

Les textes publiés par le Centre d'études en sciences sociales de la Défense ne représentent pas l'opinion du Centre. Ils n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Centre d'études en sciences sociales de la défense

24, rue de Presles

75015 PARIS

Tel : 01 53 69 69 88

Fax : 01 53 69 69 73

RECRUTEMENT ET RECONVERSION

- **Bilan et synthèse du programme de recherche
du C2SD sur « la gestion des flux de personnels
dans l'armée professionnelle »**
- **Actes de la journée d'étude du 9 avril 1999**

**Travaux coordonnés par Antoine Vauchez
Division Recherche du C2SD**

Septembre 1999

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
PREMIERE PARTIE : SYNTHESSES DES RECHERCHES	8
O. Benoit-Guilbot, J.-V. Pfirsch, La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre, coll. Les documents du C2SD, 1998	9
I/ Population des EVAT et population-mère: spécificités et convergences.....	10
II/ Hétérogénéités de la population EVAT.....	15
Sylvain Broyer, La reconversion des Engagés Volontaires de l'Armée de Terre. Le cas du premier régiment d'infanterie, coll. Les Documents du C2SD, 1998	19
I/ Une analyse d'ensemble de la professionnalisation : politique de recrutement, politique de reconversion	20
II/ L'étude d'un système de reconversion	23
S. Dufoulon, J. Saglio, P. Trompette, L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion, coll. Les documents du C2SD, 1998	25
I/ Le métier militaire : compétences acquises et acculturation professionnelle	26
II/ La carrière militaire	29
III / Construction du projet ou évaluation des compétences	31
O. Galland, J.V. Pfirsch, Les jeunes, l'armée et la nation, coll. Les rapports du C2SD, novembre 1998	33
I/ Le sentiment d'identité nationale	34
II/ Attitudes et représentations de l'armée	35
III/ Les représentations du métier militaire et les intentions d'engagement.....	37
F. Kogut-Kubiak, E. Sulzer, B. Tabuteau, M. Vogel, La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat, coll. Les rapports du C2SD, 1998	40
I/ Données d'ensemble sur la reconversion	40
II/ Les emplois civils et les parcours de reconversion.....	42
III/ Emplois-types et compétences mobilisées par le combattant	44
E. Lada, C. Nicole-Drancourt, Image(s) de l'armée et insertion des jeunes, coll. Les documents du C2SD, 1998	47
I/ Les représentations du monde militaire.....	47
II/ Les représentations de l'engagement	49
DEUXIEME PARTIE :..... RECRUTEMENT ET RECONVERSION DANS L'ARMEE PROFESSIONNELLE	52
ACTES DE LA JOURNEE D'ETUDES DU 9 AVRIL 1999	52
1 ^{ère} table-ronde : « Jeunesse et armée, modes d'emploi »	53
2 ^{ème} table-ronde : « Du jeans au treillis ».....	58
3 ^{ème} table-ronde : « Le combattant est-il bien armé pour sa reconversion? »	61
4 ^{ème} table-ronde : « En sortir et s'en sortir »	63
CONCLUSION PAR LE CGA JACQUES BLANC	67
ANNEXES	72

Introduction

Le programme de recherche « gestion des flux de personnel » du C2SD lancé à l'initiative de Monsieur le Professeur Henri Mendras, président du conseil scientifique, début 1996 touche à sa fin. Les six enquêtes empiriques commanditées sont maintenant achevées et toutes publiées dans les collections du Centre. Elles ont donné lieu à une série de réunions de restitution intermédiaires, notamment les 6 janvier, 18 juin 1998, 18 septembre 1998 et 1^{er} décembre 1998 en présence des autorités militaires intéressées, avant de faire l'objet d'un colloque final le 9 avril 1999 à l'Ecole militaire¹.

L'ampleur et la richesse des enquêtes ainsi réalisées appelaient un travail spécifique de valorisation. Pour autant, l'objet de ce volume n'est pas de se substituer à la lecture des différents rapports. On ne trouvera pas ici la restitution exhaustive des résultats des différentes recherches mais plutôt de ceux qui, mis bout à bout, permettent de construire un cadre d'ensemble sur les thèmes de la reconversion et du recrutement. En d'autres termes, on souhaite offrir ici un aperçu qui puisse servir tout à la fois de guide et d'introduction à l'ensemble du programme. Cette vue générale s'imposait non pas pour couvrir l'ensemble des questions que pose la gestion des flux de personnel dans les armées, mais parce qu'elle offre la possibilité unique d'enseignements généraux sur ce thème et ce pour trois raisons principales :

1. *Il couvre une grande diversité de situations dans les armées françaises*

La grande originalité de ces recherches tient en effet à leur caractère empirique. Au cours des différentes enquêtes, un grand nombre d'unités ont été étudiées. Si l'on considère l'ensemble des terrains explorés, on constate la grande variété des situations ; on trouve ainsi :

- différentes armées (terre, marine) ;
- différents régiments (anciennement professionnalisés, en cours de professionnalisation) ;
- une grande diversité de métiers et fonctions (des métiers militaires les plus « civils », aux spécialités combattantes) ;

¹ Un résumé détaillé de ce colloque est présenté en seconde partie du document.

- différents grades (sous-officiers, militaires du rang) ;
- différentes régions de la France².

Si l'on ajoute à cette palette le fait que les approches scientifiques (méthodologie, interrogations théoriques) se distinguent nettement les unes des autres, on dispose d'un échantillon des problématiques non pas exhaustifs mais représentatifs. Mises côte à côte, les recherches forment en effet un tableau qui restitue bien la diversité des questions tout autant que des points de vue.

2. L'environnement civil de la question

Avant même de poser la question du recrutement, il fallait pouvoir donner un éclairage d'ensemble sur les perceptions de l'armée et des métiers militaires chez les jeunes. C'est en effet auprès des jeunes que l'armée développe prioritairement sa politique d'engagement volontaire. Il était, de ce fait, impératif de ne pas limiter les interrogations au seul milieu militaire. En étudiant le problème non pas strictement d'un point de vue démographique (en termes de « vivier » de jeunes) ou économique (en termes d'ajustement des compétences et diplômes aux besoins des armées), mais aussi dans une perspective sociologique (analyse des trajectoires individuelles avant et après l'engagement, profil socio-culturel des EVAT, étude des motivations des jeunes à l'engagement...), on mesure combien les questions du recrutement et de la reconversion s'inscrivent dans le contexte plus large des liens armée-société.

3. Lier le recrutement et la reconversion

Le programme de recherche présente également l'originalité d'étudier de façon systématique les liens entre le recrutement et la reconversion. Un des résultats majeurs de ces travaux est en effet de mettre en lumière les liens complexes entre les deux questions. On ne peut comprendre les conditions même de la reconversion –les échecs, les réussites, les frustrations– sans évoquer les raisons de l'engagement. Selon que ses motivations à l'engagement sont de type « opportuniste » ou « traditionnel », on ne réagira pas différemment à la perspective d'une reconversion. Il apparaît clairement à l'issue de ce programme de recherches que l'évolution des conditions de l'engagement (contrats courts, nouvelles motivations...) n'a pas

² Pour la description détaillée des différents terrain d'enquête, voir annexe n°1.

modifié –loin de là- les motivations à l'engagement et ce décalage est une des clés des problèmes de reconversion.

En bref, ce programme de recherche présente une cohérence d'ensemble dont chacune des études ne peut seule rendre compte mais qu'une lecture croisée de celles-ci permettra certainement de mettre en évidence. Il s'agit ainsi d'offrir la possibilité de tirer des enseignements généraux de ces travaux. Ces leçons sont de deux types.

D'une part, la remise en cause d'un certain nombre d'évidences ou d'a priori qui ne manquent pas souvent d'avoir des conséquences jusque y compris dans la gestion quotidienne de ces problèmes. Parmi les évidences qui sortent remises en cause, on peut citer, dans le désordre : le lien entre la situation du chômage et l'engagement ; la conviction que les militaires issus des spécialités combattantes (croyance partagée tant par les intéressés que par la plupart des responsables des dispositifs régimentaires de reconversion) ne peuvent se reconvertir que dans certains métiers (sécurité) ; le désintérêt des jeunes d'origine immigrée pour les métiers militaires...

D'autre part, le programme de recherche permet de proposer un véritable changement de paradigme dans l'analyse de la « gestion des flux de personnels » en substituant à la grille d'analyse économique, une grille identitaire. Plutôt que de penser la question de la reconversion strictement en terme d'ajustement de compétences aux « besoins » d'un marché du travail unifié, les recherches du programme montrent qu'il est nécessaire –pour rendre compte des succès et des échecs des reconversions- de poser le problème du changement d'identité. Dans cette perspective, se reconvertir, c'est certes acquérir les compétences techniques nécessaires ; l'enquête du Cereq montre cependant qu'il est nécessaire de s'interroger en permanence et sans a priori sur *toutes* les compétences mobilisées dans un métier militaire avant de considérer les possibilités de reconversion (en d'autres termes, il faut éviter la constitution de filières d'emploi trop rigides qui risquerait de fermer de nombreuses portes). Mais, se reconvertir, c'est avant tout savoir s'adapter à d'autres conceptions du travail, d'autres cultures professionnelles. La réussite de la reconversion dépend alors tout autant de l'acquisition des diplômes conditionnant l'entrée sur un nouveau marché du travail (obtention de diplômes et politique de certification des acquis) que d'une capacité d'apprentissage et d'appropriation de toutes les règles du jeu implicites et explicites du marché en question.

Le présent volume s'articule de la manière suivante : dans une première partie, le lecteur trouvera les synthèses des six recherches qui composent le programme ; dans un

second temps, il pourra utilement lire le compte-rendu des interventions mais aussi des débats qui ont eu lieu le jour de la restitution finale des résultats à l'Ecole militaire³ le 9 Avril 1999.

Le programme de recherche « Recrutement et reconversion »
A été entièrement coordonné par la division recherches du C2SD :
Barbara Jankowski (01.53.69.69.94) et Sylvie Clément (01.53.69.69.95)

³ On trouvera en annexe la liste des participants au colloque.

Première partie : synthèses des recherches

□ Odile Benoit-Guilbot, Jean-Vincent Pfirsch, La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre, coll. Les documents du C2SD, 1998. Odile Benoit Guilbot est directeur de recherche émérite au CNRS et Jean-Vincent Pfirsch est chargé de recherches au CNRS et chercheur à l'Observatoire sociologique du changement (Fondation Nationale de sciences politiques).

□ Sylvain Broyer, La reconversion des Engagés Volontaires de l'Armée de Terre. Le cas du premier régiment d'infanterie, coll. Les Documents du C2SD, 1998. Sylvain Broyer est doctorant en économie.

□ Serge Dufoulon, Jean Saglio, Pascale Trompette, L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion, coll. Les documents du C2SD, 1998
Serge Dufoulon est ethnologue, Jean Saglio est directeur de recherche au CNRS et Pascale Trompette est chargée de recherches au CNRS et chercheur au laboratoire CRISTO.

□ Olivier Galland, Jean Vincent Pfirsch, *Les jeunes, l'armée et la nation*, Les rapports du C2SD, novembre 1998.
Olivier Galland est directeur de recherche au CNRS, chercheur à l'Observatoire sociologique du changement. Jean-Vincent Pfirsch est chargé de recherches au CNRS et chercheur à l'Observatoire sociologique du changement (Fondation Nationale de sciences politiques).

□ Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau, Marie Vogel, La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat, coll Les rapports du C2SD, 1998.
Françoise Kogut-Kubiak est chargé d'études au Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ). Emmanuel Sulzer est chargé d'études au CEREQ. Bernard Tabuteau est chef du département travail et formation au CEREQ. Marie Vogel est maître de conférences de sociologie à l'université de Besançon.

□ Emmanuelle Lada, Chantal Nicole-Drancourt, *Image(s) de l'armée et insertion des jeunes*, coll. Les documents du C2SD, 1998.
Emmanuelle Lada est doctorante et chercheur au GEDDIST. Chantal Nicole Drancourt est chargée de recherches au CNRS.

O. Benoit-Guilbot, J.-V. Pfirsch, La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre, coll. Les documents du C2SD, 1998

Le travail d'Odile Benoit-Guilbot et de Jean-Vincent Pfirsch cherche à tisser "les liens qui existent entre le passé (famille, origine sociale et géographique, parcours scolaire et professionnel antérieurs), le présent (l'engagement plus ou moins récent dans l'armée de terre dans un régiment et dans un métier) et le futur plus ou moins proche de la reconversion civile des Engagés Volontaires de l'armée de Terre (EVAT)". Pour entrer dans l'analyse de ces différents moments de la trajectoire de vie de ces derniers, les auteurs ont choisi une clé d'entrée, un prisme : la décision d'engagement de l'EVAT.

Les deux sociologues résument ainsi leur projet : montrer «qu'il existe des liens étroits entre, d'une part le «profil» initial et les motivations à l'engagement, et, d'autre part, la durée de cet engagement, les types de tâches effectuées, l'avancement au sein du régiment, les projets à l'intérieur et en dehors de l'institution».

Pour comprendre ce lien, les auteurs distinguent deux moments:

D'une part, l'identification de ce qui est spécifique à l'ensemble de la population EVAT par rapport à la population équivalente : existe-t-il un profil EVAT qui se distinguerait de celui de ses pairs (les pairs sont ceux qui appartiennent à la même classe d'âge et ont le même niveau de diplôme à savoir au mieux un BEP/CAP ou parfois un baccalauréat professionnel ou technique). Le cas échéant, cette différence, permet-elle dégager les motivations à l'engagement, les possibilités de reconversion des EVAT par rapport à la population des «pairs»?

D'autre part, la construction -au sein de l'ensemble des EVAT- de différents profils qui permettent de rendre compte plus finement des différentes trajectoires professionnelles.

I/ Population des EVAT et population-mère: spécificités et convergences

On considère souvent que le passage par l'armée est bénéfique pour les EVAT que la période dure 3 ans, 5 ans ou 15 ans; on attribue ce fait au rôle formateur *stricto et largo sensu* de la période d'engagement. On oublie cependant de considérer la particularité *ex ante* de la population qui s'engage. Ce qu'on attribue exclusivement au rôle formateur des armées relève, peut-être, tout autant de particularités propres à ceux qui s'engagent, et qui existent avant même l'engagement.

Les deux chercheurs rappellent en effet que la population-mère passe par un certain nombre de filtres qui en modifient les caractéristiques, eu égard à leurs pairs.

- une auto-sélection. Pour des raisons que les enquêtes sur les jeunes et l'armée⁴ permettront de mettre en lumière, de nombreuses catégories de la population jeune n'ont aucune connaissance ni a fortiori aucun attrait pour les armées. L'auto-sélection écarte donc de l'engagement l'ensemble de ces personnes qui ne prennent même pas en considération la possibilité d'une candidature à un poste d'EVAT, soit qu'ils n'en aient pas connaissance, soit qu'ils en rejettent l'idée, soit enfin qu'ils s'en sentent «incapables».

- la sélection organisée par les armées : les tests, la sélection sur dossier puis le maintien au-delà des 6 premiers mois⁵. A ce stade, pour un nombre initial de 5321 candidatures en 1996, il ne restait, au terme de ce processus de recrutement, que 35% des candidats.

Il est donc légitime de s'intéresser à ce que ces filtres produisent. En d'autres termes, quelle est la spécificité du groupe des EVAT par rapport à la population-mère? Que laisse présager cette spécificité quant à la trajectoire professionnelle future de l'EVAT tant dans les armées qu'au cours de sa reconversion ?

⁴ Voir la recherche menée par E. Lada et C. Nicole-Drancourt.

⁵En 1995, le taux d'attrition ou pertes durant les six premiers mois d'engagement des jeunes EVAT s'élève à 28% dont plus de 18% pour convenances personnelles et 7,5% pour raisons médicales

1) Profil des EVAT : origines socio-démographiques, cheminements scolaires et professionnels, projets

C'est à partir d'une analyse des entretiens que ce profil type a été dégagé: il ne prétend rendre compte de toutes les situations mais de dégager le «profil le plus fréquent».

- Famille

Ce sont des jeunes issus pour la plupart de familles nombreuses (rares sont les enfants uniques) dans lesquelles les deux parents sont présents. Comme le note Odile Benoit-Guilbot, «on est loin des 28% d'enfants de 18 ans qui ne vivent pas avec leurs deux parents comme c'est le cas dans la population française». L'image développée par l'armée de la «grande famille» militaire ne serait pas alors un substitut pour des jeunes qui connaissent des difficultés familiales mais plutôt le miroir, le complément d'une situation civile qui préexiste à l'engagement.

Ils quittent d'ailleurs tardivement le domicile familial. En fait pour la grande majorité des cas, ils passent directement du cocon familial au monde militaire.

- Habitat

Les EVAT ont dans leur grande majorité passé leur enfance dans une maison individuelle, le plus souvent dans un village ou une petite ville. D'autres enquêtes confirment que le volontariat, l'engagement -en d'autres termes les activités qui supposent une image positive de l'armée- sont particulièrement développés en zone faiblement urbanisée. Les auteurs rappellent en passant qu'au niveau de diplôme des EVAT (aucun ou BEP/CAP), le taux de chômage dans la classe d'âge de 18 à 25 est nettement moins fort dans les communes de moins de 20 000 habitants.

- Un niveau scolaire relativement élevé

Si l'on considère l'ensemble de ceux qui n'ont pas le diplôme du bac, 44% des 18-23 ans n'ont aucun diplôme contre 18% seulement chez les EVAT. Ils ne rassemblent donc pas les exclus du système scolaire. Pour autant, à la manière de leurs «pairs», tous -ou pratiquement- ont redoublé une fois au moins, ce qui permet d'expliquer au moins en partie un certain «rejet de l'école».

Ce portrait de la population des EVAT dans ce qui la différencie de sa population-mère permet en partie de comprendre les motivations à l'engagement.

2) Chômage, décision d'engagement et reconversion

Quel rôle le chômage joue-t-il dans l'engagement?

D'une part, la crainte du chômage ne constituerait-elle pas une des motivations principales à l'engagement? A l'inverse, le tarissement du chômage ne créerait-il pas un tarissement de la ressource humaine? D'autre part, le chômage constitue-t-il ou non l'horizon de l'EVAT une fois engagé ?

a) chômage et reconversion

- Comme le notent les chercheurs, si l'on considère exclusivement la population-mère des EVAT (les «pairs» définis plus haut), il paraît a priori fondé d'établir un lien entre chômage et engagement.

Deux constats s'imposent:

- jusqu'à 25 ans, les titulaires d'un BEP/CAP ont ainsi beaucoup de mal à trouver un emploi stable et non aidé.
- quelques années plus tard cependant, le taux d'emploi est relativement bon puisqu'à l'âge de 30 ans, plus de 90% d'entre eux ont un emploi.

