

mai 2010

## *Fiche de l'Irsem n° 2*

# **L'attractivité des armées auprès des minorités ethniques en Europe : une comparaison Allemagne, France, Grande-Bretagne**

Carina SCHOLZ

Pour citer ce document :

Carina Scholz, " L'attractivité des armées auprès des minorités  
Ethniques en Europe : une comparaison Allemagne, France,  
Grande-Bretagne »

Fiche de l'Irsem n° 2, mai 2010, 12 pages

<http://www.irsem.defense.gouv.fr/spip.php?article74>



mai 2010

Dans la plupart des pays européens les processus d'immigration ont changé la composition de la population rapidement. Confrontées à cette évolution, les institutions publiques, y compris les armées, sont appelées à en tenir compte notamment dans le développement de leurs stratégies d'emploi. En outre, la suppression de la conscription génère de nouveaux besoins de recrutement pour les armées nationales<sup>1</sup>.

La question de l'attractivité de l'armée pour les minorités ethniques concerne avant tout deux problématiques. Premièrement, les institutions publiques aspirent à une représentativité sociale et culturelle afin que leur légitimité soit acceptée par tous les groupes de la société. Par ailleurs, l'objectif annoncé est de servir comme vecteur d'intégration aux personnes issues de l'immigration. Deuxièmement, les armées professionnelles sont confrontées à un double problème concernant la recherche de recrues: le déclin démographique d'un côté et la compétition avec le secteur privé de l'autre.

Les approches et initiatives mises en place en matière de recrutement et de fidélisation varient selon les pays. Il en va de même pour l'appréciation des compétences linguistiques et culturelles particulières aux militaires (et policiers) issus de l'immigration, ainsi que des démarches entreprises pour respecter les différences culturelles et religieuses au sein des institutions.

Finalement, la gestion des enjeux de la pluriethnicité au sein des armées permet de mieux préparer les militaires aux opérations à l'étranger ainsi qu'aux opérations multinationales.

### Définition : Minorités ethniques en France, Grande-Bretagne et Allemagne

**En France**, une partie des personnes issues de l'immigration sont parfois caractérisées comme "minorité visible", un concept qui "renvoie à des personnes que l'on peut facilement reconnaître à leur patronyme ou à leur physique, comme les populations noires ou maghrébines".<sup>2</sup>

**En Grande-Bretagne** sont considérés comme "minorités ethniques" dans la société et par les politiques publiques ceux qui appartiennent à une catégorie de personnes qui manifestent un degré de "différence" perçue comme significative, et ayant une culture distinctive. Dans la pratique cela renvoie à la visibilité par la couleur de peau et les valeurs culturelles<sup>3</sup>. C'est la population originaire des anciennes colonies britanniques, le sous-continent indien, les Caraïbes, l'Afrique et l'Asie du Sud Est<sup>4</sup>.

**En Allemagne**, on parle de personnes "issues de l'immigration" (*Personen mit Migrationshintergrund*) afin de distinguer les Allemands issus de l'immigration des étrangers. A part les critères de nationalité, l'origine des parents et le pays de naissance la recherche prend en compte des critères subjectifs comme le

<sup>1</sup> Pour plus de renseignements sur la professionnalisation de l'armée et son attractivité, on pourra se référer à la fiche du C2SD N° 2005-04 de Fanny GAZAGNE, *L'Attractivité des métiers de la défense : offre et demande* ; sur les nouveaux enjeux du recrutement à la fiche N° 2006-09 de Caroline VERSTAPPEN *L'impact des évolutions démographiques sur le vivier de recrutement des armées*.

<sup>2</sup> Cf. BERTRAND (E.), MELKI (M.), RACHED (A.), VERSTAPPEN (C.) "Les minorités visibles" au sein des armées françaises: un état des lieux, *Les thématiques du C2SD*, n°13, avril 2008.

<sup>3</sup> Par comparaison: les Chypriotes, les Italiens et les Polonais par exemple sont rarement considérés comme minorité ethnique (ibid.)

<sup>4</sup> Cf. DANDEKER (C.) ; MASON (D.), « Diversifying the uniform ? Recruiting and retaining minority ethnic personnel in the British armed services », *Armed forces and Society*, vol.29, n°4, 2003, p. 483

mai 2010

sentiment d'isolement par exemple dû à une vie dans une enclave culturelle/linguistique.<sup>5</sup> des parents et le pays de naissance la recherche prend en compte des critères subjectifs comme le sentiment d'isolement par exemple dû à une vie dans une enclave culturelle/linguistique.<sup>6</sup>

### Statistiques:

Puisqu'en France les catégories « ethniques » ou religieuses n'existent pas officiellement il est impossible d'obtenir des statistiques sur les minorités ethniques dans la société en général et dans l'armée en particulier.

En Grande-Bretagne, le "Census of Population" mesure la diversité ethnique de la population britannique. Le nombre de militaires appartenant à des minorités ethniques est disponible dans les statistiques de la Defence Analytical Services and Advice (DASA) for National Statistics.<sup>7</sup>

En Allemagne, le "Mikrozensus" de l'agence fédérale des statistiques (*Bundesamt für Statistik*) répertorie les personnes issues de l'immigration selon la nationalité et le pays de naissance<sup>8</sup>. Au sein de l'armée il n'est pas possible d'avoir des chiffres précis des personnes issues de l'immigration. L'appartenance religieuse est répertoriée uniquement pour les confessions dont la structure leur confère le statut de "collectivité de droit public" ce qui est le cas pour les confessions catholique et protestante. Les musulmans, avec 3 millions de croyants au troisième rang en Allemagne n'étant pas une collectivité de droit public échappent donc aux statistiques.

