

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

Centre d'études en sciences sociales de la Défense
24, rue de Presles
75015 PARIS
Tél : 01.53.69.69.88

**CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES DE LA
DEFENSE**

*LA DECISION D'ENGAGEMENT VOLONTAIRE DES
MILITAIRES DU RANG : L'ARMEE DE TERRE*

Odile Benoit-Guilbot et Jean-Vincent Pfirsch

Observatoire sociologique du changement

FONDATION NATIONALE DES
SCIENCES POLITIQUES

CENTRE NATIONAL DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Convention C2SD n°97/04

Mai 1998

INTRODUCTION

Dans cette introduction, nous nous proposons tout d'abord d'explicitier la problématique et les hypothèses qui ont orienté nos recherches. Nous préciserons ensuite la méthodologie adoptée. Nous détaillerons enfin la structure du rapport.

I - PROBLÉMATIQUE ET HYPOTHESES

Dans le cadre de l'instauration d'une armée professionnelle ne recourant plus à la conscription, les armées ont à faire face au problème de la "maîtrise des flux de main d'œuvre", aussi bien à la sortie qu'à l'entrée dans l'armée. Des études longitudinales rétrospectives et répétées sur plusieurs cohortes d'engagés ont été entreprises par l'Observatoire Social de la Défense sur la réinsertion des militaires professionnels qui quittent les armées. Les résultats en sont très intéressants et suggestifs. Ils montrent en particulier qu'une bonne partie d'entre eux part sans pension, c'est-à-dire avant 15 ans d'ancienneté, et dans la plupart des cas après 3 à 5 ans. Le passage par l'armée apparaît comme bénéfique à la majorité d'entre eux en termes de reclassement professionnel et plus généralement en termes de "qualité" de leur reclassement. L'étude attribue cet effet, d'une part à la formation donnée par les armées et, d'autre part, au rôle de structuration de la personnalité par l'encadrement et la discipline. Pour certains autres au contraire, le passage par l'armée a été, soit indifférent, soit un échec quant au reclassement dans le civil. Cette étude laisse cependant dans l'ombre le problème de la sélection des engagés volontaires. Si leur situation est meilleure à la sortie que celle des jeunes non passés par l'armée, cela peut être dû à deux types de facteurs : soit les candidats à l'engagement ont des caractéristiques particulières, soit les engagés retenus ont été sélectionnés selon des critères qui les différencient de la population-mère. C'est dans l'armée de terre que les militaires du rang, sans gros bagage scolaire, quittent plus fréquemment l'armée de façon

précoce (dans la gendarmerie, les départs sont beaucoup plus tardifs, et les engagés apparemment mieux formés). C'est donc sur la population des jeunes engagés dans l'armée de terre que nous avons choisi de faire porter, dans un premier temps, notre recherche.

D'emblée, se pose la question des caractéristiques sociales ou culturelles des jeunes qui s'engagent. Sont-ils semblables en tous points à la moyenne des jeunes de leur classe d'âge ? En quoi se différencient-ils ? Est-ce à travers leurs origines sociales, leurs trajectoires, leurs valeurs ? L'analyse de ces spécificités éventuelles nous semble importante, si l'on cherche à comprendre la formation de la population des EVAT, ses transformations. La prise en compte de tels éléments nous semble également essentielle pour qui cherche à comprendre le devenir des anciens EVAT, à l'issue de leur engagement. L'hypothèse selon laquelle la réinsertion est partiellement conditionnée par les motivations ou l'environnement social ayant mené à l'engagement paraît vraisemblable. C'est une hypothèse importante.

Nous ne saurions soutenir, cependant, que la socialisation à la vie et aux fonctions militaires n'a aucune influence sur le devenir des engagés. Mais il nous semble utile de montrer que les formes et les effets de la socialisation militaire sont variables. Il faut donc s'interroger sur l'étendue, les formes et les conséquences de la transformation des individus par l'armée. Ce, en fonction des régiments, mais aussi en fonction des trajectoires sociales et des motivations dans lesquelles s'inscrivent les périodes d'engagement. Autrement dit, nous souhaitons insister sur la diversité des modes de formation des identités militaires et analyser leurs modes d'articulation avec les caractéristiques sociales et les motivations initiales des engagés. L'une des hypothèses que nous privilégions est qu'il existe des liens étroits entre, d'une part le "profil" initial et les motivations à l'engagement, et d'autre part, la durée de cet engagement, les types de

tâches effectuées, l'avancement au sein du régiment, les projets à l'intérieur et en dehors de l'institution militaire. Il nous semble que la prise en compte des caractéristiques du régiment (histoire, esprit de corps, localisation, fonctions, degré de professionnalisation...) est fondamentale pour comprendre la façon dont l'engagement s'inscrit dans la trajectoire sociale et professionnelle des individus. De ce point de vue, des différences importantes apparaissent entre les régiments visités, qui rejaillissent fortement sur leur attractivité, sur les modes de gestion des personnels et sur les perspectives d'avenir qui se présentent aux engagés.

Notre projet initial se proposait de porter essentiellement sur les déterminants de la décision d'engagement. Il est rapidement devenu clair pour nous qu'il est fructueux d'adopter une vision dynamique, c'est-à-dire longitudinale, de ce processus. Il faut, en effet, situer la décision d'engagement dans le cadre de trajectoires sociales et professionnelles plus larges. Il s'agit de prendre en compte le passé (origines sociale et familiale, parcours scolaire et professionnel), le présent (fonctions et modes d'adaptation à la vie militaire...), et le futur (projets au sein de l'armée et dans la vie civile future...). De plus, il est utile de tenir compte du poids des systèmes de valeurs, des représentations sociales et des éléments subjectifs de la construction identitaire des EVAT, et de comprendre le lien qu'entretiennent ces éléments subjectifs avec les trajectoires objectives.

Le projet, déjà esquissé dans la proposition de recherche initiale, d'un "suivi" de nos interlocuteurs s'avère tout à fait réalisable. Nous disposons en effet d'informations nous permettant de reprendre contact avec les EVAT interrogés en 1997 dans 3 ou 5 ans. Un tel "suivi" dans le temps, à la fois de ceux qui seront toujours militaires et de ceux qui auront alors quitté l'armée, nous semble fort utile pour observer les effets de l'engagement sur le devenir social et professionnel des personnes. Les informations

nécessaires à la réalisation d'une telle étude, obtenues en plein accord avec chacune des personnes interrogées, restent pour l'heure confidentielles. Elles ne seront utilisées que dans 3 ou 5 ans, lors d'une seconde vague d'enquête.

II - MÉTHODOLOGIE

Le choix des régiments a été fait en collaboration avec la DPMAT, en fonction de différents critères. Parmi les plus fondamentaux figurent la spécialité du régiment, ses traditions spécifiques, sa localisation, les possibilités de missions extérieures qu'il offre aux EVAT et son degré de professionnalisation. Il nous a semblé peu productif, au vu du nombre d'entretiens prévus, de retenir plus de trois régiments différents. Notre échantillon n'est donc pas représentatif de l'ensemble des régiments français au sens statistique du terme. En revanche, on s'est intéressé à trois cas bien distincts, à trois cas typiques du point de vue de notre problématique. Peut-être s'agit-il là également de régiments dont la gestion et le mode de fonctionnement se prêtent, mieux que d'autres, à la visite d'enquêteurs et à la réalisation d'entretiens avec les personnels... L'idée d'un choix des régiments en fonction des particularités socio-économiques de leur environnement régional (systèmes éducatifs, taux de chômage, etc.), évoquée dans un premier temps, a, quant à elle, été abandonnée, le recrutement et le reclassement régionaux n'étant pas la norme.

Trois régiments, proposant tous aux engagés la possibilité d'effectuer, à des degrés divers, des opérations extérieures, ont été visités : un régiment de chars de combat, un régiment du génie, un régiment de parachutistes.

Une soixantaine d'entretiens approfondis, d'une durée d'une à deux heures, ont été effectués avec des EVAT, dont quelques uns auprès de personnels féminins. Les

cinquante entretiens les plus intéressants ont été retranscrits, afin de se prêter à des analyses de contenu fines. Le guide d'entretien utilisé figure en annexe.

Il était bien sûr essentiel pour nous de nous entretenir également avec les Chefs de corps, non seulement pour leur présenter les buts de notre recherche et pour obtenir une présentation globale du régiment, de son organisation, de ses missions et de son histoire, mais aussi afin de leur soumettre quelques unes de nos hypothèses de recherche. De même, il a été indispensable de s'entretenir avec les responsables de la gestion des EVAT, dans chacun des régiments visités. Lorsque cela a été possible, plusieurs entretiens avec le président des Caporaux chefs ont été effectués. De multiples informations et données complémentaires ont ainsi été recueillies.

Les EVAT interrogés ont été choisis en collaboration étroite avec chaque régiment, de façon à tenir compte des spécificités de chacun (importance et ancienneté de la professionnalisation, diversité des spécialités et des fonctions...). Nous avons tenu à ce que les échantillons soient diversifiés du point de vue de l'origine géographique des EVAT, du point de vue de leur spécialité et de leur fonction, du point de vue de leur grade et de leur ancienneté.

L'idée initiale de n'interroger que des EVAT de moins d'un an d'ancienneté a été abandonnée. Il apparaît tout d'abord que dans la plupart des régiments, ceux-ci sont trop peu nombreux pour constituer un échantillon numériquement utile. Mais des raisons plus fondamentales nous ont menés, après discussion avec les cadres locaux, à ne pas interroger uniquement des personnels engagés récemment. Nous avons cherché à saisir et à comprendre la diversité des trajectoires. Interroger de jeunes engagés permet certes d'aborder de manière privilégiée la question des motivations et des origines de l'engagement. Mais interroger des personnels en fin de contrat, c'est-à-dire ayant bien

plus d'un an d'ancienneté, permet d'aborder et de cerner, mieux qu'avec de jeunes engagés, les questions et les problèmes posés par le retour à la vie civile. Enfin, interroger des EVAT plus anciens, ayant renouvelé leur contrat, ayant évolué dans la hiérarchie des EVAT, permet de saisir les spécificités de cette population, les logiques et critères menant certains à réussir une “carrière” d'EVAT et d'autres, à ne pas renouveler leur premier contrat. De plus, ces “anciens” apportent un éclairage précieux sur l'évolution du statut et du profil des engagés au cours des dernières années.

Il nous est difficile de savoir exactement, en revanche, selon quels critères la désignation de nos interlocuteurs par leur supérieurs a été faite. Si nous avons transmis aux différents régiments un certain nombre de consignes, en la matière, il est difficile de savoir de quelle façon elles ont été interprétées, et quelles sont les autres considérations ayant abouti à la désignation des membres de nos échantillons. Il est clair, par exemple, que la plus ou moins grande disponibilité des différents personnels au moment de l'enquête apparaît comme un facteur important.

Une annexe technique était jointe à la demande d'autorisation à enquêter envoyée aux différents régiments avant l'enquête. Sur la base de ces premières consignes écrites, les modalités de l'enquête et de la définition de l'échantillon ont ensuite été précisées au cours d'entretiens téléphoniques.

L'organisation des rencontres et rendez-vous au sein des régiments a été de très bonne qualité. Les conditions matérielles des enquêtes ont été très satisfaisantes. Les entretiens, individuels et effectués dans une salle spécialement attribuée à cet effet, ont été enregistrés. Les personnels convoqués, non toujours au fait des raisons du rendez-vous, ont aisément compris et approuvé l'idée de l'entretien qui leur était proposé.

L'immense majorité d'entre eux n'ont pas montré de difficultés à s'exprimer à propos de leur propre trajectoire, un grand nombre y trouvant manifestement de l'intérêt.

III - STRUCTURE DU RAPPORT

Ce rapport comporte deux parties principales.

La première partie repose sur le constat d'une relative homogénéité de la population des EVAT. Elle insiste sur des caractéristiques qui semblent largement partagées au sein de cette population. Ainsi, de plusieurs points de vue complémentaires, ces personnes apparaissent comme non représentatives de la moyenne de la population française d'âge comparable. Cette partie s'intitule "Les engagés volontaires du rang et les marchés du travail : origines sociodémographiques, cheminements scolaires et professionnels, projets". Il s'agit dans un premier temps d'élaborer un "profil type des engagés", d'un point de vue social, culturel, démographique. Le second point porte sur "la décision d'engagement". On s'y interroge sur les motivations les plus communes et sur les facteurs contribuant à la prise de décision. Le troisième point, "le chômage et la décision d'engagement", insiste sur la complexité des relations entre taux de chômage et décisions d'engagement. On y voit clairement que, contrairement à ce que l'on pourrait supposer *a priori*, la relation entre risque de chômage et décision d'engagement n'est pas mécanique. Le quatrième point, "les projets dans l'armée et la reconversion", insiste sur les trajectoires et les stratégies des engagés, notamment en termes professionnels, au sein de l'armée, comme dans le cadre plus global du marché du travail. Enfin, dans un dernier point, "la satisfaction des engagés ?", on fait le point sur les bénéfices de l'engagement et de la vie militaire, notamment tels qu'ils sont perçus et évalués par les EVAT eux-mêmes.

La deuxième partie du rapport propose de compléter l'approche de la première, tout en la complexifiant. Contrairement à la première partie, celle-ci repose sur le constat d'une certaine hétérogénéité interne de la population des EVAT. Cette diversité repose notamment sur les modes de formation de l'identité militaire, et sur les articulations entre éléments militaires et éléments extra-militaires de l'identité. Cette seconde partie a pour titre “Quatre types d'engagés volontaires”. On y propose une typologie fondée sur quatre types idéaux d'engagés. Point par point, chaque type d'engagés donnera lieu à une présentation distincte, suivant une trame commune : “les motivations initiales” ; “la vie militaire” ; “la vie de couple” ; “l'avenir”. On cherche ainsi à montrer la cohérence entre la décision d'engagement, la façon de le vivre, et les projets futurs. On verra ainsi qu'en fonction des types, les motivations initiales, l'intégration à l'armée, la vie extra-militaire et la vision de l'avenir n'obéissent pas aux mêmes logiques.

Ce rapport traite prioritairement de la décision d'engagement, à travers l'analyse des caractéristiques sociales et des motivations de jeunes dont la candidature a été retenue. Dans l'ensemble, ces jeunes nous semblent avoir des caractéristiques communes, qui les différencient de l'ensemble de leur classe d'âge, dont ils ne sont donc pas représentatifs. Il est important, également, de souligner que le “profil” et les motivations à l'engagement ne sont pas sans rapport avec la façon dont cet engagement se déroule, avec la façon dont cet engagement est vécu, avec la façon dont les EVAT envisagent leur reconversion. La décision d'engagement est donc saisie, dans ces pages, comme le moment essentiel d'une trajectoire sociale et professionnelle.

PREMIERE PARTIE : LES ENGAGES VOLONTAIRES ET LES MARCHES DU TRAVAIL.

Origines socio-démographiques, cheminements scolaires et professionnels, projets

Odile Benoit-Guilbot

L'analyse de la décision d'engagement des militaires du rang a été faite à partir de plusieurs approches. Nous nous sommes demandés d'abord si les engagés étaient différents, objectivement, des autres jeunes de leur âge, et en quoi ; nous avons dressé un profil type des engagés. Dans un second temps, nous présentons une analyse des réponses des engagés sur les raisons et les circonstances de leur décision. Cette analyse sera poursuivie dans une discussion sur le rôle du chômage dans l'engagement dans laquelle le parcours professionnel de l'EVAT avant son entrée effective dans l'armée joue un rôle crucial. Les projets de carrière et de reconversion seront étudiés à partir de leurs antécédents avant l'armée et de leur expérience de l'armée : cette expérience est-elle conforme à leurs attentes au moment de leur engagement ? Cette dernière question amène à se poser la question des éléments de satisfaction et de non-satisfaction dans l'armée.

I - L'élaboration d'un profil type des engagés

L'élaboration d'un profil type des engagés du rang s'est imposée à nous par la répétitivité des situations et des caractéristiques qui s'affichaient tout au long du

déroulement des entretiens. Ce profil type, fondé sur les situations familiales, sociales, économiques, supporte un certain nombre d'exceptions, variable selon les régiments, mais qui ne suffisent pas à mettre en cause l'intérêt de ce profil. En quoi et dans quelle mesure les engagés se distinguent-ils des autres jeunes de leur âge ? Avant d'aborder les éléments de ce profil type, il faut rappeler quel est le processus de sélection des EVAT dans l'armée de terre.

1 - Le processus de sélection des engagés

Que le profil de l'engagé ne ressemble pas aux caractéristiques globales des autres jeunes ne surprendra personne : il faut bien avoir à l'esprit que les jeunes que nous avons interrogés l'ont été à la suite d'un processus de sélection à multiples étapes (cf. le mémento statistique de la DPMAT BFR) :

- * parmi ceux qui ont au mieux le BEP/CAP ou parfois un baccalauréat technique ou professionnel, certains ont posé leur candidature à l'armée, d'autres pas.

- * il a fallu que ces candidatures soient acceptées après les tests de l'armée (dossiers utiles = 5 321 pour les EVAT en 1996).

- * parmi ces candidatures utiles, seulement un petit nombre a signé un contrat, moins de la moitié (dossiers souscrits = 2 602), soit 2 candidats pour un poste. Le nombre de dossiers souscrits correspond à peu de chose près aux objectifs d'incorporation de l'armée.

- * parmi ceux qui ont signé un contrat, il a fallu qu'ils persistent au-delà des 6 mois avec un contrat de 3 ou 5 ans. Chez les EVAT, le taux d'attrition (ou les

pertes) durant les 6 premiers mois s'élève, en 1995, à près de 28 %, dont plus de 18 % pour convenances personnelles et 7,5 % pour raisons médicales. Ce taux, en légère croissance depuis 1993, serait bien moindre en 1996, nous a-t-on dit. Reste donc dans l'armée, après 6 mois d'engagement, un peu plus de 35 % des dossiers utiles.

Chaque étape de la sélection est le résultat de l'interaction des choix individuels des candidats et des règles et des pratiques militaires. Le recrutement quantitatif et qualitatif dépend donc des stratégies des deux acteurs. Malheureusement, il ne paraît pas possible, dans l'état actuel des statistiques militaires et des recherches, de connaître les caractéristiques de ceux qui "disparaissent" à chaque étape et de comprendre les raisons de l'attrition qui tiennent à l'armée ou/et aux individus. Et les tests militaires (espace 2000) ne seront plus désormais passés que par les candidats à l'engagement : ils ne permettront plus de comparer les engagés à la population générale des conscrits.

Il résulte de ces différentes étapes du processus de sélection que les probabilités de différenciation des engagés par rapport à la population de leur classe d'âge et de même niveau de diplôme se multiplient à chaque étape. C'est au terme de cette différenciation qu'intervient notre étude. Elle devrait apporter quelques éléments pour la compréhension du processus d'appariement entre l'armée et les EVAT.

A ce quadruple processus de sélection, il faut ajouter la sélection des régiments dans lesquels a eu lieu l'étude et le choix par les capitaines des EVAT qui seraient interrogés par les chercheurs, comme cela a été montré plus haut. Même si nous avons précisé quelques critères de choix, il n'est pas sûr que les interviewés soient représentatifs de leur régiment, et encore moins sûr qu'ils le soient de l'ensemble de l'armée de terre...

Signalons que nous ne parlerons que des engagés masculins. Bien que nous ayons interrogé quelques femmes, celles-ci ne sont pas suffisamment nombreuses pour permettre ici un aperçu de leur profil au demeurant très varié.

2 - Le profil type des engagés du rang

En quoi et dans quelle mesure les engagés se distinguent-ils des autres jeunes de leur âge ? Poser ainsi la question suppose de faire une comparaison précise entre les deux catégories de jeunes. Cette comparaison restera cependant très partielle pour deux raisons. La première tient à la structure propre de notre enquête : les biais de l'échantillon, comme on le verra plus loin, interdisent de faire une analyse quantitative des réponses et de les comparer strictement avec d'autres. Ce biais empêche également d'appuyer nos résultats sur les données du mémento statistique de la DPMAT ou de l'atlas des recrutements de l'Observatoire Social de la Défense, pourtant fort utiles. La deuxième raison tient à la rareté des données quantitatives réellement comparatives sur les deux populations, les engagés et les autres. Il faudrait pouvoir élaborer des données spécifiques dans cette intention. Nous tenterons quand même d'apporter ici tous les éléments à notre disposition et de situer tant bien que mal le profil type par rapport à la population de la classe d'âge.

C'est à partir d'une analyse rigoureuse et systématique des entretiens, qu'on a pu bâtir un profil type des engagés. Ce profil n'a pas été quantifié pour les raisons qui viennent d'être exposées. C'est le profil le plus fréquent, que des exceptions sur un élément ou un autre viennent un peu diversifier. Dans cette partie du rapport, on insistera plus sur l'uniformité des engagés ; la deuxième partie mettra davantage l'accent sur les

différences entre les engagés et entre les régiments. Nous allons reprendre ces éléments un à un.

a. Familles plus stables et plus nombreuses?

Ces jeunes sont issus dans la plupart des cas de familles “normales”. Ils vivent avec leurs deux parents biologiques ou adoptifs (à l'exclusion des beaux-pères ou belles-mères, des parents séparés ou veufs). Les problèmes du décès d'un parent, de la séparation ou du divorce se sont plutôt posés à la fin de l'adolescence, et ces cas sont plutôt des exceptions. Il semble qu'on soit loin, chez les EVAT, des 28 % d'enfants de 18 ans qui ne vivent pas avec leurs deux parents, comme c'est le cas dans la population française¹. On aurait pu penser que les jeunes privés du soutien et de l'environnement affectif d'un foyer parental, comme de son rôle d'encadrement, seraient davantage attirés par l'armée comme substitut. Mais ce n'est pas le cas. “L'armée est une grande famille” : si cette image joue un rôle dans l'engagement, ce ne serait pas un rôle de substitution, mais un rôle de complémentarité. Elle pourrait aussi n'être qu'une image à usage interne.

Les exceptions sont dramatiques, ici comme dans la population civile : une mère qui met son fils à la porte le jour de ses 18 ans, sans attendre la fin de l'année scolaire et le passage de l'examen ; une autre qui gifle son fils de 17 ans, ce qui déclenche son départ vers l'armée ; un fils qui se bat avec son père alcoolique pour défendre sa mère... Ces situations sont associées à l'absence de diplôme et à l'absence d'expérience de l'emploi avant l'entrée effective dans l'armée. Cette association n'implique évidemment pas que l'absence de diplôme et le non-emploi n'apparaissent que dans ces situations

¹ cf. INED, 1994, *Enquête sur la situation familiale et l'emploi* (Catherine Villeneuve-Gokalp).

familiales dramatiques. De plus, presque tous les jeunes dans ces situations familiales savent aussi qu'ils ne passeront jamais caporal-chef, et qu'ils devront quitter l'armée au mieux à 9 ans d'ancienneté.

La taille de la fratrie semble aussi plus élevée que la moyenne nationale. Rares sont les enfants uniques et ceux qui ne sont que deux. Or, dans la population globale, les familles de 1 et 2 enfants sont le lot de 40 % des jeunes de 18 à 20 ans², bien plus que parmi les EVAT, et notamment parmi les parachutistes.

Les cas de jeunes qui avaient déjà quitté le domicile parental avant de s'engager est extrêmement rare. Il est vrai qu'en France en 1996, à 18 ans, 8 % seulement des jeunes hommes vivaient en dehors de leur famille d'origine. A 19 ans, ils sont déjà 19 %, et à 20 ans, 26 %³. L'âge moyen de l'engagement des EVAT est de 19 ans et demi en 1996⁴. Ceux que nous avons interrogés n'étaient guère plus jeunes à l'engagement : ils auraient dû être plus nombreux à avoir quitté le domicile des parents s'ils étaient semblables à la population nationale.

Familles un peu plus stables, avec un nombre un peu plus élevé d'enfants, et d'enfants qui s'autonomisent un peu plus tardivement : s'agit-il de familles "traditionnelles" ? Les mères travaillent dans des proportions apparemment normales pour des mères de souvent 3 enfants ou plus. Certains de ces emplois correspondent aux emplois souvent affectés aux femmes soit pour leurs compétences domestiques, soit parce que ce sont des emplois à temps très partiel : 4 heures dans une librairie, soutien scolaire dans une association, aide familiale sur l'exploitation agricole, nourrice agréée,

² cf. INSEE, *Enquête Jeunes et carrières* de 1992 (Olivier Galland).

³ cf. INSEE, *Enquête Emploi* de mars 1996.

⁴ cf. DPMAT, *mémento statistique* 1996.

aide ménagère... L'emploi de la mère, ici, ne paraît pas être un indicateur d'une famille traditionnelle avec des rôles sexués plus différenciés qu'ailleurs.

Souvent dans les entretiens, la place de la mère dans la famille et son rôle sont éludés, alors que le rapport au père est amplement commenté. Un EVAT parle de complicité avec lui. Les interviewés apprécient l'éducation que leurs parents leur ont donnée : sévère, mais bonne, "*on a appris le respect des autres*". Il n'avait pas été prévu au départ d'interroger les EVAT sur ces sujets. Leur importance est apparue plus tard et les informations sont donc lacunaires. Sur la base de ces observations, il est risqué d'affirmer que les familles d'origine seraient plus "traditionnelles" que les autres.

L'origine et la socialisation des enfants futurs engagés volontaires n'est donc pas tout à fait la même que celle des autres enfants. A ces caractéristiques familiales, il faut ajouter celles de l'habitat qui amplifient les différences.

b. Habitat faiblement urbanisé et maison individuelle

En 1995, l'habitat individuel représente, en France, 56 % des résidences principales⁵. Au recensement de 1990, près de 26 % des résidences principales se trouvaient dans des communes rurales. Or les EVAT rencontrés ont en majorité passé leur enfance dans une maison individuelle (y compris les cités pavillonnaires) et très souvent dans un village ou une petite ville, plus souvent que la population globale. Il y a quelques rares cas d'habitat en grande ville (Strasbourg, Montpellier, Lyon...) ; d'autres en quartier difficile, même si c'est en pavillon. Un seul vient d'Ile-de-France. Là encore il y a une corrélation entre l'habitat en HLM ou dans les quartiers difficiles et les

⁵ cf. INSEE, 1997, *France, portrait social 1997-1998*, Paris.

situations familiales dramatiques... Remarquons aussi que la plus grande fréquence de l'habitat pavillonnaire va de pair avec un nombre plus élevé d'enfants.

Cette prévalence de l'habitat en zone faiblement urbanisée chez les familles d'origine des EVAT correspond parfaitement aux résultats d'une enquête récente de l'IHESI⁶ sur les volontariats pour le service civil associés au rendez-vous citoyen. Environ 26 % des élèves des deux sexes des classes terminales de lycée d'enseignement général, technique ou professionnel seraient éventuellement candidats volontaires : cette proportion est un peu plus élevée dans les lycées situés dans les petites villes et en zone faiblement urbanisée, en opposition à la région parisienne, aux métropoles régionales et aux villes de plus de 100 000 habitants. Cette proportion est aussi plus élevée dans l'enseignement technique. Et parmi ces candidats éventuellement volontaires, nombreux sont ceux qui se disent intéressés par les concours réservés d'entrée dans la police.

Une image positive et attrayante de l'armée n'apparaîtrait donc qu'en zone faiblement urbanisée. J. Lautman soulève la question de la crainte du chômage dans ces zones, plus qu'en milieu grand urbain. Pourtant, si le chômage des jeunes est élevé en milieu rural, il l'est encore plus dans les quartiers HLM ouvriers en milieu urbain... Le tableau I dépeint clairement la situation.

Tableau I

⁶ cf. Lautman J., *Note de synthèse de l'enquête sur le volontariat*, IHESI, 1997.

% de chômeurs⁷ en fonction du diplôme et de la taille de l'agglomération : hommes de 18 à 25 ans

Taille des zones de peuplement industriel ou urbain

Diplôme	< 20 000 habitants	20 000 à < 100 000	100 000 à < 200 000	200 000 à < 2 000 000	Agglomérat. de Paris
aucun	19,1	28,0	26,5	33,5	29,7
CEP, BEPC	11,0	20,8	23,9,5	20,6	30,5
CAP, BEP	11,3	15,5	16,4	16,0	17,2
Bac, équiv.	4,7	15,4	11,5	14,5	10,8
Dipl ens. sup	15,0	13,4	17,9	16,8	12,5

Source INSEE, enquête Emploi 1995, mise à notre disposition par le CNRS/LASMAS

Sauf pour les diplômés du supérieur, la proportion de jeunes chômeurs, dans la classe d'âge définie, en fonction du diplôme, est toujours inférieure, et de beaucoup, dans les localités de moins de 20 000 habitants à ce qu'elle est dans des agglomérations urbaines plus grandes. Le monde rural, malgré ce qui en est dit, est relativement épargné par le chômage des jeunes. Pourquoi la crainte du chômage serait-elle plus forte qu'en grande ville alors que le chômage y est plus faible ? Le monde rural offrirait-il plus de petits boulots saisonniers aux jeunes ? Les prépare-t-il davantage au travail manuel que la ville, ce qui leur permettrait de se débrouiller mieux sur des emplois variés ?

⁷ Il s'agit bien ici du pourcentage de chômeurs dans la classe d'âge et non pas d'un taux de chômage calculé seulement sur les actifs.

Ou bien les relations sociales développées à la campagne sont-elles d'une plus grande efficacité pour placer les jeunes ? Les familles des engagés ne sont pas isolées dans leur environnement peu dense, bien au contraire : elles semblent être insérées dans un vaste milieu de connaissances et d'amis, beaucoup plus, semble-t-il, que leurs homologues de milieu ouvrier de la grande ville. Cette sociabilité va servir aux jeunes pour trouver des emplois ou des travaux au noir.

On peut aussi penser que les contrôles ou les contraintes imposées par les forces de l'ordre en général sont plus intenses en milieu grand urbain, sont plus mal vécues et véhiculent des images défavorables⁸. L'un des interviewés ne dit-il pas qu'il ne demandera jamais à se reconvertir dans la police ou la gendarmerie, car ce sont les "ennemis n°1" ?

On peut enfin supposer que le fait de vivre à la campagne, au plein air, d'avoir un jardin que le jeune aide à cultiver, d'aider au bûcheronnage, de voir autour de lui des chasseurs bricolant leurs armes et s'exerçant au tir... constituerait un mode de vie et un apprentissage favorables à l'adaptation à la vie militaire.

c. Un niveau scolaire relativement élevé

Selon les statistiques de la DPMAT, en 1996, seuls 18 % des nouveaux engagés n'atteignaient pas le niveau 4 de la classification militaire, c'est-à-dire qu'ils n'obtenaient ni BEPC, ni CAP ou BEP. Malheureusement, 51 % des engagés se trouvent dans la classe 4 qui correspond au niveau du BEPC, CAP, BEP, 2nde et 1ère. Quand on sait combien la possession du diplôme est un avantage vis-à-vis de l'emploi par rapport à

⁸ cf. Em. Lada et l'enquête du DEA de l'OSC

ceux qui n'en ont que le niveau⁹, on aurait aimé une classification plus fine et plus adéquate au marché civil du travail, et qui permette des comparaisons significatives avec les données de l'enquête emploi de l'INSEE. Le tableau II reprend les données de la DPMAT pour les recrues de 1996.

Tableau II
Niveau scolaire des recrues de 1996

Niveau	2 et 3	4	5	6 et +	Total 100 %
%	17,6	50,5	17,4	14,5	2 602

Source : DPMAT, Mémento statistique 1996

Légende : niv. 2 et 3 : au mieux, CEP, classes de 4ème et 3ème, dipl. de fin d'études

obligat..

niv. 4 : BEPC, CAP, BEP, classes de seconde et 1ère

niv. 5 : classes de terminale, certificat de fin d'études secondaires, brevets d'enseignement ...

niv. 6 et + : Baccalauréat, brevets de technicien ou plus

On peut construire, à partir de l'enquête emploi de l'INSEE de 1995, une population parente de celle d'où proviennent les engagés du rang, c'est-à-dire qui ne poursuit pas d'études et n'a pas obtenu un diplôme du niveau bac ou plus, même si quelques rares engagés possèdent un baccalauréat technique ou professionnel. Dans cette population parente, la proportion de ceux qui n'ont aucun diplôme varie selon l'âge, comme le montre le tableau suivant. Ces variations reflètent bien évidemment les proportions des jeunes encore scolarisés.

⁹ cf. MNEN, DEP, Repères, Paris, 1994..

Tableau III

**Diplôme selon l'âge dans la population parente de celle
des engagés du rang**

	Aucun diplôme	BEPC seul	CAP, BEP, ou autres	Total 100 %
18 ans	73,7	12,5	13,8	440 712
19 ans	59,2	12,9	27,9	105 877
20 ans	47,6	15,6	36,8	179 405
21 ans	43,0	16,7	40,3	257 852
22 ans	38,3	13,8	47,9	328 511
23 ans	38,6	12,1	49,3	361 888
Ensemble	43,6	14,1	42,3	1 278 245

Champ : Hommes ayant fini leurs études et n'ayant pas obtenu de diplôme du niveau du baccalauréat

Source : INSEE, Enquête Emploi 1995, mise à notre disposition par le CNRS / LASMAS.

A l'évidence, et même si les catégories ne correspondent pas entièrement, les engagés de l'armée de terre ont beaucoup plus souvent un niveau de formation plus élevé que celui de la population dont ils proviennent : 18 % des EVAT, contre 44 % de l'ensemble parent des jeunes, n'ont aucun diplôme. L'armée ne recrute pas ou plus parmi les exclus du système scolaire. Elle prélève sur le marché civil du travail, parmi les non-bacheliers, non pas une élite, même relative, mais sans doute pas les plus mauvais. Cette situation est un atout pour la reconversion après l'armée.