Une conclusion intermédiaire peut alors être tirée:

La décision d'engagement peut être effectivement motivée par la crainte du chômage qui paraît légitime chez ces jeunes de 18-25 ans (en 1996, l'EVAT a en effet 19,5 ans d'âge moyen à l'engagement). En revanche, la reconversion dans le civil après 9 ou 11 ans d'armée de ceux qui détiennent un BEP ou CAP paraît poser beaucoup moins de problèmes que pour les autres, puisqu'à partir de 30 ans le taux d'emploi se stabilise pour eux à des niveaux très élevés. D'où la recommandation suivante faite par les auteurs:

«Avec la formidable croissance des CAP/BEP c'est vers cette catégorie de jeunes que l'armée pourrait cibler son recrutement, à moins d'avoir en plus de ses objectifs principaux, un objectif social d'aide à l'insertion des non-diplômés»⁶.

- Les caractéristiques propres à la population des EVAT invitent à être plus optimiste encore sur les chances d'une reconversion après 10 ans d'engagement. Il ressort en effet des entretiens que les EVAT ont en commun et en propre d'avoir « toute une sensibilisation au travail » reçue dans leur enfance et leur adolescence. Les EVAT contrastent sur ce point de leurs semblables ».

En effet, qu'ils aient un diplôme ou non, les engagés ont presque tous travaillé⁷ tout de suite après la sortie du système scolaire et ce jusqu'à la période entre l'engagement et l'incorporation effective dans les armées.

Trois éléments peuvent ainsi conduire à un certain optimisme:

- D'une part, ils disposent le plus souvent de réseaux familiaux ou amicaux sur lesquels s'appuyer pour trouver un emploi.

- D'autre part, leur démarche vis-à-vis du travail est très positive voire volontariste. « Quand on cherche, on trouve... » dit l'un d'entre eux⁸. On sait en effet que « la confiance en soi, un rapport positif au travail sont des motivations fondamentales pour la recherche d'emploi et le succès des démarches ». Ces prédispositions, si elles sont combinées avec une aide à la reconversion de l'armée, ont toutes les chances d'être réinvesties le jour de la reconversion venu, dans la recherche d'un emploi⁹.

- Les auteurs ajoutent enfin -en s'appuyant sur une enquête du CEREQ- que « le champ des métiers exercés avec un BEP s'élargissait avec l'âge »¹⁰ ce qui autorise les titulaires de celui-ci à chercher, au terme de leur période d'engagement, un métier dans un éventail plus large de possibilités.

Ainsi, « si le service national avait, entre autres, un rôle de formation auprès d'une population de jeunes en difficulté, l'armée professionnelle, elle, va prendre sur le marché du travail civil une partie de ceux qui auraient le plus de chance de s'y insérer ».¹¹

⁶p.40.

⁷Les auteurs incluent ici tout l'éventail des formes de travail: du travail au noir type « travail au champ, dans la plomberie, dans le bucheronnage, la maçonnerie... » aux stages de formation professionnelle en passant par les emplois temporaires.

⁸On retrouve ici en filigrane le rôle de l'identité -ici le rapport au travail- qui constitue -au vu des résultats- comme le fil directeur du programme « gestion des flux » puisqu'en effet ce n'est pas exclusivement les compétences qui doivent être prises en compte pour penser la reconversion mais aussi ici le « rapport au travail » des EVAT dont on a vu qu'il se construisait avant l'engagement.

⁹A l'inverse, la minorité qui a connu le chômage avant l'engagement présente tous les risques de s'y retrouver.

¹⁰p.55.

¹¹p.47.

b) chômage et engagement

Les caractéristiques propres de la population des EVAT précédemment mis en lumière permettent en effet d'être «optimiste» sur ce point.

D'une part, en effet, ces derniers sont en grande majorité issus de zones faiblement urbanisées où le taux de chômage sont plus faibles. D'autre part, le chômage est très rarement présenté comme une raison de l'engagement, y compris chez ceux qui proviennent de zones plus fortement marquée par le chômage. On trouve au contraire dans les mobiles avancés par l'EVAT, des éléments plus «traditionnels»: l'attrait pour l'armée, l'appartenance -plus forte qu'il n'y paraît si l'on ne considère que la profession des parents- au milieu militaire¹² par sa famille ou ses amis, le goût du risque et de l'engagement ou encore, la volonté de participer aux opérations extérieures.

Pour affiner l'analyse, il faut distinguer deux cas : ceux qui s'engagent immédiatement après leur diplôme et ceux qui s'engagent plusieurs années après¹³:

- les engagés «immédiats» expriment le plus souvent une «vocation». Le chômage n'est jamais mentionné -sauf une fois- pour son influence dans l'engagement.

- les engagés «tardifs» peuvent être motivés par la crainte du chômage. Cela est vrai tout particulièrement pour ceux qui reviennent à l'armée après avoir cherché en vain un métier à la suite de leur service militaire.

Mais, beaucoup des engagés «tardifs» se sont en fait engagés avant même leur service militaire et dans leur cas -au vu des entretiens- ce n'est pas le chômage qui a joué un rôle décisif mais plutôt au contraire l'expérience de travail -CDD voire CDI- qui a suivi la fin de leur scolarité. Celle-ci est considérée le plus souvent comme «monotone et répétitive». Ce sont donc «les conditions de travail, d'hygiène, de rémunération et d'emploi des non-qualifiés» qui sont rejetés¹⁴. Comme dit l'un d'entre eux, «j'aime mieux être militaire que de faire les 3x8 en usine»¹⁵.

Ainsi, tant chez les engagés «initiaux» que chez la majorité des engagés «tardifs», le chômage ne constitue pas une motivation première à l'engagement. Les entretiens montrent au

¹² Il faut considérer cette catégorie au sens large : les militaires, les anciens militaires, les personnels civils des armées et, par extension, les forces de maintien de l'ordre (police).

¹³ Selon les auteurs la ligne de démarcation n'est pas fixée par le service militaire -l'opposition traditionnelle entre engagés initiaux et engagés ultérieurs- mais par le moment de l'accession au diplôme.

¹⁴ p.43.

¹⁵ p.42.

contraire -ici encore- une relative homogénéité de la population EVAT à cet égard. Ils permettent de mettre en lumière qu'on entre moins dans l'armée pour y chercher un métier que l'état du marché du travail civil ne permet pas d'exercer, que pour «s'engager» dans l'armée. On en veut pour preuve supplémentaire le fait «qu'à quelques exceptions près, les engagés qui ont eu une formation professionnelle ne cherchent pas à utiliser, à l'armée, les compétences apprises dans le civil»¹⁶. Ils viennent au contraire chercher dans l'armée des «rétributions identitaires et symboliques» telles l'appartenance à un régiment ou la participation à une «activité-phare» du régiment comme les chars Leclerc.

II/ Hétérogénéités de la population EVAT

Jean-Vincent Pfirsch produit une typologie des EVAT qui permet de rendre compte, au sein de la population étudiée, de la diversité des trajectoires socioprofessionnelles. Le chercheur met en lumière quatre idéaux-types c'est-à-dire quatre figures idéalisées de la réalité de la population EVAT dont on ne retrouve en pratique les caractéristiques que mêlées le plus souvent à d'autres.

En fait, cette typologie, construite à partir de l'étude systématique des entretiens menés, dégage deux axes sur lesquels s'inscrit l'identité des ÉVAT:

- 1- l'adhésion à des valeurs de type civil ou à des valeurs de type militaire
- 2- la plus ou grande maîtrise pratique des règles du jeu professionnel militaire (règles implicites, savoir-faire...)

Typologie des ÉVAT (d'après J-V Pfirsch)

	Adhésions à des valeurs civiles	Adhésion à des valeurs militaires
Maîtrise pratique des règles du jeu de la profession militaire	Opportunistes	Carriéristes

¹⁶ p.35.

Absence de maîtrise	Réfugiés	Idéalistes
---------------------	----------	------------

Cette typologie permet de rentrer plus finement dans l'analyse des différentes identités que l'on trouve au sein de la population des EVAT.

1- Les «carriéristes»

Chez eux, «les éléments civils de leur définition de soi apparaissent comme secondaires». Ils sont d'abord militaires avant d'être «fils, maris ou pères, titulaires d'un BEP, anciens ouvriers ou futur gérant»¹⁷.

Ils perçoivent le métier militaire comme prestigieux. De ce fait, le choix du régiment revêt une importance particulière : ils préfèrent attendre parfois même longtemps plutôt que d'accepter un régiment qui ne serait pas «prestigieux» à leurs yeux.

Du fait d'une «socialisation militaire précoce» par le biais de la famille ou des réseaux d'amis, ils bénéficient d'informations et de connaissances pratiques sur l'institution militaire, d'une maîtrise pratique des attentes liées au rôle de militaire qui leur permettent le plus souvent de faire carrière.

2- Les «idéalistes»

Ils partagent avec la catégorie précédente une même adhésion aux valeurs militaires. L'engagement y est souvent présenté sur le mode de la vocation sans que pour autant leur milieu les y prédispose, au contraire. Leur entrée dans l'armée répond à l'appel d'un certain nombre de symboles auxquels ils sont attachés de manière «idéaliste»: l'armée comme «grande famille», l'attachement au drapeau, à la nation... Ils sont souvent considérés comme «plus militaristes que les militaires».

Mais, cette conception idéalisée du métier militaire n'est pas sans conséquence puisqu'elle les expose à des désillusions nombreuses qui prennent souvent, dans les entretiens, la forme d'un certain «désenchantement». Les règles du jeu leur apparaissent souvent absurdes

ou obscures. Cette difficulté à intégrer les règles de fonctionnement les expose à des difficultés dans leur carrière.

Dans la mesure où l'expérience militaire apparaissait comme un aboutissement dans la réalisation de soi, la reconversion future est vécue avec une certaine crainte et un certain attentisme.

3- Les «opportunistes»

L'engagement se résume chez eux à l'occupation d'un emploi stable qui présente, dans l'immédiat, plus d'avantages que d'inconvénients. Ils importent dans leur emploi militaire une conception «civile» du travail et de la carrière : ils sont intéressés par un métier qu'ils entendent mener de façon «sérieuse» sans pour autant fonder leur identité dans le monde militaire. Ils maintiennent ainsi avec soin une coupure entre leur vie civile à laquelle ils sont attachés et leur métier militaire. C'est alors plus la proximité géographique qui est recherchée que le choix d'un régiment «d'élite». Comme le note le chercheur, «leur apparition et leur développement au sein des régiments semblent étroitement liés à la montée en puissance» et à la professionnalisation des armées.

La «carrière» ne semble pas constituer leur principale préoccupation. Certains ont même déjà des projets pour leur reconversion sur le marché du travail civil.

4- Les «réfugiés»

A bien des égards, il s'agit là de la catégorie la plus problématique. Les auteurs relèvent cependant qu'il s'agit de cas rares, certainement plus nombreux au cours des six premiers mois de l'engagement.

Leur trajectoire est marquée par des «ruptures familiales, des échecs scolaires, le chômage...». Ils espèrent par une sorte de «pari» que l'armée leur offrira un cadre pour changer de vie. L'entrée dans l'armée apparaît alors le plus souvent comme un «concours de circonstances» sans que cela emporte une quelconque adhésion aux valeurs militaires. De plus, ils n'ont pas de vision maîtrisée de l'avenir.

Conclusion: le grand écart de la professionnalisation

¹⁷ p.69.

Le «système complexe de sélection et d'autosélection» à l'œuvre au sein de la population EVAT favorise structurellement le maintien et la réussite des «carriéristes» «d'autant plus nombreux qu'ils possèdent les atouts nécessaires pour passer plus facilement que d'autres à travers les mailles de la sélection alors que les «réfugiés» s'y laisseraient prendre beaucoup plus facilement».

La socialisation militaire qui reste aujourd'hui encore fondée sur une adhésion aux valeurs militaires traditionnelles paraît conforter «idéalistes» et «carriéristes» mais ne parvient pas à retenir les «opportunistes» (à en faire des «carriéristes» par exemple) pourtant si nécessaires dans cette phase de professionnalisation.

«Mais, si la rétribution symbolique n'intervient pas avec assez de force pour les «carriéristes» et les «idéalistes», ceux-ci risquent de ne plus être motivés et de souhaiter quitter»¹⁸. Or, leur présence assure le maintien de la spécificité militaire comme engagement et mission exceptionnelle.

On le voit, il semble que dans le cadre de la professionnalisation l'étude approfondie de la population des EVAT mette en évidence le risque d'un grand écart entre d'une part, le maintien d'une spécificité au risque de rebuter les profils plus «civils» dont l'armée est particulièrement demandeuse aujourd'hui et d'autre part, une banalisation du métier militaire qui dissuaderait les vocations proprement militaires et ferait perdre à l'armée un soutien indéfectible.



Sylvain Broyer, La reconversion des Engagés Volontaires de l'Armée de Terre. Le cas du premier régiment d'infanterie, coll. Les Documents du C2SD, 1998

L'étude de S. Broyer se propose d'analyser le système de reconversion des EVAT dans le cadre de la professionnalisation. Il cherche à mettre en valeur les difficultés propres à cette période de transition d'un métier militaire à un métier civil en la rapportant à une définition du métier –militaire ou civil- vu non plus simplement comme la possession d'une compétence mais aussi comme le passage d'une « culture professionnelle » à une autre¹⁹. Au regard de cette hypothèse, il analyse successivement le mode de fonctionnement d'un système de reconversion donné –celui du premier régiment d'infanterie de Sarrebourg- et dégage ensuite les différentes stratégies de reconversion qui se développent en son sein.

Qu'est-ce qu'une identité professionnelle ?

L'auteur s'inspire de travaux en sociologie du travail qui permettent de comprendre la question de la reconversion sous un nouveau jour. Le point de départ de ces analyses est le constat de l'absence d'un marché du travail unifié et homogène. Le marché du travail est en fait segmenté : en d'autres termes, pour passer d'un marché du travail à un autre, il ne faut pas seulement posséder les compétences techniques nécessaires mais aussi acquérir la culture professionnelle spécifique de ce nouveau métier.

Dans cette perspective, se reconvertir, c'est certes acquérir les compétences techniques nécessaires, mais c'est aussi -voire avant tout- savoir s'adapter à d'autres

¹⁸ p.129.

¹⁹ Pour une autre application de cette méthode, voir la recherche de J. Saglio, S. Dufoulon et P. Trompette.

conceptions du travail et de la relation d'emploi »²⁰. Une reconversion réussie suppose alors autant l'acquisition des diplômes conditionnant l'entrée sur un nouveau marché du travail qu'un effort -certainement long- d'apprentissage et d'appropriation de la « culture spécifique », de toutes ces règles du jeu explicites ou implicites dont la maîtrise pratique permet d'entrer véritablement dans un nouveau métier.

Pour mettre en valeur la pertinence de cette perspective, l'auteur a choisi le premier régiment d'infanterie stationné à Sarrebourg. qui présente la double caractéristique d'être en majorité composé de métiers spécifiquement militaires (une arme de contact donc fortement distante aux marchés civils) et d'être à un stade avancé de la professionnalisation (importance de la reconversion) de surcroît au cœur d'une région économiquement défavorisée. Au sein de ce régiment, les entretiens ont été réalisés avec des militaires dont la reconversion était proche.

I/ Une analyse d'ensemble de la professionnalisation : politique de recrutement, politique de reconversion

L'auteur commence par dresser un tableau d'ensemble de l'évolution de la gestion de flux de personnels dans le cadre de la professionnalisation.

1- La politique de recrutement

Les armées françaises doivent faire face à un double impératif a priori contradictoire. D'une part, elles doivent attirer pour un temps bref afin de maintenir tant une moyenne d'âge jeune qu'un niveau de compétence. Cette exigence nécessite que l'armée soit l'objet d'un véritable choix professionnel (non plus simplement d'une vocation). D'autre part, il est nécessaire de réduire les coûts de formation comme cela est prévu par la loi de programmation militaire et par voie de conséquence perdre une partie de sa capacité de formation professionnelle.

Il n'est donc pas évident que l'armée parvienne à satisfaire l'énorme besoin de recrutement annuel qu'implique le système des contrats courts. Cette remarque vaut a fortiori pour l'armée de terre. D'après une étude de la DRET menée en 1994, «l'engagement sous-

²⁰ S. Broyer, op. cit., p.13.

officier reste plus fortement lié, dans l'armée de terre que dans les autres armées, à une adhésion à la condition militaire qu'à l'intérêt pour un métier et des compétences techniques »²¹ qui seraient transférables sur le marché civil du travail.

2- Le remodelage des contrats de travail

Comme on le sait, les armées ont engagé une refonte des contrats de travail essentiellement à l'attention des militaires du rang. D'une part, l'armée s'est efforcée de développer l'utilisation du statut contractuel pour une courte durée dont l'avantage est d'être plus économique que le statut de carrière puisqu'il permet de contrôler l'accès aux pensions, retraites et aides à la reconversion et puisqu'il assure une rotation plus rapide des effectifs. D'autre part, l'armée cherche à modifier le cursus de formation de manière à faciliter la reconversion.

a) Favoriser les contrats courts

Les militaires du rang présentent la particularité de ne pas avoir accès au statut de la carrière. Aussi les restructurations amorcées par ces derniers portent-elles principalement sur le renforcement de la distinction entre contrats longs et courts. Les premiers d'une durée de 15 ans au moins sont ouverts aux emplois de spécialistes, les seconds d'une durée de 11 ans au plus, aux emplois d'exécutants. Dans le nouveau cursus professionnel des EVAT, l'obtention d'un contrat long est lié à l'acquisition d'une certification technique de premier degré (CAT1). Si la possibilité demeure d'effectuer quinze années, la volonté des armées est cependant aujourd'hui de privilégier les contrats courts.

b) Modification des systèmes de formation

Les armées ont engagé en la matière quelques réformes encore timides. On cherche ainsi à modifier le nom des diplômes militaires de manière à faciliter l'homologation ou au moins l'identification des formations dans le civil.

On s'efforce également de renforcer le volet technique des métiers militaires. Ce dernier point en restait, au moment de la recherche (1997), au stade des intentions. Le CAT1²² tout comme le CAT2 par exemple sanctionnent l'acquisition de la culture militaire plus que d'une compétence technique particulière

²¹ S. Broyer, op. cit., p.36.

3- Le système de reconversion et ses contradictions

S. Broyer identifie une contradiction entre un système de reconversion qui reste marqué par les principes qui ont présidé à sa fondation et les fonctions nouvelles dont il est aujourd'hui investi.

Le système de reconversion des armées est en effet déjà ancien. Il est fondé aux dires des responsables sur « sur le devoir du chef envers ses hommes »²³, autrement dit sur la « fraternité au delà des armes »²⁴. C'est dans cette perspective « traditionnelle » que s'inscrit aujourd'hui encore l'utilisation du dispositif de reconversion comme outil dans la phase de réduction des effectifs. « Etant entendu que la réforme ne s'accompagne pas d'une loi de dégageant des cadres, il faut inciter les personnes concernées à partir volontairement ».

Mais, le problème réside dans le fait que le même instrument, créé pour « compenser », pensé initialement comme « mesure de solidarité », doit aujourd'hui devenir un instrument pour le recrutement. En effet, « l'accélération des flux entrants et sortants nécessaires aux défis quantitatifs et qualitatifs de la restructuration des personnels militaires suppose des invitations à la sortie avant le terme du contrat d'engagement au moyen d'aides financières et matérielles, et la captation suffisante de nouveaux candidats grâce à diverses tactiques dont l'acquisition d'une formation qualifiante et l'accès à une aide à la reconversion ». Le dispositif de reconversion se voit alors investi d'une nouvelle mission et devient « un des leviers de la gestion des flux de personnels »²⁵.

