte : être une femme constitue-t-il un avantage ou un inconvénient ? Ou cela ne fait-il aucune différence ? Dans leurs témoignages, les femmes que nous avons interrogées ont à cœur de contextualiser leurs réponses, qui s'avèrent nuancées : être une femme est un avantage dans certains cas, un inconvénient dans d'autres.

DES QUALITÉS «FÉMININES» PRIMORDIALES

L'immense majorité des femmes que nous avons interrogées estime qu'un certain nombre de traits de caractère, plus communs chez les femmes que chez les hommes, sont utiles dans la pratique du renseignement.

HUMILITÉ

À l'occasion d'une conférence consacrée aux femmes dans la Résistance pendant les deux guerres mondiales, le professeur Anne Morelli constatait qu'une fois la guerre terminée, les femmes n'ont pas cherché à faire connaître leurs actes ; elles sont retournées dans l'anonymat, occupant leurs tâches d'avant-guerre.
À bien des égards, il semble que cette capacité précieuse qu'ont les femmes à rester dans l'ombre, sans souffrir de ne pas être davantage reconnues, ait perduré par-delà les conflits du siècle dernier.

« Au sein du service, il a fallu que j'accepte de devenir une femme de l'ombre. Cela ne m'a pas posé de problème. J'ai le sentiment qu'à l'époque, au début des années 2000, les femmes toléraient plus facilement d'endosser les seconds rôles que les jeunes femmes d'aujourd'hui. »

« On parle souvent des femmes comme étant plus capables d'adopter un low profile car elles sont moins guidées par leur ego. Il m'est arrivé de constater qu'une source m'avait complètement oubliée, alors que je l'avais rencontrée à plusieurs reprises avec mon collègue. En fait, je n'intervenais pas ou peu, j'étais plus dans l'observation, nous formions avec ce confrère un duo qui fonctionnait assez bien. Eh bien j'ai tellement bien adopté ce fameux low profile, que la source m'a effacée de sa mémoire !»

«Dans certains cas, il arrive que l'officier de renseignement devienne, parallèlement à sa tâche, une assistante sociale. En effet, afin d'améliorer les relations de travail, ou de persuader l'intéressé à collaborer, il faut parfois lui donner un petit coup de pouce en essayant de régler sa situation administrative (auprès de l'Office des étrangers pour les immigrés) ou sociale (en lui trouvant un logement, un boulot). Il faut avoir la capacité d'évaluer la situation avec suffisamment de recul pour déterminer si cette implication personnelle sera un « bon » investissement pour l'avenir : la source ne finira-t-elle pas par se sentir redevable ? Au cours de ma carrière, je me suis investie personnellement, mais sans équivoque, à plusieurs reprises sans aucun regret ; la patience et l'investissement sont toujours payants. »

« Je sais qu'en pratiquant ce métier, je touche à quelque chose d'exceptionnel, sans me sentir exceptionnelle pour autant. »

« Les hommes ont plus de mal à rester en place et à travailler sur un dossier. En réunion par exemple, j'ai remarqué qu'ils sont incapables de ne pas répondre à leur GSM, comme s'ils étaient incapables de se focaliser sur une seule chose à la fois. C'est une question de genre, de formation et de savoir-vivre. Les hommes ont besoin d'action pour exister. Nous, non. »

« Pour convaincre mes collègues masculins qu'une idée était bonne, il était parfois plus facile de les laisser dormir dessus. Le lendemain, ils revenaient avec mon idée, persuadée que c'était la leur. »

« J'ai éprouvé un certain nombre de difficultés à entrer en contact avec le responsable d'une association musulmane évoluant dans un milieu assez radical. La personne refusait de me recevoir car j'étais une femme, européenne de surcroît. Je me suis présentée à son domicile, la tête recouverte d'un hijab. J'ai demandé à m'entretenir avec son fils aîné, un jeune homme d'une trentaine d'années, francophone, né en Belgique, et connaissant très bien nos coutumes et traditions. Ce dernier a accepté de me parler, puis il a convaincu son père de me recevoir. Je suis entrée dans la maison, ai ôté mes chaussures et me suis assise à la place que le patriarche m'indiquait, c'est-à-dire par terre, sur un tapis, derrière mes deux interlocuteurs qui, eux, étaient assis dans un fauteuil. Je me suis exécutée et ai obtenu le renseignement que j'étais venue chercher. Certaines collègues refusent ce type de contact. Personnellement, je ne pense pas que l'intéressé désirait m'humilier ; son comportement était en adéquation avec les coutumes et les traditions de son clan quant à la façon de traiter la femme. Une certaine flexibilité, un certain degré d'humilité, de ténacité et d'écoute sont des atouts majeurs dans ce métier, et il me semble que ces qualités se retrouvent plus fréquemment chez les femmes. Si cette mission avait échoué, peut-être qu'un collègue masculin aurait réussi ? Pas sûr. Je pense qu'un homme aurait fait preuve de moins d'humilité, qu'il aurait adopté un comportement plus « gendarmesque ». »

« Les hommes disent plus facilement non que les femmes. Ils vont répondre à leur collègue : « Tu es fou, je ne fais pas ça, je ne suis pas assez formé ». Nous sommes plus souples. En qualité de femme, j'ai dû être hyper flexible, m'adapter à tout. »

« Je n'ai jamais aimé qu'on parle de moi comme du patron ou de la directrice. Les bons résultats d'un service sont toujours le fruit d'un travail d'équipe. On n'aboutit à rien avec l'attitude « Je veux être n° 1. »

EMPATHIE

Plus intuitives que leurs confrères masculins, à moins qu'elles ne soient simplement plus à l'écoute, les femmes sont tout indiquées pour le métier d'officier traitant.