## A/ NOUVEAUX ENJEUX DU RECRUTEMENT DES ARMEES

### 1) La représentativité des minorités ethniques dans les armées

L'approche commune à la France, la Grande-Bretagne et l'Allemagne vise à renforcer le lien armées-Nation. Afin de représenter la société, le personnel militaire devrait être à l'image de celle-ci et en refléter la composition sociale et culturelle. L'institution se voit ainsi comme un vecteur d'intégration. En même temps la professionnalisation exige de nouvelles mesures de recrutement face à la concurrence avec les employeurs du secteur privé, en particulier en période de plein emploi.

En France, la problématique de la représentativité sociale et culturelle des forces armées est reconnue par la politique, notamment par le *Plan ministériel d'égalité des chances* qui vise à permettre à l'ensemble des jeunes, particulièrement ceux issus des milieux modestes, de progresser dans la société. Il est axé autour de trois thèmes: les actions en faveur de l'Education, la sensibilisation au monde militaire, et les actions en faveur de l'insertion professionnelle. Sans mettre en œuvre des mécanismes de "discrimination positive" en direction d'un groupe ethnique en particulier, l'idée centrale de ce plan est de donner toute sa place au mérite individuel.

<sup>5</sup> Cf. BEHR (R.) "Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind". Veränderung von Organisationskultur und Personalmanagement der Polizei im Zeitalter gesellschaftlicher Pluralisierung. Projet de recherche sur l'intégration de personnes issues de l'immigration dans la police, URL: [www.isip.uni-hamburg.de](http://www.isip.uni-hamburg.de), 2007.

<sup>6</sup> Cf. BEHR (R.) "Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind". Veränderung von Organisationskultur und Personalmanagement der Polizei im Zeitalter gesellschaftlicher Pluralisierung. Projet de recherche sur l'intégration de personnes issues de l'immigration dans la police, URL: [www.isip.uni-hamburg.de](http://www.isip.uni-hamburg.de), 2007.

<sup>7</sup> Cf. Quarterly manning report TSP 4, Table 3 "Strength of the UK Regular Forces by sex and ethnic origin", URL: <http://www.dasa.mod.uk/natstats/tsp4/tsp4tab3.html>

<sup>8</sup> Cf. Statistisches Bundesamt (Mikrozensus) 2005, p.74, URL: <http://www.destatis.de>

mai 2010

**En Grande-Bretagne**, un système de "ethnic monitoring" a été mis en place en 1996. L'une des approches de la recherche sur le recrutement des militaires issus de l'immigration consiste à viser une représentation de la société par l'institution, non pas par des mesures de discrimination positive (pour atteindre certains quotas de groupes minoritaires) mais plutôt par une amélioration de l'éducation des groupes défavorisés qui prépare aux emplois dans les différents secteurs. Le rapport du *Home Office "Race Equality: The Home Secretary's Employment Targets (2000)* met en lumière la situation des minorités ethniques et le *Employment and Unemployment and Labour Force Survey Summer 1995-Spring 1996* fournit des statistiques sur la représentation des minorités ethniques dans le service public. En cohérence avec *l'Equality and Diversity Scheme 2006-2009* qui contient une orientation en matière de gestion de la diversité, l'objectif déclaré dans *The Armed Forces Overarching Personnel Strategy 2003* est que l'armée reflète mieux la société qu'elle sert. Ainsi, dans les 10 ans à venir une proportion croissante du vivier de recrutement sera composée de membres des minorités ethniques, notamment en raison du besoin en personnel.

En **Allemagne**, le ministère de la Défense (cf. *Livre Blanc 2006*) ainsi que le centre de recherche en sciences sociales de la Bundeswehr (SOWI) reconnaissent l'importance des structures ethno-culturelles plus complexes dans les armées aujourd'hui et la nécessité d'une intégration des militaires issus de l'immigration: "Afin d'assurer de bonnes relations civilo-militaires les armées sont appelées à refléter et protéger les valeurs sociales comme l'égalité des chances et la démocratie, afin de se légitimer ainsi comme institution de la population"<sup>9</sup> Comme l'aumônier catholique de la Bundeswehr, Thomas Elssner, l'affirme, l'institution doit être un endroit d'intégration où conflits et préjugés peuvent être atténués, car la vie en communauté permet de mieux se connaître et d'amoindrir d'éventuels préjugés. Le porte-parole du conseil central des musulmans en Allemagne, Mounir Azzaoui, estime également que cette insertion dans la société allemande est "juste et nécessaire".

## 2) L'importance des minorités ethniques pour le recrutement des armées

**En Grande-Bretagne**, la proportion du personnel militaire issu des minorités visibles a augmenté de 3,5% en 2005 à 6,3% en 2008<sup>10</sup> (par rapport à 7,9% dans la population totale)<sup>11</sup>. Leur recrutement a fait l'objet d'un effort particulier dans l'armée de terre (où il s'élève à 9%), plus que dans la Marine (où il atteint seulement 2,7%) et l'armée de l'air (2,3%).