Cette mutation n'est pas sans créer au cœur même d'un dispositif encore largement fondé sur la perspective « traditionnelle », un certain nombre de contradictions et de tiraillements identifiables par exemple dans les conditions d'accès aux aides à la reconversion.

Les conditions d'accès

Est-il ainsi possible, dans ce nouveau contexte, de conditionner l'accès aux différentes aides à la reconversion à des conditions d'ancienneté dans l'armée –3 ans et 8 ans- surtout quand on sait que ce sont les militaires du rang de moins de 8 ans de service qui, chaque

²² Il faut en effet pour l'obtenir avoir le grade de caporal-chef, au minimum 3 années de service et une bonne note de comportement.

²³ Interview du Général Rideau, DPMAT, in *Terre Magazine* cité p.47.

²⁴ Lesure cité p.47.

²⁵ S. Broyer, op. cit., p.48.

année, quittent en plus grand nombre l'armée ? Ainsi, 32% de l'ensemble des départs de militaires concernent des individus de moins de 8 ans de service et cette proportion atteint 47% chez les militaires du rang. Or, parce qu'ils n'ont pas effectué 8 années dans l'armée, ils n'auront pas accès à l'aide financière pour la création d'entreprise, pour le remboursement des cycles d'enseignement, aux stages ouvrant droit à des indemnités journalières pendant le temps effectué sous statut militaire, aux périodes d'essai en entreprise ou aux délais d'orientation.

Ainsi si l'on considère le volume des aides à la reconversion attribuées aux personnels de l'armée de terre (tableau, données 1995, p.60, tiré de MMP, 1996), on constate que les ayant-droits utilisent bien l'outil reconversion pour préparer leur entrée dans la vie civile, puisque 75,6% des militaires du rang ayant-droits en font usage. Mais, si l'on rapporte le nombre de militaires du rang utilisant ces aides non plus aux ayant-droits mais à l'ensemble des militaires du rang quittant l'armée, on relève que seuls 58,4% ont utilisé une de ces aides : en d'autres termes, tous les autres militaires du rang abordent le marché civil du travail sans aide, soit qu'ils n'y aient pas droit, soit qu'ils la refusent.

II/ L'étude d'un système de reconversion

1- La gestion de la carrière des EVAT au niveau du régiment

Des entretiens menés avec les EVAT, S. Broyer tire un certain nombre d'enseignements :

- Comme on le sait, il est refusé à cette catégorie la possibilité de s'inscrire dans une carrière. Or, cette absence de statut oblige « à une gestion administrative par circulaires. La direction du personnel avise ainsi régulièrement ses correspondants des niveaux inférieurs de la modification des termes des contrats (formation, accès aux grades supérieurs...). C'est certainement ce que visent les EVAT quand ils critiquent les fréquentes variations des règles qu'ils perçoivent comme « arbitraires ». Ils reprochent à « ce mode de gestion qui a pour conséquence de devoir constamment s'adapter à des règles changeantes, sans qu'elles aient fait l'objet d'une négociation, voire d'une information précise ».
- La gestion de la carrière est entièrement sous le contrôle de la DPMAT, ce qui introduit un fossé entre le lieu du travail et de la socialisation professionnelle d'une part, et le niveau de gestion du segment de marché d'autre part. Au niveau du régiment, il est seulement

possible au supérieur de proposer une formation ou une promotion mais le résultat semble aléatoire aux yeux des EVAT et le nombre de places offertes, limité.

- De plus, les propositions de formation offertes par les supérieurs répondent le plus souvent à une logique opérationnelle c'est-à-dire qu'elles cherchent à répondre à des besoins propres au régiment. Les certifications « 00 » ou « radiographistes » sont souvent citées comme typiques de cette catégorie. Les critiques formulées par les EVAT portent ainsi sur la contradiction entre d'une part la logique opérationnelle du régiment et, d'autre part la logique « bureaucratique » de l'échelon national (politique de recrutement...) entre lesquelles ils sont tiraillés et où ils ont le sentiment de trouver difficilement leur compte.
- Alors même que l'EVAT est recruté au niveau national, il signe son contrat pour un régiment. Théoriquement possible, la mobilité est de plus en plus difficile à obtenir. Sur 65 demandes enregistrées au 1^{er} RI de Sarrebourg en 1996, une seule a abouti. Cela signifie que le marché du travail militaire des EVAT est encore plus segmenté que celui des grades supérieurs qui bénéficient d'une plus grande mobilité.

2- L'étude d'un système de reconversion

A regarder les entretiens, on constate qu'une grande majorité des engagés ne perçoit pas la reconversion comme un élément positif. Les facteurs qui expliquent l'essentiel de la reconversion tiennent le plus souvent à l'achèvement ou au non-renouvellement du contrat.

La reconversion dans la vie du régiment

Il apparaît clairement que la reconversion est perçue négativement pour une double raison: d'abord, elle entraîne une consommation de temps et de ressources qui gêne l'opérationnalité du régiment; ensuite elle peut porter préjudice à ceux qui, anticipant un éventuel départ, y ont recours et se voient alors pénalisés dans leur carrière militaire. Pour toutes ces raisons et bien qu'elle soit stipulée à l'engagement, la reconversion ne fait pas encore partie intégrante de la carrière des militaires. Elle n'est incorporée qu'au seul déroulement chronologique des contrats. Elle est plus imposée que choisie et positivement anticipée.



S. Dufoulon, J. Saglio, P. Trompette, L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion, coll. Les documents du C2SD, 1998

La gestion du personnel militaire est à bien des égards atypique dans l'ensemble des institutions d'emploi françaises. La « gestion des âges » constitue une priorité : il s'agit en effet de garder des moyennes d'âge relativement basses. Cette orientation impose une forte contrainte dans la gestion des personnels : le recrutement en début de carrière et le renouvellement rapide des effectifs.

Les techniques traditionnellement utilisées par les armées pour répondre à ces objectifs sont double : le non-renouvellement des contrats des non-titulaires et l'institution de limites d'âge pour les autres. Ainsi donc, depuis longtemps déjà, la reconversion constitue un passage obligé de la carrière professionnelle pour la plus grande partie des militaires, qu'ils soient ou non titulaires, qu'ils bénéficient ou non d'une pension.

Pourtant, le contexte particulier de la professionnalisation modifie aujourd'hui le sens attribué à la reconversion. D'une part, en effet, on constate désormais que « les flux de demandes spontanées ont nettement diminué depuis le début des années 90 »²⁶ ; en d'autres termes, le départ est plus subi que choisi. Cette évolution a pour effet de reporter plus encore le nécessaire renouvellement des personnels sur ceux dotés de contrats à durée déterminée. Ainsi, « le clivage augmente entre ceux qui sont dotés d'un statut stable et les autres ».

²⁶ p.9.

D'autre part, de façon conjoncturelle, la transition vers l'armée professionnalisée entraîne une augmentation des flux de sortie.

Dans ce contexte nouveau où se développe une catégorie de personnels pour laquelle l'engagement devient une simple période de travail dans un parcours professionnel, il était intéressant de chercher à comprendre les stratégies de reconversion de ces militaires.

I/ Le métier militaire : compétences acquises et acculturation professionnelle

Les trois sociologues se sont attachés à comprendre de façon plus complète ce qui se passe dans la reconversion d'un métier militaire à un métier civil.

1- Qu'est-ce que se reconvertir ?

Leur recherche cherche à dépasser le point de vue excessivement « économique » qui prévaut habituellement pour analyser cette transition. Selon cette approche, le marché du travail se présenterait à celui qui s'y confronte comme un marché unifié. Les procédures d'évaluation des compétences tout comme « le langage et la grammaire permettant de « décrire les postes et les compétences » seraient alors relativement homogènes dans l'ensemble du marché du travail. « Faciliter la reconversion des marins dans une telle hypothèse consiste donc à rendre explicites les traductions des compétences, des savoir-faire, des formations et diplômes accumulés dans la phase de la carrière interne à la Marine de façon à les rendre utilisables directement –ou après simple mise à jour- sur les marchés du travail civils »²⁷.

Il semble au contraire –aux yeux des chercheurs- que le marché du travail est segmenté et que la différence entre les segments du marché du travail ne s'analyse pas exclusivement en termes de « compétences ». Ainsi, si l'armée fait face aujourd'hui à des problèmes d'adaptation des compétences militaires aux compétences civiles, cela tient non pas à un

²⁷ p.10.

simple problème de traduction d'un langage à un autre, mais plus généralement à l'existence de systèmes d'échanges différents, c'est-à-dire à l'existence « de modes de définition et de mobilisation de ces compétences (...) hétérogènes »²⁸. La reconversion d'un métier à un autre consiste alors non plus en une simple adaptation des compétences mais en une véritable acculturation. Se « reconvertir », c'est faire l'apprentissage d'un nouveau système d'échanges dans lequel ce qui était jusque-là valorisé diffère de ce qui le sera ultérieurement.

2- Le système d'échange militaire

Les chercheurs ont cherché à identifier le système d'échange militaire et la mesure dans laquelle les engagés « se sont effectivement acculturés » à celui-ci. Le système d'échange militaire peut être ainsi synthétisé en un certain nombre d'éléments spécifiques :

- les objets même de l'échange sont différents d'un marché du travail à l'autre. On retrouve en effet au cœur de la profession militaire, l'acceptation du risque en cas de conflit. Ce risque diffère radicalement de celui pris dans les professions dites « à risque ». Il s'agit d'un risque pris sur le mode du « don de soi » et non pas une prise de risque calculée. Ainsi, « la rémunération n'est pas, en droit, fondée sur un calcul probabiliste mais sur un système de contre-prestations socialement admises »²⁹. La forme quotidienne de ce don de soi est la disponibilité requise.
- Le montant de la contre-prestation ne peut s'analyser strictement en termes économiques : il faut y inclure également les rétributions d'ordre symbolique. Quant à la solde elle-même, elle ne trouve pas sa justification « dans l'évaluation marchande de la production réalisée », ni dans un montant d'heures effectuées mais plutôt –du moins dans la tradition militaire- dans la nécessité de « tenir son rang » en société.
- A la différence de beaucoup de systèmes d'échanges professionnels, la formation fait partie intégrante du temps de service. La contrepartie est que l'engagement ne peut se fonder sur le choix d'un métier spécifique puisque le choix de la spécialisation s'effectue

²⁸ p.10.

²⁹ p.12.

après l'entrée. Le moment de la formation est conçu « comme une prérogative patronale »³⁰.

- Il faut ajouter que, aux yeux des officiers-mariniers, la carrière militaire est étroitement associée à l'accession aux droits de pension. En ce sens, les transformations actuelles de la politique de gestion des personnels peut être analysée comme une transformation du système d'échange, du « contrat moral qui lie l'institution à son personnel ». Longtemps en effet, l'accès à la pension était conçu comme le juste retour non pas tant financier (pour un travail fait) que moral dans la mesure où l'institution militaire se devait d'accorder protection à ceux qui avaient fait don de leur disponibilité. On mesure ici qu'il ne s'agit pas d'un rapport contractuel mais dans un rapport de don – contre-don, « débordant largement, voire occultant le registre du donnant-donnant »³¹.

C'est tout le problème posé par le passage aux contrats courts qui ramène l'engagement à un simple contrat de travail tout en cherchant de nouvelles formes de rétribution telles que la formation et l'aide à la reconversion.

Ainsi, la conception de métier qui sous-tend l'approche des chercheurs n'est pas réduite à la seule prise en compte des « compétences productives de l'individu » mais est élargie « au système de régulation des contributions / rétributions auquel il est acculturé »³².

Pour valider l'ensemble de ces hypothèses, il faut montrer que ce ne sont pas forcément – comme le voudrait une interprétation étroitement économique- les militaires qui travaillent dans des spécialités proches du civil qui réussissent le mieux leur reconversion. Cette dernière dépend plutôt de la plus ou moins grande « capacité personnelle à procéder un travail d'acculturation ».

On retrouve en fait cette « capacité personnelle » d'adaptation dans deux groupes : d'une part, celui qui correspond aux « carriéristes » mentionnés par J.-V. Pfirsch³³ chez qui l'expérience d'une acculturation forte et la maîtrise profonde du système d'échange professionnel militaire les prédisposent à s'adapter facilement à un autre système. D'autre part, dans le groupe des « opportunistes » chez qui le maintien d'une identité civile forte pendant la période d'engagement facilite la transition d'un système d'échange à l'autre.

³⁰ p.13.

³¹ P.24.

³² p.17.

³³ Voir la typologie dans la recherche d'O. Benoit-Guilbot et J.-V. Pfirsch.

L'enquête est basée sur un travail de terrain qui s'est déroulé entre fin 1997 et les premiers mois de 1998 à la base de Toulon. 40 officiers-mariniers ont fait l'objet d'un entretien approfondi.

Au sein de cette population de référence, on compte un quartier maître, un maître principal, 25 seconds maîtres et 13 maîtres. Sur cet ensemble, on dénombre 5 femmes et 35 hommes. Ils ont en commun d'être déjà entré dans la chaîne de la reconversion soit que celle-ci soit effectivement en cours, soit qu'ils en soient encore à la première prise de contact.

Les chercheurs distinguent deux groupes au sein de cet effectif : le premier regroupe 22 individus, âgés de moins de 31 ans, tous seconds-maîtres au moins et qui devront quitter la Marine sans droit à la pension tandis que le second groupe est composé de 17 individus, âgés de 31 ans ou plus, ayant plus de quinze ans d'ancienneté et, à ce titre, bénéficiant d'un droit à la pension.

L'entretien a porté « sur la carrière qu'ils avaient eue au sein de la Marine, sur les procédures et les stratégies de reconversion qu'ils mettaient en œuvre, notamment sur les projets qu'ils avaient formés et sur l'aide qu'ils attendaient et avaient reçue de Marine Mobilité et enfin sur la perception qu'ils avaient de la différence entre les mondes du travail civils et militaires ».

Conformément aux hypothèses du travail, les chercheurs construisent au sein de l'effectif trois groupes selon que les métiers exercés au sein des armées sont plus ou moins proches de métiers civils. Le premier rassemble les spécialités qui « apparaissent spécifiques au monde militaire : transmetteurs, détecteurs, radios »... ; le second est composé des spécialités qui « apparaissent comme proches de métiers civils de production ou d'entretien : mécaniciens, électriciens, sécuritards » ; enfin, le dernier groupe est composé des spécialités qui « apparaissent proches de métiers civils plus administratifs ou commerciaux : fourriers, secrétaires, photographe »³⁴.

II/ La carrière militaire

Pour comprendre les stratégies de reconversion, il faut revenir sur le parcours professionnel de l'engagé dans les armées et sur l'analyse qu'ils en fait.

1- A l'entrée dans le monde militaire

³⁴ pp.32-34.

Au regard des hypothèses préalablement présentées, il est important de relever que les officiers marinières interrogés ont très rarement de véritable expérience professionnelle préalable à leur engagement dans les armées. Cela ne signifie pas qu'ils ne soient pas nombreux à avoir exercé des petits boulots³⁵. Leur expérience professionnelle dans les armées joue un rôle très structurant dans la construction de l'identité professionnelle.

Peut-être faut-il voir dans ce dernier aspect l'origine de leur peur du chômage, eux qui appartiennent pourtant, quand ils sortent de l'institution militaire, à l'une des catégories les plus épargnées par le chômage.

Car en effet, en matière de reconversion, « la construction d'un nouvel horizon professionnel devra se bâtir sans connaissance ou expérience préalable de(s) marché(s) du travail civil et de leur diversité »³⁶.

2- Projets et stratégies de carrière

L'analyse des entretiens montre que si les projets au moment de l'engagement sont encore très hétérogènes, le militaire ne tarde pas à inscrire à son tour son engagement dans une carrière.

Les projets à l'engagement sont en effet très variables. On peut simplement dire que la Marine ne constitue pas toujours « l'horizon unique et ultime de la carrière professionnelle ». Mais, « l'exercice du métier militaire, la reconnaissance des règles de gestion des carrières, et plus encore l'assimilation des normes sociales et coutumières en vigueur (...) chez les pairs et les aînés»³⁷ ne sont pas sans modifier profondément le projet individuel initial et effacer l'hétérogénéité initiale. En fait, l'idée de carrière s'impose rapidement comme « la principale logique de projection de la carrière salariale »³⁸. Par « carrière », ces jeunes militaires entendent désormais ce qui leur est « normalement » dû à savoir les 15 années qui donnent droit à la pension et ce en dépit des modifications profondes qui ont affecté ce système, comme nous l'indiquions en introduction. « Tout se passe comme si cette contrainte (la nouvelle politique de gestion du personnel) n'était pas suffisamment intériorisée »³⁹.

Dans ce cadre, la reconduction périodique des contrats après 3, 6, 9 et 11 années n'est plus vécue comme une « succession discontinue de contrats courts » –en d'autres termes

³⁵ Cf. OBG, JVP et le rapport positif au travail des EVAT.

³⁶ p.39.

³⁷ p.42.

³⁸ p.43 .

³⁹ p.46.

comme une précarité- mais plutôt comme la poursuite même de l'échange social : « tout se passe comme si le renouvellement du « lien » sanctionnait un « échange positif ». L'accès à la pension n'est alors plus que l'aboutissement logique d'un système d'échange satisfaisant, comme le prolongement nécessaire de ce rapport non contractuel entre l'institution et l'engagé. On comprend mieux alors pourquoi les contrats qui s'arrêtent avant « le terme normal » de l'échange, sont vécus comme une « crise de l'échange » et sont alors perçus comme une interruption unilatérale et arbitraire du « continuum de réciprocités » entre le militaire et l'institution dans lequel s'inscrivait leur carrière militaire.

Ainsi, il faut en retenir que, dans le système d'échange militaire, c'est la continuité qui est valorisée au dépens de la mobilité professionnelle.

3- La représentation de la carrière au moment de la reconversion

Chez ceux qui n'obtiennent pas la pension, l'amertume est d'autant plus grande qu'ils auront adhéré à cette norme de la carrière. Cet « échec » est alors interprété de deux façons. Soit la décision est considérée comme arbitraire : les individus interrogés mettent alors en cause le mode de sélection, la « note de gueule ». Soit, il est perçu comme la sanction de tel ou tel manquement ou inadaptation à l'univers militaire.

Ainsi, l'intégration d'un engagé consacre non seulement l'acquisition de compétences techniques particulières, mais aussi l'intériorisation d'une certaine conception de la carrière et d'un espace professionnel étanche qui tendent à faire de la reconversion sans pension, une situation d'échec.

III / Construction du projet ou évaluation des compétences

Les chercheurs montrent que la notion de « métier » renvoie à un « espace de savoirs – savoirs techniques, savoir-faire, savoir-être- qui se donne à lire comme un « monde culturel spécifique » (...) et à l'existence d'une communauté professionnelle structurée »⁴⁰ par un système d'échanges particulier.