« *Les femmes sont plus intuitives. Elles cernent leur interlocuteur plus vite et savent quels biais utiliser pour arriver à leurs fins.* »

«*Officier traitant, c'est un métier artistique. Il faut du flair, de la sagacité, savoir tenir compte de l'irrationnel.* »

« *Perspicacité et discrétion sont des atouts majeurs, surtout lorsqu'il s'agit d'aborder et de recruter un homme évoluant dans des milieux extrémistes, ou dans certains domaines sensibles comme le contre-espionnage ou la protection du potentiel économique. Il faut faire preuve de doigté et de feeling, car souvent, l'homme a tendance à fantasmer, nous considérant comme des James Bond girls. Il faut savoir faire le tri dans les propos de l'interlocuteur, le faire revenir sur terre, en douceur, face à la « dure » réalité… Dans 8 cas sur 10, les rapports de travail entre un agent féminin et sa source masculine sont d'une grande « richesse », d'une sincérité franche.* »

« *Les femmes sont souvent plus tactiques, plus souples dans les négociations* ».

SOUCI DU DÉTAIL

Troisième qualité à revenir régulièrement dans la bouche des femmes interrogées : l'attention portée aux détails.

« *Je suis très pointilleuse. Je vois des choses que d'autres survolent, ce qui a son intérêt dans les matières gérées par les services de renseignement.* »

« *Reçue au domicile de sa source, une femme va observer la décoration, les livres dans la bibliothèque, de façon à la connaître encore davantage. Les hommes auront moins ce réflexe. En revanche, ce sont de très bons communicants, assertifs, sûrs d'eux, ils inspirent plus vite confiance par leur charisme.* »
« *Chargé de rédiger un rapport de surveillance, un homme donnera d'une cible une description imprécise : « brun, plutôt grand, un peu quelconque. » En revanche, une femme indiquera la teinte exacte de sa couleur de cheveux, elle décrira ses vêtements, sa démarche et ajoutera un commentaire inspiré du type « à en croire l'état déplorable de ses chaussures, n'a sûrement pas de femme dans sa vie* ».

LE GENRE, UN ATOUT EN SOI

Indépendamment de leurs qualités personnelles, les agents féminins représentent un atout du seul fait d'être des femmes.

DANS LE CADRE D'UNE SURVEILLANCE

Le professeur Anne Morelli a constaté que pendant les deux guerres mondiales, les femmes de la Résistance étaient essentiellement cantonnées à des tâches logistiques (approvisionnement, transmission de courrier, etc.). La raison en était simple : les femmes attirent moins l'attention que les hommes. Et ce ne sont pas les agents féminins des services de renseignement qui diront le contraire.

« *Hormis le recrutement et le traitement des sources, l'agent féminin trouve sa place dans certaines missions comme la surveillance ou la protection de personnalités (VIP). Effectuer une filature en compagnie d'un collègue masculin passe nettement mieux que deux hommes ensemble. De même, il est parfois plus opportun que l'agent accompagnant une personnalité féminine ou l'épouse d'un VIP soit une femme. Un de mes collègues masculins attaché à la section « Protection » m'expliquait combien il avait été mal à l'aise lorsque, chargé de protéger l'épouse d'un président ayant reçu un certain nombre de menaces, il avait dû l'accompagner dans une boutique de lingerie féminine et se « planter » devant le rideau de la cabine d'essayage… À l'époque, la section ne comptait pas encore d'agents féminins.* »

« *Mon mari disait de moi que j'étais son arme secrète. Sur le terrain, un couple passe plus inaperçu qu'un homme seul. Je me rappelle une anecdote qui date de l'époque où nous vivions à l'étranger. Lors d'un cocktail, au cours d'une conférence sur le problème de l'eau dans la région, j'entends un homme se plaindre, en français, que « tous les documents » soient « en anglais ». Je me suis tournée vers lui, et je lui dis : « Donnez-moi les papiers, je vais vous les traduire ». Eh bien ils me les a donnés et ce n'était pas de l'intox ! J'ai fait des photocopies toute la nuit. On ne se méfie jamais assez des femmes.* »

« *Ma femme et moi étions complémentaires. À une conférence sur l'armement, par exemple, je faisais diversion, elle chipait la cassette.* »

DANS LE CADRE D'UN RECRUTEMENT D'UNE SOURCE

Amenées à cibler et manipuler des sources évoluant parfois dans des milieux spécifiques comme la politique ou la diplomatie, les femmes adoptent une approche plus fine et plus adaptée à l'environnement.