**En Allemagne**, la situation est différente car le plus grand groupe de minorité ethnique, les Turcs, n'ont pas la même présence dans l'éducation supérieure. Selon la *Süddeutsche Zeitung*, parmi les personnes d'origine turque, il y a cinq fois plus de jeunes sans diplôme que dans le reste de la population. En ce qui concerne les militaires issus de l'immigration, politiciens ainsi que militaires confirment que leur nombre est en

<sup>9</sup> "Zur Sicherstellung guter zivil-militärischer Beziehungen müssen Streitkräfte gesellschaftliche Werte wie Chancengleichheit und Demokratie widerspiegeln schützen, um sich damit als Institution der Bevölkerung zu legitimieren" citation du rapport sur la conférence "Sociétés vieillissantes et armées", avec Oberst i.G. Hans Herrmann Paape, du ministère de la défense et Oberst i.G. Dr. Thomas Will, SOWI Strausberg

<sup>9</sup> "Long march of the black British soldier", [www.independent.co.uk](http://www.independent.co.uk), 13.01.2009

<sup>9</sup> "Population of the United Kingdom: by ethnic group, Census 2001, <http://www.statistics.gov.uk>

<sup>9</sup> LOHSE (E.) "Bundeswehr Rekrutierungsbüros in jeder Fussgängerzone?" *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, 27.08.2007

<sup>9</sup> "Türkische Jugend ist Hoffnung für die Bundeswehr", *Europress*, [www.europress.de](http://www.europress.de), 18.05.2007

<sup>9</sup> "Bundeswehr gehen die Rekruten aus" [www.tagesschau.de](http://www.tagesschau.de), 15.05.2007

<sup>9</sup> *ibid.* und schützen, um sich damit als Institution der Bevölkerung zu legitimieren" citation du rapport sur la conférence "Sociétés vieillissantes et armées", avec Oberst i.G. Hans Herrmann Paape, du ministère de la défense et Oberst i.G. Dr. Thomas Will, SOWI Strausberg

<sup>10</sup> "Long march of the black British soldier", [www.independent.co.uk](http://www.independent.co.uk), 13.01.2009

<sup>11</sup> "Population of the United Kingdom: by ethnic group, Census 2001, <http://www.statistics.gov.uk>

mai 2010

augmentation<sup>12</sup> même s'il n'y a pas de chiffres précis. La part des recrues turques potentielles qui s'élève à 20.000 selon le centre d'Etudes turques, représente par conséquent un vivier important. Si les estimations s'avèrent justes, 1/8 des 250.000 hommes de la Bundeswehr serait donc d'origine turque.<sup>13</sup> Suite au vieillissement de la population, le nombre des appelés en Allemagne baisse. La Bundeswehr craint une réduction de 50% à partir de l'année 2008<sup>14</sup> dans les promotions concernées. Selon *Milliyet* (journal turc), le ministère de la défense allemand se montre satisfait de ce fait: "L'origine ou la religion ne nous importent pas, nous sommes contents de chaque personne qui voudrait rejoindre la Bundeswehr".<sup>15</sup>

**En France** la question reste taboue en raison de l'absence de statistiques. En revanche, on peut observer une prise en compte socio-économique de la question par le biais des initiatives d'égalité des chances qui s'adressent notamment aux jeunes issus de l'immigration.

### 3) Stratégies de recrutement en direction des minorités ethniques

- **Relations avec les lycées; Campagnes de communication; Organismes concernés**
- **Relation entre niveau d'éducation et ethnicité**
- **Formation et qualifications au sein des armées transférables à la vie civile**

En Allemagne et en France, il n'existe pas de mécanismes de recrutement particuliers destinés aux membres des minorités ethniques. Cela étant, vu le lien étroit entre milieu social et ethnicité<sup>16</sup>, les politiques concernant l'égalité des chances et la représentativité sociale et culturelle des institutions peuvent être considérées comme particulièrement pertinentes pour cette partie de la population.

**En France**, plusieurs dispositifs ont été mis en place dont l'objectif est la réinsertion ou la simple insertion sociale des jeunes, appartenant entre autres aux "minorités visibles". En 2005, le *Plan Défense deuxième chance* a été lancé par Michèle Alliot-Marie. 60.000 jeunes en difficulté de lecture et d'écriture sont repérés lors des journées d'appel de préparation à la Défense (JAPD) et les volontaires placés dans l'un des 20 centres en France où ils suivent un enseignement assuré par du personnel de l'Education Nationale et encadré par des militaires. Le *Plan ministériel d'égalité des chances* présenté le 13 septembre 2007 prévoit de favoriser l'accès aux lycées et aux Grandes Écoles des Armées afin de promouvoir la diversité ethnique, culturelle et sociale des armées. Les mesures prises dans l'esprit de la méritocratie et l'égalité des chances ont pour but de faire évoluer l'image d'une armée difficile d'accès, notamment pour les postes d'officiers.<sup>17</sup> En ce sens, le chef d'état major de l'armée de terre, le général Cuhe a exprimé sa volonté d'augmenter le nombre de gradés issus des "minorités visibles".<sup>18</sup>

**En Grande-Bretagne**, une plus grande représentation des minorités ethniques au sein des armées est l'objectif annoncé du gouvernement britannique. En 1999, le *British Military Studies Group*<sup>19</sup> a exigé qu'au-delà

<sup>12</sup> LOHSE (E.) "Bundeswehr Rekrutierungsbüros in jeder Fussgängerzone?" Frankfurter Allgemeine Zeitung, 27.08.2007

<sup>13</sup> "Türkische Jugend ist Hoffnung für die Bundeswehr", Europress, [www.europress.de](http://www.europress.de), 18.05.2007

<sup>14</sup> "Bundeswehr gehen die Rekruten aus" [www.tagesschau.de](http://www.tagesschau.de), 15.05.2007

<sup>15</sup> ibid.

<sup>16</sup> Selon la thématique sur les "minorités visibles" (n°13, C2SD), on trouve parmi les jeunes issus de milieux peu favorisés une forte proportion de "minorités visibles"

<sup>17</sup> Cf thématique n°13, C2SD

<sup>18</sup> MERCHET (J.-D.) "Le chef d'état-major de l'armée de terre veut des officiers plus colorés", *Libération*, 23.09.2006.

