

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

***LES ARMEES PROFESSIONNELLES ET
LES LIENS ARMEES-ÉTAT-SOCIÉTÉ
AU ROYAUME-UNI
DONNÉES 1999-2000***

**Bernard BOËNE
Christopher DANDEKER
John ROSS**

Novembre 2001

*Ce document constitue le rapport final de l'étude commanditée à l'association rennaise d'études sociologiques de
l'université de Rennes II par le C2SD,
CCEP 19989 – 39/SOC, Conv DEF/C2SD 1998 n° 15*

SOMMAIRE

SOMMAIRE	3
AVERTISSEMENT.....	15
1. MISSIONS ET ROLES.....	17
v. 1 : MISSIONS DES FORCES ARMEES.....	17
v. 2 : PROPORTION D'INDIVIDUS PRENANT PART A CHAQUE MISSION.....	19
OU ROLE.....	19
v. 3 : PROPORTION D'INDIVIDUS ENVOYES A L'ETRANGER CHAQUE ANNEE.....	19
2. EFFECTIFS, FLUX DE PERSONNEL ET CONFIGURATION DES ARMEES.....	19
v. 4 : EFFECTIFS GLOBAUX ET REPARTITION PAR ARMEE ET CATEGORIE.....	19
v. 5, v. 6 : RECRUTEMENT, DEPARTS ET SOUS-EFFECTIFS	21
ARMÉE DE L'AIR.....	25
v. 7 : ORGANISATION DES FORCES.....	25
v. 8 : % DES FORCES PRESENTANT UN HAUT NIVEAU DE DISPONIBILITE.....	26
OPERATIONNELLE	26
3. DIVISION DU TRAVAIL MILITAIRE	27
v. 9 : % DES UNITES AFFECTEES A DES ACTIVITES DE COMBAT, D'APPUI.....	27
OU DE SOUTIEN	27
v. 10 : % D'INDIVIDUS SUSCEPTIBLES DE PRENDRE PART A DES ACTIVITES.....	28
DE COMBAT, D'APPUI OU DE SOUTIEN	28
4. BUDGET, EQUIPEMENT, REMUNERATIONS.....	29
v. 11 : EVOLUTION DU BUDGET DE LA DEFENSE.....	29
v. 12 : CRAINTES SUSCITEES PAR UNE SURACTIVITE DES RESSOURCES.....	32
HUMAINES ET MATERIELLES.....	32

OPINION DOMINANTE SUR L'ADEQUATION DE CES RESSOURCES AU REGARD DES MISSIONS PRINCIPALES	32
V. 13 : % DU BUDGET DU MINISTERE DE LA DEFENSE ALLOUE AUX ACTIVITES CONFIEES A DES ENTREPRISES PRIVEES	32
V. 14 : OFFICIERS ET SOUS-OFFICIERS CONSIDERENT-ILS LEUR REMUNERATION COMME SATISFAISANTE ?	33
V. 15 : LES REMUNERATIONS MILITAIRES SONT-ELLES JUGEES ENVIABLES PAR LES CIVILS ?	33
V. 16 : % DE MILITAIRES BENEFICIANT DE PRIMES DIVERSES DANS LE BUDGET TOTAL ALLOUE AUX REMUNERATIONS DES PERSONNELS	34
V. 17 : % DES DEPENSES PUBLICITAIRES DANS LE BUDGET DU MINISTERE DE LA DEFENSE	34
5. STRUCTURES DU PERSONNEL MILITAIRE.....	34
V. 18 : STRUCTURE PAR GRADE ET PAR SEXE	34
V. 19 : STRUCTURE PAR AGE ET AGE MOYEN	35
V. 20 : PROPORTION DU PERSONNEL AYANT UNE VERITABLE EXPERIENCE DU TERRAIN	36
6. CARRIERES	36
V. 21 : DUREE DES CONTRATS, LONGUEUR DES CARRIERES : REPARTITION (%).....	36
V. 22 : ANCIENNETE MOYENNE	37
V. 23 : ANCIENNETE MOYENNE PAR GRADE	37
V. 24 : % DE RENGAGEMENTS, SOUS-OFFICIERS ET RANG	37
V. 25 : % DES OFFICIERS DE CARRIERE LONGUE	37
V. 26 : PROFIL D'ORIGINE, DE FORMATION ET DE CARRIERE DES OFFICIERS GENERAUX.....	38
7. RESSOURCES HUMAINES : ORIGINES SOCIALES ET CARACTERISTIQUES	38
V. 27 : ORIGINE SOCIALE : OFFICIERS/ PERSONNEL NON-OFFICIER, MILITAIRES D'ACTIVE/ RESERVISTES :	38
% ISSUS DE MILIEUX FAVORISES/ DE CLASSES MOYENNES/ DEFAVORISES	38
V. 28 : ORIGINES GEOGRAPHIQUES	39
V. 29 : % DE PERSONNEL FEMININ PARMIL LES OFFICIERS ET LE PERSONNEL NON-OFFICIER	39
V. 30 : REPRESENTATION DES MINORITES ETHNIQUES :	39
% DANS L'ARMEE, LA POPULATION CIVILE, PARMIL LES NOUVELLES RECRUES ET LES JEUNES CIVILS DU MEME AGE	39
V. 31 : % DE RECRUES VENANT DE FAMILLES NOMBREUSES (> 3 ENFANTS), COMPARE AU % DES FAMILLES NOMBREUSES DANS L'ENSEMBLE	40

DE LA POPULATION)	40
V. 32 : % DE RECRUES AYANT DES PARENTS DIVORCES OU ISSUS DE	41
FAMILLES MONO-PARENTALES, COMPARE AU % DANS L'ENSEMBLE	41
DE LA POPULATION.....	41
8. QUALITE DU RECRUTEMENT RANG	41
V. 33 : NIVEAUX D'EDUCATION : % DES MILITAIRES DU RANG RECRUTES	41
AYANT ACHVEE LEURS ETUDES SECONDAIRES / COMPARAISON AVEC	41
LA POPULATION CIVILE AGEE DE 17 A 21 ANS.....	41
V. 34 : % DES JEUNES RECRUTES ANNUELLEMENT PAR LES ARMEES DANS LA	41
TRANCHE D'AGE DES 15-24 ANS	41
V. 35 : % D'HOMMES ET DE FEMMES RECRUTES PARMIS LES JEUNES.....	42
« APTES ET DISPONIBLES » DE LA TRANCHE D'AGE CIBLEE	42
V. 36 : % DES RECRUES DANS CHAQUE CATEGORIE D'APTITUDE MEDICALE	42
ET PSYCHOTECHNIQUE	42
V. 37 : IMPORTANCE DES PROBLEMES POSES PAR LA COMPETITION DES	43
EMPLOYEURS PRIVES, DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET D'AUTRES	
CONCURRENTS DANS LE RECRUTEMENT DES MILITAIRES DU RANG ET DES OFFICIERS	
.....	43
V. 38 : MOTIVATIONS DES ENGAGES DU RANG.....	43
V. 39 : OPINION DES OFFICIERS SUR LA QUALITE (PHYSIQUE, MENTALE,	44
MORALE, DEGRE D'IMPLICATION PERSONNELLE) DES RECRUES.....	44
9. ATTRITION, RENOUELEMENT DES EFFECTIFS,	
RECONVERSION.....	44
V. 40 : % DES RECRUES, HOMMES ET FEMMES, N'ARRIVANT PAS AU	44
TERME DE LEUR PREMIER CONTRAT	44
V. 41 : ENUMERATION DES MOTIFS CONNUS POUSSANT LES RECRUES,	45
HOMMES ET FEMMES, A QUITTER L'ARMEE AVANT LA FIN DE LEUR.....	45
PREMIER CONTRAT.....	45
V. 42 : ENUMERATION DES MOTIFS DE DEPART CONNUS PARMIS LES	45
MILITAIRES DE CARRIERE. EXISTE-T-IL DES GROUPES POUR	45
LESQUELS LA FIDELISATION POSE PROBLEME ?	45
V. 43 : TAUX ANNUEL DE RENOUELEMENT DES MILITAIRES D'ACTIVE.....	45
V. 44 : % DES PERSONNELS EN UNIFORME BENEFICIANT DE PLANS DE	46
RECONVERSION.....	46
V. 45 : % DES PERSONNELS EN UNIFORME DEVANT SE PREPARER A DE.....	46
FUTURS EMPLOIS CIVILS A COURT OU MOYEN TERME	46
10. SITUATIONS FAMILIALES ET MODES DE VIE	46
V. 46 : % D'HOMMES ET FEMMES MARIES PARMIS LES OFFICIERS ET NON-	47

OFFICIERS ; TAUX DE DIVORCES MILITAIRES, COMPARE A CELUI DE LA.....	47
POPULATION CIVILE.....	47
V. 47 : %, PAR SEXE, AYANT DES PERSONNES A CHARGE : OFFICIERS ET	47
NON-OFFICIERS	47
V. 48 : % DE FAMILLES MONOPARENTALES	47
V. 49 : MOYENNE DES PERSONNES A CHARGE, COMPARAISON AVEC LES	47
CHIFFRES DISPONIBLES POUR LA POPULATION GLOBALE.....	47
V. 50 : % D'EPOUSES DE MILITAIRES AYANT UN EMPLOI REMUNERE,	47
COMPARE AU % DE FEMMES TITULAIRES D'UN EMPLOI DANS	47
LA POPULATION GLOBALE	47
V. 51 : % DES PERSONNES RESIDANT DANS DES LOGEMENTS DU MINISTERE	48
DE LA DEFENSE ET DE CELLES RESIDANT DANS LE SECTEUR CIVIL	48
V. 52 : % DE FOYERS OU LES DEUX EPOUX SONT MILITAIRES.....	49
V. 53 : % DU BUDGET DE LA DEFENSE CONSACRE AU BIEN-ETRE DES.....	49
FAMILLES	49

11. RYTHME D'ACTIVITE ET SOUTIEN DISPONIBLE49

V. 54 : DUREE ANNUELLE MOYENNE DE L'ELOIGNEMENT DU FOYER ET/ OU DE LA FAMILLE.....	49
V. 55 : DUREE ANNUELLE MOYENNE PASSEE EN OPERATIONS EXTERIEURES	50
V. 56 : QUEL EST LE NIVEAU DU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE OU MATERIEL,.....	50
OFFICIEL OU NON, APPORTE AUX MILITAIRES ET A LEURS FAMILLES AU COURS D'OPERATIONS EXTERIEURES	50

12. « LEADERSHIP » ET STYLES DE COMMANDEMENT51

V. 57 : DISTANCE SOCIALE ENTRE OFFICIERS ET NON-OFFICIERS ; VARIATIONS.....	51
PAR ARMEE OU TYPE D'UNITE ? COMPARAISON ENTRE MILITAIRES	51
D'ACTIVE ET RESERVISTES	51
V. 58 : STYLE DE COMMANDEMENT : PROPORTION D'OFFICIERS.....	51
PRIVILEGIANT LE COMMANDEMENT PARTICIPATIF AINSI QUE	51
L'INITIATIVE PERSONNELLE, ET DE CEUX QUI OPTENT POUR LE DRILL	51
ET UN STYLE PLUS AUTORITAIRE	51
V. 59 : LA CULTURE MILITAIRE CONSIDERE-T-ELLE NATURELLEMENT LES	52
DEVOIRS COMME PLUS IMPORTANTS QUE LES DROITS, ET LA.....	52
COMMUNAUTE COMME PLUS CENTRALE QUE L'INDIVIDU QUI	52
EN FAIT PARTIE ?	52
V. 60 : LES SYNDICATS APPARAITRAIENT-ILS DEPLACES A UNE MAJORITE DE.....	52
MILITAIRES DANS LES ARMEES ?	52
V. 61 : RECOURS LEGAUX CONTRE LES DECISIONS ARBITRAIRES. COMBIEN	52
Y A-T-IL DE PROCES INTENTES CHAQUE ANNEE ?.....	52
V. 62 : QUEL EST LE NOMBRE ANNUEL D'INCIDENTS DISCIPLINAIRES ?.....	53
LISTE DES TYPES DE COMPORTEMENT DEVIANT ; EXISTE-T-IL DES	53

CORRELATS CONNUS DE LA DEVIANCE ORDINAIRE ?	53
13. EFFICACITE FONCTIONNELLE	53
V. 63 : NOMBRE D'INCIDENTS GRAVES AU COURS D'OPERATIONS (EX : AVIONS ABATTUS, MISSIONS AVORTEES, ETC.).....	53
V. 64 : VOLUME ANNUEL DE PERTES HUMAINES.....	53
V. 65 : LA STRATEGIE DE RELATIONS PUBLIQUES DU MINISTERE DE LA DEFENSE EST-ELLE PERÇUE COMME EFFICACE PAR LE PERSONNEL	54
MILITAIRE ?.....	54
V. 66 : NOMBRE ANNUEL D'INCIDENTS POLITIQUEMENT SENSIBLES DANS	54
LES ARMEES (RACISME, BIZUTAGE, HARCELEMENT, ACTIVISME	54
D'EXTREME DROITE, ETC.).....	54
V. 67 : DEGRE ET PRINCIPALES SOURCES D'INSATISFACTION	55
PROFESSIONNELLE : OFFICIERS ET PERSONNEL NON-OFFICIER	55
V. 68 : LES ARMEES ONT-ELLES LA REPUTATION D'ETRE UNE INSTITUTION	55
PRESENTANT UN RAPPORT COUT/ EFFICACITE FAVORABLE ?.....	55
V. 69 : LES LIENS SOCIAUX ET CULTURELS ENTRE FORCES D'ACTIVE ET DE.....	56
RESERVES SONT-ILS JUGES SATISFAISANTS ?.....	56
V. 70 : L'ENTRAINEMENT EST-IL JUGE ADEQUAT PAR LES OFFICIERS ET LES	56
MILITAIRES DU RANG ; PAR LES ARMEES ETRANGERES ?	56
14. LES RESERVES.....	56
V. 71 : EFFECTIFS DE LA RESERVE, % DES FORCES D'ACTIVE, DOCTRINE.....	57
D'EMPLOI.....	57
V. 72 : MISSIONS	57
V. 73 : % DE RESERVISTES VOLONTAIRES PAR RAPPORT AUX ANCIENS.....	57
D'ACTIVE, CONDITIONS D'ACCES, CONTRATS, ETC.	57
V. 74 : TAUX ANNUEL DE RENOUVELLEMENT DU PERSONNEL	57
V. 75 : % DES RESERVISTES POSSEDANT DES QUALIFICATIONS ESSENTIELLES.....	57
ET INTROUVABLES PARMIS LE PERSONNEL D'ACTIVE	57
V. 76 : % DES RESERVISTES SERVANT DANS DES UNITES CONSTITUEES PAR	57
RAPPORT AUX REMPLACEMENTS INDIVIDUELS	57
V. 77 : % MOYEN DES RESERVISTES MOBILISES POUR DES OPERATIONS.....	57
EXTERIEURES.....	57
15. RESSOURCES SYMBOLIQUES.....	62
V. 78 : OPINION PUBLIQUE : TAUX DE BONNES OPINIONS	62
V. 79 : L'EMPLOI DE LA FORCE MILITAIRE EST-IL JUGE FONCTIONNEL ? LES	62
ARMEES SONT-ELLES PERÇUES COMME FIABLES ET EFFICACES ?.....	62
V. 80 : L'OPINION PUBLIQUE EST-ELLE PRETE A SOUTENIR L'EMPLOI DE LA.....	62
FORCE ? CE SOUTIEN EST-IL APORTE DE FAÇON CONDITIONNELLE.....	62

OU INCONDITIONNELLE ?	62
V. 81 : LE RECRUTEMENT DES RESERVISTES EST-IL AISE ?.....	63
V. 82 : NIVEAU DE PRESTIGE ACTUEL DES ARMEES, ARMES ET FONCTIONS.....	63
(COMBAT/ APPUI/ SOUTIEN) ?	63
V. 83 : LA CULTURE MILITAIRE EST-ELLE BIEN ACCEPTEE PAR LA JEUNESSE ?.....	64
PAR LES RECRUES ?	64
V. 84 : LES OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX SONT-ELLES BIEN.....	64
ACCEPTEES PAR L'OPINION PUBLIQUE ?	64
V. 85 : LE SONT-ELLES AUPRES DU PERSONNEL EN UNIFORME ?.....	64
V. 86 : LES MISSIONS ET STRUCTURES MULTINATIONALES SONT-ELLES BIEN.....	65
ACCEPTEES DE L'OPINION PUBLIQUE ?	65
V. 87 : PAR LES MILITAIRES ?	65
V. 88 : LES MILITAIRES DU RANG SOUFFRENT-ILS D'UN PROBLEME D'IMAGE.....	65
PUBLIQUE ?.....	65
V. 89 : UNE CARRIERE MILITAIRE EST-ELLE UN ATOUT SOCIAL APRES RETOUR.....	66
A LA VIE CIVILE ? COMMENT AFFECTE-T-ELLE LES PERSPECTIVES	66
SOCIO-ECONOMIQUES DE CEUX QUI ONT QUITTE LE SERVICE.....	66
ACTIF ?	66
16. CONVERGENCES/ DIVERGENCES CIVILO-MILITAIRES.....	66
V. 90 : DANS QUELLE MESURE STRUCTURES MILITAIRES ET STRUCTURES	66
CIVILES SONT-ELLES VUES COMME CONVERGENTES ? JUSQU'A	66
QUEL POINT LES TACHES, QUALIFICATIONS ET EQUIPEMENTS SONT-	66
ILS PERÇUS COMME SEMBLABLES A CEUX DU CIVIL ?.....	66
V. 91 : DANS QUELLE MESURE LES MODES DE VIE FAMILIAUX SONT-ILS	67
CONSIDERES COMME LE REFLET DES TENDANCES GENERALES ?	67
V. 92 : LE METIER DES ARMES EST-IL, DANS LES PERCEPTIONS DES	68
MILITAIRES, UN EMPLOI COMME UN AUTRE ?	68
V. 93 : LE PERSONNEL EN UNIFORME SE SENT-IL SOCIALEMENT DIFFERENT ?.....	69
V. 94 : Y A-T-IL DES DIFFERENCES D'ATTITUDE ENTRE RESERVES ET ARMEES.....	69
D'ACTIVE ?	69
V. 95 : EXISTE-T-IL AU SEIN DU MINISTERE DE LA DEFENSE DES.....	69
DIFFERENCES IMPORTANTES ENTRE FONCTIONNAIRES CIVILS.....	69
ET PERSONNEL EN UNIFORME ?	69
V. 96 : LES PERTES HUMAINES INFLUENCENT-ELLES LE RECRUTEMENT ?.....	70
V. 97 : LA SURACTIVITE DUE A DES OPERATIONS EXTERIEURES REPETEES.....	70
INFLUENCE-T-ELLE LE RECRUTEMENT.....	70
17. POIDS DE L'ARMEE AU SEIN DE LA SOCIETE	71
V. 98 : PRESENCE VISIBLE DE L'ARMEE (INSTALLATIONS, UNIFORMES,.....	71
CEREMONIES MILITAIRES, CONVOIS, VOLS A BASSE ALTITUDE,.....	71
MANŒUVRES, ETC.)	71

v. 99 : PRESENCE DES ARMEES PARMIS LES JEUNES	71
v. 100 : POIDS ECONOMIQUE DES INDUSTRIES DE DEFENSE (EMPLOIS, EXPORTATIONS, CONTRIBUTION AU PIB)	72
v. 101 : VOLUME D'EMPLOIS CREEES PAR LES ACTIVITES DE SOUTIEN EXTERNALISEES	72
v. 102 : IMPACT SOCIO-ECONOMIQUE DE LA MOBILISATION DES RESERVISTES.....	72
v. 103 : PLACE DE LA RECHERCHE MILITAIRE DANS LA RECHERCHE PUBLIQUE ET PRIVEE : % DE L'EFFORT NATIONAL DE RECHERCHE.....	73
v. 104 : PRESENCE DANS LES MEDIAS	73
v. 105 : POURCENTAGE DE PARLEMENTAIRES ET MINISTRES POSSEDANT UNE EXPERIENCE DE LA GUERRE OU DE LA VIE MILITAIRE	73
v. 106 : RECLASSEMENT DES OFFICIERS EN RETRAITE : POURCENTAGE D'OFFICIERS DANS LE SECTEUR PRIVE, LES UNIVERSITES, LE SERVICE PUBLIC, LES ECOLES, LES ASSOCIATIONS, LA PRESSE ECRITE, PARLEE OU TELEVISEE, L'EDITION, ETC.....	74
18. LES RELATIONS ARMEE-SOCIETE.....	74
v. 107 : QUEL EST LE DEGRE DE PROXIMITE ENTRE L'ARMEE, LES COLLECTIVITES ET LES ASSOCIATIONS LOCALES ?	74
v. 108 : SOCIABILITE DES PERSONNELS MILITAIRES : OFFICIERS, SOUS-OFFICIERS, RANG (FETES, AMIS, VOISINAGE, ETC.).....	74
v. 109 : LES CIVILS ONT-ILS A PATIR DE NUISANCES LOCALES DUES AUX ACTIVITES MILITAIRES (EX : BRUITS D'AVIONS, PROBLEMES DE CIRCULATION ROUTIERE, ACCIDENTS, TRAVERSEES DE TERRAINS PRIVES, ETC.) ?	75
v. 110 : LE METIER MILITAIRE EST-IL PERÇU COMME UN GAGE D'ESPRIT CITOYEN ?.....	75
v. 111 : ATTITUDES A L'EGARD DES ARMEES DE LA JEUNESSE, DES FEMMES, DES MINORITES ETHNIQUES ET DES HOMOSEXUELS	76
v. 112 : ATTITUDES SUPPOSEES DES MILITAIRES ENVERS LES FEMMES, LES HOMOSEXUELS, LES MINORITES RACIALES	76
v. 113 : L'ORGANISATION ET LA GESTION MILITAIRES SONT-ELLES CITEES EN EXEMPLE ?.....	77
v. 114 : CETTE FORME D'ORGANISATION EST-ELLE PERÇUE COMME UNE SOURCE D'INNOVATION, OU COMME UN PILIER DU CONSERVATISME ?.....	77
19. L'INFLUENCE DES ARMEES	78
v. 115 : L'HISTOIRE MILITAIRE DU PAYS EST-ELLE SOURCE DE FIERTE ?.....	78
v. 116 : LES ACTIONS MILITAIRES ONT-ELLES UN IMPACT SUR L'IDENTITE NATIONALE ET LE PATRIOTISME ?.....	78
v. 117 : L'ARMEE CONTRIBUE-T-ELLE A UNE PLUS GRANDE COHESION	79

SOCIALE ?	79
V. 118 : L'ARMEE EST-ELLE PERÇUE COMME SYMBOLIQUEMENT CENTRALE	79
OU MARGINALE (CULTURELLEMENT OU SOCIALEMENT)?	79
LES MILITAIRES SE PERÇOIVENT-ILS DE LA MEME FAÇON ?	79
V. 119 : DE QUEL DEGRE DE CONFIANCE BENEFICIENT LES ARMEES PAR	79
COMPARAISON AVEC D'AUTRES INSTITUTIONS ?	79
V. 120 : LES PARADES MILITAIRES ATTIRENT-ELLES BEAUCOUP DE PUBLIC ?	80
LES CEREMONIES MILITAIRES SONT-ELLES POPULAIRES DANS LES	80
ZONES URBAINES/ RURALES ?	80

20. ELITES SOCIALES ET POLITIQUES, ELITES MILITAIRES..... 80

V. 121 : ATTITUDES ENVERS L'ARMEE DES LEADERS DE PARTIS, DES EGLISES,.....	80
DU MONDE DE L'ENTREPRISE, DES SYNDICATS, DES JOURNALISTES,.....	80
DU MONDE DES ARTS ET LETTRES, DE L'INDUSTRIE DU SPECTACLE,	80
ETC.	80
V. 122 : L'ARMEE OBTIENT-ELLE UN SOUTIEN PARTICULIER DE QUELQUES	81
SECTEURS PRECIS DE LA SOCIETE? EST-ELLE SUSCEPTIBLE D'ETRE.....	81
UTILISEE PAR DIFFERENTS GROUPES CIVILS COMME POINT DE	81
RALLIEMENT FAVORABLES A L'EXPRESSION D'INTERETS OU DE.....	81
VALEURS SOCIALES, POLITIQUES OU ECONOMIQUES ?	81
V. 123 : DEGRE DE SENSIBILITE POLITIQUE D'UNE MOBILISATION DES	82
RESERVISTES.....	82
V. 124 : LES EXPRESSIONS « PROFESSIONNALISME », « CONTROLE CIVIL ».....	82
SONT-ELLES COURAMMENT UTILISEES PAR LE PERSONNEL.....	82
MILITAIRE ?.....	82
V. 125 : LES OFFICIERS SE CONSIDERENT-ILS COMME « HORS DU CHAMP	82
POLITIQUE », OU « AU-DESSUS » DE LA POLITIQUE ?.....	82
V. 126 : Y A-T-IL DES EXEMPLES RECENTS D'OFFICIERS PUBLIQUEMENT	83
DESAVOUES PAR DES MEMBRES DU GOUVERNEMENT OU DU.....	83
PARLEMENT ?	83
V. 127 : EXISTE-T-IL DES POINTS DE DESACCORD PUBLIC ENTRE L'ARMEE	84
ET LA CLASSE POLITIQUE CONCERNANT LES MISSIONS ET LE BUDGET.....	84
ALLOUES A LA DEFENSE ?	84
V. 128 : FREQUENCE DES CONTACTS, DEGRE DE CONFIANCE ET DE	84
COMPREHENSION MUTUELLES ENTRE ELITES MILITAIRES ET	84
POLITIQUES	84
V. 129 : LE CONTROLE CIVIL EST-IL JUGE TROP ETROIT, ET ASSIMILE A UN	85
FACTEUR DE DERESPONSABILISATION PROFESSIONNELLE DES.....	85
MILITAIRES ?.....	85
V. 130 : LES ASSOCIATIONS DE MILITAIRES RETRAITES EXPRIMENT-ELLES	86
LEUR POINT DE VUE SUR LES DECISIONS POLITIQUES ?	86
V. 131 : LES REVUES MILITAIRES EXPRIMENT-ELLES DES CRITIQUES QUI.....	86
VONT AU-DELA DE CE QU'AUTORISE LA BIENSEANCE.....	86