« *Le fait qu'il y ait des femmes dans le milieu du renseignement élargit le spectre des possibilités de recrutement.* »
«*On se sent plus vite en confiance avec une femme. On parle, on se livre plus facilement. Pour que cela se produise, il faut que la femme renvoie une image mature, sinon c'est le côté « naïf, jeune et fragile » qui ressort. Quand je dis maturité, je ne parle pas de l'âge ou de l'expérience. Des femmes très jeunes peuvent être très matures, et d'autres femmes plus expérimentées peuvent rester très immatures. Personnellement, j'en connais des deux côtés !*»
Les femmes inspirent davantage confiance a priori, ce qui facilite l'approche. Malgré tout :

«*Les femmes ont certainement des facilités plus grandes à entrer en contact. Malheureusement elles perdent souvent cet avantage par la suite ; ce n'est pas parce qu'on a le contact facile qu'on est capable d'entretenir une relation durable, en étant crédible, sans être uniquement perçue « comme une femme ».* »
« *J'ai pu constater qu'une femme peut difficilement être au contact de sources du Moyen-Orient, pour des raisons culturelles.* »
« *En tant que femme, il est plus difficile de recruter une autre femme qu'un homme, une femme ayant naturellement tendance à vous considérer comme une rivale. Je dis souvent que l'humilité, la persévérance et la patience sont les trois qualités essentielles de l'officier traitant. Face à une femme, il faut être encore plus humble. Se mettre à un niveau inférieur. La mettre sur un piédestal. Montrer qu'on a vraiment besoin d'elle. La solidarité féminine est un mythe.* »

3. LES FEMMES DANS LE RENSEIGNEMENT : LIMITES

UN RECRUTEMENT DIFFICILE

Les recruteurs et, à certains égards, les femmes elles-mêmes, voient encore d'un œil soupçonneux la présence d'agents féminins au sein d'un service de renseignement.

DISCRIMINATION À LA SÉLECTION

Le faible taux de femmes civiles recrutées au SGRS s'explique par le fait, que jusqu'en 2009, l'épreuve médicale s'apparentait à un test physique de style « para commando ». Cette sélection, qui non seulement n'avait pas de sens (un analyste n'est pas sur le terrain) et était illégale, a été modifiée. Concernant la faible proportion de femmes militaires, il s'agit là encore d'une conséquence directe de la sous-représentation des femmes au sein de la Défense en général (moins de 8 %). Des différences de traitement à la sélection ont existé et existent encore, au SGRS, comme à la Sûreté de l'État :

« *Le recruteur dira à la candidate : « On vous demande d'avoir des relations sexuelles avec une personne, le faites-vous ? ». Ce type de questions n'est pas posé aux candidats masculins.* »

« *Je suis entrée en fonction en 1986 avec 8 ou 9 autres stagiaires. Une fois notre stage terminé, les hommes ont pu choisir leur lieu d'affection, alors que les femmes se sont vues attribuer d'office telle ou telle section.* »

MANQUE DE MOTIVATION DE LA PART DES FEMMES

Il ressort de l'entrevue passée avec la responsable du recrutement du personnel civil pour le SGRS que les femmes postulent peu pour un emploi dans l'armée, a fortiori dans un service de renseignement. Dans notre société, c'est aux femmes qu'incombe la « charge de famille ». Par déterminisme social, la femme est perçue comme étant faite pour donner la vie et non pour la reprendre ou l'enlever, comme en cas de conflit armé. Dans cet ordre d'idées, les prestations de week-end et les missions à l'étranger rebutent souvent les femmes mères de famille.
De plus, les femmes ayant tendance à douter de leurs capacités, elles ne postulent que si leur CV correspond exactement au profil recherché, tandis que les hommes remplissent les actes de candidature, même quand leur profil ne correspond pas. On note dès lors une constante entre le pourcentage de femmes qui postulent et le pourcentage de femmes recrutées.

Ce n'est pas le cas chez les hommes, où la proportion de candidats admis à passer les tests est nettement inférieure au nombre de candidatures.
Interrogées sur la part de responsabilité des femmes dans leur faible représentation au sein des services, les agents ne la nient pas :

« *Beaucoup de femmes considèrent que les métiers du renseignement ne sont pas faits pour elles.* »
« *Se sentir à l'aise dans ce type de job reste plus difficile pour les femmes, à qui cela « coûte » plus en énergie. Nous avons moins confiance en nous que les hommes, nous nous posons plus de questions sur nos capacités, et donc nous doutons plus souvent de nous-mêmes.* »

TROUVER SA PLACE

Une fois dans la maison, le plus difficile commence. Les femmes doivent se faire accepter par leurs collègues masculins, dont l'ouverture d'esprit n'est pas toujours la qualité première. Pour ce faire, nombreuses choisissent de se fondre dans le décor, en gommant leur féminité.

UNE LONGUE TRADITION SEXISTE

Les témoignages sont éloquents.