<sup>19</sup> British Military Studies Group *Ethnic Minority Representation in the British Armed Forces*, a report on the proceedings of the BMSG seminar held at King's College London on 16 March 1999, London, BMSG.

mai 2010

d'une représentation globale, les minorités ethniques soient représentées dans leur diversité. Le *Tri-Service Equal Opportunity Center* développe des stratégies destinées à favoriser l'égalité des opportunités professionnelles et à gérer la diversité au sein des armées. L'objectif du *Armed Forces Overarching Personnel Strategy (AFOPS)* est de promouvoir l'efficacité opérationnelle en offrant une vision et un guide stratégique pour la gestion des ressources humaines dans chaque armée. En soulignant l'importance de la diversité ethnique, il propose des mesures à prendre afin d'établir l'égalité des chances, notamment dans les *Personnel Strategy Guidelines (PSG) 4 (Recruitment Policy)*, et *PSG 15 (Diversity Policy)*. L'organisation privée *Focus Consultancy Limited* a été mandatée par le ministère de la Défense britannique afin de soutenir sa campagne de recrutement en promouvant la carrière militaire en direction des minorités ethniques<sup>20</sup>.

*The Armed Forces Overarching Personnel Strategy*, Ministry of Defence UK, 2003.

DANDEKER (C.), MASON (D.), « Diversifying the uniform ? Recruiting and retaining minority ethnic personnel in the British armed services », *Armed forces and Society*, vol.29, n°4, 2003, pp.481-508.

CRAWFORD (S.) « Race Relations in the Army », dans : H. Strachan, *The British Army : Manpower and Society into the Twenty-First Century*, London – Portland : 2000, pp. 140ff.

JEWSON et al. *Ethnic Minorities and Employment Practice : A Study of Six Organisations* (Employment Department Research Paper n° 76, 1990.

ALEXANDROU (A.), BARTLE (R.), HOLMES (R.) *Human Resources Management in the British Armed Forces. Investing in the Future*, Frank Cass Publishers, London, 2000. Voir les articles suivants:

- Introduction: *Human Resource Management in the Armed Forces – Options for Change*, pp. 1-13
- BRUCE (G.) *AFOPS*, pp.13-29
- DOUGLAS (R.) *Tri-Service Equal Opportunity*, pp. 106-1

Focus Consultancy Limited *Ethnic Minority Recruitment: Marketing Services in Support of the Army*. Wiltshire, 2000.

**En Allemagne** aucun programme particulier pour minorités ethniques n'a été conçu. La Bundeswehr offre aux professeurs des écoles la préparation de l'enseignement pour les élèves à partir de la 3<sup>ème</sup> dans des matières consacrées à l'étude de la société (Gesellschafts- und Sozialkunde) afin de sensibiliser les jeunes aux actions et valeurs de la Bundeswehr. L'*académie pour la communication et l'information de la Bundeswehr (AKI)* à Strausberg forme les "*Jugendoffiziere*", qui deviennent les professeurs et pédagogues des séminaires de formation sur des sujets de politique étrangère et de sécurité, sur les évolutions au sein de l'Otan etc.<sup>21</sup>. Par ailleurs, ils organisent des "rencontres carrières" sur des salons, dans les universités ou les fêtes populaires dans le but de recruter. Manfred CASSENS a évalué les initiatives de la Bundeswehr comme la campagne *Concept de la campagne d'information 2000 (Dachkonzept Informationsarbeit 2000)* ou la *Bundeswehr Télévision*, qui présentent la Bundeswehr comme un employeur moderne et attractif.

CASSENS (M.) *Informationsarbeit der Bundeswehr in erziehungswissenschaftlicher Perspektive; dissertation inaugurale, université de la Bundeswehr, Munich, 2006.*

<sup>20</sup> Cependant, 76% d'interviewés d'une étude visant la communauté hindoue affirment ne pas avoir vu de publicité à l'adresse des minorités ethniques. Si on en croit les personnes ayant été touchées par la campagne le médium le plus efficace s'est avéré être le spot publicitaire télévisé en langue ethnique (Hindi, Punjabi), avant la radio asiatique (60% contre 14%)

<sup>21</sup> 100 jeunes officiers professionnels et 300 bénévoles étaient responsables de 8.000 opérations de communication en 2005

mai 2010

#### 4) Difficultés de recrutement des personnes issues de l'immigration

- Niveau de qualification et difficultés linguistiques des recrues
- Image de l'armée et motivation à s'engager

**En France** la représentation des personnes issues de l'immigration est moindre pour les postes d'officiers que pour ceux de militaires du rang. Remédier à l'échec scolaire, qui en est l'une des causes, est le but du projet *Défense 2<sup>e</sup> Chance*, le dispositif lancé en 2005 par le ministère de la Défense, en coopération avec le ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement.

