



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



ETAT-MAJOR
DES ARMEES

*CENTRE D'ETUDES ET DE
RECHERCHE DE L'ENSEIGNEMENT
MILITAIRE SUPERIEUR*



Direction de la recherche : Colombar LEBAS.
Responsable du projet collectif : Frédéric BRIGAUD
Auteurs : Alexandre CABOUCHE, Gonzague LALANNE-BERDOUTICQ,
Louis-Marie LEROY, Vincent UHER

Etude de projet collectif

Institut d'Etudes Politiques de Paris

- Sciences Po -

Centre d'Etudes et de Recherche de l'Enseignement Militaire Supérieur

- CEREMS -



SCIENCES PO



L'Ambition sociale de l'Armée française

*Coordonné par le lieutenant de vaisseau
Colomban LEBAS*

Frédéric BRIGAUD

Responsable du projet collectif

Alexandre CABOUCHE

Gonzague LALANNE-BERDOUICQ

Louis-Marie LEROY

Vincent UHER

Avertissement :

Le présent document est la version de notre étude à son stade final mais avant relecture et avant rajout d'une préface (et éventuellement d'une introduction générale).

Nous tenons à remercier chaleureusement, pour avoir activement répondu à nos sollicitations dans le cadre de nos enquêtes et recherches :

- le général de Division (ER) de RICHOUFFTZ, ancien général adjoint territorial de Paris,
- le général de Brigade PERRODON, Directeur des Actions Territoriales de l'IHEDN,
- M. Sylvain MATTIUCCI, conseiller technique auprès de Mme Michèle Alliot-Marie pour les affaires sociales et les questions relatives à la condition militaire,
- le colonel (ER) DEHOVE, directeur du 1^{er} EID de Montry,
- le lieutenant-Colonel CAMILLERI (Chef de bureau, « Orientation-Accompagnement vers l'emploi », ministère de la défense)
- le lieutenant-Colonel KIRSCH, sociologue/chercheur à l'Ecole Militaire,
- le capitaine de Corvette (R) FABER,
- le commandant GUILLON, sociologue/chercheur à l'Ecole Militaire,
- le commandant PRECIADO-LANZA, ancien élève de Saint-Cyr, élève de l'IEP de Paris,
- le commandant VANOLI, ancien élève de Saint-Cyr, élève de l'IEP de Paris.
- le capitaine STANEK (Chef de section « animation du réseau », bureau APR, ministère de la défense)
- M. Hervé ALLARD, ancien chasseur alpin,
- le personnel et les volontaires du 1^{er} EID de Montry.
- ainsi que tous ceux qui ne sont pas mentionnés ici, notamment ceux dont nous n'avons pas les noms.

Première partie :

L'Armée comme force d'intégration à la Nation et à la société

Première Section :

Le lien Armée-Nation

Un contexte renouvelé : face au défi de la professionnalisation surgit l'ardente obligation de concrétiser le lien Armée-Nation

« **Cultiver des liens forts avec la communauté nationale** ». Cette exigence du métier des armes a longtemps été une évidence, notamment depuis l'instauration de la conscription (1872) sous la III^{ème} République, lorsque les flux entre l'Armée et la Nation- entendue au sens de société civile - paraissaient intarissables. L'Armée constituait le rempart d'une Nation qui en retour lui témoignait sa reconnaissance et se préparait à payer « l'impôt du sang ». Mais aujourd'hui, la Nation ne semble « plus menacée par des hordes d'envahisseurs » (Jacques Chirac). **Avec le passage d'une logique de soumission à une logique d'opportunité** consacrée par la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, cette exigence s'impose davantage **comme une nécessité vitale pour l'Armée**. En effet, la professionnalisation, qui conduit à recruter environ 5% d'une classe d'âge, soit 35000 jeunes futurs professionnels des armées, fait redouter à beaucoup une décomposition inéluctable du lien Armée-Nation. A l'aune de ce chiffre, l'objection souvent émise d'un service national qui à son crépuscule ne touchait guère plus de 25 % d'une classe d'âge constitue le plus beau des hommages. L'Armée (avant la professionnalisation) restera donc dans l'imaginaire collectif ce levier puissant d'intégration sociale, ce lieu unique d'apprentissage collectif des normes de la vie en société et des valeurs citoyennes, qui nivelait efficacement les différences sociales, religieuses et ethniques.

I- La professionnalisation : vers une dissolution du lien Armée-Nation ?

1- Le rôle social de l'Armée: un mode privilégié d'intégration à la Nation

Le mot « social » peut revêtir ici **deux acceptions** très différentes, qui sont l'occasion de deux éclairages distincts sur le rôle social de l'Armée, qu'il nous faut garder sans cesse à l'esprit.

a- De la structuration à la Nation

L'action sociale de l'Armée peut tout d'abord s'entendre comme **une dynamique structurante**. « Envisager [...] le rôle de l'officier sous cet aspect nouveau d'agent social appelé par la confiance de la patrie moins encore à préparer pour la lutte les bras de tous ses enfants car **discipliner leurs esprits, à former leurs âmes, à tremper leurs cœurs** ». Cette approche que développe le Maréchal **Lyautey** dans *Le rôle social de l'officier* (1881) reste d'une très grande actualité. En effet, cette mission d'« agent social » de l'officier, qui dans l'esprit de Lyautey se veut d'abord structurante, trouve aujourd'hui une nouvelle expression au cœur même d'un dispositif de revitalisation du lien Armée-Nation. Respecté pour sa qualification et son expérience, idéalisé pour sa force de caractère et son exemplarité,

l'officier est par nature appelé à créer sans cesse du « lien social » avec ses subordonnés dans les relations militaires.

« L'honnêteté et la franchise, la loyauté, la dignité, la discipline et le sens de responsabilité, la générosité et l'esprit d'équipe, le sens de l'organisation, la disponibilité et le goût de l'effort ». C'est ainsi que la *Directive relative aux comportements dans l'armée de terre* (2000) conçoit « le comportement du soldat dans l'exercice quotidien de son métier ». L'Armée peut ainsi s'identifier à un corpus de valeurs. Mais, la *Directive* poursuit en prévoyant, dans le chapitre suivant intitulé « le comportement du soldat dans le milieu civil », que l'adhésion à ces valeurs militaires trouve une traduction concrète au milieu de la Nation, un prolongement naturel lors du retour à la vie civile de soldats qui deviennent alors des acteurs responsables de leur société, puisque ces valeurs militaires sont susceptibles d'orienter et de structurer décisivement leurs comportements sociétaux autour de certaines valeurs citoyennes telles que « le respect de l'autre, l'ouverture d'esprit et la curiosité, le civisme, la fraternité humaine et la vie sociale, le patriotisme ». Si l'Armée a le souci de donner à une éthique militaire structurante un « visage humain » en envisageant sa traduction, son expression à travers des valeurs citoyennes dans la vie civile et donc son adéquation à la Nation entendue ici comme société civile, cet effort de rapprochement semble bien rester la préoccupation de la seule Armée...

Malgré tout, ce resserrement du lien Armée-Nation, cet encadrement structurant aboutit à faire de la plupart des chefs de véritables « orienteurs en matière d'action sociale » (GUILLON, 2003) notamment vis-à-vis des militaires du rang de moins de 25 ans. Quelle meilleure transition pour aborder la seconde acception, plus classique, du mot « social ».

b- De la promotion à la Nation

En matière de **promotion sociale**, l'armée professionnelle ne démérite pas. Comme nous l'évoquons plus loin, elle perpétue le rôle traditionnel de l'Armée, celui d'ascenseur social, seconde et classique acception du mot social. Or, l'opportunité d'une promotion sociale par la qualification et le mérite, ainsi offerte, est aussi un moyen d'éveiller chez des jeunes en difficulté, qui se persuadent peu à peu de leur « utilité » sociale, un désir de contribuer davantage, par leur travail, à la solidarité nationale et finalement un sentiment citoyen d'appartenance à une Nation.

Mais, la vitalité du lien Armée-Nation ne peut uniquement se mesurer à l'aune des réussites sociales de l'Armée. Par Nation, il faut saisir la société civile dans son ensemble et dans ses rapports à l'Armée.

2- Le risque d'un délitement du lien Armée-Nation devait être maîtrisé. A-t-il pour autant été conjuré ?

Les débats qui entourent la professionnalisation et la suspension du service national en 2001 concernent en effet essentiellement l'impact possible de cette réforme sur la robustesse du lien Armée-Nation ou Armée-société civile. L'Armée, aujourd'hui professionnelle, est-elle condamnée à être spectatrice de la dévitalisation du lien Armée-Nation ou bien conserve-t-elle un potentiel de consolidation de ce lien si menacé ? Les avis sont partagés. La Ministre de la Défense, Michèle Alliot-Marie déclare, dans un entretien accordé au journal *La Croix* (Mercredi 22 Février 2006) : « Nous avons maîtrisé le mieux possible les risques de la professionnalisation, notamment celui d'une rupture du lien entre l'armée professionnelle et la Nation ». Devant le même journal, le Général Jean-Louis Vincent, qui a supervisé la fin de la

conscription au poste de Directeur du Service National de 1999 à 2001, adopte toutefois un ton plus nuancé : « Les effets bénéfiques en matière de cohésion sociale et d'intégration » que représentait le Service National sont « en revanche amoindris ».

Certes, la professionnalisation s'est accompagnée d'un réel volontarisme porteur de multiples initiatives « anesthésiantes » qui, sur les modes de la substitution et de la compensation, avaient pour objet d'assurer la résilience du lien Armée-Nation, en multipliant les occasions de rapprocher la société française de son Armée. Méritent d'être citées notamment : la généralisation des « correspondants défense » parmi les élus des communes de France avec pour mission d'informer et de sensibiliser aux questions de défense, les journées Nation-Défense aux Invalides pour faire connaître la vie des soldats aux quelques 250 000 (en 2005) curieux, les rencontres du 14 Juillet entre les Français et 3 000 soldats (en 2006) à l'occasion de repas communs dans les mairies d'arrondissements, la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) créée en 1998 permettant d'accueillir chaque année les 750 000 jeunes d'une classe d'âge, l'omniprésence des armées sur les forums emploi, l'offre de stage à des jeunes en formation, une commission armées jeunesse (CAJ) très dynamique, la promotion de l'esprit de défense par l'institut des hautes études de la défense nationale (IHEDN), pérennisation du dispositif d'animation « Ville-vie-vacances », piloté par le Ministère de l'emploi et auquel participe le Ministère de la Défense qui saisit l'occasion pour présenter les métiers de la Défense et proposer des stages de formation militaire etc.

De même, l'Armée dispose de certains leviers d'action tels que les « réservistes opérationnels » au contact de la vie civile, les « réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté » (RLJC), bénévoles (éducateurs, sportifs, responsables associatifs) qui organisent en coopération avec les délégués militaires départementaux et les correspondants Défense des communes des actions autour de la citoyenneté auprès des jeunes, notamment dans les quartiers sensibles, ou encore les précieux « réservistes citoyens », principalement des chefs d'entreprises « relais » prêts à s'investir dans un projet pour affermir l'esprit de défense.

Mais l'objectif a-t-il réellement été atteint ? Ce dispositif « balkanisé » peut-il réellement prétendre à la cohérence, à l'efficacité ? Participe-t-il vraiment d'une vision globale de long terme ? La question reste posée.

3- Un faux débat ? L'Armée professionnelle, bouc émissaire ?

Ne nous y trompons pas, si la proximité Armée-Nation paraît aujourd'hui à certains observateurs quelque peu surfaite, ce n'est pas exclusivement le fait d'une Armée professionnelle qui ne jouerait plus, vis-à-vis de la Nation, son rôle traditionnel d'incubation de la citoyenneté. Il convient également de prendre en considération une tendance lourde, la moindre attraction exercée par l'idée de Nation, chez une certaine partie des Français. Ce délitement partiel de l'esprit national a des origines multiples qu'il faut rappeler, puisque celles-ci sont la réalité de la société française : échec du modèle républicain d'intégration préférée à l'assimilation, crise identitaire autour de la question lancinante *Qu'est-ce qu'un Français ?* (Patrick Weil), sacre de l'individualisme dans une « ère du vide » (Gilles Lipovetsky), épanouissement du communautarisme dans un contexte de concurrence des mémoires, préférence pour les allégeances religieuses en lieu et place de la solidarité nationale etc. Ainsi, la disgrâce partielle de l'idée même de Nation est un facteur aggravant qui éloigne une société civile, rétive à toute identification, de la maison commune « Nation ». Dans cette perspective, il n'est donc pas surprenant que cette société civile se désolidarise plus encore des valeurs du pilier traditionnel de cette Nation, l'Armée.

II- Autopsie d'un malaise : le lien Armée-Nation face à de nouveaux défis

1- Les limites incertaines du périmètre social de l'Armée

L'initiative la plus récente, l'opération « Défense 2^e chance », est topique de cette volonté affichée de revitaliser le lien Armée-Nation par le biais d'une formation comportementale structurante d'une part, et de l'insertion professionnelle d'autre part (on retrouve ici les deux dimensions du rôle « social » de l'armée décrites précédemment), en direction de jeunes en déshérence, mais elle soulève également de nombreuses questions, quant à la légitimité de l'Armée.

L' Etablissement d'Insertion de la Défense (EID) de Montry, inauguré le 30 septembre 2005, est le produit d'une collaboration entre les Ministères de la Défense et l'Emploi. Le Ministère de la Défense a en effet été sollicité pour co-piloter une véritable politique de l'emploi. Mais, la formule n'est pas aussi réductrice. En plus d'un enseignement civique et citoyen, une véritable formation comportementale est délivrée pendant les trois premiers mois à l'EID de Montry afin de restructurer, resocialiser des jeunes « volontaires » en situation d'échec scolaire et accroître ainsi leur employabilité en vue de leur intégration dans la vie active. Bien que l'encadrement, par ailleurs très satisfaisant (cent personnes pour 160 jeunes en 2005), soit civil, assuré par d'anciens militaires qui choisissent de mettre leur savoir-faire au service de ces jeunes, la mise en place de « repères galonnés » qui reproduisent l'échelle de la hiérarchie militaire induit le respect d'une certaine discipline militaire et constitue ainsi une force d'entraînement majeure au cours de la formation comportementale. En effet, la présence de ces cadres, dont le passé militaire suffit à forger le respect, favorise l'identification jusqu'à « reconstruire » des jeunes en proie à l'anomie et en quête de repères structurants. Mais, à la différence d'une enceinte de l'éducation nationale à l'intérieur de laquelle l'intervention des forces publiques provoque l'émoi (suspension des cours sous la pression des syndicats), le Centre de Montry se targue de faire appliquer la loi en autorisant l'intervention des gendarmes et rendant possible les condamnations. Cette contrainte dissuasive est une garantie supplémentaire de succès de la phase comportementale, qui conditionne d'ailleurs le passage à la phase de formation professionnelle. La dissuasion s'accompagne aussi de certaines incitations, comme la rémunération de l'effort : les jeunes « volontaires » perçoivent en effet une allocation de 300euros/ mois, dont 160 sont capitalisés et remis en fin de formation.

Au stade de la formation professionnelle, l'EID de Montry collabore avec l'AFPA, l'ANPE, les missions locales, pour proposer à ces jeunes huit domaines de formation professionnels dont quatre plateaux sur site (gardiennage, espaces verts, bâtiments, travaux publics), une formation professionnelle ou par alternance, leur permettant de valider un CAP à l'issue de cette formation. L'objectif est l'ouverture de 50 EID pouvant accueillir 20.000 volontaires d'ici fin 2007.

Mais, les doutes qui traversent parfois le personnel de cet EID renvoient à des questions plus fondamentales pour l'Armée.

Tout d'abord, où doit s'arrêter la mission sociale de l'armée ? Quel doit être le périmètre de son rôle social ? Le colonel DEHOVE, qui dirige l'EID de Montry, s'interroge. Le centre qu'il anime recherche des entreprises partenaires (Sécuritas, Flunch) susceptibles d'engager des volontaires et cède ainsi facilement au paternalisme et à l'assistanat (« prendre par la main »), sources potentielles d'irresponsabilité et de passivité pour des jeunes initialement « volontaires » ; la réinsertion doit être choisie et non pas subie, active et non pas passive. Montry doit-il se préoccuper activement, et donc à la place des volontaires, de l'après-formation ? Jusqu'où doit s'opérer l'accompagnement ? Le ministère de la Défense a-t-il les moyens des ambitions qu'on a pour lui ... ? Le débat reste ouvert.

Au surplus, en acceptant ce rôle social, l'armée ne doit cependant pas se substituer à d'autres acteurs indispensables tels que l'Education nationale mais au contraire, au moyen de partenariats, servir de révélateur à leurs déficiences et défaillances (c'est le cas par exemple

avec la détection de l'illettrisme pendant les JAPD) pour les mieux pallier à l'avenir. Car, dans le cas contraire, ce serait dispenser l'Education nationale d'une mutation qui s'impose.

2- Une intégration différenciée à la Nation : l'Armée en proie à une sclérose identitaire ?

Mais il nous faut également considérer le lien Armée-Nation sous un autre angle. Ici il n'est plus question de s'interroger sur la menace potentielle que fait peser la professionnalisation sur le lien Armée-Nation, sur le risque de déconnexion entre ces deux univers et leurs valeurs respectives, mais plutôt d'évaluer la capacité de l'armée professionnelle, dont on attend qu'elle ne considère que les qualités des individus, à offrir à des recrues en particulier issues de l'immigration une plateforme d'intégration à une Nation dont elles se voyaient parfois déjà exclues dans le civil. En la matière, le bilan est mitigé.

Une enquête menée par l'Institut français des relations internationales (IFRI) pour le Ministère de la Défense montre une vaste suspicion à l'égard de ces nouveaux militaires, qui malgré leur engagement par patriotisme et désir d'intégration, se heurtent encore à des préjugés tenaces et à un racisme rampant (BERTOSSO, WENDEN, 2005). Ils peinent à être reconnus pour leur compétence et voient même leur loyauté questionnée. Ce constat est le résultat d'une centaine d'entretiens réalisés entre Mars et Juillet 2004. Ce rêve brisé d'une entrée dans la Nation par la grande porte de l'Armée ne s'explique pas seulement par les inerties du système militaire mais aussi par la tension existante entre leur identité culturelle/ethnique/religieuse (CER) et celle de la communauté militaire, et ce en dépit de la recomposition forcée de ces identités ou de la construction d'une nouvelle identité plurielle.

En effet, une fois soldat, tout sujet issu de l'immigration devrait endosser une nouvelle identité collective qui le transforme, le déformate et le reformate, « totalitairement » à la manière d'une « *total institution* » (Erving Goffman). Cette identité professionnelle pétrie d'identifications et de grands récits explique le dépassement de soi dans un être collectif et le règne d'une certaine uniformité que les soldats issus de l'immigration ressentent à l'abri de leur uniforme. De surcroît, le devoir de réserve du soldat républicain, traduction militaire du principe de laïcité, offre une garantie supplémentaire contre toute expression inappropriée des identités CER dans l'armée. La diversité CER est parfois même présentée comme une ressource opérationnelle, notamment sur les terrains d'opérations lorsque la connaissance de certaines langues peut s'avérer précieuse dans le contact établi avec la population étrangère. Mais, force est de constater que les soldats issus de l'immigration se reconnaissent le plus souvent dans un « ni ni » : ni intégration, ni communautarisme. Refusant la soumission et l'abandon de leur identité CER, de nombreux soldats issus de l'immigration souhaitent une reconnaissance égalitaire des différences ethno-culturelles. Certains soldats issus de l'immigration exigent l'égal respect de leur identité CER « pour soi » contre la dérive que constitue l'ethnicisation des rapports sociaux, dynamique (à l'œuvre dans le « regard de l'Autre ») d'attribution d'une identité inférieure et à terme d'exclusion. Cette démarche différenciatrice ou différentialiste contribue à fausser le « jeu » de l'homogénéisation militaire et à diminuer les chances futures d'une intégration réussie à la Nation. Dans cette optique, la mesure annonçant la création de six postes d'aumôniers musulmans pour les armées françaises en 2006, après la nomination d'un aumônier en chef, doit être accueillie avec circonspection tant elle pourrait accentuer les clivages culturels au sein de l'Armée. Le remède est parfois pire que le mal.

III- Au secours du lien Armée-Nation : lorsque les traitements homéopathiques concurrencent les thérapies de choc

Certaines pistes d'évolution sont souvent évoquées dans le débat fécond qui s'organise autour de l'idée d'un renforcement nécessaire du lien Armée-Nation. En la matière, les micro-projets n'ont rien à envier, en termes d'efficacité, d'impact médiatique et de « retour sur investissement », aux macro-projets.

1- Le tissage du lien Armée-Nation : un travail d'orfèvre

Les actions menées par le général Emmanuel de Richoufftz, alors général adjoint territorial de Paris, révèlent par exemple une très grande ingéniosité dans les efforts déployés pour revitaliser au quotidien le lien Armée-Nation, c'est-à-dire sensibiliser l'Armée aux préoccupations de la société civile.