Au moment de la reconversion, les militaires pensent cette transition –comme les civils- sous la forme de l'ajustement de compétences. Logiquement, « on constate une certaine

cohérence entre les compétences acquises et les positionnements sur les marchés civils ». La stratégie de reconversion est donc en partie structurée par la proximité de la spécialité militaire à un segment du marché du travail civil .

Inversement, ceux qui ne disposent pas de compétences a priori transférables construisent des projets radicalement différents de leur spécialité militaire.

Mais, cette grille d'analyse s'avère insuffisante. Tous ne cherchent pas en effet cet ajustement à la spécialité exercée antérieurement et, quand bien même ils le font, la stratégie s'avère plus complexe.

Si l'on cherche en effet à identifier le « degré d'élaboration du projet professionnel énoncé », on trouve les « stratégies de reconversion les plus offensives et les plus originales » de reconversion tant dans le groupe de ceux qui bénéficient d'une proximité de leurs savoir-faire techniques avec ceux du marché du travail civil que chez les autres. Chez les premiers, certains « vivent le moment de la reconversion comme une transition douloureuse et une rupture radicale ». Le maintien d'une forme de continuité, ici « technique », représente une sorte de lien susceptible de réduire l'écart entre les deux « mondes ». Un moyen de se préserver d'un bouleversement radical, « d'amortir la chute »⁴¹.

En conclusion, la plus ou moins grande capacité à se projeter dans l'avenir et à construire un projet cohérent ne semble en définitive pas liée à la transférabilité dans le civil de la spécialité militaire. Se reconvertir c'est aussi « changer de monde c'est-à-dire de mode d'engagement pratique dans l'activité, d'investissement symbolique dans l'espace de travail »⁴².



⁴⁰ p.70.

⁴¹ p.78.

O. Galland, J.V. Pfirsch, *Les jeunes, l'armée et la nation*, coll. Les rapports du C2SD, novembre 1998

L'objectif de cette enquête est d'identifier les rapports que les jeunes entretiennent avec la Nation et l'armée au moment où disparaît le service national. L'analyse repose sur une enquête par questionnaire réalisée par les étudiants du DEA de sociologie de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris « Analyse comparée du changement social » au printemps 1997. Ces derniers étaient encadrés par des chercheurs confirmés de l'Observatoire Sociologique du Changement, laboratoire de la Fondation Nationale des Sciences Politiques. L'enquête elle-même s'est déroulée dans sept lycées de Paris et de province ainsi qu'auprès des missions locales de la région parisienne. Au total 687 questionnaires ont été recueillis.

Certes, le matériau n'est représentatif –au sens strict du terme- ni de la population jeune ni même de celle des lycéens. Mais toutes les catégories de jeunes sont représentées. Un des biais inattendu de l'échantillon -la surreprésentation de jeunes d'origine étrangère- s'est révélé être un facteur très intéressant puisqu'il a permis une analyse comparée des jeunes Français en fonction de leur origine nationale.

Le rapport analyse successivement le sentiment d'identité nationale, l'image de l'armée, les intentions d'engagement des jeunes et leur représentations du métier militaire.

⁴² p.101.

I/ Le sentiment d'identité nationale

1- Une faible identité nationale des jeunes Français dans leur ensemble

Dans l'ensemble de la population interrogée, seuls 12% des jeunes se sentent exclusivement français. Cette indication confirme la faiblesse du sentiment d'identité nationale des jeunes français déjà soulignée par d'autres études : ces derniers sont parmi les moins nombreux en Europe, avec les Italiens, à faire le choix d'une définition exclusive par la nationalité.

2- L'image et l'attachement à la Nation

Les jeunes d'origine étrangère –moins les jeunes d'origine du Maghreb que les jeunes d'autres origines- sont beaucoup moins nombreux à se déclarer d'abord Français que les jeunes Français de souche. Ce résultat peut ne pas surprendre : quel que soit le groupe d'appartenance, l'ancienneté de l'introduction dans ce groupe est probablement toujours un facteur qui renforce l'adhésion.

Mais, quelle est la nature exacte du rapport à la nation française des jeunes d'origine immigrée ?

Il ne semble pas que la réticence relative des jeunes d'origine étrangère à se définir avant tout comme Français doive s'interpréter comme un rejet marqué de leur part de la *société française* mais bien plus comme le résultat d'une faible identification à la *Nation*. En effet, il n'y a pas de fortes différences entre les représentations qu'ont de la France les jeunes d'origine française et ceux d'origine immigrée. Tous s'accordent pour reconnaître que la France est une puissance forte mais une société faible. Bien qu'ils soient moins convaincus que la France est un pays où il fait « bon vivre », les jeunes d'origine immigrée partagent dans l'ensemble le point de vue des jeunes d'origine française.

Il y a pourtant une différence importante : les jeunes d'origine immigrée jugent presque deux fois plus souvent que les jeunes d'origine française (41% contre 22%) qu'il n'est pas important pour eux que la France « ait une longue histoire ».

En d'autres termes, ils apprécient la France autant que les jeunes qui y sont implantés depuis plus longtemps mais ils ne parviennent pas à s'y identifier totalement. Ils se sentent plus partie de la société française que de la Nation.

Le sentiment d'appartenance territoriale confirme l'écart important entre le sentiment d'identification à la Nation des jeunes d'origine étrangère et française : alors qu'une majorité des seconds citent la France comme une de deux entités géographiques à laquelle ils se sentent appartenir (parmi deux possibles), ce n'est que moins d'un tiers des jeunes d'origine étrangère qui font la même déclaration. Chez ces derniers, notamment les jeunes d'origine maghrébine, les formes intermédiaires d'appartenance géographique (la région, la nation, l'Europe) sont délaissées au profit de deux formes extrêmes : l'appartenance étroitement locale et l'appartenance au monde.

En ce qui concerne les jeunes d'origine française, le sentiment d'appartenance à une entité française définie par des limites géographiques ne recouvre pas exactement la question de l'identité nationale : ils déclarent plus volontiers avoir le sentiment d'appartenir à l'unité géographique que représente la France qu'ils ne font le choix de se définir comme Français. Il y a un écart entre appartenance et identité nationale.

Le particularisme français –l'exceptionnalité française- divise peu en revanche. Adhérant en cela à la conception spécifiquement française de la nationalité, les jeunes ressentent l'exceptionnalité française comme le legs d'une culture beaucoup plus que comme une détermination naturelle. Une majorité de jeunes dont les parents sont maghrébins (53%) est d'accord pour penser que la France a un message à transmettre (pas beaucoup moins que les Français de souche qui sont 62% à penser de même).

En fin compte, quelles sont au yeux des jeunes, les conditions pour être Français ? Le droit du sol et l'idée d'intégration culturelle (partager les valeurs des Français) dominent nettement mais une assez forte minorité retient également le droit du sang, cette condition est même la plus citée par certains jeunes, notamment ceux des sections techniques.

II/ Attitudes et représentations de l'armée

1- Les valeurs militaires

En demandant aux jeunes si, spontanément, chacun des mots d'une liste qui leur était présentée, leur semblait proche ou éloigné du mot armée, on obtient les résultats suivants : trois mots ressortent nettement du lot comme étant proches –à leurs yeux- de l'armée : protection,

courage et mort. Cinq autres suivent : dévouement, secret, technologie, brutalité, solidarité.

Le palmarès est plutôt favorable à l'institution militaire. Parmi les huit mots cités, seuls trois d'entre eux ont une connotation négative : mort, secret, brutalité. De même, d'autres expressions négatives telles que « irresponsabilité », « privilège » ou « absurdité », dénuées d'ambiguïté quant à leur valeur critique, sont rarement mentionnés.

Pour autant, si l'armée est jugée plutôt positivement, il semble que ce soit plus au nom de sa fonction pratique de défense qu'au nom d'un idéal plus large qui associerait à l'institution militaire des vertus qui dépassent son utilité fonctionnelle. Ainsi, des mots comme « virilité » ou « idéal », symbolisant certaines des valeurs militaires sont faiblement associés dans l'esprit des jeunes à l'armée.

2- Un jugement d'ensemble

S'il fallait identifier deux groupes en fonction de l'image qu'ils ont de l'armée, on distinguerait les enfants dont le père est cadre ou salarié des professions intermédiaires, les lycéens des terminales générales et ceux dont aucun parent n'est ou n'a été militaire qui s'opposent aux enfants de travailleurs indépendants, aux élèves de BEP ou aux stagiaires de missions locales et aux jeunes dont plus d'un parent est ou a été militaire. Les premiers ont une image négative de l'armée, alors que les seconds en ont une image positive. Par contre, l'origine nationale n'a qu'un très faible impact sur cette image.

L'opposition des représentations de l'armée est plus marquée en fonction du positionnement idéologique des jeunes qu'en fonction de leurs caractéristiques socio-démographiques. Plus les jeunes sont à droite, meilleure est leur opinion de l'armée. Les représentations de l'institution militaire restent fortement clivées par l'orientation politique.

Au total, sept variables ont un effet propre, une fois contrôlées les autres variables, sur l'attitude générale à l'égard de l'armée : l'orientation politique exerce l'effet le plus puissant, suivie de près par le nombre de proches étant ou ayant été militaire. Viennent ensuite, dans l'ordre, bien après, la religion puis le sexe, l'origine nationale, la section d'études (les littéraires sont plus antimilitaristes), l'origine sociale (les enfants d'ouvriers et d'employés ont une image plus positive de l'armée).

3- L'intérêt pour les questions militaires

Globalement, sans être hostiles à l'armée, les jeunes n'adhèrent pas spontanément aux valeurs militaires et ne manifestent pas une proximité forte avec l'institution. Confirmant cette distance sans hostilité, l'intérêt pour les questions militaires n'est pas franc et massif. Cet intérêt croît de façon spectaculaire à mesure que l'on se déplace vers la droite mais, le sexe constitue également une variable explicative importante puisque les garçons se déclarent, deux fois plus que les filles, très intéressés par la question militaire.

III/ Les représentations du métier militaire et les intentions d'engagement

1- Les vecteurs de l'information des jeunes en matière militaire

Le rôle des relations interpersonnelles

Chez la majorité des jeunes interrogés, les représentations de l'armée se construisent, au moins partiellement, à partir d'informations obtenues par le biais de discussions avec deux types d'interlocuteurs : d'une part des amis (57%), d'autre part des membres de la famille (56%).

La famille constitue sans nul doute un facteur essentiel de « familiarisation » des jeunes avec des thèmes militaires, une occasion de mettre le monde de l'armée en relation avec leur expérience quotidienne qui, par ailleurs, en est le plus souvent bien éloignée.

Ainsi, les discussions interpersonnelles constituent l'un des éléments structurant les représentations du monde militaire. Elles peuvent d'ailleurs véhiculer des informations précises puisque 39% des jeunes interrogés ont récemment « entendu parler des postes proposés par les armées par le biais d'un proche » .

Les media

En ce qui concerne l'information spécifique sur les « postes proposés par l'armée », les grands canaux médiatiques se révèlent efficaces. La télévision est citée par 82% des jeunes, la presse écrite, par 42%. L'information sur les postes proposés par l'armée semble plus modeste dans le cadre de la formation et des études (31%). On relèvera enfin que ceux qui n'ont aucune information sont rares : 5% de l'échantillon.

2- L'engagement

L'image des emplois militaires

Les métiers militaires sont perçus comme étant mixtes. Pour 56% des jeunes tous les métiers sont destinés aussi aux jeunes femmes. En revanche, l'armée serait –à leurs yeux- relativement sélective en termes de diplômes. Pour près de la moitié des jeunes interrogés, c'est au niveau bac que se font les recrutements actuels dans l'armée. Enfin, concernant les types de métiers proposés par les armées, ils seraient –à leurs yeux- nettement plus souvent des métiers d'administration ou des métiers scientifiques que des métiers de combattant. C'est donc l'image d'une armée maîtrisant et ayant recours à des techniques, des savoir-faire de « pointe » qui marque les jeunes ».

Les souhaits

Parmi les souhaits, on relèvera la forte attractivité –même chez ceux qui a priori n'ont pas le niveau d'études pour y accéder- des « métiers scientifiques ou de recherche » dans l'armée. Nombreux sont ceux qui souhaiteraient, notamment parmi les élèves des filières de Bac professionnels et les jeunes des missions locales, exercer un « métier d'administration, de bureau ». Dans le cas des élèves de BEP, le choix du « métier de combattant » (20%) correspond probablement à la volonté de donner à leur vie une orientation nouvelle.

Le **sexe** constitue une variable importante en la matière puisque les filles sont nettement plus nombreuses à envisager un « métier d'administration » (33% contre 16%) alors que les garçons sont plus nombreux à considérer un « métier de préparation et d'entretien du matériel » (12% contre 2%) ou « de combattant » (12% contre 4%).

C'est en tant qu'**officiers** ou sous-officiers que ils pensent le plus communément pouvoir s'engager. L'engagement est perçu donc comme un moyen de promotion sociale.

Enfin, l'armée de terre apparaît comme la plus attractive, suivie par l'armée de l'air.

Si le bilan paraît sur cette question plutôt positif, il est à craindre que les représentations des emplois militaires restent quelque peu superficielles et ne permettent pas une bonne adéquation entre les aspirations et les réelles opportunités offertes par l'institution militaire.

S'engager ?

11% des jeunes interrogés font état d'intentions fermes et un petit tiers ne repoussent pas l'idée d'exercer un jour un métier militaire, soit au total 40% des jeunes interrogés qui constituent un vivier potentiel de recrutement pour l'institution militaire. La volonté de s'engager change selon les variables suivantes :

- la probabilité d'envisager un engagement au sein de l'armée est fortement liée à l'auto-positionnement sur l'échelle gauche-droite.
- Le fait d'adhérer ou non à l'idée d'un engagement est fortement corrélé à la forme et à l'intensité d'une pratique religieuse (19% des pratiquants répondent oui, contre 8% chez ceux qui n'assistent jamais à un service religieux). Ce qui semble explicatif, ce n'est pas forcément le type de religion auquel se rattachent les jeunes : les jeunes musulmans ne se distinguent d'ailleurs pas fondamentalement sur ce point des jeunes catholiques.
- La pratique sportive : ceux qui pratiquent régulièrement un sport répondent oui dans 15% des cas. Ceux qui n'en pratiquent pas ne sont que 4,5% à le faire.
- La présence de militaires au sein de la famille : cette variable se révèle particulièrement significative en l'espèce. Parmi les jeunes sans parents militaires, 7% envisagent sérieusement l'engagement ; la proportion monte à 11% chez ceux qui ont un parent militaire et à 23% chez ceux qui en ont deux ou plus.
- La nationalité des parents exerce une influence assez faible. Les jeunes d'origine française ne sont pas plus nombreux à faire état d'intentions fermes d'engagement (11%) que les jeunes ayant au moins un parent originaire du Maghreb (12%).
- La catégorie socioprofessionnelle d'origine est assez discriminante. La différenciation la plus importante oppose les enfants de cadres (7% disent oui) et les enfants d'employés (16%). Il n'en reste pas moins que ce sont les enfants de ce qu'il est convenu d'appeler les classes populaires (employés et ouvriers) qui semblent le plus enclins à s'engager.
- La section d'études. Ce sont les jeunes inscrits en BEP notamment en BEP électronique (33%), automobile (29%) ou électrotechnique (23%) qui se montrent les plus enclins à présenter leur candidature. Suivent les bac professionnels tels que chimie (25%), informatique (13%). Les lycéens de section générale sont bien moins nombreux à répondre oui.
- Ruraux - urbains. Un clivage majeur oppose les jeunes de la région parisienne peu enclins (7%) à s'engager les jeunes de province (12%). Ce clivage se double d'une différenciation en fonction du caractère rural, semi-rural ou urbain de la résidence.

- Le sexe. Les garçons sont plus nombreux (13% contre 8%) mais la différence n'est pas si nette que prévue.

Conclusion : le tableau ainsi présenté balance entre le pragmatisme des jeunes face à l'armée même si l'adhésion à l'armée reste fortement dépendante des variables idéologiques, notamment politiques.

F. Kogut-Kubiak, E. Sulzer, B. Tabuteau, M. Vogel, La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat, coll. Les rapports du C2SD, 1998.

Le Cereq a conduit entre juin 1997 et septembre 1998 une étude qualitative relative aux compétences des combattants de l'armée de terre. L'intention de ce travail est de « rechercher des possibilités de transfert vers le civil de compétences spécifiques des militaires, afin d'élargir les pistes de reconversion des engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT) issus des spécialités de combat ». La recherche s'est articulée autour de deux axes : d'une part, identifier la teneur exacte du métier de combattants, d'autre part, éclairer la teneur des emplois civils exercés par les anciens EVAT. Les deux volets de cette recherche permettent de mettre en évidence de nouvelles voies pour la reconversion civile des combattants. En raisonnant à partir du cas limite –du point de vue de la reconversion- des combattants, cette étude met en valeur l'importance des compétences civiles acquises pendant la période d'engagement et le plus souvent ignorées, tant par les personnes concernées, que par les recruteurs civils.

I/ Données d'ensemble sur la reconversion

La première partie repose sur une analyse des données statistiques présentées dans les « bilans reconversion » de la Mission pour la Mobilité Professionnelle (MMP) et dans les enquêtes de l'OSD. Elle permet d'identifier le profil et les trajectoires des EVAT par rapport à l'ensemble de la population militaire qui quitte l'armée.

1- La population militaire et le chômage

Considérée dans son ensemble, la reconversion de la population militaire semble peu problématique. Ainsi, le taux de chômage des anciens militaires de l'armée de terre n'ayant pas acquis droit à pension s'élevait, en 1991, à 13% (en 1997 le chiffre est à peu près identique). De même, la « stabilisation dans l'emploi » de ces derniers paraît également satisfaisante.

Dans cet ensemble, les catégories les plus touchées sont les militaires du rang, les individus âgés de moins de 24 ans ou de plus de 35 ans, les célibataires résidant chez leurs parents. Les variables indiquant une protection contre le chômage sont le mariage, le grade de sous-officier, l'obtention de brevets militaires au cours de la carrière. A contrario, parmi les variables prédisposant au chômage, on trouve les spécialités de combattant et les départs involontaires des armées (le non-renouvellement de contrat contre la volonté de l'engagé).

En fait, deux populations se dégagent nettement de ces enquêtes : d'une part, les anciens militaires peu diplômés qui sont bien adaptés au marché de la main d'œuvre non qualifiée. Pour ces derniers, le passage dans les armées semble avoir entraîné « une mobilité ascendante », celle-ci étant d'autant plus nette que le diplôme initial est peu élevé ou inexistant. D'autre part, les bacheliers qui accèdent, au sortir de l'armée, à un marché du travail hautement compétitif où « le passé militaire ne semble pas donner d'avantages notables » et qui ont plus de difficultés à valoriser leur passage dans les armées.

2- La population militaire et la reconversion

La quasi-totalité des personnels officiers et sous-officiers supérieurs qui déclaraient vouloir reprendre une activité parviennent à obtenir un emploi, dans des délais généralement courts ; il s'agit le plus souvent d'un emploi du secteur privé en contrat à durée indéterminée. D'une manière générale, le comportement des officiers et sous-officier vis-à-vis de la reconversion diffère nettement de celui des militaires du rang. Si les premiers abordent plus facilement l'emploi civil dans une perspective volontariste, les seconds se confrontent au marché du

travail avec un bagage plus faible et une idée moins nette des emplois auxquels ils sont susceptibles d'accéder.