« J'ai rejoint le service en 1986. J'ai été affectée au secrétariat du contre-espionnage. Le chef de section était ouvert et bienveillant. Malgré tout, j'ai constaté que mes collègues masculins recevaient plus de missions que moi. On n'en confiait aux femmes qu'en dernier ressort et de manière ponctuelle - je ne pouvais jamais traiter les dossiers jusqu'au bout. À l'époque, les hommes étaient convaincus qu'une femme ne pouvait pas réussir une mission de renseignement. »

« Quand je suis arrivée au contre-espionnage, en 2003, j'étais associée à un collègue beaucoup plus âgé que moi. Un « dinosaure » qui jusqu'alors n'avait eu que des binômes masculins. Il restait assis sur ses dossiers et refusait de partager l'information. Il lui a fallu deux ans pour comprendre que je n'étais pas là pour lui nuire. Au sein du service, les hommes ont souvent vécu des expériences fusionnelles. Ils se sont battus ensemble, ils sont entrés dans la maison en même temps. Il y a la confrérie des civils d'un côté, celle des officiers de l'autre. Quand tu es une femme, civile, universitaire de surcroît, tu es doublement seule. Il faut apprendre à louvoyer. »
« Lorsque je suis arrivée, les hommes avaient deux comportements : soit ils me surprotégeaient, soit ils me méprisaient. Je me rappelle d'un chef paternaliste qui m'avait emmenée voir ses contacts. Il avait éprouvé la nécessité de gonfler mon CV pour assurer ma crédibilité, preuve que lui aussi considérait les femmes comme moins capables. »

« La femme qui ose s'affirmer est vue comme rigide et sévère. Quand un homme s'affirme, c'est normal. »

« Au début, j'ai eu du mal à me faire accepter. J'étais jeune, femme et civile, dans un monde militaire, majoritairement masculin. J'ai subi quelques remarques dénigrantes, auxquelles je répondais du tac au tac, pour montrer que cela ne me touchait pas (alors que cela pouvait me toucher réellement). Il arrivait parfois qu'un collègue entre dans mon bureau, que je partageais avec d'autres, et pose une question à tout le monde sauf à moi, alors qu'il savait très bien que j'étais à même d'y répondre. Ces anecdotes concernent quelques individus isolés. Pour moi, il y a eu discrimination, mais ce n'était pas la majorité des cas et cela a bien changé depuis. »

« J'ai dû fournir plus d'efforts pour être aussi crédible qu'un homme. Mais cela a payé, j'ai finalement eu accès aux opérations, à des postes importants, je suis reconnue dans ma fonction. »
« Les hommes trouvent toujours que les femmes parlent trop. Je me souviens d'un collègue qui me reprochait d'avoir une trop bonne impression de moi-même. C'était un homme sans beaucoup de valeur professionnelle et personnelle. Il parlait trop et n'agissait jamais. Les reproches qu'il me faisait le concernaient lui. »

« J'imagine qu'il était plus difficile de parler avec moi qu'avec un collègue masculin. Je ne suis pas un homme, je ne sais pas comment on discute entre hommes. On ne m'a jamais invitée à boire une bière après le bureau. J'ai raté les séances informelles. »
« Plutôt que de reconnaître que j'avais raison, les collègues tenaient ce type de propos : « On n'a qu'une seule femme, on ne va pas la contredire ».

« L'histoire des femmes dans le renseignement est une histoire de mérite. À l'époque, il fallait être deux fois plus performante que les hommes. Pour ma part, je me suis toujours sentie aussi crédible qu'un homme, car je connaissais mes dossiers. Peut-être n'ai-je pas été assez vindicative par rapport à mes droits. Je n'ai jamais voulu me positionner en tant que « féministe ». Dans l'univers dans lequel j'évoluais, j'avais le sentiment que cela allait rendre les choses encore plus difficiles. »

AUJOURD'HUI, DES PROGRÈS ENCORE INSUFFISANTS

La quasi-totalité de l'échantillon de femmes ayant répondu à l'enquête Gender ne fait aucune mention de difficultés d'intégration liées au genre. Seule une ou deux personnes relatent des faits isolés très graves, qui méritent toute l'attention nécessaire pour que de tels agissements ne se reproduisent pas et qu'elles obtiennent réparation. Pour autant ces cas ne sont pas représentatifs d'une tendance commune au sein du SGRS. De même, en ce qui concerne les relations avec les collègues et/ou les supérieurs, masculins ou féminins, aucune tendance, positive ou négative, n'a été observée. Il semblerait donc que les mentalités aient évolué depuis l'entrée des premières femmes dans le service.
En témoigne ce commentaire :

«Aujourd'hui, l'intégration des femmes se fait beaucoup plus facilement, voire sans aucune difficulté. Les mentalités ont évolué, les chefs sont d'autant plus respectueux et justes envers les femmes qu'ils voient l'intérêt d'avoir des équipes mixtes. Selon moi, du fait de la spécificité du service (plus ouvert sur le monde, moins purement militaire, moins "rigide" que le reste de la Défense), les avancées en matière d'égalité homme-femme sont probablement plus importantes qu'ailleurs dans l'armée. En outre, les jeunes femmes qui arrivent ont l'air d'avoir plus de caractère. Elles connaissent leurs droits et c'est tant mieux. Si j'ai un conseil à leur donner : soyez femmes mais ne vous laissez pas faire, vous méritez la même crédibilité et le même respect ! »

Malgré tout, il serait naïf de considérer que la situation est idéale. À en croire la teneur des témoignages recueillis, les femmes gardent le sentiment qu'elles ont davantage à prouver que les hommes, en particulier lorsqu'elles accèdent à des fonctions de direction.
« *Les femmes doivent s'investir plus. Nous sommes moins nombreuses. Donc quand nous sommes moins « performantes », il est plus facile de nous « repérer » et de nous étiqueter, alors qu'un homme peut plus facilement se cacher.* »