La diffusion du « Mémento du parfait entrepreneur » (2005) auprès de PME qui, affichant de faibles capacités d'analyse, acceptent très volontiers l'enseignement d'intelligence économique délivré par l'Armée, est la parfaite illustration d'une compatibilité ou complémentarité possible entre valeurs militaires et valeurs civiles, assurance par ailleurs de vitalité du lien Armée-Nation.

Dans la même veine, l'« opération 105 permis pour 2005 » visait à offrir la possibilité à des jeunes issus des quartiers sensibles de l'Essonne, des Yvelines et de Seine-Saint-Denis la possibilité de passer le permis de conduire gratuitement et d'accéder à l'emploi grâce à huit entreprises qui financent l'opération (notamment les 1500 euros de permis de conduire). En contrepartie, les jeunes s'engageaient à suivre une semaine de préparation militaire et une semaine de formation au secourisme avant d'effectuer une « action citoyenne de proximité » d'une durée de 15 jours comme bénévoles dans une association caritative. La synergie de tous les acteurs, la Région, la « réserve citoyenne » de la Région Ile de France, les maires, les missions locales, les associations de terrain et de formation professionnelle, et l'Armée, a joué un rôle déterminant et a expliqué le succès, à moindre coût, de l'opération. C'est donc véritablement l'application du vieux principe *win-win* qui a permis d'approfondir le lien Armée-société civile. Mieux encore, à cette occasion, l'Armée s'est affirmée comme le moteur à la fois d'une promotion sociale et de l'intégration à la Nation, les deux étant dans la théorie comme dans la pratique, peut-on remarquer, étroitement liés.

2- Quelle place pour les thérapies de choc ?

A l'inverse de ce type de projets ponctuels, des solutions sont avancées pour replacer plus massivement l'Armée dans la vie de la Nation – et singulièrement de la jeunesse. En premier lieu, l'idée de rendre obligatoire le service civil qui commence à exister sur la base du volontariat a fait souche. Le jeune député UMP de l'Oise, Edouard Courtial, a par exemple lancé en 2005 une pétition de principe, cosignée par 50 députés UMP, en faveur de l'établissement d'un service national civil obligatoire. De même, le principe d'un « service civique obligatoire mixte » de six mois figure aujourd'hui dans le programme du Parti socialiste pour les élections de 2007 dans le chapitre « solidarité urbaine »... Preuve que le service civil est envisagé comme un moyen d'intégration et non réellement comme un moyen de renforcer l'Armée en développant son lien avec la Nation (cf. deuxième section sur cette question de service civil).

D'autres comme le général Michel Loridon plaide pour une « contribution de sécurité et de solidarité nationales » appelée « acte citoyen » ou « service civique » d'une durée de 3 à 12 mois, véritable obligation légale qui devrait être accomplie par tous les garçons et filles entre 18 et 28 ans dans des organismes civils ou militaires. En outre, dans un volet militaire, la mise en place d'une « garde nationale », riche d'un bataillon de jeunes par département, permettrait de décharger l'armée professionnelle de ses missions de sécurité civile telle que la protection,

la surveillance (type Vigipirate) et l'intervention en cas de catastrophes naturelles. Les appelés de cette « garde nationale » constitueront alors un précieux gisement pour le recrutement des réservistes, dont le nombre reste modeste en France. Cette thérapie de choc conserve un certain attrait.

Les modèles étrangers peuvent également être une source d'inspiration d'une grande richesse pour une France en quête de remèdes à son déficit du lien Armée-Nation. L'exemple allemand mérite par exemple toute notre attention : l'Allemagne a en effet su répondre aux nouveaux défis de l'après-Guerre froide par la constitution d'une armée professionnelle sans pour autant renoncer à un service militaire de 9 mois qui, pour 80 000 jeunes (soit 1 jeune homme sur 5) chaque année, reste un acte de civisme majeur dynamisant le lien Armée-Nation. Le maintien du principe de la conscription n'a par ailleurs aucunement handicapé la Bundeswehr dans son processus de transformation, particulièrement ambitieux. Les forces armées allemandes seront en effet à terme pratiquement divisées en trois forces différentes : seront abondées en soldats professionnels la « force d'intervention » réservée aux conflits de forte intensité et la « force de stabilisation » destinée au maintien de la paix et de la reconstruction, alors que sera uniquement constituée d'appelés la « force de soutien » responsable de la logistique et de la maintenance. Ainsi, ce modèle hybride de professionnalisation partielle montre aujourd'hui toute sa pertinence et rappelle, cruellement peut-être, la France à ses occasions manquées.

Deuxième section : **Intégration à la société**

L'action de l'Armée dépasse la promotion de l'adhésion à la Nation car, d'un point de vue très concret, c'est l'intégration au corps social qu'elle peut favoriser. Celle-ci suppose en effet l'**acquisition de valeurs et de règles nécessaires à la vie sociale en commun**. L'existence et la densité du lien social ne dépend pas que de la proximité physique – car des individus et des populations proches les uns des autres peuvent s'ignorer – mais aussi de la capacité à communiquer au moyen d'un langage commun, ainsi que du partage de mêmes références individuelles et collectives.

Or précisément, l'Armée contribue ici à la formation ou au renforcement du lien social et, partant, à une vie sociale ordonnée et pacifique. Tout en ayant sa culture propre, l'Armée est porteuse de valeurs structurantes qui facilitent l'assimilation des règles de la vie civile, et permet à ceux qui passent par elle de **développer des atouts tant psychologiques que matériels pour acquérir le statut de membre de la société française**.

Après avoir rappelé l'action structurelle et historique de l'Armée, nous évoquerons ses actions plus spécifiques développées de façon plus récente en direction de la société.

I L'Armée contribue structurellement au bien-vivre ensemble

A Offrir un statut social à ceux qui n'en ont pas

1 Une armée de professionnels soucieuse de son image

Les membres de l'Armée n'ont pas toujours suscité le respect et la confiance. Lyautey dans *Le Rôle social de l'Officier* rappelle combien les militaires étaient généralement perçus – et souvent à raison précise-t-il – comme **des aventuriers en marge de la société**, cherchant dans les combats et les conquêtes coloniales un exutoire à leur violence et un palliatif à leur incapacité à s'intégrer socialement (pour utiliser une expression moderne). Cette situation a néanmoins évolué en passant par différentes phases (du militarisme du début du XXème siècle au pacifisme de mai 68), le constat devant être réactualisé.

A l'heure de la transparence et des droits de l'homme, le ministère de la Défense et l'Armée prennent garde aujourd'hui à **entretenir une image positive du corps militaire** dans ses missions (cf. campagne de communication « Quand la Défense avance, la Paix progresse ») comme dans ses membres. A ce titre, la rigueur de Mme Alliot-Marie et du Général Bentégeat lors de l'affaire Mahé¹ démontre l'obsession d'un comportement et d'une morale se devant d'être irréprochables, même en intervention.

L'Armée de 2006 se situe donc aux antipodes d'une armée qui chercherait des mercenaires en mal d'aventure. Le personnel recruté doit au contraire correspondre aux standards exigés par les valeurs républicaines, c'est-à-dire a priori celles de la société civile, tout en étant disposé à être pleinement militaire. Il y a donc dès l'origine en principe **concordance entre les valeurs que doit détenir ou acquérir le militaire, et les valeurs de la société** – même si d'autres valeurs plus spécifiquement militaires viennent les encadrer et s'y rajouter.

Le nouveau **Statut général du militaire**, applicable depuis 2005, combine d'ailleurs parfaitement ces deux éléments. Mme Alliot-Marie insistait lors de sa présentation sur le fait

¹ Le Général Poncet, ancien commandant en chef de l'opération Licorne, a été muté à la suite de la révélation de l'homicide d'un criminel ivoirien par les forces qu'il commandait et qu'il aurait couvertes (octobre 2005).

qu'il rappelait les « fondamentaux de l'état militaire », qui garde ses spécificités : être soldat n'est définitivement pas un métier comme les autres, malgré l'éloignement des perspectives de conflit d'envergure. Pour autant, le Statut a été présenté par le ministre comme présentant des « adaptations notables à la nouvelle donne sociale et professionnelle », de manière à ne conserver cette spécificité que lorsque la « nature particulière des missions militaires » ne justifie pas une différence de traitement entre civils et militaires (cf. obligation de réserve, liberté de mariage, etc.) : les militaires doivent aussi être des citoyens.

2 Fournir un emploi valorisant nécessaire à la reconnaissance sociale

Pourtant, l'Armée ne recrute pas uniquement de parfaits citoyens ayant pleinement épousé les valeurs de la société française. C'est précisément là que se situe l'action sociale de l'Armée en faveur des Français se situant parfois aux marges de la société. De nos jours, être membre de la société, c'est d'abord **occuper un emploi**. En effet, on peut vivre sans emploi, mais quelle est la valeur sociale du chômeur de longue durée ou, pire, de celui qui n'a jamais travaillé ?

Au mieux il est perçu comme une victime du système, un citoyen de second rang défavorisé qu'il faut aider pour qu'il survive et puisse s'en sortir. Au pire, il est soupçonné de vivre au crochets de la société, ce qui n'en fait rien moins qu'un parasite. Dans les deux cas, l'image renvoyée par la société du chômeur, de l'exclu, est tout sauf valorisante. Par ailleurs, travailler signifie aussi vivre au contact d'autrui, évoluer dans un milieu professionnel avec ses codes et ses réseaux, dans lequel on trouve la plupart de ses amis et souvent son conjoint.

Dans cette perspective, être engagé par l'Armée constitue d'abord l'**acquisition d'un statut** au sein de la société. Quelle que soit la fonction que l'on occupe et le grade auquel on débute, être militaire apporte un métier dont la visibilité sociale est généralement importante, dans la mesure où cet état sert à qualifier la personne plus qu'un autre – qu'un simple – métier. On dira plus volontiers d'un soldat d'une unité logistique de transport qu'il est soldat que conducteur de poids lourds avec des bâches kaki. « Aller à l'armée » n'est pas la même chose que se faire embaucher par une entreprise quelconque, le militaire étant conçu comme le professionnel d'un service public².

Cette caractérisation du militaire, qu'il soit caserné et engagé de long terme ou bien simplement contractuel, comme un **individu au statut particulier** est dû au fait que tout militaire est susceptible d'être engagé dans un conflit armé, quand bien même cette perspective peut paraître lointaine voire irréaliste pour une secrétaire militaire d'un bureau parisien. Cette caractérisation est évidemment variable : la perception que l'on a d'un officier d'active assistant en uniforme à des cérémonies civiles n'est pas la même que celle d'un EVAT se préparant à revenir à la vie civile. Pour autant, avoir été militaire ne passe pas inaperçu sur un CV, le passage par l'Armée étant généralement valorisant tant socialement que professionnellement.

B Socialiser les militaires dans un milieu structurant et socialement mixte

1 Un milieu aux règles de vie déterminées

Ce caractère valorisant est à relier au fait que l'Armée est par excellence le lieu d'intégration de normes sociales et comportementales. Il s'agit d'abord de règles de bases nécessaires au bon ordre de ce qui, en dernière analyse, est une force combattante, exigeant par conséquent une discipline sans faille. Cela se traduit par plusieurs éléments.

² Cf. SAUVAGE, NOGUES et CHEVRIER. *Armées et sécurité intérieures : perception des acteurs institutionnels civils et militaires*. C2SD. 2001. (Les documents du C2SD n°40)

Premièrement, **l'apprentissage de la hiérarchie**, omniprésente. Celle-ci est marquée par des codes vestimentaires (galons, barettes, etc.), de langage (adresse à un supérieur officier masculin formée de la contraction « mon » suivie du grade) et de comportement (saluer, se découvrir).

A première vue, l'existence d'une structuration hiérarchique peut certes paraître être aux antipodes des valeurs en cours dans la société française, tant celle-ci tend à mettre en valeur l'idée de partenariat négocié et de consentement aux décisions, ce jusque dans l'administration³. Il faut certes reconnaître que le décalage entre l'institution militaire et la jeunesse, tout au moins dans sa tendance dominante, est en particulier flagrant. Pourtant la valeur hiérarchique semble justement à même d'aller à l'encontre des dérives liées au manque – souvent non souhaité et subi – de hiérarchie et d'autorité dans certains domaines, à commencer par la famille et le milieu scolaire.

En effet, les jeunes connaissant des difficultés d'intégration sont souvent issus de milieux familiaux où la figure de l'autorité paternelle fait défaut⁴, soit qu'elle soit dévalorisée par le chômage, soit qu'elle soit absente⁵, soit que la réglementation française ne lui donne pas les moyens de s'exprimer à plein⁶. De même, l'école est de moins en moins le lieu où l'on accepte de se soumettre à l'autorité du (souvent jeune) professeur, la dynamique de groupe et le décalage souvent fort avec le contenu de l'éducation scolaire tendant plutôt à valoriser l'opposition au système scolaire dans son ensemble, incarné par le professeur. Cette opposition est par ailleurs étendue à tout symbole d'autorité extérieur aux groupes que l'on a l'habitude de fréquenter, notamment aux symboles de l'autorité de l'Etat.

L'absence d'assimilation de ces règles pendant l'enfance et surtout l'adolescence est toujours une grave hypothèque pour l'avenir, dans la mesure où l'apprentissage de l'autorité à l'âge adulte n'est pas une évidence quand la notion est non pas tant inconnue que perçue comme hostile. Or le refus de l'autorité hiérarchique conduit logiquement à l'extrême difficulté de s'intégrer professionnellement, dans la mesure où être salarié signifie accepter une subordination, et être entrepreneur suppose d'appliquer la réglementation.

C'est pourquoi l'assimilation de la valeur « hiérarchie », présente par nature dans l'autorité militaire, peut être fort utile pour les personnes qui n'auraient pas atteint jusque là le degré de maturité suffisant ce fameux « devoir de subordination » traditionnellement requis dans la relation employé-employeur.

Deuxièmement, l'engagement est source de soumission à une **discipline quotidienne**, sans doute plus astreignante que dans les métiers civils en général, et capitale en ce qu'elle contribue à la formation d'une identité interne, partagée par ceux qui se soumettent à cette discipline. Cette discipline est évidente en caserne, où le lever, la toilette, les heures de repas, le coucher, les activités, etc. s'imposent à l'engagé, tenu d'adapter son hygiène et son style de vie aux impératifs militaires. Malgré ce souci d'adaptabilité, c'est néanmoins plutôt la régularité qui est mise en avant, dans la perspective du métier militaire, caserné ou non.

³ Cf. les contrats avec des services administratifs pourtant subordonnés, la forme contractuelle devant appeler de meilleurs résultats que l'acte unilatéral de par une plus grande adhésion du subordonné au projet négocié avec le supérieur.

⁴ Sur ces questions, on peut se reporter à Alain Soral, par exemple à cette interview : « Les jeunes des banlieues ne sont pas des opprimés en lutte, ce sont des névrosés sociaux » in *Eléments* n°120 (printemps 2006), p.8.

⁵ Cf. le débat sur la polygamie lancé par le ministre du Travail Gérard Larcher à la suite des émeutes de novembre 2005.

⁶ Ce que la justice ne réprime plus, comment le père (sans parler de la mère) peut-il le faire respecter ? De même, comment un père peut-il faire respecter des règles quand ses méthodes d'éducation sont réprimées par la loi pour être trop traditionnelles et supposées incompatibles avec la culture française ?

L'armée comme d'ailleurs la société attendent en effet du militaire un « style » auquel on associe consciemment ou inconsciemment les valeurs de régularité, ponctualité, mais aussi bonne santé physique et physiologique, voire virilité. Or ces valeurs, fondées sur le respect de soi et des autres, sont une condition de la confiance en soi, clef de toute intégration sociale.

En ce sens, le passage à l'Armée peut donner l'auto-discipline nécessaire à la vie en société. Même si avoir été militaire n'est de nos jours pas indispensable pour être membre de la société, et bien que la vie civile continue à se distinguer de la vie militaire, un tel passage apporte des réflexes et des normes de comportement qui sont d'autant plus positives que l'individu en était dépourvu auparavant. Nous reviendrons sur ces différents éléments en évoquant les stagiaires des EID (en II de cette section).

2 Un milieu à forte identité mais représentatif de la société

Devenir membre de l'Armée offre aussi une issue à la marginalité, de deux manières : d'une part par l'intégration à une communauté qui est elle-même une partie de la société, d'autre part par l'élargissement de son horizon social via de nouvelles fréquentations.

L'Armée est parfois présentée comme une société à part entière, ou plus exactement comme un ensemble de micro-sociétés ayant chacune ses règles, ses codes et ses fidélités. Tout comme l'Armée française doit avoir des valeurs de fonds concordantes avec celles de la société, les différentes unités se rattachent en effet à un ensemble tout en ayant leurs spécificités.

Cette identité de groupe est fondamentale du point de vue de la finalité de l'institution militaire : faire la guerre exige un engagement physique collectif, qui est d'autant plus facile à obtenir que la cohésion du groupe est forte. La cohésion implique en effet une dynamique positive – tant qu'elle reste canalisée et adéquatement dirigée – évidente : combattre et mourir avec ou pour ses camarades est plus motivant que mourir psychologiquement seul en compagnie de semi-inconnus. De ce point de vue, l'esprit de compétition avec les autres unités est tout autant positif, tant qu'il s'accompagne de camaraderie et de coopération.

Au regard de cette finalité, la vertu intégrative est inhérente à l'institution militaire : non seulement elle constitue un devoir professionnel, mais elle est concrètement facilitée par la vie en commun et les aspects égalitaires de l'Armée. En effet, au-delà de la hiérarchie, les militaires sont placés en une situation d'égalité des chances, revêtent le même uniforme, reçoivent les mêmes soldes (voir 2^{ème} partie), y compris hors des unités de combat. La vie en commun est certes plus réduite pour les militaires habituellement logés en extérieur, mais sans pour autant être inexistante, ne serait-ce que par les repas.

Le mécanisme d'intégration à la communauté militaire par la fraternité d'armes fonctionne également pour les **Français issus de l'immigration**. Cette problématique ne s'est pas réellement posée avant les dernières décennies, et se distingue dans son essence de l'existence outre-mer d'unités composées d'indigènes. Celles-ci n'avaient ni pour objet ni pour effet de contribuer directement à l'intégration d'indigènes dans une société : les tirailleurs sénégalais, par exemple, servaient la France, étaient en contact avec des militaires français, ont appris à connaître la métropole et ses habitants à l'occasion des deux guerres mondiales... mais n'étaient pas supposées s'implanter comme Français en France.

De ce fait, le rapprochement fait entre troupes levées au sein des peuples de l'empire colonial français, et présence de Français immigrés ou d'ascendance immigrée au sein de l'Armée française d'aujourd'hui est assez malvenu. Ainsi, prendre argument de l'existence passée d'unités dont la composition était essentiellement musulmane, pour prétendre que la présence de musulmans dans les unités actuelles ne peut pas poser de problème d'intégration et de cohésion, est erroné. En d'autres termes, la pratique minoritaire de l'Islam peut

constituer un obstacle à la cohésion totale du groupe – tout au moins quand elle n'est pas maîtrisée.

Le respect des interdits alimentaires conduit ainsi certains musulmans à s'exclure des moments les plus festifs et conviviaux par refus de boire de l'alcool, et de même des repas à base de porc – ou même de viande non halal – quand aucun substitut n'est proposé. En revanche, quand des musulmans bénéficient de menus adaptés, et ont droit à un steak de bœuf quand leurs camarades se contentent de porc, certaines animosités malsaines peuvent naître.

Dans tous les cas, malgré des mesures comme la circulaire Joxe du 15 mai 1992, qui oblige à servir des plats halal (mais dont l'application complète n'est pas au rendez-vous), ou encore la nomination déjà évoquée d'un aumônier musulman en chef en mars 2006 (M. Abdelkader Arbi), une pratique autre que discrète de l'Islam pose effectivement des problèmes, d'autant plus qu'elle est dans l'ensemble mal vue par la majorité des militaires (encadrement comme hommes du rang).⁷

Bref, la fonction intégrative de la communauté militaire n'est pas toujours exploitée au mieux vis-à-vis des Français issus de l'immigration, mais cela ne constitue qu'une atténuation de l'efficacité du système, et non sa remise en cause.

Cette efficacité est aussi valable du point de vue de la confrontation du militaire avec des individus issus de milieux divers. Si le monde militaire n'est pas le reflet exact de la société, que certaines parties y sont sur-représentées, d'autres sous-représentées, l'horizon social de l'engagé tend toujours à s'élargir. Sans nier les nuances apportées à ce propos par la professionnalisation – même si les effets de la conscription en termes de mixité sociale étaient déjà réduits au début des années 1990 – il reste vrai que l'engagement est pour beaucoup un moyen de connaître des personnes d'autres origines, voire d'échapper à son propre milieu familial et social.

Aujourd'hui, ce phénomène est surtout notable pour les populations « ghettoïsées », c'est-à-dire précisément celles qui sont le plus cloisonnées du reste de la population. Pour des impératifs de recrutement (35.000 recrutés par an), les armées ciblent volontiers ces viviers de soldats, via les missions locales, les maisons de l'emploi ou encore le dispositif spécifique du réseau des RLJC⁸ (cf. 3^{ème} partie concernant la politique de recrutement).