PROFESSIONNELLE ?.....	86
------------------------	----

21. QUESTIONS DE POLITIQUE ETRANGERE ET DE SECURITE86

v. 132 : LES OFFICIERS, SUBALTERNES OU SUPERIEURS, PRIVILEGIENT-ILS.....	86
LES MISSIONS CLASSIQUES DE L'OTAN PAR RAPPORT AUX.....	86
MISSIONS EN FAVEUR DE LA PAIX DES NATIONS-UNIES ?	86
v. 133 : DE QUELLE MANIERE L'ARMEE BRITANNIQUE EVALUE-T-ELLE SA.....	86
REPUTATION DANS LES ARMEEES DES AUTRES NATIONS ?.....	86
LES MILITAIRES BRITANNIQUES SE SENTENT-ILS DE PLAIN-PIED AVEC LES AUTRES CONTINGENTS NATIONAUX LORS D'OPERATIONS MULTINATIONALES ?.....	86
v. 134 : LES OFFICIERS SONT-ILS PLUS OU MOINS PRO-EUROPEENS QUE LA POPULATION DANS SON ENSEMBLE OU LES ELITES DE LA NATION ?	87
v. 135 : LES OFFICIERS PREFERENT-ILS UNE COOPERATION MILITAIRE A UNE STRUCTURE UNIFIEE POUR LA SECURITE DE L'EUROPE ?	87
v. 136 : LA TRADUCTION D'OBJECTIFS POLITIQUES EN OBJECTIFS MILITAIRES..... A-T-ELLE CONNU DES DIFFICULTES ? Y A-T-IL EU PROBLEME DANS.....	88
LE PARTAGE DES RESPONSABILITES ENTRE POLITIQUES ET	88
MILITAIRES A LA SUITE D'EVENTUELS ECHECS ?	88
v. 137 : LES OFFICIERS SUPERIEURS OU GENERAUX EN RETRAITE	88
EXPRIMENT-ILS DES DESACCORDS SUR LES MESURES PRISES.....	88
CONCERNANT LES MISSIONS OU L'INSTITUTION MILITAIRES ?.....	88
v. 138 : LE POINT DE VUE DES MILITAIRES PREVOUT-IL FREQUEMMENT	89
SUR CELUI DES GOUVERNANTS CIVILS ?	89
v. 139 : QUEL EST LE SENTIMENT DES MILITAIRES A PROPOS DES..... MISSIONS D'ARRESTATION DE CRIMINELS DE GUERRE LORS	89
D'OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX ?.....	89
v. 140 : LES POLITIQUES ET LE PUBLIC PARTAGENT-ILS LES MEME..... S INQUIETUDES S'AGISSANT DE PERTES HUMAINES LORS	89
D'OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX ? LES MILITAIRES.....	89
PARTAGENT-ILS CES SENTIMENTS ?.....	89

22. LA CULTURE MILITAIRE90

v. 141 : MODELES DE ROLE DES OFFICIERS : « LEADER CHARISMATIQUE »,.....	90
« PROFESSIONNEL RADICAL », « PROFESSIONNEL PRAGMATIQUE »,.....	90
« FONCTIONNAIRE SPECIALISE » ; FREQUENCE RELATIVE DE CHAQUE	90
MODELE	90
v. 142 : LES MILITAIRES MONTRENT-ILS UNE PLUS GRANDE PROPENSION..... A L'EMPLOI DE LA FORCE QUE LES CIVILS ?	90
v. 143 : LES OFFICIERS SONT-ILS PLUS CONSERVATEURS QUE LES ELITES..... CIVILES ?	91
v. 144 : LES JEUNES OFFICIERS SONT-ILS PLUS CONSERVATEURS QUE LEURS AINES ?	91

v. 145 : LES MILITAIRES DU RANG ET LES SOUS-OFFICIERS SE SENTENT-ILS.....	91
<i>SOLDATS AVANT TOUT, OU SOLDATS ET CITOYENS ?</i>	91
v. 146 : LES ELITES MILITAIRES ACCEPTENT-ELLES AVEC DIFFICULTE LES.....	92
INNOVATIONS SOCIALES IMPOSEES DE L'EXTERIEUR ?	92
v. 147 : LA SOCIETE MILITAIRE (PERSONNELS EN UNIFORME ET LEURS	92
FAMILLES) SE SENT-ELLE SUPERIEURE A LA SOCIETE CIVILE ?	92
v. 148 : LA DISCIPLINE MILITAIRE S'EST-ELLE RENFORCEE RECEMMENT.....	93
(Y A-T-IL EU « REMILITARISATION ») ?	93
v. 149 : L'ESPRIT DE CORPS EST-IL DEvenu SOURCE DE PROBLEMES ?	94
v. 150 : LES OFFICIERS SONT-ILS CONSTERNES PAR LES TENDANCES.....	94
RECENTES OBSERVEES DANS LA SOCIETE ?	94
v. 151 : LE PROFIL IDEOLOGIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES RECRUES	94
DIFFERE-T-IL DE CELUI DES JEUNES EN GENERAL OU DE LEURS	94
PREDECESSEURS ?	94
v. 152 : LE PROFIL IDEOLOGIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES OFFICIERS	95
DIFFERE-T-IL BEAUCOUP DE CELUI DES ELITES CIVILES (SECTEURS	95
PUBLIC ET PRIVE) ?	95
v. 153 : LES OFFICIERS PENCHENT-ILS POUR UN « USAGE DECISIF DE LA	95
FORCE » DANS TOUTES LES OPERATIONS MILITAIRES, Y COMPRIS.....	95
LES OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX ? PAR EXEMPLE, LES	95
OFFICIERS ETAIENT-ILS EN FAVEUR D'UNE CAMPAGNE TERRESTRE	95
AU KOSOVO ?	95
v. 154 : EXISTE-T-IL UN DEBAT AUTOUR DU « DROIT A LA DIFFERENCE » ET	96
DU « BESOIN D'ETRE DIFFERENT » DES MILITAIRES ?.....	96
v. 155 : COMMENT LES MILITAIRES APPREHENDENT-ILS LES OPERATIONS.....	96
DE SECURITE INTERIEURE SUR LE TERRITOIRE DE LA GRANDE-	96
BRETAGNE ?	96
v. 156 : LE SYSTEME DE FORMATION MILITAIRE (ECOLES PREPARATOIRES,	96
ACADEMIES MILITAIRES, COLLEGE DE DEFENSE, ETC.) CONTRIBUE-	96
T-IL A RAPPROCHER, OU BIEN A SEPARER, LE MONDE CIVIL DE	96
L'UNIVERS DES ARMEES ?.....	96
v. 157 : LES OFFICIERS SE REFERENT-ILS A UN « AGE D'OR » DES RELATIONS	97
CIVIL-MILITAIRES AUQUEL ILS AIMERAIENT REVENIR ?	97
A L'INVERSE, EXISTE-T-IL A CET EGARD UN MOMENT DE L'HISTOIRE	97
BRITANNIQUE QU'ILS DETESTERAIENT VIVRE A NOUVEAU ?.....	97
EN RESUME, IL N'EXISTE PAS DE PERIODES QUE LES ARMEES AIMERAIENT.....	98
PARTICULIEREMENT REVIVRE ; IL EXISTE EN REVANCHE DES EPISODES QU'ELLES NE	
VEULENT ASSUREMENT PLUS VOIR REVENIR.	98
v. 158 : L'ETHIQUE MILITAIRE TRADITIONNELLE EST-ELLE JUGEE D'UNE	98
IMPORTANCE PRIMORDIALE POUR LE FUTUR, QUOI QU'IL	98
ADVIENNE ?	98
v. 159 : QUELS RAPPORTS LES MILITAIRES ENTRETIENNENT-ILS AVEC LES	99
ONG ET LE PERSONNEL HUMANITAIRE ?	99
v. 160 : QUELS RAPPORTS LES MILITAIRES ENTRETIENNENT-ILS AVEC LES.....	99
JOURNALISTES, LES UNIVERSITAIRES, LES PARTIS, LES EGLISES, LES.....	99

SYNDICATS, LES CHEF D'ENTREPRISE, LE MONDE DU SPECTACLE ?	99
SYNTHESE.....	101
SOURCES PRINCIPALES	110

AVERTISSEMENT

Ce qui suit constitue la première tentative d'étude systématique des armées professionnelles et des rapports armées-Etat-société d'un pays donné au moyen d'une batterie d'indicateurs permettant, dans le futur, la comparaison terme à terme avec d'autres pays, et le suivi des évolutions qui s'observeront au cours des années à venir.

La batterie d'indicateurs est composée de 160 variables, certaines quantitatives, d'autres qualitatives, certaines simples, d'autres composites. Les informations fournies sont tirées de données existantes et accessibles, officielles ou non, éventuellement complétées par des entretiens avec des experts du champ militaire dans le pays considéré : en l'occurrence ici, le Royaume-Uni. Bien qu'inspirée par la littérature internationale de sciences sociales en matière militaire, elle est essentiellement empirique. Sa conception a été gouvernée par une visée à la fois pratique (intérêt des utilisateurs en termes d'outil de travail) et scientifique (en vue d'une modélisation théorique lorsque se seront accumulées les études de cas nationales). Il n'est pas interdit de penser que, dans sa configuration actuelle, la matrice des données est imparfaite : en particulier, que la liste des indicateurs pourrait être allongée et précisée.

Il est donc demandé aux utilisateurs de bien vouloir, s'ils le souhaitent, faire connaître aux concepteurs leurs besoins et suggestions d'ajouts, aux bons soins du Centre d'études en sciences sociales de la Défense, en vue d'études futures.

1. MISSIONS ET ROLES

La *Strategic Defence Review* de 1998 pose que, dans le contexte de l'après-Guerre froide, toute politique de défense requiert des forces armées d'un haut niveau de disponibilité et d'efficacité opérationnelle, capables de prévenir les conflits, de gérer les situations de crise et de mener à bien des opérations de combat. Ces forces, conventionnelles et nucléaires, doivent faire preuve d'une capacité tangible de dissuasion face à un agresseur potentiel. La *Strategic Defence Review* dessine ainsi le cadre dans lequel s'inscrivent, pour les armées, les différents rôles présentés ci-dessous.

v. 1 : Missions des forces armées

- **(1) Sécurité du temps de paix** : disposer des forces nécessaires pour assurer *la protection et la sécurité du Royaume-Uni* en temps de paix, procéder, si nécessaire, à *l'évacuation de citoyens britanniques à l'étranger*, et remplir des *missions de service public* (MACA*) sur le territoire national, qu'il s'agisse de missions de puissance publique (MACP*), de concours prêtés à d'autres départements ministériels (MAGD*) ou de sécurité civile (MACC*).
- *MACA : Military Aid to the Civil Authorities
 - *MAGD : Military Aid to other Government Departments
 - *MACP : Military Aid to the Civil Power
 - *MACC : Military Aid to the Civil Community
- **(2) Sécurité des territoires outre-mer** : répondre en temps de paix à toute menace pouvant peser sur la sécurité extérieure ou intérieure des territoires d'outre-mer (possessions et zones de souveraineté britanniques à l'extérieur du territoire métropolitain).
- **(3) Diplomatie militaire** : disposer des forces nécessaires pour faire face aux diverses actions extérieures du ministère de la Défense visant de manière significative à la prévention et à la résolution des conflits, par la réduction des niveaux d'hostilité, la création d'un climat de confiance, et la mise en place d'un contrôle démocratique de forces armées. Sous cette rubrique figurent également la maîtrise des armements, notamment la lutte contre la prolifération, les mesures

propres à renforcer la sécurité, et la coopération militaire.

- **(4) Promotion des intérêts britanniques dans le monde :** disposer des forces nécessaires pour mener des actions visant à promouvoir les intérêts, le rayonnement et le rang de la Grande-Bretagne à l'étranger.
- **(5) Maîtrise de la violence et opérations humanitaires :** être en mesure d'engager des forces dans des opérations en faveur de la paix, au service des intérêts britanniques, de l'ordre international et des principes humanitaires, dans ce dernier cas le plus souvent sous les auspices de l'ONU.
- **(6) Conflits régionaux hors de la zone OTAN :** disposer des forces nécessaires pour intervenir (en dehors des cas d'attaque contre l'OTAN ou contre un de ses membres) dans un conflit régional qui, faute d'être contenu, pourrait avoir des conséquences néfastes sur la sécurité de l'Europe ou constituer une menace pour les intérêts britanniques dans une autre partie du monde. Les opérations de ce type sont habituellement conduites sous l'égide des Nations Unies ou de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE).
- **(7) Conflit régional à l'intérieur de la zone OTAN :** être en mesure de faire face à une crise ou un conflit régional où serait impliqué un Etat membre, celui-ci faisant alors valoir l'article 5 du traité de Washington.
- **(8) Attaque stratégique contre l'OTAN :** être en mesure, dans les délais prévus de préavis et de reconstitution des forces, de répondre à une telle attaque.

N.B. Les missions (1) et (2) correspondent très clairement à l'ancien «rôle de défense n°1», directement lié au maintien de la souveraineté et à la garantie des intérêts vitaux de la nation ; les missions (7) et (8) relèvent quant à elles du «rôle de défense n°2» (coopérer avec ses alliés dans le but de garantir la sécurité de la région), et les missions (4) et (5) de l'ancien «rôle de défense n°3» (promouvoir plus généralement les intérêts du pays dans d'autres régions du monde). Les missions (3) et (6) ne correspondent à aucune des trois catégories traditionnelles car elles les transcendent toutes les trois. Au cours des dix dernières années, les missions correspondant au «rôle de défense n°3» ont été les plus nombreuses.

v. 2 : Proportion d'individus prenant part à chaque mission ou rôle

Les proportions sont difficiles à calculer dans la mesure où les forces britanniques sont organisées de manière polyvalente et flexible : la plupart des unités peuvent être employées dans plusieurs rôles.

v. 3 : Proportion d'individus envoyés à l'étranger chaque année

Les chiffres les plus récents montrent que plus de 27 % des militaires prennent part à des opérations extérieures, ou sont en phase de pré-alerte et préparation en vue d'un déploiement. Il s'agit pour partie de militaires faisant partie d'unités qui s'entraînent ou sont stationnées en permanence à l'étranger, dont le total s'élève (au 1^{er} janvier 2001) à un peu moins de 40000 hommes et femmes (18,3% des effectifs d'ensemble). La proportion instantanée de militaires hors du territoire national est donc difficile à calculer, mais elle se situe aux environs de 30-35% (plus de la moitié des effectifs dans l'armée de Terre).

2. EFFECTIFS, FLUX DE PERSONNEL ET CONFIGURATION DES ARMEES

En 2000, les effectifs des forces armées étaient les suivants :

v. 4 : Effectifs globaux et répartition par armée et catégorie

Effectifs des militaires d'active et des civils dépendant du ministère de la Défense : **326 800**

□ militaires **211 700 (65%)**

- civils **115 100 (35%)**

Répartition des personnels militaires d'active par armée :

- **Armée de Terre:** effectifs globaux : **110 100** dont 96 500 personnels formés et 13 600 en formation.
- **Marine:** effectifs globaux : **42 800**, dont 38 200 personnels formés et 4 600 en formation.
- **Armée de l'Air :** effectifs globaux : **54 700**, dont 51 000 personnels formés et 3 700 en formation.

Répartition par catégorie :

Les chiffres disponibles concernant le personnel militaire basé au Royaume-Uni sont les suivants :

Combat : 128 300 (60,6%)
Appui et soutien militaire : 68 500 (32,3%)
Soutien non-militaire : 14 900 (7%)

- **Armée de Terre : 71,6% du personnel militaire assigné à des unités opérationnelles**

Forces terrestres (Grande-Bretagne) : 68 400, composées de la manière suivante :

<i>Joint Helicopter Command</i>	10 800
1 ^{ère} Division Blindée	17 100
2 ^e Division (non projetable)	2 400
3 ^e Division	15 800
4 ^e Division (non projetable)	4 800
5 ^e Division (non projetable)	2 000
Commandement et Formation	15 500

Forces terrestres (Irlande du Nord) : 10 500

- **Marine : 52,8% du personnel assigné à des unités opérationnelles**

Forces Navales : 22 600, composées de la manière suivante :

Aéronavale	3 400
Flotte	10 300
Sous-marins	3 000

Royal Marines 5 900

□ **Armée de l'Air : 49% du personnel assigné à des formations opérationnelles**

Forces aériennes 26 800, composées comme suit :

1er Groupe	10 900
2e Groupe	10 600
3e Groupe	5 300

N.B. Il faut cependant noter qu'en cas de conflit tous les membres du personnel qui sont assignés à des unités opérationnelles ne prendraient pas part au combat : le pourcentage de ceux qui ont un rôle purement opérationnel est sensiblement moins élevé. Dans l'armée de l'Air, par exemple, seuls les pilotes de chasse et de bombardiers (5% des effectifs) prendraient part au combat (seraient susceptibles d'actionner une arme). Malheureusement, nous ne disposons d'aucune statistique officielle sur ce point pour les deux autres armées.

□ **Réserves :**

Effectifs : **292 000**

Regular Reserve (anciens militaires d'active) : **241 300**

Terre : 175 200 (*dont 34 200 hommes dans la réserve immédiate*, 141 000 susceptibles d'être rappelés individuellement)

Marine : 24 200 (*dont 10 100 dans la réserve immédiate*, 14 100 susceptibles d'être rappelés individuellement)

Air : 41 900 (*dont 14 300 pour la réserve immédiate*, 27 600 susceptibles d'être rappelés individuellement)

Volunteer Reserve : **50 700**

Terre (*Territorial Army*) : 44 800 ;

Marine : 4 100 ;

Air : 1 800.

v. 5, v. 6 : Recrutement, départs et sous-effectifs

En 1999-2000, les forces armées ont recruté **25 533** nouveaux militaires d'active : 4 953 dans la Marine, 16 483 dans l'armée de Terre et 4 097 dans l'armée de l'Air ; 1 939 officiers et 23 594 sous-officiers ; 3 159 femmes et 22

374 hommes ; 483 membres d'une minorité ethnique. Au cours de la même période, **26 506** militaires ont quitté le service actif : 5 796 dans la Marine, 16 090 dans l'armée de Terre et 4 620 dans l'armée de l'Air ; 2 250 officiers et 24 256 sous-officiers – 2 739 femmes, 23 767 hommes ; 318 représentants d'une minorité ethnique.

Les armées se trouvent aujourd'hui confrontées à un grave problème de recrutement en dépit de la réduction de format effectuée au début des années 90. La *Strategic Defence Review* de 1998 a récemment relevé les effectifs théoriques (droits ouverts au budget). Il s'est avéré difficile de répondre à cette augmentation des besoins en effectifs pour deux raisons principales : du fait de la baisse de la démographie, le nombre de jeunes gens âgés de 17 et 18 ans a chuté de 30 % par rapport au début des années 1980 ; le système éducatif a également changé, et un jeune sur trois accède aujourd'hui à l'enseignement supérieur (au lieu d'un sur 8 il y a 20 ans). Le vivier dans lequel la Marine puise ses jeunes gradés non spécialistes et ses fusiliers marins du rang s'est ainsi contracté de moitié. La baisse des effectifs globaux et quelques dégagements des cadres ont, de plus, largement répandu dans la société civile l'impression fautive que les armées ne recrutaient plus. L'armée de Terre, la Marine et l'armée de l'Air n'ont pas ménagé leurs efforts pour effacer cette impression, efforts qui commencent tout juste à porter leurs fruits.

Armée de Terre

L'armée de Terre connaît aujourd'hui des sous-effectifs de quelque 6 000 hommes et femmes, auxquels s'ajoutent les 3 300 personnels supplémentaires qui lui ont été alloués par la *Strategic Defence Review* de 1998 et qu'elle doit maintenant recruter. Même si le volume de recrutement est satisfaisant, les nouvelles recrues suffisent juste à compenser le nombre de départs. Toutes les armes et unités ne sont pas affectées de la même manière. Les effectifs de l'Infanterie, par exemple, connaissent un déficit de 12 %, ce qui correspond à 2 600 hommes. Certains bataillons se sont vu rattacher une compagnie (NdT. : népalaise) des Royal Gurkha Rifles. Dans certains cas, les bataillons déployés en Bosnie ont eu recours aux réservistes de la Territorial Army : ainsi, le King's Own Royal Border Regiment déployé en Bosnie en 1998 a été renforcé par 120 fantassins de réserve (ce alors même que l'Infanterie de la Territorial Army voyait ses effectifs baisser de façon spectaculaire).

La pénurie d'effectifs concerne particulièrement les techniciens des Transmissions, du Service de santé et des *Electrical and Mechanical Engineers*. Ces personnels qualifiés peuvent utiliser leurs savoir-faire dans la vie civile. Ils sont également parmi ceux qui sont les plus touchés par la « suractivité » qui découle des déploiements en Bosnie et au Kosovo.

L'armée de Terre ambitionne de remédier au déficit d'effectifs d'ici 2004, mais pour ce faire elle doit sortir du cercle vicieux que constitue la « surchauffe » qui affecte les unités aussi bien que les individus. Elle doit offrir à ses personnels des perspectives de carrière motivantes ainsi que des conditions de travail comparables à celles que l'on trouve dans le civil sans pour autant remettre en question ce qui fait la spécificité de l'armée. On mise pour cela sur les mesures qui entrent en application : l'aide à la reconversion par acquisition de compétences utilisables dans le civil, initiatives visant à répondre aux inquiétudes des familles, et amélioration des conditions d'hébergement des militaires célibataires.

Le déploiement de deux brigades, d'un état-major de forces et d'éléments logistiques au Kosovo si peu de temps après l'entrée en application de la *Strategic Defence Review* de 1998 remet en question les hypothèses opérationnelles sur lesquelles reposent ses options maîtresses.

La SDR a permis de créer une sixième brigade projetable. Ces brigades vont être regroupées au sein de deux divisions déployables, ce qui permettra à l'armée de Terre de mettre au point un système de disponibilité opérationnelle par roulement pour les grandes unités. On devrait ainsi en grande partie résoudre le problème de la « suractivité », qu'illustrent les chiffres du *Land Command* : 54,6 % des unités prennent part à des opérations tandis que 31,3 % d'entre elles se préparent à être déployées. Cela montre bien le niveau d'engagement de l'armée de Terre. On en vient à se demander où l'on trouverait les troupes nécessaires si l'IRA venait à interrompre le cessez-le-feu en Irlande du Nord, si les intérêts britanniques venaient à être menacés dans une autre partie du monde. L'autre inconnue concerne les conséquences qu'auront les déploiements actuels sur le nombre de militaires qui demanderont à leur retour à quitter le service actif de façon anticipée. Il s'agit aussi de savoir comment l'armée de Terre réussira à opérer un roulement des unités engagées au Kosovo, étant entendu que la réorganisation prévue par la SDR n'est pas encore terminée. Par exemple, le King's Own Royal Border Regiment, après six mois passés en Bosnie l'année dernière, était de retour en avril : dès le mois de décembre, il repartait en Macédoine pour une période de six mois. Certains personnels du Génie ou des Transmissions ont pour toute perspective de passer leur deuxième ou leur troisième Noël loin de chez eux.

Les réservistes de la Territorial Army fournissent un peu plus de 10 % des troupes déployées en Bosnie, et leur proportion au Kosovo est du même ordre. On leur demande actuellement de devancer leur ordre de mobilisation officielle en se portant volontaires pour des missions de sept mois. Cependant, le nombre de volontaires n'est pas illimité, et dans le proche avenir le gouvernement pourrait être conduit à prendre une décision politiquement

sensible de réquisition à leur égard, mesure qu'il s'est dit prêt à décider si la situation le justifiait. A plus long terme, s'ils veulent que le Royaume-Uni reste en pointe dans le maintien de l'ordre international, les politiques pourraient envisager d'augmenter les renforcements à base de réservistes.

Marine

Les effectifs de la Marine connaissent un déficit de 1 400 hommes, ce qui correspond à un peu moins de 4 000 postes non pourvus. Sur les navires, le déficit atteint 5 %. A terre, il s'élève à 13 %. Plus inquiétant est le fait que la Marine a de plus en plus de mal à empêcher son personnel qualifié de fuir vers le civil.

En raison de la diminution des effectifs, qui sont passés de 60 000 à 43 000 en l'espace de huit ans, le personnel expérimenté et qualifié fait défaut dans certains secteurs. Si à cela on ajoute le nombre inquiétant de départs précoces, on comprend que de nombreux postes soient aujourd'hui vacants. Aussi, la Royal Navy a décidé d'augmenter ses objectifs de recrutement de 1 200 en 1994-95 à 4 300 en 1996-97.

La direction du recrutement a ainsi pris une série d'initiatives dans le but de mieux faire connaître les carrières de la Marine. Elle a lancé une ambitieuse campagne de publicité, créé un site Internet, et renforcé ses liens avec le système éducatif (notamment en soutenant financièrement certaines filières) et l'Agence Emplois et Carrières. Comme les deux autres armées, elle consent des efforts significatifs pour recruter un plus grand nombre de représentants des minorités ethniques, qu'elle espère attirer à hauteur de 9 % de ses effectifs.

Les problèmes de recrutement concernent particulièrement les mécaniciens, qu'ils soient officiers ou du rang (*engineering officers, operator mechanics*), et les fusiliers marins (Royal Marines). Les postes embarqués non pourvus sont un problème majeur. Le *Retention Steering Group*, responsable des politiques de fidélisation du personnel, considère que ce phénomène particulièrement démotivant est une des causes de la fuite vers le civil.

Des séparations familiales excessives, les problèmes de satisfaction dans l'emploi et des possibilités d'avancement trop réduites rendent compte de ces problèmes de fidélisation. Le pourcentage de matelots et gradés qui réintègrent prématurément la vie civile se situe aux environs de 5-6 %. Il n'était que d'environ 2,5-3 % récemment encore pour les officiers mais, selon la *Defence Analytical Services Agency*, il est en hausse sensible depuis un an.

Afin d'harmoniser les situations, le commandement a émis des recommandations permettant aux navires de passer 40 % de leur temps dans leur port d'attache par cycles de deux ans, et aucune mission à la mer ne doit

dépasser une durée de neuf mois consécutifs. Dans l'idéal, ces missions ne doivent pas empiéter sur deux périodes de permission successives. Lorsque cela est possible, les permissions doivent correspondre aux vacances scolaires.

La Royal Navy ayant dû maintenir sa présence dans l'Adriatique, ces recommandations n'ont pu être totalement respectées. Au cours des 12 derniers mois, 6 navires n'auraient pas atteint les objectifs minimaux énoncés ci-dessus. En outre, cette harmonisation se fait en prenant en compte le temps d'utilisation du navire et non le nombre de jours réellement passés en mer ou à quai par le personnel. La Marine, comme l'armée de Terre, est confrontée au problème de « suractivité » lié aux sous-effectifs, à la durée et au nombre des missions auxquelles prennent part les unités.