Il y a plus. Les militaires du rang ne semblent pas en mesure de tirer parti de leurs acquis proprement militaires dans la recherche d'un emploi et, même lorsqu'ils suivent une formation professionnelle avant leur départ, ils se confrontent en quittant l'institution militaire à une situation proche de leur première insertion professionnelle : ils sont mis en demeure de faire la preuve de leurs compétences, ce qui leur est d'autant plus difficile qu'ils sont dépourvus de diplômes et d'expérience professionnelle valorisée, en particulier pour les personnels ayant servi en qualité de combattant.

II/ Les emplois civils et les parcours de reconversion

Les enquêtes de l'OSD constituent un riche matériau quantitatif que l'enquête du CEREQ complète par une approche qualitative s'appuyant sur les trajectoires individuelles des EVAT au sortir de l'armée. Pour ce faire, les chercheurs ont eu recours à deux types de sources : les données concernant les anciens stagiaires du Centre Militaire de Formation Professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte / 137^{ème} RI d'une part, et des entretiens téléphoniques avec d'anciens EVAT reconvertis, d'autre part.

1- Les anciens stagiaires de Fontenay le Comte

A partir des données tirées des anciens stagiaires, on peut faire un certain nombre de remarques :

- la population des EVAT issus du CMFP présente, au moment de l'engagement, des caractéristiques peu favorables a priori à une valorisation future sur le marché du travail : le niveau de formation initiale est le CAP pour la plupart d'entre eux ; la scolarité de second cycle est rare ; ils ont le plus souvent quitté le système éducatif en situation d'échec relatif.
- Si une partie des EVAT tend à se reconverter dans son domaine professionnel d'origine, la tendance dominante est celle d'une orientation vers des activités en rapport avec l'expérience militaire. Il s'agit pour la plupart d'emplois d'ouvriers au sein de secteurs d'activité spécifiques (l'industrie, la sécurité, les transports et le bâtiment).

- Le travail du CMFP voit son action récompensée puisqu'après 6 mois, deux tiers des stagiaires ont un emploi. Mais, 25% d'entre eux n'a encore exercé aucun emploi à cette date et les formes de travail restent précaires (rôle de l'intérim).

2- Quel parcours professionnel après l'armée ?

L'étude des trajectoires des anciens EVAT « reconstituées » par les enquêteurs du CEREQ permet de compléter ces caractéristiques. Parmi les 17 personnes interrogées à deux années, au plus, après leur départ, 11 avaient un emploi (7 d'entre eux étaient ouvriers ou employés), ce qui confirme les résultats concernant les sortants de Fontenay-le-comte. Dans cette catégorie, on retrouve les emplois traditionnels tels que agent de sécurité, conducteur PL, magasinier...

Les enquêteurs ont ensuite interrogé ces anciens EVAT pour connaître l'opinion qu'ils avaient après coup de l'utilité de leur expérience militaire en général et sur les aides à la reconversion en particulier. Les critiques que ces anciens EVAT portent au système de reconversion⁴³ peuvent être résumées comme suit :

- carence d'informations sur le monde de l'emploi civil en général,
- carence d'informations sur les conditions de travail du métier choisi (pénibilité, horaires effectifs...),
- sélectivité de l'information délivrée : « plus on est en bas de l'échelle moins on reçoit d'informations... » affirme par exemple un ex brigadier,
- refus de projets de formation mal justifiés par la hiérarchie,
- difficulté de communication avec la hiérarchie directe ou l'officier conseil,
- préparation très insuffisante de l'encadrement aux questions de gestion des ressources humaines (vision à court terme des supérieurs). Cela dit, l'officier est confronté à un arbitrage délicat entre la nécessité à court terme de disposer d'une unité opérationnelle et l'exigence de long terme d'assurer de bonnes conditions de reconversion aux membres de cette unité,
- accès difficile, voire impossible, au commandant de compagnie ou au responsable BGRH pour faire appel de leur situation, en cas d'insatisfaction.

⁴³ Les personnes interrogées avaient quitté l'armée pour la plupart en 1996, plus rarement en 1997 et traitaient donc de faits remontant à 1994-1995.

Dans l'ensemble, les ex-EVAT ne considèrent pas que leur expérience militaire leur ait été utile pour trouver un emploi ; en revanche, ils sont nombreux à reconnaître qu'ils mobilisent dans leur nouvelle profession des savoir-faire et savoir-être acquis pendant leur période d'engagement.

Pour sa part, le monde civil se fait également une idée stéréotypée des emplois de combattant et plus généralement des militaires. Il n'en retient que la dimension technique (tir, combat...) et certains savoir-être (obéissance, ponctualité, rigueur...).

Ainsi, pour les militaires comme les civils, c'est l'image même de l'emploi de combattant qu'il est nécessaire de changer. Car en effet, comme le met en évidence la recherche du CEREQ, les compétences mobilisées dans cet emploi sont multiples.

III/ Emplois-types et compétences mobilisées par le combattant

Afin de revenir sur l'image que se font les militaires et les civils du métier de combattant et de ses possibilités de reconversion, les chercheurs ont employé une méthode qui a déjà fait ses preuves, la méthode ETED (Emploi Type Etudié dans sa Dynamique). Celle-ci cherche, à partir d'entretiens approfondis, à identifier les compétences mobilisées par les individus dans leur profession.

Au sein de la catégorie des combattants, quatre emplois-types ont ainsi été identifiés :

- les combattants-voltigeurs
- les combattants en engin blindé
- les combattants d'appui
- les combattants d'éclairage

Pour chaque emploi type, les compétences mobilisées sont représentées autour de trois dimensions : un résumé de l'emploi (son champ d'intervention, son positionnement et sa finalité), la plage de l'emploi (l'activité est déclinée en trois dimensions : technicité, organisation-gestion et relation-communication) et les savoir-faire en action.

Les emplois-types sont ensuite présentés en demi-cercle ou « plage d'attribution » ; les différentes compétences y sont représentés du centre vers l'extérieur de façon à faire apparaître des seuils de développement au sein de la profession⁴⁴.

⁴⁴ On renvoie sur ce point aux tableaux et schémas présentés dans le rapport.

L'analyse des emplois de combattant montre que ceux-ci sont le lieu de construction d'une véritable professionnalité qui ne se limite pas aux aspects proprement techniques du maniement des armes. Les EVAT développent, au cours de leur expérience professionnelle, une grande variété de compétences qui sont susceptibles de les rendre rapidement opérationnels dans un large éventail d'activité :

- l'EVAT combattant, à des degrés divers selon sa spécialité, acquiert un grand nombre de savoir-faire techniques relatifs aux matériels qu'il utilise (véhicules, armement...). Si la technicité de l'armement présente un caractère trop spécifique pour être directement transférable, en revanche la diversité des composantes techniques maîtrisées au fil du temps par l'EVAT laisse supposer l'acquisition d'une « culture technique générale » et témoigne de capacités d'apprentissage susceptibles d'être mobilisées dans des domaines variés.
- Il convient d'envisager certaines possibilités de valorisation des capacités militaires étroitement liées au combat qui semblent avoir été peu exploitées jusqu'ici : l'endurance et la résistance au stress qui caractérisent le combattant peuvent par exemple le prédisposer à des métiers à forte pénibilité ou comportant une charge physique et mentale importante (maintenance industrielle sur des sites tels que les centrales nucléaires). La maîtrise de soi, les techniques corporelles acquises gagneraient à être identifiées et valorisées comme des compétences autant militaires que civiles. Les métiers du sport et les activités complémentaires (animation et organisation) qu'ils requièrent, pourraient constituer un domaine à exploiter⁴⁵.
- L'attention portée aux hommes, la nécessité d'établir une relation de confiance fondée sur la connaissance des capacités de chacun qui se manifeste à tous les niveaux de l'encadrement (chef d'équipe, de groupe, de section) n'est pas sans évoquer l'encadrement de proximité que l'on trouve tout particulièrement dans les industries de main d'œuvre (bâtiment, nettoyage industriel).

Ces rapprochements avec des compétences mobilisées dans les métiers civils permettent d'envisager un certain nombre de passerelles entre les deux mondes. Les

⁴⁵ Ces emplois sont le plus souvent couverts par des diplômes délivrés par le ministère de la jeunesse et des sports ; un rapprochement devrait pouvoir être opéré et des procédures de VAP et d'homologation mises en place.

chercheurs proposent de se concentrer sur deux types de métier potentiellement intéressants pour les EVAT combattants :

- les métiers de la logistique (métiers liés au transport et à la gestion des affrètements) dans lesquels les EVAT, du fait de leur formation, pourraient prétendre à d'autres postes que le seul domaine de la conduite de véhicules.
- Les emplois de médiation (gardien d'immeubles, responsables opérationnels de cité, agents d'ambiance dans les transports).

Conclusion : ces potentialités que l'on découvre en rapprochant des marchés du travail civil et le métier de combattant supposent cependant un certain nombre de mesures d'accompagnement nécessaires à leur mise en œuvre.

- une politique de GRH et de reconversion au niveau des unités. Les jeunes doivent être amenés à mûrir le plus tôt possible leur projet pour inscrire, dans la durée, le cheminement vers la reconversion (stage, formations...). L'unité doit également mettre en place un véritable accompagnement (circulation de toute information concernant la reconversion, entretiens individuels réguliers de tous les EVAT concernés avec leur chef de peloton et un représentant du BGRH, possibilités de recours auprès du commandant de compagnie).
- Le maintien, autant que possible, de l'expérience acquise notamment avant l'engagement pour éviter que l'engagement corresponde à une dévalorisation des savoir-faire acquis préalablement.
- La poursuite d'études générales. L'arbitrage entre l'opérationnel et les missions de reconversion ne peut être géré que dans la durée. D'où la nécessité de développer selon les souhaits de l'individu la formation par correspondance, dans un centre de formation externe ... Examiner toutes les possibilités de validation des acquis professionnels (VAP) ou d'homologation des titres militaires.

□□□

E. Lada, C. Nicole-Drancourt, *Image(s) de l'armée et insertion des jeunes*, coll. Les documents du C2SD, 1998

L'enquête part de l'idée qu'une réflexion sur la capacité de l'armée à recruter des jeunes ne peut se passer d'un questionnement sur l'image de l'armée chez ces derniers. L'armée et les jeunes sont tous deux porteurs de nombreux stéréotypes qu'il s'agit ici de comprendre.

L'originalité de l'enquête est de considérer les représentations des jeunes comme objet de recherche en s'intéressant notamment à la dimension sexuée des pratiques sociales et à la frange de la population jeune qui n'a jamais été en contact avec l'institution militaire.

Pour ce faire, les chercheurs ont contacté deux cents jeunes, garçons et filles entre 16 et 22 ans. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès d'une soixantaine de jeunes habitant soit la région parisienne soit une ville moyenne de Saône-et-Loire, Chalon-sur-Saône. Ils ont été contacté par le biais de Missions locales de l'Éducation nationale ou par l'intermédiaire de permanences tenues par l'armée.

I/ Les représentations du monde militaire

1- L'armée comme univers clos

Chez les jeunes, le monde militaire se définit dans un jeu d'oppositions avec le monde civil. Ils ont une foule d'images en tête concernant le « monde militaire ». Deux choses apparaissent :

- soit le monde militaire est présenté comme profondément différent du monde civil, l'un l'autre se définissant par un jeu des contraires ;

- soit le monde militaire ressemble au monde civil « en pire ». La complexité des rapports sociaux dans le civil se durcit pour être principalement fondés sur la discipline, l'ordre, l'obéissance. Quoiqu'il en soit, le monde militaire est perçu comme appartenant à « autre monde ». On retrouve chez tous cette idée, autant chez ceux qui aspirent à y appartenir que chez ceux qui la rejettent. La représentation qui domine renvoie à l'idée de « clôture ». L'engagement est alors souvent représenté comme une rupture avec la vie antérieure. Une fois engagés, les jeunes militaires seraient alors « isolés » de la société civile, auraient un « nouveau mode de vie », des « déplacements fréquents » et seraient amenés à s'inscrire dans de nouveaux réseaux de sociabilité qui les éloigneraient des anciens. On relèvera que c'est l'armée de terre qui est spontanément associée à ces représentations tandis qu'au contraire la gendarmerie paraît à leurs yeux moins, voire pas « militaire ».

2. l'armée n'est pas une entreprise En quoi, à leurs yeux, l'armée et l'entreprise s'opposent-elles ? Selon les chercheurs, plus les jeunes ont connu de difficultés à l'embauche plus ils se représentent le recrutement militaire comme fondé sur des critères autres que ceux qu'ils ont pu rencontrer dans leur histoire. Aux yeux de ces jeunes, l'entreprise fonctionnerait sur le modèle de la qualification avec une reconnaissance (trop) grande accordée aux titres scolaires. En revanche, l'armée laisserait une plus grande place aux qualités intrinsèques de l'individu, au moins quand celui-ci est un homme.

3- l'armée, un monde étrange

A leurs yeux, pour être capable de rester dans l'armée, il faut répondre à deux critères : une transformation des corps et des esprits par l'organisation militaire et l'adhésion du jeune à l'armée. Pour autant, il ne faut pas penser que cette adhésion soit forcément une adhésion aux valeurs; elle est peut être une simple adhésion pragmatique à des règles du jeu⁴⁶.

Par ailleurs, pour accepter la rigueur de l'encadrement militaire, tous affirment que les ordres et les réprimandes doivent être motivées et raisonnées. Il y a là une exigence de respect humain

⁴⁶ Sur la question de l'adhésion aux valeurs militaires, voir la typologie de J.-V. Pfirsch.

Dernier élément, l'armée renvoie chez les garçons à une expérience collective forte ; elle permet l'acquisition d'une identité sociale notamment dans le partage de rituels tels les repas ou les soirées en chambrée. Cet aspect reste au contraire absent des représentations féminines.

II/ Les représentations de l'engagement

Dans l'échantillon, un nombre non négligeable de jeunes ont pensé s'engager : soit en évoquant cette idée comme une éventualité, soit comme un vague projet, soit comme une certitude. Six garçons ont même fait acte de candidature.

1- les problématiques de l'engagement

Dans les entretiens, « s'engager pour la France » n'est jamais avancé comme la motivation première qui peut conduire un jeune à s'engager. L'engagement est d'abord perçu comme un projet personnel ou l'effet de contraintes extérieures : gagner sa vie et son indépendance, avoir un emploi, une expérience professionnelle.

Sur cette question de l'engagement, les représentations diffèrent considérablement d'un sexe à l'autre. Toutes les jeunes filles considèrent l'engagement comme une possibilité. Elles évoquent d'ailleurs l'engagement comme elles évoqueraient une demande d'emploi dans n'importe quel secteur à forte domination masculine. Pour les hommes, les représentations sont plus contrastées. S'ils ne semblent pas tous opposés à l'ouverture aux femmes des emplois militaires, ils se posent tous des questions et s'inquiètent de cette « intrusion ». Pour les garçons, quand une femme s'engage, elle devient un individu au sexe indéterminé qui n'est plus tout à fait femme ni tout à fait homme.

En fait, à côté des problématiques traditionnelles telles que la vocation, se développent aujourd'hui de nouvelles problématiques de l'engagement où on met en avant la possibilité qu'offre l'engagement de changer de vie, de fuir le monde de l'entreprise. Ainsi, l'armée « de métier » s'impose comme une véritable alternative au marché du travail civil.

2- Un engagement total

L'engagement est perçu comme une mobilisation totale de l'individu. Être militaire c'est accepter une disponibilité totale, soumettre sa vie à l'institution.

Ainsi, chez les garçons, la vie militaire est associée au célibat. Le jeune militaire sans grade est forcément célibataire et solitaire. Les conditions supposées de vie en caserne feraient obstacle à la vie en couple. Après quelques années dans l'institution en revanche le mariage paraît envisageable y compris dans le cas d'une femme militaire qui se marierait avec un civil même si c'est un cas de figure qu'ils n'imaginent incarner eux-mêmes.

Les filles se voient solitaires mais pour des raisons différentes ; c'est plus l'importance de l'investissement professionnel qui constituerait un obstacle pour la vie de couple.

En bref, l'engagement peut être motivé par la volonté d'échapper temporairement au monde de l'entreprise ; il peut aussi être fondé par le souhait de « fuir la galère » : l'armée est souvent considérée comme une seconde chance à saisir ; avec la professionnalisation, c'est moins la promotion sociale qui est recherchée par une carrière à vie qu'une période de formation. Ce n'est plus tant de monter en grade que de « s'armer » pour le retour dans le civil qui importe désormais.

3- S'engager où et pour quoi faire ?

En fait, l'armée paraît particulièrement mal identifiée ; les métiers qu'on peut y exercer sont carrément inconnus. Les jeunes supposent que certains « métiers » civils ont leur équivalent dans le monde militaire, mais ils ne connaissent pas la large panoplie des métiers qui leur sont offerts par les différentes armées. Ils connaissent encore moins les métiers plus spécifiquement militaires (à part celui de combattant).

L'armée, quant à elle, sert beaucoup moins à la guerre qu'à la protection des populations civiles. Deux images fortes reviennent comme des leitmotiv pour illustrer ces nouvelles fonctions de l'armée, renvoyant directement à des images « médiatiques » : le casque bleu de Sarajevo et le militaire qui apporte à manger à des populations affamées.

Conclusion :

L'étude met en évidence la perception que les jeunes, garçons et filles, ont du monde militaire. On peut mesurer la méconnaissance du milieu militaire et plus encore de ses

évolutions récentes. L'armée est méconnue des jeunes Français qui ne savent pas qui est dans l'armée ni ce qu'on y fait . Un militaire est d'abord un homme qui porte un uniforme. Si la « fin du service militaire » est connue de tous, les jeunes parlent de sa suppression en ignorant la possibilité d'un service militaire volontaire ; ils ne font d'ailleurs pas le lien entre cette « suppression » et le processus de professionnalisation.

On a pu mesurer également que si les jeunes se disent prêts à accepter la rigueur de l'encadrement militaire, celle-ci se doit -à leurs yeux- d'être motivée et doit respecter, quoi qu'il en soit, l'individu.

Contrairement aux recrues classiques qui sortaient pour beaucoup du système éducatif, les jeunes susceptibles d'être recrutés par l'armée dans le cadre de la professionnalisation seront, dans leur grande majorité, des jeunes en phase de « transition professionnelle » (« ces trajectoires multiformes, truffées d'aventures professionnelles et sociales de toutes sortes (où les jeunes tentent eux-mêmes de construire leurs compétences » face à un marché du travail qui ne s'ouvre pas). En d'autres termes, l'armée aura à faire à des jeunes non scolarisés ou non encore stabilisés sur le marché du travail. Beaucoup de professionnels de la défense, les redoutent et s'en méfient. Or, l'armée peut se positionner par rapport à ces jeunes de façon positive parce qu'elle reste une institution de référence dans l'accès à l'âge adulte. Elle reste perçue comme un repère. A ce titre, elle pourrait constituer un des lieux de formation (savoir-faire et savoir-être). En d'autres termes, comme l'indiquent les chercheurs en conclusion, « la professionnalisation des armées arrive à un moment historique: la jeunesse n'a jamais été si démunie en matière d'institutions capables de transmettre, d'une part, un « apprentissage adaptatif » (qui consiste à être capable d'incorporer des usages et des règles qui assurent la coexistence collective) et , d'autre part, un apprentissage de « l'être en société » (qui consiste à se placer du point de vue collectif et non seulement du point de vue de ses propres intérêts) ». L'armée se doit de ne pas passer à côté de cette attente.