**En Grande-Bretagne**, les causes d'empêchement de rejoindre les forces armées varient selon les minorités ethniques respectives<sup>22</sup>. Les études d'Asifa HUSSAIN révèlent que 32% des musulmans du Pakistan (contre 18% des Hindous) craignent un "racisme institutionnel" qui entrave le recrutement et la promotion des minorités ethniques au sein des armées. Pour les Hindous, l'empêchement personnel le plus important est la préférence pour une formation supérieure (27%; contre 13% des musulmans pakistanais) et d'une carrière civile dont le statut est considéré comme supérieur à celui de militaire (22% contre 8%). Tariq MODOOD constate également que les membres des minorités ethniques sont sur-représentés dans l'éducation supérieure, par rapport à leur présence dans la population. Il explique cela par l'« ethnic minorities » drive for qualifications".<sup>23</sup> La formation supérieure semble avoir la faveur de ces jeunes par rapport au métier militaire, qui est souvent perçu comme peu valorisant. La deuxième difficulté de recrutement qui concerne les deux groupes est le manque de conscience des initiatives entreprises par le ministère, à savoir les campagnes publicitaires ciblées sur certains groupes ethniques, les mesures pour assurer l'égalité des chances ou encore le libre exercice du culte des confessions minoritaires.

HUSSAIN (A.) "The British Armed Forces and the Hindu Perspective", *Journal of Political and Military Sociology*, 2002, vol. 30, n° 1, pp. 197-212.

HUSSAIN (A.), ISHAQ (M.) "British Pakistani Muslims' Perceptions of the Armed Forces", *Armed Forces and Society*, vol. 28, n° 4, 2002, pp. 601-618.

HUSSAIN (A.) "Careers In The British Armed Forces. A Black African Caribbean Viewpoint", *Journal of Black Studies*, 2003, vol. 33, n° 3, pp. 312-334.

**En Allemagne** les difficultés linguistiques influent de manière négative sur le nombre des recrues allemandes d'origine turque: seul un peu plus d'un tiers (32,5%) des 2.600 qui ont été déclarés aptes entre 2000 et 2008 a effectivement été recruté (contre deux tiers de recrues des 2,3 millions d'Allemands). Comme l'échec dans le test linguistique a pour conséquence l'ajournement définitif, l'expert de la défense de la CDU dans le Bundestag a demandé à la Bundeswehr d'offrir des cours intensifs de langue allemande et ainsi de rattraper en quelque sorte l'intégration manquée par l'école.<sup>24</sup>

<sup>22</sup> Les cinq groupes ethniques principaux ciblés par le ministère de la Défense britannique dans ses stratégies de recrutement sont les : Hindous, Musulmans, Sikh, Africains noirs, Caraïbéens noirs (HUSSAIN 2002:1)

<sup>23</sup> MODOOD (T.) "Ethnic Minorities' Drive for Qualifications", dans: Modood et Ackland , *Race and Higher Education Policy Studies Institute*, University of Westminster, 1998.

<sup>24</sup> „Deutsch-Türken bei der Bundeswehr. Sprach-untauglich", www.sueddeutsche.de, 15.01.2009

mai 2010

## 5) La formation au sein des armées comme facteur de recrutement

Un facteur pertinent pour le recrutement de personnes issues de l'immigration est l'opportunité d'acquérir, au sein des armées, des compétences qui permettent de disposer de meilleures opportunités, aussi bien concernant de futurs emplois que pour la vie civile ultérieure en général.

**Aux États-Unis** Meredith KLEYKAMP a étudié l'effet du service militaire sur l'employabilité sur le marché du travail urbain. Selon l'étude, les employeurs préfèrent les vétérans noirs avec des compétences transférables, tandis que les vétérans qui ont une expérience militaire traditionnelle ne bénéficient pas d'un traitement préférentiel par les employeurs, quelle que soit leur origine ethnique.

KLEYKAMP (M.) "The Effect of Prior Military Service on Hiring" *Ethnicities*, Vol. 5, N°4, 2005, pp. 427-459.

### B/ LES ENJEUX DE LA DIVERSITE CULTURELLE ET RELIGIEUSE DANS LES ARMEES

#### 1) La pratique religieuse au quotidien: alimentation, prière, jeûne, aumôniers

**En France**, les auteurs de l'étude réalisée pour le C2SD conseillent que "soit respectée l'égalité du statut des religions dans les armées, avec par exemple la création d'une aumônerie musulmane et le libre exercice du culte (...) de susciter davantage l'engagement des populations issues de l'immigration (...) la lutte contre toute forme de discrimination."

WIHTOL DE WENDEN, (C.), BERTOSSI (C.), "Les militaires français issus de l'immigration", *Les Documents du C2SD*, n°78, 2005, 335 pp.

Dans le cadre de la thématique du C2SD sur les minorités visibles, les auteurs mentionnent la création d'une aumônerie militaire musulmane le 18 mars 2005, suite à la mise en place du Conseil français du culte musulman (CFCM) en mai 2003. Abdelkader Arbi est le premier aumônier militaire interarmées en chef du culte musulman. Pour la fin 2007 sont prévus 15 aumôniers musulmans, de nationalité française, avec un contrat de deux ans renouvelable pour une période de deux à huit ans. Le rapport BIVILLE, en 1990, soulignait déjà la question de la non-prise en considération des interdits alimentaires et des fêtes religieuses.

BERTRAND (E.), MELKI, (M.), RACHED (A.), VERSTAPPEN (C.), " 'Les minorités visibles' au sein des armées françaises: un état des lieux", *Les thématiques du C2SD*, n° 13, avril 2008.

BIVILLE (Y.), *Armées et populations à problème d'intégration. Le cas des jeunes français d'origine maghrébine*, Paris, Ministère de la Défense, 1990.