Armée de l'Air

La « surchauffe » affecte l'armée de l'Air comme l'armée de Terre et la Marine. La nécessité de contrôler les zones d'exclusion aériennes au sud et au nord de l'Irak ainsi que les opérations punitives contre la Serbie ont fait peser une lourde charge de travail sur les unités et le personnel. Entre 2 et 3 % des officiers demandent chaque année à bénéficier d'un départ anticipé. La proportion atteint 4,5 % dans le rang. Une fois encore, la perspective d'un emploi lucratif dans le civil et l'allongement du service permettent d'expliquer cette fuite vers le civil.

Service de santé

Les services médicaux des armées fonctionnent en grande partie grâce à des réservistes. Pour ce qui est de l'armée de Terre, le nombre de réservistes a même été augmenté par la SDR. Cet état de fait est traditionnel : la Territorial Army fournit à l'armée d'active la majeure partie de son personnel médical en mobilisation, et que le Service de santé éprouve des difficultés à recruter des médecins militaires de carrière. Cette expansion du nombre de réservistes médicaux n'a pourtant guère été pilotée par le ministère de la Défense de manière adaptée. D'après les indications fournies par l'Ordre des médecins (British Medical Association) lors d'auditions devant la commission de la Défense à la Chambre des Communes, il n'a pas été consulté par le commandement, malgré nombre de représentations en ce sens, pas plus que ne l'a été le Service public de santé (National Health Service). Cette absence de coordination qui est d'autant plus préoccupante que le NHS est lui-même sujet à la « suractivité ».

v. 7 : Organisation des forces

Forces d'active :

- **Armée de Terre** : 101 bataillons d'active (11 bataillons blindés, 47 bataillons d'Infanterie, 1 bataillon des Forces spéciales, 15 bataillons d'Artillerie, 11 bataillons du Génie, 11 bataillons des Transmissions) auxquels il faut ajouter 27 régiments logistiques, 6 bataillons de Parachutistes, 12 hôpitaux de campagne. Soit 462 chars, 3 500 véhicules blindés, 425 canons, 270 hélicoptères.
- **Royal Navy** : 16 sous-marins (dont 4 sous-marins nucléaires Trident), 3 porte-avions, 1 porte-hélicoptères, 82 navires de combat, 27 navires de soutien, 13 escadrons aéronavals, 4 commandos de Marine.
- **Armée de l'Air** : 25 escadrons (chasse, attaque au sol, défense aérienne, reconnaissance, patrouilleurs maritimes, AWACS), 16 escadrons de soutien (recherche et secours, transport, hélicoptères, ravitaillement). Soit 370 avions de combat, 90 avions de transport, 164 hélicoptères.

Forces de réserve :

- **Armée de Terre** : 66 bataillons (combat : 21, appui : 25, soutien : 20) + 14 hôpitaux de campagne.
- **Royal Navy** : 3 850 spécialistes + 18 navires (tankers, chalands de débarquement, ravitaillement).
- **Armée de l'Air** : 2 950 réservistes, soit 19 escadrons de soutien.

L'intégration interarmées est à l'ordre du jour depuis 1996. Une Force de déploiement rapide interarmées (Joint Rapid Deployment Force, JRDF), un Etat-major de forces interarmées (Permanent Joint Headquarters, PJHQ) et un Collège interarmées de défense (Joint Services Command and Staff College, JSCSC) ont été créés depuis lors. Une expérience interarmées («purple experience») est désormais exigée pour l'accès aux niveaux de responsabilité les plus élevés. Des structures modulaires permettent la création de menus de forces *ad hoc* («force packages»).

v. 8 : % des forces présentant un haut niveau de disponibilité opérationnelle

Dans l'armée de Terre, 6 brigades peuvent à l'heure actuelle être déployées. Un

bataillon d'Infanterie se tient prêt à être déployé où que ce soit dans le monde dans les 24 heures. Dans la Royal Navy, 60 % du personnel appartenant à la fonction opérationnelle sont déployés ou prêts à être déployés. Dans l'armée de l'Air, les statistiques ne sont pas accessibles ; celles qui le sont ne sont pas significatives.

3. DIVISION DU TRAVAIL MILITAIRE

v. 9 : % des unités affectées à des activités de combat, d'appui ou de soutien

Armée de Terre

- *Combat : 41%*
 Infanterie 41 bataillons dont 3 bataillons parachutistes
 SAS 1 régiment
 RAC 11 régiments dont 3 de cavalerie légère blindée
 6 autres bataillons sont affectés à l'Irlande du Nord
- *Appui : 21%*
 Artillerie 15 régiments
 Génie 10 régiments
 Parachutistes 5 régiments
- *Soutien : 38%*
 Transmissions 11 régiments
 Maintenance 6 régiments
 Logistique 27 régiments
 Service de santé 12 hôpitaux de campagne

Marine

- *Combat : 81%*
 Sous-marins 16 dont 4 Trident
 Porte-avions 3
 Porte-hélicoptères 1
 Bâtiments d'assaut 3
 Contre-torpilleurs 11
 Frégates 20

Bâtiments anti-mines	21
Patrouilleurs	24
Escadrons, voilure fixe	3
Escadrons d'hélicoptères	12

Appui et soutien : 19%

Bâtiments hydrographiques	6
Patrouilleurs des glaces	1
Pétroliers	9
Ravitailleurs de matériel	4
Bâtiments école	1
Bâtiments de débarquement	5
Bâtiments ateliers	1

Armée de l'Air

Combat : 14%

Escadrons de chasse	5
Recherche et sauvetage	2

Appui : 58%

Appui offensif	5
Défense aérienne	5
Détection et alerte	2
Reconnaissance	5
Patrouilleurs	3
Régiments RAF :	
Défense aérienne	4
Défense au sol	5

Soutien : 28%

Transport aérien/ Hélicoptères et ravitailleurs 14

v. 10 : % d'individus susceptibles de prendre part à des activités de combat, d'appui ou de soutien

Armée de Terre

Combat : 31% (33 800)

Infanterie	26 000
SAS	650

- RAC 7 150
- Appui* : **18%** (19 500)
 - Artillerie 9 750
 - Génie 6 500
 - ALAT 3 250
- Soutien* (24 000) et *administration* (32 800) : **51%**

Marine

- Combat* : **53%** (22 600)
- Appui* : **36%** (15 500)
- Soutien* : **11%** (4 700)

Armée de l'Air

- Combat* : **49%** (26,800)
- Appui* : **27,6%** (15,100)
- Soutien* : **23,4%** (12,800)

Les chiffres ci-dessus sont théoriques en ce que tous les ressortissants d'une catégorie de forces y sont classés sous la rubrique du type d'activité principale de la catégorie considérée. D'où la différence entre le teeth-to-tail ratio (ratio mêlée/ appui et soutien) des unités et celui qui prévaut pour les individus : ainsi, tous les fantassins n'ont pas de fonction combattante au sein de leur régiment pourtant classé parmi les unités de mêlée. Il est malheureusement impossible de calculer les proportions réelles d'individus remplissant des fonctions de combat, d'appui et de soutien à partir des chiffres disponibles.

4. BUDGET, EQUIPEMENT, REMUNERATIONS

v. 11 : Evolution du budget de la Défense

	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01 prévisions	2001/02 prévisions
Budget de la Défense (1)	22,562	21,715	22,345	21,122	22,240	22,280	22,820	22,972 (3)

% du PNB (2)	3,3%	3,0%	2,9%	2,7%	2,7%	2,6%	2,5%	2,4% (3)
---------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-----------------

- (1) TVA incluse (milliards de livres Sterling).
(2) Sur la base des estimations les plus récentes concernant le PNB.
(3) Sur la base des statistiques fournies par le Department Expenditure Limit Settlement de 2001/2002 (qui fixe un plafond pour le budget 2001/2002).

Les dépenses de Défense ne correspondent pas forcément aux chiffres donnés ci-dessus en raison de circonstances imprévues. Ainsi en 1998/1999, les dépenses se sont élevées à 22 549 millions, soit près de 310 millions de livres de plus que ce qui avait été prévu dans *Ministry of Defence: The Government's Expenditure Plans 1998/1999*. Aux 225 millions de livres qui n'avaient pas été dépensés en 1997/1998 se sont ajoutés 85 millions de livres supplémentaires nécessaires au financement d'opérations imprévues à l'étranger.

En termes réels (inflation déduite), le budget de la Défense aura baissé de 3,6% entre 1998-1999 et 2001-2002 (soit un peu plus que la baisse moyenne enregistrée au sein de l'OTAN). Il représente aujourd'hui 7% des dépenses publiques (contre 30% pour le budget social, 17% pour celui de la Santé, et 12% pour l'Education).

Principales enveloppes budgétaires (%)

	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00 (1)	2000-01 (1)
Personnel	39,2%	39,5%	38,1%	38,1%	37,5%
Forces armées	28,2	28,4	28,0	28,0	27,7
Personnel civil	10,9	11,1	10,1	10,1	9,8
Equipement	41,3%	43,1%	44,0%	44,0%	44,2%
maritime	9,9	10,2	10,3	10,3	10,3
terrestre	8,2	7,9	7,4	7,4	7,4
aérien	15,9	18,4	20,3	20,3	21,0
autre	7,2	6,5	5,9	5,9	5,5
Autres dépenses	19,5%	17,4%	17,9%	17,9%	18,3%
Infrastructure	8,6	6,0	7,8	7,8	7,7
Divers	10,9	11,5	10,1	10,1	10,6

(1) Estimations

Recherche et Développement : coût net

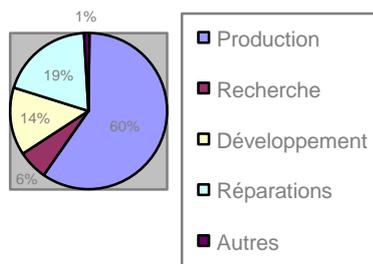
(TVA incluse, en millions de livres)

	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99
Total	2 070	2 144	2 311	2 096
Interne	658	718	677	697
Externe	1412	1425	1635	1399

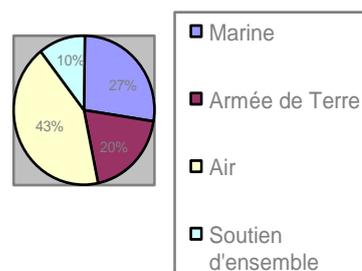
Répartition

	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99
Recherche	676	683	656	620
Développement	1 394	1 461	1 655	1 476

Dépenses d'équipement : Répartition par activité (1998-99)



Production et réparations : Répartition par armées (1998-99)



v. 12 : Craintes suscitées par une suractivité des ressources humaines et matérielles.

Opinion dominante sur l'adéquation de ces ressources au regard des missions principales

Au cours des dernières années, la fatigue opérationnelle a retenti négativement sur la fidélisation des personnels militaires (et indirectement sur leur recrutement). Ce problème est aujourd'hui reconnu et pris en compte officiellement. Les équipements semblent également touchés par un phénomène d'usure prématurée. La presse s'est fait l'écho à l'automne 2000 d'une controverse autour de la qualité des équipements militaires.

v. 13 : % du budget du ministère de la Défense alloué aux activités confiées à des entreprises privées

En 1999-2000, le montant total des contrats signés par les états-majors était de 9 395 millions de livres, ce qui représente 42 % du budget de la Défense. Cette somme a été principalement affectée à de grands projets d'équipement. Le nombre des contrats dont le montant résulte du jeu de la concurrence (plutôt que d'estimations faisant ou non référence aux prix du marché) a augmenté de façon substantielle depuis 1995-96, tendance significative à l'externalisation des tâches de soutien en vue d'économies budgétaires. La restauration, le blanchissage, les transports, la maintenance des infrastructures, la formation, et bien d'autres activités sédentaires ont ainsi été confiées au secteur privé. A qualité de service équivalente, les économies budgétaires réalisées atteignent près de 20 %. Alors que ces dépenses se montaient à 8 % du total en 1980-1981, elles en représentent 30 % aujourd'hui (1998-99). La tendance s'est pourtant ralentie depuis lors, sans doute en raison des difficultés qu'on peut s'attendre à rencontrer lorsque de nombreuses activités sont externalisées. C'est ce que montre bien le tableau suivant :

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
Valeur totale (en millions de livres)	10 115	15 146	8 073	8 788	9 395
<i>% confié au privé</i>	<i>71%</i>	<i>65%</i>	<i>67%</i>	<i>61%</i>	<i>61%</i>
Nombre de	102 515	88 621	91 481	69 144	58 973

contrats					
% confié au privé	54%	39%	47%	37%	37%

v. 14 : Officiers et sous-officiers considèrent-ils leur rémunération comme satisfaisante ?

v. 15 : Les rémunérations militaires sont-elles jugées enviabiles par les civils ?

Les militaires ont l'impression, semble-t-il à tort, d'être relativement mal lotis. Leurs rémunérations sont généralement tenues pour enviabiles dans le civil. On peut considérer, au vu des chiffres, que les niveaux de rémunération du personnel militaire sont satisfaisants si on les compare (1) aux revenus qu'offre le civil et (2) aux revenus des militaires à l'étranger. C'est ce que suggère le tableau ci-après :

<i>Grade</i>	<i>Traitement annuel* (1999-2000)</i>
Général	£110 000
Général de Brigade	£70 000
Colonel	£59 000
Lieutenant Colonel	£51 000
Commandant	£37 000
Capitaine	£30 000
Lieutenant	£22 000
Sous-Lieutenant	£18 000
Adjudant-Chef	£30 000
Adjudant	£27 000
Sergent-Chef	£24 000
Sergent	£23 000
Caporal	£19 000
Soldat de 1 ^{ère} classe	£16 000
Soldat	£13 000

**Chiffres arrondis au millier de livres le plus proche*

Ces chiffres ne tiennent pas compte d'éventuels accessoires de solde, quelle qu'en soit la source. En revanche, ils incluent le « facteur X », mesure introduite en 1970 visant à compenser les sujétions spéciales liées au service des armes (disponibilité, séparations familiales pour de longues périodes, risques). Le « facteur X » permet en outre aux soldes militaires de rester compétitives sur le marché du travail. Des suppléments de rémunération sont servis aux pilotes, aux chirurgiens et aux juristes, de manière à garantir l'attractivité des armées pour ce qui les concerne. Le pouvoir d'achat des personnels militaires a en réalité augmenté au cours des dix dernières années puisque l'indice des soldes est passé de 100 en 1988-89 à 176 en 1999-2000, tandis que l'indice des prix augmentait de 100 à 151 au cours de la même période.

v. 16 : % de militaires bénéficiant de primes diverses dans le budget total alloué aux rémunérations des personnels

Selon les chiffres du *Armed Forces Pay Review Body* (2000), cette proportion est de 35 %.

v. 17 : % des dépenses publicitaires dans le budget du ministère de la Défense

Aucun chiffre officiel n'est disponible sur ce point.

5. STRUCTURES DU PERSONNEL MILITAIRE

v. 18 : Structure par grade et par sexe

Les effectifs par grade et par sexe des militaires de carrière (hors réservistes activés et Gurkhas) sont en 2000 les suivants :

Officiers (équivalents Terre)	Hommes	%	Femmes	%	Total	% (1)
--	---------------	----------	---------------	----------	--------------	--------------

≥ Généraux de division	150	0,5	0	0	150	0,07
Généraux de Brigade	371	1,1	2	0,006	373	0,18
Colonels	1 078	3,3	24	0,07	1 102	0,53
Lieutenants-Colonels	3 798	11,7	115	0,3	3 913	1,8
Commandants	9 439	29,0	497	1,5	9 936	4,7
Capitaines	10 468	32,2	1 332	4,1	11 800	5,6
≤ Lieutenants	4 321	13,3	921	2,8	5 242	2,5
Total Officiers	29 625	91,1	2 891	8,9	32 516	15,7

(1) Pourcentage calculé par rapport aux effectifs totaux des personnels militaires d'active

Sous-officiers et rang (idem)	Hommes	%	Femmes	%	Total	% (1)
Adjudants/Adj.-chefs	8 472	4,8	218	0,1	8 690	4,2
Sergents-Chefs	15 759	9,0	431	0,2	16 190	7,8
Sergents	22 644	12,9	1 200	0,7	23 844	11,5
Caporaux	31 383	17,9	2 357	1,3	33 740	16,2
Soldats de 1 ^{ère} classe	14 385	8,2	1 347	0,8	15 732	7,6
Soldats	68 800	39,3	8 103	4,6	76 903	37,0
Total	161 443	9,1	13 656	7,8	175 099	84,3

(1) Pourcentage calculé par rapport aux effectifs totaux des personnels militaires d'active

Effectifs globaux	191068	92,0	16 547	8,0	207615	100
--------------------------	---------------	-------------	---------------	------------	---------------	------------

Ratio officiers/ sous-officiers et militaires du rang : 1 pour 5,4

Ration femmes / hommes : 1 pour 11,5

Le taux d'encadrement (officiers + sous-officiers / effectifs totaux) s'élève à : 39,2%

v. 19 : Structure par âge et âge moyen

La structure par âge est la suivante :

Age	Officiers (%)	Sous-officiers et rang (%)	Total (%)	Dont femmes (tous grades) (%)
16-19	0,7	12,5	10,5	14,6
20-24	8,3	21,5	20,9	30,0

25-29	19,5	24,7	21,9	28,6
30-34	18,4	19,3	19,2	15,7
35-39	17,4	15,5	16,1	7,5
40-44	15,0	4,3	6,4	2,5
45-49	11,1	1,5	3,0	0,5
50-54	8,9	0,6	1,9	0,3
55 et +	0,7	0,1	0,2	0,2
<i>Chiffres au 1^{er} juillet 2000</i>				

Age moyen des officiers : 37 ans (1980 : 36)

Age moyen des sous-officiers et du rang : 29 ans (1980 : 26)

A noter: les femmes militaires sont sensiblement surreprésentées dans les trois premières classes d'âge, et sous-représentées dans les suivantes, phénomène sans doute passager tenant à l'augmentation récente de leurs flux d'engagements initiaux.

v. 20 : Proportion du personnel ayant une véritable expérience du terrain

On peut évaluer celle-ci aux alentours de 60 %. A tout moment, 27 % du personnel militaire prend part à des opérations extérieures. Le personnel avec la plus grande expérience du terrain se retrouve dans les Transmissions, l'Infanterie, le Génie, la Logistique et les Hélicoptères (dans l'armée de l'Air et l'armée de Terre).

6. CARRIERES

v. 21 : Durée des contrats, longueur des carrières : répartition (%)

Les militaires du rang peuvent s'engager pour une période de 4, 6, 9, 12 ou 22 ans. Les officiers s'engagent pour une période de 3 à 6 ans, et peuvent prolonger leur contrat pour une durée de 12 ans. Ils peuvent également faire toute leur carrière dans l'armée jusqu'à l'âge de 55 ans. Dans l'armée de l'Air, les officiers peuvent prendre leur retraite après 16 ans de service, les sous-officiers après 22 ans.

Là encore, aucun chiffre officiel n'est rendu public concernant la proportion d'individus dans chaque catégories de durée. En revanche, les statistiques de

départ montrent une première pointe élevée (**24,5%**) entre 16 et 19 ans d'âge (notamment à 17 ans, âge concentrant à lui seul 10% des départs), ce qui correspond à des ruptures du contrat de premier lien ; les contrats de 4 ans non renouvelés à maturité représentent environ **10%**, ceux de 6 ans environ **12%**, ceux de 9 ans **8%**, ceux de 12 ans **10%**. Les militaires quittant le service actif entre les âges de 30 et 34 ans sont **12%** ; ils se raréfient entre 35 et 39 ans (**4%**). La dernière pointe de départs se situe à 40 ans (**8%** pour ce seul âge), ce qui correspond aux contrats les plus longs donnant accès à une pension de retraite à jouissance immédiate. Les carrières longues (départs entre 41 et 55 ans) ne constituent que **11,5%** de l'ensemble.

v. 22 : Ancienneté moyenne

Aucune statistique officielle n'a pu être obtenue. Les chiffres exacts sont difficiles à calculer, en raison de règles très variables selon les catégories et selon l'armée s'agissant de la durée des contrats ou de la longueur des carrières. On peut néanmoins faire un calcul approximatif en se fondant sur la structure par âge précédente. L'ancienneté moyenne des sous-officiers est alors environ de 10 ans en moyenne, et de 14,5 ans pour les officiers.

v. 23 : Ancienneté moyenne par grade

A part les sous-lieutenants qui obtiennent une promotion automatique à l'issue d'une période de 18 mois, et les lieutenants au terme de 3 années de service sous réserve d'avoir réussi leur examen, les promotions se font toutes au mérite (notation), en fonction des résultats des examens internes et des postes vacants.

Un calcul se fondant sur la structure par grade donne les résultats suivants :

Capitaine ou équivalent Air et Marine :	7 ans
Commandant ou équivalent Air et Marine :	7 ans
Lieutenant-colonel ou équivalent Air et Marine :	6 ans
Colonel ou équivalent Air et Marine :	5 ans

v. 24 : % de rengagements, sous-officiers et rang

v. 25 : % des officiers de carrière longue

Les chiffres exacts des rengagements ne sont pas disponibles. On sait cependant que 21,3 % des sous-officiers (chiffres de 1988) servent pendant les 22 ans minimum qui leur permettent de bénéficier d'une retraite complète. S'agissant des officiers, seuls 14,4 % d'entre eux sont âgés de 40 ans ou plus et sont amenés à faire toute leur carrière dans l'armée.

v. 26 : Profil d'origine, de formation et de carrière des officiers généraux

La plupart des officiers généraux sont sélectionnés sur la base de leur expérience opérationnelle. Au-delà de leur formation initiale, ils sont passés au travers des filtres du Higher Command and Staff Course et du Royal College of Defence Studies (RCDS). A noter, même si cet état de fait est destiné à changer à moyen et long terme, qu'une proportion élevée parmi eux a reçu une éducation secondaire privée dans quelques écoles prestigieuses (Eton, Harrow, Winchester, etc.).

7. RESSOURCES HUMAINES : ORIGINES SOCIALES ET CARACTERISTIQUES

v. 27 : Origine sociale : officiers/ personnel non-officier, militaires d'active/ réservistes : % issus de milieux favorisés/ de classes moyennes/ défavorisés

Les officiers d'active ont tendance à venir en forte majorité de milieux favorisés. Seuls 10 % environ d'entre eux sont issus du rang (sauf dans l'armée de l'Air où la proportion est plus élevée en raison d'un plus grand nombre de militaires du rang très qualifiés). Le rang (et donc les sous-officiers, qui se recrutent en son sein) viennent généralement de milieux ouvriers (sauf dans l'armée de l'air, où les classes moyennes sont mieux représentées). Toutefois, les exigences croissantes de qualification, la contraction démographique de la classe ouvrière et l'érosion de sa culture traditionnelle laissent entrevoir un certain recentrage des origines sociales du recrutement. Un effort est consenti

depuis peu pour attirer une proportion de membres des minorités ethniques pas trop éloignée de leur proportion d'ensemble dans la population.

v. 28 : Origines géographiques

Traditionnellement, l'armée de Terre recrute ses personnels non-officier dans le nord de l'Angleterre (et dans une moindre mesure en Ecosse), tandis que les officiers viennent du sud de l'Angleterre. Les tendances sont moins nettes dans les deux autres armées, et l'armée de Terre elle-même doit diversifier ses viviers pour faire face au déclin démographique du Nord.

v. 29 : % de personnel féminin parmi les officiers et le personnel non-officier

En termes de « stocks », les femmes représentent 8,9 % des officiers et 7,8 % des personnels non-officier. La situation est différente en termes de « flux » : la proportion de femmes dans l'armée augmente rapidement depuis quelques années. Pour plus de détails, voir **v.18**. Aujourd'hui, 12,7 % des nouveaux entrants sont de sexe féminin : 20 % chez les officiers, 11,7 % pour les autres personnels.

v. 30 : Représentation des minorités ethniques : % dans l'armée, la population civile, parmi les nouvelles recrues et les jeunes civils du même âge

1,3 % du personnel non-officier et 1,1 % des officiers sont issus des minorités ethniques. Statistique intéressante, la proportion parmi le personnel civil du ministère de la Défense est légèrement supérieure : 1,5 %. Comme pour le personnel féminin, la proportion des militaires issus des minorités ethniques augmente rapidement, conséquence de mesures visant à accroître la représentation de celles-ci dans les forces armées (sur la base d'objectifs

numériques à atteindre et du seul mérite individuel, et non, comme aux Etats-Unis, sur celle d'une « discrimination positive » au bénéfice de catégories ethniques). Ainsi, entre 1995-96 et 1999-00, le nombre de recrues issues des minorités ethniques a augmenté de 6 à 41 pour les officiers (2,1 %) et de 146 à 442 pour le personnel non-officier (1,8 %).

Les derniers chiffres connus (1998) situent les minorités ethniques à 6,4% de la population civile britannique. Parmi les jeunes gens âgés de 16 à 24 ans, la proportion est de 8 %. On peut remarquer que, si les 16-24 ans représentent 12,9 % de la population totale chez les blancs, ils constituent 16,4 % de la population chez les minorités ethniques. En outre, les représentants des minorités ethniques ont, plus encore que les blancs, tendance à poursuivre leurs études au-delà de leurs 16 ans et fournissent ainsi à l'armée un nouveau réservoir de main-d'œuvre qualifiée dans lequel puiser pour résoudre les problèmes de recrutement auxquels elle se trouve confrontée de façon persistante.

Les chiffres pour l'année 2000 sont les suivants :

Officiers	Total	%	Marine	%	Terre	%	Air	%
<i>Blancs</i>	31 999	98,9	7 588	99,0	13 622	98,9	10 789	98,8
≥ Lieutenant-Colonel	5 250	99,1	1 402	99,3	2 266	99,0	1 582	99,1
≤ Commandant	26 749	98,9	6 186	99,0	11 356	98,9	9 207	98,7
<i>Minorités ethniques</i>	359	1,1	73	1,0	151	1,1	135	1,2
≥ Lieutenant-Colonel	48	0,9	10	0,7	24	1,0	14	0,9
≤ Commandant	311	1,1	63	1,0	127	1,1	121	1,3

Personnel non-officier	Total	%	Marine	%	Terre	%	Air	%
<i>Blancs</i>	172 535	98,7	34 877	99,1	94 402	98,4	43 256	98,9
≥ Sergent	46 336	98,9	12 487	99,2	21 452	98,7	12 397	98,8
≤ Caporal	126 199	98,6	22 390	99,1	72 950	98,3	30 859	99,0
<i>Minorités ethniques</i>	2 287	1,3	311	0,9	1 509	1,6	467	1,1
≥ Sergent	538	1,1	98	0,8	284	1,3	156	1,2
≤ Caporal	1 749	1,4	213	0,9	1 225	1,7	311	1,0

v. 31 : % de recrues venant de familles nombreuses (> 3 enfants), comparé au % des familles nombreuses dans l'ensemble de la population)

Les chiffres concernant l'armée ne sont pas dans le domaine public.

v. 32 : % de recrues ayant des parents divorcés ou issus de familles mono-parentales, comparé au % dans l'ensemble de la population

Les statistiques, là encore, ne sont pas dans le domaine public. On sait cependant que, dans certains régiments ou formations de la Marine ou de la RAF, la proportion de ces recrues est élevée, et qu'elle a tendance à augmenter.