Parmi nos interviewés, une petite majorité possède un BEP ou CAP ou les deux, le plus souvent dans des métiers industriels (il y a bien quelques BEP hôtellerie, cuisine, comptabilité...). Quelques cas rares ont un baccalauréat professionnel ou technologique. Etre EVAT avec un baccalauréat n'est souvent qu'un pis-aller : ils ont échoué aux écoles de sous-officier, et cherchent à passer sous-officier par la voie semi directe. Les plus jeunes des engagés seraient peut-être un peu plus souvent diplômés (CAP, BEP). Cette augmentation reflète la croissance très importante des effectifs de jeunes dans ces classes : ils ont augmenté de plus de 60 % entre 1982-83 et 1992-93 (les effectifs des CAP ont diminué). Ils ont encore augmenté de 92-93 à 96-97. Le BEP se substitue au CAP ou l'accompagne.

Comme leurs collègues non militaires, les EVAT obtiennent ce BEP à 17 ans 1/2 ou 18, voire jusqu'à 23 ans, alors que l'âge théorique est de 16 ans. Ils ont pratiquement tous redoublé au moins une classe si ce n'est pas deux ou plus, dans le primaire comme dans le secondaire. Ils sont donc sur ce point semblables aux non militaires.

La détestation de l'école, pourtant, revient comme un leitmotiv dans bon nombre des entretiens. Les abandons de la scolarité à 16 ans ou sans avoir essayé une préparation à un diplôme technique ne sont pas très fréquents. S'ils sont le portrait type des jeunes que l'orientation scolaire envoie vers l'enseignement technique ou professionnel (redoublements, échecs dans les matières d'enseignement général...), ils ont pour la plupart *choisi* la spécialité du CAP ou du BEP parce qu'elle leur plaisait : rares sont ceux qui n'avaient aucune idée de ce qu'ils voulaient faire ou qui ont été poussés vers une spécialité simplement parce qu'il n'y avait pas de place ailleurs. Par contre, ils ont apprécié les stages en entreprise, le travail pratique. Ceux qui ont été

encouragés à préparer un Bac Pro ont soit refusé de s'y engager, soit abandonné parce que trop théorique. Cela n'empêche pas les EVAT d'apprécier souvent le métier complètement différent auquel l'armée les a affectés.

Le diplôme scolaire ne détermine pas entièrement "la carrière des EVAT" dans l'armée. Son absence n'est pas totalement irrémédiable : quelques non-diplômés arrivent à devenir caporal-chef et rester jusqu'à 15 ans ou plus (et peut-être devenir sous-officier, mais cela nous ne pouvons pas le voir). Une formation plus poussée est évidemment un avantage important pour la préparation des examens militaires. Et ces examens-là sont des conditions *sine qua non* pour progresser. Les engagés se rendent compte de l'avantage d'une formation antérieure dans la course aux diplômes militaires. Dans l'ensemble, ils regrettent maintenant de ne pas avoir travaillé davantage durant leur scolarité. Ils sont motivés pour préparer ces examens très sérieusement, y compris à "potasser dans les bouquins". Cette préparation ne les ennuie pas comme les ennuyait l'école. Ils en comprennent l'enjeu : renouvellement du contrat, éventuellement aller jusqu'à 15 ans et jouir de la retraite immédiate. Beaucoup ont pris confiance en eux et ont dépassé le sentiment d'échec de leur scolarité. Quant à ceux qui n'arrivent pas à satisfaire aux critères des examens (le CM1 en particulier), qui savent qu'ils n'y arriveront pas, ou que les chefs n'envoient pas à temps passer le CM1, ils ont un sentiment d'injustice, ils sont amers et démotivés pour la chose militaire. Ils critiquent le rôle attribué aux examens militaires qu'ils estiment exclure de bons soldats qui ont échoué.

Il semblerait que les recrues des régiments de chars blindés ou du génie soient un peu plus nombreux à posséder un diplôme que dans un régiment de parachutistes, même si la compétition pour l'entrée dans ce dernier est beaucoup plus sévère. Ces

derniers sont sans doute un peu plus âgés et plus anciens que dans les autres régiments et peut-être recrutés davantage sur des critères sportifs que techniques.

II - La décision d'engagement

Au cours des entretiens, nous avons interrogé les engagés sur le pourquoi et le comment de leur décision d'engagement. Nous tentions de ne pas trop poser de questions pour les laisser s'exprimer librement, sans les enfermer dans des questions trop directives. Voici, un peu ordonnés, les éléments de leur décision qu'ils nous ont donnés. Nous présenterons dans une nouvelle section la discussion sur le problème important du rôle du chômage dans l'engagement.

1 – La vocation

L'attrait irraisonné pour l'armée depuis l'enfance ou l'adolescence est, pour beaucoup, une raison profonde de leur engagement. C'est ce qu'on peut appeler la vocation.

- *Depuis tout petit, je jouais à la guerre, dans les chars...* (il s'est engagé dans un régiment de chars). Un autre ajoute que l'armée n'est pas le grand jeu qu'il croyait, que *“ça prend une autre tournure”*, mais qu'il n'est pas déçu.
- *J'ai toujours voulu être militaire...*
- *C'est un souhait de même*
- *J'adore l'armée ; j'ai toujours été militariste. Ma mère me reproche de ne pas avoir les cheveux longs, d'avoir une coupe CRS... etc.*
- *lorsque j'étais en 6ème, il y a eu une opération au Tchad. Ça a germé tout doucement. J'ai eu besoin d'entrer dans l'armée...*
- *pour entrer dans l'armée, il faut une mentalité un peu guerrière...*

Cette attirance peut prendre la forme d'un attrait pour le treillis, nouvelle version de l'uniforme, pour le maniement des armes, pour le tir, pour jouer à la guerre (une fois qu'on y est, ça n'est plus pareil...), voire pour la discipline... , pour les objectifs de l'armée et son rôle dans la nation.

Certains mettent en avant le "*désir d'être utile*", qui s'oppose en partie au sentiment d'inutilité du travail en usine. Ce désir s'exprime dans leur propos sur la chevalerie, la noblesse, le nationalisme ou le patriotisme, sans qu'ils puissent expliciter ce qu'ils sous-entendent par ces termes. De façon plus moderne, ils parlent aussi d'aide humanitaire, de leur participation à la protection civile, du souhait de servir son pays, de le défendre... Selon la DPMAT, en 1996, 18,4 % des engagés donnaient comme motivation la vocation ou l'idéal patriotique. Ce chiffre paraît faible si l'on inclut dans cette classe de motivations l'attrait irraisonné pour l'armée depuis l'enfance. Au contraire, il paraît surévalué par rapport à notre ensemble d'interviewés s'il concerne le désir d'être utile et ses différentes formes d'expression.

Parmi ceux qui sont attirés ainsi, certains s'étaient proposé d'entrer dans des écoles militaires, notamment dès la 6ème. Refus des parents ou attentisme des enseignants au cours de l'orientation, ces projets n'ont pas abouti, ou les diplômes nécessaires pour se présenter aux écoles de sous-officier n'ont pas été obtenus, ou l'admission à l'entrée de corps jugés plus prestigieux comme les sapeurs pompiers de Paris, la gendarmerie, voire la police a été refusée.

Ce désir de l'armée, né assez tôt dans l'adolescence, est très fréquent. Il est souvent encouragé par la famille, mais parfois il se développe sans elle, voire contre elle.

2 – Les réseaux familiaux ou amicaux

On est frappé de l'importance jouée par les réseaux familial ou amical dans la décision d'engagement du jeune. Si les pères sont souvent ouvriers, le nombre d'anciens militaires, parfois sous-officiers d'une arme ou d'une autre, est très important. Il est certainement supérieur, parmi les EVAT que nous avons interrogés, au chiffre de 2,1 % enregistré par la DPMAT au titre de 'la tradition familiale' dans le décompte des motivations des engagés. Et si l'on tient compte des grands-pères paternels ou maternels, des oncles, de la mère (dans la police, employée civile dans un régiment...), des tantes, des grands frères, des sœurs, des amis de la famille, des beaux-frères, des "copains" qui se sont déjà engagés... , on peut mesurer toute l'étendue de ces réseaux et leur poids dans la décision. Bien souvent d'ailleurs, l'influence de ces réseaux est redondante : ils comprennent plusieurs membres militaires et non pas un seul. C'est un exemple "d'héritage familial" de la profession qui n'a rien d'exceptionnel. Qu'on se souvienne de la préférence des enfants de fonctionnaires pour la fonction publique, et les cristallisations de familles de musiciens...

Ces réseaux diffusent une connaissance des objectifs et de l'action de l'armée, des informations sur la vie militaire, sur les carrières (même si elles sont obsolètes...), sur les bons régiments qu'il faut choisir, sur la réalité de la discipline, sur les procédures à suivre, sur les stratégies à observer face aux supérieurs... Ils transmettent ainsi une image positive de l'armée en la rendant familière. Favorisant l'engagement des jeunes, leur donnant des exemples, encourageant leur décision, ces réseaux contribuent largement au recrutement de militaires professionnels, – et de militaires professionnels heureux. La reproduction de la "fibre militaire" en sort renforcée, avec tout ce qu'elle implique de permanence des comportements, de rigidité, des règles de l'armée, ... mais aussi de rapidité individuelle d'adaptation au mode de vie militaire.

- Avec mon père (tireur d'élite), je fréquentais les terrains d'aviation, les parachutistes, les champs de tir... J'ai toujours aimé ça, ça a fait un petit déclic...
- J'ai toujours vécu dans un milieu militaire, avec des enfants de militaires, ça m'a toujours plu...

Par contre, il est évident que tous les enfants de milieu militaire ne deviennent pas tous militaires, ni même ceux de rang 1 dans leur fratrie ! Et que d'autre part, quelques engagés viennent au contraire de familles antimilitaristes, les autres réseaux amicaux venant alors suppléer le réseau familial hostile : les jeunes ont attendu, pour s'engager, d'avoir leur majorité ou même plus tard à cause de l'opposition paternelle.

3 – La discipline

Elle est à la fois source d'attrait pour les uns et source de perturbation pour les autres. Beaucoup disent adorer la discipline des armées, certains y sont venus en partie pour cette raison. Un EVAT dit textuellement que *“dans la vie civile, il faut que ça tourne rond, mais dans l'armée, il faut que ce soit carré”*. Carré est un terme très employé et dans un sens plutôt positif. Certains des enfants de militaires ou quelques jeunes de la campagne ont été habitués à cette discipline qui ne les effraie pas. Ils se moquent des nouveaux qui se rebiffent et qui abandonnent au cours de leurs classes. Ils proposent de ne plus engager des jeunes de la ville qui ne peuvent supporter la vie rude de l'armée et les ordres. Plusieurs disent même que la discipline se relâche, qu'elle n'est plus assez rude...

D'autres au contraire se plaignent de cette discipline – ordres et contre ordres jugés stupides ou, pire, injustes – qu'il faut subir sans broncher *“en gardant sa rancune*

au cœur”. Mais jusqu’à un certain point seulement. Tout l’art est de savoir se taire souvent, mais parfois de parler avec tout le respect dû aux chefs, quand la chose en vaut la peine. L’un des EVAT avoue qu’il a mis trois mois à comprendre que *cette rudesse n’était pas destinée à les rabaisser* : combien ne l’ont pas compris ainsi et ont abandonné ? Ceux qui ont fondé une famille – qui sont devenus adultes – ont plus de mal que les autres à supporter le système d’autorité hiérarchique. Ignoraient-ils cet aspect de la vie militaire en s’engageant ? N’auraient-ils pas disposé de réseau familial ou autre pour les avertir ?

4 – La stratégie d'engagement par le VSL

C'est une stratégie qui désormais devient inopérante (volontaire service long). Cette stratégie est fondée sur le rejet de la discipline de la période des classes, jugée la plus dure. Elle est parfois encouragée par les militaires de la famille ou par les amis. Pour éviter la période des classes, on commence soit à devancer l’appel pour choisir son arme et son régiment, soit à partir au service national normalement. On fait alors les classes des appelés, beaucoup plus douces. Puis on s’engage pour un VSL afin de pouvoir partir en opérations extérieures ou dans les DOM-TOM, dont les appelés sont exclus. Puis, si l’on est satisfait de l’armée, on s’engage pour 3 à 5 ans, espérant faire durer l’emploi jusqu’à 15 ans au moins. Ceux qui ont été mutés d’un régiment professionnel vers un régiment mixte confirment la différence fondamentale du comportement des chefs vis-à-vis des professionnels et vis-à-vis des appelés : on explique beaucoup plus aux appelés les raisons d’être des ordres – ce qui limite les ordres à ce qui est indispensable – et la discipline à leur égard est beaucoup moins sévère.

- *Je me serais engagé tout de suite, je n'aurai jamais supporté les classes des engagés initiaux..., les ordres, on est pas habitué...*
- *Il vaut mieux faire un VSL d'abord, pour voir ce que ça donne ; les engagés initiaux ne supportent pas...*

A l'inverse comme toujours, l'un avoue que si son parcours était à refaire, il s'engagerait directement... Mais le motif n'a rien à voir avec la discipline : ce serait pour ne pas perdre de temps et ne pas dépasser les limites d'âge ou d'ancienneté pour les examens militaires.

5 - Le risque, un facteur attractif ?

Dans l'ensemble, le risque, au moins, n'effraie pas les engagés. Avec un double raisonnement : d'une part, *“il n'y a pas plus de risque que dans un autre métier, on peut toujours dans le civil passer sous une voiture”*. D'autre part, *“on nous apprend très bien à maîtriser les techniques ; si l'on fait attention, il n'y a pas de gros risque, même dans le déminage. D'ailleurs il n'y a pas eu d'accident en Yougoslavie”*. *“Le risque, c'est la famille qui en a peur, pas quand on est dans l'action”*. Non seulement il n'effraie pas, mais il attire : *“Et de toute façon, j'aime bien ce qui est un peu casse-cou”*.

6 – Les opérations extérieures

La très grande majorité des jeunes s'est engagée pour les opérations extérieures... *“J'ai demandé les régiments qui bougent le plus... Qui bougent énormément...”*. *“Bouger beaucoup, partir en opérations, c'est pour ça que j'aime*

l'armée...”. Bouger est d'ailleurs un terme qui revient très souvent et très favorablement. Les opérations extérieures (OPEX) donnent l'occasion de voir des pays qui ne seraient jamais visités dans la vie civile, de voir d'autres personnes, des civils étrangers, des militaires d'autres pays... Elles sont l'occasion parfois de voir la “vraie guerre”, ce qui n'a rien pour déplaire aux engagés, au contraire, même à ceux qui ont été pris en otage. Il est vrai qu'un EVAT dit avoir été gêné, en Yougoslavie, de ne pas savoir qui étaient les amis et qui étaient les ennemis, les ennemis n'étant à l'évidence pas les serbes... D'autres se sont sentis confinés dans un espace exposé aux tirs..., confinement très dur à supporter pendant 4 mois et qui a tendu les rapports interpersonnels à l'extrême...

Il est vrai qu'au retour, “ils peuvent faire des investissements” : voiture, appartement, placer son argent pour la reconversion...

Par contre, lorsque les régiments ne partent pas souvent ou lorsqu'individuellement ils sont empêchés de partir (raisons de santé, raisons familiales...), c'est une source de fort désappointement. Plusieurs se moquent de certains de leurs collègues qui ne veulent pas partir : “*alors, pourquoi se sont-ils engagés ?*”

7 – Un engagement physique et moral total

Le désir d'un engagement personnel physique (et moral) total fait partie des motivations. Nombreux sont les engagés qui avaient des activités sportives intenses avant leur décision (équipe de foot, de rugby, de cyclisme, de motocross...) ; ils participaient à des compétitions souvent à un niveau respectable. Continuer à faire du sport à l'armée

est un attrait certain : 2 heures par jour chez les parachutistes, un peu moins ailleurs, est considéré comme une aubaine “*Dans la vie civile, il faut payer pour faire du sport ; à l’armée, on est payé pour*”. A cette série de motivations, on peut ajouter la volonté de plusieurs “*d’être différents du commun des mortels*”, “*de se prouver quelque chose, de se sentir bien*”... “*Je voulais me défoncer moralement et physiquement, j’ai été servi, j’ai souffert...*”, sous-entendu c’est bien.

8 – L’armée, une voie rapide pour avoir un emploi ?

L’armée est une voie rapide – à condition de n’être pas fixé sur un régiment précis – pour avoir un emploi, si toutefois on est tenté par l’armée. Cette dernière restriction est très importante. En effet les jeunes qui vivent dans les quartiers avec les plus forts taux de chômage ne sont pas attirés par l’engagement qui résoudrait au moins provisoirement, leurs problèmes d’emploi¹⁰. “*C’est un métier comme un autre*”. “*J’avais besoin de gagner ma vie pour m’installer avec ma copine*”, “*pour subvenir aux besoins de ma famille*”, “*pour être indépendant*”... Plusieurs engagés font remarquer que ce ne sont que des emplois à durée déterminée à moyen terme, alors que d’autres parlent avec satisfaction de la stabilité de l’emploi militaire. Cette urgence d’un emploi n’est pas la même pour tous. On sait que rares sont ceux qui n’habitaient pas chez leurs parents au moment de l’engagement, parents qui fournissent au moins le logement et la nourriture gratuitement à leurs enfants jusqu’à ce qu’ils trouvent un emploi stable.

Cette urgence d’un revenu – et le choix de l’armée pour l’obtenir – est en partie déterminée par l’opposition et les conflits avec les parents. *L’un des engagés vivait avec*

¹⁰ cf. Em. Lada et l’enquête du DEA de l’OSC.

sa mère (divorcée et remariée) qui voulait absolument que son fils l'aide dans son commerce le soir après l'école, l'empêchant de faire ses devoirs... Il a eu une dispute violente avec elle à propos de sa copine. Comme par ailleurs il adorait l'armée, il s'est engagé... Ces conflits s'exacerbent – l'exemple précédent le démontre – à propos de la petite amie. L'indépendance financière est la précondition de la mise en couple dans la plupart des cas.

9 – On s'engage pour un emploi dans l'armée, pas pour un métier

Malgré les publicités pour des “métiers” dans l'armée, celle-ci n'offre en général que des “emplois”, tout au moins du point de vue des engagés. Quand un jeune s'engage, il ne sait pas du tout à quelles tâches il sera affecté, sauf s'il a devancé l'appel pour choisir. Ce sont ces tâches, avec leur contenu en compétences professionnelles, qui forment un métier. Or ce qu'un engagé cherche à l'armée, c'est une participation à des activités fortement valorisées par les objectifs de l'armée, par leur forte teneur en techniques de pointe, ou par leur statut symbolique. Peu importe à la limite ce qu'ils font eux-mêmes : ces tâches sont acceptées – avec satisfaction la plupart du temps – parce qu'elles sont valorisées par le contexte de l'organisation militaire.

“Voir de près les chars Leclerc, à défaut de les conduire soi-même...”
“conduire ou utiliser les engins du génie, comme il n'y en a pas dans le civil (caisson de plongée, niveleuse....”, “sauter en parachute, on plane, on est bien...”) Les engagés ne pilotent pas, tous, ces engins (sauf le parachutisme, obligatoire pour tous), il suffit qu'ils les côtoient, qu'ils les voient, même s'ils sont combattants 00 ou tireur sur Milan. L'aura du régiment les concerne et leur donne identité et prestige, quoi qu'ils y fassent. Ce n'est

donc pas nécessairement un intérêt pour le “métier” qui attire, mais bien plus pour le contexte technique ou symbolique des activités-phare pratiquées dans le régiment.

C’est ainsi que le choix du régiment, lors de l’engagement, revêt une importance capitale, et qui paraît sous-estimée dans des projets dont on nous a parlé. La proximité de la résidence parentale est bien évidemment parfois prioritaire, mais dans quelques cas seulement. Les parachutistes ne s’engagent que pour des régiments parachutistes. S’ils n’obtiennent pas l’un ou l’autre de ces régiments, ils ne s’engageront pas, ils n’accepteront jamais d’aller dans un régiment de génie, d’infanterie, quitte à attendre jusqu’à deux ans avant d’être pris. Les membres de leur famille qui sont ou ont été militaires, le sont le plus souvent dans les parachutistes. La reproduction familiale de la “ fibre militaire ” est aussi une reproduction de régiment, notamment dans ce cas de régiments dits d’élite. L’un ou l’autre de ceux qui ont été obligés de changer de régiment en ressentent une *capitis diminutio* qui risque de les conduire à l’abandon dès qu’une occasion se présentera...

D’autres se sont engagés pour le char Leclerc et pour lui seulement, heureux d’être dans ce régiment même s’ils ne touchent pas au char. De même pour le génie... Le choix du régiment, sa réputation, sa tradition, son activité phare est un motif important d’engagement. Ce choix n’est pas toujours respecté par le personnel des CIRAT qui tente de remplir les places vides. Les EVAT orientés plus ou moins contre leur gré cherchent alors, s’ils ne renoncent pas à leur candidature, à être mutés dès que possible dans des régiments dont les tâches principales conviennent mieux à leurs souhaits. Il est vrai que d’autres acceptent ces orientations sans réagir comme si cette identité de régiment ne les concernait pas. Cependant, plusieurs regrettent de s’être laissé “embobiner” par les CIRAT. Si c’était à refaire, ils réagiraient et attendraient d’être pris dans le régiment classé premier dans l’ordre préférentiel.

A quelques exceptions près, les engagés qui ont eu une formation professionnelle ne cherchent pas à utiliser, à l'armée, les compétences apprises dans le civil. Beaucoup disent remplir des fonctions qui n'ont aucun rapport avec leur formation antérieure et n'en sont pas mécontents. Un détenteur d'un Bac technique du tertiaire est affecté à la conduite d'engins : "ça m'a plu énormément, voir les engins travailler, les piloter...". Cet autre encore, titulaire d'un BEP de systèmes automatisés, affecté à l'infirmerie... Cet autre, par contre, avec un BEP de comptabilité, avait demandé à piloter un engin prestigieux : il se trouve affecté au secrétariat, sans enthousiasme. Une fois affectés à un régiment, les engagés doivent ensuite être affectés à un poste selon les besoins des régiments : certains critiquent cette affectation faite, selon eux, un peu au hasard.

Beaucoup disent d'ailleurs que ce qu'ils font à l'armée, non seulement n'a rien à voir avec le métier appris – lorsqu'un métier a été appris – mais aussi que cela n'a aucun équivalent dans le civil (sauf dans le génie ou les poids lourds), ce qui leur posera des problèmes pour leur reconversion. La qualité d'une formation se lit dans les facilités de transfert des apprentissages, et le diplôme est le "signal" de compétences acquises aussi bien techniques que sociales. De fait, les engagés semblent satisfaits de ces changements. Ils disent "*apprendre beaucoup*" : nouveaux tours de mains, nouvelles techniques, nouveaux domaines... Dans la plupart des cas, ils affirment avoir pu choisir leur spécialité dans l'enseignement professionnel, et pourtant ils l'abandonnent sans regrets. Acceptent-ils ces changements à cause de la nouvelle ambiance et du contexte militaire ? ou parce qu'ils auraient mal choisi leur spécialité ? On verra plus loin que pour ceux qui avaient déjà travaillé dans le civil, le manque d'intérêt pour ce travail parfois incite à l'engagement.

La satisfaction vis-à-vis des nouveaux apprentissages est générale, que les EVAT aient eu une formation antérieure ou non. Ils disent apprendre à être “débrouillards”. Les changements de spécialités sont fréquents. Les engagés en redemandent. Ces acquisitions nouvelles leur donnent confiance en eux. Ils souhaitent être le plus polyvalents possible et être envoyés souvent dans des formations spécialisées. “*A l’armée, on touche un peu à tout, ça bouge...*”, sous-entendu, “*c’est ce que je voulais*”. En entrant à l’armée, les engagés ne cherchent-ils pas un changement complet de mode de vie, l’engagement total dont il était question ci-dessus, qui englobe aussi bien l’activité professionnelle ?

Ces réflexions sur l’emploi, les compétences et les apprentissages à l’armée soulèvent tout naturellement la question du rôle du chômage dans la décision d’engagement.

III - Le chômage et la décision d’engagement

Le niveau du chômage exerce-t-il une forte pression en faveur du choix d’un emploi dans l’armée ? La peur individuelle de ne pas trouver d’emploi est-elle une motivation importante dans la décision d’engagement ? Le parcours professionnel des jeunes avant l’entrée dans l’armée révèle-t-il l’impact du chômage sur la décision ? Ces problèmes, complexes et graves, du rôle du chômage dans la décision méritait bien un développement particulier.

1 - Les régiments et les zones d’emploi

Pour approcher cette question, nous voulions à l'origine choisir des régiments dans des régions ou des zones d'emploi contrastées quant au niveau de chômage des jeunes, quant à la diversité des formations offertes ainsi qu'aux caractéristiques des emplois disponibles. Nous supposions que ces contextes pouvaient influencer sur la décision d'engagement des jeunes. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail, un développement relatif de l'enseignement technique par rapport à l'enseignement général devaient en principe favoriser la décision d'engagement. Ces hypothèses restent valables sur le plan national. Pour les régiments, niveau auquel se situe l'étude, cette question garde son sens peut-être pour l'analyse des individus et de leur origine. Mais elle n'a pas de sens pour le choix des régiments dont le recrutement est national beaucoup plus que local, contrairement à ce que nous estimions à tort. Nous avons donc abandonné cette démarche.

2 - Les conditions objectives de l'entrée des jeunes sur le marché du travail et la crainte du chômage

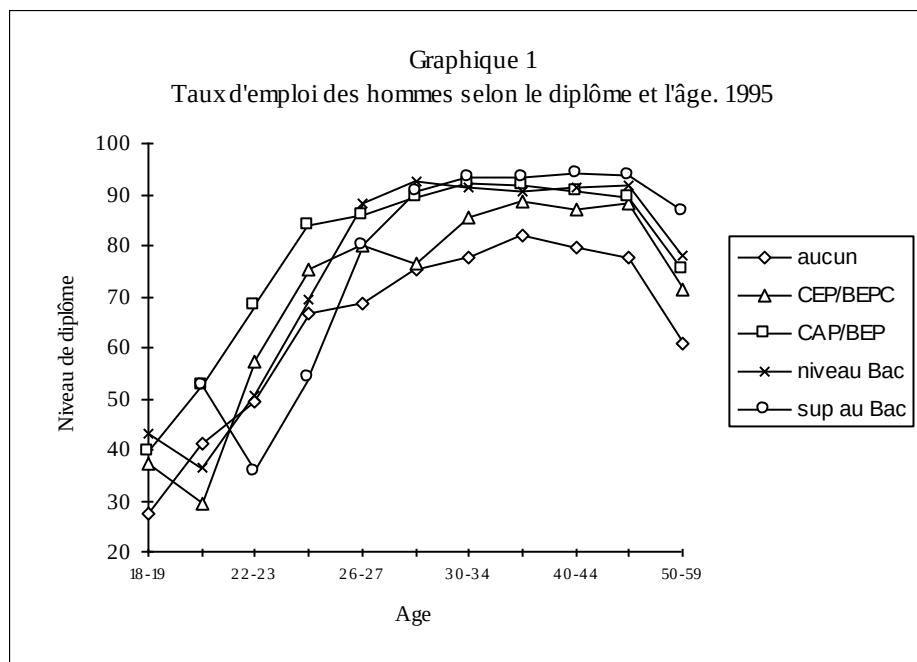
Les conditions objectives de l'entrée des jeunes qui n'ont pas passé le baccalauréat sur le marché du travail pourraient fonder cette crainte du chômage et favoriser les candidatures. Ne dit-on pas qu'un taux de chômage trop faible chez les jeunes tarirait les candidatures pour l'armée ?

Pour l'ensemble de la France, le niveau élevé du taux de chômage des jeunes et leurs difficultés à s'insérer sur le marché du travail sont bien connues. Les titulaires récents d'un CAP-BEP (une majorité des engagés de notre échantillon) ont beaucoup de mal à trouver un emploi, surtout un emploi stable, non aidé. Les situations varient selon le sexe (les jeunes filles beaucoup plus que les jeunes hommes), la spécialité (les

spécialités tertiaires plus que les spécialités industrielles), la zone d'emploi... Ceux qui n'ont aucun diplôme sont dans une situation bien pire.

Les difficultés d'insertion des titulaires d'un CAP/BEP sont très fortes jusqu'à 25 ans, elles faiblissent jusqu'à 30 ans, et restent à peu près stables à un niveau très modéré jusqu'à 49 ans, comme le montre le graphique 1. A 30 ans, leur taux d'emploi est de plus de 90 %, ce qui, en Europe, est une bonne performance ; il est équivalent à celui des titulaires du bac et à peine inférieur à celui des détenteurs d'un diplôme d'études supérieures. Il est de beaucoup supérieur à celui des non diplômés ou de ceux qui ont au plus un BEPC. Il n'est malheureusement pas possible de différencier les taux selon la spécialité du CAP/BEP.

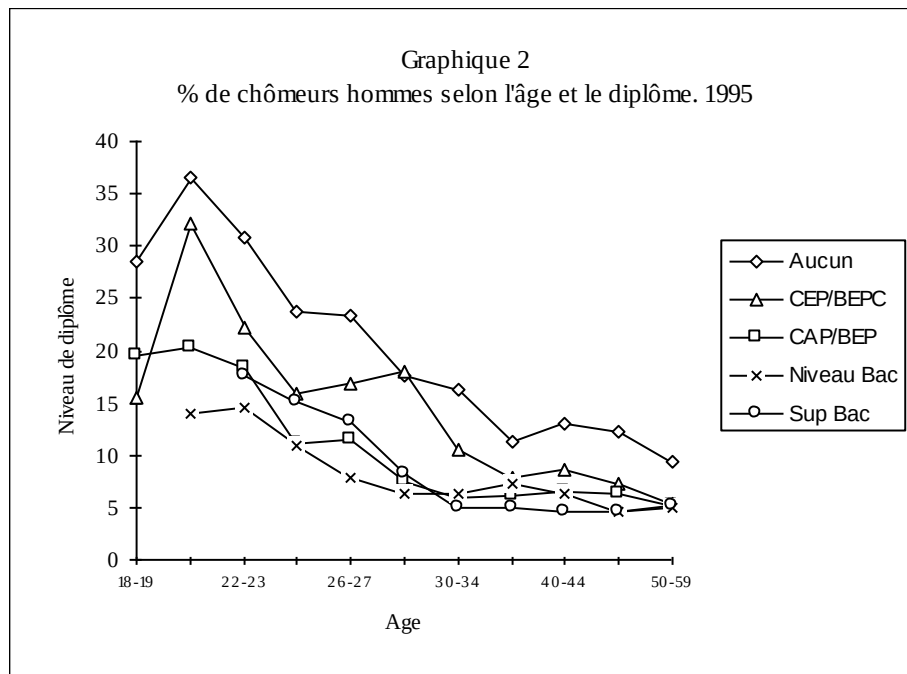
Graphique 1



Source : INSEE, enquête Emploi 1995, mise à notre disposition par le CNRS/LASMAS

Les courbes des pourcentages de chômeurs dans la classe d'âge en fonction de l'âge confirment ces enseignements (cf. Graphique 2). Ces pourcentages¹¹ chutent après 20 ans pour atteindre un minimum entre 30 et 39 ans. Ce pourcentage est de l'ordre de 5 à 6 % pour les titulaires d'un CAP/BEP et de 17 % pour ceux qui n'ont rien.

¹¹ Il s'agit bien ici du pourcentage de chômeurs dans la classe d'âge et non pas d'un taux de chômage calculé seulement sur les actifs. Ces pourcentages sont donc plus faibles que les taux publiés parce que le dénominateur inclut ici les inactifs, étudiants...



Source : INSEE, enquête Emploi 1995, mise à notre disposition par le CNRS/LASMAS

Ces graphiques confirment que la crainte du chômage – si elle était exprimée – a un support objectif à l'âge de l'engagement et pourrait bien susciter des candidatures. Par contre, ils montrent aussi que la reconversion sur le marché civil du travail après 9 à 11 ans d'armée, c'est-à-dire vers 28-30 ans, devrait poser beaucoup moins de problèmes, sauf pour ceux qui n'ont aucun diplôme. **Avec la croissance formidable des CAP/BEP délivrés, c'est vers cette catégorie de jeunes que l'armée pourrait cibler son recrutement, à moins d'avoir en plus de ses objectifs principaux, un objectif social d'aide à l'insertion des non-diplômés.**

3 - La crainte du chômage dans les entretiens

Les conditions globales paraissent ainsi en partie remplies pour susciter une éventuelle crainte du chômage qui conduirait à l'engagement. Il faut rappeler ici que les jeunes viennent souvent de zones faiblement urbanisées où les taux de chômage sont plus faibles. Mais on ne peut pas savoir si cette crainte pourrait être fondée sur la globalité du phénomène dont les médias abreuvent l'opinion publique ou si elle serait fondée sur son niveau très local, ou les deux.

Cette peur est d'ailleurs rarement exprimée dans les entretiens comme motif d'engagement, mais elle existe quand même dans quelques cas. Tout dépend du moment, dans le parcours des jeunes, où se fait le dépôt de candidature à l'armée. Deux moments très différents sont apparus : immédiatement à la fin de leur scolarité ou plus tard après plusieurs mois, voire plusieurs années après la sortie du système scolaire. Cette différenciation entre ceux que nous appelons engagés immédiats et engagés tardifs ne recouvre pas du tout la distinction faite par l'armée entre engagés initiaux qui s'engagent avant leur service militaire et les engagés ultérieurs qui s'engagent au cours ou après leur service national.

– Les engagés "immédiats" ont déposé leur candidature immédiatement après ce qu'ils ont décidé être la fin de leur scolarité, qu'ils aient obtenu un diplôme ou non. C'est souvent l'expression d'une vocation constituée depuis le jeune âge. Les jeunes ont toujours eu ce projet en tête et n'ont pas élaboré d'autres projets professionnels : ils ne se sont donc pas trouvés confrontés aux aléas de l'embauche. La peur du chômage n'est jamais avancée comme déclencheur de l'engagement ou comme accélérateur. Sauf un cas, pourtant fils d'un ancien militaire, de parents divorcés, sans autre diplôme que le

BEPC, venant de quartiers chauds... Ces engagés immédiats sont plus nombreux chez les parachutistes que dans les autres régiments.