«*J'ai quitté le service car on me refusait une évolution. Je souhaitais passer les examens pour être détachée auprès d'une autre instance. La direction a refusé à deux reprises. Au troisième refus, j'ai démissionné. Aujourd'hui encore, je reste persuadée que ces refus étaient partiellement liés au fait que je suis une femme. Il m'a été rapporté d'ailleurs que d'anciens supérieurs hiérarchiques masculins sont agacés de ma position actuelle.* »

« *En tant que commissaire, j'ai pris la direction d'un poste de province en 2007. Je l'ai restructuré en fonction des matières, j'ai également favorisé l'engagement de femmes : mon équipe en compte 6, pour 7 hommes. Il n'en a pas fallu davantage pour que mes collègues masculins qualifient mon poste de « gynocratie.* »

« *Arrivée dans le service il y a moins de 10 ans, je n'ai pas rencontré de difficultés d'intégration parce que je suis une femme. Je ne me sens ni meilleure, ni moins bonne que les hommes. Mais je sais que parfois, je suis vue par certains comme moins crédible. Tant pis, c'est comme ça ! C'est la perception de l'autre, pas la mienne. Cela ne m'empêchera pas de faire mon travail. Ils se rendront compte eux-mêmes de leur erreur.* »

LA PARADE : GOMMER SA FÉMINITÉ ?

Plus le milieu est chargé en testostérone, plus les femmes ont tendance, par souci d'intégration, à imiter leurs collègues en adaptant leur garde-robe, leur attitude, voire leur vocabulaire.

« *Au boulot, je ne me pense pas femme !* »

«*On était 3 femmes pour 27 hommes à avoir réussir l'examen de sous-chef. On a dû suivre des formations en tir et en judo. On s'est promis de se faire traiter comme de réels inspecteurs et non comme du personnel de seconde zone. Avant nous, il y avait bien eu des femmes au sein du service, à la « surveillance », mais elles servaient de potiches ou étaient des secrétaires de brigades. Il nous a fallu montrer que la femme est l'égale de l'homme et qu'on n'était pas là juste « pour le vernis ». Dès lors, on a travaillé autant qu'eux au point que j'ai dû faire fi de mes enfants à de nombreuses reprises pour espérer obtenir l'égalité de traitement. Je me suis également battue pour faire retirer les calendriers « youplala » et les photos pornos des murs de mes collègues. J'ai également adopté un vocabulaire de corps de garde.*
Au final, je suis devenue commissaire. Pour s'imposer à ce grade, les femmes doivent vraiment avoir un comportement d'hommes. »

«*J'étais fine, toute mignonne, les collègues me scrutaient de la tête aux pieds. Ils me disaient : « Tu as mis tes belles chaussures, aujourd'hui » et ne se privaient pas de regarder le galbe de mes jambes, les jours où je portais une jupe. Très vite, je suis venue en tailleur-pantalon. Ce n'est que plus tard dans ma carrière que j'ai osé affirmer ma féminité et mon goût pour les belles choses.* »

« *J'étais la première femme à devenir directrice adjointe de l'analyse. Je n'étais plus très jeune, donc il y avait peu de risques qu'on me prenne pour la secrétaire. Malgré tout, j'ai dû, pour faire passer le message, emprunter au vocabulaire féministe, en étant plus assertive et plus vocale.* »

« *Je n'ai pas du tout eu de problèmes à m'intégrer. J'admets avoir vu une certaine curiosité dans le regard des hommes à mon arrivée. Mais en tant que militaire depuis un certain temps déjà, j'étais habituée à ce type de regards et ne m'en formalisais pas. Je me suis toujours montrée ferme et sûre de moi, ce qui a souvent facilité mon intégration.* »

« *Je pense être le fils que mon père n'a jamais eu* ».

D'autres ont suffisamment d'assurance, ou d'audace, pour imposer leurs propres règles du jeu :

« *Certains hommes des services de renseignement ne sont pas élégants, ni raffinés. En mission, ce n'était pas toujours facile d'être associées par les interlocuteurs à des hommes qui restent persuadés que l'essentiel du travail de renseignement se fait autour d'un comptoir. Je n'ai jamais cherché à les imiter. Ils ont fini par accepter que je ne me comporte pas comme eux. Je n'ai jamais minaudé non plus, ni essayé de les écraser. J'aurais pu faire état de mes connaissances, les humilier. En fait je faisais tout le contraire. Je me souviens d'un collègue qui était saoul du matin au soir. Je travaillais pour couvrir son incapacité, alors qu'il avait une façon de me traiter qui n'était pas chic quand il avait bu.* »
me suis toujours montrée ferme et sûre de moi, ce qui a souvent facilité mon intégration. »
« *Je pense être le fils que mon père n'a jamais eu* ».