8. QUALITÉ DU RECRUTEMENT RANG

v. 33 : Niveaux d'éducation : % des militaires du rang recrutés ayant achevé leurs études secondaires / comparaison avec la population civile âgée de 17 à 21 ans

La grande majorité des recrues du rang ont quitté l'école à l'âge de 16 ans, après le « General Certificate of Secondary Education » (brevet des collèges). La Royal Navy et la Royal Air Force n'acceptent que du personnel possédant un niveau d'études supérieur : l'équivalent du baccalauréat est exigé dans les branches techniques de la RAF. Chaque arme ou service requiert des niveaux d'études légèrement différents.

Les niveaux d'études sont dans un premier temps plus bas en moyenne que ceux de la population civile équivalente, mais souvent plus élevés après le départ de l'armée. Mais aucun chiffre officiel n'est disponible.

v. 34 : % des jeunes recrutés annuellement par les armées dans la tranche d'âge des 15-24 ans

Bien qu'en recul très net (-20%) par rapport à ce qu'il était il y a quinze ans, le volume des classes d'âge jeunes qui intéressent les recruteurs militaires, celles âgées de 15 à 24 ans, connaît pour les années à venir une remontée (1998-

2005 : un peu plus de 8%). En 2000, il y a 7,3 millions de jeunes gens âgés de 15 à 24 ans, ce groupe étant composé comme suit :

- 15-19 : 3,7 millions
- 20-24 : 3,6 millions

En 2000, l'armée de terre a besoin de recruter 16 000 hommes, la Navy 4 500 et la RAF 4 250. Soit 0,34% de la tranche d'âge considérée.

v. 35 : % d'hommes et de femmes recrutés parmi les jeunes « aptes et disponibles » de la tranche d'âge ciblée

Ce ratio s'avère être extrêmement difficile à calculer : les résultats sont au mieux spéculatifs. Alors qu'en théorie le recrutement s'opère dans la tranche d'âge 15-24 ans, les données relatives à l'âge et à l'ancienneté montrent clairement qu'il concerne surtout (à hauteur d'un peu plus de 80%) les jeunes gens âgés de 17 à 21 ans. Etant donné qu'un peu plus de la moitié de chaque cohorte annuelle poursuit des études post-secondaires, et que le reliquat comporte environ 30% d'inaptes au service (le taux de rejet des candidatures à l'engagement pour raisons médicales était de 40% en 1997-1998 : il y a cependant des raisons de penser que le taux d'inaptitude est moins élevé dans l'ensemble d'une classe d'âge), le vivier réel dans lequel les forces armées doivent recruter quelque 21 600 jeunes hommes et 3 100 jeunes femmes s'élève à environ 530 000 personnes. Il s'agit donc d'attirer 8,1% des jeunes hommes et 1,2% des jeunes femmes de ce vivier : autrement dit, 1 jeune homme sur 12 et 1 jeune femme sur 83 parmi les jeunes aptes et disponibles de la tranche 17-21 ans.

v. 36 : % des recrues dans chaque catégorie d'aptitude médicale et psychotechnique

Ces informations ne sont pas directement disponibles. En revanche, les armées observent une diminution de l'aptitude physique des recrues potentielles, notamment une augmentation des cas d'asthme. Ceci semble lié pour une part non négligeable au déclin de la pratique sportive et d'éducation physique obligatoire dans l'enseignement public.

v. 37 : Importance des problèmes posés par la compétition des employeurs privés, de l'enseignement supérieur et d'autres concurrents dans le recrutement des militaires du rang et des officiers

Le chômage est à son plus bas niveau depuis 20 ans et cela explique sans doute les difficultés présentes du recrutement. La compétition sur le marché du travail pour les jeunes les plus qualifiés est très vive, et les armées ne sont pas les mieux placées pour attirer les jeunes de bon niveau sortant de l'enseignement secondaire. La proportion des jeunes gens désireux de se lancer dans des études supérieures n'a jamais été aussi élevée, ce qui repousse l'âge auquel les plus qualifiés peuvent être recrutés. Par exemple, les jeunes officiers se recrutent aujourd'hui parmi les diplômés du premier niveau de l'enseignement supérieur, soit pas avant l'âge de 21-22 ans au plus tôt (alors qu'il y a une vingtaine d'années ils entraient dans les académies militaires à 17-18 ans, l'équivalent du baccalauréat en poche).

v. 38 : Motivations des engagés du rang

Les indications fournies par les enquêtes permettent de hiérarchiser les motifs d'engagement selon la liste suivante (ordre décroissant de fréquence) :

- Tradition familiale (enfants de militaires)
- Goût de l'aventure
- Désir de rompre avec un travail routinier et ennuyeux
- Désir d'un changement de mode de vie
- Intérêt pour la formation technique dispensée
- Recherche d'un emploi
- Familles désunies
- Challenge personnel

Cette hiérarchisation n'est assortie d'aucune indication chiffrée de fréquences.

v. 39 : Opinion des officiers sur la qualité (physique, mentale, morale, degré d'implication personnelle) des recrues

La littérature spécialisée abonde en déclarations relatives au faible potentiel d'adaptation des nouveaux arrivants. Parmi les déficiences citées figurent en bonne place : mauvaise condition physique, absence de capacité d'autonomie et de débrouillardise, intolérance à l'autorité et à la discipline, besoin d'intimité et de satisfaction immédiate que les armées ne sont pas en mesure de satisfaire. Ceci a été observé depuis la fin des années 1980.

Personne ne semble en mesure de fournir une explication satisfaisante de cet état de fait, en dehors d'une interprétation qui en ferait la résultante de l'individualisation générale des valeurs et des rapports sociaux. Dans la mesure où elle a rendu sans objet visible les disciplines sociales naguère requises par l'affrontement Est-Ouest, la fin de la Guerre froide a certainement contribué à amplifier cette dégradation.

Cependant, avec l'amélioration constatée de la qualité du recrutement au cours des dernières années, le nombre des nouveaux engagés « à risques » a pu être réduit. Les structures de formation ont corrigé le manque de condition physique des recrues, grâce à un entraînement renforcé en début de formation initiale.

9. ATTRITION, RENOUVELLEMENT DES EFFECTIFS, RECONVERSION

v. 40 : % des recrues, hommes et femmes, n'arrivant pas au terme de leur premier contrat

Le taux de départs précoces en cours de formation initiale est de **28%** (il est plus élevé chez les femmes que chez les hommes). On observe toutefois depuis peu des signes d'amélioration sur ce point.

v. 41 : Énumération des motifs connus poussant les recrues, hommes et femmes, à quitter l'armée avant la fin de leur premier contrat

Les données disponibles (malheureusement non chiffrées) fournissent la liste suivante, hiérarchisée par ordre décroissant :

- Attentes déçues
- Echec au cours de la formation initiale
- Manque de motivation
- Changement de situation familiale

v. 42 : Énumération des motifs de départ connus parmi les militaires de carrière. Existe-t-il des groupes pour lesquels la fidélisation pose problème ?

Les motifs connus d'attrition parmi les personnels militaires de carrière sont les suivants :

- « Suractivité » (*overstretch*)
- Offres d'emplois avantageuses dans le civil
- Pressions familiales
- Aspiration à une vie plus calme

Il est difficile de retenir les pilotes, les techniciens de toutes spécialités dans la Royal Navy, le personnel médical, et dans l'armée de Terre, les techniciens du Génie Electrique et Mécanique (REME), ainsi que les spécialistes des Transmissions.

v. 43 : Taux annuel de renouvellement des militaires d'active

En 1999-2000, 26 506 militaires ont quitté le service actif à la fin de leur contrat ou par « départ volontaire anticipé » (Premature Voluntary Release) : 2 250 officiers (6,9%) et 24 256 sous-officiers ou militaires du rang (13,8%). Le pourcentage total lié au renouvellement au sein du personnel d'active est ainsi

de **12,8%**. Le taux de « départs volontaires anticipés » est inquiétant parmi les sous-officiers supérieurs, les officiers de la tranche d'âge 28-32 ans, et les pilotes. Une énumération par armée révèle que ce même taux est nettement moins élevé au sein de la Royal Air Force (8,4%) que dans la Royal Navy (13,5%) et l'armée de Terre (14,6%).

Le taux d'arrêts de travail pour raisons médicales est de 7,88 pour mille et est en augmentation sur le long terme. Il est plus élevé chez les femmes (2%) que chez les hommes (0,7%). De même, la proportion de maladies nécessitant un alitement est plus de deux fois supérieure chez les femmes que chez les hommes.

v. 44 : % des personnels en uniforme bénéficiant de plans de reconversion

Tous les personnels engagés servant pour plus de quatre années peuvent bénéficier d'une formation facilitant la reconversion. Ceci inclut des cours ainsi que des stages professionnels en vue d'une adaptation aux qualifications requises dans la vie civile. La fidélisation ne semble pas souffrir de ces mesures favorisant le reclassement.

v. 45 : % des personnels en uniforme devant se préparer à de futurs emplois civils à court ou moyen terme

Aucun chiffre officiel n'est disponible à ce sujet. Cependant, les calculs sur la base de la pyramide des âges semblent indiquer que quelque 3 000 officiers (près de 10%) ainsi que 41 000 militaires non-officiers (24%) doivent se préparer à un retour à la vie civile dans les prochaines années.

10. SITUATIONS FAMILIALES ET MODES DE VIE

v. 46 : % d'hommes et femmes mariés parmi les officiers et non-officiers ; taux de divorces militaires, comparé à celui de la population civile

Les proportions de militaires d'active mariés font apparaître des différences importantes entre hommes et femmes, entre catégories et, dans une moindre mesure, entre armées. C'est ce que montre le tableau suivant :

	Officiers : <i>hommes</i>	Officiers : <i>femmes</i>	Non-officiers <i>hommes</i>	Non-officiers : <i>femmes</i>
Terre	65,4%	28,0%	45,7%	26,1%
Marine	66,8%	26,8%	44,5%	20,9%
Air	75,3%	37,2%	61,1%	34,2%

Le taux de divorce est de 13 pour mille dans la population civile et d'environ 11 pour mille chez les militaires.

v. 47 : %, par sexe, ayant des personnes à charge : officiers et non-officiers

v. 48 : % de familles monoparentales

v. 49 : moyenne des personnes à charge, comparaison avec les chiffres disponibles pour la population globale

Ces chiffres ne sont pas publiés. Le nombre moyen de personnes à charge par militaire d'active est de 2. Il y a moins de familles monoparentales au sein des armées que dans la population globale, et le taux de divorce est légèrement moins élevé chez les militaires (voir ci-dessus), mais ces taux semblent en augmentation.

v. 50 : % d'épouses de militaires ayant un emploi rémunéré, comparé au % de femmes titulaires d'un emploi dans la population globale

Les proportions d'épouses respectivement titulaires d'un emploi rémunéré, au chômage et au foyer sont assez peu éloignées de celles du civil. Voici les derniers chiffres parus (1996) :

	Titulaires d'un emploi	Au chômage	Au foyer
Femmes de militaires	62%	13%	25%
Femmes en Angleterre	67%	4%	29%

Cependant, les taux sont sujets à variations selon les lieux d'affectation. Environ 80% des épouses travaillent lorsqu'elles vivent au Royaume-Uni. Cette proportion chute considérablement parmi les épouses résidant outre-mer. On observe que le niveau d'éducation moyen est légèrement plus élevé chez les femmes de militaires que chez les femmes britanniques âgées de 16 à 59 ans : dans l'armée de terre, 19% des épouses de militaires possèdent des diplômes d'enseignement supérieur, 23% ont l'équivalent du baccalauréat, et 28% travaillent dans le paramédical ou détiennent d'autres qualifications professionnelles de même niveau. Seulement 11% sont sans qualifications (contre 25% dans la population féminine globale). En 1997, 34% des femmes se plaignaient du peu d'offres de travail de qualité résultant des fréquents changements d'affectations de leurs maris militaires.

Le célibat géographique est aujourd'hui répandu parmi les couples dont les deux membres exercent une profession. C'est là l'un des facteurs susceptibles d'éclairer la proportion élevée d'épouses signalant des relations de couple perturbées en raison des sujétions liées à la vie militaire (armée de Terre: 38%, 1996).

v. 51 : % des personnes résidant dans des logements du ministère de la Défense et de celles résidant dans le secteur civil

Sur un total de 61 600 logements militaires disponibles, 51 000 unités pour couples mariés étaient occupées en 2000 (principalement par le personnel de l'armée de Terre). Cela signifie qu'environ un militaire sur quatre réside dans des logements familiaux fournis par le ministère de la Défense : la majorité des militaires mariés vit dans le civil. Les militaires plus jeunes vivent à la caserne, où les logements ont été transformés en chambres individuelles. Il en est de même pour une petite partie des personnels mariés. Ces derniers, cherchant à limiter l'instabilité résidentielle familiale, optent pour le célibat géographique avec retour dans leurs foyers le week-end. Le nombre de propriétaires occupant

le logement familial est considérablement moins élevé que dans le civil. Beaucoup de militaires achètent un logement pour le louer par la suite.

La communauté militaire est aujourd'hui moins séparée de la société civile en matière de choix de la résidence. Cela résulte de comportements familiaux moins enclins à supporter la vie dans des « ghettos » militaires.

v. 52 : % de foyers où les deux époux sont militaires

Ces chiffres ne sont pas publiés. Cependant, étant donné le nombre de femmes militaires et leur propension à se marier, la proportion ne peut excéder 5%.

v. 53 : % du budget de la Défense consacré au bien-être des familles

On trouve ces chiffres sous différentes rubriques budgétaires sans qu'ils soient regroupés. De même que le commandement à tous les niveaux consacre des crédits publics au bien-être social des familles, d'autres fonds proviennent d'organisations charitables telles que la « Soldiers, Sailors and Air Force Association » (SSAFA), la « Women's Royal Voluntary Service » (WRVS), l'« Individual Service Charities » ainsi que la « British Legion ». Le Ministère de la Défense admet que son bilan dans le domaine social n'a pas jusqu'ici été entièrement satisfaisant. Il a par exemple été notablement plus lent à admettre la réalité du stress post-traumatique et de ses conséquences que le secteur privé. La « Policy for People » énoncée par la *Strategic Defence Review* de 1998 a édicté des recommandations afin de remédier à cette situation.

11. RYTHME D'ACTIVITE ET SOUTIEN DISPONIBLE

v. 54 : Durée annuelle moyenne de l'éloignement du foyer et/ ou de la famille

Au total, *si l'on excepte le temps passé en opérations*, la durée moyenne de l'éloignement familial des personnels militaires est de 3 mois. Celle-ci est plus

élevée dans la Royal Navy pour les vaisseaux déployés : habituellement de 6 à 9 mois. Si l'on y ajoute les déploiements opérationnels, la durée totale atteint près de 5 mois. Ceci constitue le second facteur lié au nombre élevé d'épouses de militaires signalant des situations familiales difficiles ou conflictuelles liées aux exigences de la vie militaire.

v. 55 : Durée annuelle moyenne passée en opérations extérieures

27% des forces armées sont à l'heure actuelle déployées en opérations. La durée de ces opérations dans les Balkans ainsi que celles d'urgence en Irlande du Nord est de 6 mois. Le récent déploiement en Sierra Leone était de 6 semaines. La moyenne pour l'ensemble du personnel militaire s'établit à un peu moins de deux mois. Cependant, ces durées peuvent varier grandement, dans la mesure où certains militaires sont plus susceptibles que d'autres de participer à des opérations. Il existe de nombreux cas de militaires envoyés en opérations pendant plus de 6 mois par an.

v. 56 : Quel est le niveau du soutien psychologique ou matériel, officiel ou non, apporté aux militaires et à leurs familles au cours d'opérations extérieures

Le soutien au personnel en opérations existe bel et bien, comme en témoigne la possibilité de lettres et d'appels téléphoniques gratuits en provenance de l'arrière ainsi que des aumôniers. Les familles stationnées à l'étranger bénéficient de vols gratuits pour rendre visite à leurs proches au Royaume-Uni. De nombreuses unités mettent en place des liens vidéo. Le personnel se voit désormais accorder 20 jours de permission à la suite de ces opérations.

Dans le cadre des dispositions de la *Strategic Defence Review* de 1998, une « Directive stratégique du personnel » (*Personnel Strategy Guideline*, n°18) prévoit de fournir aux militaires et à leurs personnes à charge un « soutien spécialisé, réactif et confidentiel (incluant mesures préventives et initiatives institutionnelles), assuré à temps plein par des équipes professionnellement qualifiées ». Les personnels en poste à l'extérieur du territoire national peuvent bénéficier de tels services.

12. « LEADERSHIP » ET STYLES DE COMMANDEMENT

v. 57 : Distance sociale entre officiers et non-officiers ; variations par armée ou type d'unité ? Comparaison entre militaires d'active et réservistes

La distance sociale entre officiers et personnel non-officier est plus évidente au sein de l'armée de Terre et de la Royal Navy que dans la Royal Air Force et autres services où les niveaux d'éducation entre officiers et personnel non-officiers sont similaires.

La distance sociale est moins grande chez les réservistes volontaires où officiers et personnel non-officier viennent souvent des mêmes zones résidentielles. Les niveaux d'éducation y sont également plus homogènes.

v. 58 : Style de commandement : proportion d'officiers priviliégiant le commandement participatif ainsi que l'initiative personnelle, et de ceux qui optent pour le drill et un style plus autoritaire

Tous les officiers apprennent les techniques du commandement participatif et sont incités à utiliser leur initiative afin de parvenir aux objectifs fixés par la hiérarchie. L'expérience de l'armée de Terre en Irlande du Nord et en opérations de maintien de la paix a appris à tous les sous-officiers à faire preuve d'initiative.

Un document diffusé récemment sous le titre « Valeurs et principes de l'Armée britannique » indique : « En définitive, vous devrez toujours évaluer votre conduite au regard du critère suivant : vos actions ou votre comportement ont-ils eu un impact négatif, ou sont-ils susceptibles de faciliter le bon fonctionnement ou l'efficacité opérationnelle de l'armée ? ». « Ceux d'entre vous qui ont des responsabilités de commandement, quel qu'en soit le niveau, ont le devoir de se soucier de leurs subordonnés, de prendre en compte leurs intérêts, et de s'assurer qu'ils comprennent parfaitement ce que l'on attend d'eux. Le devoir envers ses subordonnés implique en outre qu'on réponde sans délais ni restrictions aux griefs qu'ils peuvent exprimer ».

v. 59 : La culture militaire considère-t-elle naturellement les devoirs comme plus importants que les droits, et la communauté comme plus centrale que l'individu qui en fait partie ?

La culture militaire traditionnelle correspondait en effet à une telle description. Cependant, nombre d'indices suggèrent que le développement de l'individualisme dans les années 1980 et 1990, ajouté aux baisses répétées du budget de la Défense, ont fini par conduire de nombreux militaires à faire passer leur personne et leur famille avant le service.

v. 60 : Les syndicats apparaîtraient-ils déplacés à une majorité de militaires dans les armées ?

Le syndicalisme est étranger à la culture militaire britannique, et rien n'indique qu'une évolution soit envisagée sur ce point.

v. 61 : Recours légaux contre les décisions arbitraires. Combien y a-t-il de procès intentés chaque année ?

Il existe au sein des forces armées un système de recours contre les mesures jugées arbitraires. Il est maintenant possible pour les militaires d'exercer un droit de recours auprès des tribunaux en dehors de la chaîne de commandement. Parallèlement à l'augmentation des litiges judiciaires dans le civil, le nombre de militaires faisant valoir leur droit de recours a considérablement augmenté au cours des dernières années, notamment depuis la mise en place d'une procédure dite d'« open reporting » (publicité des griefs). Aucune statistique officielle ne précise le nombre des instances introduites.

**v. 62 : Quel est le nombre annuel d'incidents disciplinaires ?
Liste des types de comportement déviant ; existe-t-il des
corrélats connus de la déviance ordinaire ?**

La plupart des infractions au règlement sont gérées sur le champ par les chefs de corps ou de service au plan disciplinaire ; les délits plus graves sont du ressort des cours martiales. Les militaires ayant commis des délits civils comparaissent devant des tribunaux civils. Les règles punissant de tels écarts au niveau des unités ont été modifiées pour prendre en compte l'incorporation dans le droit britannique de la Convention Européenne des Droits de l'Homme, entrée en vigueur en octobre 2000. Les infractions les plus courantes sont :

- Absence non autorisée
- Violence
- Vol

Les chiffres concernant le nombre de délits commis ne sont pas publiés ; les corrélations de ces déviances avec le profil social des personnels concernés ne sont pas non plus systématiquement étudiées.

13. EFFICACITE FONCTIONNELLE

**v. 63 : Nombre d'incidents graves au cours d'opérations (ex :
avions abattus, missions avortées, etc.)**

Aucun avion n'a été perdu au cours d'opérations depuis la Guerre du Golfe. Le nombre des pertes accidentelles d'aéronefs était en moyenne de 14 par an depuis 1993. Au cours de la campagne aérienne au Kosovo, de nombreuses opérations ont été avortées en raison du mauvais temps ou du manque de cibles appropriées aux armes qu'ils transportaient.

v. 64 : Volume annuel de pertes humaines

En 1999, les forces armées n'ont perdu aucun élément au combat. Deux soldats ont en revanche été tués au cours d'opérations de déminage à la suite de l'intervention au Kosovo.

En 1998, les armées ont perdu 10 appareils, tuant sept passagers et membres d'équipage et faisant 10 blessés. En 1999, le nombre se montait à 16 avions perdus, 10 membres d'équipage tués et 5 blessés. En 1998, 164 militaires (156 hommes et 8 femmes) sont morts à la suite de blessures ou de maladie ; en 1999, le nombre était de 144 (141 hommes). Le taux de mortalité pour mille est de 0,68‰ (en baisse sur le long terme) : le taux de blessures de 0,46‰ et le taux de maladie de 0,22‰.

v. 65 : La stratégie de relations publiques du ministère de la Défense est-elle perçue comme efficace par le personnel militaire ?

Cette stratégie est en effet considérée comme efficace. Les améliorations depuis l'époque de la guerre des Malouines sont notables. Les relations publiques sont orchestrées par des spécialistes civils et militaires au sein de toutes les formations jusqu'au niveau de la Brigade ou équivalent.

v. 66 : Nombre annuel d'incidents politiquement sensibles dans les armées (racisme, bizutage, harcèlement, activisme d'extrême droite, etc.)

Ces chiffres ne sont pas publiés. Cependant, des cas de brutalités et de harcèlement à caractère racial apparaissent régulièrement, en général dans les journaux à la suite des procès en cour martiale. S'il y a peu de cas connus de harcèlement des femmes militaires, un sondage récent montrait que plus de 40% des répondantes y avaient été exposées à un moment ou à un autre de leur vie professionnelle militaire.

On rapporte que certains membres des forces armées étaient liés au « British National Party » ; ces cas sont cependant isolés, et concernent probablement très peu de militaires.

**v. 67 : Degré et principales sources d'insatisfaction
professionnelle : officiers et personnel non-officier**

S'agissant des officiers, les principales sources d'insatisfaction professionnelle sont les suivantes :

- Affectations les exposant à un surcroît de tâches administratives liées à l'application de normes nouvelles imposées par des organismes extérieurs tels que « Investors in People », concernant la santé, la sécurité et la réglementation des heures de travail
- Charge de travail trop importante
- Pressions exercées par les familles
- Frustration relative : perception d'un écart en matière de rémunération et conditions de travail par rapport aux autres diplômés des universités

La liste est plus courte pour ce qui concerne le personnel non-officier :

- Suractivité trop importante, particulièrement parmi le personnel marié

Aucune indication de degré n'est disponible.

**v. 68 : Les armées ont-elles la réputation d'être une institution
présentant un rapport coût/ efficacité favorable ?**

Malgré les rapports du « National Audit Office » et de la Commission de la Défense à la Chambre des Communes, très critiques envers certaines procédures d'acquisition d'équipements majeurs ou non, les armées sont maintenant perçues comme étant économiquement efficaces. La gestion des budgets est désormais déléguée jusqu'au niveau des chefs de corps ou équivalents, qui peuvent par conséquent être amenés à rendre compte en cas de dépenses excessives. Une indication de cet état de fait est que le ministère des Finances, qui pendant une période avait étroitement surveillé la gestion des armées, a décidé d'abandonner le contrôle préalable détaillé des décisions de gestion militaires.

v. 69 : Les liens sociaux et culturels entre forces d'active et de réserves sont-ils jugés satisfaisants ?

Il y avait traditionnellement peu de liens sociaux et culturels entre les réservistes volontaires et l'armée d'active. La situation est pourtant en train de changer, grâce à l'utilisation accrue en opérations de réservistes dans les trois armées, et à la possibilité de leur activation à plein temps (Full Time Reserve Service : FTRS).

v. 70 : L'entraînement est-il jugé adéquat par les officiers et les militaires du rang ; par les armées étrangères ?

L'entraînement est jugé par ceux qui en sont les acteurs d'un bon niveau, et centré de façon adéquate sur les missions incombant aux forces armées (sans qu'il soit possible de distinguer, faute de données, entre officiers et personnel non-officier). Un bon indicateur de ce haut niveau d'entraînement est le nombre élevé d'armées étrangères qui sollicitent la formation de leurs cadres au sein des trois armées britanniques, ainsi que la forte demande extérieure pour l'assistance que dispensent les « British Military Advisory and Training Teams » au profit de forces armées étrangères.

Il est très largement admis comme crucial, notamment dans l'armée de Terre, de centrer la préparation des forces sur la guerre à haute intensité. Il est ensuite plus facile d'adapter l'entraînement en vue d'opérations en faveur de la paix que de faire l'inverse, et cela même si les forces sont structurées aujourd'hui en fonction d'engagements de faible intensité plus qu'en vue de conflits majeurs.