Deuxième partie :
Recrutement et reconversion dans l'armée
professionnelle
Actes de la journée d'études organisée par le C2SD,
le 9 avril 1999

à l'Ecole militaire

1^{ère} table-ronde : « Jeunesse et armée, modes d'emploi »

Premier intervenant à cette table-ronde, Olivier Galland (FNSP/OSC) a développé son propos autour de trois axes :

- le sentiment d'identité nationale
- l'image de l'armée
- les représentations du métier militaire et les intentions d'engagement

Sur le premier point, M. Galland a noté que le sentiment d'identité nationale varie fortement selon l'origine des jeunes et de leurs parents : les jeunes d'origine immigrée se sentent beaucoup moins français (ou européens) que les jeunes d'origine française. Cette observation, qui contredit des résultats d'enquêtes menées par l'INED, traduit moins un rejet de la société française qu'une faible identification à la nation. La faiblesse du sentiment national peut s'expliquer par l'absence de tradition historique chez ces jeunes.

Sur le deuxième point, trois substantifs sont désignés par les jeunes comme caractéristiques de l'armée : protection, courage, mort. Huit autres substantifs sont reconnus comme assez caractéristiques de l'image de l'armée, dont trois seulement (mort, secret, brutalité) ont une

connotation plutôt négative. Au total, l'image est plutôt favorable, liée au fait que l'armée représente un métier et correspond à une fonction dans la société.

Sur le troisième point, familles et amis apparaissent comme les vecteurs prioritaires d'information sur l'institution militaire. Par contre, les spots publicitaires constituent la source d'information principale sur les métiers militaires. Les jeunes, à ce sujet, jugent l'armée plutôt sélective à l'engagement (exigence du baccalauréat au minimum) et estiment qu'elle propose des emplois scientifiques ou administratifs plutôt que des métiers de combattant.

Cette image est toutefois plus exacte chez les jeunes qui déclarent manifester une intention réelle de s'engager (un petit tiers environ) ; il s'agit majoritairement de jeunes dont la famille a déjà (ou a eu) un membre dans l'armée.

Les raisons économiques l'emportent largement dans la décision de s'engager, par rapport à des motivations plus idéologiques ou liées à la spécificité du métier militaire.

Emmanuelle Lada (CEE - GEDDIST) évoque ensuite l'enquête qu'elle a conduite avec Chantal Nicole-Drancourt sur « l'armée dans les processus d'insertion juvénile ».

Des entretiens ont été conduits, en province et à Paris, auprès d'une soixantaine de jeunes de 16 à 22 ans, sans lien avec l'institution militaire et se trouvant « à la croisée des chemins » (jeunes en recherche d'emplois, et jeunes engagés dans des études professionnelles courtes).

Pour ces jeunes, le monde militaire est un univers clos, hiérarchisé et fortement organisé, laissant peu de place au libre arbitre individuel.

C'est l'armée de terre qui sert le plus souvent de référence pour définir l'image de l'armée en général.

L'impression, - dominante surtout chez les jeunes filles - est que l'armée est un monde de contraintes très fortes sur l'individu, en termes de vie familiale, d'épanouissement individuel, de rythme de vie ou de travail (risque « d'enfermement professionnel » du fait de la non transférabilité des métiers militaires dans le monde civil).

Il y a une forte différenciation entre les femmes et les hommes sur les motivations d'engagement, les femmes mettant en avant les contraintes liées à l'institution, y compris sur le plan affectif.

C'est auprès de la famille, des parents ou des amis que les jeunes puisent le plus volontiers leurs informations sur l'armée. En conclusion, l'image qu'ils en ont s'inscrit entre rupture et continuité, mêlant à la fois stéréotypes et représentations moins conventionnelles.

Pour Mme Nicole-Drancourt, l'armée n'a pas à craindre les jeunes dits en « difficulté » (échec scolaire, absence d'expérience professionnelle, parcours éducatif lacunaire ou insuffisant, milieu familial défavorisé, faible qualification). La difficulté de ces jeunes à se placer sur le marché du travail est une caractéristique générale de ce marché, ce n'est pas particulier à l'armée. Au contraire, celle-ci, grâce à son pouvoir d'organisation et aux valeurs qui l'animent, peut s'inscrire dans le processus de socialisation professionnelle des jeunes en recherche d'emploi.

Une typologie de ces derniers par rapport à l'armée a été ensuite esquissée. Trois groupes ont été schématisés comme suit :

- L'armée, pourquoi pas ? Ces jeunes ne sont pas hostiles à l'armée mais pas encore prêts à franchir le pas de l'engagement, sauf si l'emploi proposé est un « bon » emploi, permettant d'échapper au chômage ou aux petits boulots. Dans ce dernier cas, ils peuvent présenter un bon vivier pour l'armée.
- L'armée, faute de mieux : les jeunes de ce groupe sont beaucoup plus contradictoires que ceux du groupe précédent (nombreux échecs scolaires, envie d'aller travailler mais peur du travail, instabilité psychologique et matérielle). Le désir de « s'en sortir un jour » existe mais il est encore largement confus (pression de la famille, d'une compagne). C'est l'armée qui risque de rejeter ces jeunes, eux-mêmes n'étant pas attirés par une carrière militaire mais plus par des contrats de courte durée.
- Les jeunes « en errance » : ce sont des jeunes non seulement en échec scolaire mais aussi « mal dans leur peau ». Ils ont peur de tout engagement, social, affectif, professionnel. L'armée pour eux représente peu de chose (voire rien), et l'institution militaire estime n'avoir rien à en attendre.

M. H. Jezequel, de la commission armée-jeunesse, relève que les conclusions de ces deux enquêtes recourent très largement les observations faites par la commission lors de ses contacts avec les soldats en corps de troupe. En particulier, le partage des jeunes en deux groupes bien différenciés par rapport à l'engagement lui paraît bien réel.

Le Colonel Lagache (DPMAT), souligne l'effet encore « polluant » du service militaire et de ses représentations sur l'image qu'ont les jeunes de l'armée, et s'estime plus pessimiste sur le vivier potentiel (environ 24.000) des jeunes pour le recrutement militaire même si le chiffre de 11% de jeunes candidats à un engagement, semble correct.

Compte tenu de l'étroitesse de ce vivier, la concurrence entre armées sera nécessairement vive (la gendarmerie à elle seule doit recruter 16.000 volontaires en 6 ans, sur la base de contrats d'un an renouvelables quatre fois).

Au cours de la discussion qui a suivie les interventions, un certain nombre de questions ont été soulevées :

La ponction démographique. Un représentant de l'armée de terre assure ainsi que si l'armée veut réussir sa professionnalisation, il faudra impérativement que la durée de base de l'engagement des volontaires soit de huit ans en moyenne, faute de quoi la ressource démographique disponible ne permettra pas de pourvoir les besoins en effectif.

Par ailleurs, l'ensemble des participants ont rappelé qu'il fallait désormais raisonner en termes de carrière et d'attrait pour les jeunes à la recherche d'une formation professionnelle : l'armée de terre a ainsi scindé la carrière du militaire du rang (Mdr) en deux étapes : une partie tournée vers l'opérationnel qui correspond encore pour beaucoup d'entre eux à une image forte et une deuxième partie tournée vers des emplois à caractère professionnel associés à l'acquisition d'une formation transposable ;

Un représentant de la gendarmerie a souligné ensuite la difficulté de la rencontre avec les « errants » mentionnés dans l'enquête d'E. Lada. La gendarmerie se lance en effet dans le recrutement de volontaires -16000 d'ici à 2002 (ce qui ne manque pas de poser le problème de la ponction sur les autres armées). Ces jeunes ne sont pas des EVAT mais sont sous le régime des emplois-jeunes renouvelables jusqu'à 4 fois. Ce type de recrutement, qui a commencé fin 1998, a déjà permis la signature de 2000 contrats ; l'ambition est d'arriver, à la fin de l'année, à 2800 contrats de ce type. La gendarmerie table actuellement sur un besoin annuel de 5000 contrats et de ce fait, la ponction sur les ressources disponibles pour les autres armées resterait relative.

Un représentant de la marine soulève le problème de la concurrence entre les armées ; le colonel Lagache dans son intervention avait insisté sur un vivier potentiel d'environ 27000 hommes dans lequel les différentes armées devraient puiser. Dans ce cadre, la marine a songé

- la première- à rechercher des jeunes dans des milieux qu'elle n'avait pas, jusqu'à présent, l'habitude d'approcher ; elle se trouve aujourd'hui cependant confrontée à une relative difficulté d'intégration de ces jeunes ; avec notamment la nécessité de retrouver des habitudes de commandement perdues.

Par ailleurs, une inquiétude est ressortie des discussions. En effet, dans ce contexte de concurrence entre armées et compte tenu de la situation économique, il n'est pas sûr que les taux de sélection aillent en s'améliorant ; si la situation économique s'améliore les taux de sélection risquent d'être décevants..

O. Galland revient sur l'image de l'armée chez les jeunes pour préciser certains points. Ils sont pragmatiques dans leur représentations de l'armée. Cela est apparemment moins vrai de leurs représentations des métiers militaires ; on a ainsi demandé à ceux qui ont des intentions d'engagement, quels types de métiers ils souhaiteraient exercer : 36% répondent un métier scientifique ou de recherche, 8% de combattants. Ainsi, le risque est que la structure des offres d'emploi de l'armée ne correspond pas à la structure des attentes des jeunes : décalage dont on peut éventuellement trouver la source –du moins partiellement- dans les campagnes de publicité des armées qui ont mis fortement l'accent sur la technicité. Il y a un risque de désillusions pour les jeunes intéressés par les métiers militaires.

Un représentant de l'armée de terre, responsable d'une cellule de recrutement, indique que la réalité du terrain -les dossiers, les jeunes rencontrés- correspond tout à fait aux portraits des jeunes dressés dans les recherches. Il y a peu de recrutement dans des emplois très qualifiés et, au contraire, beaucoup de conducteurs PL, VL. Pour ces postes là, il est inutile d'avoir recours à des bacheliers. Quand on recrute des bacheliers pour des emplois d'infanterie, c'est avec l'idée qu'ils entrent plus tard dans le corps des sous-officiers. Dans l'ensemble, on recrute surtout des jeunes de niveau CAP ou moins parce qu'ils ne seront pas sur-qualifiés et pourront acquérir dans l'emploi proposé, une formation complémentaire. C'est pourquoi, aujourd'hui encore tout le monde a sa chance et dans ce cadre, l'armée peut continuer, à l'avenir, à jouer un rôle social sans pour autant que celui-ci constitue un objectif.

Le directeur adjoint du service national rappelle quelques chiffres en conclusion. Depuis le début des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) en octobre 1998, il est en effet systématiquement demandé aux jeunes -qui sont tous nés après 1979 (en 80-81 actuellement)- si ils sont intéressés par un volontariat, un engagement ou une préparation

militaire. Pour l'instant, le taux de réponse reste stable : autour de 24-25% des jeunes sont intéressés. Ce chiffre est à rapprocher des 31% (plutôt intéressé) + 11% (tout à fait intéressé) de l'enquête d'O. Galland. Ce taux est obtenu à partir de 85000 personnes. D'où l'idée d'instituer pour ces jeunes là, pour l'instant de façon expérimentale, une seconde rencontre qui permettrait de cibler leur intérêt pour les armées avec la possibilité d'aller visiter un régiment.

2^{ème} table-ronde : « Du jeans au treillis »

Cette deuxième session a permis d'entendre les résultats de l'étude menée par Madame Odile Benoît-Guilbot et Monsieur Jean-Vincent Pfirsch (FNSP/OSC) sur le recrutement des engagés volontaires de l'armée de terre.

Evoquant d'abord la question de la sélection, Madame Benoît-Guilbot a mis en valeur le phénomène « d'auto-sélection » exercé par le candidat lui-même, qui doit « persévérer » à travers les différentes étapes du recrutement, à côté de celle opérée par l'armée elle-même.

Soulignant le profil scolaire difficile de ces jeunes (en majorité du niveau BEP/CAP), elle observe que la plupart d'entre eux n'ont aucune expérience professionnelle mais n'ont pas connu le chômage. Leur rapport au travail apparaît très positif et généralement ils appartiennent à des familles non déstructurées. Toutefois, tous les engagés ne répondent pas à cette situation : il y a aussi des cas sociaux ou d'anciens chômeurs. Ceux-là ne devraient pas rester dans l'armée.

JeanVincent Pfirsch a, pour sa part, évoqué la typologie que cette enquête, essentiellement qualitative, a permis d'établir. Le passage d'un monde (celui du jeans) à l'autre (celui du treillis) s'opère en effet de façon très différente selon les individus et les types de régiment.

Il distingue quatre groupes, fondés sur les valeurs militaires, par rapport à celles de la société civile:

- les carriéristes : intégrés socialement, ils privilégient le métier sur la vie privée et ne voient pas leur retour dans la vie civile comme un obstacle insurmontable (ils ont des « réseaux » pour s'en sortir).
- les idéalistes : l'armée représente tout pour eux et ils risquent des désillusions (du fait de l'existence de règles administratives strictes dans le domaine de l'avancement par exemple).
- les opportunistes : ils ne sont pas majoritaires actuellement mais risquent de se multiplier à l'avenir. Ce sont des jeunes qui ont déjà eu une expérience professionnelle avant l'armée et espère que celle-ci leur apportera un « complément » d'expérience.
- les réfugiés : jeunes à la dérive à qui l'armée offre une chance de s'en sortir. Cette population est très restreinte mais elle existe.

En conclusion, une grande diversité de profil, de parcours et de modes de socialisation dans l'armée.

Jean Saglio (CNRS - MRASH) a fait état de l'enquête menée sur les équipages de deux frégates basées à Toulon (les frégates Georges Leygues et Montcalm).

Trois caractéristiques de cette population :

- ce sont des gens jeunes ou très jeunes : moyenne d'âge à l'entrée de 16 ans
- pas de formation professionnelle pour la plupart d'entre eux : ce ne sont pas eux qui ont choisit le métier qu'ils exercent dans la marine
- pas d'expérience professionnelle antérieure, mais pas de « vie de galère » non plus avant leur entrée dans la marine

Justifications de l'engagement :

- le sacerdoce,

- les garanties : le choix militaire se justifie par le calcul des avantages qu'est censé procurer le statut militaire par rapport à ses contraintes (stabilité et sécurité de l'emploi, garantie de la retraite),
- acquisition d'expériences, professionnelle (compétence d'un métier) ou autres (voyages, contacts humains).

Une fois recrutés, les jeunes doivent faire leur apprentissage aussi bien technique que culturel (apprendre la vie en commun au sein d'un équipage), et aussi rapidement que possible si l'on veut « faire carrière » dans la marine (c'est-à-dire y rester 15 ou 20 ans).

L'intégration dans ce segment du marché de travail très réglé s'opère bien le plus souvent : statut, représentation du « travail » (en opposition, par exemple, au travail des ouvriers des chantiers de constructions navales), autonomie et acquisition des traditions de la marine.

Le Lieutenant Colonel Barbaud (DPMAT / BEG) souligne l'importance de la ponction qu'opère sur la ressource démographique, le besoin de recrutement des armées. Il remarque la grande continuité qui existe entre la typologie des engagés d'aujourd'hui avec celle de ceux d'hier, et indique une faiblesse majeure : la faible fidélisation des EVAT (au delà de 5 ans), en particulier pour alimenter le corps des sous-officiers de carrière.

Le capitaine de frégate Dubosq (service de recrutement et d'information de la Marine) évoque l'expérience des « contrats courts marine » (d'une durée de 2 ans maximum) qui s'adressent aux jeunes en difficulté sociale, et dont la marine a besoin pour certaines spécialités. Deux ans après, l'expérience se révèle plutôt concluante pour l'employeur comme pour les jeunes.

Les interventions qui ont suivi les communications ont essentiellement porté sur la question du recrutement. Un représentant de l'armée de l'air a évoqué son expérience personnelle dans une base totalement professionnalisée qui compte 180 militaires techniciens de l'air. Ces derniers sont surtout recrutés localement (à 80%). La base disposant d'une renommée locale d'excellence et dans un contexte local caractérisé par la crise de l'industrie du cognac, le recrutement n'a pas posé de problèmes. Le public est féminin à hauteur de 20%.

Un intervenant du Centre des relations humaines (Crh) a rendu compte des résultats d'une enquête comparée sur les motivations à l'engagement des sous-officiers et des officiers de sexe masculin et féminin : il ressort que les motivations des femmes diffèrent de celles des hommes. Les officiers féminins se trouvent plus souvent dans la catégorie des pragmatiques (voir typologie de Jean-Vincent Pfirsch). Les sous-officiers féminins sont en forte majorité « prudentes » ou « opportunistes ».

Des chercheurs évoquent, pour finir, le caractère dissuasif de la période militaire qui précède l'engagement (six mois) et du port de l'uniforme pour les jeunes qui s'engagent. La question se pose alors : faut-il par exemple mettre systématiquement l'uniforme si cela écarte de l'armée un vivier supplémentaire de techniciens ? D'autres intervenants se sont demandés pourquoi le vocable de carrière militaire était refusé au militant du rang (à la différence des sous-officiers et des officiers) alors même qu'ils semblent y tenir particulièrement. Ces différences ne semblent plus avoir de raison d'être.

3^{ème} table-ronde : « Le combattant est-il bien armé pour sa reconversion? »

Le Colonel Alain GENIN chef du Centre de relations humaines de l'Etat-major de l'Armée de terre qui préside la table-ronde introduit le débat. Il évoque brièvement quatre points.

- La reconversion, y compris des combattants n'est pas un phénomène nouveau et que la démarche de reconversion, les procédures et les systèmes existent de puis longtemps.
- Les points de faiblesse de ce dispositif sont connus. Parmi ceux-ci, on peut rappeler la "considération" que l'institution avait des engagés et citer à ce sujet les études du Colonel LATAPIE en 1983-85, concluant sur la précarité des carrières d'Engagés Volontaires que l'institution rendait sans grand souci à la vie civile pour une très grande part après un contrat toujours court.
- Le colonel Génin cite aussi les études du Centre de relations humaines, qui a beaucoup étudié la reconversion et la carrière des Engagés Volontaires de l'Armée de Terre. Il s'agit par exemple des études du Colonel LHOSTE et du Colonel ROBERT (1991-92), qui concluaient

à la nécessité de renforcer la position statutaire des EVAT, et d'inclure la reconversion dans le contrat d'engagement, initial ou successif, comme c'est le cas en Allemagne.