– Quant aux engagés “tardifs”¹², engagés après un laps de temps plus ou moins long après la sortie du système scolaire, la question du rôle du chômage dans l’engagement peut se poser. Plusieurs des engagés ultérieurs que nous avons interrogés sont revenus à l’armée plusieurs mois après la fin du service, – voire un ou deux ans après – ; ils avaient cherché un emploi sans en trouver. Ils se sont dit qu’après tout, il valait mieux être EVAT que “*de tourner en rond chez soi*”. Cependant, ce choix n’a été possible que parce que l’armée ne les avait pas rebutés pendant leur service, qu’ils y avaient pris goût. Dans un avenir proche, avec la fin du service militaire, ces engagés ultérieurs tardifs n’existeront plus. C’est pour eux que l’incitation à l’entrée dans l’armée professionnelle passe le plus souvent par le chômage, comme pour quelques rares “engagés initiaux tardifs”.

D’autres “engagés initiaux” tardifs ont pu bénéficier, à la fin de leur scolarité, d’un report d’incorporation. Ils se sont engagés avant d’être appelés. Ils ont eu parfois des expériences professionnelles solides, et ce sont elles qui les ont décidés à s’engager. Le travail en agriculture ou en usine comme ouvriers, en CDD ou en CDI, ne leur plaît pas : travail monotone, répétitif, sans avenir. L’idée de faire toujours la même chose pendant 40 ans les effraie. Voici quelques exemples de cette attitude. L’un avait trop d’heures de travail en heures supplémentaires, il était très bien payé mais voulait plus de temps libre pour préparer des examens civils... Tel autre a travaillé 6 mois en usine, travail posté tournant : “*faire toujours la même chose. Au bout de 2 mois, je n’en pouvais plus, j’en avais fait le tour*”... “*J’aime mieux être militaire que de faire les 3x8 en*

¹² Il a bien fallu trouver un autre terme que celui d’engagé ultérieur pour éviter toute confusion.

usine". Tel autre enfin, d'origine maghrébine, avait été victime de comportements racistes dans son atelier, il préfère faire quelque chose d'utile et se sent plus à l'aise à l'armée... Parfois, le sentiment d'être exploité dans les entreprises civiles semble sous-entendu et l'armée, utile à l'ensemble de la collectivité, leur paraît un contexte organisationnel préférable. Le chômage ambiant n'a en rien joué dans la décision d'engagement. Le rejet des conditions de travail, d'hygiène, de rémunération et d'emploi des non-qualifiés est un des fondements de certaines décisions d'engagement.

Ainsi, la plupart des EVAT apprécient d'avoir, dans l'armée, un emploi, un salaire et une certaine sécurité d'emploi, surtout lorsqu'ils se comparent aux autres jeunes qu'ils ont côtoyés au lycée. Mais ils disent rarement que c'était leur objectif principal, lié à la crainte d'être chômeur. Souvent, ils reprochent aux autres EVAT de s'être engagés pour la rémunération (pour l'emploi ?) et non pour "la foi", ce qui, disent-ils, n'est pas leur cas.

Cette peur du chômage concerne plus le reclassement à la sortie de l'armée, comme on le verra plus loin.

4 - Le parcours professionnel

Entre la fin de la scolarité et l'entrée effective dans l'armée, il peut s'écouler plusieurs mois, voire plusieurs années ; et même entre le dépôt de candidature et l'entrée effective si le jeune demande des régiments prestigieux et eux seuls, comme par exemple les régiments de parachutistes. Comment le jeune va-t-il occuper cette période d'attente sur le plan professionnel ? Celle-ci nous paraissait particulièrement sensible pour étudier

le rapport au travail de ces jeunes. Dans une grande majorité des cas, cette attente s'effectue sans aucune période de chômage : *“Si on veut travailler, on trouve...”* est une morale très souvent intériorisée.

La plupart des jeunes a trouvé à s'insérer sur le marché du travail soit par les stages de formation professionnelle ou de préparation au CAP : les patrons de stage les ont gardés, ce qui est un signe des compétences acquises. Soit par les réseaux familiaux ou amicaux : emplois temporaires ou à durée indéterminée. Par ces mêmes réseaux, ils ont trouvé du travail au noir : *“donner des coups de mains à droite, à gauche”*, travail dans les champs, dans la plomberie, dans le bûcheronnage, la maçonnerie... Rares sont ceux qui se sont inscrits à l'ANPE, et encore lorsque l'entreprise où ils étaient employés a fermé. Ils disent ne pas vouloir prendre le travail d'un autre alors qu'ils savent qu'ils vont partir à l'armée. Mais ce raisonnement ne les empêche pas de prendre des emplois temporaires ou au noir...¹³. Ces emplois sont rarement en correspondance avec leur formation, lorsqu'ils ont eu une formation : ce sont le plus souvent des emplois d'attente, de manœuvres, d'intérim... Il n'y a aucune mention d'un emploi aidé quelconque comme un CES, un contrat de qualification, ou une mesure d'insertion... Ce n'est que dans les derniers mois d'attente de la convocation de l'armée que le chômage apparaît, avec quelques inscriptions à l'ANPE, mais il n'a pu jouer de rôle dans la décision d'engagement qui était bien antérieure.

Les engagés ont généralement commencé à travailler immédiatement après l'école, sans prendre de vacances (c'est un signe important d'après l'étude de Bordigoni

¹³ C'est la prise en compte du travail noir qui explique sans doute le décalage entre nos observations et les données de la DPMAT : selon celle-ci, en 1996, 56 % des candidats (en comptant les apprentis) étaient scolarisés au moment du dépôt de leur candidature, 30 % étaient chômeurs ou sans emploi, et seulement 7 à 8 % étaient en emploi. Cette

et Mansuy du CEREQ¹⁴). D'ailleurs ils avaient travaillé depuis l'âge de 16 ans pendant les vacances. Ils aiment le travail et "ne se verraient pas sans rien faire". Les parents eux-mêmes ont rarement connu le chômage. C'est toute une sensibilisation au travail que les engagés ont reçue dans leur enfance et leur adolescence et dont les résultats contrastent avec ceux de leurs semblables.

Car l'âge auquel les jeunes s'engagent est celui de tous les dangers sur le marché du travail. Leur insertion professionnelle est particulièrement difficile. Les graphiques 1 et 2 précédents montrent bien la croissance des taux d'emploi et la décroissance des proportions de chômeurs en fonction de l'âge : quelque soit le diplôme, plus on est jeune, moins on a de chances de trouver un emploi et plus on en a d'être au chômage. Les engagés interrogés seraient donc très différents des autres jeunes de leur génération de ce point de vue, puisqu'ils ont presque tous travaillé tout de suite à la sortie du système scolaire, qu'ils aient un diplôme ou non. Le tableau IV (statistiques de la DEP) montre bien l'importance du chômage des jeunes de niveau V à leur sortie du système scolaire, d'autant plus qu'ils n'ont pas obtenu le diplôme (sauf pour ceux, curieusement, qui ont obtenu BEP et CAP). Il montre aussi l'importance du flux de passage à la vie active dans des emplois non aidés en cas de réussite aux examens. En 1992-93, à leur sortie de formation initiale, les élèves de 3ème technologique en 1990 et qui sont parvenus en 2 ans au terme d'un BEP (sans CAP) sont 12 % à être au chômage s'ils ont réussi leur examen (ce chiffre est différent d'un taux de chômage) et 30 % s'ils ont échoué. Les différences sont moindres pour les CAP et pour les CAP/BEP. Quant à l'insertion dans la vie active, les différences sont considérables – 31 contre 10 %, 29

répartition des chômeurs et de ceux qui sont en emploi ne correspond pas du tout à nos observations.

¹⁴ Bordigoni M., Mansuy M., "Les parcours professionnels des lycéens et apprentis dans les quatre années suivant la fin de leurs études", in Degenne A., Mansuy M., Podevin G.,

contre 7 % et 27 contre 11 % selon le type de diplôme. Ces chiffres sont un peu faussés par les départs des hommes au service national, d'autant plus nombreux qu'ils ont échoué. Il n'en reste pas moins que l'obtention d'un diplôme joue bien le rôle de filtre ou de signal pour l'emploi que lui attribuent les économistes.

Tableau IV

Destination des élèves de 3^e technologique à leur sortie de formation initiale selon l'examen présenté et le(s) diplôme(s) obtenus 1992-1993

	BEP		CAP 2		BEP et CAP 2	
	Réussite	Echec	Réussite	Echec	Réussite ^a	Echec ^a
Apprentissage	8,2	4,8	22,7	27,8	2,0	2,0
Stages	6,2	4,2	3,0	6,9	–	3,4
Mesures insertion	26,8	16,0	3,1	–	12,9	11,4
Vie active	30,9	10,1	28,8	7,0	26,6	11,4
Chômage	12,4	30,3	18,2	22,2	27,4	29,5
Inactivité	–	1,1	1,5	1,4	0,4	–
Service national	15,5	33,5	22,7	34,7	30,7	42,3
Total	100	100	100	100	100	100

^a Aux deux examens.

Champ : élèves sortis de 3^e technologique en 1990-91 et parvenus en deux ans (1992-93) au terme d'un BEP ou CAP sous statut scolaire ou en apprentissage. Ce tableau prend en compte aussi bien les garçons que les filles, et les BEP/CAP industriels aussi bien que tertiaires.

Source : MNEN, DEP, Repères, 1994

Dans une étude du CEREQ sur le cheminement professionnel¹⁵, les jeunes sortis du système scolaire en 1989, avant le baccalauréat (collèges, lycées d'enseignement général, technologique ou professionnel et centres de formation par l'apprentissage), ont été interrogés en 1993 sur leur activité professionnelle pendant cette période de 4 ans. 25 % des jeunes sont restés en marge de l'emploi ou en situation difficile ou détériorée. Mais il s'agit davantage de jeunes filles et de formations tertiaires abandonnées. A l'autre extrême, 50 % ont eu un parcours ascendant en termes de type de contrat, de profession et de salaire. Ceux qui ont toujours travaillé à temps plein, ou qui n'ont jamais eu de période de chômage, ou qui ont eu une formation de CAP/BEP ont plus de probabilités de faire partie de ce groupe, même s'ils ont commencé par des CDD ou des contrats en alternance (mais pas en contrats d'insertion comme les CES, CIP...). Les engagés interrogés dans notre étude se situeraient beaucoup plus souvent dans ce dernier groupe. **Si le service national avait, entre autres, un rôle de formation auprès d'une population de jeunes en difficulté, l'armée professionnelle, elle, va prendre sur le marché du travail civil une partie de ceux qui auraient le plus de chances de s'y insérer.**

Il est vrai que dans ces comparaisons nous avons pris en compte le travail noir, ce que ne font pas ces études. Cela avantage d'une certaine façon la position des engagés interrogés. Mais il est vrai aussi qu'ils sont le plus souvent dans une situation d'attente et qu'il serait vain de rechercher un emploi officiel pour quelques mois seulement, voire quelques semaines.

Les engagés militaires qui ont bénéficié d'une forte socialisation aux normes du travail auraient donc eu une démarche plus volontariste à l'égard de l'emploi. Ils auraient bénéficié du soutien de réseaux plus étendus ou plus diversifiés, et donc plus efficaces.

¹⁵ cf. Bordigoni, Mansuy, *op. cit.*

Ce rapport positif au travail devrait être un atout non négligeable au moment de la reconversion des engagés. Il y a bien sûr des exceptions à ce parcours professionnel type et les officiers des régiments avaient délibérément choisi de nous faire interroger quelques “cas sociaux”.

En conclusion de cette discussion, il n'est pas évident que le contexte d'un niveau élevé de chômage ait conduit beaucoup de jeunes à s'engager pour la seule raison d'y échapper. Il apparaît clairement qu'un jeune s'engage pour des raisons avouées multiples et concomitantes, et qui ont été analysées plus haut : attraction pour la chose militaire, modèles familiaux, goût pour l'aventure, le risque, le refus d'une vie civile monotone et routinière ou d'un emploi parcellaire et répétitif, désir d'un engagement total pour un but qui les dépasse, acceptation ou recherche d'un monde ordonné, “carré”, où les règles sont claires et respectées, où l'on puisse se retrouver facilement... Ce sont les caractéristiques de l'organisation militaire, comparées aux organisations civiles, qui attirent les engagés, et peu importe le métier exercé à l'armée puisque c'est l'organisation qui compte, ses objectifs, son mode de fonctionnement.

Il se pourrait cependant que la crainte du chômage joue quand même un rôle indirect. La crise de l'emploi forme un contexte social global dans lequel ces jeunes se meuvent. Même si les engagés ne sont pas touchés directement et personnellement, ou s'ils n'en sont pas conscients, ce contexte a pu les inciter à prendre leur décision ou à en accélérer le processus. La peur du chômage pourrait être une raison secondaire, celle qui aide ceux qui déjà sont attirés par l'armée à sauter le pas.

IV - Les projets dans l'armée et la reconversion

1 – Les projets de “carrière” dans l'armée

Cette question a déjà été abordée en partie au cours de l'analyse de la décision d'engagement ; aussi sera-t-elle traitée ici rapidement ici.

Presque tous les engagés disent qu'ils vont tout faire pour rester jusqu'à 15 ans, “faire carrière”, toucher la retraite au moment de se reconvertir, rester plus longtemps si possible. 15 ans, c'est l'objectif idéal. Ils connaissent tous les règles bureaucratiques et formelles pour atteindre ce but : préparer des examens et les réussir dans des limites d'âge ou d'ancienneté données, passer caporal-chef ou brigadier-chef. Mais ici, les projets se différencient beaucoup ; ils dépendent de l'estimation de ses chances de passer et réussir les examens et donc de rester 15 ans ou plus. La possession d'un diplôme comme le CAP ou le BEP n'est pas une condition suffisante pour assurer une réussite certaine aux examens militaires et en particulier au CM1. Certains, moins bien lotis scolairement, réussissent cet examen. L'armée offrirait-elle aux non-diplômés des chances d'avancement et de maintien dans l'emploi militaire que n'offrent plus que rarement les entreprises du secteur civil ?

Rares sont ceux qui se sont engagés dans le rang en espérant passer sous-officier par la voie semi-directe ou par le rang. N'ayant pas interrogé de sous-officiers, nous ne

pouvons rien dire sur ceux qui ont réalisé leur projet. Ceux qui avaient cette ambition au départ ont en général le bac ou le niveau bac. Ils avaient été contraints de renoncer aux écoles de sous-officiers ou avaient échoué aux concours. Ils voulaient rattraper cet échec par une promotion interne rapide. Ceux qui ont perdu cette espérance visent alors plutôt la fin de leur contrat et la reconversion. *“se retrouver caporal après 6 ans, ça fait mal”*... L’armée n’a pas répondu à leurs attentes lors de leur engagement, ils refusent alors de prolonger leur contribution.

L’objectif idéal d’une carrière de 15 ans paraît hors de portée de quelques uns qui, avec un BEP ou sans bagage scolaire, jugent n’avoir aucune chance de réussite aux examens. Ils estiment pourtant être de bons soldats et reprochent à l’armée de juger des compétences et des qualités professionnelles sur des examens qui n’auraient pas grand chose à voir avec ces compétences. Quand ils ont encore l’espoir, ils *“potassent”* les examens très sérieusement : *“c’est sûr, c’est à moi de bosser, mais je ne pense pas y arriver...”*

Si les règles de promotion sont formalisées et bien comprises, elles laissent aux cadres une marge d’appréciation sur le choix des EVAT qu’ils vont présenter à ces examens et le moment où ils vont le faire. Que ce choix tarde à venir, ajouté aux absences prolongées pour cause d’opération extérieure, il interdit alors tout espoir de passer caporal-chef et donc de rester jusqu’à 15 ans. D’autres ont peur du *“racisme des petits chefs”* dans leur décision de présentation au CM1. La rancœur est alors grande et certains EVAT se disent complètement démobilisés : *“Je suis viré..., je n’ai pas passé le CM1 assez tôt”. “Je suis en retard pour passer caporal chef. Je suis mis dehors à la fin de mon contrat. J’aurai servi dans l’armée française... et puis voilà...”* Leur horizon se borne alors à la fin de leur contrat et certains envisagent avec appréhension leur reconversion.

Le projet de formation est fréquemment exprimé. Quelques rares EVAT utilisent leur temps disponible pour des formations civiles, langue vivante, brevet professionnel ou BTS ... *“Dès la fin des classes, il faut se prendre en mains pour faire des formations...”* *“faire le plus de stages possible...”*. Plusieurs souhaitent apprendre plusieurs spécialités, prendre des qualifications sur tous les engins, tous les véhicules, devenir polyvalents. Car ces certificats peuvent être utiles lors de la reconversion dans le civil. C'est aussi une manière de vivre leur refus de la monotonie du travail qui a orienté leur engagement.

D'autres enfin, très rares, avouent sans vergogne qu'ils souhaitent *“faire le plus possible d'OPEX afin d'engranger un maximum d'argent pour la reconversion...”*

2 – La reconversion et les probabilités de réinsertion

Il nous a semblé nécessaire de réfléchir sur la reconversion des anciens engagés sur le marché civil du travail et sur leurs probabilités de réinsertion. Elles dépendent en effet sans doute de toute la trajectoire de l'EVAT depuis sa sortie du système scolaire et donc de certaines modalités de son engagement. La réussite des reconversions sera un argument de poids dans la prospection de futurs candidats.

a - La retraite et la réinsertion

L'obtention d'une retraite à jouissance immédiate risque fort de gêner la réinsertion de quelques uns. Les EVAT rêvent alors d'un travail léger, à temps partiel, de

la gérance d'un bar, d'un salon de coiffure... *“On a déjà beaucoup donné, ça va comme ça”*... *“Je prendrai du bon temps, je ne prendrai pas la place de quelqu'un d'autre...”* Si cet état d'esprit persiste lorsqu'ils arrivent à la fin de leur 15 ans de service, il ne sera guère propice à une réinsertion rapide.

Il faut ajouter à ces difficultés celles qui pourraient venir du côté des employeurs. Certains peuvent hésiter à embaucher quelqu'un qui dispose d'un revenu et qui n'aura pas la même attitude qu'un salarié ordinaire vis-à-vis du travail, des conditions de travail et de rémunération. La crainte de rapports interpersonnels difficiles au sein des équipes pour ces raisons mêmes, voire de conflits avec les organisations syndicales peuvent décourager ces employeurs d'embaucher ces anciens militaires. Cet argument n'est évidemment valable que pour les “retraités” ayant droit à pension.

D'autres au contraire disent que, s'ils arrivent à 15 ans de service, ils auront réalisé ce qu'ils voulaient et pourront alors se reconvertir facilement. La réalisation de leur objectif professionnel les rassure et devrait leur donner un dynamisme certain sur le marché civil du travail ainsi qu'une force de conviction auprès des employeurs. Cette confiance des jeunes retraités peut, *a contrario*, expliquer “l'angoisse” de ceux qui se sentent mis à la porte avant les 15 ans...

b - Les attitudes face à la reconversion, dans le cas de départs avant les 15 ans de service. Elles sont de trois ordres.

Pour les premiers, qui viennent d'entrer à l'armée, l'échéance est lointaine : au pire, *“sauf à faire de grosses bêtises”*, elle est d'un peu moins de 3 ou 5 ans. Ils n'y ont pas réfléchi : *“J'y pense moins qu'à ma carrière...”* Encore que l'un d'entre eux affirme

qu'il faut y penser dès les premiers jours et se met à expliquer son projet alors qu'il fait encore ses classes...

Les seconds expriment une très grande appréhension pour leur reconversion. *“C'est l'angoisse” ; “j'aurai les boules” ; “Ça me fait peur, ma femme ne trouve pas de travail, l'ANPE ne lui en trouve pas...” ; “si j'échoue au CMI, c'est mon gros souci, je serai complètement perdu dans mon ancien métier”... “Les entreprises ferment, on peut être embauchés, mais est-ce que ça va durer ?” “On n'aime pas les militaires (son père est antimilitariste)”*. Cette appréhension va de pair avec une absence de projets caractéristique et une certaine passivité : *“il y a les stages ; il faut qu'on arrive à me caser...”*

Les derniers, au contraire, estiment qu'ils trouveront un emploi, même si ce n'est pas très facile. *“Ça ne me fait pas peur, je chercherai et je trouverai, ça sera dur, mais je suis fonceur, j'essaierai d'avoir ce que je veux”*. *“J'ai tellement la rage de réussir que j'y crois (il a déjà établi un contact dans une petite entreprise pour son futur emploi)”*. *“Quand on veut travailler, on trouve, tant qu'on a la santé”*. *“80 % des stagiaires de la cellule de reconversion trouvent rapidement un emploi : pourquoi pas moi ?”* *“Ça sera le choc, après 10 ans d'armée, de se retrouver dans le civil ; mais avoir passé par l'armée ne sera pas un handicap”*. Ces EVAT estiment avoir acquis à l'armée non seulement des compétences techniques parfois utiles dans le civil, mais aussi des compétences sociales : savoir se débrouiller, ne pas se faire marcher sur les pieds, savoir diriger des subordonnés, prendre des initiatives, *“être carrés”*, fiables... Ils pensent que les anciens militaires sont appréciés dans les entreprises pour ces qualités qu'ils ont acquises.

Les projets ne sont pas toujours fixés, mais les EVAT y réfléchissent. Ils se donnent plusieurs options. Ils comptent beaucoup sur les stages de reconversion pour les aider à les réaliser. Peu souhaitent une remise à niveau dans leur ancien métier. L'idée d'apprendre un métier tout différent ne leur déplaît pas. Ils comptent sur les stages pour certifier et valider leurs compétences, qu'elles soient nouvelles ou qu'elles aient été acquises à l'armée comme celles de chauffeur routier, gardiennage, sécurité... Monter son entreprise est un espoir pour quelques uns, espoir nourri par les rentrées d'argent (opérations extérieures, la solde, les économies faites dans cette perspective...)

c - Le rapport au travail et la reconversion

Curieusement, ce ne sont pas la possession d'un CAP ou d'un BEP, ni même d'un niveau d'enseignement général équivalent au baccalauréat qui font la différence entre les attitudes à l'égard de la reconversion. Ceux qui avaient un rapport au travail très positif et qui avaient travaillé, au noir aussi bien qu'officiellement, dans la période entre leur sortie du système scolaire et leur l'entrée effective dans l'armée continuent de penser qu'ils trouveront toujours quelque chose à faire et que de toutes façons, ils ne pourront tenir sans travailler... Ce rapport positif qui leur a valu de trouver des emplois avant l'armée les soutient dans la perspective de leur reconversion.

Ceux qui, au contraire, avaient "galéré" pendant cette période sont ceux qui envisagent avec le plus d'appréhension leur reconversion. Ils viennent aussi plus souvent de familles dissociées, de quartiers à problèmes. En un mot, ce sont ceux qui correspondent le moins au profil type de l'engagé.

Ces observations sont rassurantes pour la réinsertion d'une partie des EVAT en fin de parcours militaire. La confiance en soi, un rapport positif au travail sont des motivations fondamentales pour la recherche d'emploi et le succès des démarches. Même si les attitudes peuvent changer d'ici l'échéance de la reconversion, elles semblent suffisamment ancrées depuis l'adolescence pour persister dans l'âge adulte. La socialisation au travail des engagés dans leur famille les rendra sans doute plus débrouillards sur le marché civil du travail. L'aide de l'armée leur sera utile pour choisir entre plusieurs projets et les rendre plus opérationnels. Les probabilités d'une réinsertion réussie en termes de qualification, de stabilité, de goût pour le métier... sont beaucoup plus élevées que pour les autres. S'ils ont réussi à développer ou maintenir des réseaux amicaux ou familiaux dans le civil (y compris avec d'anciens militaires), ils pourront là encore, avec leur éthique du travail, s'appuyer sur eux pour les aider à trouver un emploi.

Ces résultats sont plus inquiétants pour ceux qui n'ont pas ce rapport au travail très positif, qui ont déjà eu des échecs sur le marché du travail. Si des échecs dans le parcours militaire s'ajoutent à ces échecs civils, leur confiance en eux est faible, ils sont passifs, attendent qu'on leur trouve un emploi. De plus, les probabilités qu'ils quittent l'armée plus tôt que les autres, à la fin de leur premier contrat de 5 ans, sont fortes. Le rôle de l'armée sera beaucoup plus difficile : il lui faudra redynamiser ces personnes, entreprendre toutes les actions bien connues des services de l'ANPE et des associations de recherche d'emploi.

Il semble que l'adage "qui a chômé chômera" se vérifie en France¹⁶. Cet adage confirme nos résultats. Les engagés qui n'ont pas eu l'expérience du chômage ont toutes les chances de ne pas la connaître à la sortie, au moins sur longue période. Quant à ceux

¹⁶ cf. Bordigoni et Mansuy, *op.cit.*

qui ont cette expérience, que ce soit en tant qu'inscrits à l'ANPE ou en attendant l'armée, leur réinsertion est plus aléatoire.

On estime aussi qu'un certain nombre de chômeurs restent au chômage de longue durée parce qu'ils ont une aversion pour le métier exercé. Il est pourtant le seul pour lequel l'ANPE leur soumet des offres, dans le but de maximiser leur expérience professionnelle antérieure. Les possibilités de formation pour un autre métier sont de trop courte durée pour leur permettre de changer d'orientation. La chance des stages organisés à Fontenay le Comte est de pouvoir proposer des formations plus longues après un bilan sérieux des compétences ; et, en permettant des changements d'orientation et le choix d'un nouveau métier, de maximiser ainsi les chances de la réinsertion.

Ces observations et cette analyse montrent bien que l'engagement comme solution directe au chômage peut être une stratégie à court terme. Mais à long terme, elle ne fait que repousser les problèmes d'emploi à la sortie de l'armée, qui, de plus, se trouve être plus précoce. Heureusement, cette stratégie d'engagement est plutôt rare, même dans les conditions actuelles du marché du travail des jeunes.

d - Le diplôme et la réinsertion

La possession d'un diplôme (et pas seulement le niveau) augmente objectivement les probabilités de réinsertion, notamment pour ceux qui, comme certains EVAT, ont un BEP, un CAP ou les deux. Les courbes de l'emploi et du chômage (graphiques 1 et 2) montrent clairement qu'à partir de 30 ans, et déjà vers 28-29 ans, le

taux d'emploi est au maximum – à plus de 90 %¹⁷ – et le chômage au minimum. Les EVAT quitteront l'armée à 18 ou 19 ans + 5 à 11 ans selon les cas, soit entre 23 et 30 ans : ceux qui ont pu renouveler leur contrat auraient ainsi le plus de chances de se réinsérer, malgré une coupure plus longue d'avec la vie civile.

Le CEREQ a montré que le champ des métiers exercés avec un BEP donné s'élargissait avec l'âge¹⁸. Les anciens militaires qui ne veulent ou ne peuvent exercer le métier qu'ils ont appris lors de leur CAP/BEP pourront quand même jouer sur leur diplôme pour se reclasser, éventuellement dans un métier tout autre. Ils ne souhaitent d'ailleurs pas tous exercer à nouveau le métier appris et abandonné à l'armée, pas plus qu'ils ne souhaitent garder le métier appris à l'armée lorsqu'il a son correspondant dans le civil¹⁹. Pour certains économistes, le diplôme est un filtre pour les employeurs : il a sélectionné les jeunes non pas tellement pour leurs compétences techniques, mais pour leur capacité à s'imposer une discipline et aller au bout de leur effort. L'effet de la possession ou de la non possession d'un CAP ou BEP se surajoutera à l'effet du rapport au travail dans une perspective de réinsertion dans le civil.

e - L'armée et la réinsertion

¹⁷ Les moins de 10 % restants ne sont pas seulement les chômeurs ; il y a aussi les inactifs, handicapés... Si bien qu'un taux d'emploi de plus de 90 % représente une performance appréciable. Il est bien clair qu'en France, l'emploi est pratiquement réservé aux hommes de 30 à 45 ans.

¹⁸ cf. Kirsch J.-L., "Quelque part, une relation formation-emploi. Spécialité de formation / emploi occupé : le cas du BEP", *Formation-emploi* oct-déc. 1995, p. 29-47.

¹⁹ cf. Saglio J. *Etude sur la marine*.

Le rôle des cadres de l'armée est aussi à prendre en considération dans chacun des régiments, car il influence sans doute en partie au moins les attitudes et les attentes des EVAT. Dans un régiment par exemple, les cadres ont une politique d'insertion locale du régiment et développent une étroite coopération avec les entreprises locales, l'ANPE, l'AFPA, l'Amicale des anciens du régiment... avec des résultats qui paraissent intéressants sur le plan de la réinsertion dans le milieu local. Ailleurs, dans d'autres régiments, l'espoir des sortants repose presque entièrement sur la cellule de reclassement de Fontenay le Comte, dont ils font la solution magique : "on" me trouvera un nouveau métier... Ne peut-on voir là le reflet des discours des cadres sur la reconversion ? Mais à trop charger la barque de la cellule de reconversion, les espoirs risquent d'être déçus. Cette croyance n'a-t-elle pas un effet de "déresponsabilisation", autant auprès des cadres que des EVAT, tout en soulageant l'angoisse et l'inquiétude des EVAT devant la nécessité de leur réinsertion ? Dans une organisation hiérarchisée et centralisée comme l'armée, il reste néanmoins des marges de manœuvre dans l'application des directives nationales à l'échelon local. Les variations selon les régiments peuvent être importantes, d'autant plus qu'ils sont implantés dans des sites très variés et qu'ils ont des fonctions et des activités très différentes. Et cela sans parler de leur histoire, de leurs traditions ou de leur culture propre...

V - La satisfaction des engagés ?

Il n'est pas inintéressant d'analyser les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des engagés. En effet, l'engagement correspond à des attentes face à l'armée. Si les engagés ne trouvent pas dans l'expérience militaire une réponse conforme à ces attentes, ils risquent d'être insatisfaits. A l'inverse, la vie militaire peut leur fournir des

satisfactions, non prévues lors de l'engagement, qui se construisent au fur et à mesure du déroulement de la vie militaire et des interactions qui s'y développent, tout comme dans les échanges avec le monde civil. Ce rapport entre les attentes ou les raisons de l'engagement et la satisfaction est ambigu. Néanmoins, l'analyse de la satisfaction peut éclairer le processus de l'engagement, comme on a pu s'en apercevoir dans les sections précédentes. Plus de détails vont être apportés ici.

Il ressort des entretiens que dans l'ensemble, et sauf sur des points précis, les EVAT sont satisfaits, voire très satisfaits des conditions qu'ils trouvent dans l'armée. Il y a, certes, quelques exceptions à la règle, ou quelques points moins appréciés que d'autres. Toujours est-il que cette satisfaction s'exprime assez généralement et sans réticence et qu'elle prend sa source dans la comparaison avec la vie des civils.

1 - La grande diversité de la vie militaire, pour ne pas dire son imprévisibilité.

Les engagés apprécient avant tout cette vie non monotone. Cet aspect est, on l'a déjà dit mais rappelons-le, une des raisons importantes de l'engagement. "Il faut que ça bouge...que ça bouge énormément". "On va à l'armée pour bouger, bouger, bouger..."

La variété des tâches à accomplir est largement soulignée. D'abord dans l'emploi du temps de la journée, chacun accomplit souvent plusieurs tâches différentes. De même sur plus longue période, il y a des variations, des aléas..., les manœuvres, les exercices (saut en parachute notamment), sans parler des départs en opérations extérieures. Ces tâches s'exécutent le plus souvent à l'air libre, "*on est pas dans un bureau, ce n'est pas la routine...*" On se souvient de l'aversion de certains ouvriers pour leur emploi dont ils avaient fait le tour en deux mois. Par contre, dans certains régiments, on critique les

incertitudes quant aux heures de présence, lorsque les heures de bureau ne sont pas respectées. Il s'agit d'engagés pour l'emploi ou d'engagés chargés de famille.

L'entraînement sportif fait partie de ces tâches multiples et variées, comme le saut en parachute, le tir à armes réelles, la conduite d'engins sophistiqués ou prestigieux (chars Leclerc), l'utilisation de matériels à la pointe de l'innovation... Pour toutes ces activités, *“dans le civil, il faut payer très cher pour les pratiquer ; ici, on est payé pour les faire...”*

Les changements de spécialité sont assez fréquents ; ils impliquent de partir en stage, de faire de nouveaux apprentissages qui sont recherchés pour la polyvalence. L'abandon sans regret du métier appris, les projets de reconversion complète confirment l'attrance des engagés pour la diversité.

Les opérations extérieures, comme on l'a vu, sont très valorisées pour les voyages, les rencontres, les expériences nouvelles... et pour la rémunération. Rares sont ceux qui n'ont pas apprécié leur séjour en Yougoslavie. La très grande majorité souhaite partir un jour. Certains regrettent qu'il n'y ait pas suffisamment d'opérations. Pourtant quelques uns, engagés plutôt pour l'emploi, ne souhaitent pas partir. *“Il y en a qui refusent de partir ; ça sert à quoi alors de s'engager ?”*. L'opération extérieure reste pour la plupart un élément essentiel de l'engagement et de leur satisfaction lorsqu'ils partent, de leur insatisfaction lorsqu'ils ne partent pas : les déceptions viennent de problèmes de santé, de départs en opérations extérieures pas assez fréquents, de la routine qui s'installe...

2 - La rétribution identitaire ou symbolique

Les engagés, apparemment, se sont moins engagés pour un “métier” ou un emploi spécifique, mais plus certainement pour “être à l’armée” ou dans tel régiment. Ils tirent de leur présence dans cette organisation une rétribution qui conforte leur identité sociale à leurs propres yeux comme à ceux des autres. *“Travailler pour la plus grande entreprise française”*. *“Faire quelque chose d’utile au pays”*. *“Travailler dans l’humanitaire”*. *“Empêcher les gens de se battre”*. *“L’armée permet de ne pas être comme les autres”*... Faire partie d’un régiment prestigieux (le meilleur régiment de France...), utiliser un matériel de pointe ou même côtoyer ceux qui s’en servent, participer à des opérations qui ont le soutien de la population et des médias (l’opération du Tchad paraît être un contre-exemple) sont des activités valorisantes et renforcent cette conscience de soi pour autrui, quelque soit le grade ou les tâches auxquelles on est affecté. Cette rétribution identitaire était attendue lors de l’engagement. Elle est sans doute le fondement de cette satisfaction largement exprimée. Elle intègre l’engagé dans la société tout entière. Il est important pour l’avenir que l’armée continue d’apporter cette rétribution.