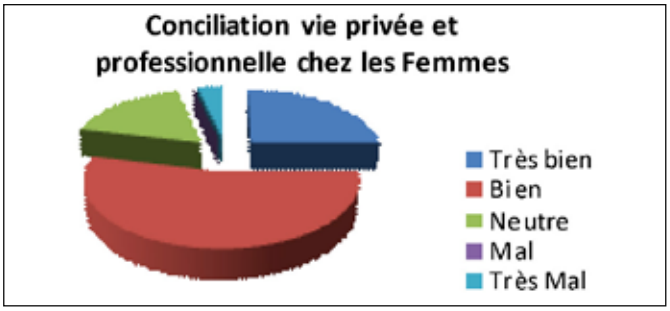
D'autres ont suffisamment d'assurance, ou d'audace, pour imposer leurs propres règles du jeu :

« *Certains hommes des services de renseignement ne sont pas élégants, ni raffinés. En mission, ce n'était pas toujours facile d'être associées par les interlocuteurs à des hommes qui restent persuadés que l'essentiel du travail de renseignement se fait autour d'un comptoir. Je n'ai jamais cherché à les imiter. Ils ont fini par accepter que je ne me comporte pas comme eux. Je n'ai ja-*

mais minaudé non plus, ni essayé de les écraser. J'aurais pu faire état de mes connaissances, les humilier. En fait je faisais tout le contraire. Je me souviens d'un collègue qui était saoul du matin au soir. Je travaillais pour couvrir son incapacité, alors qu'il avait une façon de me traiter qui n'était pas chic quand il avait bu. »

CONCILIER VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE

« Comment arrivez-vous à concilier vie privée et vie professionnelle ? » faisait partie des questions posées au personnel du SGRS dans le cadre de l'enquête Gender.
Voici les réponses données par les hommes (en haut) et les femmes (en bas) :



Les chiffres présentés montrent que les femmes autant que les hommes parviennent en général bien, voire très bien, à concilier vie privée et professionnelle. Toutefois, à un niveau purement qualitatif, les femmes précisent, dans leurs commentaires écrits, que si elles parviennent à le faire, cela exige de leur part une capacité d'adaptation importante, surtout lorsqu'elles ont des enfants. Cet élément explique peut-être les différences observées entre hommes et femmes au niveau des pourcentages "très bien" et "bien".
Les témoignages recueillis lors des entretiens corroborent ces chiffres.

« J'étais déjà mère de famille lorsque j'ai rejoint le service. Mon ex-mari y travaillait lui aussi. Il a fallu que je m'organise pour répartir la garde de mes enfants entre un trio de baby-sitters et mon ex-belle-mère. »

« Je ne serais pas là où j'en suis aujourd'hui sans le soutien et la confiance inconditionnels de mon époux. Lorsque nous nous sommes mariés, j'étais déjà une femme indépendante. Il n'a pas été surpris de ma carrière. »

« L'avantage d'être analyste, c'est qu'on rentre le soir à la maison. Un peu tard, parfois - ma fille m'a souvent attendue à l'extérieur sur le banc de l'école, dans le froid. Les quelques fois où je devais partir en mission, je planifiais les tenues des enfants et je cuisinais des plats que je mettais au congélateur. Mon mari gérait le quotidien. Cela a appris à mes enfants à être autonomes. »

« Les enfants m'ont maintenue bien ancrée dans la réalité. Grâce à eux, j'ai pu garder une vision surplombante et distanciée sur mes dossiers. Certains collègues masculins souffraient d'une espionnite aiguë, ils étaient dans leur bulle. »
« Le fait que davantage de femmes privilégient leur vie de famille sur leur carrière n'a rien d'étonnant, et ce n'est pas uniquement parce que leur conjoint le décide ! Cela reste quelque chose de naturel et de, comment dire... inévitable ? Jusqu'à preuve du contraire, ce sont les femmes qui portent les enfants et il ne faut pas nier que les priorités peuvent complètement changer quand on devient maman. Personnellement, je veux pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, je veux être une femme active et une mère présente, mais dans certains cas, il n'est pas possible de faire les deux à 100 %. Je regrette que cela puisse être mal perçu par la direction - on reproche encore aux mères de famille leur prétendue indisponibilité, ou leur incapacité à être opérationnelles - alors qu'il est toujours possible de trouver des arrangements. Mon enfant est malade, la crèche le refuse, mon conjoint est occupé, je n'arrive à trouver personne pour le garder... Résultat : je reste à la maison et je travaille, si c'est possible, de chez moi. Est-ce que le monde s'arrête de tourner pour autant ? Dans notre métier, le télétravail est parfois délicat car nous ne pouvons pas ramener certains documents chez nous et d'autres choses ne peuvent tout simplement pas se faire depuis le domicile. Mais ne nous serine-t-on à longueur de journée avec le concept de « flexibilité » ? En tout cas, j'en entends parler depuis mon arrivée ! »
« J'ai failli perdre mon premier enfant car je ne voulais pas freiner, je voulais montrer que travailler et être enceinte, ce n'est pas incompatible. »

« Ma carrière a fatalement eu un impact sur ma vie privée. Tout d'abord, j'ai divorcé. Ensuite, je n'ai pas eu d'enfants. Est-ce dû uniquement à ma carrière, ou à ma personnalité ? Quoi qu'il en soit, ce choix est parfois culpabilisant - une femme qui n'a pas d'enfants est plus vite perçue comme carriériste, au sens péjoratif du terme. Je n'aurais sûrement pas fait cette carrière si j'avais eu des enfants. Je serais restée plus low profile, j'aurais eu des priorités différentes. »