**En Allemagne**, aux militaires comme à tout citoyen, l'article 4 de la constitution garantit la liberté de conscience et de choix de la confession. Selon le paragraphe 36 de la loi des soldats (*Soldatengesetz*) tout militaire a droit à l'assistance spirituelle (*Seelsorge*) et au libre exercice du culte. La participation à l'office est volontaire. Environ 40% des militaires ne sont pas de confession catholique ou protestante. Selon la législation actuelle, en principe les membres de toute confession sont autorisés à introduire un aumônier, au sein des armées. Cependant, la condition préalable à une demande est un nombre minimal de 1500 militaires de cette confession ainsi que de constituer une collectivité de droit public. Or, même s'ils sont suffisamment nombreux, les musulmans en Allemagne ne sont pas organisés ni reconnus comme telle. Cela étant, l'article 20 de la *charte islamique*, adopté le 29 février 2002 par le conseil central des musulmans en Allemagne se fixe pour objectif "de permettre à tous les musulmans en Allemagne une manière digne de vivre leur foi musulmane, dans le cadre de

mai 2010

laloï fondamentale et la législation actuelle". Selon la charte, cela comprendrait aussi l'existence d'un aumônier musulman au sein des armées.<sup>25</sup>

La feuille de route de 2002 *Les musulmans dans les armées* du centre allemand *Innere Führung* contient un guide à l'attention des officiers sur la façon d'accorder les demandes de leurs subalternes de confession musulmane tout en indiquant les limites de la tolérance, dans le respect des valeurs fondamentales occidentales.

ELSSNER (T.) *Muslimen in den Streitkräften*, Arbeitspapiere, Koblenzer Zentrum "Innere Führung", 2002. Bundesministerium der Verteidigung, *Weissbuch 2006. Zur Sicherheitspolitik Deutschlands und zur Zukunft der Bundeswehr*, Berlin, 2006, 165pp.<sup>26</sup>

## 2) Informations sur la diversité au sein des armées

Le Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées du DCAF recommande la "tolérance envers les minorités ethniques et linguistiques (qui devraient constituer une part essentielle de la formation de tous les membres des forces armées, appuyée par des sanctions disciplinaires appropriées quand des personnes sont responsables de comportements ou de harcèlement discriminatoire".<sup>27</sup>

En Allemagne, *l'Innere Führung (Règlement interarmées 10/1, Formation morale et civique)* est l'instrument qui garantit la mise en oeuvre dans la Bundeswehr des normes et valeurs inscrites dans la Loi fondamentale. Le militaire est considéré comme "citoyen en uniforme" qui, fort "d'un maximum de liberté et de droits" est tenu de manifester une maturité humaine et une faculté de jugement politique et moral, du tact diplomatique, une connaissance des langues étrangères et une compétence interculturelle. Le paragraphe 620 engage les militaires à l'acceptation et à un comportement respectueux vis-à-vis des minorités au sein de la Bundeswehr.

Bundesministerium der Verteidigung, Führungsstab der Streitkräfte I 4, *Zentrale Dienstvorschrift Innere Führung 10/1. Selbstverständnis und Führungskultur der Bundeswehr*, Militärgeschichtliches Forschungsamt, Potsdam, 2008, 65pp.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> Cf. « Alles integriert oder was ? » *Y-Punkt, Magazin der Bundeswehr*, 2007. Voir également : Zentrale Dienstverordnung, paragraphe 670-674 sur l'aumônerie et le libre exercice du culte, ainsi que le chapitre 6.10 sur l'aumônerie dans *Livre Blanc 2006*, ministère de la Défense, Berlin, 2006. Pp. 142ff

<sup>26</sup> URL: <http://www.bmvg.de/portal/a/bmvg/sicherheitspolitik/grundlagen/weissbuch2006>

**Pour un résumé en français, voir:** Ministère fédéral de la Défense, *Livre blanc 2006 sur la politique de sécurité de l'Allemagne et sur l'avenir de la Bundeswehr*, Berlin, 2006, 10pp. URL:

[http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W26UWA2A072INFODE/BMVg\\_100\\_WB\\_+fran.pdf?yw\\_repository=youatweb](http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W26UWA2A072INFODE/BMVg_100_WB_+fran.pdf?yw_repository=youatweb)

<sup>27</sup> OSCE/ODIHR "Handbook of Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel", sect. IV, chap. 12 Ethnic and Linguistic Minorities in the Armed Forces, OSCE/ODIHR, Warsaw 2008: 159

<sup>28</sup>

[http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W27C8L3F654INFODE/ZDv+10+1+\\_Internet\\_72dpi.pdf?yw\\_repository=youatweb](http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W27C8L3F654INFODE/ZDv+10+1+_Internet_72dpi.pdf?yw_repository=youatweb)

**Pour une traduction en français, voir:** Ministère fédéral de la Défense, Etat-major des armées (division I, bureau 4) *Règlement interarmées 10/1 formation morale et civique*, Militärgeschichtliches Forschungsamt, Potsdam, 2008, 50pp.; URL: [http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W27HUAJ8895INFOFR/ZDv+10-1+Franzoesisch.pdf?yw\\_repository=youatweb](http://www.bmvg.de/fileserving/PortalFiles/C1256EF40036B05B/W27HUAJ8895INFOFR/ZDv+10-1+Franzoesisch.pdf?yw_repository=youatweb)

mai 2010

Le but d'un projet de recherche du centre de recherche en sciences sociales de la Bundeswehr (SOWI) intitulé *Ethos (fundamental values and norms) of world religions* (2008) est d'augmenter la compréhension de la diversité culturelle et religieuse parmi les militaires. Selon les auteurs, une éducation éthique et interculturelle est nécessaire afin d'éveiller la conscience des contextes religieux et culturels spécifiques à certains théâtres d'opération et ainsi de créer la capacité de communiquer effectivement (p.ex. les droits de l'homme, la légitimité de la guerre).