3 - Même la discipline est parfois une source de satisfaction.

Les attitudes sont ici un peu confuses et contradictoires. Beaucoup aiment la discipline de l’armée – certains la trouvent trop molle –, mais ils pensent avoir appris à se débrouiller seul, à être autonome, à prendre des initiatives... D’autres au contraire la trouvent difficilement supportable, mais composent avec elle tant qu’ils tirent d’autres bénéfices de l’armée. Parmi les plus réticents à ce fonctionnement hiérarchique et

autoritaire de l'armée, on trouve des engagés mariés ou cohabitants. Pour eux, très souvent, la discipline de l'armée est incompatible avec une vie de famille : *“c'est une grande souffrance...”* Ils n'ont plus le loisir de penser à leur carrière... et ne peuvent profiter de leur vie familiale comme ils le souhaiteraient.

4 - La vie collective

L'attrait pour la vie collective n'était pas un motif d'engagement clairement exprimé, mais il est une cause de satisfaction. D'abord pour plusieurs engagés qui vivent en caserne. Ils disent avoir passé par l'internat lors de leurs études secondaires et apprécier cette atmosphère de camaraderie, la cohésion, le soutien affectif... D'autres signalent les nombreuses activités collectives qui contribuent à la “cohésion” qu'ils jugent nécessaire. Cependant ils ne sont pas unanimes quand il s'agit de la compétition pour les grades. Pour les uns, c'est à celui qui en fera le plus pour se faire bien voir, aux dépens des autres. Pour les autres, contrairement au civil, la cohésion tempère cette compétition. Cela dépendrait-il des compagnies ou des régiments, donc de l'attitude des officiers et des sous-officiers ?

5 - Le déroulement de la carrière

Les projets de carrière ont peut-être pris corps dans l'esprit des engagés avant leur décision, renforçant d'autres motivations. Peut-être ont-ils élaboré ou précisé ces projets au début de leur carrière, lorsque les engagés apprennent les règles d'avancement et comprennent les stratégies à mettre en œuvre. Lorsque la carrière n'évolue pas au rythme espéré, l'insatisfaction est profonde : l'armée n'a pas répondu à ces attentes. Dans

ce cas, la place des interactions dans l'expérience militaire joue probablement autant sur la satisfaction que les attentes avant l'engagement.

Cette insatisfaction inévitable de quelques EVAT va-t-elle troubler l'image qu'ils vont donner de l'armée à l'extérieur ? C'est peu probable. L'armée, avec ses règles strictes de promotion, prend grand soin de faire retomber la faute de l'échec sur l'EVAT lui-même. Diffuser une mauvaise image de l'armée serait avouer leur propre échec, ce que chacun répugne à faire.

6 - Les conditions matérielles

Quelques que soient les raisons qui ont motivé l'engagement, les EVAT semblent satisfaits de leur situation matérielle dans l'armée.

Contrairement à ce qui peut être dit ici ou là, les engagés que nous avons interrogés sont tous contents de leur solde : *“Il est vrai que si c'est le prix de sa vie, ça n'est pas cher payé, mais il y a d'autres retours...”* Quand en permission ils rencontrent des camarades, ils se rendent compte de leur situation avantageuse. Plusieurs affirment haut et fort qu'ils ne se sont pas engagés pour l'argent, pas plus que pour l'emploi, mais pour leur idéal ; ce qui, ajoutent-ils, n'est pas le cas de beaucoup d'autres. Trouver sa rémunération satisfaisante ne signifie pas qu'elle était une raison majeure de l'engagement.

Ils apprécient aussi la durée des congés payés 45 jours ! *“quel est le salarié qui dispose d'autant de vacances ?”* Mais des récriminations s'élèvent contre l'impossibilité

d'adapter les dates de congé à celles des épouses ou des “copines”, ou de la famille de façon plus générale...

Quant à la sécurité de l'emploi, ils en mesurent tout l'intérêt dans une période où la flexibilité du travail atteint surtout les jeunes comme eux. Et ce, même si certains parlent de leur contrat de 5 ans comme d'un contrat à durée déterminée, alors qu'ils savent que dans une forte proportion des cas, et sauf “grosse bêtise”, ils pourront prolonger le premier contrat par un autre...

Les conditions de logement se sont nettement améliorées dans les quartiers militaires. Ceux qui vivent en caserne ne s'en plaignent pas, bien au contraire. Quant à ceux qui logent en dehors de la caserne, ils sont très heureux de cette solution.

La recherche de ces conditions matérielles a pu jouer un rôle indirect dans la décision d'engagement ; mais elle ne paraît pas réellement prioritaire parmi les raisons de s'engager, sauf pour la très petite minorité qui s'est engagée pour un emploi et sa rémunération. Ces conditions sont comme la cerise sur le gâteau, une rétribution un peu inattendue qui conforte l'engagement. En réponse à une question posée par les enquêteurs, certains disent : “pourquoi faire grève sur ces problèmes ? Il est inconcevable qu'une armée se mette en grève. Et puis il n'y a pas lieu de le faire. Si jamais quelque chose n'allait pas, on peut aller voir le président des EVAT ou parler directement à ses chefs”. Cette réaction ne concerne bien évidemment que les conditions matérielles de l'existence militaire. On verra plus loin que la voie directe ne peut pas être utilisée dans les situations ressenties comme injustes ou humiliantes.

VI – Conclusion

Les engagés militaires du rang que nous avons interrogés avaient déjà suivi un long parcours : auto sélection, sélection par l'armée et confirmation de leur engagement après les six premiers mois de la vie militaire. Que leur profil socio démographique ne soit pas l'image exacte des jeunes de leur âge ne surprendra pas. La socialisation dans l'enfance et dans l'adolescence des engagés s'est faite dans des conditions un peu particulières. Nombreux sont ceux qui ont passé leur adolescence en milieu rural ou dans des petites villes, en pavillon, dans des familles non dissociées, avec plus de frères et sœurs, qui ont reçu une “bonne éducation” souvent sévère... Très rares sont ceux qui viennent de grandes villes, de quartiers difficiles ou de familles dissociées. Les parcours militaires et les projets de ces derniers montrent bien que le type de leur socialisation rend plus difficile leur adaptation à la discipline et au système d'avancement de l'armée, et augmente le risque de quitter l'armée précocement, à la fin de leur premier contrat.

Beaucoup de ces engagés ont eu très tôt des contacts avec des militaires en activité ou retraités – que ce soit le père, le grand-père, la mère, un ami de la famille... – qui leur ont rendu l'armée familière, ce qui pourrait expliquer leur “vocation militaire”. Mais être inséré dans des réseaux proches de l'armée ne suffit pas à rendre compte des “vocations” apparues en dehors de tout contact avec des militaires.

L'envie d'être militaire s'appuie, chez la plupart des EVAT, sur l'image que donne l'armée d'elle-même à l'extérieur et qu'ils jugent positive, celle d'une entreprise utile à la collectivité, qui offre des activités différentes de celles d'une entreprise civile. Travailler pour cette organisation valorise l'identité sociale de l'engagé : c'est là sans doute un des motifs importants de l'engagement. Le jeune trouve son intérêt dans ce système d'échange réciproque entre les engagés et l'armée. Qu'ils interprètent cette image

sous différentes formes, comme un service au pays, à sa défense, comme participation à des tâches humanitaires, ou encore comme la pratique d'activités prestigieuses, impossible dans le civil (opérations extérieures...), ils la trouvent plus valorisante que celle donnée par tout autre emploi. Le régiment, de par ses fonctions, et de son équipement a un rôle fondamental dans cette quête d'identité sociale.

Pour cette rétribution identitaire par l'armée, des jeunes n'hésitent pas à abandonner des compétences professionnelles acquises. Peu importe, dans la plupart des cas, les tâches auxquelles l'engagé est affecté, pourvu qu'elles soient "militaires". Qu'elles ne débouchent souvent sur aucun métier civil ne les angoisse pas pour leur reconversion. Plus ces tâches sont variées, plus les engagés acquièrent de nouvelles compétences qui pourront leur être utiles plus tard, et plus la rétribution est forte. L'armée permet de faire des expériences, de changer d'orientation professionnelle, d'apprendre à être sûr de soi dans un cadre non seulement rassurant, mais aussi valorisant²⁰.

Dans ce système d'échange réciproque, un parcours des grades régulier devrait être la norme. Tout échec dans l'avancement remet en question la rétribution identitaire qui n'est plus équivalente à leur contribution estimée par les EVAT. D'où, en cas d'échec, leur insatisfaction, voire leur amertume, et leur départ aussi rapidement que le permet le contrat.

Cette rétribution identitaire qu'offre l'armée permet aussi à ceux pour qui elle est importante de mieux accepter la discipline qui reste l'élément le plus controversé de la vie militaire.

²⁰ En fonction de cette analyse, on pourrait avancer que la publicité actuelle de l'armée centrée sur l'apprentissage d'un "métier", manque sa cible.

Une des conséquences de cette recherche de la valorisation de son identité sociale à travers l'image de l'armée dans le public – dans un certain public –, concerne les candidatures à l'engagement. Elles seront d'autant plus nombreuses que les actions de l'armée seront appréciées et légitimées aux yeux de l'opinion publique.

Dans la plupart des cas, la socialisation au travail des jeunes engagés a été très forte : travail pendant les vacances scolaires, travail pendant la période cruciale entre la fin de la scolarité, l'engagement et l'entrée effective dans l'armée. Qu'il s'agisse de CDD, d'intérim, de travail au noir, dans leur spécialité ou dans une autre, les futurs engagés ont très souvent trouvé à s'employer. Ils ne sont pas entrés à l'armée pour échapper à un chômage de fait. Ce fort attachement au travail et cette absence d'expérience du chômage (pour eux-mêmes et pour leurs parents) les rend très confiants à l'égard de la réinsertion, sans doute à juste titre.

Il est vrai que quelques uns, très rares parmi les engagés initiaux (avant le service national), beaucoup moins chez les engagés ultérieurs qui sont voués à disparaître avec la suppression du service national, se sont engagés après avoir “galéré” sans trouver d'emploi qui les satisfasse, ou simplement sans en trouver du tout. L'armée est, pour eux, une opportunité d'emploi ; ils n'y cherchent pas, comme les autres, une rétribution identitaire. Leur profil socio démographique correspond moins au profil mis en évidence. Ils ont aussi moins de probabilités de passer caporal chef et de rester 15 ans. Cependant, n'importe quel chômeur ne peut pas se diriger vers l'armée. Il faudra qu'il passe les tests. Même si les chômeurs n'ont pas cette envie de l'armée de longue date des précédents, s'ils ne recherchent pas cette image valorisante, ils devront accepter le mode de vie militaire et la discipline sans en apprécier la contre partie identitaire : ce ne peut qu'être un problème pour leur insertion dans l'armée.

Il est possible, en conséquence, d'affirmer que si le chômage élevé des jeunes est un contexte préoccupant pour tous, l'expérience personnelle du chômage n'est pas une incitation à l'engagement pour la très grande majorité des engagés initiaux, qu'ils s'engagent immédiatement à la fin de leur scolarité ou plus tardivement.

Les engagés sont un peu plus souvent titulaires d'un BEP ou (et) CAP que les jeunes qui ont, comme eux, arrêté leurs études relativement tôt. Ce diplôme leur facilite la préparation aux examens militaires pour l'avancement en grade. Mais il n'est pas la condition totalement nécessaire pour progresser dans les grades, tout au moins jusqu'au grade de caporal chef. L'armée professionnelle n'assurera plus les tâches de formation des appelés du plus bas niveau scolaire, tâche pourtant indispensable du point de vue de la société. Leur donnera-t-elle une chance de se former et de progresser et, au départ de l'armée, de se reconvertir dans une meilleure position que celle qu'ils ont quittée ?

L'objet de cette étude était l'analyse de la décision d'engagement. Les circonstances de cette décision sont d'une importance capitale, non seulement pour l'engagement, cela va de soi, mais aussi pour la suite des cheminements comme nous avons pu le suggérer : cheminements dans les fonctions et les grades, dans l'ancienneté dans l'armée, et parcours de la reconversion dans le civil. Est-ce à dire que l'expérience de l'armée n'a aucun effet sur les engagés et les formes de leur retour au civil ? Certainement pas ; cette affirmation nierait la force d'inculcation des valeurs de l'armée par les cadres, officiers et sous-officiers, qui a pu être observée au cours de l'enquête. Ce serait aussi la négation de son potentiel de formation et de transformation des engagés dans tous les domaines. Cette force se lit dans la perpétuation des méthodes d'organisation et de fonctionnement de l'armée, de sa discipline... Mais l'analyse du poids relatif de l'armée sur le devenir des engagés, par rapport aux attitudes initiales

acquises dans l'enfance et l'adolescence et qui ont permis l'engagement, n'était pas l'objet de notre étude qui n'a pas été construite dans cette perspective : ce pourrait être le problème d'une autre recherche.

SECONDE PARTIE : QUATRE TYPES D'ENGAGES VOLONTAIRES

Jean-Vincent Pfirsch

Dans cette seconde partie, nous souhaitons apporter un autre éclairage sur la décision d'engagement et sur ses conséquences.

Nous proposons une typologie des EVAT, en fonction des processus de (re)constructions identitaires et des stratégies socio professionnelles que révèlent les discours. Cette analyse prend en compte les motivations et les modalités objectives de l'engagement, la façon de vivre l'engagement et de donner sens au statut de militaire et à la position occupée, la vision de l'avenir et de la reconversion. Il convient également de prendre en compte la pluralité des composantes de l'identité des engagés, qu'elles soient purement militaires (régiment d'appartenance, spécialités, grades, conceptions de l'identité militaire, des missions et de la place de l'armée...), ou qu'elles soient en relation étroite avec le monde civil (origine sociale, expériences du marché du travail civil, vie familiale, sociabilité extra-militaire, projets de reconversion...)

La construction de cette typologie repose sur l'analyse des entretiens effectués. Elle est cependant idéal-typique, dans la mesure où un certain nombre de discours ou de trajectoires sont à cheval sur plusieurs types, et dans la mesure où un même individu a pu appartenir à une catégorie, puis à une autre, au fil des années.

Pour ne pas diluer exagérément l'analyse, nous nous en tenons à quatre grands types contrastés. Par souci de simplicité, nous avons donné à chacun de ces types un nom “parlant”. Il est clair qu'il ne saurait y avoir, de notre part, aucun jugement de valeur à l'égard de telle ou telle catégorie. Ces quatre types – que nous allons développer dans les pages qui suivent – sont : les “carriéristes” ; les “idéalistes” ; les “opportunistes” ; les “réfugiés”.

Cette partie insiste sur la pluralité et la diversité des discours. Elle réserve aussi une large place à la présentation d'extraits d'entretiens. Elle accorde délibérément une grande importance au vécu et à la subjectivité des individus, tels qu'ils se sont exprimés. Afin de garantir l'anonymat indispensable au déroulement de notre enquête, nous ne présentons ni ne situons les personnes que nous citons. De plus, de nombreuses appellations de lieux, de régiments ou de personnes ont été modifiées ou occultées. Cela n'entrave en rien la compréhension de ces discours.

La présentation des “carriéristes”, des “idéalistes”, des “opportunistes” et des “réfugiés” se fera selon une trame commune : motivations et situations initiales des engagés ; façons de concevoir et de vivre la vie militaire ; vie de famille ou de couple ; projets futurs, visions de l'avenir. On verra qu'en fonction des types, ces différents thèmes ne revêtent pas la même importance dans les discours et qu'ils ne sont pas abordés de la même manière. C'est sur ces divergences que se fonde notre typologie.

I- Quatre processus identitaires

En nous inspirant de l'approche de Claude Dubar (1991), nous caractérisons les processus identitaires des EVAT comme étant les produits de transactions entre composantes subjectives et composantes objectives de l'identité, transactions entre, d'une part, l'image qu'ont d'eux-mêmes les individus et, d'autre part, les statuts qui leur sont attribués ou reconnus par autrui (individus, groupes, institutions). De façon schématique, chacune de ces composantes du processus identitaire (image de soi et statut attribué) peut être subdivisée en deux grands domaines : le domaine militaire et le domaine civil. La typologie que nous proposons n'a pas pour but de décrire uniquement la population que nous avons rencontrée. Les informations que nous avons recueillies à travers notre enquête nous permettent, par induction, de construire quatre types idéaux, dont nous pensons qu'ils permettent de comprendre la composition et la diversité de la population des EVAT en général. Il est clair qu'en fonction des régiments, l'importance numérique de chacun des types est très variable.

Les **“carriéristes”** se caractérisent par une image de soi dominée par la composante militaire : ils se définissent avant tout comme des militaires. Les éléments civils de leur définition de soi apparaissent comme secondaires : ils se définissent comme militaires plus que comme fils, maris ou pères, titulaires d'un BEP, anciens ouvriers ou futurs gérants. Le statut qui leur est conféré par l'institution militaire est le plus souvent valorisant ou, du moins, il constitue la reconnaissance institutionnelle de leur engagement individuel : ce sont des EVAT qui “réussissent”, notamment parce qu'ils ont très tôt intégré les “règles du jeu” de la promotion militaire. Très souvent, l'information

sur ces règles est antérieure à l'engagement, grâce à des membres de la famille ou à des réseaux amicaux. Ils choisissent certains régiments plutôt que d'autres, quitte à patienter et à se “débrouiller” dans la vie civile en attendant d'obtenir l'affectation souhaitée. Leur socialisation militaire est donc forte et précoce, leur “carrière” d'EVAT relativement longue et aboutie. On les trouve souvent dans des fonctions et des régiments “prestigieux” en termes militaires. Simultanément, leur trajectoire passée dans la vie civile (scolaire, professionnelle, familiale, amicale...) et la reconnaissance de leur statut de militaire au sein du monde civil se révèlent largement positives. En somme, s'ils se voient avant tout comme des militaires – ce que reconnaît et encourage le régiment auquel ils appartiennent –, cela ne s'accompagne pas forcément d'une dévalorisation au sein du monde extra-militaire, même si la conciliation des deux dimensions pose de multiples questions. Ils s’“imposent” en quelque sorte – de façon plus ou moins aisée – en tant que “bons militaires”, y compris dans le monde extra-militaire. On verra d'ailleurs que si leur avenir au sein de ce monde civil – notamment sur le marché du travail – leur semble souvent flou, ils l'abordent avec confiance, leur devise pouvant être résumée sous la forme : “quand on veut, on peut”...

Dans le cas des “**idéalistes**” également – et peut-être plus encore que chez les “carriéristes” – la composante militaire est dominante dans l'image qu'a de soi la personne. Très souvent – mais est-ce une réalité ou une reconstruction *a posteriori* du discours ? – l'engagement est présenté comme étant l'aboutissement d'une vocation précoce, pas forcément encouragée par la famille ou par l'entourage. S'ils ont “toujours voulu faire ça”, un décalage s'exprime dans bien des cas, entre l’“idéal” que représentait pour l'adolescent la vie militaire, et la réalité actuelle de cet engagement. Deux conséquences courantes, souvent interdépendantes, en découlent : le désenchantement individuel et la difficulté à “faire carrière”. Ils se veulent avant tout des “combattants” et cherchent au sein de leur régiment une convivialité et une “cohésion”, une “grande

famille” qu'ils ne trouvent pas forcément. Leur “carrière” ne se déroule pas toujours de la façon espérée. Les règles de l'institution sont alors perçues comme “injustes” ou “absurdes” : quelque chose ne “va pas”. Ils apparaissent parfois comme plus “royaliste que le roi” ou, plus exactement, plus “militaristes que les militaires”. Ce problème d'adéquation entre des aspirations et des idéaux “militaires” très affirmés, et leur reconnaissance et leur valorisation par autrui ne se pose pas qu'au sein de l'armée. Il semble au moins aussi important vis-à-vis du monde civil : difficultés à former un couple, à mener une vie familiale, à créer une sociabilité extra-militaire... La question du reclassement futur est d'autant plus redoutée que l'engagement – souvent précoce et accompagné d'une interruption brutale des études – apparaissait comme une fin en soi. Il s'agissait de “tout donner”, dans l'espoir de réaliser ses rêves. Cette vision se brouille au fil du temps, sans que des projets bien définis puissent voir le jour, du fait, notamment, de représentations très affirmées d'une rupture entre monde militaire et monde civil. Le monde civil, en somme, dévalorisé jusqu'au seuil de la reconversion, leur paraît opaque. L'après-engagement est davantage redouté que souhaité, même si la réalité de l'engagement est parfois source de désillusions.

Les “**opportunistes**” sont des personnes dont les fondement identitaires ne sont pas essentiellement militaires. Ils tiennent à concilier – en les dissociant autant que faire se peut – vie militaire et vie civile, vie professionnelle et vie privée. Etre EVAT, c'est avant tout avoir un “métier”, avoir une profession “stable”. C'est la stabilité du statut, la lisibilité plus affirmée qu'ailleurs des droits et des devoirs de chacun dans l'exercice de ses fonctions qui attirent. Souvent, le bilan des “avantages” et des “inconvenients” de l'engagement est fait en référence à des expériences au sein du monde civil du travail – emplois, stages. Ce bilan comparatif s'avère positif, pour des raisons qui tiennent moins à l'attrance, à la vocation ou à la fascination à l'égard du monde militaire, qu'à la stratégie raisonnée de personnes munies d'une formation ou d'une expérience professionnelles.

Dès lors, il s'agit de “bien faire son travail”, d’honorer son contrat, sans pour autant réduire son identité ou ses activités au seul univers militaire. Bien au contraire, tout en décryptant et en acceptant les “règles du jeu” militaires durant leurs heures de service, ces “opportunistes” cherchent par ailleurs à mener une vie “normale”, c'est-à-dire à ne pas se couper de la vie civile. Leurs attaches – sentimentales, familiales, amicales – y sont fortes. Il n'est pas question pour eux d'y renoncer. Leurs tâches ne sont – souvent – pas spécifiquement militaires. Ils peuvent être secrétaires, chauffeurs, infirmiers ou plombiers. Leur apparition et leur développement au sein des régiments semblent étroitement liés à la “montée en puissance” et à la “professionnalisation des armées”. Ils pourraient, à l'avenir, exercer bien des fonctions assumée jusqu'ici par des appelés. Souvent, l'idée d'un engagement leur est venue, non pas d'un entourage ayant une expérience approfondie de l'armée, mais à l'occasion de leur service militaire et des informations qu'ils y ont recueillies sur les possibilités d'engagement. D'autres sources d'informations sont évoquées (amis, presse, affiches, etc.) : il semblerait qu'avec la fin de la conscription ces dernières soient appelées à être développées davantage si l'on veut continuer à toucher cette catégorie de jeunes. Les fonctions, le type de régiment, ne sont pas jugées par les “opportunistes” en fonction de leur prestige militaire. Le sentiment d'appartenir à une “élite” est ici très secondaire. En revanche, l'engagement est réussi si l'on a le sentiment qu'il s'intègre correctement à des trajectoires sociales, professionnelles, familiales, dont il contribue à alimenter la dynamique. Plus qu'un régiment de “prestige”, on cherche une affectation proche, permettant de maintenir des liens familiaux ou affectifs. L'institution militaire reconnaît – de plus en plus ? – cette forme d'engagement, dans la mesure où il est susceptible de s'accompagner d'une réalisation irréprochable des tâches et des missions. L'entourage civil se montre compréhensif à l'égard des contraintes liées à la vie militaire, dans la mesure où les contreparties – matérielles et symboliques – aux efforts consentis sont appréciables. “Faire carrière” n'est pas forcément un objectif prioritaire des “opportunistes”. Dans ce

cas, ils ont dans l'esprit certains projets, et pensent que leurs expériences professionnelles au sein de l'armée seront valorisables sur le marché du travail civil. Les projets futurs ne sont pas conçus sur le mode du passage d'un "monde" à un autre, mais sur celui de la continuité d'une trajectoire sociale.

Les **"réfugiés"**, apparemment peu nombreux à l'heure actuelle au-delà des six premiers mois d'engagement – du moins au vu de notre échantillon –, se trouvent dans une situation d'incertitudes, aussi bien du point de vue de leur identité civile, que de leur identité militaire. Souvent, leur trajectoire sociale, professionnelle et familiale, a connu des échecs ou des entraves de natures diverses : ruptures familiales, échecs scolaires, chômage... L'engagement n'est pas né d'une "vocation" précoce, mais de concours de circonstances. L'engagement est perçu, soit comme une sorte de "pari" – par rapport à soi-même et par rapport aux autres, comme si l'on s'engageait au sein de la légion, avec l'espoir d'un changement de "vie" –, soit comme une opportunité permettant de "s'en sortir", qu'il convient de tester en dernier ressort : on a ainsi pu rencontrer un engagé ayant "tenté sa chance" bien qu'ayant connu des problèmes disciplinaires au cours de son service national. A priori, ces jeunes ne se définissent donc que peu comme des militaires – à moins que cela soit par défaut d'autres points d'ancrage. Leur sort au sein de l'armée apparaît comme très dépendant du type de régiment auprès duquel ils sont affectés, de ses traditions, de l'ancienneté de sa professionnalisation, des compétences auxquelles il fait appel, du nombre de demandes d'engagement dont il fait l'objet, des types de socialisation et d'intégration qu'il met en œuvre. C'est bien l'incertitude qui prévaut, à propos des modalités et de la réussite de l'intégration militaire de ces jeunes, et à propos de leur devenir au sein de l'armée. La même incertitude existe quant à leur identité. Leur engagement s'inscrit dans l'immédiat, plus que dans une vision maîtrisée de l'avenir.

Dans le développement qui suit, nous présentons de nombreuses citations.

Celles-ci ont pour objectif de restituer la parole des EVAT le plus fidèlement possible, en se gardant de les interpréter abusivement. Les discours de certains interlocuteurs sont davantage utilisés sous forme de citations que d'autres. Cela ne signifie pas que les autres soient ignorés, bien au contraire. Identifiés par une lettre allant de "A" à "M", ces interlocuteurs expriment tout simplement de façon plus directe et plus claire ce que les autres expriment avec davantage d'hésitations. En somme, les interlocuteurs cités ne représentent pas qu'eux-mêmes : en parlant d'eux-mêmes et de leur expériences, ils se font indirectement les porte-parole de leurs collègues, comme le donne à penser l'analyse systématique de l'ensemble des entretiens recueillis.

II - Les motivations initiales

1 – Pour les “carriéristes” : un métier complet, un métier qui plaît...

a - Suivre l'exemple de ses proches

Les “carriéristes” sont nombreux à définir leur statut par l'intermédiaire du “métier” qu'ils exercent – souvent avec plaisir. Ce “métier” est avant tout un métier spécifique : le métier militaire. La référence à des expériences du travail dans la vie civile leur permet d'insister sur ce qui, à leur yeux, leur convient mieux dans l'univers militaire. Ils insistent fréquemment sur ce qui distingue activités civiles et activités militaires. Dans bien des cas, ils ont été sensibilisés à ces dernières – et à leurs attraits – par la fréquentation précoce de militaires – des proches – qui, visiblement, se trouvaient

eux-mêmes satisfaits de leur situation et présentaient une image positive de la vie et des fonctions militaires.

– Etre militaire pour vous ça représente quoi ?

– C'est un métier comme un autre. Il en faut, moi ça me plaît, parce que bon ben déjà j'ai mon père qui est militaire, maintenant il est à la retraite, j'ai eu beaucoup d'amis qui sont devenus du coup militaire du fait des relations avec mon père, donc ça m'avait toujours plu, je sais pas, c'est un métier complet. Puis j'ai travaillé dans le civil, maintenant je suis à l'armée. Bon c'est sûr que c'est complètement différent, la mentalité est différente, tout ça mais... moi personnellement j'aime bien quoi. (A)

– Pour vous être militaire ça veut dire quoi ? Ça représente quoi ?

– Ben pour moi, mon père était militaire, j'ai 4 frères qui sont militaires, en fait voilà pour moi l'armée quoi, déjà ça me plaisait parce que avant ça j'étais électricien. L'armée, ça me plaisait, ça m'a toujours plu, peut-être parce que j'ai la famille qui est militaire, je me suis toujours dit "bon quand même l'armée c'est bien, c'est un bon boulot", moi ça me plaisait. (B)

b – Travailler différemment

Si les "carriéristes" font une distinction entre monde civil et monde militaire, ils ne font cependant pas de ce dernier un "refuge". Les "règles du jeu" leur y semblent au moins aussi contraignantes, quoique de façon différente, que dans le monde civil. Il n'est pas question de se soustraire aux efforts du travail. Mais, à la comparaison, l'armée permet de travailler différemment, de valoriser des capacités que ne valorisaient pas forcément l'école ou un précédent emploi.

– Travailler c'est-à-dire c'est travailler plutôt à l'air libre, pas dans un bureau et tout ça. C'est sûr qu'il faut travailler comme à l'école, parce qu'il y en a beaucoup qui disent : "moi j'en avais marre de l'école, je suis parti faire

l'armée" je crois pas non. Parce que les examens je pense que... il faut quand même travailler, c'est un peu comme à l'école et donc voilà quoi. Pour moi l'armée, pour moi c'est un boulot quoi. C'est comme si j'avais fait... je serais resté électricien. Bon je suis militaire. Je fais mon boulot, j'aurais pu faire électricien dans l'armée voilà, il y en a qui le font. Pour moi c'est un boulot. (B)

Ce qu'apprécient ces engagés, c'est de "bouger", d'"être actifs", de pouvoir prendre des responsabilités ou des initiatives, de travailler à l'air libre, etc. Ce, même s'ils ont bien conscience qu'il leur faudra "passer des examens militaires" pour progresser et durer. Cela, ils se sentent prêts à le faire, au vu des attraits de la vie militaire et au vu de leurs ambitions.

c – Réussir en-dehors de l'école

L'école et son fonctionnement ne sont pas dénigrés. Mais le sentiment domine que l'on n'était "pas fait pour cela", ou que, trop immature, on n'en n'a pas saisi à temps toutes les opportunités.

– L'école : qu'est-ce qui aurait dû être différent pour que ça vous convienne mieux ?

– Je pense qu'on est jeune, on fait un peu les cons et puis bon l'école c'est l'école ! Puisqu'il y en a qui arrivent à travailler et puis des copains, des super copains, ils étaient bons et puis voilà. Et puis comme ça je crois que moi peut-être j'aurais pas été avec mon frère jumeau aussi qu'on voyait un peu tout trop facile, on pensait qu'à rigoler, et puis je pense que peut-être ça aurait marché. Bon je dis ça maintenant. Peut-être si on me remettait ça serait pareil. (B)

Mais ces regrets ne tiennent que fort peu de place dans les discours, tant la situation actuelle donne le sentiment de pouvoir réussir par d'autres biais, plus conformes

à son tempérament.

– Donc j’ai fait des études, bon ça marchait bien dans les études mais c’était pas... c’est pas vraiment mon rayon quoi, je suis pas tellement à rester assis derrière un bureau et à écouter quelqu’un qui parle, c’est pas mon truc. J’aime bien bouger, j’aime bien être actif. (A)

Le diplôme n'apparaît pas comme indispensable, loin de là. Si les savoirs fondamentaux dispensés par l'école apparaissent comme utiles dans la vie quotidienne – lire, écrire, compter –, l'apprentissage de la “vraie vie” se ferait bien davantage ailleurs, notamment à l'armée.

– Bon c’est sûr que c’est utile hein, lire compter, ça il faut savoir faire, écrire c’est important. C’est au moins la base quoi, il faut tout de même savoir faire ça. Mais bon après... apprendre un métier, par l’école non. Non je vois pas ça comme ça. Quand on voit maintenant que des gens qui ont des Bacs, des trucs comme ça, qui n’ont pas de travail, on se demande à quoi sert l’école quoi, si même avec des diplômes la personne n’arrive pas à trouver du travail. Moi j’ai travaillé sans avoir de diplômes, il y a de quoi se poser la question, se demander à quoi servent... Bon c’est certain il en faut bien, c’est obligatoire et j’espère que ça le restera. Ça sera toujours utile. Mais enfin l’étude, les études, non. Puis comme j’ai toujours pensé à l’armée – enfin toujours pensé – disons que quand j’étais en 4ème je commençais déjà à penser un peu à l’armée, donc ça m’a pas... (A)

d – Mettre en application des valeurs familiales

Dans le discours de bien des “carriéristes”, il apparaît que l'éducation familiale – et notamment celle donnée par le père – leur semble un bon atout pour affronter et s'intégrer au monde militaire. Il est important de noter qu'aucun des engagés interrogés ne s'est livré à une véritable critique ou remise en cause de l'éducation reçue de la part de ses parents. Mais dans le cas des “carriéristes”, on perçoit une continuité

particulièrement nette entre éducation parentale et socialisation militaire. Ils insistent notamment sur l'intérêt de la discipline.

– Et vos parents, qu'est-ce qu'ils vous ont donné comme éducation ?

– Je dirais un peu militaire, c'est-à-dire que bon on faisait un peu les fous, quand ma mère nous engueulait, ça allait, quand c'était mon père c'était autre chose ! Parce que lui il était en treillis, déjà il nous faisait peur ! Moi je dis c'était militaire et c'était bien. On n'avait pas le droit de dire des gros mots. Quand on voit maintenant il y a une différence quoi. Je sais que avant dire, je sais pas moi, "con", c'était... non. Au moins pas devant les parents. C'est des trucs qu'on perd quoi. C'est pour ça que je dis que c'était bien, apparemment on nous a bien éduqués puisque dans la famille il n'y a personne... sur 9, il n'y en a aucun qui est voyou ! comme je dis, pourtant on est black et tout ! il y en a aucun qui est voyou, aucun qui a eu des problèmes aussi bien à l'armée, on fume pas, il n'y en a qu'un qui fume, on boit pas, on n'est pas des buveurs, donc c'est que ça a déjà été pas mal quoi. Comme je dis ça doit être dur, je sais pas comment on fait pour éduquer encore, pour éduquer les enfants, mais apparemment c'est la bonne chose... (B)

Outre un encadrement peut-être plus strict qu'ailleurs par les parents, l'éducation familiale reposait souvent chez les "carriéristes" sur la transmission de valeurs, telles que le travail ou le goût de l'effort.