CONCLUSION

POUR UNE COMPLEMENTARITÉ DES GENRES

Il ne s'agit pas d'opposer les genres, mais de montrer que la complémentarité, fondée sur le respect et la reconnaissance des apports de chacun, est un facteur de succès. Nombreux aujourd'hui sont les agents et les directeurs masculins à être convaincus de la plus-value apportée au cycle du renseignement par les tâches accomplies avec doigté par leurs collègues féminines. L'expérience a prouvé qu'être une femme est une richesse, au même titre qu'être un homme : hétérogènes, les équipes se complètent, les qualités des uns comblant les lacunes des autres.
Comme le dit très bien l'une des femmes que nous avons interrogées :

« *Aujourd'hui, être une femme dans notre service n'est ni un avantage, ni un inconvénient. C'est le fait d'encourager la complémentarité qui est un atout. Deux visions différentes ne sont pas obligées de s'opposer, elles peuvent s'enrichir l'une l'autre* ».

Chloé Aeberhardt et alii
Mars 2016

Cf2R
Centre Français de Recherche sur le Renseignement

RAPPORTS DE RECHERCHE

RAPPORTS DE RECHERCHE DU CF2R

Les Rapports de recherche (RR) publiés par le Centre Français de Recherche sur le Renseignement (CF2R) sont des travaux de recherche approfondis menés par un ou plusieurs de ses chercheurs, afin d'apporter des éléments d'information nouveaux sur un sujet d'actualité. Ces rapports sont téléchargeables sur notre site www.cf2r.org.

- **CHLOÉ AEBERHARDT ET ALII**
  Des femmes dans le renseignement belge : un défi permanent
  Rapport de recherche n° 17, mars 2016.

- **CHRISTIAN DARGNAT**
  2015-2016 : années d'inflexion de la stratégie géo-économique chinoise
  Rapport de recherche n° 16, février 2016.

- **OLIVIER DUJARDIN**
  Le renseignement technique d'origine électromagnétique appliqué au radar (ELINT)
  Rapport de recherche n° 15, octobre 2015.

- **OLIVIER GUILMAIN**
  Le Smart Power au secours de la puissance américaine
  Rapport de recherche n° 14, mars 2015.

- **LESLIE VARENNE ET ERIC DENÉCÉ**
  Racket américain et démission d'Etat. Le dessous des cartes du rachat d'ALSTOM par General Electric
  Rapport de recherche n° 13, décembre 2014.

- **DR FARHAN ZAHID**
  Operation Cyclone and its Consequences
  Rapport de recherche n° 12 (en anglais), août 2014.

- **DR FARHAN ZAHID AND HAIDER SULTAN**
  The US Objectives in GWOT and their Effects on AfPak Theater
  Rapport de recherche n° 11 (en anglais), juillet 2014.

- **DR FARHAN ZAHID**
  Islamist Radicalization in South Asia. Origins, Ideologies and Significance of Radical Islamist Violent Non-State Actors
  Rapport de recherche n° 10 (en anglais), mai 2014.

- **GÉRALD ARBOIT**
  Le renseignement, dimension manquante de l'histoire contemporaine de la France
  Rapport de recherche n° 9, mars 2013.

- **ERIC DENÉCÉ & GÉRALD ARBOIT**
  Les études sur le renseignement en France
  Rapport de recherche n° 8, novembre 2009.

- **NATHALIE CETTINA**
  Communication et gestion du risque terroriste
  Rapport de recherche n° 7, mars 2009.

- **PHILIPPE BOTTO**
  Noukhaev et le nationalisme tchétchène
  Rapport de recherche n° 6, septembre 2008.

- **ALAIN RODIER**
  La menace iranienne
  Rapport de recherche n° 5, janvier 2007.

- **NATHALIE CETTINA**
  Specificités de la gestion organisationnelle de la lutte antiterroriste en Corse
  Rapport de recherche n° 4, mars 2006.

- **GÉNÉRAL ALAIN LAMBALLE**
  Terrorism in South Asia
  Rapport de recherche n° 3 (en anglais), novembre 2005.

- **MICHEL NESTERENKO**
  Project for a New American Century : la politique des néoconservateurs derrière la guerre contre la terreur
  Rapport de recherche n° 2, octobre 2005.

- **ERIC DENÉCÉ**
  Le développement de l'islam fondamentaliste en France : conséquences sécuritaires, économiques et sociales
  Rapport de recherche n° 1, septembre 2005.

RAPPORTS DE RECHERCHE DU CF2R/CIRET-AVT

Les rapports publiés en partenariat avec le Centre international de recherche et d'étude sur le terrorisme et d'aide aux victimes du terrorisme (CIRET-AVT) font suite à des missions d'évaluation de terrain réalisées dans le cadre d'une mission internationale francophone.

▪ SOUS LA DIRECTION D'ERIC DENÉCÉ
Syrie : une libanisation fabriquée. Compte-rendu de mission d'évaluation auprès des protagonistes de la crise syrienne"
Centre international de recherche et d'études sur le terrorisme et d'aide aux victimes du terrorisme (CIRET-AVT) et Centre Français de Recherche sur le Renseignement (CF2R), Paris, janvier 2012 (traduit en anglais et en arabe).