14. LES RESERVES

- v. 71 : Effectifs de la réserve, % des forces d'active, doctrine d'emploi
- v. 72 : Missions
- v. 73 : % de réservistes volontaires par rapport aux anciens d'active, conditions d'accès, contrats, etc.
- v. 74 : Taux annuel de renouvellement du personnel
- v. 75 : % des réservistes possédant des qualifications essentielles et introuvables parmi le personnel d'active
- v. 76 : % des réservistes servant dans des unités constituées par rapport aux remplacements individuels
- v. 77 : % moyen des réservistes mobilisés pour des opérations extérieures

Taille: voir v. 7. Les forces de réserve ont, sur le papier, des effectifs 1,4 fois plus élevés que celles d'active. Cependant, on n'attend pas de tous les réservistes un égal degré de disponibilité opérationnelle. Les anciens militaires d'active susceptibles d'être rappelés pendant un certain nombre d'années après avoir quitté le service constituent 82% des forces de réserves. Le reste (soit quelque 50 000) sont des volontaires qui ont désormais un rôle important, comme il apparaîtra clairement dans la suite. Les forces terrestres (principalement la *Territorial Army*) représentent 88% de l'ensemble des réserves volontaires : le personnel réserviste de la Marine et de l'armée de l'Air est limité en volume. Même si l'autosélection joue un rôle important dans le recrutement des réservistes volontaires, ceux-ci semblent relativement représentatifs de la société en général (ils ne le sont en tout cas pas moins que les militaires d'active). Le principal problème est le taux annuel de renouvellement des effectifs, qui au cours des dernières années a atteint 18% chez les officiers et 30% dans la troupe. La situation est en voie d'amélioration.

Doctrine d'emploi :

Territorial Army

Missions : La *Strategic Defence Review* de 1998 a défini les contours futurs d'une Réserve mieux intégrée encore au sein de la capacité globale de défense de la nation, conformément aux nouvelles exigences stratégiques. La nouvelle réserve doit être :

- plus facilement intégrable aux structures opérationnelles des forces d'active ;

- plus flexible afin de faire face à des besoins opérationnels évolutifs ;
- plus exigeante à l'égard des volontaires, mais mieux en mesure aussi de leur offrir des affectations diversifiées, et une meilleure reconnaissance des qualifications et de la formation acquises ;
- entraînée à opérer sur les matériels majeurs modernes, notamment le char Challenger 2, les systèmes d'artillerie lourde AS 90 et sol-air Rapier.

L'objectif assigné à la Réserve est de « fournir des unités constituées et des personnels pleinement intégrés à l'ordre de bataille pour l'ensemble de la gamme des missions militaires, afin d'assurer à l'armée de Terre la capacité de lancer et de maintenir dans la durée des opérations aux niveaux souhaités de disponibilité opérationnelle. Elle doit également fournir les moyens humains de la relève des forces tout en préservant des liens avec la communauté locale et la société en général ».

Sa contribution principale est d'assurer aux forces d'active le concours d'unités et d'individus aux qualifications spécialisées. Quand le ministère de la Défense bénéficie de préavis et d'un temps de préparation plus longs, des unités de réserve constituées peuvent être déployées pour des missions contribuant directement aux besoins opérationnels. En cas de déploiement à grande échelle du type Guerre du Golfe (ou, s'agissant de la réserve du Service de santé, au niveau brigade quand la situation l'exige), les réservistes de ces unités seront dans l'avenir mobilisables à titre obligatoire, conformément aux dispositions du « Reserve Forces Act » de 1996.

La Réserve est désormais tournée vers des missions d'appui et de soutien plutôt que de combat, ce qui implique de l'intégrer davantage à la structure opérationnelle dès le temps de paix. De là découle pour elle un lien moins marqué avec la défense du territoire, mission pour laquelle le Gouvernement considère qu'en cas de menace, il disposera d'un préavis de plusieurs années lui permettant de reconstituer les forces d'active et de réserve. Ainsi, l'infanterie, la cavalerie et les armes d'appui direct sont appelées à jouer dans la Réserve un moindre rôle que par le passé, et voient leurs effectifs diminuer ; à l'inverse, les armes et services dont le concours est jugé crucial pour les forces d'active en opérations, l'artillerie, la défense aérienne, les transmissions, la logistique et le soutien santé, y deviennent plus centraux.

Disponibilité opérationnelle : Dans la configuration précédente, les missions de la plupart des unités de réserve nécessitaient un faible niveau de disponibilité

opérationnelle ; cela signifiait en pratique que les effectifs théoriques des unités n'étaient pas réalisés puisque l'on pensait disposer, pour leur montée en puissance, de délais pouvant aller jusqu'à six mois. Une conséquence importante de la *Strategic Defence Review* est que davantage d'unités sont désormais soumises à des niveaux accrus de disponibilité opérationnelle et peuvent mobilisées sans préavis à titre obligatoire pour leurs personnels. L'objectif fixé est que leur recrutement et leurs tableaux d'effectifs et de dotation soient réalisés dès le temps de paix afin de pouvoir faire face à ces nouvelles exigences de disponibilité opérationnelle. Il subsiste néanmoins une interrogation quant à la capacité de la Réserve et à la volonté politique d'obtenir les ressources nécessaires à la réalisation de cet objectif.

Liens entre la Réserve et la société civile : Au-delà de ces exigences nouvelles, la Réserve continue d'apporter une contribution significative aux liens entre la défense et la communauté nationale. Dans de nombreuses régions du pays, ce sont les réservistes plutôt que les militaires d'active qui constituent la présence visible des forces armées. Renforcés dans la nouvelle configuration, ces liens avec les communautés locales permettent d'informer la population sur les missions des armées, à promouvoir leurs valeurs et à favoriser le recrutement. La Réserve est également bien placée pour fournir localement une assistance d'urgence aux populations civiles.

La nouvelle structure post-SDR (*Strategic Defence Review*, 1998) : La taille de la Territorial Army à été fixée pour l'avenir à 41 200 afin de remplir pleinement toutes ses missions, et de maintenir à leurs effectifs existants les unités de formation d'officiers de réserve des universités. La nouvelle structure englobe les spécialistes, recrutés à l'échelle nationale, et les unités recrutées localement dans les régions où existent des Centres de la Réserve.

Forces Blindées : Au Royaume-Uni, quatre régiments de « Yeomanry » seront jumelés à quatre de leurs équivalents d'active. Trois de ces régiments auront plus souvent accès aux camps d'entraînement pour blindés de Bovington, Tidworth, Warminster ou Catterick, ce qui leur permettra de se familiariser avec les matériels de leurs homologues, comme par exemple le char de combat Challenger 2. Le quatrième régiment, le « Queen's Own Yeomanry », opérera sur des véhicules de reconnaissance chenillés. Deux escadrons de « Yeomanry » conservent un rôle dans le domaine nucléaire, bactériologique et chimique, dans le cadre de la nouvelle formation de reconnaissance NBC commune aux armées de Terre et de l'Air.

Infanterie : Quinze bataillons d'infanterie, soit un effectif total de 7 100 réservistes, sont conservés. La Territorial Army comporte également deux régiments des forces spéciales (SAS).

Service de santé : La contribution de la Réserve aux capacités opérationnelles santé de l'armée de Terre est aujourd'hui conséquente, puisqu'elle offre jusqu'à quatre hôpitaux de campagne supplémentaires de 400 volontaires chacun pour les opérations à moyenne échelle, et jusqu'à 11 de ces mêmes unités médicales pour des opérations à plus grande échelle. Le Service de santé a connu une augmentation d'effectifs de 2 000 homes et femmes, mais éprouve de grandes difficultés à recruter.

Artillerie : Les moyens de l'artillerie comprennent aujourd'hui :

- 3 régiments de réserve pour la défense aérienne, entraînés à manœuvrer le missile sol-air Javelin et, dans le futur, le système High Velocity Missile (HVM).
- 2 régiments fourniront des renforts à la demande de personnels entraînés sur Rapier et HVM, ainsi que sur des systèmes d'artillerie sol-sol incluant l'AS 90.
- 1 régiment de feux dans la profondeur opérant le lance-roquettes multiples (MLRS).
- 1 régiment d'acquisition d'objectifs et surveillance (STA).

Génie et Logistique : Les effectifs de réservistes du Génie et du Royal Logistics Corps ont subi de substantielles réductions d'effectifs à la suite de la SDR. Le Génie de réserve comporte deux grands régiments d'appui d'ensemble : un régiment NEDEX (Explosives Ordnance Disposal), et un certain nombre d'unités spécialisées dans le maintien des lignes de communications des forces. Il existe également au sein de la Réserve deux régiments d'appui aérien opérant en liaison avec la Royal Air Force, ainsi qu'un escadron indépendant rattaché à la 3^e Brigade de Commandos. Les personnels provenant de ces régiments et des spécialistes du Génie recrutés nationalement ont vocation à appuyer le « Groupe des Affaires Civiles » (*Civil Affairs Group*) de la Territorial Army, dont le rôle consiste à soutenir les populations touchées par un conflit ; leur spécialisation les rend particulièrement aptes à fournir une assistance militaire aux civils en cas de catastrophes naturelles sur le territoire national comme à l'étranger. S'y ajoutent 4 régiments du Génie électrique et

mécanique. La logistique de la Territorial Army, quant à elle, comporte encore (malgré les baisses évoquées plus haut) de 14 régiments.

Les autres armes et services ont une structure traditionnelle. L'Armée territoriale apporte à l'armée d'active d'autres appuis et soutiens spécialisés traditionnels, que fournissent par exemple les réservistes du Renseignement (Intelligence Corps), de la Royal Military Police, de l'Aviation légère, ou encore les linguistes spécialisés et les aumôniers.

La Réserve possède certains personnels qualifiés introuvables ou peu représentés dans l'armée d'active :

- opérateurs pétroliers
- médecins spécialistes
- experts en Assurances
- experts des Affaires civiles
- cuisiniers
- interprètes

La Réserve est déployée à tout moment en opérations extérieures à hauteur de 12%. Les réservistes ne peuvent être déployés en Irlande du Nord sans avoir quitté la Réserve et intégré l'armée régulière sous un engagement spécial.

Royal Navy Reserve (RNR)

La RNR a pour raison d'être de renforcer la Royal Navy dans un certain nombre de missions opérationnelles spécialisées en cas de sous-effectifs, de crise, de tension et de guerre, notamment aujourd'hui dans les opérations humanitaires, de soutien de la paix et d'assistance aux pouvoirs publics en cas de catastrophes. La RNR compte 3850 hommes et est stationnée dans un certain nombre de ports autour du Royaume-Uni pour s'entraîner.

Royal Auxiliary Air Force (R Aux AF)

Les effectifs de la R Aux AF s'élèvent à 2 920 hommes, répartis dans des escadrons rattachés aux bases de la RAF tout autour du Royaume-Uni. Certains de ces escadrons sont équipés de missiles guidés Rapier ; d'autres sont chargés des évacuations médicales. Les escadrons spécialisés fournissent un soutien à de nombreux métiers dans la RAF ainsi qu'au personnel navigant réserviste de la branche Transport, hélicoptères et jets rapides. Le personnel navigant de la Réserve est entièrement composé d'anciens militaires d'active de la RAF.

Importance de la liaison entre Défense et employeurs civils

La réussite des forces de réserve volontaires dépend autant des employeurs civils que des réservistes individuels. Ces derniers sont encouragés à tenir leur employeur informé de leurs astreintes militaires. Dans l'éventualité d'un appel, l'emploi des réservistes est protégé par la loi ; les employeurs sont susceptibles d'être dédommagés. Ils peuvent également, en cas de circonstances exceptionnelles, demander pour leurs employés des exemptions ou des reports de service. En retour, les employeurs récoltent les nombreux avantages qualitatifs qui découlent de la présence dans leurs entreprises de réservistes entraînés : capacité d'autonomie et d'initiative, aptitude au commandement, maîtrise des techniques de management, maintien, confiance en soi, forme physique et vivacité d'esprit sont parmi les quelques qualités qu'un tel entraînement peut améliorer.

15. RESSOURCES SYMBOLIQUES

v. 78 : Opinion publique : taux de bonnes opinions

Avec un taux de bonnes opinions supérieur à 80%, les forces armées britanniques demeurent l'institution la plus respectée du pays, et aucun indice ne laisse présager une quelconque baisse de ce soutien.

v. 79 : L'emploi de la force militaire est-il jugé fonctionnel ? Les armées sont-elles perçues comme fiables et efficaces ?

v. 80 : L'opinion publique est-elle prête à soutenir l'emploi de la force ? Ce soutien est-il apporté de façon conditionnelle ou inconditionnelle ?

Dans l'histoire militaire du Royaume-Uni, les campagnes victorieuses (principalement en dehors du sanctuaire national) ont été plus nombreuses que les revers militaires. Et s'il existe aujourd'hui, comme dans d'autres pays occidentaux, une réticence à un emploi de la force comme levier politique de premier ressort, le recours à la force militaire est néanmoins jugé fonctionnel, efficace et fiable lorsque tous les autres moyens ont échoué. Cela a été le cas pour une part fortement majoritaire de la population au cours des récentes

décennies, Suez étant peut-être l'exception. On peut donc dire que l'opinion publique est prête à appuyer l'usage de la force et à soutenir fermement les forces armées : en avril et mai 1999, par exemple, le soutien à la campagne aérienne au Kosovo connu des pointes à plus de 70-75%. Elle tend même à être sur ce point moins timide que les dirigeants politiques. Cependant, la même opinion montre parfois des signes de lassitude lorsqu'une campagne excède une certaine durée : tel était le cas par exemple à la fin de la campagne citée, ou encore à l'issue de la guerre des Malouines.

v. 81 : Le recrutement des réservistes est-il aisé ?

Le recrutement des réservistes volontaires est tout sauf aisé. La proportion des jeunes prêts à consacrer leur temps non contraint par l'emploi principal à des activités gourmandes en temps et énergie dans le rang de la réserve est très faible. Le recrutement d'officiers de réserve volontaires est particulièrement problématique dans la mesure où les jeunes diplômés cherchent habituellement à s'établir dans leur profession après leur départ de l'université. D'où une politique qui privilégie l'option d'une période obligatoire de service dans la réserve pour les professionnels quittant le service actif. Au-delà du recrutement, la fidélisation est tout aussi problématique, mais elle l'est pour les réservistes de toute origine de recrutement : voir *v. 74*).

v. 82 : Niveau de prestige actuel des armées, armes et fonctions (combat/ appui/ soutien) ?

La Royal Navy est des trois armées celle qui jouit toujours du prestige le plus élevé dans la population. Dans l'armée de Terre, les forces spéciales et les armes de mêlée demeurent les plus connues et les plus prestigieuses. Pourtant, comme dans d'autres pays, les différences de prestige ont eu tendance à s'effacer de par la nature des récentes campagnes militaires, qui se caractérisent souvent par l'absence de front clairement défini, et où la logistique joue un rôle important.

**v. 83 : La culture militaire est-elle bien acceptée par la jeunesse ?
Par les recrues ?**

Les jeunes sont moins au fait de la culture militaire pour une raison simple : leurs proches sont moins nombreux que par le passé à posséder une expérience de la vie dans les armées. La suppression de la conscription, il y a quarante ans, a été suivie d'une baisse continue des effectifs, baisse fortement accentuée dans les années 1990. En 1997, 20% des Britanniques âgés de 35 à 45 ans entretenaient des liens directs avec des personnes ayant des antécédents militaires ; il en était de même pour seulement 7% des 16-24 ans. Il faut compter, de plus, avec la disparition graduelle des forts contingents d'anciens combattants des deux guerres mondiales. Ainsi, la proportion des civils ayant connu la guerre ou les armées est aujourd'hui dix fois moins élevée qu'il y a 30 ans.

Un bon indicateur de la place à la fois centrale et marginale de la culture militaire est l'écart existant entre le très grand respect pour les forces armées et une propension à s'engager qui demeure faible, comme en témoignent les difficultés de recrutement malgré des besoins en effectifs en chute de plus de 30% au cours de la dernière décennie. L'attitude assez négative de certaines écoles publiques quant au choix d'une carrière militaire joue sans doute là un rôle non négligeable. Cependant, le recrutement au sein des trois armées s'est considérablement amélioré au cours de ces deux dernières années grâce à un meilleur marketing, à la publicité faite aux récents déploiements, ainsi qu'à la mise au point d'équivalences civiles de qualifications pour les personnels militaires (dont la reconversion est ainsi moins problématique).

Le taux élevé d'attrition chez les nouvelles recrues atteste du fait que les jeunes ne s'adaptent peut-être pas aussi facilement que leurs prédécesseurs à la culture militaire. Un tournant important a été observé à cet égard vers la fin des années 1980, pour lequel personne ne semble être en mesure de fournir une explication (autre que l'individualisation croissante de la culture civile). Ceci complique la socialisation initiale au sein des forces armées.

v. 84 : Les opérations de maintien de la paix sont-elles bien acceptées par l'opinion publique ?

v. 85 : Le sont-elles auprès du personnel en uniforme ?

Les opérations de maintien de la paix sont acceptées par le public et généralement bien reçues par les militaires. Ceci est lié à une longue tradition de stratégie indirecte et d'utilisation pragmatique des forces militaires. Les forces armées britanniques, bien qu'entraînées pour les conflits à haute intensité, sont habituées à remplir les tâches les plus diverses, des moins exigeantes physiquement aux interventions les plus musclées. Après tout, le maintien de la paix n'est pas si éloigné des divers opérations qu'impliquent une longue tradition impériale. La frustration ressentie par l'armée américaine au cours d'opérations de maintien de la paix est donc quasiment étrangère à l'armée britannique.

- v. 86 : Les missions et structures multinationales sont-elles bien acceptées de l'opinion publique ?**
v. 87 : Par les militaires ?

Les missions multinationales sont moins bien acceptées que d'autres par une partie de l'opinion qui n'en comprend pas les complexités. Cependant, l'opinion informée est consciente du fait que des forces armées de format réduit ne peuvent parvenir à grand-chose par elles-mêmes, et que la légitimité internationale de l'action militaire requiert une coopération multinationale afin de stabiliser l'ordre mondial. Qui plus est, les forces britanniques ont, au cours de ces 50 dernières années, opéré principalement au sein de l'OTAN et autres organisations internationales. Il n'existe aucune objection à ce que les forces armées servent sous des commandements multinationaux.

- v. 88 : Les militaires du rang souffrent-ils d'un problème d'image publique ?**

C'est en effet le cas, bien que cela soit probablement moins marqué que par le passé. Ceci est lié à une base sociale de recrutement qui pendant trop longtemps, et de propos délibéré, a été principalement composée de jeunes blancs issus de la classe ouvrière dans les régions industrielles aujourd'hui sur le déclin, et souvent de familles nombreuses et désunies. Le dédain n'était pas rare à l'endroit des « squaddies », dont on soupçonnait qu'ils étaient entrés dans l'armée faute de trouver mieux dans le civil, par manque de qualifications utilisables sur le marché du travail. Leur comportement souvent dissipé hors du service contribuait à renforcer ce sentiment : dans quelques villes de garnison, les provocations tournant à la bagarre faisaient partie du folklore local.

Récemment, des scandales mineurs liés à des incidents racistes et à des cas de bizutage ont peu contribué à améliorer ce handicap d'image sociale, en grande partie responsable (au même titre que le déclin démographique touchant le « vivier » de recrutement traditionnel) de l'écart observé entre le respect dont jouit l'armée en général et les difficultés persistantes de recrutement auxquelles elle est confrontée. Cependant, les campagnes de publicité, les mesures spécifiques et les exigences accrues en matière de qualifications techniques sont de nature à remédier à ces problèmes.

v. 89 : Une carrière militaire est-elle un atout social après retour à la vie civile ? Comment affecte-t-elle les perspectives socio-économiques de ceux qui ont quitté le service actif ?

De nombreux employeurs considèrent le recrutement d'anciens militaires comme profitable, dans la mesure où ces derniers sont dignes de confiance, disciplinés et pleins de ressources. Les officiers se reclassent généralement bien dans la vie civile. Les militaires à la retraite, tout comme les anciens combattants de la seconde guerre mondiale et des autres guerres, sont appréciés du public pour ce qu'ils ont accompli. Pourtant, il n'en va pas toujours ainsi des perspectives d'emploi civil ultérieur des engagés du rang. Des chiffres alarmants indiquant qu'au cours des années 1990 leur taux de chômage un an après avoir quitté l'armée était le double de celui de la population civile, et qu'un quart des sans domicile fixe recensés en 1998 étaient d'anciens militaires, montrent que la situation est loin d'être des meilleures.

16. CONVERGENCES/ DIVERGENCES CIVILO-MILITAIRES

v. 90 : Dans quelle mesure structures militaires et structures civiles sont-elles vues comme convergentes ? Jusqu'à quel point les tâches, qualifications et équipements sont-ils perçus comme semblables à ceux du civil ?

Structures militaires et structures civiles ont dans une certaine mesure convergé sur le très long terme, en raison notamment de la technologie. Mais une telle convergence dépend naturellement des changements qui affectent finalités et conditions des activités de part et d'autre de l'interface civilo-militaire. Or, les missions dominantes des armées, le contexte dans lequel se développe leur action, les moyens techniques qu'elles mettent en œuvre ont changé depuis la fin de l'affrontement Est-Ouest. Par exemple, l'idée a été avancée (*in* Bett Report, 1995) qu'il serait parfaitement possible d'« aplatir » quelque peu une structure militaire trop verticale, puisqu'on relève sur le terrain une réduction *de fait* des niveaux hiérarchiques, liée à la nature des opérations postérieures à la guerre froide (haute sensibilité politique des événements locaux) ainsi qu'à l'impact des nouveaux modes de communication et des technologies de l'information (satellites et instantanéité des communications électroniques, omniprésence des médias). C'est précisément ce que font les firmes du secteur privé opérant sur les nouveaux marchés extérieurs. Cependant, la structure militaire hiérarchique traditionnelle est conservée pour des raisons de comparabilité avec la fonction publique civile, et afin de maintenir la progressivité des évolutions de carrière.

L'influence des pratiques managériales du secteur privé (« best business practice », « benchmarking ») s'est fait sentir avec force dès lors que les réductions budgétaires ont obligé les armées à rationaliser leurs pratiques. L'externalisation, souvent par la voie d'appels d'offres, d'un grand nombre d'activités de soutien sédentaire, source d'économies de l'ordre de 20%, a considérablement rapproché les univers civils et militaires (même si par endroits elle induit un recentrage des militaires sur les tâches qu'eux seuls peuvent remplir, et renforce donc leur spécificité). Pourtant, bien des civils (notamment dans les milieux d'affaires, qui aimeraient aller plus loin) considèrent encore l'armée comme résistante au changement, et ne comprennent pas pourquoi elle ne s'engage pas davantage dans cette voie.

v. 91 : Dans quelle mesure les modes de vie familiaux sont-ils considérés comme le reflet des tendances générales ?

Les modes de vie familiaux des militaires étaient très différents dans le passé de ceux des civils. Longtemps, le mariage fut déconseillé, même pour les officiers. Avec la disparition de cette norme, après 1945, on attendait des épouses qu'elles suivent leurs maris où qu'ils soient envoyés, ou que les couples acceptent comme normal d'être séparés géographiquement pendant des mois entiers. Aujourd'hui encore, les familles connaissent de fréquents

déménagements et de longues périodes de séparation. Cependant, tout comme dans d'autres pays occidentaux, la situation évolue car les épouses ne se résignent plus à un tel état de fait. Elles ont leurs propres carrières à gérer, et n'apprécient guère l'idée que les décisions les concernant soient prises par d'autres ; elles n'acceptent plus de reproduire entre elles les relations hiérarchiques qu'entretiennent leurs maris ; elles montrent moins d'enthousiasme pour résider dans les « ghettos » militaires comme Aldershot et participer à la vie du corps ou de la base. Autre facteur important des évolutions récentes : les officiers sont désormais recrutés parmi les diplômés des universités ; ils ont tendance à maintenir des réseaux de sociabilité civile plus souvent que ce n'était le cas jusque-là. Les pressions familiales sont devenues une des principales raisons expliquant les départs de l'armée. Pour cette raison, des mesures (« Policy for People ») tendant à favoriser des trajectoires professionnelles plus prévisibles et à limiter les excès de mobilité géographique ont été incluses dans la *Strategic Defence Review* de 1998.

v. 92 : Le métier des armes est-il, dans les perceptions des militaires, un emploi comme un autre ?

La nature du lien au service et des profils dominants de carrière implique pour la plupart des militaires, à terme plus ou moins rapproché, une reconversion civile. La seconde carrière est généralement plus longue que la première. Les trois armées fonctionnent de ce point de vue selon des modèles très semblables. Beaucoup de militaires considèrent leur métier moins comme une vocation que comme un moyen honorable de gagner sa vie et de se positionner dans la société.

Pourtant, on peut affirmer que le degré d'implication personnelle des militaires dans les missions imparties aux armées est plus élevé que ce qu'on observe dans la plupart des organisations civiles ; la cohésion du groupe et la loyauté mutuelle de ses membres sont encore des valeurs fonctionnelles centrales ; et la recherche de l'excellence est toujours partie intégrante de la vie militaire. Par conséquent, la notion de « professionnalisme pragmatique » semble mieux convenir que celle de « banalisation » pour décrire les orientations et les pratiques dominantes chez les militaires. Ce pragmatisme repose sur l'idée qu'un équilibre peut être trouvé entre l'intégration interne fondée sur des

valeurs et des normes militaires spécifiques, et l'intégration externe (sociale et culturelle) à la société civile.

v. 93 : Le personnel en uniforme se sent-il socialement différent ?

La réponse brève à cette question est négative. Parmi les officiers, la tradition de carrières courtes et de recrutement socialement élitaire impliquent que le corps officier était généralement, et demeure, très à l'aise parmi les élites civiles (cela même si le récent élargissement de la base de recrutement distendra quelque peu ces liens à l'avenir). Le personnel non-officier a longtemps eu une nette coloration ouvrière, à une époque où les ouvriers constituaient le groupe central dans la société ; aujourd'hui, le groupe central est beaucoup plus proche d'une classe moyenne aux contours flous. Les armées éprouvent des difficultés à recruter une majorité de ses militaires du rang parmi la « Grande-Bretagne moyenne ». Mais de récents efforts dans cette direction semblent prometteurs.

v. 94 : Y a-t-il des différences d'attitude entre réserves et armées d'active ?