– Avec le recul, comment vous décririez, vous qualifieriez l'éducation qu'on vous a donnée ?

– Bien ! Je trouve que mon éducation a été bonne. Bon elle a été stricte, c'est vrai, ça je vais pas le nier, je vais pas dire le contraire. Stricte, dans le sens où disons qu'au niveau des études mes parents ont toujours été assez stricts là-dessus, ils ont toujours voulu qu'on travaille. Ça je leur reprocherai pas, bien au contraire. Quand j'aurai des enfants moi je crois que je ferai pareil. On a tendance à pousser ses enfants aux études hein, on va pas faire autrement, même mon petit frère que je vois pas souvent, quand il vient en vacances, par exemple l'été, si je le vois 3 semaines, je suis... je le prends un moment le matin juste pour lui faire faire ses devoirs de vacances et puis c'est tout ! Il y a un temps pour s'amuser et puis un temps pour travailler. (A)

D'autres valeurs sont très souvent citées, tout particulièrement le "respect des autres":

– *Respecter les autres, ça déjà. Faire attention aux autres. (A)*

L'éducation familiale, enfin, semble avoir aidé ces "carriéristes" à adapter leurs ambitions à leurs ressources ou à leurs potentialités, mais aussi à tirer parti des possibilités qui se présentent : "à s'en sortir" au sein d'un système particulier.

– *Qu'est-ce qu'ils vous ont appris ou transmis d'important pour vous ?*

– *Un peu tout. Un peu... comment ça marchait la vie quoi. Un peu ce qu'il fallait faire, qu'en fait c'était pas si facile que ça quoi, que tout n'est pas donné quoi, je sais pas, enfin je demandais à mes parents, vu que nous on était beaucoup déjà dans la famille, si je disais "oui il y a un voyage avec l'école, je m'en vais aussi..." Alors ils m'expliquaient que si nous on partait ils ne pourraient pas faire partir tous, alors il valait mieux qu'on parte deux jours, nous, comme ça tout le monde pouvait partir deux jours, que nous partir comme tous les autres, nos copains qui étaient soit des fils uniques ou qui partaient eux une semaine, ils nous ont bien fait comprendre que la vie n'était pas pareille pour tout le monde, que tout le monde pouvait pas avoir... tout pareil quoi. Nous on était habillés comme ça, pourquoi eux ils étaient habillés comme ça ? C'est pour ça qu'en fait, il faut dire que la vie est dure quoi, quoi elle est dure... La vie c'est pas si facile que ça quoi. Je pense que ça déjà ils nous ont bien expliqué comment est-ce qu'on s'en sort. (B)*

– *Savoir s'occuper de soi, savoir se débrouiller par soi-même, apprendre à se débrouiller par soi-même. (A)*

Ces valeurs, ces conceptions de la vie, les mènent à être parfois critiques à l'égard de modes de recrutement et de gestion des personnels qu'ils perçoivent *a posteriori* comme moins rigoureux que ceux qu'ils connaissent ou ont connu eux-mêmes.

– *Qu'est-ce qui change ?*
 – *Ils ont trop d'avantages maintenant. Avant on se disait "bon l'armée c'est bien parce qu'on gagne plus d'argent, on a plus d'avantages, la sécurité de l'emploi et tout ça" et on disait "quand même on va souffrir !" "Maintenant je sais pas s'ils disent "on va souffrir". Maintenant ils se disent "si lui il me fout une claque je peux porter plainte, parce que nanana... s'il me fait ça, je demande pourquoi", si on le fait pour faire un exercice musculaire, il faut qu'il le fasse... c'est trop calculé quoi ! Je dis moi je suis rentré à l'armée, je me disais "pour l'instant je ferme ma gueule, je suis un petit jeune, il faut que j'apprenne". Maintenant je crois qu'ils se disent "moi je suis militaire comme tout le monde", voilà quoi. Puis en plus qu'ils sont beaucoup payés maintenant, ça semble trop facile quoi. Et donc il faut dire qu'aussi les filles elles aiment bien les petits militaires, ils ont des filles, ils ont des voitures, l'argent, plus les tournantes, ils sont heureux, plus les médailles ! c'est le top quoi ! (B)*

2 – Pour les “idéalistes” : un accomplissement de soi

a – Imposer sa décision à ses proches

Les “idéalistes” présentent leur décision et les modalités de l'engagement comme résultant de penchants ou d'une passion personnels à l'égard d'un monde militaire souvent idéalisé dès l'enfance ou l'adolescence. Plusieurs récits insistent sur les réticences d'un entourage que la forte détermination du jeune a parfois laissé plus que sceptique.

– *Qu'est ce qu'ils en pensaient vos parents quand vous ...*
 – *Quand je suis parti à l'armée?*
 – *Oui. Quand vous avez pris la décision de ...*
 – *Ben disons que ma mère l'a très mal pris, mon père aussi, les paras c'est que des fous c'était ça leur optique, des tueurs, des gens euh des voyous, c'était ça ... (C)*

– Dans ma famille chaque personne savait que j'étais pro-militariste, et voyez déjà j'ai jamais eu de boucles d'oreilles, j'ai jamais... j'ai toujours eu les cheveux courts pas comme ça, mais un peu plus longs que ça mais courts, toujours des cheveux courts, ma mère et puis mon père me faisaient des critiques, à chaque fois ils me disaient "oui tu as la coupe CRS". Ça c'est parce que j'ai toujours été militariste. (D)

Si certaines réticences ne sont toujours pas levées dans des familles ayant du mal à concevoir qu'un de leurs enfants puisse être militaire, le scepticisme est parfois vaincu, dès lors que l'engagé semble heureux d'avoir atteint un objectif longtemps convoité.

– Ben moi je les ai tellement bassinés avec ça que... qu'ils m'ont dit "c'est bien". Ils me disent que c'est un choix que j'ai fait et puis voilà hein. Ça date quoi. Ça date... mes parents, je les ai tellement embêtés avec ça, qu'ils voient que je suis à l'armée, je m'y plais bien, j'ai mon travail, eh bien ils sont contents de me voir comme ça quoi. (E)

b – Vivre un idéal d'enfance

Pour les "idéalistes", l'intégration de l'armée apparaît comme le fruit d'une vocation précoce. Ce qui importe, c'est avant tout d'être militaire, d'être dans l'armée. Il ne s'agit donc pas essentiellement d'avoir pu trouver un emploi ou de pouvoir envisager une "carrière".

– Pour vous êtes militaire, ça représente quoi ?
– Ça représente quoi d'être militaire ? Ce que j'ai toujours voulu être. C'est tout ce que j'ai voulu être depuis que je suis tout petit, je voulais être militaire, je voulais être dans l'armée. Bon j'ai essayé de faire des écoles militaires, bon j'ai raté, je me suis dit "ben je vais m'engager directement, puis voilà". (E)

- Et vous pouvez me raconter comment vous en êtes arrivé à vous engager, comment ça s'est passé ?
- Comment ça s'est passé ? Ben je vous dis j'étais tout petit, et puis j'ai voulu entrer dans l'armée, puis j'avais toujours parlé, parlé à tout le monde... on m'a toujours demandé "qu'est-ce que tu veux faire plus tard ?" "militaire militaire militaire militaire !" Bon je pensais m'engager. Moi au départ je voulais m'engager dans un truc, comme je voyais dans les films qui disaient que c'étaient des invincibles quoi ! Je voulais m'engager là-dedans. (E)

c – Se lancer, se “défoncer”

L'image de la “tête brûlée” semble relativement bien adaptée pour caractériser les motivations à l'engagement, de même que la façon dont les “idéalistes” décident de s'engager. Telle qu'ils la présentent, cette décision apparaît comme très impulsive.

- Est-ce que vous pouvez me raconter comment vous en êtes arrivé à vous engager, quelle a été le...
- Moi je me suis engagé parce que, si vous voulez, je faisais un BEP agricole, qui m'intéressait beaucoup d'ailleurs et au bout d'un moment je me suis dit... “entre faire son boulot agronome et aimer la nature ça fait deux quoi !” c'est pas la même chose. Je me suis dit : depuis tout petit je voulais être dans les chars, pilote de chars, pilote, dès 5 ans je jouais au militaire, au soldat, au garde-à-vous et compagnie, et je me suis dit “eh bien je vais aller faire ce que j'aime le plus” et le plus c'était ça que j'aimais bien, j'ai été encouragé de toute ma famille, qui m'a dit “écoute c'est bien, tu vas en France – parce que je précise que je suis de X – alors ils m'ont dit “écoute, tu vas aller voir la France, tu connais pas et tout et c'est bien, tu vas découvrir des trucs puis tu vas devenir quelqu'un”. Et puis voilà. Et puis à partir de ce moment-là je me suis dit “bon ben c'est bon maintenant je suis prêt, hop ! je me lance...”
- Et d'emblée vous avez signé ?
- Et d'emblée j'ai signé.
- Après avoir fait votre service militaire ?
- Ah même pas non, je suis arrivé engagé.
- Comment ça s'est passé, vous avez eu votre BEP, vous avez fini ?

Non j'ai même pas fini mon BEP, je suis parti. J'ai décidé, j'avais envie de partir tout de suite.

– Alors c'était à quel âge ça ?

– J'avais 17 ans 1/2. J'allais avoir 18 ans. J'allais avoir 18 ans en fait. Je vous dis, j'étais fou, comme un... un petit fou-fou quoi, comme quelqu'un qui a 18 ans et qui vient de découvrir quelque chose de bien quoi. Quand vous voyez un truc que vous adorez, vous devenez tout fou quoi. Et quand mon père m'a annoncé "ben ça y est, tu pars à telle date, telle date", ah ben moi je vous le dis tout de suite, j'avais pris les cahiers les stylos, pouf ! j'ai tout posé. J'ai dit "bon allez, au revoir et à un de ces quatre quoi !" J'étais tellement heureux que je suis parti dans la foulée ! J'ai quitté l'école dans la foulée. (D)

Ce qu'on cherche alors à l'armée, c'est une forme d'affirmation et de dépassement de soi par l'effort, l'exploit – voire la souffrance consentie. Dans l'image que se font les "idéalistes" du militaire avant leur engagement, celui-ci est un personnage endurci et courageux.

– Et vous qu'est-ce que vous aviez en tête, à l'époque ?

– Quand je suis arrivé à l'armée, c'était me défoncer, me défoncer physiquement, moralement ; j'ai été servi, j'ai souffert. Des fois les chaussettes, euh les chaussettes, je les décollais euh dans la bassine d'eau tiède, ça je peux vous l'assurer. (C)

– Et quand vous êtes arrivé, ça faisait un peu un choc ?

– Ah moi quand je suis arrivé ? ça me faisait rien du tout. Moi ils pouvaient me faire faire n'importe quoi, tout ce qu'ils voulaient, vraiment ça... moi j'étais l'armée à fond, je voulais... ah je voulais tout faire moi ! (E)

d – La fascination des symboles

L'image de l'armée, pour ces jeunes, est constituée de référents symboliques considérés comme particulièrement attirants : l'"étranger", le "drapeau", le "béret",

l'“uniforme”, la “nation”, le “patriotisme”, le “matériel militaire”, les “engins”, la “marche au pas”, la “camaraderie”, etc. C'est à partir de tels référents – et non en termes de “carrière” – que les “idéalistes” tentent de rendre compte de ce qui les a poussés à s'engager.

– *C'est venu d'un seul coup, moi je me suis engagé pour le drapeau un, j'avais du travail dans le civil si vous voulez, je suis fils d'agriculteur, j'avais la possibilité de travailler avec mon père, je voulais partir à l'étranger, dans les années 80. Début 80 y'avait une plate-forme pétrolière qui marchait très bien, au Canada, y'avait du boulot aussi, j'ai choisi l'armée. J'ai fait une demande d'appelé, et puis après je me suis engagé, bon ben j'ai toujours été gamin... j'étais branché sur l'armée, mais je sors d'un milieu où il n'y a aucun militaire, j'étais toujours... mon objectif c'était l'armée bon ben ça m'a plu. (C)*

– *Qu'est-ce que ça veut dire pour vous, être militariste ou être militaire ?*

– *Etre militaire, ben être militaire pour moi c'est accomplir... moi le patriotisme, la nation quoi. Etre patriote de la nation et la défendre. Pour moi c'est ça.*

– *Oui mais ça on n'est pas obligé d'être militaire. C'est une des attributions du militaire*

– *Oui*

– *Alors de ça à militariste...*

– *Militariste, comment dire ça ? Il y a l'engin, le véhicule dont je travaille avec quoi, c'est peut-être... je vais vous paraître rigolo là-dessus, mais moi je fais un avec ma machine parce que j'aime mon truc, j'aime bien ma machine. Je l'adore. C'est comme pour un fantassin, lui c'est son arme, donc il adore son arme, c'est son truc. Et pour moi être militariste, c'est ça quoi, c'est aimer son truc, son mode de vie, aimer marcher au pas, j'adore ça, moi c'est... et marcher au pas, vivre en camaraderie avec les copains, parce que... puis avoir des relations avec eux, mais être militariste pour moi c'est effectuer... c'est plutôt... comment dire ça, – je cherche mes mots parce que –...*

– *Quand vous étiez gamin... comment expliquer vos coupes de cheveux, ça voulait dire quoi aimer l'armée ? Qu'est-ce qui vous attirait ?*

– *Ben moi c'est plutôt l'uniforme, enfin quand j'étais gosse, c'était plutôt ça. Là ce que je vous expliquais c'était plus vieux... en étant gamin c'était plutôt l'uniforme, l'engin aussi, le salut. Moi je trouvais que ça avait quelque chose de beau quoi. (D)*

3 – Pour les “opportunistes” : exercer une profession

a – Une certaine surprise

Contrairement aux personnes se rattachant aux deux types précédents, les “opportunistes” ne font état, ni d'un entourage particulièrement expérimenté ou encourageant en matière militaire, ni d'une vocation précoce ou pressante. C'est plutôt de la surprise, du doute ou des réticences de l'entourage à l'égard de leur engagement, voire de leur propre étonnement à l'égard de cette décision, dont ils font part dans leurs discours.

– Vous disiez tout à l'heure que vos parents n'étaient pas très chauds non plus, enfin qu'il a fallu... qu'il a fallu les convaincre. C'était quoi leurs craintes ou leurs réserves à eux ?

– Leurs craintes ? Ben ma mère dit qu'elle aime pas trop tout ce qui est militaire quoi. Parce que bon déjà à cause de la guerre, avant bon comme partout en France il y a eu la guerre, à X il y a eu des guerres aussi, son père a été militaire, ça fait qu'elle l'a jamais connu. Ça fait qu'elle est restée avec un père inconnu. C'est pour ça qu'elle a un peu une réticence. (F)

– Dans votre entourage, dans votre famille, qu'est-ce qu'on pense de votre engagement ?

– Ben moi j'ai mon copain, ça fait 11 ans que je le connais, qui m'a dit qu'il me voyait pas du tout dans l'armée... (G)

b – La valorisation d'une formation

L'idée d'un engagement semble donc naître plus tard qu'au sein des deux types précédents, et relève moins de la “vocation”. Dans bien des cas, il s'inscrit dans la continuité, plutôt qu'en rupture, par rapport au cursus scolaire et aux expériences du monde du travail – stages, emplois, chômage. On trouve d'ailleurs bon nombre d’“opportunistes” dans des affectations non spécifiquement militaires : ils ne s'engagent pas spécialement pour être des “combattants”. Ils cherchent davantage à valoriser, à parfaire ou à compléter une formation professionnelle. Ils ne cherchent pas à rejoindre à tous prix un régiment “prestigieux” et/ou “qui bouge bien”, mais privilégient une localisation leur permettant de maintenir leurs liens avec le monde civil – notamment leur famille ou leur conjointe.

– Est-ce que, pour commencer, vous pourriez me dire quelles sont vos tâches, ce que vous faites dans ce régiment ?

– Ben la plus grosse partie, je suis secrétaire. Donc je tape plus souvent à l'ordinateur, le courrier. En gros... Sinon à part les petits trucs habituels, bon comme on vit tous ensemble, aussi il faut nettoyer, ils appellent ça les TIG, bon enfin tout le monde y participe. Mon plus gros travail c'est d'être secrétaire quoi.

– C'est une tâche que vous avez découverte ici à l'armée ou...

– Etre secrétaire ? J'avais des diplômes déjà dans le civil, j'ai passé un BEP comptable et secrétaire et je trouvais pas de travail dans le civil, c'est pour ça que j'ai demandé au sein de l'armée de me trouver un poste là-dedans.

– Donc en entrant vous vouliez avoir ce genre de tâche en fait.

– Voilà

– Vous vouliez valoriser votre BEP. Et le choix du régiment ça a été

secondaire ?

– Non je l'ai pris parce que je suis de X, donc ça me fait plus proche pour rentrer chez moi le week-end et tout ça quoi. Même, si je veux, rentrer en soirée.
(F)

c – Avoir un emploi stable

Ce qui attire particulièrement, au vu du fonctionnement du marché de l'emploi, c'est la stabilité professionnelle que confère l'engagement, au moins pour quelques années. Comme on l'a vu dans la première partie de ce rapport, le chômage n'est pas le déterminant majeur des décisions d'engagement. Mais il n'est pas totalement absent des discours, du moins chez les “opportunistes” et chez les “réfugiés”.

– Parmi vos relations, votre entourage, vous connaissez beaucoup de chômeurs ?
– Ben disons que oui, je connais beaucoup de chômeurs. Pratiquement tous ceux qui sont sortis en même temps que moi de l'école, tous ceux qui étaient avec moi en BEP là, la plupart sont tous au chômage. Il y a 2-3 exceptions, parce que bon il y a... Il y a une fille qui était avec nous, bon son père c'est lui qui lui avait déjà envoyé faire un truc de comptable, donc elle fait un peu la comptabilité à son père dans son entreprise. Elle fait la comptabilité puis après c'est vérifié par un expert comptable. Bon il n'y a que 2-3 exceptions qui ont réussi à s'en sortir. Là je vois il y en a en une elle va tomber au chômage dans peu de temps parce que elle, elle a réussi à entrer comme serveuse dans une pizzeria, mais bon c'est pareil, je crois que la pizzeria va fermer ou je sais pas quoi, donc elle va se retrouver au chômage mais c'est vrai que la plupart, sur une classe de 30 qu'on était, il y en a que 4 ou 5 qui ont dû trouver du travail quoi. Si il y en a qui sont au chômage, il y en a ils ont réussi à rester à l'école. Bon mais c'est assez restreint quoi. C'est vrai qu'il y en a beaucoup que je connais qui sont au chômage quoi. Dans le coin où habitent mes parents, la plupart c'est rien que des chômeurs quoi. (F)

La décision d'engagement s'inscrit ici dans une stratégie globale de recherche d'un emploi. L'information diffusée par l'armée, les discussions avec des amis ou avec des connaissances permettent ici d'en savoir plus, de se faire une idée, d'envisager d'ouvrir un dossier d'engagement.

- Vous étiez au courant en sortant de votre service militaire des emplois que proposait l'armée ou c'est après que vous vous êtes renseigné ?
- Non j'ai passé... c'est après
- Savoir comment on fait, ce qu'on peut y faire...
- Non c'est parce que... j'ai un copain qui est ici, mais il était en tant que... il faisait son service militaire, il allait faire un VSL, et je lui ai demandé, je lui ai dit... ils parlent beaucoup de l'armée de métier, tout ça, j'ai dit "où tu es ils embauchent pas ?" Il dit "si ils cherchent pas mal de monde et tout ça". Alors moi j'ai commencé à rechercher, puis il y a une fois où j'ai vu une affiche dans la gare, X cherche 400 personnels, je sais pas quoi, j'avais vu ça, puis là j'ai été au truc, j'ai été les voir. Je leur ai dit "j'ai vu une affiche comme quoi qu'on cherche du personnel pour aller au X", j'ai dit "moi ça m'intéresserait parce que j'ai été déjà dans ça quand j'étais en service militaire, tout ça". Il dit "très bien, il dit si ça vous intéresse on fait un dossier, tout ça". (F)

C'est parfois au sein de l'armée de terre que se présentent des opportunités qui semblent hors de portée dans d'autres domaines de la fonction publique ou dans le monde économique civil. Pour certains, l'engagement apparaît ainsi comme une façon de "mettre son pied à l'étrier".

- La gendarmerie déjà j'étais pas y rentrer car j'ai passé mes diplômes en X ... alors il faut un bac j'crois pour rentrer dans la gendarmerie... Parce que c'est pareil, j'ai mon permis moto, j'aurai bien voulu rentrer dans les motards ... et ... j'ai le niveau bac mais c'est pas assez, car y'a pas d'équivalence de ce que j'ai en France.
- Alors du coup, ... Chez les CRS, c'est spécial quand même ... puis bon c'est pareil ... c'est le même truc ... y faut certainement un bac ou un CAP..... quelque chose comme ça ... c'que moi j'ai pas en France.
- Puis bon dans l'armée ça me dérange pas, j'aime bien. J'ai fait mes 10 mois à Y ... ça a passé comme ça . C'est pareil, j'étais que chauffeur ... j'faisais que ça,

j'conduisais mon camion ... euh ... j'ai recherché dans le civil en tant que chauffeur poids lourd ... bon, c'est comme tout, ... il faut de l'expérience. Mon CAP boulangerie pâtisserie j'suis sorti premier, y faut de l'expérience... Si on nous propose pas de faire un minimum ... on peut pas faire 2 ans d'expérience si personne nous prend. (H)

d – Tout compte fait...

La décision d'engagement ne se prend pas aveuglément. Les “opportunistes” savent que, si l'armée peut leur proposer des avantages, il s'agit également d'un univers particulier, auquel ils ne sont pas forcément particulièrement prédisposés, et que leur engagement s'accompagne de certains inconvénients au vu de critères civils. Ils affirment ainsi avoir pesé “le pour et le contre” avant de s'engager : c'est au terme du solde positif d'un tel bilan qu'ils ont pris leur décision.

– Vous y pensez, au risque ?

– *Ah oui c'est sûr que des fois j'y pense, mais bon... Avant d'entrer là-dedans j'ai regardé les pour et les contre quoi.*

– *C'est-à-dire... vous pouvez me raconter ça comment ça se fait les pour et les contre ?*

– *Les pour et les contre ? Ben disons que c'est pas vraiment que je suis à fond dans le truc militaire, bon j'aimais ça quand j'ai fait mon service national et après bon il y a eu une part de pour et de contre parce que déjà une, j'étais dans le civil, j'avais pas de travail, puis je suis en concubinage, avec un enfant, je trouvais pas de travail... Puis j'ai pesé le pour et le contre, les avantages que j'aurai et les désavantages. Alors je me suis dit “peut-être que je partirai en guerre mais j'aurai un travail”, que là j'en avais pas, je pourrai au moins subvenir aux besoins de mon enfant, alors que là je travaillais pas, c'était ma femme qui travaillait toute seule, on gagnait pas grand chose. Donc c'est pour ça que j'ai... (F)*

– *J'ai fini mon service, puis j'ai retravaillé en usine, tout ça, puis ..., j'ai entendu*

une pub un coup à la télé comme quoi l'armée recrutait. J'ai réfléchi avec mon épouse car je suis marié. Je me suis dit ben pourquoi pas. J'aime bien faire du tir, j'aime bien conduire tout ce qui est véhicule euh... gros engins, tout ça. Pourquoi pas, je retournerais bien à l'armée. Je me suis renseigné. Je me suis renseigné tout seul. On m'a dit, vous savez vu votre âge. J'ai 25 ans, donc la limite était à 25. J'ai dit tant pis je tente le coup, on verra bien. Bon si on me garde, on me garde. Si on me garde pas, si ça se trouve j'aurai pas le choix. J'ai fait de mon mieux pour rester mais ça me déplaît pas, moi j'aime bien.
– Il y a aussi pas mal de trucs, c'est des trucs un peu moins marrants, mais bon, y'a pas que du bon dans l'armée. (H)

L'influence des liens conjugaux ou familiaux sur la décision d'engagement est parfois ambiguë. On s'engage souvent pour assurer une stabilité familiale ou conjugale, tout en sachant que la vie militaire impose des contraintes dont l'entourage subit certaines conséquences – absences, risques, etc. Une seconde source d'ambiguïté naît du fait que les “opportunistes” ne se sentent pas de “fibre militaire” très développée *a priori*, mais qu'ils se sentent capables de s'adapter à ce monde, sans renoncer pour autant à rester également des “civils” comme les autres. Il s'agit en somme d'être un bon professionnel de l'armée, sans renoncer à mener une forme de vie privée souvent entamée avant la décision d'engagement.

– Moi je suis là, sorti du portail je suis plus militaire, je suis civil quoi, je suis avec ma femme. Quand je repasse le portail, je remets mon treillis bon ben je suis plus dans le civil quoi. Après il faut la discipline, il faut être correct, il faut être... (H)

Cette ambivalence statutaire n'est pas toujours levée par la suite, mais elle s'efface – pour ceux qui persistent – au profit du solde positif du bilan coûts/avantages décrit plus haut.

– ... euh... enfin, pour moi c'est vrai que je préfère travailler dans l'armée (H)

4 – Les “réfugiés” : éviter de perdre pied

a – Des problèmes matériels à résoudre

Il est difficile d'avoir un aperçu complet de la population des “réfugiés”, de leurs parcours – souvent divers –, de leur nombre. On peut supposer que nombre d'entre eux résilient leur contrat de façon précoce – nous n'avons donc pas pu les rencontrer. On peut penser, également, que ceux qui restent à l'armée font peu à peu partie d'autres types (les “opportunistes”, par exemple), au fur et à mesure qu'une intégration militaire réussie leur permet une plus grande insertion sociale et la construction de projets plus élaborés. Ce changement d'identité pourrait fort bien les mener à “reconstruire” *a posteriori* leurs discours portant sur leurs motivations initiales à l'égard de l'engagement, dans un sens plus actif et plus positif. La construction de ce type repose donc, à la fois sur les quelques – rares – personnes rencontrées se rattachant clairement à ce type, et sur des témoignages d'autres engagés ou de certains cadres à leur propos.

Les difficultés matérielles ou d'insertion sociale semblent plus fortes chez les “réfugiés” que chez les “opportunistes”. La pression de la nécessité est ici particulièrement forte. Ils ont parfois vécu à la limite de la pauvreté ou de l'exclusion.

– Et comment vous faisiez pour vivre pendant cette période ?

– Ben disons que moi je vivais avec ma femme, alors on s'est un peu... disons qu'on s'est un peu serré les coudes quoi. Bon au début, on a été poser une demande d'aide... comme quoi qu'on était trois, moi plus elle plus le gamin, donc on avait droit à tant, je crois qu'on touchait 2000, et quelque chose, donc

on avait droit à 2200 frs ou 2100 frs par mois, ce qui nous faisait un salaire assez maigre, on tournait dans les 5000 frs. Donc on n'a rien eu... au bout d'un an. ça va depuis que j'ai commencé à rentrer à l'armée quoi, c'est bien tombé, parce que vers le mois de janvier par là, décembre janvier, par là, soi-disant qu'elle avait trop gagné, donc ils nous ont tout retiré. Parce que là-dedans ils vous donnent 2100 frs ou rien du tout ! parce qu'elle avait... soi-disant qu'en 3 mois elle avait passé le million ou je sais pas quoi, je sais plus c'était quoi la borne, mais c'est vrai qu'on l'avait dépassée parce qu'elle avait fait quelques heures supplémentaires, mais comme on dit des heures supplémentaires vous en faites pas tous les mois ! donc elle avait fait quelques heures supplémentaires pendant un mois, donc ça fait qu'elle avait 4000 plus deux fois 3000. Donc elle avait trop gagné. Elle avait fait plus d'un million en 3 mois, donc elle avait plus droit, on n'avait plus droit de toucher le truc, donc ça fait que pendant 3 mois on s'est retrouvés privés des 2000 frs, on a vécu sur 3400 frs par mois.

– Comment on fait ?

– Sur 3400 frs, ben vous vivez sur 3400 frs, bon vous payez vos factures, déjà pour pas vous retrouver à la rue. Après vous adressez une aide au niveau de – comment que ça s'appelle ? – parce qu'on n'a même pas le droit au resto du cœur parce qu'on gagnait trop. On a eu une aide par... oh je crois que c'est la mission locale ou quelque chose comme ça. Je sais plus exactement le nom, bon ils nous ont donné un bon pour acheter de la nourriture. En plus mes parents qui nous ont aidés un peu puis ses parents qui nous aidés un peu quoi pour... ils nous ont donné des trucs à manger, des pâtes, un peu de viande, des trucs comme ça, pour qu'on s'en sorte, jusqu'à temps... bon ils savaient très bien qu'au mois de mars j'allais rentrer à l'armée, jusqu'à cette date... ou sinon on serait tombés comme certains quoi, à la rue et tout ce qui s'ensuit quoi.

b – Se poser quelque part

Dans d'autres cas, c'est l'obligation d'une stabilité accrue du statut et des conditions de travail qui ont pu être déterminantes.

– Ben, on m'a dit faut arrêter de faire routier ... car routier on rentrait soit tous les mois ou ... ça dépendait. Et là ... comme là ... c'est une place...ici c'est par contrat donc...

– Quand il a fallu changer de travail, qu'est-ce que vous aviez dans la tête en

dehors de l'armée?

– Ben au début j'avais pas grand chose en tête quoi ... Donc à force de chercher... j'ai vu que l'armée engageait donc... (I)

III – La vie militaire

Les façons de concevoir et de vivre le statut d'EVAT apparaissent comme très liées aux motivations initiales. Il ne faut pas sous-estimer la tendance des personnes interrogées à donner une cohérence d'ensemble à leur discours, quitte à reconstruire le passé au vu du présent : dire que l'on était parfaitement préparé ou prédisposé aux fonctions militaires n'est pas surprenant, dès lors qu'on a effectivement “réussi” au sein de l'armée. Certains discours, cependant, notamment ceux des “idéalistes”, permettent de cerner des décalages ou des évolutions dans les représentations et les motivations : il y a parfois un “avant” et un “maintenant”. Aussi bien les continuités que les ajustements ou les ruptures entre ce qui était imaginé ou espéré, et ce qui est vécu au quotidien, nous semblent essentiels à la compréhension de la trajectoire des EVAT au sein de l'armée.

1 – Pour les “carriéristes” : mener sa “carrière” sereinement

Les ambitions initiales des EVAT “carriéristes” consistent avant tout, tel qu'on l'a vu, à “faire carrière”, c'est-à-dire “faire 15 ans, voire 22 ans”, ce qui signifie bien sûr “réussir des examens”, “monter en grade”. Les “carriéristes”, tels que nous les avons rencontrés, sont ceux qui “ont réussi” ou qui sont en train de “réussir”, du moins le pensent-ils. Nul doute, au vu des sélections successives, qu'un grand nombre de

“carriéristes” au vu de leurs motivations initiales ne font plus partie de cette population cinq ans plus tard. Ceux que nous avons rencontrés, cependant – souvent caporaux ou caporaux-chefs –, tiennent un discours d'une grande cohérence et d'une grande continuité, en ce qui concerne les motivations initiales et leur situation actuelle. L'institution militaire et son mode de fonctionnement leur ont, en quelques sortes, donné raison, même si, comme on va le voir, tout n'est pas simple ni facile pour eux.

Ils donnent le sentiment d'accomplir ce qu'ils espéraient, ayant la volonté de continuer à maîtriser leur destin au sein d'un système qu'ils s'emploient à domestiquer.

- *Vous avez l'air bien ici.*
- *Oh là oui ! Bien dans ma tête et tout...(J)*

a – S'adapter et dominer

Bien que leur discours révèle par ailleurs un certain nombre de prédispositions à la vie militaire, liées notamment à leur éducation, les “carriéristes” insistent sur les efforts qu'il leur a fallu fournir pour s'intégrer à la vie militaire. Même s'ils ont envisagé l'engagement de façon assez précoce et s'ils se sont appuyés sur les conseils et témoignages de proches, les premiers temps de leur engagement ont représenté à leurs yeux un défi.

- *Qu'est-ce qui n'est pas évident ?*
- *Ben disons que on arrive du monde civil et on arrive dans un escadron de combat ou... il y avait des anciens, des caporals-chefs qui avaient 13 ans, 14 ans de service et où on arrive du civil, pour eux, bon on n'est rien ! On n'est rien. Donc c'est pas évident de s'accrocher et gagner la confiance des chefs, des camarades. Donc il faut persister en permanence dans le système militaire.*

Ce que les “carriéristes” semblent saisir plus rapidement que d'autres, c'est que leur “réussite” passe aussi par la reconnaissance d'autrui : supérieurs, certes, mais aussi camarades.

– Ça veut dire quoi persister ?

– Ben il faut toujours être volontaire. On fait quelque chose qui est mal fait, il faut le refaire jusqu'à temps que ce soit parfait, que les chefs s'aperçoivent qu'on est un bon militaire quoi, on sait faire quelque chose, on connaît notre boulot par cœur. Il faut gagner la confiance de tout le monde. Autant des chefs que des camarades, que les camarades puissent compter sur moi par exemple n'importe quand à n'importe quel moment. C'est une grande famille quoi. (K)

C'est la maîtrise et l'adhésion rapides à des règles perçues comme des “règles du jeu” que les “carriéristes” revendiquent, tout en rappelant les efforts que cela implique.

– Bon je savais qu'il fallait exécuter quoi, mais le premier jour que je suis arrivé à X, ça a été..... pff ! quand on a vu, on était une vingtaine environ, arrivés en même temps et puis on s'est tous regardés... le lendemain matin on est tous passés chez le coupe-tifs puis après on a porté le treillis quoi, puis on a commencé à faire nos classes. Puis à la fin, au bout de 3 mois quoi, on a commencé à comprendre quoi.

– Vous avez commencé à comprendre quoi ?

– Ben la vie militaire, on commence vraiment à comprendre ce que c'est.

– Et on s'adapte ?

– On s'adapte, voilà. On s'adapte et puis on domine.

– Ça veut dire quoi, on domine ?