Dans l'ensemble, cette démarche n'empêche pas pour autant les armées de proposer un brassage social aux engagés, même si la reproduction de clivages pré-existants est possible. L'exemple des engagés initiaux de courte durée dans la Marine (EICD) est ici éclairant. Recrutés initialement pour 3 ans via les missions locales pour l'insertion (cf. infra), les EICD (500 par an) sont de fait en nombre important sur certains bâtiments comme le Charles-de-Gaulle, où ils représentent par exemple 75% de l'effectif du pont d'envol : s'ils donnent globalement satisfaction dans les tâches spécialisées qui leur sont confiées, ils peuvent avoir tendance à se regrouper et, ce faisant, à limiter leurs contacts personnels avec les autres militaires.

C'est ainsi qu'un groupe de prière musulman a pu se former, s'attirant la suspicion de l'encadrement, inquiet de la formation de communautés fermées⁹. Il est effectivement vrai que le fossé culturel entre officiers de marine et EICD n'est pas négligeable et marque les rapports quotidiens¹⁰. A ce moment-là, la solution à privilégier est sans doute l'encadrement,

⁷ Sur ces questions et pour des exemples plus précis, voir e.g. le rapport précité : WIHTOL de WENDEN et BARTOSSO. *Les militaires français issus de l'immigration*. C2SD. 2005.

⁸ Réservistes locaux à la jeunesse et à la citoyenneté.

⁹ Cf. W. de WENDEN et BARTOSSO, op. cit.

¹⁰ Cf. ce reportage dans le Figaro du 23 septembre 2005 dont voici un extrait illustrant ce « choc culturel » : « on a vidé les cages d'escalier ds la Marine, peste Ronan Peoc'h, un gradé ; ces jeunes ne savent pas qu'il faut se

dont la volonté se fait sentir dans la nomination début mars 2006 de l'aumônier général musulman.

A l'inverse, de tels phénomènes communautaires ne sont pas recherchés par ceux qui attendent de l'Armée qu'elle les libère des pesanteurs du milieu d'origine, ce qui est notamment le cas des jeunes filles issues d'une certaine immigration musulmane. Pour elles en particulier, s'engager signifie accéder à une société (plus) égalitaire, dans laquelle ne pèsent pas les mêmes obligations et attentes en termes de comportement, de carrière, de respect de la religion, etc. Le statut de militaire permet donc d'envisager de nouvelles perspectives d'avenir au contact de personnes plus en phase avec la société française.

Aussi positif que puisse ainsi être le rôle de l'Armée auprès de ses membres, il faut néanmoins prendre en considération le fait que ce « public » est limité, et que les aspects intégrateurs de l'Armée ne valent a priori que pour ceux qui font le pas de l'engagement professionnel. Pour autant, l'ambition sociale de l'Armée dépasse ce périmètre, certaines perspectives ayant été récemment ouvertes en direction des jeunes en difficulté.

II Des actions ciblées sur les lisières du monde civil

A L'Armée est sollicitée pour des tâches diverses extérieures à son corps de métier

Avant d'aborder les éléments les plus novateurs de l'action de l'« Armée » au sein de la société en faveur de l'intégration, il convient d'évoquer les tâches que le ministère de la Défense a accepté – ou non – de remplir en temps normal. Car s'il est naturel que l'Armée vienne au secours de la population lors de catastrophes naturelles ou autres événements extraordinaires, il ne va pas de soi qu'elle puisse répondre à toutes les sollicitations qui lui sont adressées eu égard à ses compétences et ses moyens – réels ou supposés.

1 La participation au « plan hiver »

Ainsi, le ministère met depuis 2002 à disposition des capacités d'accueil dans le cadre du plan « hiver », dépendant du ministère délégué à la cohésion sociale. Pour la campagne 2006 de ce plan, ce sont 2371 places d'hébergement d'urgence qui ont été offertes aux sans-abri sur l'ensemble du territoire, avec une graduation selon le niveau de froid. En outre, la Défense met gratuitement à la disposition d'associations humanitaires, chaque année, des vêtements chauds, des couvertures et même des lits de campagne permettant d'équiper au moins 2000 personnes.

2 La participation à l'opération « Ville-vie-vacances »

On peut encore évoquer une autre présence régulière de l'Armée auprès de la population, cette fois-ci auprès des jeunes. Depuis 1994, la Gendarmerie et les trois armées participent au dispositif interministériel « Ville-vie-vacances », placé sous la tutelle du ministère de l'emploi et de la cohésion sociale, qui consiste en un dispositif pluriel d'animation sportive et culturelle, actif tout au long de l'année, mais davantage encore pendant les congés scolaires.

rasers le matin, ignorent les grades, tutoient à la volée et n'entendent pas les coups de clairon des levers et des relèves, se plaignent les gradés. Plus grave, les problèmes des banlieues, la drogue, les bagarres sont arrivées avec eux. Au quai, poursuivent les gradés, c'est pire. Il manque huit à dix personnes en permanence. Les EICD ont cumulé ensemble 3000 jours d'arrêt-maladie l'an dernier. Dans le civil, la boîte coulerait. ».

La Gendarmerie y participe de manière active et permanente, en touchant par ses opérations, axées sur l'éducation au civisme, et la prévention de la délinquance et de la toxicomanie, 9000 jeunes en difficulté par an (soit 1% du total de l'opération). Au-delà de ces aspects, l'image présentée par les gendarmes de leur institution lors de ces événements est supposée faciliter le dialogue et la compréhension mutuelle entre militaires gardiens de l'ordre et jeunes, de manière à atténuer le fossé entre ces deux parties de la société.

Quant aux trois armées, elles accueillent, avec l'aide d'associations, environ 140 jeunes de 11 à 18 ans dans des stages courts et adaptés de formation militaire. Là aussi, il s'agit également d'une manière de sensibiliser les jeunes publics à la chose militaire vue sous un certain angle.

3 L'opération « 105 permis de conduire » à l'initiative du Général de Richoufftz

La question des limites du champ de compétence de l'Armée s'est posée de manière relativement aiguë avec l'opération « 105 permis de conduire », lancée par la région Île-de-France (RTIDF) à l'été 2004. Cette initiative, évoquée plus haut, du général adjoint territorial, Emmanuel de Richoufftz¹¹, s'est construite avec des moyens limités et sur la base du partenariat, notamment avec les entreprises qui ont financé la formation au permis de conduire.

La question de savoir si cette initiative devait être étendue et pérennisée s'est rapidement posée. Le « Général des banlieues » a bien été félicité pour son action par Mme Alliot-Marie, mais il a été décidé de ne pas faire du projet « un permis, un emploi » une politique officielle du ministère. Bien que les moyens mis sur la table étaient en l'espèce particulièrement réduits, dans la mesure où la Réserve citoyenne et les RLJC sont des réseaux bénévoles et qu'a été mis à contribution les dispositifs existants de préparation militaire ou de missions locales, on pouvait en effet craindre un engagement financier croissant de la part de la Défense. Le système d'origine n'a en fait pas été estimé reproductible et généralisable, un dispositif pérenne ayant probablement dû exiger un plus grand investissement de l'administration.

Or celui-ci ne correspondrait à l'évidence pas au corps de métier de l'Armée : former des civils à un emploi civil ne peut se faire sur des fonds destinés à la mission Défense du budget. Pourtant, l'opération était fondamentalement utile et ne semblait faire réellement doublon avec aucun autre système. On peut donc regretter qu'elle ne survive pas sous une autre forme, une dynamique risquant de se perdre.

4 Le projet « Défense deuxième chance » au sein du plan de cohésion sociale

Une explication au refus de s'engager dans l'opération « 105 permis » est aussi apportée positivement par un autre projet, sans doute plus ambitieux et s'inscrivant dans le plan de cohésion sociale. Il s'agit du projet « Défense 2^{ème} chance » qui a désormais pris sa place dans le système pluriel du service civil volontaire institué par le Président Chirac suite aux émeutes urbaines de novembre 2005.

Bien que son objectif premier soit (officiellement) l'intégration par l'emploi, le dispositif semble en réalité également destiné à combler (partiellement) les lacunes de l'enseignement scolaire français. Environ 55.000 jeunes sont ainsi diagnostiqués chaque année, dans le cadre de la JAPD, comme « en difficulté », c'est-à-dire illettrés (ne sachant pas lire ou

¹¹ En retraite depuis le 1^{er} juin 2006.

ne comprenant pas ce qu'ils lisent) ; parmi ceux-ci, 20.000 sont estimés être « en voie de marginalisation sociale ». Or la JAPD, organisée à l'âge de 17 ans, permet d'orienter une partie de ces jeunes (32.000 en 2003) vers des structures adéquates où ils peuvent choisir sur une base volontaire d'apprendre à lire et écrire – ou de parfaire leur apprentissage.

Si l'EPID parvenait effectivement à offrir 20.000 places en 2007 comme prévu, les EID pourraient – le conditionnel est de mise dans la mesure où il s'agit d'un dispositif fonctionnant sur la base du volontariat – constituer la réponse privilégiée aux problèmes d'intégration des jeunes les plus en difficulté. Il convient néanmoins de s'interroger sur la possibilité d'anticiper ces problèmes en agissant en amont, avant la sortie de l'adolescence.

Or si une action de fond sur l'éducation familiale est délicate, les pouvoirs publics peuvent envisager des adaptations du système scolaire de manière à éviter que les problèmes d'illettrisme ne prennent une telle proportion. Au lieu de prendre en main tardivement des jeunes adultes, il serait donc plus utile d'intervenir au collège et au lycée, ce qui peut se faire dans des conditions proches des EID. Néanmoins, créer des établissements scolaires publics que l'on pourrait qualifier rapidement de disciplinaires doit se faire dans le cadre de l'Education nationale, dont c'est la fonction. Dans la mesure où les moyens mis en place pour établir la discipline dans les EID ne sont pas exactement ceux qui ont cours dans l'Armée (pas de jours d'arrêt par exemple), une transposition du système aujourd'hui destiné aux volontaires de 18-21 ans à des collégiens et lycéens devrait pouvoir se faire sans grand aménagement.

Cette éventualité suppose néanmoins que les réflexes hostiles à un encadrement trop strict, qui imprègnent le monde de l'éducation, soient surmontés. Ce n'est d'ailleurs sans doute pas un hasard si la participation du ministère de l'Education nationale est symbolique (cf. mise à disposition de quelques professeurs), la mise en relief des échecs du système scolaire n'étant pas particulièrement bien perçue par ses responsables. En tout état de cause, une volonté politique forte du gouvernement serait nécessaire pour imposer de tels choix, que certains à l'intérieur même du système scolaire appellent pourtant de leurs vœux, comme l'évoque le Colonel Dehove.

B Le débat politique sur l'opportunité d'un service civil obligatoire et ses implications pour l'Armée

1 Le débat : service obligatoire ou volontaire ?

En novembre 2005, le Président Chirac a annoncé un objectif de 50.000 jeunes participant au **Service civil volontaire** en 2007. En réalité, celui-ci regroupe différents éléments en voie de développement et reste strictement civil – comme son nom l'indique –, même si le plan « Défense 2^{ème} chance » doit participer à hauteur de 20.000 jeunes à cet objectif. Le reste se disperse entre volontariat international, volontariat associatif (1000 jeunes en 2005 contre un objectif désormais de 10.000), Cadets de la République (Police nationale), etc.

Le concept est donc véritablement celui du fondement volontaire de la démarche, ce pour deux raisons : premièrement, la qualité est privilégiée par rapport à la quantité ; deuxièmement, faire entrer près de 750.000 jeunes par an (ensemble d'une classe d'âge) dans le dispositif aurait un coût non négligeable, voire astronomique puisque le coût de l'opération est estimé à 5 Mrds € annuels (accueil et encadrement de ces jeunes filles et jeunes gens pendant quelques mois et solde). Il faut savoir que pour l'exercice 2006, le budget de l'EPID était déjà de 47 Mio€ (dont 10 Mio du Fonds social européen).

Si les contours d'un éventuel **service civil obligatoire** ne sont pas encore très bien définis, notamment en ce qui concerne l'implication de l'Armée dans le dispositif, le système

n'est néanmoins à première vue pas sans attrait. L'argument est simple : s'il s'agit de contrecarrer la marginalité sociale précoce, on ne saurait se contenter des seuls volontaires et laisser pour compte ceux qui ne le sont pas, que ce soit par ignorance, passivité, hostilité a priori ou suivisme. De même, organiser un brassage social d'envergure requiert la participation du plus grand nombre possible de jeunes de tous horizons.

Dans ce cas se poseront pourtant inévitablement les questions des dispenses et des biais sociaux : qui pourra être dispensé ? qui pourra retarder son « enrôlement » ? qui choisira comme lieu de service une association du 16^{ème} arrondissement de Paris plutôt qu'un lieu où il serait en contact avec des jeunes en difficulté ? Le risque n'est en effet pas négligable de voir se reproduire les phénomènes qui marquaient le service national au moment de sa suspension en 1997 : 50% des jeunes hommes ne l'accomplissaient pas, les jeunes marginalisés en étant précisément souvent exclus.

2 Les limites des moyens de l'Armée et les solutions envisageables

Diverses précisions devront donc encore être apportées sur ces projets de service civil obligatoire pour que l'on puisse juger de sa pertinence. Une chose est néanmoins sûre en ce qui concerne l'Armée : celle-ci est désormais professionnelle, et n'a donc plus besoin d'appelés en nombre trop important, qu'il faudrait de plus pouvoir gérer. Rappelons que l'Armée de Terre est aujourd'hui réduite à 136.000 hommes, et que ceux-ci doivent être pleinement opérationnels pour assurer les missions dont l'AT est investie.

De deux choses l'une. Ou bien l'éventuel service civil comprendrait un volet militaire¹², permettant à l'Armée, selon ses besoins, de piocher les compétences dont elle peut effectivement avoir l'utilité, et qui viendront renforcer ses capacités plutôt que les handicaper ; c'est le service militaire à l'allemande dont nous avons relevé la pertinence. Ou alors l'on crée des structures selon le modèle des EID, c'est-à-dire civiles – mais avec des méthodes militaires et des personnels issus de l'Armée – et financées par une autre mission que la mission Défense.

A ce propos, il faut préciser que la **Loi organique relative aux Lois de finances** du 1^{er} août 2001, pleinement applicable depuis 2006, rompt avec la méthode du financement par ministère pour instituer l'attribution de crédits par objectifs. Dès lors, on peut parfaitement envisager que la Défense assure hiérarchiquement la tutelle d'un volet para-militaire du service civil, mais financé par une mission ou un programme qui lui serait spécifiquement dédié. Il faut néanmoins reconnaître que le risque de voir finalement peser sur la Défense des charges qui ne sont pas censées lui incomber (combler l'insuffisance de personnel, de matériel, etc.) n'est pas nul.

En conclusion de cette partie, il faut souligner que la fonction intégratrice de l'Armée ne se limite pas à proprement parler aux actions structurelles ou ciblées que nous avons décrites. Un enjeu important est en effet l'« essaimage » des valeurs et impulsions transmises aux militaires, volontaires, etc. au sein de leur milieu d'origine. Il faut ainsi se demander si les personnes pétries d'une manière ou d'une autre par l'Armée sont à même de promouvoir l'intégration en servant d'exemple, en créant des liens entre leur milieu d'origine et la société française dans son ensemble, et en diffusant les références acquises.

¹² Il faut préciser que l'établissement d'un service civil obligatoire n'est en soi pas légal eu égard aux engagements internationaux de la France (Convention européenne des Droits de l'Homme), constituant en effet une sujétion injustifiée tant qu'il ne vient pas en solution alternative à un service militaire, les sujétions au nom de l'intérêt de la Défense nationale étant en effet légales. Rendre obligatoire un service civil impliquerait donc obligatoirement de lever la suspension du service national, quitte à limiter sévèrement le volume de celui-ci.

Toute réponse ne peut ici qu'être partielle, voire subjective. Certains éléments positifs peuvent être avancés. Ainsi, le fait que l'on ait retrouvé les mêmes patronymes avec un décalage temporel parmi la liste des EICD témoigne de ce que certains engagés ont montré la voie à des membres de leur famille. Le général de Richoufftz évoque quant à lui les réactions positives autour de ceux qui se sont engagés dans l'opération « 105 permis de conduire », jusqu'à la réprobation de ceux qui auraient trahi la confiance de leur général.

En revanche, quand l'Armée est justement un choix fait pour sortir de son milieu, et que les contacts avec celui-ci deviennent limités, l'efficacité de l'Armée en termes d'intégration est probablement surtout individuelle, même s'il ne faut pas négliger l'impact de l'exemplarité (par exemple regardant l'émancipation de beurettes). Concernant le dispositif 2^{ème} chance, la réponse semble un peu mitigée. Le personnel de l'EID de Montry témoigne de la fierté de certains volontaires de porter leur uniforme quand ils rentrent chez eux... alors que d'autres font leur possible pour le dissimuler voire se changer. L'établissement des EID à proximité des lieux de résidence des volontaires est là pour démontrer la volonté de l'EPID de maintenir le contact entre ceux-ci et leur entourage direct, de manière à permettre cette diffusion en continu.

En tout état de cause, même si l'efficacité de l'essaimage de ces valeurs à même de favoriser l'intégration n'est que relative, ce phénomène ne doit pas être omis quand l'on s'interroge sur la pertinence de dispositifs destinés aux volontaires ou très ciblés au regard de projets plus larges tels un service civique obligatoire, dont les implications en termes de quantités peuvent aller à l'encontre du niveau qualitatif du travail de la Défense.

Deuxième partie :

L'Armée comme cadre de Promotion sociale interne

Bénéficiaires de l'Ecole républicaine, tous s'accordent pour dire qu'elle est le vecteur principal de la promotion / de l'ascension sociale dans notre société. C'est, par exemple, ce qui fera dire à Alexandre Adler, en visite, il y a de cela peu d'années au Lycée de Sèvres, qu'il "doi[t] tout à l'Ecole de la République" refusant ainsi que le Lycée lui rembourse sa course de taxi.

Au-delà du cliché, la République française a toujours aspiré à ce que chaque individu évolue selon ses capacités "et sans autre distinction que celle de [ses] vertus et de [ses] talents" (art. 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789). Dès lors se posait le problème de trouver les moyens permettant de promouvoir au mieux ces "capacités". La République des instituteurs (la Troisième) en fut l'incarnation la plus parfaite : c'est par l'éducation, l'égal accès à tous à celle-ci (a fortiori l'obligation de cet accès), que chacun pouvait avoir la chance de développer ses vertus et talents. La naissance ne devait plus prédéterminer un tracé de vie ; tout un chacun devait commencer avec les mêmes cartes, les siennes.

Ce faisant, la promotion sociale n'est pas l'apanage de l'Ecole républicaine. En effet, entre autres, l'Armée a toujours permis à tout un chacun de faire ses preuves et, le cas échéant, gravir les échelons ou plutôt les grades afin de parvenir au niveau de ses facultés, non forcément celui de son environnement social. Est-il besoin de citer de grands chefs militaires issus du rang, tels le Général Marcel Bigeard ? Sans obligatoirement prendre les cas extrêmes, il semble aujourd'hui que l'Armée est et a été – et ce de façon pérenne – une illustration de ce à quoi chacun pouvait parvenir en ne comptant que sur son seul effort et ses facultés.

Un rôle de cohésion et d'intégration professionnelle, voilà ce dont l'Armée française s'est toujours réclamée. L'apanage de l'Armée a été et est : la promotion sociale par la reconnaissance des mérites et des capacités plutôt que l'origine ou le diplôme. Ce leitmotiv était déjà illustré par de grands penseurs militaires comme le Maréchal Lyautey dans son livre *Le rôle social de l'officier*.

D'aucuns parlent de l'Armée comme un modèle d'intégration où chaque citoyen se voit offrir la possibilité d'une promotion sociale par l'avancement, quelles que soient ses origines, en permettant aux meilleurs de gravir les échelons hiérarchiques en fonction de leurs talents et de leurs mérites. Une analyse actuelle des gradés de l'Armée de Terre est, à ce sujet, éloquente, puisque 50% des sous officiers sont issus du rang et 50% des officiers étaient des sous officiers.

En outre, le port de l'uniforme est là, aussi, pour gommer, dans l'exercice quotidien du militaire, les différences culturelles et sociales qui pouvaient préexister à l'engagement.