▪ YVES BONNET
Iran : l'oublié du printemps
Centre international de recherche et d'études sur le terrorisme et d'aide aux victimes du terrorisme (CIRET-AVT) et Centre Français de Recherche sur le Renseignement (CF2R), Paris, Décembre 2011.

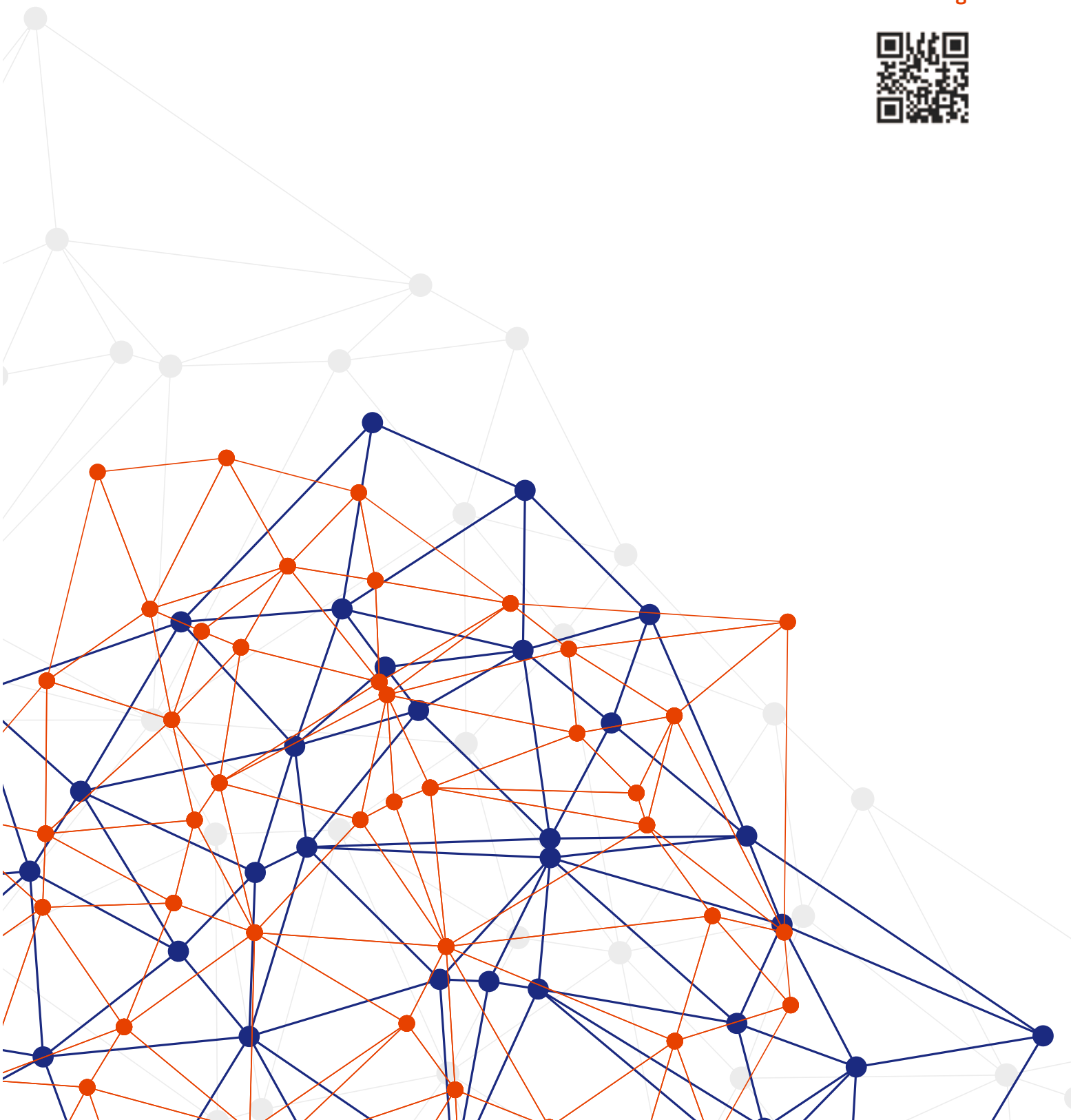
▪ SOUS LA DIRECTION D'ERIC DENÉCÉ (CF2R) ET D'YVES BONNET (CIRET/AVT)
Libye : un avenir incertain, Compte-rendu de mission d'évaluation auprès des belligérants libyens
Centre international de recherche et d'études sur le terrorisme et d'aide aux victimes du terrorisme (CIRET-AVT) et Centre Français de Recherche sur le Renseignement (CF2R), Paris, avril 2011 (traduit en anglais et en italien).

Cf2R
Centre Français de Recherche sur le Renseignement

Centre Français de Recherche
sur le Renseignement (CF2R)
21 boulevard Haussmann
75 009 Paris
FRANCE
Courriel : info@cf2r.org
Tel. 33 (1) 53 43 92 44
Fax 33 (1) 53 43 92 00

www.cf2r.org

Centre Français de Recherche sur le Renseignement

Centre Français de Recherche
sur le Renseignement (CF2R)
21 boulevard Haussmann
75009 Paris
FRANCE
Courriel : info@cf2r.org
Tel. 33 (1) 53 43 92 44
Fax 33 (1) 53 43 92 00

www.cf2r.org