Il existe manifestement peu de différences entre réservistes ayant quitté récemment le service actif et militaires d'active. En revanche, les comportements sont différents entre personnel d'active et réservistes volontaires. Ces derniers viennent directement du civil et sont des gens de la région. Les volontaires non-officiers ont généralement un niveau d'éducation supérieur. Il existe un clivage amateurs/ professionnels entre les forces d'active et les réservistes, tout particulièrement lorsque les militaires d'active n'ont pas côtoyé de réservistes au cours de leur service. Cependant, les missions opérationnelles de la Réserve ainsi que l'intégration bien plus forte entre les deux composantes dans la dernière décennie tendent aujourd'hui à gommer de telles différences culturelles.

v. 95 : Existe-t-il au sein du ministère de la Défense des différences importantes entre fonctionnaires civils et personnel en uniforme ?

En dehors d'une minorité de réservistes volontaires parmi eux, les fonctionnaires civils de la Défense n'ont aucune expérience de la vie militaire. Davantage de fonctionnaires de l'industrie d'armement semblent avoir des antécédents militaires. A noter également que le ministère de la Défense emploie des officiers à la retraite (ROs) dans les QG statiques pour des tâches d'état-major en tous points semblables à celles des fonctionnaires civils de même niveau. On ne relève guère de fossé culturel infranchissable entre les personnels en uniforme et les autres, ni de tensions, de rivalités ou de frustration relative (les contacts ne sont fréquents que dans les administrations centrales), malgré des différences sensibles de rémunération jouant en faveur des militaires.

v. 96 : Les pertes humaines influencent-elles le recrutement ?

Cela n'est pas le cas. Auparavant, les guerres avaient pour effet d'augmenter le volume d'engagements. Le dernier exemple en date (même si l'augmentation fut de courte durée) se produisit au début de la guerre des Malouines. Aujourd'hui, il est difficile de mesurer l'influence nette des pertes humaines au cours d'opérations, puisqu'elles sont au mieux rares (et que la plupart sont accidentelles plutôt que liées aux combats). La population se montre moins sensible que les politiques aux pertes humaines. Cela semble être dû au passé impérial du pays ainsi qu'à son expérience de guerres quasi continues depuis la Seconde Guerre mondiale. Pourtant, on pourrait se demander comment réagirait la population confrontée à un nombre élevé de morts et de blessés dans une situation où aucun intérêt vital de la nation n'entrerait en jeu. Puisque la dimension héroïque est moins évidente dans le maintien de la paix qu'elle ne l'est au cours de guerres conventionnelles, il est difficile d'estimer si une augmentation des engagements s'ensuivrait.

v. 97 : La suractivité due à des opérations extérieures répétées influence-t-elle le recrutement

Les enquêtes longitudinales d'attitudes montrent que les militaires célibataires apprécient les opérations extérieures, qui ne constituent donc pas en soi, pour ce qui les concerne, un obstacle au recrutement ou à la conservation des effectifs. En sens inverse, la « surchauffe » et l'augmentation sensible des

charges de travail qui en découle sont devenues un problème important s'agissant de la fidélisation des militaires, tout particulièrement parmi le personnel marié.

17. POIDS DE L'ARMÉE AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ

v. 98 : Présence visible de l'armée (installations, uniformes, cérémonies militaires, convois, vols à basse altitude, manœuvres, etc.)

L'armée est visible aux alentours des villes de garnison, des zones d'exercices ou des bases aériennes et navales. Le public peut ainsi voir des convois sur les routes, même si beaucoup de mouvements militaires s'opèrent la nuit. Les appareils de la RAF peuvent être vus en grand nombre dans les régions très utilisées pour des vols à basse altitude comme le Nord de l'Angleterre, l'Écosse, le Pays de Galles et les régions de l'Ouest. Ces régions possèdent en effet une densité de population moins élevée. Cependant, la restructuration opérée au cours de la dernière décennie a engendré une baisse du nombre d'infrastructures militaires. Celles qui restent apparaissent ainsi plus concentrées au plan géographique : côtes de la Manche (Portsmouth) pour la Marine, partie est de l'Angleterre pour la RAF, Aldershot et plaine de Salisbury pour l'armée de Terre. La menace terroriste de l'IRA est un autre facteur à prendre en compte, puisqu'il oblige les militaires à ne porter que rarement leur uniforme dans la rue. Ainsi, l'armée reste en général moins visible que par le passé. Par ailleurs, les cérémonies militaires publiques sont moins nombreuses qu'en France.

v. 99 : Présence des armées parmi les jeunes

Il existe de longue date au Royaume-Uni un mouvement de jeunesse lié aux armées : les Cadet Forces. Les effectifs d'adolescents ainsi mobilisés à temps partiel est de 132 000 *cadets* répartis en 1780 centres à travers le pays : 20 000 dans les forces navales, 68 500 dans l'armée de Terre et 44 000 dans la RAF.

Les élèves reçoivent une assistance et suivent leur entraînement dans les unités auxquelles ils sont rattachés. Ceci représente en soi un énorme succès.

v. 100 : Poids économique des industries de défense (emplois, exportations, contribution au PIB)

v. 101 : Volume d'emplois créés par les activités de soutien externalisées

Les emplois générés par les industries de défense étaient de 345 000 en 1998-1999 : 178 000 liés directement, et 170 000 indirectement, aux dépenses du ministère de la Défense et aux exportations militaires. Cela signifie, si l'on ajoute à ces chiffres les effectifs actuels du ministère (personnel d'active, réservistes et emplois civils) que près de 900 000 personnes doivent leurs revenus en totalité ou en partie à la Défense. Les livraisons à l'exportation atteignaient le montant de 4,250 milliards de Livres en 1999 (auquel s'ajoutent quelque 5 milliards de Livres figurant sur les carnets de commande). La contribution totale des industries de défense au PIB est d'un peu moins de 1,7%.

Comme il a été noté précédemment, les armées recourent plus souvent que par le passé aux services d'entreprises privées pour la gestion des infrastructures (entretien des installations portuaires, des bases de la RAF), l'approvisionnement, et la fourniture de services de soutien sédentaire, jusques et y compris la formation à la navigation maritime des cadres de la Navy et aérienne du personnel navigant de la RAF.

v. 102 : Impact socio-économique de la mobilisation des réservistes

La mobilisation des réservistes aurait un impact majeur sur le fonctionnement du Service National de Santé, dont le personnel médical constitue l'essentiel des effectifs des unités médicales de la Défense. Ceci se ferait particulièrement ressentir dans les hôpitaux civils comportant des antennes militaires. Un autre secteur serait frappé : celui des petites entreprises pour lesquelles la perte d'un ou deux membres-clés du personnel serait dommageable. Malheureusement, aucun bilan chiffré n'a été effectué concernant cet impact.

v. 103 : Place de la recherche militaire dans la recherche publique et privée : % de l'effort national de recherche

En 1998-1999, les dépenses du ministère de la Défense consacrées à la recherche et au développement atteignaient 2,268 milliards de Livres (30% pour la recherche, 70% pour le développement ; 36% dans des établissements militaires, 64% à l'extérieur : principalement dans des entreprises privées et les grandes entreprises publiques).

Une autre série de chiffres (SET statistics 1999) indique la part de la défense dans les dépenses intérieures brutes de la Grande Bretagne pour la recherche et le développement (14,656 milliards de Livres pour l'année 1997). Cette part est de 14,5% (2,118 milliards auxquels les crédits publics ont contribué à hauteur de 62%, contre seulement 26% pour la recherche et le développement civils).

v. 104 : Présence dans les médias

Il est difficile d'obtenir un bilan chiffré fiable concernant la présence militaire dans les médias. Mais il est fort à parier que les armées sont plus visibles dans les médias que dans la rue. Elles occupent, à leur initiative ou non, et à titre onéreux ou gratuit, un temps d'antenne appréciable, quoique les reportages ne soient pas toujours constructifs. Les documentaires sur l'entraînement ou autres activités des forces sont populaires, et généralement bien perçus par les militaires.

v. 105 : Pourcentage de parlementaires et ministres possédant une expérience de la guerre ou de la vie militaire

La proportion de membres du gouvernement, députés et lords ayant servi dans l'armée est en net déclin : elle représente aujourd'hui environ 2%. Quand Tony Blair est devenu Premier ministre en 1997, aucun des membres de son entourage ne possédait de passé militaire. On peut comparer cette situation avec celle d'il y a environ une trentaine d'années, où une majorité d'hommes politiques avaient acquis une expérience réelle de la vie militaire (beaucoup d'entre eux avaient combattu pendant la Seconde Guerre mondiale). Des efforts sont actuellement consentis pour donner aux députés et aux lords une

expérience militaire par le biais d'un stage pouvant durer jusqu'à trois mois pendant les vacances parlementaires d'été.

v. 106 : Reclassement des officiers en retraite : pourcentage d'officiers dans le secteur privé, les universités, le service public, les écoles, les associations, la presse écrite, parlée ou télévisée, l'édition, etc.

La majorité des officiers en retraite sont employés dans le privé. Une petite proportion d'entre eux, généralement plus âgés, sont recrutés par des écoles ou des associations. Certains sont embauchés par les armées à titre civil tant qu'officiers en retraite affectés à l'encadrement des états-majors fixes. Bien peu nombreux sont ceux qui se reconvertissent à l'université ou dans les médias.

18. LES RELATIONS ARMEE-SOCIETE

v. 107 : Quel est le degré de proximité entre l'armée, les collectivités et les associations locales ?

Dans les villes de garnison, il semble y avoir une relation étroite entre l'armée et les collectivités locales. En d'autres endroits, il n'en est pas de même car les civils ne voient que très peu de militaires, le lien étant alors établi avec l'armée territoriale, les réservistes de la Royal Navy et de la RAF, ou les jeunes des Cadet Forces. Militaires d'active et réservistes accroissent leurs efforts pour renforcer leurs racines et stimuler le recrutement à l'échelon local. Ces efforts se matérialisent par des défilés au cœur des villes, par des participations aux événements locaux, des opérations de relations publiques, des meetings aériens, ou des journées « portes ouvertes » sur les bateaux de la Royal Navy.

v. 108 : Sociabilité des personnels militaires : officiers, sous-officiers, rang (fêtes, amis, voisinage, etc.)

Traditionnellement, les militaires restaient entre eux. Aujourd'hui, une forte majorité parmi eux vivent hors des zones de résidence militaires et sont mariés, le plus souvent avec des femmes titulaires d'un emploi ; la pression familiale tend donc à élargir le cercle de connaissances des cadres. Cependant, de telles tendances s'appliquent plus aux familles de militaires qu'aux militaires eux-mêmes, très souvent séparés de leurs foyers pour des périodes prolongées. Les militaires du rang célibataires tendent à résider dans les enceintes militaires, et donc à limiter leur sociabilité civile.

Lorsqu'ils sont stationnés à l'étranger, les militaires ont tendance à ne côtoyer que leurs collègues, surtout quand l'anglais n'est pas la langue du pays d'accueil.

v. 109 : Les civils ont-ils à pâtir de nuisances locales dues aux activités militaires (ex : bruits d'avions, problèmes de circulation routière, accidents, traversées de terrains privés, etc.) ?

Les problèmes de nuisance ayant pour cause des exercices militaires affectent les zones proches de bases aériennes de la RAF, en raison de vols nocturnes et à basse altitude, et celles où ont lieu des tirs de nuit. Le nombre de plaintes n'a pu être obtenu. Toutefois, les doléances semblent peu nombreuses.

v. 110 : Le métier militaire est-il perçu comme un gage d'esprit citoyen ?

La réponse est oui si l'on se réfère au sentiment souvent exprimé par les politiques, mais aussi par les employeurs de militaires retraités, ou les universités qui accueillent des militaires d'active ou de réserve en formation continue. Selon toute vraisemblance, ceci est dû à un désintérêt record, révélé par de récents sondages, pour les valeurs citoyennes dans le civil, qui par comparaison fait apparaître la capacité d'implication personnelle des militaires dans des projets collectifs comme un atout précieux.

v. 111 : Attitudes à l'égard des armées de la jeunesse, des femmes, des minorités ethniques et des homosexuels

On ne note d'hostilité dans aucun de ces groupes en tant que tels. Toutefois, beaucoup d'associations féministes et homosexuelles se sont fixé pour tâche d'investir les armées, institution qui constitue à leurs yeux un terrain de lutte du plus grand intérêt symbolique. Le groupe de pression militant pour l'égalité des chances dans le monde du travail les a prises pour cible en raison du rôle qu'elles jouent comme grand employeur public. Les minorités ethniques, quant à elles, comprennent et apprécient de plus en plus le travail fourni par l'institution militaire dans son combat contre le racisme. La Défense est, à cet égard, souvent citée en exemple dans la période récente : elle sort à son avantage de comparaisons avec d'autres institutions comme la police ou les brigades de sapeurs-pompiers.

v. 112 : Attitudes supposées des militaires envers les femmes, les homosexuels, les minorités raciales

La perception extérieure est qu'il y a dans les armées beaucoup de racisme, de préjugés contre les femmes, ainsi qu'une certaine homophobie. En 1996, un questionnaire administré dans la seule armée de Terre montrait que 54% des militaires issus de l'immigration déclaraient avoir été au moins une fois victimes de discrimination raciale. Les femmes militaires, à peu près à la même époque, étaient 16% à déclarer avoir subi des discriminations diverses personnellement, mais 85% à estimer la discrimination sexuelle très présente dans les forces terrestres. La proportion de militaires qui objectent à la présence d'homosexuels avoués parmi eux était en 1996 de 85% chez les hommes et de 53% chez les femmes.

L'institution a récemment pris des mesures pour combattre l'intolérance (en 1997 s'agissant des femmes, en 1999 pour ce qui concerne les minorités). La ségrégation féminine dans des corps ou écoles à part a pris fin, et la proportion des postes ouverts aux femmes est aujourd'hui de 70%. Les effectifs féminins, longtemps voisins de 2%, sont aujourd'hui proches de 8% (et de quelque 20% dans les académies militaires). La grossesse n'est plus un motif de radiation des cadres. Les armées ont reçu l'ordre d'augmenter la proportion des minorités ethniques de 1% par an jusqu'à concurrence de leur proportion nationale (mais cette politique est contrariée par la faible propension à s'engager de certaines minorités, notamment d'origine indienne ou pakistanaise). Un suivi statistique

et juridique des incidents racistes a été mis en place. Quant au statut de l'homosexualité, jusque-là officiellement considérée comme incompatible avec la vie militaire, il évolue sous la pression des associations militantes, de la presse et des juridictions européennes, au point que la législation a dû être modifiée récemment. La nouvelle politique consiste, sauf comportement clairement attentatoire aux droits d'autrui ou à la discipline, à faire de l'orientation sexuelle une affaire strictement privée (ce qui répond aux vœux de l'association Stonewall, mais contrarie ceux de Gay Pride, qui milite pour la reconnaissance officielle de l'homosexualité comme pratique légitime).

Dans tous ces dossiers, les armées (surtout l'armée de Terre) souffrent d'avoir longtemps toléré un retard culturel de 20 à 30 ans sur la société, retard qui dans les circonstances présentes, plus sujettes au « politiquement correct », les obligent à mettre les bouchées doubles pour se mettre à l'abri de critiques externes plus pressantes, qui nuisent à leur image et à leur recrutement.

v. 113 : L'organisation et la gestion militaires sont-elles citées en exemple ?

v. 114 : Cette forme d'organisation est-elle perçue comme une source d'innovation, ou comme un pilier du conservatisme ?

Les armées ont longtemps été perçues comme un modèle d'organisation conservatrice, lente à évoluer, tant par ses méthodes ou structures que dans sa culture. Jusque dans les années 1980, leur philosophie consistait à suivre les principaux mouvements de la société en observant un retard d'une demi-génération. Cependant, la vitesse et l'efficacité avec lesquelles dont elles ont preuve, face aux pressions de l'après-Guerre froide, pour réduire leurs effectifs, pour se restructurer et s'adapter à leurs nouvelles missions ainsi qu'aux changements rapides intervenus dans la société, ont permis de renverser cette image désuète. La Défense est aujourd'hui en position d'avant-garde dans nombre de domaines. Le rapport Bett de 1995 et la *Strategic Defence Review* de 1998 ont constitué des tournants très importants à cet égard. Il existe des signes indéniables d'une perception nouvelle des armées comme modèle de modernisation. Deux exemples récents : leur lutte contre le « racisme institutionnel », déjà mentionnée, est devenue une référence pour les autres institutions publiques ou privées (la Commission pour l'égalité des chances dans le monde du travail présente les armées comme cas d'espèce exemplaire) ; l'Académie royale militaire de Sandhurst a pris récemment l'initiative tout à fait

novatrice d'offrir à de jeunes cadres civils une formation au commandement qui rencontre un grand succès.

19. L'INFLUENCE DES ARMEES

v. 115 : L'histoire militaire du pays est-elle source de fierté ?

L'histoire militaire du pays est source d'une immense fierté, particulièrement pour les générations ayant connu la Deuxième Guerre mondiale et la conscription. La disparition de ces générations pourrait bien cependant remettre en cause cet état de fait. Les programmes d'histoire dans les écoles se concentrent désormais plus sur l'histoire sociale que sur les guerres ou grands événements impliquant le pays. De plus, les sondages semblent montrer les uns après les autres un déclin de la citoyenneté : les valeurs telles que déférence, hiérarchie et sens de la collectivité ou loyauté sont considérées comme ridicules et démodées. Il y a donc une tension au sein même des perceptions de ce qui touche à la guerre et aux armées, perceptions très favorables dans l'ensemble et génératrices de fierté nationale, mais recelant certains points de vulnérabilité culturelle s'agissant des classes d'âge jeunes.

v. 116 : Les actions militaires ont-elles un impact sur l'identité nationale et le patriotisme ?

Le déploiement des forces obtient généralement le soutien de la population et suscite un sentiment de fierté de posséder une armée professionnelle qui distingue le Royaume-Uni des autres nations. Ce sentiment patriotique a atteint son paroxysme lors de la guerre des Malouines ; si les opérations en faveur de la paix ne sont pas de nature à catalyser ce genre de fierté avec autant de vigueur, les responsabilités assumées en la matière par le Royaume-Uni sont perçues comme propres à consolider son rang international.

Il y a quelques années (1996), la presse se délectait de ce que des Etats européens anciennement communistes faisaient appel à l'armée britannique pour restructurer et entraîner leurs troupes. La même année, elle a noté que le président Chirac, dans son discours annonciateur de l'abandon de la conscription, avait pris pour modèle l'armée britannique. Aussi ponctuelles que

soient ces manifestations, leur accumulation atteste la présence d'un sentiment patriotique récurrent sous des apparences plus ou moins indifférentes.

v. 117 : L'armée contribue-t-elle à une plus grande cohésion sociale ?

Cela n'a jamais vraiment été le cas, sauf en temps de guerre majeure. Le Royaume-Uni a rarement compté sur ses forces armées pour souder sa population. Le concept d'« école de la nation » n'a jamais été un concept britannique. L'armée est tout au plus vue comme source de stabilité pour la société. Il faut cependant préciser que pour les classes laborieuses, l'armée est perçue depuis longtemps comme l'employeur de la dernière chance : celui qui peut éviter la marginalisation à une jeunesse défavorisée.

v. 118 : L'armée est-elle perçue comme symboliquement centrale ou marginale (culturellement ou socialement)?

Les militaires se perçoivent-ils de la même façon ?

v. 119 : De quel degré de confiance bénéficient les armées par comparaison avec d'autres institutions ?

A une certaine époque (à l'image d'autres pays comparables), l'armée britannique représentait un symbole d'une importance centrale. Cette période, qui correspondait à une ère de menace de guerre totale et à l'apogée du concept d'Etat-nation, a pris fin dans les années soixante. La situation d'aujourd'hui est assez paradoxale. Désormais, la menace militaire massive et clairement identifiée d'antan n'existe plus, et la défense ne revêt aux yeux du public qu'une importance relativement mineure par rapport à l'éducation ou à la santé. L'armée a le sentiment qu'on lui demande plus, alors que les moyens qu'on lui octroie sont de plus en plus faibles. Sa crainte est d'être marginalisée : elle fait de son mieux, par un effort marqué de relations publiques, pour échapper à ce sort (cf. les actions du type « Keep the Army in the Public Eye »). Pourtant, il y a toujours cette sensation que l'armée est le principal facteur d'influence du pays sur l'échiquier politique et économique mondial. De plus, si l'on en croit des enquêtes d'opinion tout à fait convergentes sur ce sujet, l'armée est, comme ailleurs dans l'Union Européenne, de toutes les institutions celle qui inspire le plus de confiance au public.

Ces dernières années, avec l'aide des médias, certaines figures militaires ont captivé le public et inspiré son respect. Ces personnalités sont le colonel Bob Stewart, les généraux Sir Peter de la Billiere, Sir Michael Rose et Sir Michael Jackson.

**v. 120 : Les parades militaires attirent-elles beaucoup de public ?
Les cérémonies militaires sont-elles populaires dans les
zones urbaines/ rurales ?**

Les cérémonies et manifestations militaires sont populaires, et peut-être plus encore auprès des populations rurales que dans les villes. Elles attirent les foules, spécialement pour les meetings aériens et la présentation au drapeau. Cependant, la tendance est à la baisse progressive d'audience, ce qui explique la suppression récente du *Royal Tournament* à Londres, et son remplacement par un spectacle de moindre ampleur (*Military Tattoo 2000*) conçu pour tourner ensuite en province.

20. ELITES SOCIALES ET POLITIQUES, ELITES MILITAIRES

v. 121 : Attitudes envers l'armée des leaders de partis, des églises, du monde de l'entreprise, des syndicats, des journalistes, du monde des arts et lettres, de l'industrie du spectacle, etc.

L'antimilitarisme n'est pas une notion puissamment ancrée dans la tradition britannique. Bien qu'une déférence spontanée ne soit plus de mise, surtout chez les jeunes générations, l'armée est généralement perçue favorablement par toutes les catégories citées ci-dessus. Les médias constituent une exception. Au cours des vingt ou trente dernières années, ils ont cultivé une irrévérence incisive, et placé l'armée dans la catégorie des institutions démodées, archaïques, que l'on peut se permettre de railler, à l'instar de la monarchie ou de la police.

Il faut faire un sort à part au Parti conservateur qui, lorsqu'il était au pouvoir (au moins depuis les années Thatcher), ne s'est guère montré enclin à favoriser

les armées, mais qui, revenu dans l'opposition, exalte leurs valeurs, encourageant par là les tenants du « professionnalisme radical » chez les militaires. En revanche, le Parti travailliste, surtout depuis l'avènement du New Labour de Tony Blair, cultive une approche plus pragmatique de l'armée, appréciée par les militaires épris de modernisme.

Il est bien sûr impossible de décrire en quelques mots la manière dont l'armée est dépeinte dans les écrits académiques, les films, la littérature et les médias. Mais voici en substance ce qu'on peut en dire :

1) comme l'a affirmé Anthony Giddens en 1985 (dans son livre *L'Etat-Nation et La Violence*), l'armée compte. Ce que les intellectuels avaient presque entièrement négligé depuis 1945 est devenu légitime comme sujet d'étude dans les années 1980.

2) alors que la littérature ne s'est pas occupée des militaires de manière significative, l'industrie du cinéma a, quant à elle, été plus productive ; on peut même dire qu'un changement de ton est apparu. Dans les années soixante, l'air du temps était à des films du genre *Oh, que la guerre est jolie !* Les films récents ayant l'armée pour sujet ont tendance à être plus objectifs et populaires. *Soldier Soldier*, *HMS Brilliant*, ou *Warriors*, sont dans ce cas. Ce dernier montre, d'une manière qui n'est ni hostile ni superficielle, les difficultés rencontrées par les militaires pendant les opérations de maintien de la paix en Bosnie.

3) le traitement de l'armée par les médias est moins défavorable qu'il n'y paraît, ne serait-ce que parce que l'irrévérence est un phénomène général qui ne s'applique pas exclusivement aux militaires. Ainsi, les documentaires ne sont pas du tout antimilitaristes.

v. 122 : L'armée obtient-elle un soutien particulier de quelques secteurs précis de la société? Est-elle susceptible d'être utilisée par différents groupes civils comme point de ralliement favorables à l'expression d'intérêts ou de valeurs sociales, politiques ou économiques ?

L'essentiel a déjà été dit sur ce point. L'armée reçoit un soutien populaire assez fort de la part des classes laborieuses du nord de l'Angleterre et des régions où des troupes sont stationnées. Il en va de même de la part des générations qui ont connu la Deuxième Guerre mondiale et la conscription. L'armée n'est pas utilisée comme point de ralliement symbolique par des groupes identifiables,

sauf par le Parti conservateur lorsqu'il est dans l'opposition, qui en use alors souvent comme un moyen d'attaquer le gouvernement.

v. 123 : Degré de sensibilité politique d'une mobilisation des réservistes

La question d'une possible mobilisation obligatoire des réservistes a été abordée par le « Reserve Forces Act » de 1996. Cette loi permet la mobilisation des réserves pour des opérations qui n'ont pas un caractère militaire affirmé. C'est toutefois une décision politiquement très sensible, que ni le gouvernement ni l'opposition n'ont jusqu'ici pas osé prendre ou préconiser. La mobilisation a failli être ordonnée en 1999 pour le Kosovo ; une mobilisation sélective de spécialistes a été envisagée en 2000. Dans les deux cas, ces velléités sont restées sans suite. Il faudra pourtant bien aborder le sujet de front un jour. On peut prévoir que la mobilisation des réservistes trouverait le soutien du public et des employeurs si elle était motivée par des intérêts supérieurs. La mobilisation des réserves en vue d'opérations de maintien de la paix reste plus discutable.

v. 124 : Les expressions « professionnalisme », « contrôle civil » sont-elles couramment utilisées par le personnel militaire ?

Le professionnalisme et le contrôle civil de l'armée sont des notions profondément ancrées dans les mentalités militaires. En effet, on peut avancer que ces concepts et les pratiques qui en découlent sont directement issues de la tradition britannique. Elles sont devenues des notions essentielles depuis les traumatismes du XVIIe siècle, époque à laquelle les Stuarts ont tenté de contrer le Parlement en s'appuyant sur une armée permanente, et où Cromwell, fort de troupes nombreuses et disciplinées, a destitué le monarque et mis en place une dictature centralisée et puritaine.

v. 125 : Les officiers se considèrent-ils comme « hors du champ politique », ou « au-dessus » de la politique ?