I. Un recrutement ouvert sur la population pour une formation reconnue et acceptée axée sur la communauté

A. Une éducation commune aux militaires : intériorisation des valeurs de l'Armée et de la société

1 La vie en groupe et la discipline pour tous

La formation de tout militaire, peu importe l'origine de son recrutement, débutera par neuf semaines pendant lesquelles il devra apprendre les "règles" de l'Armée. Le comportement militaire sera alors développé : loin de toute caricature, il s'agira d'apprendre à se lever quand il le faut, de s'habiller avec la tenue convenue et ce dans un délai imparti ; le respect de la loi sera sacré. Tout cela n'étant pas une fin mais se déroulant, naturellement, en parallèle de l'apprentissage des bases techniques et tactiques. Le point fondamental est alors la vie en groupe dans la mesure où c'est alors toutes les heures du jour et de la nuit, et ce tous les jours de la semaine, que les militaires vivent ensemble ; la promiscuité est forte de jour comme de nuit, qu'on le veuille ou non. N'oublions pas la vocation première de l'Armée : faire la guerre ou défendre le territoire et ses intérêts selon le vocabulaire que l'on voudra employer, ou encore, plus récemment, des opérations de maintien de la Paix. Pour toutes ces missions, c'est l'union qui mènera à la victoire et à la réussite, c'est parce que l'Armée est un corps (ou plusieurs) qu'elle jouit d'une quelconque chance de succès. Autant donc intérioriser le plus tôt possible cette manière d'agir. Enfin, l'encadrement est également toujours présent ; le savoir-vivre en collectivité se double d'une organisation hiérarchique et du strict respect de celle-ci.

Notons que ce "régime" est accentué lors des fameuses neuf semaines de formation initiales (ex "classes", même si ce terme s'appliquait surtout aux recrues du contingent). Par la suite, le militaire formé jouit de son autonomie personnelle (logement extérieur possible, exception faite de la Légion étrangère où pendant quelques mois, le légionnaire doit rester au quartier, régime de permissions, ...). Il est sur ce plan intéressant de noter que l'évolution générale suit les grandes tendances de la société. En ceci, l'Armée est certes une communauté particulière de la société mais pas isolée.

2 Des valeurs communes à tous les citoyens ?

Il n'échappera à personne que ces règles ne sont pas uniquement militaires, bien au contraire : d'une part il convient que tout militaire ait présent en filigrane et en permanence un comportement attendu et nécessaire pour la vie en groupe ayant pour objectif la défense, mais il est évident que ces valeurs sont celles que d'aucuns attendent de tout citoyen digne de ce nom, de tout salarié, de tout étudiant etc... Ni plus, ni moins, les règles souhaitables à toute vie en société sont ici dispensées de manière naturelle (cf. ch. sur les valeurs militaires dans la société). *L'Homme est un animal social* disait Aristote.

B. Perception et évolution de la formation

1 Une formation plébiscitée au nom de l'égalité et de la justice de traitement

Les enquêtes réalisés auprès des officiers, par exemple, révèlent que les éléments de formation ont été très appréciés, notamment ceux relatifs aux activités de tradition, à la qualité de l'encadrement direct, aux exercices militaires. Cette insertion dans le monde militaire, procure une réelle satisfaction, loin de toute image de carcan qu'un extérieur hostile mais surtout ignorant la réalité aime à placarder. Pour replacer cela dans le contexte budgétaire actuel (contraint), on peut même dire que l'action de formation est une de celles qui a le mieux résisté. Il faut savoir que la qualité de la formation est maintenue au prix d'efforts

considérables ; les détachements techniques de formateurs français (expertise de tout type) sont plébiscités, et ce, sur tous les théâtres d'opération.

Il en va de même lorsque l'on interroge les soldats issus de l'immigration : l'autorité ne leur pose pas de problème, l'obéissance leur convient dans la mesure où elle est juste, ce qui est le cas dans l'Armée (si l'on en croit les sondés). En effet, si des échecs scolaires ou autres déceptions ont pu s'accumuler, ils sont souvent mis sur le compte d'une injustice (réelle ou pas, ici n'est pas le débat), d'une société inégalitaire car reproductrice socialement etc. Dans l'Armée, selon leur propres dires et sentiments, ils découvrent, certes une discipline, mais tout est juste et clair (Rôle du Règlement de discipline générale dans les armées ; un des textes essentiels auquel tous les chefs - commandants d'unité, chefs de corps - se réfèrent). Les supérieurs sont respectés, tout est prévisible, une forme de sécurité finalement. D'autant plus qu'ainsi tous – originaires de l'immigration ou pas – se sentent appartenir à un tout, vivre la même chose avec les mêmes règles. On voit ainsi que la hiérarchie est plus structurante que source de problèmes.

L'ambition sociale de l'Armée peut ainsi se résumer en deux étapes, une première consistant en le recrutement, une seconde en l'éducation et la formation.

2 L'évolution de la formation après la suspension du service national

Ces étapes n'ont d'ailleurs pas changé depuis la suspension du service national, la variation se faisant uniquement sur le volume. Notons toutefois la dimension de mixité sociale qui a évolué : lors du service national, il y avait toute l'échelle des diplômes, des formations, des origines sociales ou géographiques. Aujourd'hui, dans la troupe, le niveau scolaire est inférieur, le niveau des classes militaires est plus bas. Il n'y a plus toute la gamme des diplômes ou savoir-faire mais davantage principalement les plus modestes. Dans cette optique, il apparaît que les formateurs ont désormais un travail plus difficile. Toutefois, les résultats positifs sont là. En effet, le nombre réduit d'individus à former implique de toutes les manières qu'un travail plus en profondeur peut être entrepris et il pourra donc être débuté plus bas sans trop de problème. En d'autres termes, l'ambition sociale devient plus forte.

La suspension du Service national constitue une véritable rupture. Quantitative avec le format réduit et qualitative car le niveau général de la troupe est bas. Conséquence : 1) l'encadrement doit se passer des étudiants de haut niveau sur lesquels il pouvait s'appuyer dans des domaines particuliers d'expertise (rôle des "scientifiques du contingent" qui constituaient une population qualifiée, gratuite et « captive »), 2) les hommes du rang sont aujourd'hui sous-qualifiés et se rattachent à l'Armée, très souvent, par défaut. C'est une réalité connue des chefs. Le CEMAT (général Thorette) lui-même a reconnu que les armées n'avait pas la ressource actuelle pour faire autre chose que du quantitatif.

3 Les femmes dans l'Armée

Qui dit ambition sociale et ouverture sur la société, dit aussi intégration des femmes dans l'Armée. Défi relevé, du moins en partie, si l'on en juge par les chiffres en constante progression depuis les années 1990. Aujourd'hui, les femmes représentent 13% des effectifs armés (contre 9% en Grande-Bretagne, 5% en Allemagne et moins de 1% en Italie). Le taux du recrutement est lui, logiquement, plus élevé, atteignant les 21,5%. Plus l'on monte dans la hiérarchie, moins cela est vrai, ainsi sur une promotion de 150 Saint-Cyriens, on compte, en moyenne, deux femmes.

L'égalité statutaire est, à quelques exceptions, complètement reconnue. En effet, seuls les postes à bord des sous-marins et dans les escadrons de la gendarmerie mobile demeurent spécifiquement réservés aux hommes. Les arguments se fondent sur la spécificité de l'emploi

non un quelconque désir de discrimination. D'ailleurs l'aspiration des femmes à ces postes est faible. En effet, de manière plus générale, quand elles ont le choix entre de nombreuses spécialités, elles se dirigent d'elles-mêmes vers des spécialités administratives et de santé et sont nettement moins volontaires pour des détachements en opérations spéciales (3% en OPEX). Ainsi, si 67% des sous-officiers du service de santé sont des femmes, il n'y a que 8% de sous-officiers féminins dans la gendarmerie (respectivement 22% et 3% pour les grades d'officier). Si l'on s'intéresse, par exemple, à l'armée de l'Air on constate que 57% des aides au commandement sont des femmes contre seulement 2% des mécaniciens. Dans la Marine, 43% du personnel de secrétariat est féminin contre 0,2% des fusiliers marins. Pour ce qui concerne les officiers supérieurs, il y a 5% de femmes (17% dans la santé et 2,5% dans l'Armée de Terre).

Pour ce qui concerne l'intégration et la place des femmes dans la hiérarchie, l'évolution peut être qualifiée de progressive et de naturelle. Certes, la sous-représentation des femmes aux postes hiérarchiques élevés est importante mais semble toujours plus atténuée par une forme de transition dans la mesure où l'on assiste à l'accession progressive aux postes à responsabilités des nouvelles générations de femmes. A cet égard, le retard "en haut" semble logique puisqu'il est bien évident que l'on accède aux postes les plus prestigieux en fin de carrière.

Certes, la tendance est là, mais il faut se demander si l'institution est complètement prête à accueillir les femmes. Notons tout d'abord que la fonction de Ministre de la Défense est aujourd'hui assumée – et ce, depuis 2002 – par une femme Madame Michèle Alliot-Marie et qu'elle est parfaitement acceptée par les officiers généraux et supérieurs et l'ensemble de l'Armée contrairement à ce que certains ont pu croire/craindre au départ. Sur le terrain cependant, l'évolution semble moins évidente. Par exemple, il n'y a pas de locaux spéciaux dans les casernes ; on dédiera telle ou telle chambre pour les femmes. Pour ce qui concerne le rapport au supérieur, il reste peu ou prou le même que lorsqu'il s'agit d'un subordonné masculin. Certes, certains chefs veilleront à plus ménager les soldats féminins, d'autres, au contraire, veilleront à une stricte application égalitaire sans prise en compte de particularisme. Nonobstant, il faut garder à l'esprit que les femmes dans l'Armée (si l'on excepte la santé et les services administratifs) reste un phénomène spécial et marginal. N'en déplaisent aux différents magazines de l'Armée qui aiment à mettre des femmes en couvertures ou photos dans les articles, le monde militaire demeure un monde d'hommes, ce qui n'enlève rien aux efforts de l'institution militaire en ce domaine.

Actuellement, les réflexions des responsables portent, entre autres, sur les attitudes des femmes dans la guerre. En effet, l'Armée a, in fine, vocation à faire la guerre (défendre, installer la Paix pour parler plus doux), mais la problématique reste la même. En effet, si d'aucuns se félicitent de la place croissante prise par les femmes dans le monde du travail ou en politique car y apportant des qualités humaines autres, il est nécessaire – même si cela est politiquement incorrect – de s'interroger sur leur attitude au combat. Pour parler simplement : les femmes sont-elles aussi prêtes, lorsque cela est nécessaire et/ou ordonné, de tuer? Le rapport aux enfants, un côté moins belliqueux n'est-il pas plus important? Une femme mère, n'hésitera-t-elle pas plus que son collègue masculin à mettre sa vie en danger en pensant à ses enfants? En outre, on s'interroge sur l'attitude des hommes vis-à-vis des femmes blessées ; ne seront-ils pas plus poussés à leur porter secours, chose qu'ils n'auraient guère faite pour des camarades masculins, l'objectif devant demeurer la priorité. Enfin, il convient de s'attarder sur la possible réaction de l'opinion publique : la France est-elle prête à accepter de voir des femmes tomber? Le but n'est pas de critiquer une telle attitude, mais de bien prendre en compte tout les facteurs afin que le service de la défense nationale soit le plus efficace possible. Il faut noter que les femmes ne sont pas présentes dans la Légion et ultra-minoritaires dans les mêlées. Les formateurs notent qu'au début le désir d'aller au combat et

fort et réel, mais que, rapidement, le plus souvent, machine arrière est faite. L'évolution se fera certes, mais très lentement. Enfin, et cela peut paraître anecdotique, mais fait néanmoins partie du quotidien : en opération, les militaires masculins, traditionnellement, aiment à parler sexualité avec leurs camarades, voire à tenir des propos grivois ou misogynes. Une ambiance rendue plus délicate par la présence de femmes est alors aisée à comprendre ; des soucis de plus en plus liés à des affaires de mœurs aussi.

C. L'évolution du recrutement ou l'ouverture sur le marché de l'emploi

1 Un recrutement plus contraint

Auparavant, pour le recrutement, une réelle sélection pouvait être opérée dans la mesure où la majorité des jeunes gens passait entre les mains de l'Armée ; or, aujourd'hui, recruter devient plus difficile et lorsque quelqu'un est intégré dans la formation (qui a un coût), l'Armée ne peut se permettre de le perdre. Aucun responsable ne niera que la professionnalisation a généré des recrutements quantitatifs, "à tout prix", d'où un niveau de départ sensiblement plus bas (cf. supra). L'offre en la matière est réduite ; peu de personnes se bousculent pour absolument devenir militaire, sauf à défaut diront les mauvaises langues. La différence tient, in fine, à deux choses : il y avait plus de personnes (tous les jeunes gens d'une classe d'âge en théorie) confrontées à la réalité militaires et susceptibles d'être séduites (même si elles venaient faire leur service à reculons) et donc désireuses de faire leur carrière professionnelle dans l'Armée ; en outre, il y avait moins de postes à pourvoir (comme il y avait beaucoup d'appelés, l'Armée de métier se trouvait, logiquement, réduite), d'où la large marge de manœuvre dans la sélection des futurs militaires de carrière.

2 Une Armée ouverte sur la population

Aujourd'hui, tout jeune ayant effectué sa Journée d'Appel Pour la Défense (environ 95% d'une classe d'âge) a la possibilité de demander à bénéficier d'une préparation militaire (montagne, parachutisme, commando, cadre). Ainsi, pendant quinze jours, la personne a la possibilité de découvrir le monde de l'Armée, savoir si, éventuellement, elle est faite pour ce métier. Dans ce sens, on peut dire que la préparation militaire est un stage d'acculturation. L'Armée accueille et fait découvrir. Ceci constitue une véritable démarche vers les civils ; les casernes sont ouvertes sur l'extérieur, pour tous.

3 Un engagement simplifié

Ensuite, si l'on veut s'engager, il convient de :

- 1) se rendre au centre d'information pour expliquer ce que l'on veut et apprendre et ce qui existe (en fait, un vrai marché du travail offre/demande).
- 2) se rendre au centre de sélection pour subir un contrôle physique et médical

Au-delà de la formation en général, du recrutement des hommes de troupes, les armées sont aussi composées d'élites, de chefs, d'officiers. Il convient de s'interroger sur les voies d'accès à ces postes importants en étudiant tout d'abord la scolarité universitaire militaire précédant l'intégration dans l'Armée.

III. Des lycées militaires aux Grandes Ecoles d'Officiers via les prépas militaires

A. Un cadre militaire pour des lycées classiques

1 Une motivation militaire des parents d'élèves en lycée militaire

A l'entrée en classe de Seconde, les élèves des lycées militaires sont 60% à vouloir devenir militaires. Les parents poussent souvent, rêvant de cette promotion par l'Armée et ayant présent à l'esprit que la structure lycéenne militaire s'occupera bien de leur enfant. En effet, tout est pris en charge, il n'y a pas ou peu de soucis à se faire. Mais la plupart des enfants profitent, in fine, de ces établissements comme tremplin vers le civil en priorité (15 à 20% d'intégration en prépa militaire seulement pour les élèves issus des lycées militaires).

Il faut savoir que les lycées sont sans doute l'institution militaire la moins ouverte sur l'ensemble de la population dans la mesure où son intégration est subordonnée à un statut de militaire ou fonctionnaire d'Etat de l'un des parents. Ce qui n'est absolument pas le cas des classes prépas ou des Ecoles d'Officiers. Cela s'explique par l'Histoire : ces lycées avaient, traditionnellement, moins vocation à préparer au métier d'Officier que de recueillir les enfants des soldats tombés.

2 Des lycées comme les autres ne constituant aucune voie directe vers les prépas militaires

Le leitmotiv affiché des classes préparatoires militaires, pour leur recrutement, ne repose que sur le seul mérite. En effet, les élèves issus des lycées militaires ne jouissent d'aucune place réservée ou tout autre avantage. D'ailleurs, le taux d'admission en classe prépa militaire n'est pas plus élevé pour les élèves issus des lycées militaires que pour ceux issus des autres lycées ; d'où une interrogation sur l'effet inverse possible, dans la mesure où la motivation, le projet d'études et de carrière des élèves inscrits en lycée militaire pourrait sembler plus clair que pour d'autres, du moins plus dirigé vers un avenir lié à l'Armée. Seuls de 15 à 20% des élèves de lycées militaires sont admis en prépas militaires. L'ouverture est la même pour tous les Français. Il convient de noter que 5% des effectifs sont à discrétion du Ministère de la Défense qui, dans une optique de meilleure égalité et d'ouverture sur tous, promeut les personnes issues de familles défavorisées.

Toutefois, pour approfondir plus cette problématique, il s'agirait de mettre en place des études sur le nombre de démissions par exemple à la sortie de Saint-Cyr, ou dans les années qui suivent, ou le taux de satisfaction des officiers en mettant en parallèle de nombreux critères : origine familiale, motivation initiale,... Difficile à mettre en place mais la question revient de temps en temps, faut-il, par exemple, instaurer un entretien de motivation spécifique à l'entrée à Coëtquidan ?

B. Des classes prépas militaires clairement axées sur les Grandes Ecoles d'Officiers

1 La classe préparatoire militaire, voie royale pour l'intégration en Grande Ecole d'Officiers

En revanche, les classes préparatoires constituent – et cela est indéniable – une voie par excellence permettant de rejoindre les écoles d'officiers : ainsi 78% des Saint-Cyriens viennent des classes préparatoires militaires. Une telle filiation est dans la norme ailleurs aussi : l'écrasante majorité des élèves de grandes écoles d'ingénieurs est issue d'une prépa scientifique.

Pour l'anecdote, on parle encore de "corniche" par opposition aux prépas "civiles" ; les élèves sont les "cornichons" dans la mesure où, jadis, au lycée Stanislas, ils avaient pour habitude de se réunir sous une corniche.

La tradition militaire n'est pas absente de ces établissements : personne n'échappe aux "rites initiatiques" (bizutage anodin), à la tradition des chants, à l'ambiance des remises de médailles (remise de la "pucelle"). Chaque élève de prépa est dans une famille qui l'aura choisi (les carrés et les cubes font leur choix). Qui dit famille, dit sceau, devise, traditions propres, arbre généalogique et relations privilégiées pour le futur. Les mêmes familles existent depuis l'époque napoléonienne.

Cela démontre – si besoin était – que l'orientation est fondamentale pour tout projet de carrière militaire : rien n'est anodin, et certainement pas l'orientation au sein des classes de lycée (sections, spécialité). En effet, il conviendra de déterminer quelle classe prépa militaire (scientifique, littéraire) on désire choisir ; ou plutôt, avec quelle classe prépa militaire les chances d'intégration d'une école d'officier (si celle-ci est visée) sont les plus importantes. Comme pour toutes les autres formations, la voie à emprunter réside, certes sur les goûts personnels du moment, mais aussi sur la stratégie pour atteindre le but fixé.

2 La classe prépa militaire, creuset de l'égalitarisme ?

Les classes prépas militaires semblent faire preuve d'une dimension sociale supérieure à d'autres. En effet, la gratuité est totale, les étudiants sont nourris, blanchis, logés et perçoivent 77 euros par mois d'argent de poche. Tout le monde bénéficie de cela, sans aucune distinction. En fait, 100% de l'effectif est boursier (c'est un système qui aboutit au même résultat qu'une allocation traditionnelle). Dans la même optique, le trousseau est le même pour tous et comprend tout. L'exemple est trivial mais éloquent : les chemises sont les mêmes pour tous, lorsqu'elles sont sales, elles sont données à la lingerie qui en donne de propres à la place. La dimension égalitaire passe, enfin, par l'uniforme ; les discriminations ne sont pas possibles. Il n'y a pas de signes extérieurs – si décriés par la jurisprudence administrative – l'esprit républicain est respecté. Les personnes très modestes n'ont guère de difficulté à suivre leur scolarité dans ces prépas.

3 Une voie où l'on s'engage en connaissance de cause

Toutefois, dès l'entrée en prépa, un contrat est signé : toute personne scolarisée en classe préparatoire militaire s'engage à ne passer que les concours militaires la première et la deuxième année. L'institution militaire offre, avant tout, une telle formation pour son recrutement. Il ne s'agit pas de bénéficier des largesses de l'Armée pour ensuite lui faire défaut. Toutefois, un certain nombre d'étudiants parvient toujours à "flexibiliser" le système et à se présenter à des concours civils avant la troisième année. Nonobstant, l'Armée n'emprisonne pas ses étudiants : si servir l'Armée doit rester l'objectif (du moins pendant trois ans obligatoires suivant la scolarité), il est possible d'y déroger en versant 2000 euros par année d'étude dans l'institution (ce qui est bien en deçà des coûts réels) ; travailler trois ans dans la fonction publique et non précisément dans l'Armée est, dorénavant, également possible.

4 Une reproduction sociale limitée

Les statistiques révèlent que la reproduction sociale dans les classes prépas militaires est peu importante : seuls 25% des élèves ont au moins un parent militaire (16% un officier), 18% des parents sont fonctionnaires, mais la majorité des parents (51%) est issue du secteur privé. Toutefois, tout de même entre 50 et 60% des étudiants ont au moins un militaire dans leur entourage lors de l'engagement : une comparaison de ces données avec celle d'une Grande

Ecole d'ingénieurs ou commerciale est éloquent, la reproduction est plus importante dans ces dernières.