EBELING (K.) *Weltreligionen kompakt. Zum Verständnis von Judentum, Christentum, Islam, Hinduismus und Buddhismus*, SOWI-Forschungsbericht n° 79. Strausberg, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, 2007.

BOCK (M.) *Religion within the armed forces : military chaplaincy in an international comparison*, SOWI-Arbeitspapier, Strausberg, Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr, 1998.

**En Grande-Bretagne** le *Tri-Service Equal Opportunities Training Center* offre des formations sur des questions d'égalité et de diversité pour officiers qui ensuite servent d'intermédiaires entre les soldats et les officiers supérieurs.

**En France**, un guide d'information sur les pratiques religieuses, destiné aux commandants d'unités, constitue une première étape vers une meilleure prise en compte de la diversité.

### 3) La question de la discrimination au sein des armées

Le *Manuel sur les droits de l'homme et les libertés fondamentales du personnel des forces armées du DCAF* cite la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* qui interdit "la discrimination pour des raisons de race, de couleur ou d'origine ethnique dans la jouissance des droits civiques et politiques dans son propre pays et affirme que chacun a le droit à un accès égal au service public de son pays (art.6). Un Comité pour l'élimination de la discrimination raciale veille à ce que les Etats respectent cette convention (art.8)<sup>29</sup>. Ce manuel souligne qu'en conformité avec la Directive 2000/43, les Etats membres de l'Union Européenne sont obligés de permettre aux membres des forces armées d'avoir accès à des recours judiciaires civils, en plus des procédés internes, afin de faire respecter les dispositions contre la discrimination.

**En Allemagne**, une étude en cours sur la compétence interculturelle au sein de la Bundeswehr contient une enquête sur les militaires musulmans en Allemagne et aux Pays-Bas, menée en coopération avec l'académie royale de la Défense des Pays-Bas, et cherche à savoir si ceux-ci sont discriminés en raison de leur foi et si les supérieurs respectent les habitudes alimentaires et de prière.

MENKE (I.) *Intercultural Competence within the Bundeswehr*, Sozialwissenschaftliches Institut, Strausberg, 2006-2011.

Dans un entretien avec le journal allemand *Die Zeit*<sup>30</sup>, Iris MENKE affirme que les interviewés de l'enquête ont confirmé l'information du commissaire parlementaire aux forces armées, Reinhold Robbe. Selon lui des incidents d'ordre raciste proviennent surtout des camarades, pas des supérieurs (65% de soldats du service militaire obligatoire, 34% d'engagés et 1% seulement de professionnels)<sup>31</sup>.

**En France**, Catherine Wihtol de WENDEN et Christophe BERTOSSI (2005) ont également constaté que des situations de "racisme ordinaire" étaient provoquées surtout par les pairs et non par la hiérarchie.

<sup>29</sup> OSCE/ODIHR 2008: 146

<sup>30</sup> "Zwischen den Fronten?", *www.zeit.de*, 17. 01.2008

<sup>31</sup> "Radikale – Wölfe im Schafspelz", *www.y-punkt.de*, 05.11.2007

mai 2010

**En Grande-Bretagne**, les forces armées coopèrent en partenariat avec la commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*). Si dans les années quatre-vingt la recherche a révélé une forte corrélation entre le "racisme institutionnel" et le recrutement des minorités ethniques dans le secteur public, depuis, le ministère de la défense a mis en place une politique de "tolérance zéro" à l'égard de comportements racistes.

BRADLEY (A.) "Racial Discrimination in the Public Sector", *Public Law*, 1991, autumn , pp. 317-325.  
VON ZUGBACH (R.), ISHAQ (M.) "Managing Race Relations in the British Army", *Defence Analysis*, 2001, vol. 16, n°2, pp. 193-195.  
Ministry of Defense *Army General and Administrative Instructions*, MoD, London, vol. 2, ch. 75.  
Ministry of Defence and Commission for Racial Equality *Equality, Action Plan Annual Report (1990-2000)*, London.

#### 4) La plus-value apportée aux armées par les minorités ethniques :

##### Compétences linguistiques et interculturelles

Le *Règlement interarmées 10/1 (§ 620)* met en lumière les gains de la diversité culturelle et religieuse de la Bundeswehr. Outre la cohésion au sein de l'armée, la compétence interculturelle permet de mieux réussir les interventions à l'étranger ainsi que la coopération dans des unités multinationales. Cette attitude positive a pu être observée également dans le cadre de l'étude portant sur les militaires français issus de l'immigration (cf. DE WENDEN/BERTOSSI, 2005).

L'étude d'Iris MENKE confirme que des compétences diplomatiques et un comportement sensible à d'autres cultures deviennent indispensables lors des missions multinationales et des opérations à l'étranger. Elle analyse comment les militaires gèrent la diversité culturelle et religieuse à trois niveaux: 1) au sein de la Bundeswehr, 2) au sein des 'task forces' multinationales, et 3) dans les interactions avec la population locale des théâtres d'opérations.

Ce projet d'étude pilote sur les militaires musulmans vise à savoir si les connaissances linguistiques, religieuses et culturelles des militaires musulmans constituent un avantage lors d'un déploiement dans les pays musulmans.

#### À titre de comparaison: le recrutement de la police parmi les personnes issus de l'immigration

La police constate également l'importance de la représentativité et des compétences culturelles et linguistiques pour le recrutement des fonctionnaires. Un film documentaire (*Stichting Beeldvorming en Onderzoek International, 1999*) offre un regard comparatif sur l'activité de la police dans les sociétés multiculturelles en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et en Allemagne afin de mettre en lumière le travail des policiers recrutés parmi les groupes minoritaires. La conclusion est qu'une composition du personnel à l'image de la société favorise la confiance et le consentement de tous les groupes de population, facilitant ainsi le travail de la police.