La norme démocratique et libérale de neutralité partisane est interprétée par le personnel en uniforme (pas seulement les officiers) comme étant « au-dessus de la politique » lorsque la notion de « professionnalisme radical » est dominante, ce qui implique un haut niveau de prestige de la fonction militaire (comme ce fut le cas entre la fin du XIXe siècle et la première moitié du siècle suivant). Lorsqu'il en va autrement, « le professionnalisme pragmatique » est la notion maîtresse ; c'est le cas lorsque le degré d'intégration culturelle et sociale des militaires est tel qu'il ne leur est guère possible de se sentir « au-dessus de la politique ». Dans la dernière partie de la Guerre froide, le pragmatisme fut indéniablement la norme. Aujourd'hui, le rétablissement partiel du prestige de l'armée qui est dû à la congruence des missions en faveur de la paix et des valeurs civiles dominantes, signifie qu'un retour vers des orientations de professionnalisme radical est probable. Mais un tel retour ne peut être que partiel, car il est freiné par bon nombre d'autres facteurs (la nature des missions, l'impact de la technologie, les pressions exercées par les familles). Le discrédit de la politique, confirmé par de récents sondages, fait le jeu des professionnels radicaux qui pensent en termes de conflits armés de haute intensité et de lien fortement symbolique entre l'armée et la nation. Ces derniers acceptent mal à ce qu'ils perçoivent comme des attaques irresponsables de la part des politiques contre la culture militaire traditionnelle, sous la forme de transpositions de normes civiles nouvelles au monde des armées. Cependant, jusqu'ici, ce phénomène n'a revêtu qu'une importance mineure. Il n'a pas conduit pour l'instant à l'expression de ce mécontentement en public, sûrement parce que cela s'avérerait suicidaire sur un plan de relations publiques.

v. 126 : Y a-t-il des exemples récents d'officiers publiquement désavoués par des membres du gouvernement ou du parlement ?

Cela n'est pas arrivé ces dernières années. Le seul incident remarquable a été la démission d'un officier général à trois étoiles qui avait critiqué la politique du ministère de la Défense concernant les équipements interarmées.

v. 127 : Existe-t-il des points de désaccord public entre l'armée et la classe politique concernant les missions et le budget alloués à la défense ?

La *Strategic Defence Review* de 1998 a conduit à un large accord sur les missions des forces armées. Cependant, les coupes budgétaires substantielles à répétition de ces dernières années sont plus controversées. Des discussions pour le moins animées ont tendance à se multiplier en privé, mais aussi dans des émissions occasionnelles à la télévision ou à la radio, ainsi qu'au sein de la commission de la Défense à la Chambre des Communes. Les ministres et les hauts fonctionnaires proches du gouvernement, quel que soit leur bord politique, ne voient pas d'un très bon œil l'expression publique du dissentiment d'officiers de haut rang à l'égard de leur politique. L'arme est d'ailleurs à double tranchant : les militaires peuvent en effet s'attirer le soutien de quelques journaux, mais n'obtiennent la plupart du temps des autres supports de presse que la caricature du point de vue qu'ils défendent.

v. 128 : Fréquence des contacts, degré de confiance et de compréhension mutuelles entre élites militaires et politiques

Il y a interaction permanente entre élites civiles et militaires; et ceci à tous les niveaux. En effet, le corps des officiers est traditionnellement reconnu comme partie de l'élite. L'armée n'a donc jamais vraiment souffert d'un isolement social et culturel dans les strates supérieures de la société, contrairement à ce qui a pu se passer dans d'autres pays comme la France après la Seconde Guerre mondiale. Mais des tendances assez intéressantes sont apparues dans la période récente. Les origines sociales et les trajectoires scolaires des officiers sont depuis un certain temps moins élitistes que par le passé : le recrutement de diplômés des universités s'est traduit par un élargissement de la base sociale du corps qui tranche avec l'étroite reproduction des élites qui pouvait avoir cours du temps où l'on recrutait les officiers à la sortie d'une poignée d'établissements secondaires privés de grand renom. Or, il se trouve que la situation inverse prévaut aujourd'hui parmi les élites du Parti conservateur. Députés et dirigeants conservateurs viennent de strates plus étroites de la société que ce n'était le cas il y a encore vingt ans. Ceci pourrait expliquer pourquoi les relations entre les militaires et le Parti travailliste, dont les membres sont désormais majoritairement issus des classes moyennes, soient de meilleure qualité aujourd'hui que dans les années 1960 et 1970.

v. 129 : Le contrôle civil est-il jugé trop étroit, et assimilé à un facteur de déresponsabilisation professionnelle des militaires ?

Ce sujet a été sensible au cours des deux ou trois dernières décennies, sous deux principaux aspects. Le premier concerne l'intervention du politique dans la conduite des opérations. De telles interventions peuvent tout à fait se justifier, mais tendent à frustrer les militaires lorsque les objectifs politiques sont flous, comme il arrive souvent dans le traitement diplomatique des crises, ou malaisément traduisibles en objectifs militaires atteignables sur le terrain. Le second concerne la supervision qu'exerce l'administration civile sur les décisions militaires susceptibles d'entraîner des conséquences budgétaires.

Le premier aspect, bien qu'il n'ait pas disparu, se manifeste moins fréquemment et de manière moins déstabilisante pour les militaires que ce n'était le cas dans la seconde moitié de la Guerre froide ou les premières années de l'après-Guerre froide. Un système de régulation a été mis en place à l'interface politico-militaire, sous la forme d'une structure interarmées ayant pour tâche de traduire les directives politiques en objectifs militaires, sans que les politiques n'aient besoin d'intervenir plus bas dans la chaîne de commandement. La source de ces pratiques nouvelles, mieux adaptées aux yeux des militaires, réside dans des opérations aujourd'hui plus fréquentes, plus complexes et impliquant des effectifs plus élevés qu'avant 1990.

Le second aspect n'est plus du tout d'actualité. Dans les années 1980 et une partie des années 90, toute décision budgétaire prise par une autorité militaire devait être soumise à un contrôle préalable d'opportunité économique de la part du ministère des Finances, ce qui constituait pour les contrôlés une immense source de frustration. Depuis, la gestion des budgets militaires a été déconcentrée, des « centres de coûts » ont été créés, le recours au marché a été élargi, et on a mis en place une *New Management Strategy*. Ces mesures, appliquées à tous les niveaux, ont responsabilisé la gestion financière des armées au point que le ministère des Finances a finalement mis un terme à une pratique paralysante désormais sans nécessité.

La situation est ainsi plus favorable aujourd'hui qu'elle ne l'était lors des précédentes décennies, et l'on entend beaucoup moins de plaintes concernant les excès de zèle gestionnaire (« managerialism ») de la part des hauts fonctionnaires civils.

- v. 130 : Les associations de militaires retraités expriment-elles leur point de vue sur les décisions politiques ?**
- v. 131 : Les revues militaires expriment-elles des critiques qui vont au-delà de ce qu'autorise la bienséance professionnelle ?**

Les associations de vétérans expriment des inquiétudes quant aux mesures prises, et l'on assiste à des débats très agités dans les revues militaires, officielles ou extérieures à l'institution, à propos de tous les problèmes affectant les forces armées. Cependant, en général, de telles manifestations restent dans la limite de la bienséance inhérente à la profession. La politisation des débats ne se fait que rarement sur un ton acerbe.

21. QUESTIONS DE POLITIQUE ETRANGERE ET DE SECURITE

- v. 132 : Les officiers, subalternes ou supérieurs, privilégient-ils les missions classiques de l'OTAN par rapport aux missions en faveur de la paix des Nations-Unies ?**

Bien que les militaires britanniques aient montré moins de réticences que leurs homologues américains s'agissant des opérations conduites par l'ONU, il est tout de même juste de dire que les opérations effectuées sous l'égide de l'OTAN reçoivent un soutien plus massif de leur part.

- v. 133 : De quelle manière l'armée britannique évalue-t-elle sa réputation dans les armées des autres nations ? Les militaires britanniques se sentent-ils de plain-pied avec les autres contingents nationaux lors d'opérations multinationales ?**

Dans les opérations multinationales du genre devenu dominant depuis une décennie, les armées britanniques s'accordent le plus souvent très bien avec les contingents américain et français, plus généralement avec les forces de l'OTAN. Leur réputation peut être qualifiée de bonne, voire d'excellente, dans les contingents des autres armées, comme le montre une récente enquête internationale conduite par le Marshall Center.

v. 134 : Les officiers sont-ils plus ou moins pro-européens que la population dans son ensemble ou les élites de la nation ?

L'opinion des officiers concernant l'Europe est souvent plus proche de celle des élites que de celle du public britannique au sens large. Il y a dans l'armée moins d'anti-européens que dans d'autres groupes de la société. Ce qui ne veut pas dire qu'elle soit foncièrement pro-européenne (bien qu'une appréciable minorité de militaires le soit tout à fait). A l'appui de cette affirmation, on peut mettre en avant un grand nombre de faits anecdotiques, mais malheureusement aucune donnée chiffrée. En admettant qu'elle soit vraie, la meilleure interprétation (en dehors du fait que les militaires britanniques ont une longue habitude de la coopération avec leurs alliés continentaux au sein de l'OTAN) consisterait à dire que pour les officiers, les effectifs et les ressources des armées britanniques aujourd'hui étant ce qu'ils sont, il est bien peu de choses qu'elles puissent espérer accomplir seules. Et bien que les intérêts stratégiques du Royaume-Uni aient traditionnellement été plus proches de ceux des Etats-Unis que de ceux des pays européens du Continent, deux facteurs peuvent être pris en compte : (a) cela est moins vrai aujourd'hui, et (b) la culture militaire est plus un facteur de division que d'unité entre la Grande-Bretagne et les Etats-Unis. A noter que la Royal Navy et la marine néerlandaise entretiennent des relations très étroites ; il en va de même entre la RAF et plusieurs de ses homologues continentaux.

v. 135 : Les officiers préfèrent-ils une coopération militaire à une structure unifiée pour la sécurité de l'Europe ?

Les officiers approuvent la collaboration avec d'autres armées, mais un tel soutien n'existe pas pour une structure européenne unifiée. Le Royaume-Uni est perçu comme porteur d'une vision et d'intérêts plus globaux que les autres

puissances européennes, à la possible exception française près. La souveraineté nationale, bien qu'affaiblie, est toujours considérée vitale. Cependant, l'annonce récente de la mise en place d'une force européenne de réaction rapide a été bien accueillie par les militaires, et, plus inattendu, par l'opinion publique, si l'on se réfère à un sondage MORI de novembre 2000 dans lequel 55% des personnes interrogées approuvent cette annonce, contre 38% qui expriment leur désaccord.

v. 136 : La traduction d'objectifs politiques en objectifs militaires a-t-elle connu des difficultés ? Y a-t-il eu problème dans le partage des responsabilités entre politiques et militaires à la suite d'éventuels échecs ?

Aucun problème n'a transpiré. Les échecs n'ont pas été nombreux, ce qui peut expliquer la rareté des controverses. Les vraies controverses ont porté sur des erreurs à caractère technique ayant entraîné des pertes humaines (notamment pendant la guerre du Golfe, lorsque des tirs alliés ont tué des soldats britanniques, puis à propos du syndrome du Golfe). L'incident de Pristina au Kosovo impliquant un général britannique qui, après concertation avec Downing Street, désobéit à l'ordre du SACEUR d'empêcher les Russes d'occuper l'aéroport démontra parfaitement l'efficacité dont l'interface politico-militaire britannique peut faire preuve. Mais les liens très étroits qui se sont tissés entre politiques et militaires après la Guerre froide rendent parfois difficile la coordination entre organismes militaires. En 1995, la presse américaine rapporta que dans les quartiers généraux à Bruxelles et à Sarajevo, les discours tenus par les officiers britanniques n'étaient pas les mêmes.

v. 137 : Les officiers supérieurs ou généraux en retraite expriment-ils des désaccords sur les mesures prises concernant les missions ou l'institution militaires ?

Des critiques ont été émises de la part d'officiers en retraite à propos de certaines missions ainsi que de certains aspects du changement culturel en cours dans les armées ; ces critiques portent sur le rôle des femmes au combat, et sur la place des homosexuels. Elles ont été émises au travers de lettres adressées à la presse et dans un pamphlet publié par la « Social Affairs Unit »,

mouvement de pensée situé à droite de l'échiquier politique. Ce pamphlet avait pour titre : « Inaptes au combat : La subversion culturelle dans les forces armées en Grande-Bretagne et aux États-Unis ». Lorsque l'homosexualité est devenue légale, en décembre 1999, suivant un arrêt de la Cour Européenne de Justice, quelques généraux ont démissionné.

v. 138 : Le point de vue des militaires prévaut-il fréquemment sur celui des gouvernants civils ?

Bien que les politiques au pouvoir acceptent un grand nombre des solutions proposées par les militaires, on ne trouve pas de cas de conflits d'options dans lesquels les forces armées ont eu le dessus. En revanche, l'inverse s'est produit plusieurs fois récemment (trop aux yeux de certains officiers traditionalistes et de retraités), à propos des femmes et de l'homosexualité dans les armées.

v. 139 : Quel est le sentiment des militaires à propos des missions d'arrestation de criminels de guerre lors d'opérations de maintien de la paix ?

Les militaires acceptent cette tâche comme faisant partie du métier dès lors que l'ordre en est donné. Ils sont habitués à agir dans un climat où les tâches de police ont la part belle, et où les pouvoirs des militaires, sur un théâtre d'« opérations autres que la guerre », sont soumis au droit coutumier anglais (Common law). Cette situation est celle qu'ils connaissent en Irlande du Nord depuis plus de trente ans. Les soldats entretiennent de bonnes relations avec la police et lui apportent aide et assistance lors d'opérations de déminage.

v. 140 : Les politiques et le public partagent-ils les mêmes inquiétudes s'agissant de pertes humaines lors d'opérations de maintien de la paix ? Les militaires partagent-ils ces sentiments ?

Les politiques craignent les pertes humaines beaucoup plus que le grand public ou les militaires dans ce genre d'opérations. Cela a été le cas historiquement en temps de paix et sur le théâtre d'Irlande du Nord. Cependant, le fait que les armées n'ont pas connu de pertes humaines significatives ces dernières années

pourrait bien avoir un certain impact sur les attitudes futures du public et des militaires eux-mêmes.

22. LA CULTURE MILITAIRE

v. 141 : Modèles de rôle des officiers : « leader charismatique », « professionnel radical », « professionnel pragmatique », « fonctionnaire spécialisé » ; fréquence relative de chaque modèle

Les officiers ont tendance à s'assimiler à des leaders en prise directe avec le réel. Ils croient aux traditions et recherchent un environnement stimulant dans lequel ils puissent opérer, mais ils accordent également une place des plus importantes à la notion d'efficacité. Les pressions exercées par les familles, les progrès technologiques et l'influence de la société les font aspirer à une meilleure intégration sociale et culturelle. Une telle aspiration, toutefois, est inégalement distribuée : certains tendent à sacraliser les mythes militaires (surtout de nos jours, alors qu'on assiste à un retour du prestige du métier des armes) au risque d'un décalage entre armée et société. Un grand nombre d'officiers, à l'inverse, ne sont pas intéressés par une carrière complète, et assimilent leur séjour dans l'armée à une première expérience enrichissante. Les armes ou subdivisions techniques possèdent la part de « fonctionnaires spécialisés » dont elles ont besoin. Si bien que les quatre catégories d'officiers évoquées ci-dessus sont bel et bien représentées au sein des armées d'aujourd'hui. Malheureusement, il n'existe aucune donnée chiffrée permettant de préciser leur proportion ou leur relations d'interdépendance.

v. 142 : Les militaires montrent-ils une plus grande propension à l'emploi de la force que les civils ?

Les militaires sont le plus souvent moins enclins à utiliser la force que les politiques ou le grand public, car ils comprennent mieux que quiconque les risques qui en découlent. L'une de leurs inquiétudes aujourd'hui est que les civils, privés de toute expérience militaire après quarante ans de professionnalisation et de réductions d'effectifs, ne possèdent que des notions

irréalistes sur la capacité des armées à régler certains problèmes, et exposent celles-ci à des risques inconsidérés.

v. 143 : Les officiers sont-ils plus conservateurs que les élites civiles ?

C'est en effet le cas. Les officiers ont tendance à être plus conservateurs, avec un petit « c », que les élites civiles. Cette tendance n'a rien de surprenant : c'est celle qu'on rencontre dans la plupart des pays démocratiques libéraux. Mais ce conservatisme reste assez conventionnel et découle d'un certain rôle social : défendre ce qui est tenu pour vital, sans jugement de valeur de leur part, tant que les institutions politiques sont viables. Cela ne signifie pas nécessairement que les opinions politiques de tous les officiers correspondent tout à fait à la ligne politique du Parti conservateur, et encore moins à celle des partis d'extrême-droite.

v. 144 : Les jeunes officiers sont-ils plus conservateurs que leurs aînés ?

Il n'en est rien. En fait, c'est plutôt le contraire, car les jeunes officiers recrutés parmi les diplômés des universités ont tendance à être plus « libéraux » que leurs prédécesseurs recrutés dans les prestigieuses « public schools ». La situation est donc différente de celle qui prévaut aux Etats-Unis, où des études récentes (CSIS, TISS, 1999) ont montré que les jeunes officiers sont plus conservateurs que leurs aînés, et que ce conservatisme politique, social et culturel se traduit par des affinités statistiquement fortes avec le Parti républicain.

v. 145 : Les militaires du rang et les sous-officiers se sentent-ils *soldats avant tout*, ou *soldats et citoyens* ?

Les engagés du rang (d'où sont tirés par promotion interne tous les sous-officiers) sont socialisés comme soldats et citoyens. Ils entrent dans l'armée de leur choix soit parce qu'ils y voient la possibilité d'acquérir une qualification,

soit parce que c'est pour eux une seconde chance après un échec scolaire ou familial, soit enfin parce cela représente la possibilité de vivre une aventure de quelques années avant de s'installer dans un emploi stable et le mariage, puis de fonder une famille.

v. 146 : Les élites militaires acceptent-elles avec difficulté les innovations sociales imposées de l'extérieur ?

Les élites militaires éprouvent des difficultés à accepter ces changements sociaux, notamment, on l'a vu, ceux qui touchent à l'aménagement de la culture pour faire leur place aux femmes, aux minorités ethniques ou aux homosexuels. C'est le cas, en particulier, des officiers et sous-officiers supérieurs.

Pour remédier à cet état de fait, un programme de formation initiale et continue a été mis en place à l'intention de tous les militaires, de la nouvelle recrue jusqu'aux officiers généraux, pour les sensibiliser aux problèmes que soulèvent les diverses formes de discrimination.

v. 147 : La société militaire (personnels en uniforme et leurs familles) se sent-elle supérieure à la société civile ?

Si cela fut peut-être le cas par le passé, il n'en est rien aujourd'hui. Cependant, un problème demeure. Certaines tendances apparues récemment dans la société ne s'accordent guère avec la culture militaire. Il en va ainsi de l'individualisme croissant, de la propension civile à mettre l'accent sur les droits plus que les devoirs, à porter ses doléances devant les tribunaux, à rejeter comme indue toute marque de déférence envers l'autorité, ou encore de l'égalitarisme et d'une culture subjective (« postmoderne ») qui rend plus difficile l'affirmation de définitions objectives du bien et du mal, notamment à propos des notions d'honnêteté, d'adultère et d'intégrité. Or, les militaires, pour des raisons fonctionnelles, ont besoin d'une éthique forte qui affirme la valeur du sacrifice et la primauté du groupe et de l'institution sur l'individu.

Beaucoup d'officiers conservateurs sont exaspérés à l'idée que les armées devraient « rabaisser » leurs normes éthiques rigoureuses pour les aligner sur ce qu'ils jugent être le laxisme moral d'une majeure partie de la société. Ils sont enclins à penser qu'il est loisible aux armées de se préserver de telles tendances

sans courir le risque d'une désaffection du public à leur égard, et de problèmes de recrutement. Si la société les admire, c'est précisément à leurs yeux parce que les militaires résistent à ces tendances débilantes. Ils croient fermement que les problèmes de recrutement viennent de ce que beaucoup de recrues potentielles sont dissuadées de s'engager par le « politiquement correct » et l'affaiblissement de l'éthique militaire qu'entraînent les changements imposés de l'extérieur.

Il y a toutefois de fortes raisons de penser qu'une doctrine de ce type aurait tôt fait d'élargir le fossé creusé entre l'armée et la société, et conduirait à une situation dans laquelle, comme aux Etats-Unis aujourd'hui, les militaires se sentent moralement supérieurs à la société qu'ils sont censés protéger. Vu de l'extérieur, cela pourrait être interprété comme de l'arrogance, d'autant plus injustifiée qu'abondent dans la presse des scandales, grands et petits, à propos de brutalités, de racisme, d'homophobie ou de harcèlement sexuel dans les armées. La comparaison des normes morales rigoureuses affichées avec les manquements à ces normes étalés dans la presse aurait pour double effet de dissuader les recrues potentielles, intimidées par des attentes morales jugées trop exigeantes ou troublées par des valeurs traditionnelles qui ne sont pas les leurs, et de faire des armées un lieu où tous les stéréotypes machistes pourraient librement s'exprimer. De plus, l'armée qui tenterait de se donner en exemple normatif à la nation ne tarderait pas à rappeler les souvenirs du puritanisme à la Cromwell, et à servir de cible toute désignée aux médias.

La politique officielle demeure sur ce point assez pragmatique : elle rejette l'idée d'un jeu à somme nulle entre satisfaction des impératifs fonctionnels et souci de saines relations armée-société. Elle repose même sur le postulat que l'efficacité opérationnelle et l'harmonie sociopolitique peuvent être conciliées, et que les changements culturels en cours sont souhaitables même d'un point de vue fonctionnel car ils améliorent les aspects les plus vulnérables d'une image publique par ailleurs excellente, favorisent le recrutement, quantitativement et qualitativement (diversité des qualifications et des milieux d'origine) et, en éradiquant les discriminations de tous ordres, renforcent la cohésion. En d'autres termes, elle fait fond sur l'idée qu'une représentativité sociale et culturelle accrue, enjeu crucial pour toute armée professionnelle, améliore la capacité d'identification des recrues potentielles, et de la société toute entière, à l'institution militaire.

v. 148 : La discipline militaire s'est-elle renforcée récemment (y a-t-il eu « remilitarisation ») ?

Aucune tendance en ce sens n'a été observée. Depuis quelques dizaines d'années, les règlements de discipline se réfèrent à la philosophie des « relations humaines », fondée sur la théorie de Maslow concernant la motivation au travail. Dans la période récente, ils se sont mis en conformité avec la législation générale. L'autodiscipline, la délégation d'autorité et la prise d'initiative sont à l'ordre du jour.

v. 149 : L'esprit de corps est-il devenu source de problèmes ?

On peut s'attendre, comme on le voit dans nombre de pays comparables (cf. le récent rapport de la commission d'enquête parlementaire sur ce sujet au Canada), à ce que les unités d'élite montrent un esprit de corps exacerbé tandis que les autres unités, influencées par la société, évoluent vers un individualisme plus affirmé et connaissent à des degrés divers un déficit de cohésion. Mais il n'y a rien là qu'une saine discipline ne puisse corriger. En tout cas, aucun rapport n'a établi la réalité d'un tel phénomène, dans un sens ou dans l'autre, au sein des armées britanniques.

v. 150 : Les officiers sont-ils consternés par les tendances récentes observées dans la société ?

Cf. *v. 147*.

v. 151 : Le profil idéologique et psychologique des recrues diffère-t-il de celui des jeunes en général ou de leurs prédécesseurs ?

Probablement. Les données chiffrées ne sont cependant pas disponibles. Longtemps, comme il a été précisé plus haut, les recrues de base venaient de milieux ouvriers, du nord de l'Angleterre et d'Ecosse, et dans bien des cas de familles nombreuses ou disloquées. L'armée était alors assimilée à une sorte de famille de substitution. Ces dernières années, le niveau moyen d'éducation a progressé, reflétant ainsi les tendances observées dans la société en général. En termes de recrutement, l'armée, avec de plus hautes exigences de qualification et la volonté de suivre l'évolution de la société, commence à cibler « Middle

Britain» : le grand groupe central des strates moyennes, culturellement dominant. Les nouveaux engagés sont ainsi moins réceptifs à la notion d'autorité institutionnelle et à un style paternaliste de commandement. De telles tendances vont vraisemblablement s'accroître si ce type de recrutement social s'avère un succès, c'est-à-dire si le nombre de candidats à l'engagement s'accroît, et qu'il devient possible de sélectionner ceux dont le profil correspond exactement aux différents critères retenus par les armées. Aucune divergence d'ordre idéologique n'a pu être confirmée.

v. 152 : Le profil idéologique et psychologique des officiers diffère-t-il beaucoup de celui des élites civiles (secteurs public et privé) ?

Encore une fois, les données manquent pour établir un bilan précis. Les profils sociaux des élites civiles et militaires sont beaucoup plus semblables au Royaume-Uni que dans d'autres pays occidentaux. Il est vraisemblable que cette tendance continue à se vérifier, même si c'est sur des bases renouvelées, du fait que les élites des deux bords sont maintenant recrutées à partir d'une plus large palette de la société. Le principe méritocratique, renforcé dans la période récente, devrait (toutes choses égales d'ailleurs) façonner les profils idéologiques et psychologiques de manière convergente.

v. 153 : Les officiers penchent-ils pour un « usage décisif de la force » dans toutes les opérations militaires, y compris les opérations de maintien de la paix ? Par exemple, les officiers étaient-ils en faveur d'une campagne terrestre au Kosovo ?

Les officiers ont tendance à privilégier les solutions du type « réponse graduée », et à cet égard, le pragmatisme n'est pas un vain mot pour eux. Cependant, bien qu'ils reconnaissent la difficulté et les risques d'opérations terrestres, beaucoup de militaires, convaincus des limites de la campagne de bombardements aériens contre les forces serbes, auraient été en faveur d'une offensive terrestre au Kosovo. On ignore toutefois leur proportion exacte.

v. 154 : Existe-t-il un débat autour du « droit à la différence » et du « besoin d'être différent » des militaires ?