C. Les Grandes Ecoles d'Officiers : exemple de Saint-Cyr Coëtquidan

1 Une Grande Ecole académique à l'image des autres

Le but de la formation à Saint-Cyr Coëtquidan est de former les officiers cadres de la Nation qui jouissent d'une part du bagage commun des autres grandes écoles (quatre semestres de composante académique) et d'autre part deux semestres de composante spécifiquement militaire. La formation académique est menée de concert avec l'Education Nationale, la scolarité débouche sur un Master, comme toute Grande Ecole. L'objectif est de permettre aux officiers issus de cette Ecole de parler d'égal à égal avec les autres Grandes Ecoles élitistes (Ecole Nationale d'Administration, Polytechnique). Sachant, tout de même, que le destin d'un X dans l'Armée est un peu particulier, on lui proposera tous les choix possibles à l'inverse d'un Saint-Cyrien, pour autant, jamais un X n'a été CEMAT ou CEMA ; question d'affichage, l'armée de Terre reste la maison des Saint Cyriens.

Sociologiquement d'ailleurs, la population n'est guère différente : d'aucuns parleront de bourgeoisie (davantage petite que grande d'ailleurs). A la différence des autres grandes écoles, il est certain que la culture sera plus conservatrice : si l'on a choisit Saint Cyr, c'est aussi par identification à une grandeur nationale, à un style de vie baroudeur et viril, par l'attraction du prestige de l'uniforme etc...

2 Une école de formation, non de placement aux plus hauts postes

Les élèves issus de Saint-Cyr Coëtquidan ne jouissent pas, à proprement parler, de "places réservées" : une excellente scolarité ne permet pas d'atteindre immédiatement un poste de direction de haut niveau. En effet, le passage en corps de troupe est obligatoire. Comme vu plus haut, c'est ce dernier qui permet de développer l'aspect humain : acquérir l'expérience de ce que font les échelons subalternes, comprendre leurs contraintes, afin de les commander demain en toutes connaissance de cause, voilà qui est indispensable à tout officier, y compris celui issu d'une grande école militaire. Bref, il convient de saisir cette possibilité post formation école pour acquérir véritablement l'esprit maison, sans lequel toute ascension semble difficile. Ce point est tout à fait fondamental, un des objectifs est d'éviter les errements du système d'avant 1940 où il existait un corps d'officiers d'état-major coupés de la troupe.

En effet, cette phase suivant la grande école militaire est fondamentale et c'est là que beaucoup va se jouer pour l'avenir. Ainsi, les jeunes officiers sont observés et ce seront les bons qui seront pris et pourront gravir les échelons. La carrière de deux Saint-Cyriens pourra être complètement différente. Ainsi, un Saint-Cyrien, malgré sa scolarité prestigieuse, pourra avoir une carrière non satisfaisante s'il ne se montre pas à la hauteur "sur le terrain". Rien n'est acquis d'avance! Le jeune lieutenant saint-cyrien n'occupe pas d'autres responsabilités que les meilleurs (ex-)sous-officiers qui sont, comme lui, chef de section.

3 Un prestige toutefois entier dans l'Armée

Toutefois, il ne faut pas non plus verser dans l'autre extrême et se voiler la face : la condition de Saint-Cyrien aide, donne davantage de possibilités. Ainsi, l'unité la plus noble – l'unité de combat – sera donnée, en priorité, à un Saint-Cyrien plutôt qu'à un ancien sous-officier ou un homme de troupe sorti du rang. Mais là encore, le Saint-Cyrien devra faire ses preuves, sans quoi il sera bloqué dans sa progression, ne connaîtra guère d'avancement. Le jeune Saint-Cyrien est observé à la loupe.

Par ailleurs, tout Saint-Cyrien est, en outre, sous les feux de la rampe ; les autres militaires l'observent. C'est à lui qu'il appartient de prouver qu'il n'est pas un pur produit de l'administration, d'une école à prétention élitiste, d'un système qui fait entrer de plein pied à un certain niveau de responsabilité : il doit faire ses preuves, elles sont attendues par tous : supérieurs, subalternes...

4 De l'importance des anciens auprès des Saint-Cyriens

L'Armée veille à ce que tout se déroule pour le mieux dans la troupe. Et, comme il y a toujours deux adjoints, des "mariages" judicieux sont effectués : un jeune Saint-Cyrien sera ainsi mis avec un sous-officier adjoint expérimenté capable de l'assister et de compléter sa formation, sous-officier ayant, éventuellement, commencé dans le rang.

Il est indéniable que les "anciens" issus du rang auront toujours une place centrale dans l'Armée : leur rôle et leur doublure est indispensable au bon fonctionnement de l'institution. D'ailleurs pendant les empêchements et permissions du Saint-Cyrien, c'est l'adjoint qui est aux commandes avec tout ce que cela implique. Son expérience lui donne une grande force : il est, le plus souvent, écouté par tous.

5 Des autres grandes écoles d'officiers

Si Saint-Cyr semble faire figure de relative exception quant à des carrières complètement prévisibles, il s'avère que la Marine et l'Air se rapprochent de mécanismes plus traditionnels.

"Sans l'Ecole Navale point de salut". Dans cette prestigieuse école, les dés semblent davantage jetés. Dès les classes à Navale, les élèves sont répartis entre des spécialisations promises à des carrières distinctes. Les officiers destinés aux réparations, les experts haut niveau de machines constitueront des officiers qui commanderont peu ou pas. Le classement détermine la "répartition" s'appuyant sur des capacités physiques (importance des yeux), universitaires et notation en général.

L'Ecole de l'Air fonctionne peu ou prou sur le même système. La séparation se fait entre la formation d'officiers pilote de chasse d'une part et la formation d'officiers pilote de transport d'autre part. Encore une fois, les résultats, les capacités détermineront tout dès le début de la formation d'officiers. Ce sont les officiers pilotes de chasse qui deviendront, éventuellement généraux de l'armée de l'air, guère les autres.

Pour ces deux grandes écoles, il convient donc de noter la formation en leur sein est déterminante : le classement de sortie va dicter toute la carrière. Ledit classement est conditionné très rapidement par les spécialisations auxquelles l'élève officier pourra accéder. Le procédé s'éloigne donc de ce qui a pu être vu pour Saint-Cyr pour se rapprocher du système en vigueur dans le reste de l'Administration (ENA). Enfin, notons que pour ces deux écoles, les concours d'entrée sont strictement scientifiques, éliminant donc une partie des profils ; les trois voies de prépas existant pour Saint-Cyr (littéraire, scientifique et commerciale).

III. L'avancement au mérite ou la progression selon l'Armée

A. Les Saint-Cyriens minoritaires parmi les Officiers

1 La composition des Officiers

Le corps des officiers de l'Armée de Terre n'est pas un corps de Saint-Cyriens. Il se divise en quatre quarts :

- Seul un quart des officiers est issu de Saint-Cyr (recrutement direct),
- un autre quart des Ecoles militaires inter armées ou EMIA (recrutement semi-direct après 2,5 ans),
- un autre quart sont des semis directs tardifs (ils ont entre 30 et 35 ans et sont issus de concours internes),
- le dernier quart consiste en des contrats d'une durée maximale de 20 ans. Il s'agit là d'un recrutement de spécialiste que l'armée a choisi de façon ciblée pour leur savoir-faire (leurs talents), le plus souvent des ingénieurs et scientifiques.

A ces quatre catégories, il convient d'ajouter le "recrutement – rang" qui ouvre l'accès à un grade d'officier pour un sous-officier ancien sans concours. Il y a donc trois passerelles du statut de sous officier à celui d'officier.

Les Saint-Cyriens sont affectueusement appelés "bibelot" par leurs camarades : cette chose que l'on pose sur une cheminée et à laquelle il convient de faire attention car elle est fragile. En filigrane, la tête n'est pas mis en doute, peut-être le sens pratique, du moins par rapport à l'officier qui était sous officier et jouit de davantage de "bouteille".

Le Saint-Cyrien découvre beaucoup lorsqu'il arrive dans la troupe ; ses égaux ou ses subordonnés ont plus d'expérience que lui, expériences desquels il a besoin. D'où la nécessité d'un savant dosage entre une attitude modeste permettant l'obtention des conseils avisés mais tout de même une stature stricte de façon à préserver la nécessaire discipline hiérarchique.

Le corps des officiers mariniers est, quant à lui, beaucoup plus homogène, car plus rares sont les sous-officiers (issus de Mestrance) qui deviendront officiers. L'ascension au sein de la Marine est très circonscrite.

2 La fonction prime le grade

Pour toute fonction dans l'Armée, il y a un stage, qui est strictement le même que l'on soit issu de Saint-Cyr ou que l'on ait été sous-officier. L'adage de l'Armée veut que "la fonction prime le grade" ; c'est la fonction qui détermine la compétence ; ainsi, par exemple, lors d'un stage, un officier subalterne donnera des ordres à un officier supérieur. L'important réside dans la compétence technique. (Dans l'ALAT, un chef de bord hélicoptère sergent-chef par exemple peut donner des ordres à un colonel voire à un général qui vient faire ses quelques heures de vol d'entraînement annuelles).

Les exigences peuvent être marginalement différentes que l'on soit issu d'une Grande Ecole d'officiers ou pas : si l'on pardonnera un défaut d'expérience au Saint-Cyrien, il ne lui sera pas fait grâce d'une même minime carence de motivation et énergie réclamées au nom de son jeune âge et de l'honneur qui lui est fait.

3 L'incontournable et déterminante notation

a) La notation est, pour partie, annuelle ; on parle alors de la notation administrative. C'est le colonel chef de la compagnie à laquelle le Saint-Cyrien est rattaché qui la rédigera (sur proposition du capitaine lorsque l'officier est lieutenant). Il s'appuie alors sur le rendement au quotidien, la "bravoure au feu", la capacité à interagir, à commander ses hommes, les capacités sportives et militaires, la personnalité.

b) La réussite aux examens (cf. infra)

Ainsi, se dessine une progression de l'individu par rapport aux autres, il progresse par "barreau". Ainsi, la feuille de notation comprend toujours le niveau (1,2,3) et, le cas échéant, les domaines de prédilection (commandement, administratif).

Comme nous le développerons ci-après, l'avancement au-delà du grade de capitaine n'est plus automatique, tout va dépendre des "preuves" qui seront, ou non faites.

B. Du mérite pour le plus grand nombre au rôle du politique pour le sommet

1 La carrière d'un Officier de l'Armée de Terre ou l'importance du mérite

La carrière d'un officier se déroule en deux temps :

- 1) Contact avec la troupe (jusqu'au grade de capitaine). Les fonctions sont davantage d'exécution, les responsabilités sont moindres. En effet, certes de haut niveau, le chef de section reste un exécutant (il reçoit des ordres qu'il applique). Ce passage par la troupe permet de prendre conscience, le cas échéant, de l'inertie du système, ce qui vise à empêcher la constitution de filières d'officiers, comme ce fut le cas jusqu'au Second Empire où la dichotomie était stricte entre officiers d'État-major et officiers de troupe. (cf. supra)
- 2) Chef d'opérations induisant moins de contacts, fonctions dans l'État-major, mise au point des tactiques (après passage par l'École de Guerre, devenue Collège interarmées de Défense), fonctions dans l'administration centrale ou encore spécialisation hors de la voie de commandement.

Si l'on voulait tenter de dérouler une carrière-type d'un officier (avec toutes les réserves pour une telle traçabilité évoquées plus haut) voici le schéma qui en résulterait :

- 1 à 2 ans d'école d'application qui va conditionner le métier dans les premières années (en tant que lieutenant et capitaine) : infanterie, cavalerie, trains, transmissions... La durée habituelle est d'un an, des écoles comme celle de l'aviation légère de l'armée de Terre (ALAT) peuvent durer deux ans. Ces scolarités pourront être agrémentées – pour les meilleurs (surtout ceux qui choisiront des unités spécialisées, qui c'est vrai au final sont classés parmi les premiers) – de stages complémentaires (renseignements, parachutisme).
- 2 ans Chef de section (lieutenant) : de 25 à 27 ans env.. Il est alors adjoint à un capitaine ou commandant dirigeant, lui, la compagnie. Plusieurs compagnies formant un régiment dirigé par un colonel. Dans les quatre sections d'une compagnie, il n'y aura, en général qu'un ou deux Saint-Cyriens, les autres étant issus du corps des sous-officiers éventuellement sortis du rang (cf. supra sur la composition des officiers). La période s'achève par la fonction d'adjoint au capitaine pour le commandement de la compagnie.
- 2 ans de commandement (capitaine) : de 27 à 29 ans env.. Le passage de lieutenant à capitaine est, pour le coup, automatique, le but étant d'assimiler de l'expérience de terrain. Les deux ans au grade de capitaine vont véritablement permettre de mettre en œuvre ce qui a été appris : tactique, savoir faire militaire, la technique, commandement, administration générale, notation, gestion des ressources humaines et matérielles.

Jusque-là, la progression du Saint-Cyrien est peu ou prou automatique. Le but est de le placer dans la troupe, de lui faire mettre en œuvre ce qu'il aura appris tant d'un point de vue strictement militaire (apprentissage de Coëtquidan) que ce qu'il aura acquis de technique liée à son école d'application.

- de 2 à 3 mois de stage : Cours de formation dans le commandement d'une unité (CFCU). Il est réservé aux capitaines dont la hiérarchie juge qu'ils sont aptes à commander une unité. Dès lors, le caractère automatique de l'avancement cesse.

Le Saint-Cyrien peut ainsi se retrouver au début de la trentaine à la tête d'une compagnie en tant que commandant d'unité (grade de capitaine).

C'est ensuite que débute la seconde partie de carrière ; la dimension académique reprend alors avec son lot d'examens. Qui dit lot d'examen dit lien avec le mérite et les talents. En effet, ici, plus rien n'est automatique : tout va dépendre des résultats obtenus (pour lesquels les notations des supérieurs lors du passage en troupe seront largement pris en compte) pour les classements et surtout, le cas échéant, l'obtention des diplômes permettant d'avancer.

- de 4 à 5 mois de préparation au diplôme d'Etat-major à Compiègne : stage et enseignement se combinent pour enseigner les techniques (rédactionnelles, de communication, de commandement...) propres à l'Etat-major. Ici, le terrain est davantage délaissé pour intégrer les outils indispensables au commandement plus administratif.
- La prochaine étape consiste en l'enseignement militaire supérieur du 2^{ème} degré. Les Saint-Cyriens suivent alors leur scolarité avec des MIA (EMIA). Aucune différence ni avantage n'est fait. La seule différence se fait sur l'âge puisque les Saint-Cyriens auront atteint les grades nécessaires à ce concours plus jeunes.
- En fonction de la réussite, ces officiers pourront accéder aux cours supérieurs de l'Etat-major ou à un brevet technique.
- Le CID a vocation à former aux hautes responsabilités de l'État-major (tactique par exemple).
- Les brevets techniques se font en fonction de trois filières :
 - 1) Langues et relations internationales : l'officier suivra une scolarité par exemple à l'INALCO ou en université,
 - 2) Sciences : les scolarités privilégiées se font en écoles d'ingénieurs
 - 3) Sciences de l'Homme : formation à Sciences Po Paris, l'ESSEC, au CIFOP.

Suivant la filière et le niveau à atteindre, cette phase de scolarité dure de 1 à 3 ans.

Il est donc indéniable que les coûts de formation des officiers sont très importants, d'où une progression au mérite qui s'impose d'elle-même puisque l'Armée ne peut financer cela à tout le monde.

Les années de formation dans les 15 à 20 premières années ont été jugées trop importantes. En effet, pendant toutes ces années, l'officier est en préparation ou en formation et ne sert à donc pas, à proprement parler, l'Armée de façon active et opérationnelle.

Devant ces coûts en temps et argent, les Etats majors sont actuellement en train de réformer la scolarité : le but est de réduire de le temps de formation et de préparation qui a été jugé excessif, notamment en raison du sus-mentionné éloignement de l'officier.

Ajoutons, en effet, qu'après cette formation, tous les officiers reçus passaient un an au Collège Interarmées de Défense (CID) à l'Ecole Militaire.

La réforme produira ses effets dès l'année 2007 : après le diplôme d'état-major, tous les officiers passeront un concours unique qui conditionnera la scolarité future, le passage par le CID ; les orientations vers des formations académiques supplémentaires (Sciences Po) seront alors strictement réservées aux Officiers à haut ou très haut potentiel.

Les talents des Saint-Cyriens et des MIA seront donc encore plus pris en compte : l'avancement, les fonctions et grades futurs sont bien déterminés par ce que l'on fournit, non par la réussite au concours d'une Grande Ecole d'officiers.

Ainsi, et cela est fort schématique, voici à quoi peuvent ressembler les poursuites de carrières:

- De 4 à 6 ans commandant
- De 3 au reste de la carrière, lieutenant-colonel. L'officier qui n'a pu bénéficier des enseignements de l'Ecole de Guerre, ne dépassera que très rarement ce grade.
- Eventuellement (si pas demeuré au grade de lieutenant-colonel) de 10 ans au reste de la carrière colonel (rarement avant 16 années de service en tant qu'officier supérieur)
- Eventuellement (si pas demeuré au grade de colonel) 4 ans général (rarement avant 26 années de service en tant qu'officier supérieur) ou plus si prolongation de carrière.

On remarque bien, qu'au-delà de capitaine, l'ascension n'est absolument pas automatique (pour les Saint-Cyriens comme pour les autres) et que l'avancement va dépendre des faits d'armes ou autre démonstrations d'un service efficace de l'Armée menant à penser que des fonctions à de plus hauts grades sont envisageables et dans l'intérêt de l'institution.

L'enquête menée par Mmes Bailleul-Hugele et Bruntz nous indique qu'avoir fait une grande école militaire (ESM Saint-Cyr, Ecole navale, Ecole de l'air, EASSA ou l'EOGN) ne garantit absolument pas une voie toute tracée. Les officiers sont tous conscients qu'ils vont avoir à faire des preuves et que leur diplôme n'est pas une garantie de leur rapide ascension. De la même façon, la lisibilité de carrière n'est pas évidente : ainsi, si 75% des jeunes officiers a une idée d'où ils seront dans trois ans, cela chute à 60% pour une prévision sur cinq années, à 20% pour dix années et moins de 5% pour quinze années.

Ainsi, même les officiers issus de la prestigieuse Ecole Saint-Cyr, du moins ceux que l'on jugera moins destinés aux postes prestigieux seront davantage cantonnés à des postes de bureaux, de conseillers, responsables de formation, et, lorsqu'officiers (supérieurs), alors dans des bases de détachement. Ces postes sont certes prestigieux, toutefois les progressions sont beaucoup moins importantes qu'ailleurs, ce qui explique que – sans le dire - la progression n'est pas assurée et que la sélection des officiers accédant aux postes les plus importantes et stratégiques à lieu bien au-delà des études, tout au long de la carrière, entre autres, lors des promotions qui n'en sont donc guère de véritables du moins pas toujours les plus prometteuses.

2 Le rôle du politique et de l'âge pour les hauts gradés

Toutefois, la promotion au-delà de colonel est très liée à des contingences politiques. Le Ministre de la Défense, le Président de la République interviennent alors pour surveiller, exprimer leurs souhaits, leurs analyses de qui ils désirent voir à la tête de l'Armée. La logique dépasse alors uniquement le cadre – pourtant large – de l'Armée pour intéresser au plus haut niveau l'Etat. Précisons que le Président de la République est le Chef des Armées (art. 15 de la Constitution du 4 octobre 1958), l'art. 13 indiquant déjà qu' *il nomme aux emplois civils et militaires de l'Etat*.

Enfin, école prestigieuse oblige tout de même : rares sont les officiers généraux de l'Armée de Terre n'ayant pas fait Saint-Cyr. Cela s'explique par le facteur âge. En effet, le temps de l'avancement, les MIA EMIA, s'ils y parviennent, dépasseront déjà les 50 ans lorsqu'ils deviendront colonels ; d'où une institution qui ne voit alors pas nécessaire l'accès au rang de général de brigade, car l'officier ne jouira alors pas d'assez de temps pour servir de façon efficace et de façon pérenne à ce poste. Les rares exceptions (moins de 15%) des généraux de l'Armée de Terre à ne pas être passés par Saint-Cyr, sont anciens élèves des L'Ecole polytechnique, les anciens de l'EMIA ne constituant qu'une infime minorité.

C. L'institutionnalisation de l'ascenseur social pour les engagés

La promotion sociale et ses moult possibilités semblent donc bien être au cœur de l'institution militaire, d'où un examen nécessaire de toutes ces possibilités dites "de passage".

1 L'importance des carrières complètes ascendantes

L'armée a une manière particulièrement méritocratique de gérer ses emplois, qui permet une véritable ascension : il n'y a pas de catégorie "A+" qui correspondrait aux officiers généraux ; ceux-ci ont tous commencé comme officier subalterne. Quant aux sous-officiers et militaires du rang, rien ne leur est acquis : ils doivent constamment faire leurs preuves et passer des examens. Rappelons que 50% des officiers ont été sous-officiers et 50% des sous-officiers militaires du rang.