– Ben en fait... on s'adapte et puis on cherche pas... c'est pas fait pour nous rabaisser quoi. (L)

S“adapter”, “dominer”, c'est non seulement accepter un certain nombre de contraintes propres à la vie militaire, mais aussi, peu à peu, les faire siennes, se les approprier, bref, se forger une identité militaire fondée, non pas sur les *a priori* ou sur

des idéaux, mais sur les réalités du fonctionnement quotidien d'un régiment.

– *En fait je me suis très bien adapté et maintenant ça me plaît, enfin je quitterais... je rendrais ma place à personne quoi ! (K)*

L'attachement au régiment prédomine en vertu, à la fois de son prestige éventuel – “on est le must” –, et des possibilités d'évolutions et d'acquisitions de spécialités ou de polyvalences militaires qu'il propose.

– *Non je suis bien ici. Même si je suis loin de chez moi, je suis bien ici. Le régiment me plaît. Mais à d'autres fonctions oui. Avoir plus de spécialités. Bon j'en ai déjà pas mal, mais élargir encore le domaine pour être vraiment opérationnel sur les opérations extérieures. (K)*

La comparaison avec les emplois civils n'est pas repoussée, bien au contraire. Mais les satisfactions et les avantages liés à l'engagement prennent le pas sur les regrets.

– *Pour continuer la comparaison avec un autre métier, est-ce qu'on peut concevoir qu'un soldat fasse grève, puisse faire grève ?*

– *Faire grève ?*

– *Oui le droit du grève*

– *Oui, je vois pas pourquoi il ferait grève ! Je vois pas son intérêt à faire grève. Je vois pas ce qu'il pourrait revendiquer. Je sais pas moi, militaire, je vois pas pourquoi il se plaindrait. On entend souvent parler des militaires qui se plaignent c'est certain, mais je vois pas l'intérêt de se plaindre. Vacances : 45 jours par an, une bonne paye, bon... si le mec il va pleurer parce qu'il se fait bloquer un week-end ou deux peut-être dans le mois, bon ben... il avait qu'à pas choisir ça quoi. Puis là quand on a signé, on sait un peu à quoi on s'attend. C'est vrai qu'il y en a certains qui ne s'attendent pas du tout à ça. Enfin moi personnellement, moi j'étais assez bien renseigné de ce côté-là, donc je savais très bien à quoi m'attendre en signant, donc moi le droit de grève, personnellement je n'en vois pas l'utilité. Je ne sais pas à quoi ça m'avancerait. Je vois pas ce que je pourrais revendiquer. (A)*

Cette adaptation aux règles, cette intégration des impératifs militaires est

revendiquée par les “carriéristes”, qui fondent sur leur capacité à les réaliser les motifs de leur réussite. Ils souhaitent massivement la reproduction de tels critères de sélection, et se montrent dubitatifs lorsqu'on évoque le cas d’“opportunistes” et, plus encore, de “réfugiés”.

– *C'est une minorité... Les mecs qui traînent la rue dans le civil, qui s'engagent ici parce qu'ils ont un peu d'argent et puis il y a ce qu'il faut et puis voilà. C'est sûr, mais ceux-là ils font que de passer en principe, ils restent pas longtemps. (J)*

– *Parce qu'ils sont plus fragiles je pense, physiquement, donc ils ne tiennent pas le choc, ils s'en vont. C'est ça, en règle générale, les premiers mois les gars quand ils partent c'est ça. Ils font pas... Puis... ou ils sont dépassés... Vous savez que vous prenez une claque hein, quand vous arrivez ici. (J)*

– *Oui, oui, ben le gars qui ne tient pas le choc déjà physiquement, psychologiquement, moralement, ça c'est les trois facteurs les plus importants. Le gars, quand on lui fait marcher 25 kms, il n'a jamais fait ça avant, c'est sûr qu'il souffre. On lui fait porter un sac à dos. On le déguise en militaire, on le fait dormir dans la verte, par terre comme ça, sur la terre, il pleut, eh bien il n'a pas de chance, il est trempé, il est mouillé, il est toute la nuit trempé. Il se réveille le matin, il est comme ça, bien le gars il aime pas trop quoi. Donc... ben s'il s'endurcit pas, ça lui plaît pas, c'est sûr, et puis il s'en va. C'est ça. “C'est trop dur pour moi”. J'entends souvent ça “c'est trop dur pour moi je m'en vais”. C'est sûr que c'est dur, mais c'est un cap à passer, ce n'est pas tout le temps dur comme ça. C'est quand c'est dur... on le prend avec le sourire et puis c'est tout. Mais en règle générale ils partent pour ça ou par inaptitude physique. Ou le gars, on découvre à une radio qu'il y a un problème à la colonne vertébrale et ci et ça, bon il pourra pas sauter, c'est évident. (J)*

L’“adaptation”, pour ces “carriéristes” ne se résume cependant pas à la “routine” ou aux tâches classiques de leur régiment. Des fonctions plus atypiques ou plus récentes de l'armée de terre leur fournissent l'occasion de montrer leurs capacités à être rapidement “à la hauteur”, en apprenant “sur le tas”.

- Et l'humanitaire, vous y étiez préparé, vous l'avez appris sur le tas ?
- On apprend sur le tas, on a beau le préparer, mais arrivés sur place on sait jamais comment ça se passe, parce qu'on ne connaît jamais... on ne connaît pas les réactions de la population. Et ça je l'ai vu au dernier séjour, où on a fait pas mal de renseignements en secteur bosniaque, enfin musulman et secteur serbe pour l'approvisionnement en aide humanitaire. Donc on voyait que d'un village à l'autre tout changeait. Tout changeait. On allait dans des villages serbes, ils étaient contents de nous voir, tandis que dans d'autres villages serbes bon ils voulaient pas nous voir, ils ne voulaient pas nous parler.
- Et c'est déstabilisant pour vous ?
- Ben enfin au début oui c'est pas évident, mais bon moi j'ai fait ça avant, donc moi ça allait quoi, mais j'ai eu beaucoup de jeunes recrues, c'était leur premier séjour, ils savaient plus où mettre la tête. Ils se sentaient en permanence agressés, il faut avoir bon caractère, il faut pas être caractériel ! (K)

b – Les avantages du statut

S'ils sont prêts à renoncer à certaines libertés "civiles", les "carriéristes" sont également persuadés que leur statut militaire leur confère un statut social plus large. Leur sort leur semble plus enviable que celui de leurs connaissances civiles.

- Vivre sa jeunesse à l'armée c'est différent ou...
- On a une autre vie par rapport à un civil. Un civil... déjà question – il faut dire ce qui est quoi – question argent, déjà on a plus d'argent qu'un civil. Donc on vit un peu plus richement quoi. Et on se permet de faire des choses que dans le civil je me permettais pas avant quoi. C'est-à-dire quand on part 4 mois, on revient, on se permet d'acheter des trucs. Avant j'aurais dit "ça sert peut-être un peu à rien"
- Quoi par exemple ?
- Comme une voiture ou une plus grosse voiture, ou beaucoup plus de vêtements ou... je sais pas, des voyages.

c – Les problèmes de l'incertitude statutaire

Ayant intégré les “règles du jeu” de la promotion militaire, c'est bien les éventuelles – et fréquentes – modifications de ces règles qui inquiètent les “carriéristes”. Ils maîtrisent en effet ces règles mais, bien évidemment, ils n'ont le pouvoir, ni de les fixer, ni de les modifier, ni d'en introduire de nouvelles. Les “redistributions de cartes” éventuelles – et souvent évoquées – apparaissent finalement comme les éléments les plus négatifs de leur statut. Etre “carriériste”, c'est élaborer de façon précoce et rapide une stratégie, mais qu'en est-il lorsque les données sur lesquelles cette stratégie se fondait est brusquement modifiée ? Il en est ainsi, au premier chef, du statut des EVAT.

– Bien, justement, on parle de ça oui. Moi en 86, donc il y a 11 ans, j'étais parti pour deux ans, et j'étais caporal, je faisais partie d'une table ronde avec des généraux et je disais “moi mon problème c'est l'incertitude de mon devenir”, parce qu'on ne sait jamais ce qui va se passer, parce qu'à l'époque les statuts étaient faits... on ne savait pas les critères à avoir. Là ça fait quelques années, donc de 89 à 96, on avait des statuts... enfin 95... oui début 96, on avait des statuts bien définis. Moi j'avais créé un glossaire de carrière et on savait que si les gars, à tant de service, ils devaient faire tel examen, ainsi de suite, des points de passage obligés pour aller à 15 ans ou 22 ans. Les gens ils voyaient ce croquis, ils voyaient s'ils rentraient dedans. S'ils rentraient dedans, c'était bien, s'ils ne rentraient pas dedans, eh bien ils savaient que c'était l'officier-conseil, un stage de reconversion et la vie civile. Maintenant on est à nouveau un peu repartis dans l'incertitude et là il y a quelques mois, j'ai dit à un général, j'ai dit “j'ai l'impression de retomber 11 ans en arrière !” parce qu'il y a 11 ans, eh bien on se posait exactement les mêmes questions que maintenant. Je dis “là ça faisait quelques années, on respirait enfin, les EVAT”, et là d'un seul coup, ils ont tout retaillé, tout reformé, on commençait à peine à bien connaître tous les statuts, ils rechantent tout ! Puis il y a des messages qui tombent en permanence, moi j'ai l'impression que c'est de la gestion à la louche, ils font au prorata du besoin quoi. Alors ils disent “bon lui il va partir seulement un an”, par exemple à l'étranger, il va laisser sa famille en France, et puis après, 6 mois après on a un autre message “non maintenant c'est 2 ans”, alors vous voyez, ça change de trop ! Donc il y a des gens là, j'ai vu des gens qui partaient il y a peu de temps, en 30 jours. Aujourd'hui on nous dit “bon écoute dans 30 jours tu pars un an à la Guadeloupe, tu laisses ta famille et tu pars un an tout seul là-bas” tout en

sachant qu'il y a les problèmes qui se créent, parce qu'un an éloigné de sa famille, à la Guadeloupe, où là, quand on part dans des endroits comme ça on gagne quand même moins. (J)

– Et là les nouveaux statuts c'est 11 ans, c'est-à-dire que le gars, à 11 ans, on va lui dire “merci”, on va lui serrer une bonne poignée de main, on va lui remettre une petite coupelle “tu as bien servi pendant 11 ans, maintenant tu peux y aller !” on va lui donner une reconversion à la noix de coco, on va lui dire “tu vas être routier ou tu vas être carreur ou peintre” et puis terminé ! Et le gars ce n'est pas ça qu'il veut, lui il veut c'est faire 15 ans. Pourquoi ? Pour partir avec sa petite pension et puis au moins il sait qu'il aura toujours ça qui va tomber et ça l'aidera toujours à...

– C'est en même temps un handicap ça, on l'a vu, parce qu'il y a des patrons qui hésitent à l'embaucher parce que vis-à-vis des syndicats à l'intérieur des entreprises, ça fait des zizanie.

– Oui mais vous savez, le gars qui sert 15 ans dans un régiment comme le nôtre, quand il part au bout de 15 ans, je peux vous dire qu'il est cassé le gars, il est usé. Il est usé, sa petite pension il la mérite bien. Mais ça dans le civil ils ne comprennent pas. (J)

2 – Pour les “idéalistes” : vivre l'extraordinaire

Dans la lignée du discours concernant leur motivations à l'engagement, c'est dans l'“engagement militaire” ou “guerrier” que les “idéalistes” trouvent leur satisfaction. Leur identité se construit très largement – de façon positive – en contrepoint de la condition “civile”. Mais on verra également que la réalité du fonctionnement de l'institution militaire suscite parfois un sentiment de désenchantement, voire d'amertume.

a – Connaître le combat réel

Dans les représentations des “idéalistes”, la vie quotidienne au quartier ou au régiment ne prend sens que dans l'engagement réel, dans le cadre d'un conflit, “sur le

terrain”. En soi, les activités de préparation, d'entretien ou de réparation apparaissent dénuées de signification. Elles ne sont nécessaires que si elles “servent” en cas de besoin. Au vu d'un “idéaliste”, une période d'engagement consacrée uniquement à ces tâches constituerait donc un indice d'échec. Seules quelques compensations symboliques permettraient de satisfaire un “esprit de compétition” fondé, notamment, sur la performance physique.

– En fin de compte la vie militaire qu'on mène c'est – comment dire – c'est plein de rebondissements, mais la plupart du temps quand on est en quartier c'est beaucoup le train-train quotidien quoi. C'est pas... je dirais pas que c'est monotone, parce que bon il y a le sport, il y a... on fait du sport, il y a des trucs comme ça, en plus on vient d'avoir un nouveau capitaine qui organise des épreuves sportives, des challenges et le premier de l'escadron a une récompense, des trucs comme ça, donc ça motive, mais depuis maintenant quoi, parce qu'avant c'était un peu... les gens ils couraient, ils faisaient des épreuves sportives, mais on ne savait pas pourquoi. Alors on le faisait parce qu'il fallait le faire. Parce que bon comme nous en tant que militaires, quand on nous dit de faire un truc il faut le faire. Sinon maintenant ce qui est bien, c'est les épreuves sportives mais il y a une récompense au bout, donc ça motive les gens et ça fait une espèce... un petit esprit de compétition entre les EVAT, on veut être meilleur que l'un ou que l'autre. (D)

La “préparation” n'a de sens que si elle débouche sur l'“engagement physique”, sur l'expression de l'être militaire, tel que le conçoivent les “idéalistes” dès leur engagement. Le “bonheur”, c'est alors de “se sentir prêt” et de faire son “boulot réel de militaire”. Ces conditions, dans l'optique des “idéalistes”, permettent seules de donner à leur engagement son sens et son accomplissement. Les situations “réelles” changent les “mentalités”, révèlent la “vrai” personnalité humaine des protagonistes. Elles poussent en quelque sorte à “serrer les rangs”.

– Donc pour la préparation je peux vous dire franchement, oui je me sentais prêt, et heureux parce que c'est la première fois qu'en fin de compte je fais mon

boulot réel militaire quoi, parce que quand vous êtes en manœuvres en fin de compte, vous en revenez toujours à la même chose. C'est quand vous êtes en pleines manœuvres, vous savez que c'est ce que vous voyez devant, c'est pas vrai, mais... donc ça fait tendance plutôt à un relâchement, à dire que bon on s'en fout, de toute façon à midi on va manger. Par contre là en milieu extérieur vous ne pensez pas comme ça. C'est pas la même pensée, c'est pas le même truc, on est heureux, on est content, devant ça bouge, ça mitraille, donc c'est... je dirais pas on prend ça avec le sourire, mais disons qu'il y a du sérieux et puis j'ai remarqué, les gens changent, même les gars changent en mission extérieure, beaucoup, de mentalité. On devient plus... on est rapprochés, beaucoup rapprochés. Ça forme – comment dire ça – un gros bloc quoi, on est en bloc, on est tous ensemble, même si ... il y a bien sûr le respect du grade mais disons qu'on sent une camaraderie même avec les cadres (...) En Afrique on avait l'autorisation de tirer, dès qu'on voyait l'ennemi on avait le droit de tirer dessus. Ça c'est ce qui fait entre la Yougoslavie que j'ai connue et l'Afrique que j'ai connue aussi, c'est deux trucs à part, complètement différents. Et la mentalité aussi change. En Yougoslavie, ce n'est pas exactement la même que j'ai connue en Afrique parce que déjà on n'était pas dans un contexte d'opérations militaires, c'est-à-dire proprement dites, c'est-à-dire c'était pas un affrontement de face à face, parce qu'en Yougo c'est impromptu, on tire un coup sur le gars, c'est vraiment le hasard quoi, on tombe sur des rafales incompréhensibles, c'est vraiment pas du face à face qu'on fait. Donc la mentalité à partir de là elle change. Et les cadres changent aussi. Quand je dis mentalité, c'est tout le monde hein ! de l'EVAT jusqu'aux cadres. (...) Mais bon les temps forts, les bons moments, c'était pas tous les jours, on se faisait pas la gueule tous les jours mais disons que c'est là qu'on voit quand un militaire il est renfermé dans un... il est clôturé, parce qu'en fin de compte on était clôturés, on bougeait pas trop, on bougeait quand il fallait. Quand on est clôturé eh bien là on voit qu'un militaire, il a besoin de s'extérioriser, il a besoin d'avoir le contact, il a besoin d'aller au contact, de faire son boulot quoi. Et pas rester à tourner en rond. (D)

b – Evoluer dans un univers à part

Les EVAT “idéalistes” prennent grand soin d'indiquer qu'ils ne sont pas des “ouvriers”, que leurs fonctions n'ont rien à voir avec le monde civil. Ils insistent sur l'importance des “contacts humains” qu'ils connaissent – ou aimeraient connaître – à

l'armée.

– *C'est pas vulgaire, comme chez Renault, où je touche une machine, je prends ma machine et puis voilà. Il y a quand même des contacts humains avec les cadres. (D)*

La reconnaissance qu'ils attendent de l'institution – parfois en vain – est celle de mérites personnels, de vertus combattantes dont l'armée serait sensée prendre acte.

– *Et il y a un truc qui était bien aussi avant, mais ça c'est dans le temps, c'est que quand une personne était au feu, passait un galon, c'était bien ça quand on avait ça. C'est bizarre que ça n'existe plus dans l'armée française, parce qu'avant dans l'armée française, dans le temps, mes parents me disaient : quand tu allais au feu tu avais ton galon supérieur, sans examen. Ça te donnait l'équivalence ou un truc comme ça. C'est ce que mon grand-père m'a dit, maintenant c'est fini ça. Et maintenant c'est plutôt administratif. C'est la personne il a l'examen, pouf ! il a eu telle note, tac ! bon l'autre il est mieux que lui, donc on va le mettre à telle place. Donc... je vois ça doit se passer comme ça quoi, nous on envoie tous les trucs... les examens des gens qui doivent passer des galons, et puis à Paris, ils peuvent dire "bon ben celui-là il est comme ça, ça..." c'est des gens qui nous gèrent mais en fin de compte ils nous connaissent pas. Et ça je trouve beaucoup c'est pas... c'est un peu inquiétant parce que les gens ils peuvent attendre... ça les fait chier d'attendre leurs galons quoi. Et d'attendre, d'attendre, d'attendre, on leur dit "attendez". Le chef de peloton il dit "oui mais c'est pas notre faute, on vous a mis au tableau d'avancement". Là ou à Paris. Donc à Paris, Paris... Paris a bon dos aussi, des fois on se demande si des fois ça vient pas de chez nous et puis c'est à Paris qu'ils attendent le papier quoi, parce qu'actuellement j'ai entendu parler que les tableaux d'avancement ils ont eu 3 mois à 4 mois de retard, donc les gens – je vous explique un peu le topo – les gens qui sont passés en février caporal-chef, depuis le 1er février, au lieu de passer le 1er février sont pas passés en février, sont passés en mars. Trois mois après. (D)*

Les règles bureaucratiques de fonctionnement de l'institution militaire sont très souvent dénoncées par les "idéalistes" qui, soit ont beaucoup de mal à en décrypter la logique, soit refusent d'en accepter les principes. Il en est de même de la dimension

politique de certains engagements, qu'ils ont du mal à cerner. La conscience progressive d'un décalage entre des idéaux très affirmés – mais fondés sur une vision devenue mythique de l'armée – et la réalité du fonctionnement de l'institution mène parfois à un discours critique, au sein duquel prédomine un sentiment de pertes ou de dégradations progressives des principes militaires tels qu'ils les conçoivent.

– Ça se dégrade un peu, petit à petit je vois que ça se dégrade, les mentalités, les traditions se perdent, on commence à... on a des traditions à l'armée qui se perdent quoi petit à petit. Ça se perd parce que bon... je veux bien qu'il faut rénover l'armée, rénover... je sais pas, on dit rénover les trucs de l'armée, d'accord, mais bon il y a des traditions quand même, des vieilles traditions qu'il faut garder. Du style quand un jeune EVAT il rentre au régiment, il est accueilli déjà par le régiment, on dit toujours "oui l'armée c'est une grande famille". Ben moi je veux bien, mais qu'on perde pas nos traditions. C'est-à-dire...quand... moi quand je suis rentré à l'armée, j'ai visité la salle d'honneur, ici, parce que ça, tout EVAT doit voir au moins une fois la salle d'honneur du régiment et ensuite celle de son escadron. Ça c'est la tradition, tous les gens qui rentrent à l'armée, en EVAT, ils vont là-bas. 9a il y a pas de problème, ils ont pas perdu ça. Mais où ils ont perdu c'est dans les escadrons de combat. Nous ici, dans les escadrons de combat on a des salles d'honneur. L'histoire de l'escadron depuis X années, ce qu'il a fait, quelles missions extérieurs il a faites. On ne leur montre plus... (D)

Cette nostalgie à l'égard des "traditions" et de l'"honneur" est indissociable d'un sentiment et d'une volonté de forte rupture avec les principes de la vie "civile".

– C'est, c'est une période importante de votre vie que vous avez vécu sous l'uniforme, c'est une jeunesse comme une autre ?
– C'est une réponse très personnelle que je vais vous donner. Une jeunesse je dirai à part, milieu militaire je pense que c'est un milieu à part. Aujourd'hui je vois qu'on veut aller sur une armée très ouverte envers le public ; moi je dis montrer l'armée aux contribuables c'est très bien, montrer du matériel, montrer qu'est ce que l'on est, c'est très bien. Je crois pas, enfin c'est personnel ce que je dis, je pense pas qu'il faut tout montrer je ne pense pas. L'armée je pense qu'il faut qu'elle reste d'un certain côté fermée.

– *Qu'est-ce que ça veut dire ?*

– *On s'isole ; il faut qu'on s'isole un petit peu. Avant, moi je sais d'où je viens on était toujours en manœuvres, les gens ne nous voyaient jamais. On était sur le terrain on évitait tous les villages, en véhicules, d'abord on se servait très peu des véhicules. Mais les peu de fois qu'on se servait des véhicules, déjà ils évitaient toutes les grandes villes, c'était vraiment les petites routes qu'on empruntait. Quand on était en rangers on ne passait jamais dans un village, si on avait besoin d'eau pour boire on allait à la rivière on mettait le cachet dans la gourde, mais jamais on ne passait dans les villages, on se montrait pas. On était entraîné pour ça, les fermes, on passait à 3 kilomètres à côté d'une ferme pour pas que les chiens entendent du bruit ou, parce que les chiens la nuit, moi je sais hein des fois on se faisait piéger comme ça, des fois ils aboient hein les chiens, parce qu'ils entendent quelque chose ou les odeurs, et on se fait repérer comme ça.*

Et on vivait dans ce milieu, euh à nous, on était fiers. Et si ça avait été en temps réel je pense que on aurait été de bonnes troupes, de bonnes troupes. Et moi je fais toujours une référence car je lis quand même un peu, de moins en moins mais de temps en temps je lisais pas mal les journaux, je regardais pas mal les informations, quand on regarde les armées très puissantes qui s'attaquent à des pays de misère et qui ont du mal à les battre : là on se pose des questions.

– *Et pourquoi ils ont du mal à les battre ?*

– *Parce que ces gens là ils vivent à la dure, ils profitent de leur terrain. C'est sûr ils vivent à la dure, et je pense que pour un soldat apprendre à vivre à la dure et vivre un peu à la manière sauvage, je dis pas avoir un tempérament sauvage quand on arrive à la caserne, et pis à l'extérieur, dans les magasins et tout, mais quand on est en manœuvre et tout, il faut avoir ce petit piment en soi de sauvage et je pense que comme ça on peut faire une bonne armée (C)*

Cette rupture avec le monde civil a de fortes répercussions – ainsi que nous le verrons de façon plus détaillée dans les pages qui suivent – sur les façons de concevoir son mode de vie hors des heures de service : “entre soi”, on est bien, on est tranquille.

– *Vous vivez à la caserne donc depuis le début.*

– *Depuis le début oui.*

– *Comment ça se passe ?*

– *Bien, c'est bien. On nous emmerde pas, on est tranquilles à la caserne. (E)*

3 – Pour les “opportunistes” : l'exercice convenable d'une profession

a – S'adapter sans se couper de la vie civile

La décision d'engagement des “opportunistes”, tel qu'on l'a vu, se fonde sur un bilan des coûts et des bénéfices escomptés, au vu d'expériences de la vie civile et d'informations diverses concernant la vie militaire. Nous avons noté l'ambivalence de leur situation initiale, entre vie civile et vie militaire. Il faut souligner que si certains “opportunistes” deviennent éventuellement des “carriéristes” au fil de leur période d'engagement - ce qui implique de fortes modifications dans leur vie « privée » -, d'autres parviennent à rester des “opportunistes” authentiques, pour peu que le type d'organisation de leur régiment et le profil de leurs fonctions le permettent. Ils se considèrent alors – même après quelques années d'engagement – avant tout comme des “civils”, au service de l'institution militaire. La déclaration suivante en illustre parfaitement le principe :

– *Je ne vis pas ici hein, je dors ici, mais je vis chez moi. (G)*

Evidemment, l'on accepte – et parfois volontiers – de passer sa journée, et même ses nuits au régiment : il n'empêche, une part importante de sa vie se déroule à l’“extérieur”, une part importante de son identité est constituée de composantes extra-militaires. On rejette d'ailleurs les “clichés” que l'entourage civil tente d'apposer aux fonctions militaires.

– *Moi la chose qui m'a le plus sidéré c'est qu'on m'a traité de tueur une fois,*

parce que j'ai dit que j'étais engagé dans l'armée. (G)

– Pour vous un soldat, c'est un jeune comme un autre ?

– Un jeune comme un autre ? au début... enfin ce qui s'est passé au début c'est que quand on m'a dit... on m'a dit soldat, "tu l'es 24 heures sur 24, même quand tu es en permission". Mais là maintenant plus du tout, à partir du moment où j'ai franchi le portail et que je suis en civil je suis civil. Et d'ailleurs j'ai horreur de dire... enfin de faire une différence entre civils et militaires. C'est pas... enfin une personne civile ou une personne militaire, surtout de militaire à civil c'est pas du tout la même chose, mais ce sont... enfin que ce soit militaire ou pas, c'est une personne comme une autre et voilà. A partir du moment où elle est en permission c'est la même chose que n'importe qui. On va voir sa copine, etc... on va au restaurant, on fait tout, on fait comme... il y a un peu le mythe... enfin je sais pas, il y a peut-être un mythe mais on est comme les autres, tout à fait comme les autres. (G)

– Moi je suis là, sorti du portail je suis plus militaire, je suis civil quoi, je suis avec ma femme, quand je passe le portail, je remets mon treillis bon ben je suis, c'est pas du tout, je suis plus dans le civil quoi. Après il faut la discipline, il faut être correct, il faut être... (H)

Certes, être militaire comporte des impératifs auxquels il convient de se plier afin d'honorer son engagement. Il convient d'accepter "certaines choses". Mais il n'est pas inconcevable, du point de vue des "opportunistes" que, peu à peu, "monde militaire" et "monde civil" se rejoignent, et que les salariés de l'armée obtiennent des droits jusque là réservés aux civils. Faut-il préciser que c'est là une vision très différente de celle des "carriéristes" et des "idéalistes" ?

– Et un soldat, c'est un jeune comme un autre ?

– Ben oui, si vous voulez, je ne vois pas ce qu'il y a de différent

– Je ne sais pas...

– Pour moi un militaire, un civil, c'est pareil quoi...

– Je veux dire... vous pensez que les jeunes dans leur majorité pensent comme vous ?

– Je pense oui.

– Alors pourquoi ils ne s'engagent pas ?

– Ben il y en a certains, moi quand j’ai fait mon service militaire, il y en a qui n’aimaient pas l’ambiance militaire, ceux-là ils aiment pas être commandés, donc déjà quelqu’un qui n’aime pas être commandé... s’il aime pas marcher derrière les autres, c’est pas la peine de venir ici.

– A ce propos, est-ce que vous pourriez concevoir qu’un soldat ait envie de faire grève par exemple ?

– Ait envie de faire grève ? Ah oui, c’est concevable.

– Ça serait possible ?

– Possible... je sais pas, peut-être plus tard oui.

– C’est-à-dire...

– Je sais pas, peut-être pour l’an 2000. Peut-être que ça sera pour l’an 2000. Vu qu’après ça sera une armée de professionnels. Je ne vois pas pourquoi ils n’auraient pas le droit de faire grève s’ils ont certains conflits... les infirmiers font grève, tout le monde fait grève, pourquoi pas un militaire ? Si un militaire fait grève c’est vrai que ça causera des embêtements . Si le militaire qui part en Albanie va faire grève, c’est pas en tant de guerre qu’il faut faire grève quoi ! (F)

– On pourrait concevoir qu’un soldat fasse grève ? Qu’un soldat ait le droit de grève ?

– Il y a des fois... il y a des officiers qui sont pas passés loin de se faire lyncher, moi j’ai vu ça, c’est affolant, je sais pas, en X, quand il y a un gradé – on ne va pas dire qui c’est – quand il y a quelqu’un qui vous dit “non vous ne recevrez pas vos colis le jour de Noël”, qui sont dans la pièce du vaguemestre ! On peut... c’est un peu aberrant. Il manque vraiment de se passer des choses et au fond de moi je dis qu’un soldat, dans un sens oui, il faudrait pouvoir se mettre en grève mais... enfin ce serait peut-être dangereux parce que je sais pas si... si vraiment les militaires se mettent en grève et qu’il se passe quelque chose, là il va y avoir un sérieux problème. S’il y a quelque chose à l’extérieur, qu’il faut être présent, c’est ça le problème. On peut pas... il y a des gens qui dépendent de nous, donc on peut pas se permettre de faire des choses comme ça. Donc on rentre dans sa chambre, un bon coup on tape contre un mur, et puis voilà c’est passé. C’est calmé... enfin calmé... ou alors, je sais pas on se déstresse, on sort, on va boire un coup ou on va se balader en voiture, c’est... mais ça se passe bien. (G)

L’“adaptation” a ici des limites. C’est en tant que personne, plus qu’en tant que militaire, que l’“opportuniste” conçoit sa présence au sein d’un régiment. Dès lors, tout ce qui peut être perçu comme pur abus de pouvoir, c’est-à-dire comme ne se rattachant

en aucune manière à l'exercice correct des fonctions, ne saurait être accepté sans état d'âme.

– Enfin moi je me suis vu faire des réflexions à des chefs et enfin j'en avais plus rien à faire quoi, je savais que j'étais dans mon droit et que j'avais rien à craindre, mais ça c'est dur à comprendre, parce qu'on voit le grand chef, même s'il est petit par la taille, le galon est grand et en fait pour moi maintenant ça représente... si il faut que je le salue tous les matins, je le respecte parce que c'est mon chef, mais s'il me fait une remarque désobligeante, j'ai le droit de le rembarrer et ça c'est un droit, il y a personne qui... personne qui peut m'ôter ce droit-là, personne. C'est comme... ici on se fait frapper, bon ils donnent des claques derrière la tête, ça existe toujours et moi je refuse qu'on me mette une claque derrière la tête, ça c'est mon droit aussi. Sur mon contrat... enfin déjà même si ça avait été mis sur mon contrat, il y a personne qui a droit de me toucher, personne qui a droit de me taper. Ça c'est... (G)

En dépit de ces réserves, il est clair que pour de nombreux “opportunistes” – pour peu qu'ils soient intégrés à un régiment adéquat – trouvent que le bilan est positif, après plusieurs années de fonction, comme lors de leurs réflexions avant l'engagement. Les “coûts” ne sont pas forcément aussi élevés que ce qui était escompté, les bénéfices sont parfois plus divers que prévus.

– Et vous personnellement, vis-à-vis de votre caractère, de votre tempérament, ça vous convient la discipline ou vous trouvez que c'est quand même une contrainte...

– Non, elle est pas... la discipline n'est pas si rude. Bon même quand j'étais appelé, je trouvais pas la discipline si horrible. Il y en a, ça leur coûtait beaucoup de se mettre au garde-à-vous, moi ça me coûtait rien. De saluer ça coûte rien à personne, c'est leur bonjour à eux, nous on se dit bonjour avec les lèvres, c'est un salut, c'est tout.

C'est une manière différente de dire bonjour, mais c'est comme ça quoi. Moi ça me coûte rien et puis c'est comme ça quoi. (F)

– Ça ne représente pas une jeunesse un peu particulière de passer par l'armée ?

– Non moi je sais que quand je sortirai j'aurai 5 ans d'armée, si je sors au bout

de mes 5 ans j'aurai 5 ans d'armée, c'est sûr que c'est... ça fait que j'aurai pas eu la même jeunesse parce que déjà je vois moins mes copains, c'est sûr, j'ai des problèmes pour voir ma copine, ça c'est encore plus sûr ! Mais non peut-être que ça m'aura apporté un petit peu de rigueur, j'en aurai peut-être besoin dans ma vie civile, parce que j'ai été un peu... enfin je dis pas que j'étais un jeune délinquant, non mais... j'avais vraiment besoin de rigueur, enfin au niveau de moi-même quoi, de m'imposer des choses, et comme je m'en impose ici, je prends l'habitude de m'en imposer à moi et ça se passe mieux. (G)

b – Faire son travail, se former

A travers leur statut, à travers l'exercice de leurs fonctions, les “opportunistes” trouvent, à la fois des satisfactions immédiates, et des possibilités de se former davantage.

- *Je me plais bien, quoi, faire mon petit travail. (F)*
- *Vous apprenez beaucoup ?*
- *Oui, comme moi j'aime bien un peu tout ce qui est véhicules, c'est surtout les véhicules que j'aime bien, donc j'apprends toujours en permanence.*
- *Et vous apprenez tout seul ou il y a des gens qui vous montrent, qui sont plus compétents...*
- *Il y a des gens toujours plus compétents et qui me montrent*
- *C'est des sous-officiers, c'est des...*
- *Sous-officiers ou même plus haut*
- *Ou même des officiers.*
- *Voilà c'est déjà arrivé. (M)*

Si l'on apprend des choses utiles dans le cadre de ses activités quotidiennes, à travers l'exemple des collègues ou les conseils des supérieurs, l'armée permet également à certains de se former de leur “côté”. On a ainsi pu interroger un engagé préparant

parallèlement des diplômes universitaires qu'il comptait valoriser à l'issue de sa période d'engagement. Certains ne renoncent pas à “se maintenir à niveau”, à “discuter”, à “apprendre” grâce à leur entourage engagé.