- Le colonel Génin évoque un autre point de faiblesse constaté dans le passé qui est l'attitude même des EVAT vis-à-vis de leur propre reconversion, à laquelle ils ne s'intéressaient pas, et vis à vis de laquelle ils s'y prenaient toujours trop tard, espérant un ultime renouvellement de contrat, contre souvent tout réalisme. Mais c'est bien parce que leur rêve est de faire carrière, phénomène encore très actuel.

- Le dernier point, le plus important, c'est la refondation des Armées et la professionnalisation. Si le phénomène de la reconversion n'est pas nouveau, incontestablement il prend une très forte envergure et un poids nouveau, en volume et dans le devoir moral accru de l'institution, bras armé de l'Etat. Ceci est encore peu visible, mais va le devenir dans deux ou trois ans, au moment où une certaine masse d'engagés de la "nouvelle vague" arriveront à la fin de leur premier contrat.

Avant de donner la parole aux chercheurs, le colonel Génin pose trois questions :

- Existe-t-il un marché de l'emploi pour nos "ex-combattants" ?
- Existe-t-il une aptitude de nos "ex-combattants" à conquérir ces postes ?
- Existe-t-il une politique et un ordonnancement de procédures et de moyens, efficaces, pour que se rencontrent ces emplois et ces "ex-combattants" ?

A la suite de cette introduction, les intervenants prennent la parole :

Les EVAT font un passage dans l'armée d'une durée plus ou moins longue (de trois à onze ans) mais la reconversion est pour eux inévitable. Tel est le constat de M. Emmanuel Sulzer (CEREQ), pour qui cette obligation impose un véritable accompagnement en cours de carrière, une individualisation de chaque cas et une sensibilisation très précoce des intéressés.

La reconversion suppose aussi, bien entendu, des contacts approfondis avec les employeurs et certains partenaires publics : ANPE, AFPA, ministères (Jeunesse et sports, Intérieur...). Il faut éviter une rupture entre la vie militaire et la reconversion.

Un intervenant du Bureau « condition des personnels » de l'EMAT, fait observer qu'une nouvelle politique de reconversion des 60 000 « nouveaux » EVAT de l'armée de terre, dont la durée moyenne d'engagement sera de 8 ans⁴⁷, est en train de se mettre en place, prenant en compte les orientations définies par M. Sulzer. La plupart de ces engagés auront la possibilité

de faire deux carrières. En particulier, l'armée de terre est en train d'ouvrir des « formations qualifiantes », d'une durée de trois mois, sous la tutelle d'un organisme professionnel. L'engagé pourra mettre en application sous le contrôle d'un tuteur militaire - lui-même spécialement formé - dans son unité, la formation acquise, ce qui en facilitera la validation par le secteur civil.

Monsieur Bernard Tabuteau (CEREQ) souligne pour sa part « la remise à plat » dans les armées des procédures de reconversion et des moyens qui y sont affectés. Il pense lui aussi que l'on sous-estime très largement les compétences du combattant, ce qui conduit à envisager la reconversion sur un créneau très réduit et de façon indépendante de son passé militaire (c'est le cas au centre militaire de formation professionnelle de Fontenay-le-Comte). Il pense au contraire qu'il ne faut pas se couper des compétences acquises durant le parcours militaire et qu'il faut élargir la palette des possibilités de reconversion.

Cela suppose un véritable changement des mentalités des cadres militaires qui doivent acquérir une « culture GRH » (gestion des ressources humaines), l'évolution des structures n'étant pas suffisante à elle seule.

4^{ème} table-ronde : « En sortir et s'en sortir »

Sur ce thème, deux enquêtes de terrain ont été présentées, l'une menée au 1er régiment d'infanterie à Sarrebourg, l'autre sur les trajectoires de reconversion dans la marine à Toulon.

Jean Saglio, présentant la problématique générale de ces recherches, souligne ce qu'il appelle l'hypothèse classique du passage d'un segment du marché du travail à un autre segment : faire reconnaître les compétences acquises sur un segment par l'autre. Il s'agit pour cela de trouver un argumentaire pour « vendre » un acquis professionnel antérieur.

Reprenant la métaphore du personnage qui cherche son portefeuille perdu sous un réverbère car « c'est le seul endroit où il y a de la lumière », il estime qu'il y a une autre façon de procéder, qui consiste à faire valoir ses compétences indépendamment des termes du contrat

⁴⁷ alors qu'elle n'est que de 4,5 ans pour les 30 000 « actuels » engagés.

de travail - cette « réquisition acceptée » selon la définition du doyen Hauriou - ou de la hiérarchie des rémunérations.

Enfin, la carrière, succession des positions occupées sur le marché de l'emploi, spécifie une certaine culture du travail. La reconversion signifie justement le passage à une autre culture du travail. Pour les militaires, (en l'occurrence les officiers mariniers), la carrière est extrêmement limitée car courte.

La reconversion est, la plupart du temps, vécue comme un échec alors qu'elle devrait être intégrée dans la globalité d'un parcours professionnel appelé à se dérouler sur plusieurs - au moins deux - segments du marché du travail.

Au sujet de l'enquête menée dans la Marine à Toulon, Jean Saglio note que, chez les marins interrogés, la reconversion est ressentie comme « la fin d'un monde » : sentiment d'être dupé, même chez les officiers - mariniers qui ont atteint les 15 ans de carrière, sentiment d'un échec personnel, sentiment d'être sanctionné pour faute professionnelle. La reconversion est alors perçue par l'individu comme une rupture avec son passé professionnel, alors qu'elle nécessite, pour réussir, une stratégie positive fondée sur les acquis de l'expérience antérieure.

Entre le naufragé, l'utilitariste et le réaliste - les trois types identifiés par Jean Saglio - le partage se fait selon le tempérament de chacun et l'assimilation plus ou moins grande de la culture militaire. Celui qui s'est bien intégré dans le monde militaire aura d'autant plus de facilité à « s'acculturer » à un autre monde : il n'est pas exact à cet égard d'affirmer qu'une forte intégration militaire rend la reconversion plus difficile.

En conclusion, Jean Saglio indique que le clivage entre civil et militaire n'est pas forcément le meilleur car il existe aussi des marchés civils du travail fonctionnant avec les règles du marché militaire.

Se référant à l'enquête menée au 1er régiment d'infanterie stationné à Sarrebourg, Sylvain Broyer relève qu'un régiment est un « monde du travail segmenté », dans lequel la gestion se fait par tranche d'âges. C'est ce critère qui détermine l'avancement, la politique de formation et le renouvellement des contrats, ces derniers étant en réalité des contrats d'adhésion beaucoup plus que des contrats de négociation comme c'est le cas dans le secteur privé.

Notant la pluralité des motivations à l'engagement chez les EVAT, il indique que ces derniers procèdent par arbitrages successifs dans le déroulement de leur carrière, découvrant au fur et à mesure de leur trajectoire professionnelle les clauses d'un contrat d'adhésion qu'ils ignoraient au départ. Encore plus, Sylvain Broyer a constaté le caractère rationnel des arbitrages opérés par les EVAT, même si cette rationalisation apparaît forcée, compte tenu des règles du marché militaire : la reconversion n'est jamais sentie comme une alternative volontaire dans une carrière individuelle. Les représentations individuelles du métier exercé comptent plus que les projets de reconversion auxquels elles se réfèrent.

Enfin, la mission de reconversion s'intègre mal à l'organisation régimentaire du travail : c'est une mission isolée, qui gêne le fonctionnement normal du régiment - plus tourné vers ses missions opérationnelles - et qui, en retour, s'accommode mal de l'organisation du régiment dont les moyens sont orientés prioritairement vers les tâches militaires.

Pour le capitaine de vaisseau Barbier (marine-mobilité), les choses ont évolué depuis 1996 : changement de repère culturel, prise de conscience de l'importance de l'accompagnement individuel, la reconversion est beaucoup plus le fruit d'une rencontre entre un individu et son futur employeur que le résultat d'un échange entre deux employeurs.

Enfin, le représentant de la DFP (sous-direction de l'accompagnement professionnel et de la reconversion) apporte quelques précisions sur les structures mises en place à l'échelon central.

Une autre remarque s'est imposée : une reconversion réussie repose très souvent non pas sur les compétences techniques (ou professionnelles) des individus mais sur les qualités militaires acquises lors du passage dans l'armée, même lorsqu'il s'agit des contrats courts dans de la Marine.

Au cours de la discussion avec la salle, certains des thèmes abordés par les intervenants ont plus particulièrement retenu l'attention.

- Existe-t-il un risque de banalisation des armées et de la profession ? Toutes les enquêtes se posent cette question depuis maintenant un certain temps et apportent des réponses négatives : le métier militaire implique une sélection, un statut, un acculturation et ces éléments comme

l'a relevé Jean Saglio dans sa communication, continuent à singulariser le contrat de travail militaire.

- Comment résoudre le problème de l'intégration de la mission de reconversion dans les unités ?

- A qui confier la reconversion ? Pour certains, il n'est pas souhaitable de la confier exclusivement à des professionnels et ainsi abandonner la responsabilisation des cadres. Les cadres de contact doivent au contraire être davantage impliqués notamment pour aider les jeunes engagés, à tout moment de leur carrière, à envisager ce passage.

- Quelle logique de reconversion choisir ? Comme l'a souligné un membre de l'armée de terre, une logique libre de reconversion par le marché pourrait, après tout, être envisagée. Le statut de la fonction publique militaire ne s'oppose pas forcément à ce qu'on laisse partir sans plus d'efforts les anciens. Pour autant, la logique de reconversion est aussi un choix des rapports entre armée et nation. Ainsi, le partenariat armée-entreprise (voir l'expérience avec Peugeot) n'est pas un système de transvasement puisque l'entreprise choisit ceux qui ont les compétences requises. Ce genre d'accord construit le lien armée-nation de demain.

Les représentants de la marine se sont montrés plus réticents sur la logique centralisatrice du recrutement par partenariat, sans pour autant la refuser puisqu'il est utilisé non pas pour le recrutement mais pour des échanges d'informations qui facilitent les démarches individuelles. De même, certaines entreprises s'adressent à la marine pour rechercher des gens sans qualifications notamment les engagés « contrats courts marine » qui intéressent un nombre important d'entreprises. Une expérience de ce type est en cours dans le Val d'Oise. Des entreprises présélectionneront des jeunes qui viendront passer deux ans en « contrat court marine » et qui ensuite -si tout se passe bien- pourront intégrer ces entreprises.

Actuellement, dans un régiment anciennement professionnalisé, chaque année il faut reconvertir 100-120 jeunes EVAT ; on voit bien l'ampleur de la tâche qui correspond quasiment à un plan social.

Conclusion par le CGA Jacques BLANC⁴⁸

La décision de professionnaliser les armées a eu une infinité de conséquences, certaines d'entre elles étaient prévisibles au moins dans leurs grandes lignes, mais beaucoup et dans de très nombreux domaines, ne l'étaient pas, malgré tout l'effort de réflexion qu'ont pu faire les uns et les autres, notamment pour tenter de tirer profit de l'expérience de la Grande-Bretagne et des Etats-Unis qui se sont professionnalisés bien avant nous.

En outre, dans tous les domaines, selon l'expression convenue, vous savez bien que le diable est dans les détails. Donc, au fur et à mesure du déroulement du processus, un ensemble de

⁴⁸ Nous reproduisons ici la transcription *in extenso* de la communication.

difficultés ont surgi qui constituent autant de soucis pour de nombreux responsables militaires.

En quoi les deux thèmes que nous avons étudiés longuement aujourd'hui sont-ils intimement liés à la professionnalisation ? On peut en effet légitimement se poser la question, parce que concernant le recrutement, il y a belle lurette que les armées, chaque année, recrutent des militaires du rang engagés, et par ailleurs, on a longtemps reconverti, comme le faisait Monsieur JOURDAIN. Ensuite et bien avant la décision de professionnaliser, et le Colonel GENIN l'a dit tout à l'heure, on a créé des structures, des procédures, mis des moyens importants pour reconvertir. Donc qu'est-ce qui est nouveau dans tout cela ? Pourquoi nous posons-nous aujourd'hui ces questions là ?

Ce qui change et c'est une banalité, dans la donne du recrutement bien entendu, c'est la nécessité de recruter, la situation est différente selon les armées, mais globalement des milliers de militaires du rang engagés vont remplacer une partie des appelés.

S'agissant des sous-officiers et des officiers, la situation n'a pas fondamentalement changé en termes de recrutement.

Pour la reconversion, le changement le plus immédiat est lié à la réduction du format. Il s'agit de faire partir immédiatement des officiers et des sous-officiers surtout, dans les emplois supprimés. Il s'agit d'aider les plus jeunes d'entre eux, les plus âgés malheureusement partiront sans se reconvertir, à trouver un métier dans le civil. Donc il s'agit d'aider les plus jeunes à retrouver, en dehors des armées, un emploi. Ce n'est que plus tard et le Colonel GENIN l'a dit, que se posera la reconversion de ceux que nous engageons depuis 1997-1998 pour remplacer les appelés. En effet, ceux-ci auront des contrats de cinq ans, ou de huit ans, et c'est au terme de ces contrats que se posera véritablement la question de leur reconversion.

Sur ce qui a été dit aujourd'hui, je voudrais faire quelques brèves réflexions sur deux points :

- d'abord : le recrutement,

- ensuite : le lien entre reconversion et recrutement.

Sur le recrutement je ferai quatre observations :

La première et ce n'est pas une boutade, les armées ne recrutent pas pour reconvertir. Le devoir des armées, c'est de remplir leur mission qui a été définie par le gouvernement. C'est la mission qui correspond au fameux scénario d'engagement militaire des armées. Donc pour remplir ces missions, les armées doivent, en quantité et en qualité, recruter le personnel dont elles ont besoin. Le reste et quelque regret que l'on puisse en avoir, ne sera qu'un effet second. Je veux dire qu'aider socialement des jeunes gens en difficulté, c'est effectivement très méritoire, mais pour les armées, cela ne peut venir qu'en surplus de leur mission de trouver le personnel dont elles ont besoin. Or, les armées doivent avoir comme souci de recruter les meilleurs pour les emplois qu'elles ont à pourvoir. Les meilleurs cela ne veut pas dire des gens surqualifiés bien entendu, mais ceux qui ont le meilleur potentiel pour tenir l'emploi. En conséquence, je pense ne pas perdre de vue l'idée qu'on a eue longtemps dans l'armée de conscription, à savoir que les armées avaient un devoir social à remplir dans la nation.

Deuxième observation sur le recrutement :

Les difficultés de recrutement que connaissent les deux armées professionnalisées de longue date, celles des Etats-Unis et de la Grande-Bretagne, doivent nous inciter à beaucoup de prudence.

Aujourd'hui, nous avons la chance de recruter relativement facilement nos militaires du rang engagés. Il n'est pas certain que cela durera longtemps, d'abord parce que nous épuiserons progressivement la ressource, et ensuite, parce que le vivier des appelés qui sont encore dans nos régiments ne durera pas. Aujourd'hui, il est constitué essentiellement d'appelés âgés, d'appelés sursitaires, et il n'est pas évident que l'on continuera à en tirer pendant longtemps une ressource de militaires du rang engagés.

Troisième observation sur le recrutement :

De ce qui a été dit ce matin, j'ai tiré l'idée qu'il y avait quand même plusieurs éléments favorables au recrutement, et notamment le fait et on en a beaucoup parlé ce matin, que les jeunes ont une attitude pragmatique, et corrélativement, que le sentiment d'antimilitarisme, assez fort dans le pays dans les années 70 ou au début des années 80, n'existe plus. Madame NICOLE-DRANCOURT en a tiré ce matin l'idée que cette fin de l'antimilitarisme favoriserait sans doute la souscription de contrats courts. A l'inverse, Monsieur BROYER l'a dit, il y a un risque de banalisation, pour répondre à l'intervention du Capitaine de Vaisseau MELLET, non pas des armées, non pas du métier militaire, mais du contrat. Je crois que ce risque existe, alors que et là aussi, on l'a souligné largement cette après-midi, la finalité, le métier, la condition continuent à être très particuliers.

Quatrième et dernière observation sur le recrutement :

Les propos du Colonel ROBERT ce matin et ceux du Colonel GENIN cet après-midi mis à part, on a assez peu parlé des recruteurs.

Or, du nombre de recruteurs, de leur compétence, de l'importance des moyens qui sont mis à leur disposition, résultera, pour une large part, notre capacité à répondre aux besoins de recrutement. Certes, il est vrai que la décision de professionnaliser a conduit déjà un certain nombre de changements dans ce domaine. Je crois cependant que tout n'est pas terminé et que d'autres changements devront encore intervenir dans le recrutement des recruteurs.

Deuxième point, je voulais aborder le lien entre le recrutement et la reconversion et faire trois séries d'observation :

Première observation ; à partir d'une anecdote que j'ai vécue dans une unité de la Marine. Un maître principal, président des officiers mariniers supérieurs m'a dit qu'il trouvait, de même que d'autres jeunes officiers mariniers, qu'il y avait un paradoxe à marteler un discours de reconversion au moment même du recrutement.

Insister sur la nécessité de se reconvertir, alors que les jeunes sont en train de s'engager, risque de conduire à une certaine démotivation, au moins à un manque d'allant pour les jeunes qui

s'engagent dans les armées. Donc, je crois qu'il faudrait se garder d'associer systématiquement les mots recrutement et reconversion.

Deuxième observation sur ce lien entre reconversion et recrutement :

La reconversion, Monsieur PFIRSCH l'a dit ce matin, Monsieur SAGLIO a insisté aussi cet après-midi sur ce point, la reconversion est beaucoup plus souvent subie que désirée. Elle est plus souvent imposée que souhaitée. Le désir d'une grande partie des militaires aujourd'hui est que leur contrat soit renouvelé ou mieux encore, qu'une succession de contrats soit remplacée par la possibilité de devenir sous-officier de carrière, c'est-à-dire d'aller jusqu'à la limite d'âge de leur grade, donc ne pas se tromper aujourd'hui. Je crois qu'il faut bien comprendre que le désir de la majorité des jeunes militaires du rang, comme des sous-officiers, est de rester dans les armées.

Troisième et dernière observation sur ce lien entre recrutement et reconversion :

Les recruteurs disent pratiquement tous aujourd'hui, que les jeunes gens ont un horizon temporel très limité, qu'ils ne regardent guère au-delà de quelques mois.

Alors l'idée qu'un retour à la vie civile sera facilité par un passage dans les armées n'est sans doute pas une motivation très grande de recrutement, mais en revanche ce que je pense, c'est que l'on peut craindre l'effet inverse, c'est-à-dire l'effet négatif qu'aura un échec de la reconversion de ces jeunes gens. Je crois qu'il n'y aurait pas pire contre-publicité que la rumeur qui pourrait courir, qu'à l'issue d'un passage dans les armées, il n'y ait aucune garantie vraiment sérieuse de retrouver un emploi dans le secteur civil. Donc je crois que l'impératif est d'éviter une boucle vicieuse.