2 L'exemple des engagés volontaires de l'Armée de Terre : d'homme du rang à sergent en 2 ans

L'engagé volontaire de l'Armée de Terre (EVAT), qui est recruté au maximum pour 5 ans (renouvelable chaque année), a la possibilité, dès le septième mois de passer première classe, six mois plus tard caporal, mais la notation des supérieurs ne suffit plus, il faut avoir obtenu le CME (certificat militaire élémentaire) ou le CTE (certificat technique élémentaire). L'ascension peut donc être très rapide jusqu'à caporal, mais cela n'empêche pas de demeurer longtemps soldat deuxième ou première classe.

Une fois caporal, six autres mois rendent envisageable le grade de caporal-chef (sous réserve d'obtention du BMPE, brevet militaire professionnel élémentaire), enfin, 5 mois supplémentaires ouvrent les portes au grade de sergent pour les plus méritants. En effet, le grade de caporal ou caporal-chef ouvre au volontaire la possibilité de poser sa candidature en vue d'intégrer une école de sous officiers.

Certes, peu nombreux sont les EVAT à n'avoir besoin que des temps minima pour faire les preuves nécessaires et satisfaire aux conditions d'examen, nonobstant, en 2 ans, un engagé volontaire de l'Armée de Terre peut être sergent s'il est parmi les meilleurs.

Pour bien saisir la dimension ascenseur social de cette organisation, il convient de noter que les jeunes recrutés par l'Armée ont achevé tôt leurs études (niveau CAP/BEP, classes de seconde ou première). Or, il se trouve que leurs contrats sont le plus souvent renouvelés et

que l'insertion professionnelle à la sortie est bien plus importante que ce à quoi ces personnes pouvaient être destinées (cf. ch. reconversion).

3 La carrière à la sortie d'une école de sous-officiers

La personne intégrant une école de sous officier (par définition au minimum bachelière), sera sergent si elle a satisfait aux exigences du brevet 1^{er} niveau (BSAT). Trois ans au grade de sergent permettent de passer le brevet 2^e niveau (BSTAT) pour devenir sergent-chef sous réserve d'une notation conforme des supérieurs. Sept ans au grade de sous-officier (avec au minimum un an au grade de sergent-chef) permettent de passer au grade d'adjudant. 15 ans de sous officier (avec au minimum deux ans au grade d'adjudant) permet l'accès à adjudant-chef. Ensuite, on reste soit adjudant-chef toute sa vie, soit l'on peut accéder, après trois ans, au grade d'adjudant-chef, major.

Là encore, les minima indiquent qu'après être sorti de son école de sous-officier, un militaire de carrière peut devenir en quinze ans adjudant-chef. Or, il aura été recruté, le plus souvent, avec un niveau équivalent au BEPC : jamais – ou très difficilement – il n'aurait pu atteindre un même niveau professionnel (de prestige social diront certains) dans le civil. Il y a peu, le baccalauréat n'était pas obligatoire pour devenir officier lorsque l'on venait du rang ; que l'on songe à la valeur décroissante de ce diplôme depuis son introduction par l'Empereur Napoléon, ou, encore plus, depuis l'explosion du nombre d'étudiants depuis la fin des années 60, au plus tard depuis l'objectif (fort louable) de "80% d'une classe d'âge au baccalauréat".

Epilogue ou l'avantage temps des promotions Officiers Grandes Ecoles

Il est bien évident que plus une carrière sera débutée tôt et haut de la hiérarchie, plus les chances d'accéder aux grades les plus prestigieux sont importantes. Ainsi, si les Saint-Cyriens ne sont pas ou peu favorisés, il est indéniable que le fait de débiter à 24 ans en tant que lieutenant donne plus de temps pour devenir colonel ou général que le sous-officier devenant, peu à peu, officier et ayant donc déjà accumulé des années de service, plus difficile encore s'il a commencé dans le rang.

Conclusion

Veillons à rappeler qu'on ne naît pas militaire. L'Armée n'est qu'un concentré de la population civile. La reproduction est nonobstant d'une part décalée dans le temps (cf. les valeurs) et d'autre part (mais c'est lié) le spectre est aussi large que dans la vie civile, mais décalé de quelques crans vers le conservatisme.

A la différence des appelés, l'Armée est un métier pour les militaires de carrière. Certes, il s'agit d'une activité particulière avec des contraintes (mobilisation 24h/24, départs pas toujours prévus en opération). Toutefois, il convient de voir que les mentalités évoluent, que les inspirations civiles ne sont pas inexistantes et se diffusent peu à peu dans l'Armée. L'évolution montrera (ou montre peut être déjà) si des habitudes connues ailleurs, telles un désir d'horaires et contraintes de vie moins pesant, se feront pressantes. En effet, l'Armée ne peut pas se couper des évolutions sociales (au risque de ne plus être suffisamment attractive elle doit attirer chaque année une part substantielle de chaque classe d'âge pour ses besoins) mais elle se doit de conserver une spécificité : la disponibilité. Conséquence : il a été établi une savante distinction entre vie au quartier (rythme similaire au civil) et vie en opération : disponibilité totale.

Si la logique administrative est présente pour l'avancement par les concours, elle se double aussi d'une promotion au mérite jugé sur fait. Un égalitarisme permet par le concours des traditions de la fonction publique française et des méthodes stimulantes du secteur privé.

Troisième partie : **L'intégration socio-économique par l'Armée**

La capacité de l'Armée à entretenir le lien qui l'unit à la Nation, tout à la fois en participant au programmes d'intégration sociale ou en maintenant une organisation au mérite, sans discrimination, permet de maintenir l'image d'une institution en phase avec une société qui est son vivier. Cependant, ce rôle social de l'Armée existe aussi par ce lien effectif qu'elle entretient directement avec la Nation en engageant et en réinsérant son personnel. Alors que le marché du travail demeure touché par une grande précarité, les armées se veulent exemplaires dans le rôle social touchant au caractère professionnel du métier de soldat. Cette dimension est ainsi devenue essentielle à la suite de la professionnalisation de l'Armée.

La professionnalisation de l'Armée comme nous l'avons vu dans la première partie soulève de nombreuses interrogations sur un possible éloignement de la société civile. Mais au-delà de ce questionnement sociologique partiellement théorique, cette mutation induit de fait un repositionnement complet de l'Armée au sein de la société devenant un acteur socio-professionnel à part entière.

En effet auparavant l'armée – de conscription – était constituée dans sa grande majorité d'appelés pour lesquels le service militaire représentait une année blanche donnée à la nation, la plupart du temps sans lien avec leur orientation professionnelle. Sur 50% d'une classe d'âge (masculine), seuls quelques privilégiés pouvaient valoriser cette expérience sous un angle professionnel avec des dispositifs comme le VIE (Volontariat international en entreprise) ou le SMA (Service militaire adapté), qui se perpétuent d'ailleurs l'un comme l'autre aujourd'hui.

La situation actuelle est radicalement différente car l'Armée est confrontée pour l'ensemble de son personnel à des problématiques de recrutement qui la placent sur le marché de l'emploi en concurrence directe avec les entreprises ou les autres administrations. Faire porter partiellement notre étude sur cet aspect de l'ambition sociale de l'armée présente l'avantage d'évaluer l'armée en comparaison de ces « concurrents ».

Nous nous sommes donc tout d'abord penchés sur les motivations professionnelles des engagés, et tout particulièrement au regard de la problématique de la précarisation du marché du travail (opposée à l'image que donne volontairement ou involontairement l'armée à l'extérieur), puis ensuite nous allons présenter la mission de reconversion, qui permet d'évaluer de manière concrète les actions menées par l'institution pour être en adéquation avec la société civile.

Première section : **L'intégration professionnelle : le métier de militaire**

La vie militaire vue comme un métier : les attentes professionnelles des volontaires et des engagés et la réponse que leur offre l'Armée avec sa politique de recrutement et d'insertion des jeunes

En devenant professionnelle, l'Armée a dû prendre en compte la spécificité du marché du travail pour assurer son recrutement puisqu'elle perdait les appelés du contingent qui lui fournissait 80% des militaires du rang. Dans un contexte de forte désocialisation de nombreux jeunes lié à un taux de chômage élevé, la place occupée par l'Armée comme premier recruteur national l'amène à jouer un rôle primordial pour des jeunes au chômage ou déçus de leur emploi ainsi que pour ceux qualifiés de « en difficulté ».

Cette dimension sociale de l'Armée comme étant une structure offrant un métier ou étant une rampe de lancement vers la vie professionnelle est prise en compte par les services de recrutement des armées qui cherchent à concilier leur besoin en hommes disposant d'un niveau de formation donné avec les attentes des jeunes qui viennent signer un contrat comme engagé ou comme volontaire. L'Armée tente ainsi de tenir ce rôle de structure d'intégration professionnelle et, partant, sociale (cf. supra) tout en tenant compte des exigences dues à la professionnalisation et à la réduction de ses effectifs. L'équilibre se fait donc entre les attentes des volontaires et des engagés d'une part et le besoin en recrutement des armées d'autre part.

L1) Motivation et attentes des jeunes qui s'engagent aujourd'hui dans les armées

Même si les engagés révèlent chacun une motivation spécifique pour intégrer l'Armée, les déterminants professionnels demeurent homogènes. La question du poids réel du chômage dans la décision d'intégrer l'institution militaire n'est pas absente même si elle doit être relativisée.

A.a) Des motivations diverses où la précarité tient peu de place

D'un point de vue uniquement professionnel, la stabilité des contrats est perçue comme l'élément déterminant pour les engagés volontaires. Ils sont bien conscients de la durée limitée des contrats, mais n'assimilent pas cette spécificité de leur engagement à une précarité. Au contraire, le fait de savoir combien de temps dure l'engagement vient s'ajouter à la sûreté qu'offrent ces contrats.

Cette stabilité d'un emploi, pour lequel les compétences ciblées s'avèrent souvent basses (pour l'armée de terre, la cible principale est le niveau 5 de l'Education nationale, c'est à dire CAP/BEP, classes de 1^{re} et seconde, qui représentent 61% des garçons et 38% des filles) tranche avec des situations professionnelles parfois chaotiques (petits boulots, chômage à répétition...) qui font de l'engagement militaire bien plus qu'un pis-aller. Au contraire, le fait d'entrer dans une institution stable rassure fortement les engagés qui cherchent une certaine sûreté de l'emploi, une rémunération ainsi qu'une structure fixe. L'Armée demeure d'une grande attractivité par sa réputation d'ordre, d'organisation qui fait que pour de nombreux jeunes en recherche de stabilité et de repères, l'organisation hiérarchique de l'Armée leur donne l'opportunité de prendre place dans une structure stable où ils espèrent trouver un encadrement les aidant notamment à prendre confiance en eux.

Parmi les engagés, on peut distinguer les « idéalistes » qui trouvent dans l'Armée une place au sein d'une institution réputée pour l'ordre et la discipline, leur recherche s'apparentant à une vocation. Sans cet aspect propre aux idéalistes, les « carriéristes », souvent originaires d'une famille de militaires, s'engagent en vue d'exercer un métier dont ils connaissent les spécificités¹³. Ce choix professionnel de trouver un travail différent dans une structure dont ils partagent déjà les valeurs n'est donc le plus souvent pas conditionné par la crainte du chômage.

¹³ Ces distinctions entre les engagés suivant leur motivation est faite par Odile Benoit-Guilbot et Jean-Vincent Pfirsch dans leur étude de mai 1998 sur *La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre* parue au Centre d'études en sciences sociales de la défense. Sous la direction de J-V Pfirsch, une étude *Cinq ans après, que sont devenus les engagés volontaires de l'Armée de terre* est publiée au même centre en 2003 sur le devenir des engagés rencontrés lors de la première enquête et reprend cette distinction.

Pour Jean-François Léger¹⁴, les motivations des jeunes engagés des armées ne répondent en effet pas uniquement à une nécessité économique. Alors que les services de recrutement avaient pu craindre que les jeunes se tournent en dernier lieu vers l'Armée après avoir échoué à trouver un emploi stable et convenablement rémunéré dans le secteur civil, l'attractivité de la vie militaire garde son importance dans le choix d'orientation de l'engagé. S'appuyant sur les exemples des armées britanniques et américaines qui ont plus de recul pour mesurer l'impact de la situation économique et du taux de chômage sur l'engagement des jeunes dans une armée professionnelle, J-F Léger montre que la menace du chômage ne constitue jamais une motivation fondamentale. Même pour les jeunes les moins diplômés, qui sont plus nombreux à s'engager, la démarche se révèle active et en aucun cas une solution par défaut. L'auteur prouve ce volontarisme présent dans l'engagement des jeunes dans l'Armée en montrant que leur choix se fait par une confrontation avec une « identité convoitée » à laquelle s'ajoute le niveau de formation qu'ils estiment requis. Ainsi, les jeunes s'engageant pour des emplois de « combattants » mettent très souvent en valeur le recrutement se faisant selon la motivation ou les capacités physiques ou sportives. Fréquemment en échec scolaire, les jeunes qui désirent s'engager dans ce genre de régiment espèrent trouver une valorisation de capacités viriles peu reconnues dans le système éducatif ainsi que des activités nombreuses et dynamiques (« bouger ».)

Ce type d'engagés, que l'on retrouve surtout dans l'armée de terre, tranche avec la catégorie de ceux qui sont désireux de valoriser leurs compétences techniques, de les faire progresser et d'acquérir une formation en vue de pouvoir se reconvertir dans le civil s'ils ne font pas carrière dans l'Armée. Désireux d'être loin du conflit et ayant un rapport plus professionnel que militaire à leur engagement, cette catégorie se retrouve notamment dans la marine, estimant qu'elle saura mieux valoriser leur capital scolaire.

De ces diverses motivations ressort le fait que le chômage semble ne pas jouer un rôle majeur dans la motivation des engagés. Au contraire du secteur public civil dont le pouvoir d'attraction est fort sur des jeunes à la recherche d'une sécurité de l'emploi, la perspective d'une carrière au sein de l'Armée ne serait pas rendue sensiblement plus attractive par le fort taux de chômage des jeunes. Cependant, il subsiste une part non négligeable de jeunes qui intègrent l'Armée par défaut, le plus souvent pour fuir une précarité professionnelle ou sociale.

B.b) L'Armée face au chômage

Les armées participent de ces différentes motivations par leurs campagnes de recrutement qui mettent en valeur le **métier** que constitue l'engagement militaire. Même si la dimension d'aventure et de dépassement de soi demeure (notamment dans la communication de l'armée de terre), la présentation de la vie de militaire comme un métier à part entière (communication centrée sur les capacités techniques pour l'armée de l'air et la marine) révèle le souci de concilier l'offre d'un emploi avec la spécificité de chacune des armées et des compétences dont elles ont besoin. Leur désir d'engager des jeunes ayant un réel projet professionnel plutôt que ceux fuyant le chômage ne les empêche d'attirer aussi des personnes entrant dans l'institution par défaut.

Ainsi cette appréhension de l'engagé actif dans son choix et ne subissant pas une situation économique ou du marché du travail difficile ne correspond pas aux impressions d'une grande partie de l'encadrement militaire pour laquelle les jeunes rejoignant l'armée professionnelle le font souvent pour éviter le chômage. Les engagés seraient dans ce cas essentiellement des

¹⁴ Jean-François Léger, « Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ? » in *Revue française de sociologie*, 44-4, octobre-décembre 2003

jeunes en échec scolaire en recherche d'emploi. A la lumière de l'étude de J-V Pfirsch précédemment citée, la quête par certains des engagés d'une sécurité et d'une stabilité face au chômage les classe soit dans la catégorie des « opportunistes », qui trouvent dans l'Armée une occasion de trouver un tremplin professionnel, ou dans la catégorie des « réfugiés », venus chercher au sein de l'Armée une solution à une détresse matérielle, scolaire et professionnelle. Cette absence de choix réel de l'Armée les amène à subir les spécificités de son organisation et de ses exigences, les « réfugiés » ne voyant d'ailleurs pas d'autre voie du fait d'un manque de visibilité de l'avenir.

Cependant, la part faible de ces « réfugiés » parmi les EVAT interrogés et les motivations diverses mais très largement positives des autres engagés interrogés permet de rejoindre le constat de J-F Léger d'un rôle secondaire du chômage dans la motivation de l'engagement. Pour autant, la difficulté à trouver des opportunités similaires dans la vie civile pour les engagés désireux de valoriser leurs compétences techniques et le faible niveau de diplôme de la majorité montrent que le chômage demeure un élément déterminant du choix, même s'il n'est pas primordial.

L'Armée est consciente de ces spécificités de l'engagement et cherche tout à la fois à mener son recrutement suivant le nombre et les capacités requis tout en satisfaisant les désirs des engagés qui cherchent en elle un tremplin vers un emploi civil. Cet équilibre se fait notamment par l'intermédiaire de programmes spécifiques d'emploi au sein de l'Armée pour des jeunes faiblement diplômés.

Engagée dans la lutte contre le chômage, l'Armée participe à différents dispositifs gouvernementaux visant à offrir à des personnes pas ou peu diplômées une expérience formatrice en prélude à un emploi durable. Ainsi, dans le cadre de la loi Sapin, le ministère de la Défense a recruté en 2004 pour des postes de catégorie C, sans condition de diplôme, 60 agents civils hospitalier qualifiés du service de santé (ACSHQ) et des agents administratifs. Le plan gouvernemental de mobilisation pour l'emploi amène aussi le ministère à proposer des contrats d'avenir (CA) et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) à des personnes bénéficiant de minima sociaux et/ou ayant des difficultés d'accès à un emploi. Le ministère s'est fixé un objectif de 3 000 CAE pour 2006.

Enfin, l'Armée participe au plan d'urgence pour l'emploi qui a créé le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE). Ce PACTE offre la possibilité à des jeunes de 16 à 25 ans, dont le niveau de qualification est faible, de bénéficier d'un contrat de deux ans durant lequel ils alterneront stages et formation en vue d'obtenir le diplôme ou la qualification nécessaire leur permettant de devenir fonctionnaire de catégorie C.

H.2) La réponse des armées : recrutement, formation et prise en compte des difficultés spécifiques

Outre la participation à des dispositifs interministériels de lutte contre le chômage, l'institution a développé au sein de chacune des armées des structures visant une insertion professionnelle.

A.a) Le recrutement et l'insertion dans les armées

La recherche d'un équilibre entre le niveau baccalauréat recommandé par l'Armée et celui avec lequel se présentent les candidats conduit à un recrutement d'un niveau plus faible, notamment pour les militaires du rang, avec de nombreux engagés disposant seulement du niveau 5. Sur ces 15 000 militaires du rang recrutés chaque année, le manque fréquent de qualification oblige les armées à recruter suivant la motivation des candidats, ainsi que leurs aptitudes physique et intellectuelle. Sans jouer le rôle de roue de secours pour des jeunes

sous-diplômés, l'institution demeure cependant une issue intéressante pour des jeunes dont le niveau scolaire leur ferme souvent les portes de la plus grande partie du marché du travail.

Consciente de cette attraction, mais désireuse de ne pas se laisser enfermer dans un rôle d'employeur de jeunes en échec scolaire, du fait des nécessités de la professionnalisation et des spécificités du métier militaire, l'Armée propose une première approche avec le **volontariat**. D'une durée variable, ces contrats permettent à l'Armée de garder une marge de manœuvre dans son recrutement, année après année, tout en offrant une première expérience professionnelle. La valorisation possible du volontariat en fait un tremplin vers une réintégration dans un emploi du secteur civil ou bien vers un engagement dans les armées.

Outre cet outil qui tend à satisfaire les intérêts des deux parties, les armées améliorent leur recrutement en s'implantant plus fortement dans les zones d'où proviennent de nombreux engagés. Ainsi, l'armée de terre a ouvert deux centres d'information de recrutement de l'armée de terre (CIRAT) au lieu d'un traditionnellement par département, en Seine Saint-Denis, et va se restructurer dans le même sens en Essonne, dans les Yvelines, dans les Bouches du Rhône et dans le Nord, correspondant aux principaux bassins d'emploi de cette armée. L'Ile-de-France fournit en 2004 15% du recrutement, le Nord-Pas-de-Calais 10%, le département du Nord étant le premier département d'embauche de l'armée de terre avec près de 7%.¹⁵ Ces bassins correspondent aux zones où habitent de nombreux jeunes issus de milieux défavorisés.

Une fois engagés, les militaires vont pouvoir bénéficier d'un **dispositif de formation** jugé comme « un besoin fondamental des armées pour garantir l'efficacité immédiate des unités, notamment dans les engagements sur les théâtres d'opérations extérieures, mais aussi pour répondre à la diversité et à l'évolution permanente des métiers militaires. »¹⁶

Cette formation revêt à la fois un caractère initial et permanent. Pour les militaires engagés, cette formation se veut à la fois qualifiante, leur permettant de progresser au sein de l'Armée, le passage à un statut supérieur étant sanctionné par l'obtention d'un diplôme ainsi qu'une possibilité de se reconvertir aisément dans le civil. Une absence de formation augure souvent pour les engagés la non-reconduction des contrats. L'Armée forme les jeunes sans formation particulière dans un métier qui leur permettra d'accomplir une carrière en son sein et/ou de se reconvertir dans le civil, les diplômes délivrés y étant reconnus.