– Je discute avec des gens qui sont à peu près du même niveau que moi et qui ont fait les mêmes études que moi, et on discute, on se pose des questions et on essaye de pas perdre tout ce qu'on a appris, que ce soit par rapport à notre CAP, mais même par rapport à autre chose, parce qu'à l'armée aussi il faut dire qu'il y en a qui ne savent pas écrire. Enfin moi on m'a demandé comment j'écrivais maison et le mec avait écrit “meizon” c'est affolant, ça, et c'est quelqu'un qui a, je sais pas, c'est grave, quand même, donc moi j'essaie de pas devenir comme ça et même de m'enrichir parce que je lis pas mal, et j'essaie de me renseigner sur des trucs qui sont intéressants. On discute pas mal donc j'apprends pas mal. (G)

La formation peut aussi être conçue comme une “ouverture” par rapport à l'exercice des fonctions quotidiennes au sein du régiment. Elles permettent également à l'engagé de continuer à se percevoir comme un *individu* ou comme une *personne* singulière.

– Je m'enrichis de mon côté, moi je m'enrichis, j'achète un livre, que ce soit, je sais pas un réponse à tout et je m'enrichis tout seul, c'est ma culture personnelle (G)

4 – Pour les réfugiés : un état de fait

Le vécu des “réfugiés”, tout comme leurs motivations initiales, se révèlent à la fois fatalistes et désenchantés. Le discours, ici, est très souvent bref : la situation se passe de commentaires, d'analyses approfondies des coûts et bénéfices, de l'évocation de ce qui fait sont intérêt pour l'individu.

- Alors être militaire pour vous... qu'est-ce que ça représente, c'est un métier comme un autre?
- Oui, c'est un métier comme un autre.
- Ou bien ça...
- Non, c'est un métier comme un autre mais faut aimer quoi.
- (blanc)
- C'est dur ?
- Non.
- Vous y êtes habitué depuis longtemps ?
- Ouais ... bof.
- Au début, c'était pas dur ?
- Ben non... quoi... parce que on couvre tout le monde, donc ça va quoi. L'armée, c'est une grande famille ... quoi. Y'en a un qui fait quelque chose, tout le monde le couvre.
- Oui alors est-ce qu'un soldat c'est un jeune comme un autre ou est-ce qu'il est un peu différent ?
- Non, c'est un jeune comme un autre ... A part que l'armée ça forge le caractère.
- En bien ou en mal ?
- En bien. En bien... non... ça fait mûrir... ça fait mûrir le... le ;... la personne quoi. Car dans le civil y connaissent pas tout ce qu'on fait à l'armée quoi, et quand y rentrent chez eux, au moins y ont vécu quelque chose.
- C'est vécu même à la caserne ou bien c'est dans les opérations extérieures qu'on apprend la vie?.
- Ben, c'est un peu pour tout... parce qu'à l'armée on touche à des choses qu'on touche pas dans le civil quoi, comme tout ce qui est mine, tout ce qui est char, tout ce qui est... on y touche à l'armée, ça fait une expérience.
- Est-ce que vous pensez que c'est un métier dangereux ? Qu'il y'a des risques?
- Non, non, si c'est bien exécuté, y'a pas de risque. (I)

IV – La vie de couple

1 – Pour les “carriéristes” : chercher les voies de la conciliation

Les “carriéristes”, dans la majorité, souhaitent concilier leur “carrière” avec une vie conjugale et familiale réussie. Dans certaines localités, l'ancienneté et la réputation de leur régiment les place d'ailleurs de façon très favorable sur le marché matrimonial. Mais ils ont – parfois après des expériences malheureuses – conscience des difficultés qu'il y a pour eux à concilier les exigences d'une “carrière” avec une vie privée réussie. Nous ne traiterons pas ici directement des échecs assez nombreux qui nous ont été rapportés. Mais nous nous proposons de résumer les deux façons principales dont les “carriéristes” envisagent une vie matrimoniale aussi réussie que faire se peut. La première façon – au vu des échecs de certains collègues – consiste pour les “carriéristes” les plus jeunes à “ne pas se précipiter”, à être sûrs de la fiabilité de leur nouvel “engagement”. La seconde façon, pour les “carriéristes” plus anciens, consiste à chercher à intégrer leur conjointe et leur famille à l'univers militaire.

a - Les risques de la précipitation

Les “carriéristes” ont souvent conscience des problèmes que peuvent poser leur grande mobilité géographique et les contraintes auxquelles ils sont astreints. Il savent qu'une vie conjugale réussie n'est pas forcément chose aisée pour eux.

- Vous-même, vos projets, vous pensez vous marier ?
- Ah oui oui, il y a des chances, j'aimerais bien, dès que j'en trouve une ! Mais bon je me précipite pas, parce que étant militaire on peut se faire avoir, trouver une fille qui va parce qu'on est militaire ou parce qu'on a une belle voiture ou parce qu'on a plus d'argent que les autres. C'est pour ça que je ne vais pas me précipiter pour me faire avoir. Je vois beaucoup de couples qui croient que ça

marche super bien, en fait c'est pas du tout ça. Je préfère attendre, c'est-à-dire bien connaître ma femme et me marier, que ce soit un bon mariage, je veux pas me marier pour divorcer deux ans après. C'est sûr que tout le monde dit ça. Tout le monde se dit "je vais pas me marier c'est pas pour divorcer" mais il y en a ils se cachent beaucoup de choses quoi, donc c'est pas bon déjà. Mais bon c'est sûr que je vais me marier et que j'aurai des enfants, c'est la vie quoi, pour moi c'est ça la vie. Me marier, avoir des enfants.

– Ça ne pose pas de problèmes spécialement quand on est militaire ?

– Pareil quoi, c'est un rythme à prendre. Je pense que c'est sûr qu'une femme qui reste en France pendant qu'on est en tournante, c'est 4 mois. Déjà si la personne travaille ça passera plus vite. Si ça passe plus vite aussi, puis c'est une habitude. C'est une habitude. Seulement il faut se faire confiance aussi, c'est surtout... il faut pas enfermer sa femme parce qu'on est parti ou lui interdire d'aller en boîte, parce qu'elle a envie de s'amuser ou de voir ses copines ou de voir des copains, non. Il faut se faire confiance, je pense que ça part déjà de là. Les personnes qui se font pas confiance, ça peut faire des problèmes, déjà au téléphone pendant la tournante c'est déjà pas bon, puis en rentrant toutes les histoires... mais bon...(...) C'est sûr que moi j'ai des amis, même des filles qui se marient au bout de 4 mois et ils ont vu leur femme 1 mois et ils sont partis 3 mois en tournante. Quand ils rentreront je sais pas si c'est une solution quoi. Ils arrivent, ils connaissent leur femme un mois. Et ici par écrit, mais par écrit... voilà ils connaissent leur femme un mois, ils se marient, puis voilà. C'est pas mon style, moi je ne pourrais pas faire ça quoi. C'est clair. (B)

Beaucoup, parmi les plus jeunes, renoncent au projet d'une union durable, préférant, pour un temps du moins, connaître des rencontres ponctuelles.

– Vous pensez vous marier un jour ?

– Dans très longtemps ?... non le mariage non, c'est pas... non non, je vois pas de mariage pour l'instant. Si je vois ça, je le vois de très loin ! Non non c'est pas... c'est pas un truc qui me branche tout de suite...

– Et vivre en couple, vous installer avec quelqu'un ?

– Non, pas trop non. Pas... non j'ai pas trop envie encore, je sais pas, je me sens pas encore assez mûr pour vivre avec quelqu'un... enfin tout le temps... oui tout le temps, partager la vie avec quelqu'un... ça m'ennuierait, ça me branche pas encore non. Non, j'ai des petites amies de temps en temps, quand je peux, enfin bon avec un boulot comme ça c'est pas du tout cuit, c'est pas tellement vivable. On lui dit "ben écoute, je suis pas là pour 5 semaines"... elle tire un peu la

tronche ! Puis non, non non, non c'est pas une vie, c'est pas marrant et puis même vivre en concubinage...

– Et l'idée d'avoir des enfants...

– Ben pareil

– C'est quoi ? C'est loin loin ?

– Non avec le métier qu'on fait, non non, si je veux avoir des gamins, je voudrai être le plus souvent là possible, presque tous les soirs s'il faut quoi, mais avoir le plus de suivi possible derrière un enfant quoi, un gamin, être le plus souvent derrière, faut pas l'étouffer non plus mais bon quand même suivre sur son éducation, sur sa vie, comment il grandit quoi, voir l'enfant grandir, parce que sinon il n'y aurait pas grand intérêt quoi. Alors si je compare à moi, si je fais une différence entre moi, si moi j'ai leur éducation je ferai pas comme j'ai fait... pas comme avec mon père a fait pour moi. Seulement mon père était marin, donc il bougeait souvent, donc je le voyais pas vraiment des masses, donc bon c'est assez dur. Les relations sont pas tout à fait pareilles. Donc mon père en fait quand il a pris sa retraite, il y a eu un certain rattrapage à faire. Parce qu'en fait c'est à cette époque-là qu'on commence franchement à se rendre compte "tiens, ah en fait il est comme ça, il pense comme ça". On commence à penser différemment. On se fait une idée des fois, on va se faire une idée puis en fait avec le temps on s'aperçoit que ça change, c'est pas tout comme ça..... Avoir des gamins non. J'aime bien les enfants, ça c'est... c'est pas un problème, donc ça me dérange pas d'avoir des enfants mais pas pour l'instant, pas avec ce métier-là. (A)

Pour beaucoup de "carriéristes" relativement jeunes, le projet de "poser ses valises", de se marier, d'avoir des enfants, semble lié à leur avancement, à la certitude de durer au sein de l'armée. Ils attendent, pour ce faire, d'avoir obtenu leur examens et leurs grades.

– Est-ce que vous-même vous pensez vous marier un jour ?

– Oui un jour !

– Lointain ? comment vous vous situez là ?

– Non... moi... non je pense pas... mais plus tard... Disons que je me marierai une fois que j'aurai tout eu mes examens au niveau militaire quoi.

– Et des enfants ?

– Oui ça, une fois que j'aurai tout eu mes examens

- *C'est-à-dire vous vous donnez quoi, pour avoir ce sentiment d'avoir ces examens*
- *Ben une fois que j'ai déjà changé de grade et puis une fois que j'ai passé le cap du CAT2. Une fois que j'aurai passé le cap du CAT2 je serai sûr de faire 15 ans voire 22 ans quoi. Je préfère assurer les arrières et puis après, voir.*
- *Et vous aimeriez vivre en couple rapidement ?*
- *Oui quand même assez. Poser les valises comme on dit.*

b – Intégrer sa femme à la vie militaire

De plus anciens ont pour stratégie de tenter de concilier impératifs militaires et impératifs familiaux, notamment en tentant d'intégrer autant que faire se peut leur famille au monde de l'armée. Les tentatives d'organisation institutionnelle d'une telle intégration semblent délicates.

- *Il y a six cercles féminins derrière là : il y a la peinture sur soie, il y a le club bricolage, club gym...*
- *Ils ne m'en ont pas parlé du tout des clubs féminins*
- *Bien disons que les femmes des EVAT y vont très peu, pour la bonne et simple raison, c'est qu'il y a ces barrières, il y a les officiers, les sous-officiers, et les EVAT. Et bon ben, il y a quelques femmes qui s'intègrent bien et puis... (J)*
- *Il faudrait des activités spéciales, des activités qui...*
- *On vit déjà à mac 2 vous savez, là il y a des gens qui sont partis 4 mois en Yougoslavie, l'année dernière, ils sont rentrés, ils ont fait un mois et demi en France, ils sont partis 4 mois au Gabon, à Brazzaville, avec les événements et tout ça, ils sont rentrés, là ça fait 3 semaines, eh bien ils sont repartis à nouveau à Brazzaville. Vous voyez un peu le contexte ! Donc dès qu'on rentre, qu'on a un peu de temps libre, alors c'est permission, c'est famille, on ne bouge pas quoi. Les activités, on n'a pas le temps. On n'a pas le temps. (J)*

C'est, en la matière, un sentiment de difficultés à concilier vie familiale et “carrière” qui prédomine. L'accomplissement de la “carrière” passe par quelques frustrations.

– *Oui j'ai fait 4 mois au Gabon, 2 mois en France, 4 mois au Rwanda la première fois que ça a pété, 1 mois et demi en France, 4 mois en Turquie et en Irak ! Bon bien ma fille je n'ai pas vu ses premiers pas. La première fois qu'elle m'a dit "papa", c'était au téléphone, j'étais en Irak ! Bon ben ça fait partie du jeu hein, mais des fois c'est sûr que c'est dur hein. C'est dur. (J)*

Il arrive d'ailleurs qu'une certaine lassitude à l'égard de telles difficultés pousse des "carriéristes" à demander une mutation, pour rejoindre un régiment moins prestigieux mais permettant une vie familiale plus stable, ou, parfois, à écourter de façon prématurée leur "carrière".

2 – Pour les "idéalistes" : l'armée avant tout

Les "idéalistes", tel qu'on l'a vu, ont une conception *a priori* très individualiste de leur engagement : il s'agit avant tout d'être ce qu'on a "toujours" rêvé d'être. Dans les premiers temps de l'engagement, la vie de couple ne semble pas être à l'ordre du jour, puisqu'elle ne peut être considérée que comme une source d'entraves. La vie et les sorties "entre militaires" semblent bien plus attrayantes.

– *Et donc ça passe pour le soldat... une vie un peu spéciale ?*
– *Oui tout à fait et pis de toute façon, avec le soldat moi je sais bon maintenant c'est différent les... on évolue. Les jeunes aujourd'hui y ont 21/22 ans ils ont une copine, ils sont en concubinage ou ils sont mariés, de mon temps le gars il attendait d'être caporal-chef, pour se marier. Des caporaux y'en avait très peu de mariés, très très peu. On commençait de se marier caporal chef et pis les gars ils avaient 24/25 ans. Alors quand vous vivez pendant plusieurs années déjà, pendant le boulot avec les hommes pendant les sorties vous êtes avec eux aussi,*

moi je sais partout où je suis passé en étant célibataire, j'étais toujours avec les collègues de travail, et quand on s'est séparé pendant les sorties, ... euh... on était heureux de se revoir, ça manquait, ça manquait parce que on avait vraiment la confiance en soi on avait... on pouvait tout se dire, y'avait rien de répété à côté et tout. Mais on était dressé pour ça aussi, on était dressé pour ça.
(C)

Au fil du temps se développe cependant le désir d'avoir, sinon une vie familiale, du moins un "chez soi".

– *Qu'est-ce que vous aimeriez faire et vivre pendant les 5 ans à venir ?*

– *Ben les 5 ans à venir, déjà je voudrais bien avoir une vie de famille, ma famille que moi je fais quoi. Bon, manque de bol, ça marche pas bien avec les femmes, alors j'ai rien, je suis célibataire, j'ai aucune copine, je vis souvent à l'escadron. Je suis toujours à l'escadron, et je voudrais bien avoir mon petit coin personnel maintenant. Je suis arrivé à un stade là, au bout de 5 ans d'armée, ça fait 5 ans que je vois la tête des autres en face de moi, c'est pas que je les aime pas, je les aime bien ces mecs-là, mais disons je voudrais bien avoir mon petit coin personnel. Mon appartement, ma télé, mon petit canapé et puis rentrer chez moi tous les soirs, même si j'ai pas de femme. Même si je suis célibataire.*

– *Et ça...*

– *Et ça ça joue sur le galon, je suis que caporal, et pour être extérieur de la caserne, il faut – je sais pas si vous êtes au courant – mais il faut des papiers de la mairie comme quoi on est en concubinage – mais il faut être en concubinage, parce que célibataire, vous avez pas droit. L'armée, disons elle gère un peu... elle gère pas votre vie mais elle vous dira, le capitaine il dira "voilà, tu rigoles, tu es célibataire, tu vas payer 1500 balles le truc, voyez, reste à la caserne, c'est mieux pour toi, tu paieras moins". Et voilà, des choses comme ça. Et moi maintenant je suis arrivé à un stade où je voudrais bien avoir mon petit appart, mon petit écrin quoi. J'en ai marre de transbahuter toutes mes affaires à chaque fois qu'on part en mission. Parce qu'en fin de compte c'est ça, je vais transbahuter, et puis je prends la moitié des choses, c'est chiant, vous pouvez pas ranger vos affaires correctement, c'est toujours en vrac. C'est toujours en vrac ici, vous vous y retrouvez plus là-dedans. Alors ça m'énerve. Je voudrais bien... c'est pour ça que je pense que ce fameux galon c'est parce qu'en étant caporal-chef je peux accéder à l'extérieur sans papiers, il y a juste à prévenir le capitaine commandant, le chef de peloton.* (D)

La vie conjugale ou familiale des "idéalistes" apparaît comme fortement dominée par l'appartenance militaire du mari. Il ne s'agit pas tant, pour lui, d'intégrer ou de concilier les deux aspects de son existence, que d'imposer l'aspect militaire à l'aspect domestique.

– *Mon épouse elle sait bon elle m'a épousé euh, j'étais déjà militaire, fier de l'être en plus je lui disais je ferai toujours passer l'armée avant ma famille, c'était ça.*

– *Et comment réagi une femme quand on lui dit ça ?*

– *Au début c'est dur.*

– *Elle vous prend pas au sérieux, ou elle ... ?*

– *Au début bon j'ai du lui répéter 4, 5 fois, parce qu'elle s'est dit bon y me chambre quoi, en plus elle sort d'un milieu rural aussi euh y'a aucun régiment aux alentours et alors elle voulait pas trop me croire au début hein. On sortait ensemble et tout euh je venais la voir le week-end. J'ai dit tu sais à l'armée c'est tout pour moi, moi je suis prêt à mourir pour mon drapeau hein. Après que je suis revenu en 86, j'avais 3 mois et demi en Centre Afrique, ben elle avait pris le studio à X, on s'est mis ensemble, pendant quelques temps car on avait compté se marier. On est sorti deux ans ensemble avant de se marier, plus de deux ans, deux ans et demi, et je reviens de X, je lui dis écoute, j'ai dit ça euh c'était le lendemain, le lendemain ou le surlendemain je partais, alors la durée je sais plus : un mois et demi, deux mois, un mois et demi quelque chose comme ça, j'étais ... et j'habitais à 300 mètres de la caserne, j'ai dit tu vas me voir, tu vas pas me voir tout de suite. Elle commence à faire des bonds et j'ai dit tu peux dire ce que tu veux, j'ai dit moi l'examen est primordial pour la suite de ma carrière. J'ai dit j'espère bien un jour que je commanderai, même à un petit niveau mais j'espère bien commander, j'ai dit si je veux réussir dans l'armée il faut que je fasse cet examen-là.*

C'était, c'était la dernière cartouche : soit je passais mon CM1 là ou alors après c'était fini quoi. "Écoute, j'ai dit, tu reprends tes valises comme tu les as amenées, et j'ai dit tu retournes chez ta mère, et je t'en dis pas plus je te l'avais dit avant je t'ai prévenue, j'ai dit : maintenant c'est comme ça. J'ai dit on a passé trois mois et demi sans se voir, là on va passer un mois un mois et demi, un mois et demi ou deux mois sans se voir ou pratiquement pas à la sauvette euh encore un soir comme ça et c'est tout hun "euh ... alors elle a eu 10 minutes de réflexion à me dire OK j'encaisse. Je suis parti en séjour au Sénégal c'était dur aussi parce que je faisais 15 heures par jour. Je travaillais tous les samedis, tous

les dimanches matins. Sur deux ans de séjour, un an et demi j'étais à ce rythme-là ça été dur. En plus le bébé est arrivé il avait neuf mois, euh, c'était son premier séjour l'Afrique bon ben j'aime l'Afrique, elle, elle connaissait pas. Elle ouvre les fenêtres elle regarde autour de la rue bon, y'avait des papiers partout, c'est sale, ça choque une femme hein, c'est normal. Alors ça été dur aussi, pis petit à petit elle s'y est faite.

Comme chez les “carriéristes”, mais plus encore chez les “idéalistes”, la vie professionnelle de l'épouse, la scolarisation des enfants semblent très dépendant des affectations et des projets militaires.

– Elle travaille ?

– Elle travaillait au retour de Martinique, là à mi-temps et pis il a fallu qu'elle quitte son emploi parce que je l'ai fait remonter chez les parents. Alors justement le problème d'affectation, euh en venant ici, descendre le week-end hors de question, alors j'ai attendu un mois euh, un mois... au moment où j'ai été affecté ici au bout d'un mois j'ai vu que je trouvais pas de maison, que je trouvais rien dans le coin, j'ai dit écoute j'ai dit mets tout en garde meubles, le gamin tu le mets à l'école chez tes parents, ça me rapproche ça me fait que 600 km, ce qui fait que de temps en temps ben je descends quoi. Pour vous dire depuis le mois de janvier je suis descendu que 6 fois voir ma famille. (C)

3 – Pour les “opportunistes” : deux univers d'appartenance distincts

Pour nombre d’“opportunistes”, il n'est *a priori* pas question de sacrifier ses relations sentimentales, conjugales ou familiales au profit de l'engagement militaire. Il n'en reste pas moins que, tel qu'on l'a vu, l'exercice correct de leurs fonctions nécessite certains efforts. Ce qui n'est pas sans importance sur les rapports entre vie privée et vie militaire, c'est sans doute que, bien souvent, les “opportunistes” menaient une vie conjugale ou familiale avant de s'engager, ce qui est rarement le cas pour les “carriéristes” ou les “idéalistes”. Il ne saurait donc être question de négliger totalement

une vie familiale qui, parfois, est pour beaucoup dans la décision d'engagement elle-même.

– Mais par rapport justement, quand on a un enfant, ça ne fait pas un peu peur de faire ce métier ?

– Non. Moi j'ai fait ce choix-là, c'est déjà en grosse partie pour lui. Si je viens à mourir il y aura une suite... Je veux pas dire que la mienne elle est finie, mais enfin bon j'ai un travail maintenant que j'ai eu un enfant, l'important c'est de subvenir à ses besoins à lui, c'est pas de le laisser sur le côté ou de l'abandonner. Comme on dit, "je l'ai fait, j'assume mes responsabilités" (F)

Il ne s'agit, pour les "opportunistes", ni d'imposer leurs contraintes professionnelles trop brutalement à leur conjointe, ni de l'intégrer à un univers qui lui est étranger. Les voies de la conciliation sont progressives et délicates.

– Et votre femme ?

– Oh disons qu'elle le prend pas forcément bien mais petit à petit ça commence à venir quoi

– Ça veut dire quoi ?

– Ben toujours... c'est pas que ça lui déplaît, mais bon elle a toujours peur, elle aimerait pas que je parte en Yougoslavie ou n'importe où. Le jour où je vais partir, bon là ça va, pour l'instant je suis là. Mais le jour où je vais partir je sens que ça va accrocher un peu quoi. Tant que je serai pas revenu, par exemple quand on part en Yougoslavie, on part pour une période de 4 mois, bon ben tant que je serai pas revenu au bout des 4 mois elle se fera du souci malgré que je lui écrirai que je vais bien et tout ça. En plus il y a déjà du temps entre le moment où on envoie la lettre et le temps où elle arrive. Bon elle se fera toujours du souci. Même là je suis de garde, c'est comme ça, parce que je vais rester une semaine absent, il faut que je lui téléphone, sinon ça va pas ! Elle supporte pas d'être trop éloignée. C'est pour ça que ça accroche un peu, mais bon c'est comme elle me dit, elle me dit "petit à petit je m'y ferai à ce que tu pars et à ce que tu reviennes quoi". C'est un peu comme la femme de policier, qui s'inquiète à chaque coup que son mari part en mission. (F)

La conciliation de "deux vies" nécessite des efforts de la part des deux parties, ce dont sont bien conscients les "opportunistes" qui semblent y "mettre du leur".

– *Moi ce week-end je rentre et j'arrive à 10 h 30, ma copine elle rentre à 8 h, elle va être obligée de m'attendre 2 h 1/2 avec sa mère à la gare quoi. Ça ça m'ennuie. Ça m'ennuie beaucoup, enfin des choses comme ça. Au niveau des transports c'est assez nul, puis le voyage ça crève... rester dans un train, on est assis, on peut dormir, mais bon c'est crevant, on sort du train à 10 h, 11 h, minuit, 1 heure, il y a des fois il faut attendre le lendemain matin pour arriver à 6 h 30 ou 7 h, et dormir à la gare, c'est... enfin je sais pas. C'est un point de vue hein, c'est ce que je constate. (G)*

Les efforts et difficultés que réclament cette dissociation de “deux vies” sont parfois importants. Mais la dualité dont s'accompagne un tel mode de vie peut aussi être bénéfique : rentrer “chez soi” de façon régulière, voir son amie, sa femme, ses enfants permettent de “décompresser” et de ne pas être happé complètement par les contraintes et les difficultés de la fonction militaire, de ne pas se sentir écrasé par le poids des rapports hiérarchiques.

– *Puis ça dépend du caractère de la personne avec qui on est mais, moi j'hésite déjà à lui parler de l'armée, et enfin j'ai pour principe déjà de ne lui faire aucun cadeau venant de l'armée, c'est-à-dire que jamais j'irais acheter un truc qui vient d'un foyer de l'armée, enfin je veux qu'il n'y ait aucun rapport entre elle et l'armée et donc c'est moi qui fais barrière. Bon, elle demande ce que je fais, c'est sûr, alors je lui dis. Mais quand on est ensemble tous les deux je lui parle très rarement de l'armée, parce que déjà, enfin je sais que c'est pas forcément le sujet principal donc... enfin je sais pas, j'en entends peut-être trop parler la semaine, donc enfin je vis au quotidien à l'armée, donc le week-end on décompresse, on ne pense pas. C'est pas parce que c'est l'enfer l'armée, l'armée c'est pas l'enfer, quoique des fois c'est vraiment dur, mais non, enfin j'évite d'en parler. Enfin le fait de ne pas voir un seul treillis, enfin d'être en civil, de pouvoir faire ce qu'on veut, ça fait du bien, ça soulage (G)*

4 – Pour les “réfugiés” : assurer le quotidien

La question de la conciliation d'une vie conjugale et d'une vie militaire ne se pose pas forcément, le propre de beaucoup d'entre les "réfugiés" étant précisément de n'avoir que des attaches sociales ou familiales ténues. Ils trouvent alors éventuellement au sein du régiment une "grande famille", pour reprendre l'expression consacrée. Cependant, nous avons pu rencontrer certains "réfugiés" étant en charge d'une famille, ce qui, précisément, les avait menés à l'engagement. Leur discours, cependant, se révèle très allusif, la priorité étant à l'urgence. Il ne s'agit pas pour eux de s'étendre sur les problèmes éventuels que pose la conciliation des vies militaire et familiale, mais d'insister sur la façon dont les fonctions au sein de l'armée permettent à la famille de subsister.

– Non, non, j'ai pas d'autre projet ; subvenir aux besoins de ma famille c'est le principal. (I)

V – L'avenir

On pourra juger incongru d'évoquer les questions de l'avenir et du devenir postérieur à la période d'engagement, dans le cadre d'une recherche portant sur la décision d'engagement. De fait, le discours des engagés est souvent relativement pauvre sur ce thème. Occuper le statut d'EVAT est en effet une étape de la vie en soi, pour le plus grand nombre d'entre eux. Poser la question du futur et de la reconversion permet cependant d'éclairer de façon particulière les motivations de l'engagement et les relations qu'entretiennent, dans l'esprit des EVAT, les fonctions militaires et les emplois civils. Cela permet aussi de réfléchir aux éventuels bénéfices de la socialisation militaire.

1 – Pour les “carriéristes” : un “après-armée” lointain et confiant

L'objectif des “carriéristes” étant de faire “carrière” au sein de l'armée, certains y parvenant fort bien, la question du retour à la vie civile pouvait sembler curieuse. La demi-surprise, finalement, est que ce ne sont pas les “carriéristes” qui sont le plus désemparés pour y répondre. Certes, ils ne semblent pas faire de cette question une préoccupation immédiate : priorité est donnée au déroulement optimal de l'engagement, jusqu'à son terme. Mais simultanément, ils paraissent plus réalistes, en la matière, que bien d'autres, se refusant souvent à concevoir vivre de leur seule “retraite”, même s'ils considèrent avoir “beaucoup donné” à l'armée. On retrouve ici l'expression de valeurs les ayant menés à l'engagement : s'occuper, se débrouiller, travailler.

– *Et qu'est-ce que vous ferez après 22 ans à l'armée, vous vivrez de votre retraite ?*

– *Franchement ? Ah non je ne pourrai pas vivre de ma retraite, j'aurai pas assez. J'aurai pas assez. Non je ne sais pas. Comme je l'ai dit, en plaisantant, “quand je serai grand, je veux être militaire”. Donc à 22 ans on verra, ça ne sert à rien de planifier maintenant. Comme je disais tout à l'heure j'ai mes deux jambes, j'ai mes deux mains, tant que ça marche, moi je suis prêt à faire n'importe quoi. Le principal c'est de gagner sa vie puis de s'occuper. (J)*

“Gagner sa vie”, “s'occuper”, cela ne signifie pas forcément occuper un emploi à plein temps ou retourner aux activités que l'on a pu exercer avant de s'engager. La situation d'indépendant apparaît comme enviable, d'autant plus qu'un usage raisonné de la solde peut laisser entrevoir la possibilité de s’“installer”, de “se mettre à son compte”. Cette possibilité, cependant, semble assez rare dans les faits, au vu des témoignages recueillis à propos du devenir des “anciens”. Il y a là, semble-t-il un décalage possible entre les “projets” et leur réalisation effective.

– *Vos projets alors en sortant de l'armée ?*

– *Bien j'aimerais bien être sous-off, c'est-à-dire que bon ben là ça devient dur, si j'y arrive j'y arrive, si j'y arrive pas je ferai mes 15 ans, voire mes 22 ans caporal-chef, parce que pour moi je pense que rien pourrait me faire arrêter l'armée quoi. Je suis bien à l'armée, j'y resterai, c'est clair. Puis bon dans le civil, sûr qu'après bon je vais arrêter un jour, que ce soit 22 ans ou 15 ans, peut-être trouver quelque chose, un magasin ou, je sais pas, un bar, je sais pas. Faire quelque chose. Pas rester comme ça. Ouvrir quelque chose. (B)*

La conscience d'une différence importante entre “règles du jeu” militaires et monde civil mène parfois au souci de s'adapter à une nouvelle donne future. Mais les “carriéristes” ont aussi la volonté de tirer profit des compétences – ou plutôt, de manières d'être et de savoir-faire – acquises durant le temps de leur engagement.

– *Et après l'armée ?*

– *Ben la vie civile ! Déjà se reformer quoi, se reformer pour partir dans le civil quoi. Faire une reconversion. parce que ça... passer de la vie militaire à la vie civile... c'est certain c'est un changement quoi, il y a un choc. Certaines choses qu'il faut changer. Puis même c'est pouvoir savoir si on sera capable de pouvoir reprendre un travail dans le civil, vivre comme ça... ça va être différent, ça sera forcément différent. Puis même leur montrer ce qu'on vaut, tout ça... montrer ce qu'on vaut quoi, ça sera assez dur, mais on est bien obligé de passer par là. C'est retrouver un travail...*

– *Et l'idéal ça serait quoi ?*

– *Pas d'idéal... enfin non pour l'instant je suis plus à essayer de faire ma carrière que de penser déjà à la vie civile. De toute manière je sais que je serai prévenu assez tôt, si on me dit “tu peux plus faire carrière, tu peux plus aller plus loin, tu termines dans tant de temps”, bon ben comme ça j'aurai tant de temps pour... je sais que j'aurai le temps de me retourner et puis là je pourrai vraiment penser à faire une autre profession et puis à qu'est-ce que je vais faire dans le civil. Mais enfin je crois que je ferai ce que je faisais avant, jardinier quoi, c'est un métier qui me plaisait bien. J'aimais bien, ça me plaisait bien, je trouvais ça assez sympa*

– *Et vous pensez que le fait d'être passé par l'armée ça peut vous aider par la suite ? Ca peut être un handicap ? par exemple si vous arrivez à vos 15 ans, d'avoir passé un certain nombre d'années à l'armée...*

– *Non je pense pas que l'armée sera un handicap, après qu'on ait fini, quand on retourne dans la vie civile, je pense pas que ce soit un handicap. Au contraire ça*

peut être un avantage parce que le mec qui a une certaine discipline, il est assez carré dans son travail, en général il est assez sérieux. Enfin je sais pas, moi je me base... non un militaire est quand même sérieux, il est consciencieux de ce qu'il fait dans son travail, tout ça, il est carré, tout ce qu'il faut quoi pour... je sais pas s'il peut être patron mais enfin c'est quelqu'un qui sait diriger des gens, qui peut diriger des gens, qui peut prendre des initiatives, des trucs comme ça. Je ne pense pas que ce soit un handicap. (A)

Dans certains régiments, la “reconversion” est conçue par les engagés comme s'appuyant sur les ressources de l'institution militaires – notamment à travers les stages qu'elle peut proposer. Le recours, à travers les discours, aux ressources des “stages de reconversion” nous apparaissent comme une forme de délégation à l'institution – du moins dans l'immédiat – de la résolution du problème du retour à la vie civile. Bien sûr, de tels stages apparaissent comme fort utiles. Mais il semble qu'au moment de l'enquête, leur évocation par des “carriéristes” encore assurés de leur statut pour un certain nombre d'années soit, dans certains régiments, une sorte de “réflexe” permettant de répondre à la question du futur post-militaire.