En ce sens, Rafael BEHR souligne la nécessité de promouvoir le recrutement des personnes issues de l'immigration dans la police, le nombre des fonctionnaires issus de l'immigration au sein de la police allemande s'élevant seulement à 1,6%. L'auteur évoque la question de savoir si les personnes issues de l'immigration peuvent avoir une fonction particulière au sein de la police grâce à leurs capacités linguistiques et culturelles en ce qui concerne l'interaction avec certains milieux, comme les turcophones en Allemagne. De fait, les policiers d'origine turque préfèrent un traitement égalitaire et une assimilation plutôt qu'une valorisation de leurs compétences liées à leur origine.

mai 2010

**Sur la question de la pluriethnicité au sein de la police allemande:**

BEHR, Rafael, *Die Besten gehören zu uns – aber wir wissen nicht, wer sie sind* ISIP Hamburg, 2007 ; [www.isip.uni-hamburg.de](http://www.isip.uni-hamburg.de)

HUNOLD (D.), BEHR (R.) "Fremde in den eigenen Reihen. Migranten im Polizeidienst und die Auswirkungen auf Polizeikultur und Cop Culture - Bericht aus einem laufenden Forschungsprojekte, in: Ohlemacher, T., A. Mensching; J.-T. Werner (Dir.) *Polizei im Wandel? Organisationskultur(en) und Organisationsreform*, Empirische Polizeiforschung VIII, 2007, pp. 21-50.

FRANZKE (B.) *Polizisten und Polizistinnen ausländischer Herkunft. Eine Studie zur ethnisch-kulturellen Identität und beruflichen Sozialisation Erwachsener in einer Einwanderungsgesellschaft*, 1999, Bielefeld.

BLOM (H.) (2005): *'Anders sein' bei der Polizei in Deutschland*, 2005, Frankfurt am Main.

**La police néerlandaise – une approche multiculturelle:**

BORSBOOM (A.) "Multi-ethnische Polizei in den Niederlanden", *Bürgerrechte und Polizei (Cilip), Hilfe Polizei*, 1995, pp. 121-128.

GILS, van, (A.H.P.) "Polizeibeamtinnen und -beamte aus ethnischen Minoritäten. Erfahrungen und Perspektiven in den Niederlanden", *Schriftenreihe der Polizei-Führungsakademie, Thema heute: Polizei und ethnische Minderheiten - ethnische Minderheiten in der Polizei*, Heft 2, 1995, pp. 51-60.

BLOM (H.) "Der Umgang der niederländischen Polizei mit Vielfalt ist ein Weg mit vielen Stolpersteinen", *Die Polizei* n° 11, 2002, pp. 316-320.

**Perspectives**

Une plus grande attractivité des armées auprès des minorités ethniques peut être atteinte à deux niveaux.

Premièrement, l'effort d'adaptation des institutions nationales comme l'armée et la police à la pluralisation de la société permet une meilleure intégration des militaires issus de l'immigration. Le respect des cultures et religions différentes et les initiatives entreprises pour promouvoir la compréhension entre les camarades favorisent l'intégration et la cohésion au sein des armées.

Par ailleurs, l'apprentissage des compétences interculturelles et diplomatiques grâce à la diversité interne constitue un avantage pour l'efficacité des armées nationales dans le cadre des organisations multinationales et des opérations à l'étranger.

KRYSL (L.) (dir.) *Interkulturelle Kompetenz. Voraussetzung für erfolgreiche Aufgabenerfüllung postmoderner Streitkräfte*, Schriftenreihe der Landesverteidigungsakademie, Wien, 2007.

SOETERS (J.), RESTEIGNE (D.), MOELKER (R.), MANIGART (P.) « Smooth and Strained Cross Cultural military Cooperation » dans Joseph SOETERS et Philippe MANIGART (dir.) *Military Cooperation in Multinational Peace Operations*, Abingdon, Routledge, 2008.

SZVIRCSEV TRESCH, (T.) « Multicultural Challenges for Armed Forces in Theatre », *Military Power Revue*, n° 2, août 2007, pp. 34-43.

COPS (C.), SZVIRCSEV TRESCH (T.) (dir.) *Cultural Challenges in Military Operations*. Occasional Paper 23, octobre, NATO Defence College, Rome, 2007.

Deuxièmement, sur la dimension économique un bilan gagnant-gagnant peut également être atteint. Pour les armées des États-Nations européens, les membres des minorités ethniques constituent un vivier de recrutement important. En contrepartie, les institutions constituent, non seulement pour les militaires des minorités ethniques mais aussi pour les jeunes issus de milieux défavorisés, une chance importante d'acquérir des qualifications transférables à la vie civile. Dans la continuité de leur tradition d'intégration les armées peuvent ainsi contribuer à

---

**mai 2010**

leur ascension sociale. Cet aspect de la formation continue au sein de l'armée et en coopération avec les entreprises et organismes du secteur privé constitue un atout indéniable pour le recrutement, notamment dans les armées professionnelles.

À terme, il faut se demander s'il faut mettre en place des mesures d'attractivité ciblées au bénéfice de ces jeunes, en termes de reconversion, de fidélisation, de formation professionnelle, qui prennent en compte leurs difficultés linguistiques, socio-économiques et scolaires spécifiques ainsi que leurs attitudes et aspirations.

Des études comparatives engagées dans plusieurs pays européens permettront de mieux définir les stratégies en matière de gestion des ressources humaines, notamment à travers le développement des compétences des militaires.