A ces formations s'ajoute de façon marginale le classique dispositif d'apprentissage (article 13 de la loi du 16 octobre 1997) qui vise à donner à des jeunes de 16 à 25 ans une formation globale et pratique en vue d'obtenir une qualification professionnelle et ainsi obtenir un diplôme. En 2004, le ministère de la Défense employait 519 apprentis.

Les armées tendent cependant à différencier les dispositifs suivant qu'ils s'adressent aux jeunes uniquement en échec scolaire, à d'autres en difficulté tant professionnelle que sociale – ou encore à des jeunes moins en butte à ces problèmes.

B-b) L'Armée et les jeunes en plus grande difficulté : des dispositifs spécifiques

A la suite de la suspension du service national, l'Armée a cherché à maintenir des programmes permettant d'intégrer à la société des jeunes, et tout particulièrement ceux en plus en grande difficulté. En plus des dispositifs légers qui s'ajoutent à la dimension professionnelle de l'institution existent des structures particulières.

L'armée de l'air procède pour sa part au recrutement annuel de plus de 1 400 **militaires techniciens de l'armée de l'air (MTA)** qui viennent remplacer les anciens appelés pour des postes dont le niveau maximum requis est le baccalauréat professionnel ou la classe de

¹⁵ Source : *Bilan social 2004*, p. 135, Observatoire Social de la Défense

¹⁶ *Idem*, p. 62

terminale. Cette expérience n'est pas destinée à se transformer en une carrière au sein de l'Armée mais constitue une occasion d'améliorer des compétences professionnelles en vue de les valoriser dans le civil.

La Marine quant à elle a développé un dispositif de recrutement de jeunes peu diplômés correspondant à son besoin de recruter un personnel pour des tâches à faible qualification tout en permettant une intégration de jeunes en difficulté en recherche d'une voie professionnelle. Appelés **Engagés initiaux de courte durée (EICD)**, ces jeunes représentent 1 600 engagés pour un contrat de trois ans renouvelable pour les meilleurs éléments. 45% des contrats sont renouvelés une première fois et 7% des EICD obtiennent un troisième contrat. Après un démarrage difficile dû à des objectifs de recrutement ambitieux, la Marine a stabilisé le dispositif qui donne globalement satisfaction, 500 jeunes étant intégrés chaque année par l'intermédiaire des missions locales pour l'insertion.

Tout au long de leur contrat, les engagés acquièrent une expérience professionnelle et valident leurs compétences en vue de la reconversion puisque seuls 10% d'entre eux signent un engagement de longue durée (dix ans). Au bout de deux ans, le suivi pour la reconversion qui les accompagne les incite à se mettre activement en recherche d'emploi et les aide à construire leur projet professionnel. La réinsertion professionnelle est jugée satisfaisante avec un taux de 66% (dans lequel est compris ceux qui ont trouvé un emploi et ceux qui suivent une formation) ce qui montre que le dispositif facilite l'embauche grâce à l'expérience professionnelle qu'il offre tout en permettant à ces jeunes de gagner en maturité et socialisation.

Ces deux dispositifs se révèlent très satisfaisants quant à la réinsertion professionnelle de jeunes entrés dans l'Armée en situation de difficulté scolaire et sociale. Ils n'en demeurent pas moins limités par leur aspect discriminant qui peut créer des incompréhensions entre les engagés traditionnels et ces jeunes en difficulté.

Dans une logique plus tournée vers l'intégration professionnelle que l'engagement militaire existe depuis 1961 le **Service militaire adapté (SMA)** qui a pour objectif l'insertion des jeunes nés ou résidant dans les DOM-TOM. Relevant du ministère de l'Outre-mer, ce dispositif, encadré par des militaires en détachement, offre dans un cadre militaire une formation professionnelle spécialisée tout en faisant participer les jeunes à des chantiers locaux ainsi qu'aux plans de secours. Il existe par ailleurs un détachement du SMA à Périgueux permettant de dispenser à des jeunes d'outre-mer des formations qui ne sont pas assurées localement. Le succès du système a permis son maintien puisque 25% d'une classe d'âge dans les territoires ultramarins passent par le SMA et qu'il y avait en 2001 cinq candidats pour un poste (les critères de sélection sont la motivation, l'absence de diplôme et le contexte familial et social). Après avoir suivi une formation parmi la quarantaine proposée par le SMA (formation en lien avec le contexte local), les jeunes sont diplômés d'un équivalent du CAP. L'objectif de réinsertion était de 80% en 2003 avec un suivi jusqu'à deux ans après avoir quitté le SMA. Évalué très positivement dans un rapport de 2002 du Sénat, ce dispositif qui avait vu ses moyens et son encadrement être réduits profite actuellement d'une relance.

Il ressort donc qu'au regard des motivations des engagés, le passage à l'armée de métier n'a pas fait de l'institution militaire une entreprise comme une autre ni un simple centre de formation aux méthodes spécifiques. La dimension d'insertion professionnelle prend en revanche une signification complètement nouvelle du fait de la professionnalisation. En effet la grande majorité des personnels est maintenant confrontée à terme à la reconversion. Cette mutation offre ainsi un véritable terrain d'évaluation de la volonté et de la capacité des armées à se confronter avec le monde civil.

Deuxième section :

La réintégration professionnelle : la reconversion des militaires ou de la nécessité d'un échange pragmatique entre les armées et le monde professionnel civil

I. La reconversion : un enjeu essentiel de l'armée professionnelle

A. Un enjeu social que l'armée moderne se doit de prendre en compte

La dernière décennie a été marquée par une déflation sans précédent des effectifs de la défense qui sont passés de 1,5 million à 350.000 hommes. Cette diminution s'est accompagnée d'une mutation profonde dans la forme des contrats. Ainsi, alors que l'armée « de conscription » comprenait en réalité deux grandes populations : les appelés et les militaires de carrière, les personnels contractuels n'intervenant qu'à la marge, l'objectif est aujourd'hui d'atteindre 80% de personnels contractuels au sein du ministère de la défense. A cela s'ajoute, en raison de la spécificité des missions militaires, une moyenne d'âge très jeune dans les unités ; par exemple 25 ans sur le porte-avions *Charles-de-Gaulle* pour un total de 2000 hommes embarqués.

L'armée professionnelle se caractérise donc par un besoin accru de personnels qui vont passer une partie limitée de leur vie professionnelle dans l'Armée. Entre 1998 et 2004, le nombre de départ annuel est passé de 20.500 à 28.108¹⁷. La différence essentielle réside dans la part beaucoup plus importante prise par des personnels ayant effectué une période courte au sein des armées. Ainsi, entre 1998 et 2004, le nombre de militaires du rang quittant l'institution a été multiplié par trois passant de 6681 à 17.526⁶, quand, sur la même période, ce nombre est passé de 2276 à 1503⁶ pour les officiers et de 11 618 à 9079⁶ pour les sous-officiers toutes armées confondues.

Avec une durée moyenne des contrats de 5 à 8 ans et des besoins accrus en hommes du rang, donc moins qualifiés, la reconversion des personnels à leur sortie de l'institution militaire apparaît être un enjeu social de premier ordre.

Deux types de populations sont à reconvertir, les militaires de carrière ou ayant effectué un contrat de longue durée, et ceux, souvent jeunes et moins bien formés, ayant signé pour des périodes allant de 5 à 8 ans. C'est cette dernière population qui est la plus problématique. Ainsi, chaque année, l'armée recrute et remet sur le marché du travail 18.000 jeunes peu ou pas qualifiés (17 526 hommes du rang en 2004⁶.)

L'Armée est donc confrontée à un véritable défi de société consistant annuellement à replacer sur le marché du travail des milliers de jeunes.

En présentant une photographie de la politique de reconversion menée par l'Armée, ce chapitre, au regard de la problématique d'ensemble de notre étude, offre une évaluation pragmatique et quantitative de la capacité de l'armée à conserver un lien avec l'ensemble de la société au travers du marché du travail et à s'adapter à ses évolutions.

B. La reconversion constitue un enjeu d'avenir de l'institution militaire

¹⁷ Bilan reconversion 2004, Direction de la fonction militaire et du personnel

La politique actuelle de l'Armée est motivée par l'enjeu social de réinsertion de ses personnels car elle a un devoir moral vis-à-vis des anciens militaires¹⁸ mais il s'agit également très pragmatiquement d'un enjeu conditionnant fortement l'attractivité des recrutements futurs. Ainsi, si les anciens militaires ne trouvent pas de travail (en sachant que l'armée ne peut garder tous ses personnels), il est probable que le nombre de candidats va aller décroissant par crainte de la période post-armée. En revanche, si l'Armée garantit à tout son personnel une profession à l'issue d'un contrat en son sein, le passage par l'Armée pourra apparaître rapidement comme une première expérience professionnelle riche en valeur ajoutée. L'exemple américain est ici intéressant dans la mesure où l'armée américaine garantit nationalité et financement d'études coûteuses après un contrat passé avec elle. Cependant, bénéficiaire d'une première expérience militaire sans renouvellement de contrat peut également générer des frustrations dont il faut tenir compte dans une évaluation objective de ce dispositif.

Enfin les réformes récentes induites par la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) ajoutent une contrainte supplémentaire. A compter du 1^{er} janvier 2006, entre autres, les retraites et les allocations chômage sont imputées sur l'enveloppe de la masse salariale du ministère de la Défense. Ainsi, les allocations chômage des militaires dont le contrat est arrivé à échéance et ne retrouvant pas immédiatement un emploi fait peser annuellement une charge de 100 millions d'euros sur le Ministère de la Défense nationale. Notons que le coût de deux anciens militaires au chômage est le même que celui d'un poste plein. Inversement si un parcours reconversion coûte en moyenne actuellement 5000 €, cette somme est équivalente à quelques mois de chômage seulement qui seront dans tous les cas à la charge des armées.

L'institution militaire, dans une optique de gestion rationnelle de ses effectifs (que la LOLF appelle de ses vœux), subit donc une contrainte très forte dans le sens d'une politique active de retour à l'emploi des personnels en fin de contrat.

II. Les structures mises en place par l'armée pour assurer la reconversion

Le ministère de la Défense a donc été amené à mettre en place depuis la professionnalisation un véritable dispositif d'aide à la reconversion de ses personnels qui comprend l'orientation, la formation, l'accompagnement vers l'emploi et le reclassement. Ainsi, la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires a élargi et modifié de manière conséquente les dispositifs d'aide au départ, l'article 65 dispose :

Le militaire peut bénéficier sur demande agréée :

1° De dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer son retour à la vie civile ;

2° D'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

La formation et l'accompagnement vers l'emploi sont accessibles au militaire ayant accompli au moins quatre ans de services militaires effectifs et sont destinés à préparer leur bénéficiaire à l'exercice d'un métier civil.

La mission de reconversion menée par les armées est donc structurée entre d'une part les dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à tous, et d'autre part des dispositifs de formation et d'accompagnement réservés à une population ayant plus de quatre années de service dite des « ayants droit ». La part croissante prise par les militaires du rang

¹⁸ Note n°644 relative à l'aide à la reconversion des militaires de l'armée de Terre du 30 juillet 2003

dans les départs de l'armée (de 32% à 62% entre 1998 et 2004) induit proportionnellement une diminution des ayants droit qui sont passés de 77% en 1998 à 56% en 2004.

Il s'agit donc de présenter les dispositifs existants et les mutations qu'ils ont subies pour s'adapter à ces évolutions.

A. Le dispositif au sein de l'armée : 1000 personnes à plein temps pour la reconversion

Ce dispositif comprend une composante ministérielle dont dépendent les organismes interarmées et des sections au sein de chaque armée dites chaînes de reconversion.

Les services de reconversion concilient une problématique interarmées visant à fédérer les moyens existants comme les CIR (centre interarmées de reconversion, chargés de la mise en place des actions de reconversion) et les dispositifs répartis dans chaque armée assurant une plus grande proximité avec les populations concernées et une adaptation à leurs spécificités. Il apparaît en effet assez clairement que les problématiques et les défis ne sont pas les mêmes dans une base aérienne et dans un régiment de parachutistes.

Aujourd'hui, la Défense nationale emploie près de 1000 personnes pour la reconversion, dont 450 dans l'Armée de Terre, 130 dans l'Armée de l'Air et 60 dans la Marine.

Suivant les armées, les métiers exercés et les niveaux de recrutement, les actions menées en vue de la reconversion sont différentes. Il est bien entendu beaucoup plus aisé de reconvertir un mécanicien aéronautique qu'un conducteur de chars, ou qu'un commando ; certains métiers sont très ciblés sur le monde militaire, d'où des difficultés pour trouver une vie professionnelle civile. Globalement, les actions à mener sont moins lourdes dans l'armée de l'air ou dans la Marine que dans l'armée de terre.

B. Le parcours type de reconversion

Un parcours classique de reconversion a donc été conçu de manière uniforme. Il débute théoriquement entre le 18^{ème} et 24^{ème} mois avant le départ, mais, dans les faits, le premier entretien intervient rarement avant les 18^{ème} ou 12^{ème} mois précédant le départ. De plus, comme expliqué précédemment, la phase orientation concerne l'ensemble des personnels alors que la phase de formation ou d'accompagnement ne touche que ceux ayant plus de quatre années de service.

L'orientation : la définition d'un projet professionnel

Le parcours de reconversion est centré sur la définition d'un projet professionnel, et toute la première phase d'orientation vise uniquement à la définition d'un tel projet, qui va conditionner toute la suite du processus. Un ensemble de prestations est proposé uniquement dans le but de répondre à cet objectif. Celui-ci est en cours d'évolution dans l'armée de terre.

Les prestations d'orientation

Prestations collectives

Des sessions collectives d'orientation sont organisées (Session Bilan-Orientation (SBO) et Session Bilan-Projet (SBP)) ; ces prestations effectuées au niveau des CIR, par des cabinets privés, durent 4 à 5 jours en fonction des catégories de personnel. Elles visent à dresser un bilan personnel et professionnel ainsi qu'une hypothèse de projet professionnel. 7000 stagiaires sont concernés en 2006. Le recours à des cabinets privés relève d'un choix des armées qui, par l'intermédiaire de contrats régulièrement renouvelés, garantissent la qualité et l'adéquation avec le marché du travail des prestations offertes.

Prestations individuelles

EBO: l'entretien bilan-orientation concerne les personnels ayant un acquis transposable, et ceux ayant une idée affinée de ce qu'ils veulent faire. Il vise à valider le projet professionnel envisagé et touche 4000 personnes par an.

BIC : Le bilan individuel de compétence. Cette prestation d'orientation complémentaire s'adresse en particulier aux personnels militaires dont le projet professionnel n'a pu être défini lors des prestations précédentes.

SOJM : La session d'orientation des jeunes militaires a été mise en place en 2005 en direction des jeunes militaires partant précipitamment afin de leur garantir une sensibilisation minimale au monde de l'entreprise.

La première grande difficulté dans le processus d'orientation provient des personnels ayant occupé des métiers spécifiquement militaires donc sans équivalent dans le civil. Un conducteur de char, un tireur d'élite n'ont, à première vue, pas acquis de compétences techniques directement transposables dans un secteur donné. Un chef de char dispose pourtant d'une véritable expérience d'encadrement dont il n'a pas toujours conscience et qui n'est pas assez prise en compte par les recruteurs potentiels. Afin de valoriser ce savoir-faire, il peut être profitable d'orienter le militaire vers des secteurs où le travail en équipe est pratiqué.

De fait, définir un projet professionnel est un véritable enjeu, le projet doit être « réaliste et réalisable » (selon la maxime des services d'orientation et de reconversion). Le projet professionnel est en effet l'élément déterminant dans la recherche d'un emploi, car il conditionne le domaine de recherche, ou, si la personne fait partie des ayants droit, la suite à donner au processus de reconversion. Mais, de fait, une bonne adéquation avec les postes exercés auparavant apparaît comme un élément clé auprès des employeurs futurs.

La phase d'orientation s'achève par la définition d'un projet professionnel qui, suivant la situation militaire des personnels (ayants droit ou non), les oriente vers le reclassement ou la poursuite de la reconversion. Deux situations se présentent dans ce dernier cas : soit le projet professionnel repose sur des acquis transposables nécessitant éventuellement un accompagnement, soit il nécessite une formation. La politique actuelle conduit à un choix exclusif entre deux filières distinctes : l'accompagnement ou la reconversion.

L'article 65 du statut général des militaires précise que « *pour l'acquisition de la formation professionnelle ou l'accompagnement vers l'emploi, le militaire peut sur demande agréée, bénéficier d'un congé de reconversion et d'un congé complémentaire de reconversion, d'une durée maximale de six mois chacun.* » Ainsi, l'Armée peut prendre en charge pour « *une durée maximale de douze mois consécutifs* » les militaires ayants droit.

Les formations professionnelles

Elles concernent les militaires dépourvus de qualification professionnelle ou ceux qui souhaitent les compléter ou acquérir de nouvelles compétences. Le coût de la formation est pris en charge partiellement par la défense selon les critères fixés par voie réglementaire, c'est-à-dire entre 50 et 97% en fonction du grade, de l'ancienneté, et « [de l'exposition] aux exigences de retour à l'emploi. »¹⁹ Un effort particulier est ainsi mené en direction des populations jeunes et très peu qualifiées avec un niveau de prise en charge maximal. Ainsi, cette prise en charge peut s'élever jusqu'à 9000€ Par principe, une part est laissée à la charge du militaire même si pour un militaire du rang elle est peu élevée (trois pour cent symboliques).

Il existe globalement deux types de formation professionnelle : soit des formations qualifiantes en milieu militaire, ou en milieu civil, soit d'autres prestations (cycle d'enseignement avec des cours par correspondance, ou préparations aux examens des emplois réservés pour le maintien dans la fonction publique). Enfin, la période de congés de 6 mois renouvelable peut être utilisée pour réaliser une période de formation gratuite en entreprise (PFGE), durant laquelle le militaire rémunéré par les armées exerce gratuitement dans une entreprise et reçoit en échange une formation qualifiante.

Les formations en milieu militaire sont réalisées dans des centres gérés par les armées et en partenariat avec des organismes publics ou privés. Les formations qui sont dispensées par l'AFPA, s'inscrivent dans le cadre de la convention Défense-Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité et sont directement financées par ce ministère. Ces formations qualifiantes auprès de l'AFPA peuvent être étalées sur une période comprise entre 1 mois et 1 an (6 mois de formation plus 6 mois de congé supplémentaire de reconversion). Cette période permet de passer l'ensemble des diplômes nécessaires, par exemple ceux de conducteurs routiers.

Globalement trois domaines rencontrent les plus gros succès :

- la logistique,
- les transports,
- la sécurité.

La formation en milieu civil concerne des organismes retenus dans le cadre des marchés publics, mais, sur proposition du candidat, certaines autres formations qui ne sont pas incluses dans des marchés préexistants peuvent être accordées.

La grande réussite de la reconversion : Le CMFP

Le centre militaire de formation professionnel de Fontenay-le-Comte est certainement une des réalisations les plus convaincantes de la chaîne de reconversion mise en place par le ministère de la défense. Piloté par l'AFPA, il est orienté vers les métiers à fort niveau de débouché.

Ainsi plus de 30 formations qualifiantes formulées directement en terme de métier sont proposées : agent de restauration, carreleur, électricien automobile, installateur en thermique et sanitaire, maçon, mécanicien automobile, peintre en bâtiment, mais également assistant en comptabilité et gestion, secrétaire comptable, vendeur spécialisé en magasin, etc.

Ce centre propose une prise en charge très intéressante des personnels (pour les contractuels la formation est intégralement financée), puisque les célibataires peuvent être hébergés au centre, des logements sont disponibles pour les familles, les conjoints peuvent

¹⁹ Instruction relative à la reconversion des militaires de l'armée de Terre du 30 juillet 2003

également profiter d'une formation à titre civil, un soutien scolaire est proposé pendant le cycle...

Le taux de reclassement de 90% dès la sortie du centre est un légitime motif de satisfaction pour les responsables du centre.

L'accompagnement

L'accompagnement qui intervient à l'issue de la définition d'un projet professionnel, en lien avec des acquis transposables, débute par une Session Technique de Recherche d'Emploi (STRE). Cette session dure 3 ou 4 jours et vise, en présentant l'ensemble des opportunités professionnelles à donner au candidat au retour à la vie professionnelle civile, des clés de compréhension de ce monde qui lui est souvent étranger.

Rédaction d'un curriculum vitae, d'une lettre de motivation, préparation à un entretien d'embauche sont à l'ordre du jour, mais aussi, de manière plus pragmatique, des formations sur la manière de s'habiller, de parler en dehors d'un monde extrêmement hiérarchisé et réglementé comme l'armée, qui constitue pour l'immense majorité des militaires leurs seules expériences socio-professionnelles.

S'agissant de l'accompagnement, les services de reconversion de la défense ont élaboré un nombre important de prestations visant à répondre à la diversité des parcours.

Les prestations d'accompagnement vers l'emploi

PAE : la période d'adaptation en entreprise concerne 6000 militaires par an et s'étale sur une durée maximale de 6 mois. Le militaire travaille pour une entreprise, qui, au 3^{ème} mois, doit décider d'embaucher ou non le stagiaire en CDI ou en CDD sans période d'essai. Le fait que le stagiaire soit payé pour l'intégralité de la PAE quelle que soit la décision de l'entreprise agit au bénéfice du militaire qui sera alors préféré à un autre candidat de niveau équivalent.