- Vous pensez que le fait d'avoir vécu cette période à l'armée, ça vous aidera, ça vous prépare à une vie civile future ?*
- Non c'est pas le fait d'être militaire qui nous prépare, c'est après, c'est la reconversion quoi, c'est une bonne reconversion, c'est une bonne sortie quoi, on s'adapte bien au civil après. Tout vient de la reconversion quoi. Le mec qui fait une mauvaise reconversion c'est sûr que... à la clé il aura rien quoi. Le mec qui fait une bonne reconversion ben...*
- Qu'est-ce que ça veut dire une bonne reconversion ?*
- Ben disons qu'il faut une remise à niveau, par exemple partir... enfin une remise à niveau c'est refaire des math, du français, se remettre tout à niveau quoi. Et après faire un stage de formation quoi dans la spécialité qu'on veut, menuiserie ou motorisme, un truc comme ça quoi. La reconversion c'est important pour un mec qui veut quitter l'armée c'est très important. (L)*

2 – Pour les “idéalistes” : la fin d'une manière d'être

De façon cohérente avec leurs motivations initiales et avec leur façon de vivre leur condition militaire, les “idéalistes” voient en leur avenir dans la vie civile une rupture. Pour beaucoup, il s'agit d'un retour à la “banalité” du sort commun.

– Et après ?

– Et après, ben travailler dans le civil, banalement, c'est-à-dire... enfin banalement, c'est pas banal, mais travailler où il y a mon père, à l'usine là. Normalement je retourne à X pour finir là-bas quoi, finir là-haut, chez moi. Maintenant c'est ça, c'est ce que j'avais prévu. 15 ans d'armée puis aux 15 ans j'arrête et puis je quitte l'armée pour faire autre chose.

– Qu'est-ce que ça vous aura apporté ce passage par l'armée ?

– Ça m'aura apporté... ça m'aura apporté d'avoir plus confiance en moi-même déjà, parce que déjà à l'armée on... enfin vous devez... c'est sûr ça, il faut avoir confiance déjà en soi-même, parce que quand vous commandez 8 bonshommes dans un groupe de combat, il faut savoir ce qu'on dit quoi déjà et à partir de là il faut passer les examens où on nous apprend, il y a un peu de pédagogie dans ce qu'on apprend, mais bon c'est souvent des fois la pédagogie à 5 doigts ! ça arrive de faire claquer la tête quand vous commandez des gens, c'est sûr que savoir ce qu'on dit, ce qu'on fait, et pas être bête quoi. Il y a ceux qui ont quitté et il y a ceux que j'ai connus, par exemple des amis de l'armée, des copains que je connais à l'armée qui m'ont invité chez eux et qui avaient d'autres personnes avec, pas de l'armée. Et à partir de là je commence à connaître les gens comme ça quoi. Mais c'est toujours par le biais d'un copain qui est à l'armée. Ou comme tout à l'heure je disais, les copains qui ont fini l'armée et que maintenant ils sont civils. Je connais dans ces deux sens. (D)

Si certaines acquisitions militaires dans les façons d'être ou de diriger semblent utilisables dans des domaines du travail civil, beaucoup de ces “idéalistes” désirent – tant qu'à cesser d'être des militaires – changer radicalement d'orientation. Certes, les découvertes faites durant le temps de l'engagement peuvent être utiles. Certes, les réseaux d'information et d'amitiés constitués à cette occasion peuvent faciliter tant que

faire se peut les réorientations. Il n'empêche, les “idéalistes” ne semblent pas disposés à faire de leur reconversion un engagement militaire au “rabais”. Peut-être y a-t-il là encore matière à des désillusions futures, les emplois dans les domaines de la sécurité ou des transports accueillant un nombre non négligeable d'anciens engagés, aux dires des cadres. Cela, apparemment, ne correspond pas forcément aux désirs de nombreux interlocuteurs encore sous l'uniforme.

– J'ai l'intention de faire mécanicien... alors ça change de tout ce que j'ai fait à l'armée quoi, mais bon j'aime la mer... j'aime, ... j'ai été en Martinique j'ai vécu quand même pas mal autour des bateaux et tout ça m'a toujours intéressé bon je suis bricoleur, je suis, ... je répare ma moto moi-même. Je sais quand même me débrouiller un peu en mécanique, et non je quitterai l'armée ... le seul regret que j'ai c'est que j'aurai plus l'uniforme ... ça ça va me manquer. Le jour où j'aurai enterré le paquetage je serai heureux, hein le jour où j'aurai enterré le paquetage hein je serai heureux, mais je pense que l'uniforme ça va me manquer, ça va me manquer l'uniforme. Mais autrement quitter la défense je serai heureux... (C)

3 – Pour les “opportunistes” : être prêt

Fidèles aux principes qui les ont amenés à s'engager, les “opportunistes”, plus en phase avec les réalités de la vie civile que les personnes se rattachant aux deux types précédents, envisagent de façon stratégique la fin de leur engagement. On l'a vu, quelques uns préparent des diplômes leur permettant de convoiter des emplois plus qualifiés à l'issue d'un engagement court. D'autres s'efforcent de se maintenir “à niveau” et de ménager ou de développer leurs acquis initiaux. Beaucoup attendent de leur engagement un “plus” leur permettant de poursuivre leur trajectoire professionnelle. Pour certains d'entre eux, la réflexion sur les possibilités de reconversion et/ou de valorisation

de leur expérience prend son essor dès la période d'engagement. Là encore, la logique de l'évaluation du "pour" et du "contre", au vu des atouts et des aspirations de chacun, est un principe important.

- *Et est-ce que vous pensez résoudre ce problème, enfin comment vous pensez trouver quelque chose qui vous plaise ?*
- *Je suis en train de me renseigner, paraît-il qu'il y a des autres stages de reconversion rémunérés et qui sont d'accord avec l'armée, mais je ne connais pas exactement les spécialités qu'il y a dedans.*
- *Donc non seulement vous vous en inquiétez comme vous avez dit que vous y pensiez, mais vous faites quelque chose pour essayer de sortir de cette impasse.*
- *Voilà c'est ça...*
- *Et il n'y a pas des cellules d'orientation ?*
- *En général ils nous envoient tous sur Fontenay-le-Comte*
- *Et avec la liste des stages et aucun ne vous plaît*
- *Non, aucun.*
- *Mais pour en chercher d'autres, vous avez une idée d'autres stages qui vous plairaient ?*
- *J'ai appris ça par la personne qui a fait un stage de reconversion mais pas à Fontenay-le-Comte, qui est rémunéré*
- *Et dans quelle spécialité ?*
- *La personne l'a fait, c'est dans... routier, elle a fait pour être routier, il y a plein d'autres stages aussi dedans, donc j'attends le petit livre, elle doit me le passer. Il faut que je regarde.*
- *Donc vous avez déjà fait des démarches.*
- *Oui, j'ai pas envie de me faire surprendre. C'est des démarches qui serviront peut-être à rien si je fais...*
- *Si vous continuez...*
- *Mais il faut toujours mieux avoir un pied devant qu'un pied derrière ! (M)*

4 – Pour les “réfugiés” : l'impensé

La question de l'avenir et des projets postérieurs à l'engagement apparaît

comme particulièrement déplacée dans le cas des “réfugiés”, préoccupés avant tout par la résolution de problèmes liés au temps présent. De façon optimiste, on peut espérer qu'une première période d'engagement, accompagnée d'une intégration et d'une socialisation réussies, en termes militaires et/ou civils leur permettra de grossir les rangs des “carriéristes” ou des “opportunistes”. Mais on peut penser raisonnablement que ce ne sera pas le cas pour tous.

VI - CONCLUSION

On l'a vu dans la première partie de ce rapport : les EVAT ne sont pas représentatifs de leur classe d'âge. Si les engagés volontaires ne sont pas tout à fait des jeunes “comme les autres” – beaucoup d'entre eux, d'ailleurs, le disent ou le revendiquent – cela n'est pas seulement dû à la socialisation militaire. Il semble que la grande majorité des candidats admis partagent un certain nombre de caractéristiques : origines sociales et familiales, parcours scolaires et/ou professionnels, valeurs, etc. Il n'en reste pas moins vrai que les différences peuvent être de taille à l'intérieur de la population des EVAT, comme le montre la comparaison des “carriéristes”, des “idéalistes”, des “opportunistes”, des “réfugiés”. Ces différences se manifestent dès la décision d'engagement, notamment par les motivations qui la fondent.

Notre enquête étant d'ordre qualitatif, notre échantillon non représentatif d'un point de vue statistique, nous ne saurions indiquer quelle est la proportion exacte de personnels que regroupe chacun des quatre types. De plus, nous l'avons souligné, beaucoup d'EVAT présentent un “profil” qui oscille entre plusieurs types, ou suivent au fil des années des trajectoires les menant à passer d'un type à un autre. Le souci qui

mène à la construction d'une telle typologie n'est donc pas de dénombrer, mais de comprendre. Il reste que l'on peut raisonnablement penser, par exemple, que les "réfugiés" sont bien moins nombreux que les "carriéristes", surtout à l'issue des six premiers mois d'engagement ou après un premier renouvellement de contrat.

Nous avons voulu mettre en lumière les fortes correspondances que l'on décèle à travers les discours entre, d'une part, la situation sociale initiale des EVAT, leurs motivations et leur état d'esprit lorsqu'ils font acte de candidature, d'autre part, la façon dont ils conçoivent et vivent leur statut d'engagé, la façon dont ils articulent vie "militaire" et vie "privée", enfin, la façon dont ils envisagent leur futur, notamment leur retour à la vie civile. Dans une certaine mesure, leur "profil" initial, leur origine sociale, leurs motivations et les représentations qu'ils avaient du monde militaire et de la vie civile renseignent sur leur façon d'évoluer au sein de l'armée. Mais il ne faut pas négliger le poids de la socialisation militaire, l'influence de l'intégration à un régiment : les choses ne sont ni figées, ni uniquement déterminées par l'origine sociale, les valeurs familiales, le parcours scolaire ou les expériences professionnelles antérieures. Comme nous l'avons souligné, le discours portant sur les motivations initiales est parfois fortement reconstruit *a posteriori*. Le souci d'introduire une cohérence entre ce que l'on est, et ce que l'on voulait être ou devenir est fréquent. Le sort des EVAT nous semble intimement lié, non seulement à leurs caractéristiques, à leurs motivations, à leurs qualités ou à leurs prédispositions de départ, mais aussi à la façon dont l'institution militaire repère, utilise, valorise, développe ou rectifie ces traits initiaux. Or, il nous semble qu'en la matière, la nature et le mode de fonctionnement du régiment d'affectation est un élément fondamental.

Le régiment parachutiste, le régiment de chars de combat, le régiment du génie auprès desquels nous avons enquêté nous ont paru, de ce point de vue, fort contrastés.

Certains régiments, de par les fonctions et les opérations qu'ils proposent, de par leur réputation, de par l'importance et l'ancienneté de leur professionnalisation – ce qui augmente la probabilité pour les jeunes de discuter avec des “anciens” – attirent davantage de “carriéristes” ou d’“idéalistes” se destinant à servir avant tout au titre d'un régiment – ou d'un type de régiment – particulier. C'est particulièrement vrai chez les parachutistes. D'autres régiments attirent un nombre plus élevé d’“opportunistes”, parfois davantage attirés par la variété des fonctions et des qualifications – notamment celles qui ne sont pas spécifiquement militaires – ou par un moins grand éloignement géographique par rapport à une résidence privée. Le recrutement du régiment du génie en fournit un exemple. Si le profil initial et les motivations des jeunes qui sont affectés dans tel régiment plutôt que dans tel autre diffèrent sensiblement, il faut préciser également que le mode de gestion et les besoins des différents régiments mènent à l'intégration inégale des différents types d'engagés en fonction des régiments, et à des formes de socialisation à la vie militaire parfois divergentes. Ici, on réclame avant tout de bons ouvriers, compétents et responsables, et on évite d'accueillir ou de former des “Rambos”, là on compte sur le recrutement de jeunes animés par une certaine vision de la vie militaire, physiquement très performants, et dont on fera rapidement des combattants polyvalents, “carrés” et mobiles. Il faut souligner que bien des régiments – c'est le cas, par exemple, du régiment de chars de combat –, se voient dans l'obligation de jouer sur les deux tableaux : il leur faut des “combattants”, certes, mais aussi une forte proportion de jeunes compétents en matière d'entretien, de réparation, d'administration, etc.

Le devenir de ceux qui, lors de leur engagement, apparaissent comme des “carriéristes”, des “idéalistes”, des “opportunistes” ou des “réfugiés” est donc intimement lié à leur affectation à tel régiment plutôt qu'à tel autre. Il est lié aux modes d'intégration et de socialisation qu'adoptent les différents régiments. En l'état actuel, la

diversité de ces modes d'intégration et de socialisation nous semble inévitable et certainement souhaitable. Dans tel régiment, ils feront "carrière", réaliseront leurs "idéaux", saisiront les "opportunités" d'un emploi militaire, ou trouveront une stabilité sociale. Dans tel autre, cela ne sera peut-être pas le cas. Les possibles problèmes d'adéquation, en la matière, posent deux ensembles de questions : celui du bon fonctionnement de chaque régiment, qui doit disposer des personnels qui lui sont utiles ou indispensables. Celui de la situation et du devenir de jeunes engagés, pour qui l'engagement peut aussi bien être une période d'enrichissement – au sens le plus large du terme – et de réalisation de soi, qu'un échec ou une perte de temps par rapport à ceux qui sont restés dans la vie civile.

Que, parmi les deux parties en présence – l'institution militaire et le jeune – chacun trouve en quelque sorte "chaussure à son pied" nous semble être un objectif à poursuivre de façon d'autant plus intense que des recrutements et des reconversions de plus en plus massifs sont à l'ordre du jour.

Conclusion

Conclusion générale :

Sélection ou socialisation?

Les deux types d'analyse présentés dans ce rapport se fondent tous les deux sur les mêmes entretiens semi-directifs conduits avec un guide commun. Nulle surprise alors de voir combien les résultats sont convergents et se complètent les uns les autres.

Une soixantaine d'engagés de l'armée de terre ont été interrogés par nos soins entre avril et juin 1997. Ils ont été choisis par la hiérarchie en fonction de critères que nous avons précisés. L'opération a été faite dans trois régiments très différents. Rappelons que ces circonstances interdisent toute analyse quantitative et de considérer l'échantillon comme représentatif de l'ensemble de l'armée de terre. Néanmoins, les analyses éclairent des processus qui normalement devraient apparaître dans d'autres régiments.

Les EVAT interrogés ont été pris à des moments divers de leur "carrière" dans l'armée : engagés initiaux surtout et quelques engagés ultérieurs, au cours des premiers mois de classe ou après 6 mois d'ancienneté, voire jusqu'à 15 ans... C'est dire que la plupart des interviewés ont déjà passé avec succès différentes étapes du long processus de sélection – autosélection ou sélection par l'armée – qui leur a permis d'être intégrés dans l'armée de terre. Il reste à plusieurs d'entre eux d'autres étapes à passer : le maintien de leur engagement jusqu'à la fin du 6^{ème} mois, réussir l'examen CM1, passer caporal-chef, renouveler son contrat, réussir le CAT2... Les EVAT n'ont donc pas été interrogés à la fin de ce processus, ni aux mêmes étapes. L'étude ne concerne ainsi qu'une partie des engagés, la partie visible qui a persisté, à un moment donné, au processus de sélection toujours en cours. Malheureusement, ce qui se passe à chaque étape, les choix – et les raisons des choix – qui sont opérés aussi bien du côté des candidats (ou des non candidats) et des engagés que de celui des services de recrutement de l'armée ou des cadres dans les régiments sont mal connus et mériteraient plus d'attention. L'étude de l'attrition des engagés et des raisons qui l'expliquent n'était pas la raison d'être de cette recherche.

Ce processus de sélection conduit-il à une certaine uniformité des caractéristiques des EVAT, d'autant plus précise que l'ancienneté progresse ? En effet,

une certaine homogénéité a pu être observée dans l'origine, les parcours, les motivations à l'engagement, les attitudes à l'égard de l'armée, dans chacune des deux parties du rapport. Cette tendance à l'uniformité distingue assez nettement les EVAT des autres jeunes (et moins jeunes) de leur classe d'âge. Il reste cependant une assez large part de singularités chez les militaires professionnels. Mais s'agit-il uniquement de l'influence de la sélection ? Ne peut-on pas lire aussi ici l'effet de l'inculcation de normes et de comportements propres à l'armée par les officiers et les sous-officiers qui ont autorité sur des personnes censées être favorables et donc assez réceptives ? Cet effet serait d'autant plus important que le contact a été plus long. Cette action de socialisation de l'armée ne peut cependant pas toucher aux origines familiales ou socio démographiques des engagés, à leur parcours scolaire et professionnel avant l'engagement, mais seulement à certaines attitudes développées après l'entrée dans l'armée. A cette action de socialisation, il faut ajouter le poids des événements comme la réussite ou l'échec dans l'avancement en grade...

Ainsi le système complexe de sélection et d'autosélection aboutit-il sans doute à maintenir durablement à l'armée surtout les "carriéristes" et les "idéalistes" décrits dans la deuxième partie et qui correspondent au modèle prédominant de la première partie. Les "carriéristes" seraient d'autant plus nombreux qu'ils disposent des atouts nécessaires pour passer plus facilement que d'autres à travers les mailles de la sélection alors que les réfugiés s'y laisseraient prendre beaucoup plus facilement. La socialisation par l'armée durant la période des classes et ultérieurement tendrait à maintenir et renforcer les attitudes initiales des carriéristes et des idéalistes. Elle contribuerait à créer au sein des régiments les éléments de la rétribution symbolique et identitaire si nécessaires à ceux qui se sont engagés pour "*le métier armée*" et non pour "*un métier dans l'armée*": rituels, rappels historiques, langage propre et culture de régiment, engagements dans les opex, partage d'expériences communes... Ce faisant, elle est intimement liée au

processus continu de sélection et d'autosélection. Elle peut éventuellement raccrocher des "réfugiés" et les transformer en "carriéristes". On la voit difficilement transformer des "opportunistes" en "carriéristes", à moins de transformer aussi la cellule familiale. Mais si la rétribution symbolique n'intervient pas avec assez de force pour les "carriéristes" et les "idéalistes", ceux-ci risquent de ne plus être assez motivés et de souhaiter quitter. Pour l'armée, l'engagement est une chose, le maintien des motivations en est une autre, tout aussi importante.

Dans ce système complexe d'attraction-répulsion, d'échanges entre contribution et rétribution, le régiment, ses fonctions, son prestige, son passé, sa localisation revêtent, du côté de l'armée, une importance toute particulière. Chaque régiment attire une population plus ou moins spécifique d'engagés. Les régiments de parachutistes font le plein d'idéalistes et de carriéristes qui ne s'engageraient pas forcément dans d'autres régiments. Ces régiments (tout au moins celui où nous sommes allés) font beaucoup pour maintenir leur style particulier qui participe de la rétribution symbolique. On voit mal comment une dissolution des régiments ou une fusion dans un ensemble plus vaste et moins différencié pourrait maintenir le niveau des engagements et la persistance des motivations sans tenir compte de ce facteur symbolique. D'autres régiments, moins prestigieux, avec plus d'"opportunistes" qui cherchent à exercer un métier ou leur métier à l'armée, ne peuvent non plus se dispenser d'une construction volontariste de leur identité et de la rétribution symbolique qui en découle, même si elle est moins affirmée. Les nouvelles technologies et les capacités techniques des engins sont une de leurs ressources fondamentales. C'est la diversité des régiments qui peut faire varier le type de recrutement, attirer des jeunes plus divers. Le nombre de candidats est-il suffisant pour que l'armée puisse se passer d'une quelconque des catégories d'engagés ? Faut-il risquer de réduire la diversité des motivations à l'engagement, en gommant ou en nivelant les caractéristiques qui font la spécificité de chaque régiment ?

Les prolongements éventuels de l'étude :

1 – Transformer cet essai pilote en étude quantitative extensive pour vérifier les intuitions. Il faudrait aussi creuser les raisons d'une concentration des recrues dans les zones rurales ou faiblement urbanisées d'une part, et d'autre part, dans des familles "normales", avec un partage des rôles plutôt traditionnel.

2 – Étant donné que les études longitudinales, celles où les mêmes personnes sont interrogées à plusieurs reprises sont les plus riches, beaucoup plus que les études à un moment précis, l'effort devrait porter sur le suivi de cohortes de jeunes depuis le moment où ils contactent un CIRAT et à toutes les étapes du processus de sélection, qu'ils restent dans le processus ou qu'ils en sortent.

Il nous a été dit que la DPMAT allait initier une étude sur les dénonciations de contrat avant la fin des 6 mois (d'ailleurs ce délai va-t-il se maintenir à partir du moment où le service national n'existe plus ?). Ce serait très utile, à condition que les jeunes se sentent libres de répondre dans une enquête de l'armée.

Nous avons d'ores et déjà pris des précautions pour pouvoir, éventuellement, réinterroger les engagés rencontrés, d'ici environ 3 ans, qu'ils aient quitté l'armée, changé de régiment ou qu'ils soient encore en poste là où nous les avons trouvés. Cela permettrait de voir le degré de réalisation des projets, les changements éventuels d'une catégorie à l'autre de la typologie des EVAT, la qualité de la réinsertion en fonction des caractéristiques observées et sans doute apprécier la marque de l'armée sur la construction de ces projets et sur la réinsertion.

Cela permettrait de vérifier si l'apprentissage du rapport au travail dans la famille influence encore la qualité de la réinsertion après 5 à 9 ans passés à l'armée et quel peut être le rôle de la socialisation militaire.

3 – Enfin, il serait souhaitable que l'INSEE, dans ses suppléments aux enquêtes emploi destinés aux jeunes, – ou le CEREQ dans son enquête générale de cheminement – , puisse glisser quelques questions qui permettraient de comparer la population des engagés et celle de leur classe d'âge sur quelques uns des problèmes abordés.

ANNEXE

GUIDE D'ENTRETIEN.

Le guide d'entretien utilisé s'articule autour de six grands thèmes : l'armée, l'école, l'emploi, la famille, la sociabilité, les projets. Il se présente sous la forme suivante :

CONSIGNE : Je fais actuellement une enquête auprès de jeunes engagés volontaires, dont les résultats intéressent le Ministère de la défense. Vous faites partie d'un groupe de 60 engagés volontaires, qui sont interrogés dans trois régiments différents.

Je m'intéresse à la façon dont les engagés considèrent le métier de soldat, à ce qui les a amenés à s'engager, à leur vie de famille, aux relations amicales qu'ils ont, à leurs loisirs, à leurs projets.

Vos réponses sont et resteront anonymes. Le rapport final ne donnera aucun nom. On ne saura pas qui a répondu quoi.

Ce qui m'intéresse, c'est que vous me donniez votre avis personnel sur les différentes questions. Tout ce que vous pouvez me dire sur ces points est important.

L'ARMÉE

Pour commencer, est-ce que vous pouvez me dire quelles sont vos tâches, ce que vous faites dans ce régiment, actuellement et depuis que vous vous êtes engagé ?

Etre militaire, pour vous, ça représente quoi ?

Une jeunesse à l'armée, c'est une jeunesse comme une autre ?

Pourrait-on concevoir qu'un soldat fasse grève ?

Une armée, en France aujourd'hui, ça sert à quoi ?

Pouvez-vous me raconter comment vous en êtes arrivé à vous engager ? (dates, âges...)

Comment se fait-il que vous vous trouviez précisément dans ce régiment ?

Quand vous faites le bilan de votre engagement : quels sont pour vous les points positifs, et quels sont les points négatifs ? (formation, conditions matérielles, rémunération, contraintes, logement, loisirs, sociabilité, déplacements...)

Le risque...

Est-ce que c'est un métier dangereux ?

La discipline...

A l'armée, la discipline est peut-être plus importante qu'ailleurs : est-ce que cela vous convient, ou est-ce que c'est une contrainte ?

Dans votre entourage, votre famille, vos copains, qu'est-ce qu'on pense de votre engagement ?

Est-ce que vos parents vous ont encouragé à vous engager, ou est-ce qu'il a fallu les convaincre ? Et vos copains ?

Où est-ce que vous logez actuellement ? Cela vous convient ?

Est-ce que vous avez une voiture ? C'est important ?

Avez-vous passé un (des) permis à l'armée ? Lesquels ? Comptez-vous en passer ?

L'ÉCOLE

J'aimerais maintenant que l'on parle du temps où vous étiez à l'école...

L'école, c'était comment ?

Vous avez changé d'établissement ?

Il vous est arrivé de redoubler ?

Est-ce qu'il y a des matières que vous aimiez plus que d'autres ?

Vous aviez davantage de problèmes dans certaines ?

Comment est-ce que vous jugez les professeurs que vous avez eus ?

Avez-vous le souvenir d'un bon professeur ?

Vous aviez de bons copains, à l'école ? Vous les voyez encore ?

Qu'est-ce qu'ils font, en ce moment ?

Est-ce que pour vous, l'école prépare bien à la vie ?

A quel âge avez-vous quitté l'école ? Avec quel diplôme ? A quel niveau ?

Avez-vous été en apprentissage ? Avez-vous suivi des stages ? Ça c'est passé comment ?

Est-ce que vous auriez aimé continuer, aller plus loin ? Qu'est-ce qui aurait dû être différent pour que vous le fassiez ?

Est-ce qu'à l'école vous avez appris des choses qui vous sont utiles ici ?

Reconstitution du parcours... Orientations. Influences des établissements, des parents, de la personne...

L'EMPLOI

On va maintenant parler des moments où vous avez travaillé...

Est-ce que vous avez travaillé avant de venir à l'armée ? (types d'emplois, types de contrats, temps plein/temps partiel, durées...)

Est-ce que ça vous convenait ?

Pourquoi n'avez-vous pas continué ?

Comment aviez-vous fait pour trouver ces emplois ?

Est-ce que votre famille vous a aidé ?

Avez-vous été inscrit à l'ANPE ?

Vous connaissez beaucoup de chômeurs, autour de vous ?

Comment avez-vous été informé sur les emplois proposés par l'armée ?

Est-ce que vous avez été au CIRAT ? Comment ça s'est passé ?

Qu'est-ce qui vous a finalement poussé à prendre votre décision d'engagement ?

Qu'est-ce que vous avez fait entre la date de votre demande et votre engagement réel ?

De quoi viviez-vous ?

Reconstitution précise de l'itinéraire entre la fin de l'école et l'engagement...

LA FAMILLE

Est-ce que vous pouvez me parler de votre famille ?

Vos parents... (âges, professions précises, expériences du chômage, résidences, type de logement, ville, quartier, voisinage, séparations, décès, familles recomposées...)

Vos parents fréquentent beaucoup de gens ? Il y a souvent des gens qui passent à la maison ?

Vos frères et sœurs... (statuts relatifs, sexes, âges, activités, résidences, statut matrimonial...)

Est-ce que vous les voyez souvent ?

Avec qui est-ce que vous vous entendez le mieux ?

Pour vous, la famille, c'est important ?

Est-ce que vous pouviez parler de tout avec vos parents ?

Comment est-ce que vous décririez l'éducation que vous ont donnée vos parents ?

Qu'est-ce qu'ils vous ont transmis d'important ?

D'une façon générale, vous pensez avoir les mêmes opinions que vos frères et sœurs ?

Est-ce que vous-même, vous pensez vous marier un jour ?

Est-ce que vous pensez que vous aurez des enfants ? Quand ?

Est-ce que cela pose des problèmes particuliers quand on est militaire ?

Est-ce que vous aimeriez vivre en couple rapidement ? (si ce n'est le cas)

Est-ce que vous aimeriez avoir un logement indépendant ? En avez-vous déjà eu ? (si ce n'est le cas)

LA SOCIABILITÉ

On va parler de vos copains...

Pour vous, un véritable ami, qu'est-ce que c'est ? On peut se faire des amis, à l'armée ?

Vous en avez beaucoup ?

Et les copains ?

Qu'est-ce que vous faites, généralement, durant vos permissions ? Et le samedi soir ?

Quand on a quelques heures de libre, qu'est-ce qu'on peut faire, dans le coin ?

Qu'est-ce que vous faisiez, durant vos temps libres, avant d'être engagé ? Quand vous étiez à l'école ?

Vos copains, actuellement, ce sont surtout des engagés, ou plutôt des gens de l'extérieur ?

Quels sont vos loisirs, actuellement ?

Vous aimez le sport ?

Comment est-ce que vous trouvez l'ambiance entre engagés ?

Est-ce qu'il y a des gens, ici, que vous pensez revoir après avoir quitté l'armée ?

Vous êtes surtout entre hommes, ici : est-ce que cela crée une ambiance particulière ?

On parle d'engager davantage de jeunes femmes : qu'est-ce que vous en pensez ?

LES PROJETS

Pour finir, j'aimerais que vous me parliez de vos projets...

Est-ce que pour l'instant, vous avez fait à l'armée ce que vous pensiez faire en vous engageant ?

Si c'était à refaire, vous vous engageriez de la même façon ?

Dans le futur, qu'est-ce que vous aimeriez faire à l'armée ? (déplacements, qualifications, grades, durée...)

Jusqu'à quand aimeriez-vous rester à l'armée ? Pourquoi ?

Après l'armée ?

Vous y pensez souvent ?

L'idéal, pour vous, ce serait quoi ?

Vous pensez que le fait d'être passé par l'armée vous aidera ? Qu'est-ce que ça vous aura apporté ?

N.B. L'utilisation de ce guide d'entretien a été suffisamment souple (relances, reformulations, questions supplémentaires, etc.) pour tenir compte de la diversité des personnes interrogées et de la variété des situations d'entretiens.

INTRODUCTION	5
PREMIERE PARTIE : LES ENGAGES VOLONTAIRES ET LES MARCHES DU TRAVAIL.....	13
<i>I - L'élaboration d'un profil type des engagés.....</i>	<i>13</i>
1 - Le processus de sélection des engagés	14
2 - Le profil type des engagés du rang	16
a. Familles plus stables et plus nombreuses?	17
b. Habitat faiblement urbanisé et maison individuelle	19
c. Un niveau scolaire relativement élevé	22
<i>II - La décision d'engagement.....</i>	<i>27</i>
1 - La vocation	27
2 - Les réseaux familiaux ou amicaux	29
3 - La discipline	30
4 - La stratégie d'engagement par le VSL.....	31
5 - Le risque, un facteur attractif ?	32
6 - Les opérations extérieures.....	32
7 - Un engagement physique et moral total	33
8 - L'armée, une voie rapide pour avoir un emploi ?	34
9 - On s'engage pour un emploi dans l'armée, pas pour un métier	35
<i>III - Le chômage et la décision d'engagement</i>	<i>38</i>
1 - Les régiments et les zones d'emploi.....	38
2 - Les conditions objectives de l'entrée des jeunes sur le marché du travail et la crainte du chômage.....	39
3 - La crainte du chômage dans les entretiens.....	43
4 - Le parcours professionnel.....	45
<i>IV - Les projets dans l'armée et la reconversion</i>	<i>51</i>
1 - Les projets de "carrière" dans l'armée	51
2 - La reconversion et les probabilités de réinsertion.....	53
a - La retraite et la réinsertion	53
b - Les attitudes face à la reconversion, dans le cas de départs avant les 15 ans de service. Elles sont de trois ordres.	54
c - Le rapport au travail et la reconversion.....	56
d - Le diplôme et la réinsertion	58
e - L'armée et la réinsertion	59
<i>V - La satisfaction des engagés ?</i>	<i>60</i>
1 - La grande diversité de la vie militaire, pour ne pas dire son imprévisibilité.....	61
2 - La rétribution identitaire ou symbolique	63
3 - Même la discipline est parfois une source de satisfaction.	63
4 - La vie collective	64
5 - Le déroulement de la carrière	64
6 - Les conditions matérielles	65
<i>VI - Conclusion.....</i>	<i>67</i>

SECONDE PARTIE : QUATRE TYPES D'ENGAGES VOLONTAIRES.....71

<i>I- Quatre processus identitaires.....</i>	<i>73</i>
<i>II - Les motivations initiales.....</i>	<i>78</i>
1 – Pour les “carriéristes” : un métier complet, un métier qui plaît... ..	78
a - Suivre l'exemple de ses proches.....	78
b – Travailler différemment	79
c – Réussir en-dehors de l'école	80
d – Mettre en application des valeurs familiales	81
2 – Pour les “idéalistes” : un accomplissement de soi	84
a – Imposer sa décision à ses proches	84
b – Vivre un idéal d'enfance.....	85
c – Se lancer, se “défoncer”	86
d – La fascination des symboles.....	87
3 – Pour les “opportunistes” : exercer une profession	89
a – Une certaine surprise.....	89
b – La valorisation d'une formation	90
c – Avoir un emploi stable	91
d – Tout compte fait	93
4 – Les “réfugiés” : éviter de perdre pied	95
a – Des problèmes matériels à résoudre	95
b – Se poser quelque part.....	96
<i>III – La vie militaire</i>	<i>97</i>
1 – Pour les “carriéristes” : mener sa “carrière” sereinement.....	97
a – S'adapter et dominer	98
b – Les avantages du statut	102
c – Les problèmes de l'incertitude statutaire	102
2 – Pour les “idéalistes” : vivre l'extraordinaire.....	104
a – Connaître le combat réel	104
b – Evoluer dans un univers à part.....	106
3 – Pour les “opportunistes” : l'exercice convenable d'une profession	110
a – S'adapter sans se couper de la vie civile.....	110
b – Faire son travail, se former.....	114
4 – Pour les réfugiés : un état de fait.....	115
<i>IV – La vie de couple.....</i>	<i>116</i>
1 – Pour les “carriéristes” : chercher les voies de la conciliation.....	117
a - Les risques de la précipitation.....	117
b – Intégrer sa femme à la vie militaire	120
2 – Pour les “idéalistes” : l'armée avant tout.....	121
3 – Pour les “opportunistes” : deux univers d'appartenance distincts	124
4 – Pour les “réfugiés” : assurer le quotidien.....	126
<i>V – L'avenir.....</i>	<i>127</i>
1 – Pour les “carriéristes” : un “après-armée” lointain et confiant.....	128
2 – Pour les “idéalistes” : la fin d'une manière d'être	131
3 – Pour les “opportunistes” : être prêt.....	132

4 – Pour les “réfugiés” : l'impensé.....	133
VI - <i>CONCLUSION</i>	134
CONCLUSION GENERALE :	139
.....	139