Enfin pour terminer, il me semble que la richesse de toutes les contributions de cette journée, des interventions des personnes présentes dans la salle, et tous les travaux de recherche a un mérite éminent, c'est celui d'éclairer une période de mutation fondamentale, de mutation complexe dans laquelle il est difficile parfois de discerner l'avenir, de prendre des orientations, d'arrêter une politique qui pourtant engage le futur. En conséquence, c'est sur un socle de réflexions de ce type-là qu'on devra s'appuyer pour, non seulement résoudre les difficultés que

nous discernons déjà, mais pour résoudre aussi celles qui sont encore inattendues et qui ne manqueront pas de survenir, malheureusement.

Les mutations ne sont pas terminées, les équilibres nouveaux ne sont pas encore établis, et toutes les conséquences des décisions qui ont été prises ne sont pas encore connues. Avant que nous ne nous séparions, mon dernier souhait serait que, sous l'égide éclairée et amicale du C2SD, nous nous retrouvions dans trois ans, parce qu'à ce moment-là le processus de professionnalisation sera terminé, pour faire le point sur une situation qui, je l'espère, devenue plus stable.

Je vous remercie.

ANNEXES

Annexe n° 1 : liste des terrains d'enquête du programme de recherche « gestion des flux de personnels » mené par le C2SD

Annexe n°2 : programme de la journée d'études du 9 Avril 1999

Annexe n°3 : liste des participants à la journée d'études du 9 Avril 1999

Annexe n°1 : Terrains

Au cours des différentes enquêtes du programme de recherche du C2SD, un certain nombre de régiments ont été visités et étudiés ainsi que certaines populations (les jeunes) approchées selon des méthodes chaque fois différentes. Il était intéressant de mettre ensemble les terrains d'enquête tant pour souligner l'effort empirique de l'ensemble du programme « gestion des flux de personnels » que pour permettre d'évaluer la portée des résultats ainsi fournis.

O. Galland, J. V. Pfirsch, *Les jeunes, l'armée et la nation*

Enquête par questionnaire réalisée par les étudiants du DEA de sociologie de l'Institut d'Etudes Politiques de Paris en printemps 1997 sous la direction d'un directeur de recherches du CNRS dans sept lycées à Paris et en province et auprès des missions locales de la région parisienne. Enquête auprès de lycéens en année terminale de second cycle, général ou professionnel. Au total **697 questionnaires exploitables** ont été analysés. L'enquête par questionnaire avait été précédée d'une série d'entretiens semi-directifs .

E. Lada, C. Nicole-Drancourt, *Images de l'armée et insertion des jeunes*

Deux cents jeunes, garçons et filles, entre 16 et 22 ans ont été contactés. Parmi eux, les chercheurs ont choisi **60 jeunes** habitant soit la région parisienne soit Chalon-sur-Saône (ville moyenne) pour des entretiens semi-directifs individuels et collectifs d'une à deux heures. Ces jeunes ont été contactés par le biais des missions locales, de l'éducation nationale ou par l'intermédiaire de permanences tenues par l'armée en fin d'enquête. L'échantillon a été construit autour de l'opposition scolarisés/non-scolarisés et les chercheurs se sont attachés plus particulièrement à étudier la population scolarisée issue de l'enseignement professionnel ou technique.

S. Broyer, *La reconversion des EVAT : le cas du premier régiment d'infanterie*

L'enquête de S. Broyer est le fruit d'un travail approfondi au **1^{er} régiment d'infanterie (RI) de Sarrebourg** en 1997 (on peut utilement se reporter aux annexes du rapport pour voir les caractéristiques du régiment). Ce régiment présente la double caractéristique d'être en majorité composé de métiers spécifiquement militaires (une arme de contact donc a priori fortement distante des marchés du travail civil) et d'être à un stade avancé de la

professionnalisation. Après avoir pris contact avec les responsables des organismes de reconversion et de gestion des ressources humaines du régiment et avec la chaîne de commandement, le chercheur a procédé à **60 entretiens** auprès des différentes catégories de personnel. Outre les entretiens menés auprès des responsables de la gestion des personnels du régiment (chef de corps, commandant en second, chef du BGRH, OCP, officier conseil), d'autres entretiens avec les commandants de compagnie et quinze à vingt personnes de chaque unité ont permis de pénétrer la « vie des unités élémentaires du régiment ».

S. Dufoulon, J. Saglio, P. Trompette, *L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion : deux études de cas*

L'enquête s'appuie sur un travail de terrain qui s'est déroulé entre la fin 1997 et les premiers mois de 1998 à **la base de Toulon**. **40 officiers-mariniers** ont fait l'objet d'un entretien approfondi. Au sein de cette population de référence, on compte un quartier maître, un maître principal, 25 seconds maîtres et 13 maîtres. Sur cet ensemble, on dénombre 5 femmes et 35 hommes. Ils ont en commun d'être déjà entré dans la chaîne de la reconversion soit que celle-ci soit effectivement en cours, soit qu'ils en soient encore à la première prise de contact. Les chercheurs distinguent deux groupes au sein de cet effectif : le premier regroupe 22 individus, âgés de moins de 31 ans, tous seconds-maîtres au moins et qui devront quitter la Marine sans droit à la pension tandis que le second groupe est composé de 17 individus, âgés de 31 ans ou plus, ayant plus de quinze ans d'ancienneté et, à ce titre, bénéficiant d'un droit à la pension.

O. Benoit-Guilbot, J.-V. Pfirsch, *La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre*

Les chercheurs ont choisi **trois régiments** pour réaliser leur enquête : un régiment de chars de combat, un régiment de génie, un régiment de parachutistes. Une **soixantaine d'entretiens** approfondis, d'une durée d'une ou deux heures, ont été effectués avec des EVAT dont quelques-uns auprès des personnels féminins. Les cinquante entretiens les plus intéressants ont été retranscrits, afin de se prêter à des analyses de contenu fines. On peut se reporter au rapport pour le détail du guide d'entretien. Les EVAT interrogés ont été choisis en collaboration étroite avec chaque régiment, de façon à tenir compte des spécificités de chacun (importance et ancienneté de la professionnalisation, diversité des spécialités et des fonctions...). Les chercheurs rappellent en introduction qu'ils ont tenu à ce que les échantillons soient diversifiés du point de vue de leur spécialité et de leur fonction, du point

de vue de leur grade et de leur ancienneté. Les chefs de corps et les responsables de la gestion des EVAT ont également été interrogés dans chacun des régiments visités.

F. Kogut-Kubiak, E. Sulzer, B. Tabuteau, M. Vogel, *La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat*

Le travail de terrain effectué par les chercheurs est double. D'une part, pour retracer les parcours des EVAT sortis du centre de formation du **CNFP/ 137^{ème} R.I. de Fontenay le Comte**, les chercheurs sont parvenus à rentrer en contact avec **17 ex-EVAT** avec lesquels ont été conduits des entretiens téléphoniques. 11 d'entre eux avaient passé moins de 10 ans au sein des armées. Parmi eux 5 avaient le niveau CAP-BEP, 4 avaient obtenu l'un de ces diplômes, un avait le niveau 3^{ème} et un le niveau 1^{ère}. D'autre part, la démarche d'analyse des compétences nécessitait des entretiens approfondis. Trois régiments ont été choisis dans des armes différentes (infanterie et blindés) : **le 21^{ème} régiment d'infanterie de marine de Fréjus (RIMA), le 1^{er} régiment de Saphis de Valence et le 35^{ème} régiment d'infanterie de Belfort (RI)**. Pour les caractéristiques de ces régiments, on se reportera utilement au rapport (p.38-41). Les deux premiers régiments sont professionnalisés tandis que le troisième était, au moment de l'enquête, en cours de professionnalisation (1997). Après avoir rencontré le chef de corps et les responsables de gestion du personnel (BRCP), l'échantillon d'EVAT a été constitué. Au total **35 entretiens** ont été conduits avec des EVAT représentants des fonctions très variées (chef de groupe 00, chef d'équipe, chef de pièce, chef d'escouade, grenadier-voltigeur...), au sein de différentes spécialités de combat. Les entretiens étaient principalement centrés sur la description du travail de la personne interviewée.



ANNEXE N° 3 : INSCRIPTIONS A LA JOURNEE D'ETUDES DU 9 AVRIL 1999

NOM	PRENOM	GRADE
ANDRE	Gérard	Lieutenant-colonel
ANTIN	Thierry	Capitaine
ARMIEN	Brice	Enseigne de vaisseau
AZOULAY	Pierre	Monsieur
BANAUD		Général
BARBAUD		Colonel
BARBIER	Luc	Capitaine de vaisseau
BAROU	Régis	Chef d'escadron
BARRIER	Patrice	Lieutenant de vaisseau
BENOIT-GUILBOT	Odile	Madame
BERTRAND	Pascal	Commandant
BIDART	Benoît	Monsieur
BLANC	Jacques	CGA
BLANCHET	Jean-Louis	Capitaine de frégate
BODIN		Général
BONIFACE	Pascal	Monsieur
BONNARDOT	Gérard	CGA
BONNEAU	Bertrand	Lieutenant de vaisseau
BORDEAU	Nathalie	Madame
BORGOMANO	Laure	Madame
BOSSER		Lieutenant-colonel
BOUC	Pierre	Lieutenant-colonel
BOUCHARD	Jean-Louis	Colonel
BRODU	Jean-Yves	Colonel
BROYER	Sylvain	Chercheur
CARION	Marc	Major
CHAUNU	Laurent	Monsieur
CLEMENT	Sylvie	Agent sous contrat
COLONNA	Marianne	Madame
COT	Jean-François	Contre-amiral
COUDROY	Christophe	Aspirant
CRESPO PEREZ	Agustin	Colonel
CYROT	Jean-Yves	Général de brigade aérienne
DABOS	Patrice	Monsieur
DAMERVAL	Valérie	Caporal-chef
DE LORME	Henri	Colonel
DE MAILLARD	François	OCTAA
DE MAILLARD	François	Monsieur
de MUIZON	Michel	Colonel
DE VILLAIN	Hervé	Chef d'escadron
DECLETY	Patrick	Colonel
DELACOUR	Jacques	Monsieur
DENIORT	André	Commandant
DEREIGNE	Serge	Commissaire-lieutenant-colonel
DUBOSQ		Capitaine de frégate
DUFOULON	Serge	Monsieur
DUMONT	Bertrand	Général de division aérienne
EDMOND	Philippe	Lieutenant-colonel

ENGELHART	Dominique	Madame
ESTRANGIN	François	Commissaire général
FAVREAU-L'HOTELLIER	Michele	Madame
FENECH	Pascale	Lieutenant de vaisseau
FLAHOU	Patrice	Lieutenant-colonel
FLUSIN	Jean-Pierre	Médecin en chef
FORNI	Emmanuelle	Madame
FOUCAULT	Martial	Monsieur
GALLAND	Olivier	Monsieur
GALLOIS	Jean-Claude	Monsieur
GENIN		Colonel
GIACOMETTI	Colette	Général de brigade aérienne
GIRARD	Christian	Amiral
GOURRIE	Philippe	Enseigne de vaisseau
GOURRIE	Philippe	Monsieur
GRANDCHAMP		Colonel
GRESLE	François	Monsieur
GUYOT	Gilles	Monsieur
HOFFMANN	Gérard	CGA
HOUOT	Bernard	adjudant
HUBERDEAU	Christian	Colonel
JACOBEE	Frédéric	Capitaine de corvette
JANKOWSKI	Barbara	Madame
JAUSIONS	Matthieu	Aspirant
KAPFER	Marcel	Colonel
KESSOUS	Denise	Madame
KOESSLER	Claude	Colonel
KOUDJIL	Christelle	Madame
LABARE	Michel	Médecin en chef
LADA	Emmanuelle	Madame
LAGACHE		Colonel
LARROUMET	Marie	Madame
LAURENT	Philippe	Capitaine de frégate
LE LANNOU	Bertrand	Monsieur
LE PULOCH	François	Monsieur
LECOMTE	Pascal	Monsieur
LEMAIRE	Hervé	Monsieur
LEWIN	Guy	Général de division
LITZINGER	Sandra	Madame
LOEUILLET		Lieutenant-colonel
LUBAC	Michel	Monsieur
MAINFRAY	Stéphane	Monsieur
MARGAIL	Eric	Lieutenant-colonel
MELLET	Philippe	Capitaine de vaisseau
MONTAUT	Olivier	Médecin en chef
NICOLE-DRANCOURT	Chantal	Madame
NICOLINI	Véronique	Madame
NOULIN		Madame
PAULE	Didier	Capitaine de frégate
PERGET	Jacques	CGA
PERICO	Bernard	Colonel
PFRISCH	Jean-Vincent	Monsieur
PIONNIER	Jean	Monsieur
PONCELIN de RAUCOURT	Gaetan	Monsieur
PORTERET	Vincent	Monsieur

RAVIART	Christian	Colonel
REMUND	Fabrice	Monsieur
RIVOALLAN	Claude	Colonel
ROBERT	Gilles	Colonel
ROCHE	Pierre	Commandant
ROLLAND	Jean-Pierre	Monsieur
ROUCAUD	Jean	Colonel
ROURE-BRUNOT	Elisabeth	Madame
ROUVRAIS	Florence	Caporal-chef
SAGLIO	Jean	Monsieur
SCHWOB		Commandant
SEROUDE	Charles-Hubert	Monsieur
SORIN	Katia	Mademoiselle
SULZER	Emmanuel	Monsieur
TABUTEAU	Bernard	Monsieur
THOMAS	Pierre-Yves	Brigadier chef
TROCHU	Benoit	Lieutenant-Colonel
TROMPETTE	Pascale	Madame
VAUCHEZ	Antoine	Monsieur
VERON	Guy	Médecin en chef
VERON	François	Commandant
VOGEL	Marie	Madame
WEBER	Claude	Monsieur
ZEKRIA	Sophia	Madame

LES PUBLICATIONS DU C2SD

Le C2SD publie régulièrement les travaux de recherche qu'il a entrepris ou soutenus, sous forme de "rapport C2SD" ou dans sa collection *Les documents du C2SD*. En voici la liste :

1996

- Serge Gadbois, "**Recrutement, mobilité et reconversion des militaires : un état des recherches menées au Centre de Sociologie de la Défense Nationale (1969-1994)**", mars 1996, *Les documents du C2SD*, 51 pages plus index bibliographique.
- Serge Gadbois, "**Répertoire des thèses sur les questions de défense ; 1970-1995**", juillet 1996, rapport C2SD (épuisé).
- Marie-Amélie Bouchard, "**La féminisation des écoles d'officiers : étude comparée**" novembre 1996, rapport C2SD, 40 pages (épuisé).

1997

- Serge Dufoulon, Jean Saglio, Pascale Trompette, "**La mémoire de la mer : mobilités des hommes et capitalisation des savoir sur un bâtiment de combat**", janvier 1997, rapport C2SD, 85 pages.
- "**L'esprit de défense : définition, évolution et mesure**", rapport C2SD, mars 1997, 58 pages (épuisé).
- André Thieblemont, "**Les Français et le service national : ses fonctions et ses représentations dans la société contemporaine (1970-1996)**", *Les documents du C2SD*, 1997, 131 pages.
- Bernard Paquetteau, "**Analyse des termes du débat sur la réforme du service national (1996-1997). Jeux rhétoriques et enjeux idéologiques**", septembre 1997, *Les documents du C2SD*, 141 pages.
- "**Actes de la journée d'étude sur la mesure du moral dans les armées**", septembre 1997, rapport C2SD, 73 pages (épuisé).

1998

- Pierre Azoulay, "**Un nouveau profil pour l'armée, compte rendu du séminaire entre le CEMISS et le CESSD à Rome les 25 et 26 Juin 1997**", Mars 1998, *Les documents du C2SD*, 44 pages
- Barbara Jankowski, "**L'armée professionnelle : quels changements pour l'institution militaire ? Enquête auprès des officiers stagiaires de la cinquième promotion du Collège interarmées de défense**", mars 1998, rapport C2SD, 38 pages.
- Sylvain Broyer, "**La reconversion des engagés volontaires de l'armée de Terre : le cas du premier régiment d'infanterie**", mars 1998, *Les documents du C2SD*, 187 pages.
- Odile Benoît-Guilbot et Jean-Vincent Pfirsch, "**La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de Terre**", mai 1998, *Les documents du C2SD*, 140 pages.
- Pascale Combelles-Siegel, "**La communication des armées : bibliographie commentée**", juin 1998, *Les documents du C2SD*, 83 pages.

1999

- Emmanuelle Lada et Chantal Nicole-Drancourt, "**Images de l'armée et des métiers militaires chez les jeunes**", janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 128 pages
- Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau et Marie Vogel, "**La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat**", janvier 1999, Rapport C2SD, 90 pages.
- Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, "**L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion : deux études de cas**", janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 110 pages
- Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, "**La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm**", février 1999, *Les documents du C2SD*, 182 pages.

- Olivier Galland et J.V Pfirsch, “ **Les jeunes, l'armée et la nation** ”, Novembre 1998, rapport du C2SD, 58 pages
- Pascal Boniface, “ **La jeunesse et la défense, génération tonton David** ”, janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 56 pages.
- Pierre Azoulay, “ **Minorités et forces armées** ”, compte-rendu d'un séminaire organisé dans le cadre de l'Académie de défense nationale des forces armées autrichiennes à Vienne, Mai 1999, *Les documents du C2SD*, 43 pages
- **Actes du séminaire sur la notation des officiers du 8 Avril 1999**, rapport C2SD, 132 pages
- “ **Le monde méconnu de nos militaires** ” de Jésus M. Paricio, Mai 1999, *Les documents du C2SD*, 133 pages.

A paraître :

- **Actes de la journée d'études sur le recrutement et la reconversion**

Si vous êtes intéressés par nos publications, vous pouvez vous les procurer **gratuitement** en écrivant à notre adresse :

Centre d'études en sciences sociales de la défense

24 rue de Presles - 7 5 0 1 5 P A R I S -

tél. : 01 53 69 69 94 (Barbara Jankowski)

01 53 69 69 95 (Sylvie Clément)

Le C2SD publie à la **Documentation Française** une revue semestrielle, *les Champs de Mars* (110 F. le numéro). Cinq numéros sont parus à ce jour :

les Champs de Mars, n° 1, “ La réforme de la défense : enjeux et société ”, automne-hiver 1996 ;

les Champs de Mars, n° 2, “ Les jeunes et la défense ” ; “ Opinion publique et service militaire ”, printemps-été 1997 ;

les Champs de Mars, n° 3, “ Le langage des militaires ” ; “ Les opérations de maintien de la paix ”, premier semestre 1998 ;

les champs de Mars, n°4, “ Civilisation, complexité et stratégie ” ; “ L'armée professionnelle : rôle d'insertion et modes de socialisation ”, second semestre 1998.

les champs de Mars, n°5, “ Métier militaire et identité féminine ”, “ Puissance nucléaire et pouvoir politique en Russie ”, premier semestre 1999.

Documentation Française

29 quai Voltaire - 7 5 3 4 4 P A R I S C E D E X 0 7 -

tél. : 01 40 15 70 00

Enfin, le C2SD publie également à l'**ADDIM** les actes des colloques qu'il organise :

L'esprit de défense à l'épreuve des ruptures, 280 pages, 1998.

Les influences psychologiques, 214 pages, 1999.

ADDIM

6 rue Saint-Charles - 75015 PARIS

Tél : 01.53.95.44.00