APEC : la prestation d'accompagnement auprès de l'Association Pour l'Emploi des Cadres. Pendant 6 mois, le candidat est au début suivi, pour un total de dix heures, par un consultant APEC, qui l'accompagne, l'oriente et le conseille dans sa recherche.

SAE : la session d'accompagnement vers l'entreprise débute par une période d'un mois visant à affiner le bilan professionnel et personnel du candidat. Viennent ensuite 5 mois où des rencontres sont réalisées tous les 15 jours auprès d'un spécialiste civil assurant un suivi personnalisé du stagiaire dans sa démarche. Cette formation est particulièrement adaptée aux individus souhaitant quitter l'institution, puisqu'elle cumule une véritable préparation à l'entrée dans le monde civil avec un suivi dans l'application des recommandations qui lui ont été prodiguées.

PIC : le parcours individualisé de créateur d'entreprise. Cette prestation a été effectuée par 150 personnes en 2005, essentiellement par des militaires ayant, au minimum, 15 ans de service. En soutenant une reprise ou une création d'entreprise, cette prestation nécessite l'investissement le plus lourd, tant personnel que financier. L'IDPNO (indemnité des départs personnels non-officiers) sert donc souvent de « mise » de départ à l'activité.

La grande diversité de ces formations témoigne de la volonté des services de s'adapter à toutes les formes de profils.

Le reclassement

La fonction de reclassement existait avant la professionnalisation des armées mais à un niveau embryonnaire et de manière très décentralisée. Ainsi, suivant les régions, les contacts avec les entrepreneurs étaient plus ou moins développés : dans le Sud-Est il y a jusqu'à 70% de recrutement local certaines années, alors que ce taux était seulement de 7% en Alsace.

L'armée, en plus de prestations d'accompagnement ou de formation, a donc développé ce réseau de reclassement, proposant directement des emplois aux personnels ayant achevé leurs contrats.

La difficulté est aujourd'hui d'assurer un suivi des personnels après leur radiation des cadres. Les structures de reconversion tentent ainsi de développer, le plus possible, les partenariats avec les missions locales, l'ANPE...

III.L'heure d'un premier bilan

Les premiers contrats de 5 ans mis en place au début de la professionnalisation en 1999 sont arrivés à leur terme en 2004-2005. Après un pic en 2003 avec plus de 29 000 départs²⁰, depuis 2004, l'effectif semble s'être stabilisé et sort du régime transitoire, où la part des officiers et des sous-officiers dans les départs étaient très élevée. Un premier bilan est donc possible sur la mission de reconversion des armées.

A. Des formations plus ou moins efficaces avec un taux oscillant entre 65 et 70 % à l'issue des formations

Toutes les formations n'ont pas été mises en place au même moment, le recul est donc plus ou moins important pour dresser un premier bilan de leur efficacité. Ainsi la formation APEC datant de 2005 n'offre encore aucune visibilité.

S'agissant des PAE (période d'adaptation en entreprise) et des PFGE (période de formation gratuite en entreprise), 60% des personnels sont reclassés à leur issue. Cette formation est souvent préférée par les personnes chargées de la reconversion car, dans la mesure où la personne est déjà en entreprise, il y a de part et d'autre le sentiment d'être déjà abouti à un résultat positif. Elle n'est pourtant pas nécessairement la plus efficace.

En comparaison, la SAE (session d'accompagnement vers l'entreprise) qui semble laisser une liberté plus large au stagiaire, donne pour les personnels non-officiers 80% de reclassement à la fin des 6 mois, ce taux est en revanche seulement de 40% pour les officiers, en raison d'un âge moyen plus avancé et de retraites souvent plus élevées donc moins incitatives à la reprise d'une activité.

Mais, parmi les structures de reconversion mises en place par le ministère de la défense, le CMFP (centre militaire de formation professionnel) de Fontenay-le-Comte, qui atteint un taux de reclassement de 90%, semble être le plus efficace.

B. Une structure en évolution constante face à des défis renouvelés

²⁰ Bilan reconversion 2004, Direction de la fonction militaire et du personnel civil

Comme nous l'avons vu, les formations sont multiples et en évolution constante afin de répondre aux nouveaux défis qui apparaissent. A titre d'exemple la mise en place de la SOJM (Session d'orientation des jeunes militaires) répondait à une carence constatée à l'égard de certains jeunes engagés quittant précipitamment les armées. Celles-ci ont alors créé cette structure afin de s'assurer que tous les personnels sur le départ, et particulièrement les plus exposés au chômage, bénéficient d'un minimum d'accompagnement lors de leur départ. L'armée dans les structures qu'elle met en place entend répondre pleinement à « l'engagement moral de l'institution vis-à-vis des militaires quittant le service »²¹, en allant bien au-delà de tout ce qui existe dans les entreprises classiques ou dans les autres administrations. Ce qui semble naturel dans la mesure où la reconversion, l'adaptation au monde professionnel civil sont plus ardues.

Deux séries de difficultés demeurent cependant, la première liée à la préparation réelle de la reconversion et la seconde au suivi des personnels après leur radiation des cadres.

Si la reconversion est évoquée au sein des CIRAT (Centre d'information et de recrutement de l'armée de terre) et des autres centres de recrutement, comme un argument d'engagement, la sensibilisation à la reconversion est en revanche absente pendant l'essentiel de la période d'activité au sein de l'Armée. Il est pourtant difficile d'aller contre cet état de fait, car dans un souci de motiver et de conserver les meilleurs éléments en son sein, certains responsables sont réticents à communiquer sur ce sujet. Pourtant la plus grande aisance des officiers sous contrats à se reconvertir en comparaison aux officiers de carrière démontre l'importance d'une véritable phase de préparation. En effet, les contractuels ont plus présent à l'esprit la période post-armée et s'y préparent de ce fait mieux et plus progressivement. Mentionnons également le rôle-clé des AEM (Agence pour l'Emploi des Militaires)

Les structures mises en place par le ministère de la défense à tous les niveaux de l'institution militaire sont à bien des égards intéressantes, et, selon l'expression d'un consultant en ressources humaines intervenant dans le cadre des partenariats, l'armée est véritablement engagée dans un processus de « plan social permanent », assurant ainsi la meilleure réintégration possible de ses personnels, au regard des méthodes classiques de reconversion. Pourtant au-delà de cette approche presque technique ayant présentée les structures en place pour orienter, former ou accompagner les militaires sur le départ, il est utile de se pencher sur l'impact du passage au sein des armées après un retour dans la vie civile.

IV. La dimension subjective du passage de l'Armée à la vie civile

Les difficultés du passage de l'institution militaire à la vie civile sont indéniables. La professionnalisation est souvent présentée comme une intégration plus importante des militaires à la communauté nationale par le fait qu'en dehors de leur profession au sein de l'Armée, ils vivent la même vie que tout autre français, hormis pour ce qui concerne les obligations particulières, les sujétions et les devoirs propres de la vie de militaire tels que définis dans l'article 1 de la *Loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires*.

A. Une bonne reconversion à la vie civile : une nécessité au cœur de la problématique du lien avec la communauté nationale

²¹ Instruction n°644 relative à l'aide à la reconversion des militaires de l'armée de Terre du 30 juillet 2003

Cette volonté de renforcer les relations entre les armées et la communauté nationale²² est très présente au sein de l'institution et il est voulu qu'elle soit pleinement vécue par chacun des militaires. Il n'en demeure pas moins que les spécificités de cette vie militaire influent profondément sur l'existence et que le constat d'un clivage est notamment fait lors du retour à la vie civile. Chaque niveau, que ce soit l'encadrement ou les engagés, fait face à ce passage qu'il vit plus ou moins bien. L'Armée est consciente de cette difficulté comme en témoigne sa politique de reconversion, dont l'utilité s'avère importante pour permettre au militaire de « faire le deuil psychologique de l'institution ». L'Armée est d'ailleurs bien consciente de cette nécessité de réussir le retour tant professionnel que psychologique à la vie civile car des militaires contents de leur reconversion ont tendance à parler positivement de leur expérience. Ils donneront alors une bonne image de l'institution (gage de bonnes relations avec la Nation) et influenceront directement ou indirectement l'engagement dans l'Armée.

Pour autant, le passage peut-être douloureux pour une grande partie d'entre eux et particulièrement pour les engagés qui sont venus chercher un emploi et une stabilité dans l'Armée car jouissant d'un modeste bagage scolaire ou professionnel. Durant leur contrat dont la moyenne est comprise entre quatre et huit ans, ces personnes ont souvent trouvé, au sein de l'Armée, un cadre sûr leur permettant d'échapper au chômage et à diverses précarités.

Du fait de la prégnance de la vie militaire, la réinsertion peut s'avérer difficile du fait d'une perte de repères. En effet, il semblerait que les militaires ont peur du civil, notamment du fait qu'ils sont habitués à la forte protection de l'institution : tout est mis en œuvre afin qu'aucun problème (tel que le devenir de sa famille pendant qu'il part en OPEX, la sûreté de son emploi, la protection sociale, le conseil juridique ...) ne vienne interférer avec sa mission. La prise en charge par l'Armée de nombreux éléments la vie du militaire permet de compenser les exigences de son statut mais peuvent aussi se transformer en des garanties dont la perte s'avèrera difficile. Ceci n'est pas tant vrai matériellement que psychologiquement puisque les repères clairs créés par la discipline et la hiérarchie diffèrent dans la vie civile.

B. Une certaine imperméabilité indépassable entre vie militaire et vie civile?

La volonté de « réaliser une parfaite symbiose avec la Nation »²³ n'empêche pas la persistance d'une certaine imperméabilité originelle de la vie civile par rapport à la vie militaire. Ainsi, un militaire qui a pu réaliser les années de son contrat à la grande satisfaction de ses supérieurs (ou qui a réalisé une carrière brillante au sein de l'institution) alors qu'il n'avait pas de diplôme n'est pas assuré de trouver une reconnaissance similaire dans la vie civile et voudra d'autant moins la rejoindre qu'il se trouve bien au sein de l'Armée. En effet, comme le rappelait les conclusions d'une étude²⁴, les plus jeunes anciens militaires sont surtout recrutés pour leurs compétences techniques (d'où la nécessité d'une formation diplômante lors de leur reconversion) alors que les plus anciens seront également appréciés pour leurs capacités managériales.

De plus, alors que le passage par l'Armée apparaît souvent pour eux comme un atout professionnel majeur, ils peuvent avoir du mal à comprendre que les entreprises y attachent moins d'importance que pour les compétences techniques ou les capacités à s'intégrer dans une équipe (hormis le plus souvent pour les entreprises qui recrutent beaucoup d'anciens militaires dans des secteurs comme la sécurité, le transport ou la logistique). De la même

²² Cf. notamment la *Directive relative aux relations de l'Armée de terre avec la communauté nationale*, EMAT, mars 2000

²³ *Idem* p. 2

²⁴ Maxime Jacob, Gérard Blanc, « Les compétences des militaires vues par les employeurs, analyse qualitative », Les Documents du C2SD, n°49, juillet 2002

manière, l'Armée éprouve toujours quelques difficultés à voir ses formations reconnues par les entreprises ou l'Education nationale.

La grande capacité de l'Armée à permettre un retour à l'emploi ne doit donc pas cacher l'existence de ces difficultés de réinsertion.

C. L'attachement à l'identité militaire conditionne de façon importante la réinsertion

Les valeurs de la sphère civile et de la sphère militaire peuvent apparaître éloignées voire contradictoires (cf. première partie). Ceci est tout particulièrement vrai pour les engagés qui s'identifient le plus à la vie militaire, c'est à dire les « idéalistes » et les « carriéristes »²⁵.

L'attachement à l'identité militaire constitue un élément majeur de cet enjeu qu'est la transition vers la sphère civile. Elle peut s'avérer difficile, surtout si les liens avec la socialisation primaire ont été coupés ou fortement atténués. Dans ce cas, l'Armée et plus encore le régiment constituent une nouvelle famille dont il faut se séparer à un âge où la stabilité sociale est imaginée comme acquise. En conséquence, la nostalgie pour l'institution, à laquelle il peut être aussi reproché d'avoir abandonné ses soldats, se révélera souvent forte dans le même temps qu'une certaine souffrance est éprouvée du fait de la distance entre la vie civile et la vie militaire.

Les motivations de l'engagement sont directement en lien avec cette identité militaire. Cependant, cette identification peut exister au préalable ou apparaître pendant la durée du contrat.

Ainsi, il semblerait que ceux qui ont travaillé avant de s'engager dans l'Armée auront plus de facilité à retrouver un emploi par la suite. Souvent entrés dans l'Armée par intérêt réel pour la vie militaire, ils sont en effet plus volontaires pour retravailler dans le civil ; ils viennent d'ailleurs souvent de familles plutôt stables, hors des grandes agglomérations et ont eu un lien étroit avec des personnes leur faisant la promotion de la vie militaire. Bien que l'institution militaire ait constitué pour eux un espace de socialisation, les ponts n'ont pas été coupés avec la vie civile. Ils ont su à la fois se reconnaître dans l'institution sans y voir une exclusivité d'identification ni une simple opportunité professionnelle.

Il apparaît donc qu'un écart important existe entre le monde militaire et le monde civil du fait notamment de l'identification plus ou moins forte à l'institution et des valeurs spécifiques de l'Armée. Le départ de l'Armée se fera donc plus aisément si la reconversion professionnelle est bonne, mais surtout si l'ancien militaire a su remettre en question son expérience. Sans exagérer l'opposition partielle de valeurs ou d'identité, il apparaît nécessaire de repenser ce passage : en effet, si la professionnalisation a rapproché l'Armée du schéma d'une entreprise, l'identité militaire et les valeurs qui la conduisent demeurent spécifiques. Leurs nécessités impliquent d'aider le militaire sur le départ à prendre conscience de ce fossé. Pour autant, du fait de la professionnalisation, beaucoup de Français passent par les rangs de l'Armée pour des contrats d'au moins quelques années ; aussi, près de 26 000 militaires quittent chaque année l'Armée, dont 18 000 militaires du rang, il est évident que toujours subsistera une part qui aura des difficultés à faire le deuil de l'institution.

²⁵ Pfirsch J-V (sous la dir.) *Cinq ans après, que sont devenus les engagés volontaires de l'Armée de terre*, Les Documents du C2SD, n°58, octobre 2003

Dix propositions **pour approfondir et améliorer le rôle social de l'Armée**

En conclusion de cette étude, nous souhaitons avancer dix propositions concrètes qui nous semblent à même d'approfondir et d'améliorer les moyens dont dispose l'Armée pour accomplir son « ambition sociale », que ce soit en termes d'intégration à la société française, de promotion sociale, ou d'intégration professionnelle.

1-Dans le cadre d'un éventuel service civil (obligatoire ou non) ou au sein d'autres structures comme des établissements scolaires, solliciter d'anciens militaires pour des fonctions d'encadrement (cf. système actuel des EID), de manière à les reconverter, d'utiliser leurs compétences et surtout d'appliquer – de manière adaptée – le système de fonctionnement militaire à ces institutions.

2-Intégrer de manière beaucoup plus active l'Education nationale dans le dispositif « Défense Deuxième chance », voire développer des établissements scolaires publics (dispensant un enseignement classique) faisant appel au modèle militaire (en direction des jeunes de zones difficiles). Il pourrait ainsi être envisagé de mettre en place une convention Défense-Education nationale, comme il en existe avec le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité pour la gestion des centres de formation AFPA.

3-Exploiter au mieux la JAPD. Si l'allonger paraît dans l'état actuel des choses pratiquement difficile par défaut de capacités d'accueil, il faut dans un premier temps prendre conscience au-delà du ministère de la Défense que la JAPD est l'occasion de procéder à une enquête statistique au niveau de la Nation toute entière, aussi bien au niveau de l'illettrisme – mais il faudrait associer l'Education nationale pour qu'elle puisse offrir des solutions aux personnes détectées illettrées – que des indicateurs physiques, sanitaires et mentaux (financement interministériel).

4-Valoriser les services militaires volontaires par un système incitatif (points dans les numerus clausus ou autre avantage dans la poursuite des études), à l'image de nos voisins allemands.

5-Création d'une Garde nationale à partir de l'actuelle Réserve opérationnelle et d'un service militaire – volontaire ou obligatoire – court (3 à 6 mois). Cette proposition n'est valide que si le financement de ce service civil est entièrement assuré de manière interministérielle et si le personnel affecté à ce service civil ne vient pas se retrancher au personnel - en nombre déjà très restreint – servant dans les Armées.

6-Révision des lycées militaires. Pour un retour à leur vocation sociale initiale, s'interroger sur la pertinence de n'admettre que des enfants de militaires et de fonctionnaires. Le critère de "tombé au combat" est moins existant, il convient de s'adapter aux problèmes sociaux de notre temps.

7-Le recrutement est contraint. En termes d'équilibre offre/demande, une réflexion sur l'amoindrissement des contraintes et l'augmentation des gratifications mérite d'être engagée, par exemple pour les gendarmes, qui ne bénéficient pas des mêmes primes et avantages dont jouissent les policiers.

8-Elargir les voies d'accès parallèle pour inciter de jeunes diplômés spécialistes en des matières intéressant l'armée à les servir. Les officiers à vocation purement administrative ou technique peuvent faire l'objet de procédures de recrutement diversifiées et complémentaires.

9-Créer un centre spécifique (par exemple rattaché à l'ANPE mais détaché de l'armée) de suivi professionnel et social des anciens militaires.

10-Faire ressortir les acquis transposables que contient l'ensemble des formations spécifiques proposées par les armées. Une telle démarche permettrait d'institutionnaliser une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Un passage au sein des armées serait ainsi plus systématiquement valorisable dans le monde civil.

Bibliographie sélectionnée :

1) Ouvrages et études

- BENOIT-GUILBOT, Odile et PFIRSCH, Jean-Vincent. *La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de terre*. Centre d'études en sciences sociales de la défense. Mai 1998.
- CHEM. *Lien entre société civile et défense et recrutement pour les Armées*. Etude de cycle n°2, comité A. 53^{ème} session 2003-04.
- COVA, Charles et GRASSET, Bernard. « Rapport d'information n°2490 sur les actions destinées à renforcer le lien entre la Nation et son Armée ». Paris. Assemblée nationale. 2000.
- DUMONT, Jean-Louis. « Rapport d'information sur la Direction du Service national et la JAPD ». Paris. Assemblée nationale. 2004.
- GUILLON. *Le Rôle social de l'Officier*. Paris. Ministère de la Défense. 2003.
- IHEDN. *La professionnalisation des armées : quels sont les chances et les risques d'un projet ambitieux ?* Rapport de 1^{ère} phase. 1999.
- JACOB, Maxime et BLANC, Gérard. *Les compétences des militaires vues par les employeurs, analyse qualitative*. Les Documents du C2SD, n°49, juillet 2002.
- LYAUTEY, Hubert. *Du Rôle social de l'Officier*. Paris. René Juliard. 1946 (éd. originale : 1891).
- PORTERET, Vincent. *État-nation et professionnalisation des armées : les députés français face au déclin de l'armée de masse de 1962 à nos jours*. Paris. L'Harmattan. 2005.
- PFIRSCH, Jean-Vincent (dir.). *Cinq ans après, que sont devenus les engagés volontaires de l'Armée de terre*. Centre d'études en sciences sociales de la défense. Les Documents n°58, octobre 2003.
- WITHOL de WENDEN, Catherine et BERTOSSI, Christophe. *Les militaires français issus de l'immigration*. Paris. C2SD. 2005

2) Articles de périodiques

- Dossier sur la profession de militaire. *Revue française de sociologie*, 44-4, octobre-décembre 2003.
- Dont : LEGER, Jean-François, « Pourquoi des jeunes s'engagent-ils aujourd'hui dans les armées ? » in *Revue française de sociologie*, 44-4, octobre-décembre 2003
- MENDRAS, Henri. « Les Français et l'armée » in *Revue de l'OFCE*. N°86. 2003-07. P.135-142.
- TEISSIER, Guy. « Le service civique obligatoire : du mythe à l'illusion » in *Le Figaro*. 13 février 2006.

3) Documents

- *Bilan reconversion 2002*, Direction de la fonction militaire et du personnel
- *Bilan reconversion 2003*, Direction de la fonction militaire et du personnel
- *Bilan reconversion 2004*, Direction de la fonction militaire et du personnel
- *Bilan social 2004*, Observatoire Social de la Défense
- *Décret n°2005-887 du 2 août 2005 relatif à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement public d'insertion de la défense.*
- *Directive relative aux relations de l'Armée de terre avec la communauté nationale*, EMAT, mars 2000
- *Instruction n°644/DEF/EMAT/BCP/REC relative à l'aide à la reconversion des militaires de l'armée de Terre du 30 juillet 2003*
- *Instruction générale n°1062/DEF/SGA du 22 septembre 2004 relative à la reconversion des militaires*, Direction de la fonction militaire et du personnel civil