Il y a en effet eu un brûlant débat, notamment au sein de l'armée de Terre et dans les milieux informés, ainsi que beaucoup d'ouvrages et d'articles au milieu des années 1990, sur le point de savoir si l'armée possède un « droit à la différence ». Une telle question, formulée pour la première fois par le lieutenant-général Sir Michael Rose, exprime les vues d'un courant conservateur ; ce « droit » est, à ses yeux, le moyen pour l'armée de résister à l'importation de nombre de tendances émergentes dans la société, touchant par exemple à la place des femmes ou des homosexuels, tendances selon lui de nature à affaiblir l'efficacité opérationnelle militaire. Il s'agit en quelque sorte d'une version conservatrice de l'idée postmoderne selon laquelle tout groupe social a le libre choix de son identité culturelle. Cette thèse a engendré une chaude controverse, à l'issue de laquelle une doctrine officielle a été définie, fondée sur l'idée qu'un tel « right to be different » n'aurait comme effet qu'une marginalisation culturelle de l'armée : tout ce que la société peut accorder à l'institution qui a la charge de protéger ses intérêts vitaux et de sauvegarder ses valeurs essentielles est la démonstration circonstanciée du besoin qu'elle a, au regard de ses missions, de sécréter ou de maintenir des normes spécifiques.

v. 155 : Comment les militaires appréhendent-ils les opérations de sécurité intérieure sur le territoire de la Grande-Bretagne ?

L'armée de Terre est utilisée à cet effet en Irlande du Nord. Elle ne verrait pas d'un bon œil des opérations menées sur le territoire britannique (hors Irlande du Nord). Aux termes de la loi sur les réserves de 1996 (Reserve Forces Act), les réservistes ne sont pas autorisés à intervenir sur le territoire de la Grande-Bretagne.

v. 156 : Le système de formation militaire (écoles préparatoires, académies militaires, collège de défense, etc.) contribue-t-il à rapprocher, ou bien à séparer, le monde civil de l'univers des armées ?

Longtemps, le système de formation initiale (écoles préparatoires, académies militaires) et continue (école d'état-major, écoles de guerre) s'est maintenu à l'écart de l'enseignement supérieur civil. La formation dans un lieu spécifique clos tendait à renforcer les mythes créés autour de la profession et à réaffirmer une certaine identité collective qui sépare les militaires du reste de la société. Les programmes de formation insistaient plutôt sur le réalisme opérationnel et ne laissaient que très peu de place à des sujets d'étude plus larges.

Cependant, des évolutions notables se sont produites récemment, dans le sens d'une ouverture à la société civile. L'enseignement académique de nombre d'écoles militaires à tous les niveaux (Sandhurst, Shrivenham) a été sous-traité à des universités (King's College London, Cranwell), et les programmes d'instruction ont vu leurs objectifs s'élargir au-delà des aspects purement techniques ou tactiques de la formation. L'un des objectifs de ce changement a été, précisément, de rapprocher les méthodes et les centres d'intérêt intellectuels du commandement militaire et des élites civiles.

**v. 157 : Les officiers se réfèrent-ils à un « âge d'or » des relations civilo-militaires auquel ils aimeraient revenir ?
A l'inverse, existe-t-il à cet égard un moment de l'histoire britannique qu'ils détesteraient vivre à nouveau ?**

Le paradoxe qui est au centre de la tradition britannique est le suivant : alors que les succès militaires ont généralement forcé le respect et la reconnaissance du public, l'armée (surtout l'armée de Terre) et la population civile ont, jusqu'à la fin du XIXe siècle, entretenu des relations de suspicion mutuelle. Après les Stuarts et l'épisode Cromwell au XVIIe siècle, la population avait quelques raisons de redouter l'existence d'une forte armée permanente de métier. Il n'y a donc pas de réel désir de revenir à une telle situation. Au XIXe siècle, l'armée est restée en marge de la société car la nation ne connut qu'un petit nombre de guerres d'importance significative après 1815 ; des tâches impériales absorbaient alors une bonne partie de ses forces vives, et l'éloignaient du territoire national. Durant le XXe siècle, les années 1920 furent marquées par la haine de la guerre, et les années 1930 par un certain isolement de l'armée accompagné de réductions continues de son budget (ce qui conduisit inévitablement à un manque de préparation des forces, très préjudiciable en 1939). Les années 1960 et 1970 ont constitué de nouveau une période difficile, en raison de l'inactivité forcée qu'imposait la préparation d'un improbable conflit majeur. Les valeurs sociales évoluant dans un sens individualiste-

hédoniste y ont eu pour effet d'isoler les armées, et de rendre le recrutement problématique. Les années 1980 et 1990 ont été de ce point de vue bien meilleures.

En résumé, il n'existe pas de périodes que les armées aimeraient particulièrement revivre ; il existe en revanche des épisodes qu'elles ne veulent assurément plus voir revenir.

v. 158 : L'éthique militaire traditionnelle est-elle jugée d'une importance primordiale pour le futur, quoi qu'il advienne ?

De l'avis général, il est essentiel, faute de savoir de quoi exactement le XXI^e siècle commençant sera fait, que les armées maintiennent la capacité de faire face à l'éventail le plus large de missions. Cela signifie conserver à la guerre de haute intensité son rôle d'étalon, même si, selon toute probabilité, les actions militaires à venir ne prendront pas la forme de conflits majeurs : elle est la mission la plus exigeante à laquelle des soldats peuvent soumis. On peut en cela établir un parallèle avec les pompiers, qui consacrent le plus clair de leurs activités opérationnelles à sauver des personnes et des biens lors d'inondations, mais conçoivent leur rôle de combattant du feu, plus dangereux et plus exigeant, comme leur fonction principale, et s'entraînent en conséquence.

Si tel est le cas, il est alors indispensable de sauvegarder une éthique militaire spécifique à la fonction « dimensionnante », éthique fondée sur le sens du sacrifice, la loyauté, l'investissement gratuit et l'intégrité. Cela procure une identité distincte au militaire, dont il a besoin pour faire preuve d'une efficacité optimale.

Mais à partir de là, les attitudes peuvent s'orienter dans deux directions très différentes. L'une consiste à donner un caractère absolu à cette éthique, ce qui conduit à refuser tout compromis, et donc toute concession envers la société civile. L'autre, au contraire, restreint sa validité à la seule sphère militaire et aux exigences de l'efficacité fonctionnelle ; elle se montre dans le même temps sensible au besoin de soutien pouvant venir de la société, et donc est plus malléable dans ses rapports avec elle. La première de ces deux orientations existe au sein des armées britanniques, mais est clairement minoritaire aujourd'hui.

v. 159 : Quels rapports les militaires entretiennent-ils avec les ONG et le personnel humanitaire ?

L'armée est désormais habituée à agir conjointement avec les ONG et les personnels humanitaires. Le climat entre militaires et humanitaires est assez bon lors d'opérations conjointes, car chacun comprend les besoins et les capacités de l'autre. De plus en plus d'anciens militaires travaillent pour les ONG dans des zones à haut risque. Un autre facteur de cette bonne entente est aussi que les militaires perçoivent clairement l'avantage d'avoir des ONG à leurs côtés. Sans elles, ils auraient à accomplir des tâches (« distribuer des sacs de riz ») très éloignées de leurs activités habituelles.

v. 160 : Quels rapports les militaires entretiennent-ils avec les journalistes, les universitaires, les partis, les églises, les syndicats, les chefs d'entreprise, le monde du spectacle ?

A l'époque de la guerre des Malouines, les relations entre l'armée et les journalistes étaient désastreuses. Aujourd'hui, on pourrait les qualifier de « normales », en dépit d'une saine méfiance de la part des militaires envers les motivations de certains journalistes. Tout le monde a compris que la présence des médias sur le terrain n'est pas près de diminuer, la technologie permettant désormais les reportages en direct. L'armée britannique est considérée par les journalistes comme celle des armées occidentales qui pousse le plus loin le souci de bonnes relations avec la presse.

Les relations avec les universitaires sont aujourd'hui bonnes et renforcées par l'existence d'une petite communauté de spécialistes des questions de défense, qui inspire respect et confiance dans les deux camps. Les relations entre écoles d'officiers et universités civiles qui se sont spécialisées dans les études militaires, ainsi que la possibilité donnée aux officiers d'active d'acquérir des diplômes pendant leur temps de service, suggèrent que cette heureuse situation va assurément perdurer.

Les relations de l'armée avec les syndicats et les chefs d'entreprise ne sont pas très poussées, sauf dans les domaines qui concernent les réservistes. Pour eux, le travail effectué par le *National Employers Liaison Council* pour gagner le soutien

des syndicats et des employeurs en faveur de l'intégration de réservistes dans le monde du travail est d'une grande importance.

Il n'existe malheureusement pas assez de données sur lesquelles fonder un jugement concernant les relations de l'institution militaire avec les Eglises ou le monde du spectacle.

SYNTHESE

Si traditionnellement les deux pays étaient dans des situations à nombre d'égards assez éloignées, la comparaison France/Royaume-Uni présente aujourd'hui un intérêt beaucoup plus affirmé. La démographie, le poids économique, le projet politique et stratégique, l'ampleur des budgets de la Défense, le statut de puissance nucléaire, le siège permanent au Conseil de sécurité des Nations-unies, l'accent mis sur la projection des forces, la professionnalisation intégrale du recrutement et bien d'autres aspects encore, sont soit partagés, soit plus proches qu'ils ne l'étaient il y a un peu plus d'une décennie. L'examen systématique du cas britannique, au moyen d'une batterie d'indicateurs permettant des comparaisons terme à terme dans le temps et l'espace, promet donc d'être riche d'enseignements pour les nouvelles armées professionnelles françaises, tant dans l'appréciation des problèmes institutionnels internes aux armées que dans celle des rapports armée-Etat et armée-société.

La situation présente des armées britanniques est marquée par un paradoxe. Leur image externe est excellente : le taux de confiance du public à leur égard dépasse les 80%, et les armées étrangères les prennent volontiers comme modèle, ou sollicitent leur concours dans la formation de leur cadres ou même la restructuration de leurs forces. Pourtant, elles font face à des difficultés multiples, dont la principale, qui en commande beaucoup d'autres, a trait au recrutement. L'exemple britannique établit clairement qu'on peut fort bien estimer les armées légitimes et respectables sans avoir envie de les rejoindre et de s'astreindre à un style de vie jugé très exigeant. Les déficits de recrutement sont chroniques dans l'histoire militaire britannique, et ils invitent donc à relativiser la gravité de la situation actuelle : les armées de Sa Majesté ont, depuis fort longtemps (puisque aussi bien l'armée de métier a été la norme historique et le service obligatoire l'exception), appris à vivre avec un décalage entre droits ouverts au budget et effectifs réalisés. Toutefois, on pouvait penser que la réduction de format assez abrupte (un peu plus de 30% globalement) qui a suivi la fin de la Guerre froide serait de nature à résoudre ce problème lancinant. Il n'en a rien été. Les déficits globaux par armée poussent des pointes à 7%, et certains déficits sectoriels (par exemple, dans l'infanterie) atteignent plus de 10%. Ces déficits aggravent le phénomène de surchauffe lié aux opérations extérieures, et rend plus problématique la fidélisation des personnels, notamment parmi les mariés et (ou) chargés de famille. Le *turnover*

annuel approche de 13%, et le taux de départs anticipé a connu une hausse de 10% par an au cours des dernières années de la décennie 1990. Tout cela est d'autant plus inquiétant que la féminisation accrue (près de 8% en « stocks » et plus de 12% en « flux ») allège les déficits qui, sans elle, seraient plus élevés d'autant, et que les rémunérations sont confortables (notamment par comparaison avec celles qui ont cours dans les armées du Continent), et compétitives, à tous les niveaux, sur le marché du travail. Il n'y a donc guère de moyen de jouer sur ce dernier levier pour améliorer la situation.

Les interprétations qu'on peut avancer pour rendre compte de ces difficultés sont d'abord conjoncturelles. La contraction assez drastique des effectifs ne fait pas des armées, dans les perceptions extérieures, une institution d'avenir, et il faudra sans doute un certain temps avant que l'impression laissée par la réduction de format des années 1990 ne s'efface. Il faut compter de plus avec la « suractivité » due au rythme des opérations extérieures (près de 30% des personnels militaires sont mobilisés par elles à un instant donné), qui renforce la perception d'une vie militaire particulièrement exigeante. Les deux phénomènes se conjuguent pour rendre les armées moins visibles physiquement : or, on sait que le recrutement est traditionnellement favorisé dans les zones d'implantation d'unités, désormais moins nombreuses. Enfin, la conjoncture haute prolongée de l'emploi que connaît la Grande-Bretagne accentue ces difficultés.

Les interprétations structurelles, quant à elles, renvoient à la baisse substantielle de la proportion des familles comptant parmi leurs membres des anciens combattants, des hommes ayant connu la conscription d'après-guerre, ou des engagés. La proportion actuelle est dix fois moins élevée qu'il y a trois décennies : or, on sait que l'influence de la famille est non négligeable dans la décision de s'engager. Plus grave est le fait que le vivier le plus traditionnel du recrutement militaire tend à se contracter fortement. Au-delà du creux démographique des années 1980 et 1990, la ressource d'où les armées tiraient une bonne part de leurs engagés (le nord de l'Angleterre, les enfants de familles nombreuses ouvrières) connaît une raréfaction spécifique : le nord industriel ancien est en phase de déclin démographique, la classe ouvrière en général connaît le même sort, et le nombre des familles nombreuses a fortement diminué depuis vingt ans. Par ailleurs, les nouvelles cibles de recrutement « qualitatif » dictées par la complexité des missions et de l'environnement technologique sont loin de répondre à la même tradition d'attachement aux armées. Les jeunes de 17 à 21 ans de qualification haute ou moyenne ne se laissent pas séduire facilement. De plus, la même population-cible est convoitée par le secteur privé, et accaparée pour une part grandissante par les établissements d'enseignement post-secondaire, en phase de croissance depuis quelques années. Les viviers-cibles, même quand ils produisent des

candidatures, recèlent d'autres faiblesses. Le taux de rejet médical en 1997-98 a été de 40% : le confort matériel, une nutrition trop riche et déséquilibrée, la fuite devant l'effort engendrent chez les jeunes une certaine inadéquation physique aux besoins des armées. De même, les pertes en ligne dans les premiers mois suivant l'engagement initial sont élevées, puisque le taux d'attrition (pourtant en légère amélioration) était en 1998 de 28%. Les trois premières causes listées sont la déception face à des réalités militaires qu'on imaginait autrement, l'échec lors de la formation militaire de base, et le manque de motivation. La discipline, l'autorité, la rigueur des exigences physiques et l'absence d'espace privé figurent parmi les facteurs qui font problème.

Enfin, les responsables militaires britanniques reconnaissent volontiers que trop peu d'efforts ont été consentis par le passé pour faciliter la reconversion des engagés quittant le service.

Cependant, le facteur de loin le plus général et le plus important réside dans le fossé culturel qui s'est creusé entre armées et société civile. Longtemps, les armées ont considéré qu'il était sain pour elles de ne suivre les évolutions sociales et culturelles externes qu'à une demi-génération de distance. La justification de cette pratique tenait dans les exigences particulières du métier des armes, à l'ethos communautaire et hiérarchique, au sens du sacrifice et de la disponibilité qui y font figure d'impératifs fonctionnels, et qui s'accommodent mal de l'individualisation croissante des rapports sociaux et de l'insistance sur les droits subjectifs qui ont cours dans la société civile. La conception du régiment ou du bâtiment comme famille de substitution pour des jeunes menacés de marginalisation sociale découlait de cette vision traditionnelle. Par voie de conséquence, un style paternaliste d'exercice de l'autorité était considéré comme normal et désirable. Par ailleurs, on accordait peu d'importance à l'environnement familial du soldat. Enfin, on ne se souciait guère de la représentativité sociale ou culturelle du recrutement.

Cette situation est devenue critique. D'abord, parce que les niveaux d'éducation moyens de la population jeune se sont élevés dans les deux dernières décennies, et que l'évolution culturelle externe rend le paternalisme hautement dysfonctionnel. La presse et les médias donnent des institutions gouvernées par un ethos communautaire et hiérarchique, insistant sur la déférence envers l'autorité, l'image d'entités sociales vieillottes et ridicules. Malgré leur image externe globalement très favorable, les armées ont du mal à échapper à la règle sur ce point.

Le fossé culturel explique pourquoi la reconversion des militaires du rang quittant le service, soumis à des taux de chômage plus élevés que la moyenne nationale, est si difficile. De même, l'absence de prise en compte des considérations familiales n'est pas sans conséquences sur la fidélisation des

personnels, et en bout de ligne sur le recrutement initial. Les conjoints de militaires se sentent brimés dans leurs aspirations ou intérêts familiaux et professionnels, ce qui fait surgir des tensions conduisant dans le meilleur des cas à une démoralisation relative du militaire marié, et dans le pire soit à un arbitrage défavorable à l'armée entre famille et carrière, soit à une recrudescence des divorces et séparations – avec un déficit d'image externe à la clé. Or, les conjoints (majoritairement des épouses) de militaires ont désormais des carrières : leur taux d'emploi ne diffère plus sensiblement du taux général d'emploi féminin. Leur niveau d'éducation est en moyenne plus élevé que celui des femmes britanniques. Elles expriment du ressentiment devant un style de vie qui les oblige à déménager fréquemment, et qui les prive de leurs conjoints pendant des périodes de plus en plus longues. Il ne faut sans doute pas aller chercher plus loin l'explication du fait que 38% des conjoints de militaires déclaraient, il y a quelque cinq ans, connaître des problèmes conjugaux, et que moins de 20% des épouses se considéraient comme convenablement traitées par l'institution. Bien qu'inférieur au taux national, le taux de divorce et de séparation est en hausse.

Les armées ont découvert récemment que, face à des déficits chroniques de recrutement dans les viviers traditionnels, il est possible d'explorer des viviers nouveaux jusque-là écartés au nom de l'héritage culturel : les femmes (dont on a substantiellement élargi le nombre et les perspectives de carrière en quelques années) et les immigrés de la seconde ou troisième génération (qu'on s'efforce désormais d'attirer en nombres proches de leur proportion nationale). Il était temps : la société n'allait pas tarder à leur reprocher de n'être guère représentatives. Talonnées par une presse qui n'est pas la dernière à les classer, avec la monarchie ou la police, parmi les institutions surannées peu en phase avec les évolutions des forces vives de la nation, et des politiques soucieux de combattre l'exclusion, d'attirer le vote des communautés culturelles minoritaires, et de « coller » aux tendances post-modernes à la fragmentation culturelle, les armées pouvaient difficilement retarder encore des évolutions inévitables. La judiciarisation des rapports sociaux, et la jurisprudence universaliste des juridictions européennes, qui n'hésitent guère à contredire les verdicts et arrêts de la magistrature autochtone, les y obligeaient.

Toutefois, le facteur le plus important a sans doute été la double prise de conscience, d'une part, de la gravité d'une crise du recrutement qui va au-delà de toutes celles connues jusque-là, d'autre part, des inconvénients sociopolitiques accrus des pratiques traditionnelles, vite traduits en termes de risque d'un soutien moral et politique amoindri. On s'est persuadé que la situation actuelle était sans commune mesure avec le passé, et qu'elle exigeait des solutions innovantes, voire radicales.

A partir de 1997, toute une série de mesures ont été introduites, visant à

corriger l'image externe des armées dans ce qu'elle a de moins attractif. La *Strategic Defence Review* de 1998, document de niveau gouvernemental qui, pour la première fois, comporte un chapitre (« Policy for People ») réservé aux ressources humaines désormais au centre des préoccupations, cherche à adapter les armées à leur environnement de manière que les flux d'entrée et de sortie soient moins problématiques, et que la société se reconnaisse en elles. En particulier, il s'agit de se défaire de l'image traditionnelle du « squaddie », jeune Blanc peu qualifié venu de milieux défavorisés, de familles nombreuses ou perturbées, et de régions ou de groupes sociaux en déclin, et qui considère l'armée comme l'employeur de la dernière chance. Ce recrutement trop typé dont on s'est souvent contenté par le passé explique pourquoi des candidats potentiels plus représentatifs renoncent à s'engager ; c'est lui qui a pérennisé la distance sociale qui sépare les officiers de leurs troupes, et par voie de conséquence des rapports sociaux trop souvent en décalage avec les pratiques civiles. Une telle image apparaît donc comme l'obstacle principal à un élargissement des viviers de recrutement, cause des déficits quantitatifs et qualitatifs observés alors même que la réduction du format auraient dû les résorber.

Toutefois, les évolutions négociées ne sont pas sans épines. Ressembler à la société comporte le risque d'importer au sein de l'institution ses problèmes et controverses. La presse se fait assez souvent l'écho de discriminations ou de brimades à l'égard des femmes ou des minorités ethniques dans les armées. La controverse la plus vive est sans doute qui a entouré la place des homosexuels, légalisée après un arrêt en leur faveur de la Cour européenne des droits de l'Homme, prenant à contre-pied la pratique traditionnelle fondée sur l'idée que l'homosexualité est incompatible avec la vie militaire.

C'est donc à une révolution culturelle que les remèdes apportés aux difficultés de l'armée professionnelle dans le contexte présent invitent l'institution militaire. Les conservateurs en son sein ont beau jeu de faire remarquer qu'une identité forte est une composante centrale de l'efficacité qu'on lui reconnaît, et qu'il y a danger à la mettre en cause sans s'être assuré que ce par quoi on envisage de la remplacer est viable. Ils font observer que les changements induits par le contexte stratégique d'après-guerre froide, notamment la modularité, l'organisation matricielle, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le remplacement de militaires par des fonctionnaires civils dans les postes sédentaires spécialisés, l'externalisation des fonctions de soutien non-opérationnel, la nécessité d'une coopération plus étroite et d'un amalgame culturel entre armées de terre, de mer et de l'air, ont déjà fragilisé les identités de chacune d'elles, et que le moment est mal choisi pour en introduire d'autres, plus drastiques encore, propres à faire disparaître les repères les plus familiers.

Le camp conservateur raisonne en termes d'un jeu à somme nulle entre impératifs fonctionnels (efficacité) et sociopolitiques (relations harmonieuses avec la société environnante). Il fait valoir que les préoccupations actuelles, qu'il réprouve, disparaîtraient d'elles-mêmes en cas de guerre. Les normes qui s'imposent à ceux qui tuent et se font tuer au nom de valeurs transcendantes ne peuvent entièrement coïncider avec celles qui ont cours dans le civil. Les normes militaires font passer l'esprit de sacrifice avant l'intérêt individuel ; elles ne supportent pas la neutralité morale, c'est-à-dire la distinction entre sphère publique et sphère privée dans la mesure où elle mettrait en cause ce primat du groupe et de l'institution sur l'individu. De là découlent les règles traditionnelles tant décriées aujourd'hui qui, dans les armées anglo-saxonnes, sanctionnent l'adultère et l'homosexualité. Celles-ci sont en effet vues comme de sérieux facteurs de trouble de la cohésion nécessaire à l'action militaire. Les vertus militaires classiques ne sont pas de simples vestiges de la tradition : elles concourent à l'affermissement d'un ethos distinctif, sans lequel il ne peut y avoir de succès des armes. Malgré les apparences, les opérations de maîtrise de la violence dominantes aujourd'hui ne les exigent pas beaucoup moins que les guerres classiques. Quand bien même ce ne serait pas entièrement le cas, la préparation à la guerre de haute intensité demeure centrale pour les militaires, pour au moins deux raisons : on ne peut faire l'impasse sur les missions de souveraineté et de défense des intérêts vitaux, et il est plus facile de former des soldats à la guerre pour ensuite les adapter aux opérations en faveur de la paix, que de faire l'inverse. Les problèmes de recrutement et de fidélisation, dans cette optique, ne tiennent pas à un manque d'adaptation des armées à la société, mais au contraire à des concessions trop nombreuses à l'air du temps, qui démoralisent les militaires soucieux de professionnalisme, et dissuadent les candidats potentiels bien disposés envers la chose militaire à sacrifier à des idéaux dévalués par de telles concessions.

L'autre camp fait valoir que l'adaptation à la société environnante contribue à l'efficacité fonctionnelle, car la diversité, en réduisant la tentation de harcèlement des minorités (de genre, d'appartenance ethnique, ou d'orientation sexuelle) par la majorité, favorise un recrutement quantitatif et qualitatif plus satisfaisant, bonifie l'image externe, et offre de meilleures garanties de soutien civil aux armées. L'enfermement dans un ethos traditionnel sans concessions donne à la société le sentiment d'une arrogance morale qui le désigne à la vindicte médiatique (alimentée par les scandales mineurs ou majeurs). Cette pratique est responsable des déficits chroniques de recrutement car, au-delà du petit cercle de ceux qu'attire spontanément la vie militaire, les recrues potentielles sont rebutées par l'image sectaire que renvoient les armées ; la fidélisation en est rendue plus difficile pour les mêmes raisons ; l'inadaptation des militaires rendus à la vie civile crée des problèmes sociaux qui ne passent guère inaperçus, et dépriment en retour le recrutement initial. Enfin, le

paradoxe d'armées structurées en vue de conflits limités et de toute la gamme des opérations de maîtrise de la violence, mais qui choisissent de mettre l'accent sur la guerre de haute intensité, prête le flanc au soupçon : celui d'un traditionalisme abrité derrière des alibis de principe.

Le personnel politique en place a réagi à cette controverse en affirmant qu'il ne pouvait exister un *droit* des armées à la différence : tout au plus un *besoin* de se distinguer culturellement qui doit pouvoir se justifier rationnellement par des considérations fonctionnelles réalistes, en fonction des contextes externe et interne. Cette controverse intervient à un moment où l'on note une certaine incompréhension mutuelle entre soldats et décideurs (ou « influenceurs ») civils, due pour une large part à la faiblesse des références militaires de la classe politique et des équipes qui oeuvrent au sein des cabinets ministériels.

Ce qui est vrai de la société britannique en général, l'est en effet de façon plus aiguë pour les députés, les ministres, leurs conseillers, les hauts fonctionnaires, et les milieux médiatiques : bien peu nombreux aujourd'hui sont ceux qui parmi ces catégories ont revêtu l'uniforme à un moment ou un autre de leur vie. Ainsi, à l'arrivée de Tony Blair au 10, Downing Street, aucun membre de son cabinet n'était dans ce cas. On trouve là un phénomène commun aux pays dotés d'armées professionnelles déjà anciennes.

Le risque existe d'un raidissement identitaire, qui renforcerait la mentalité de forteresse assiégée déjà observable chez les porteurs de la culture militaire traditionnelle. Un tel repli sur soi serait sans nul doute préjudiciable au recrutement des engagés du rang parmi les viviers nouveaux grâce auxquels on espère résoudre le problème des déficits chroniques d'effectifs. Il offrirait une cible facile aux médias et à la culture du refus de la déférence qu'ils véhiculent. L'image externe et le soutien moral et politique pourraient à la longue en souffrir. Un tel raidissement prendrait vraisemblablement, en Grande-Bretagne, des formes beaucoup moins dogmatiques qu'aux États-Unis. Il n'en comporterait pas moins la menace d'une politisation, passive ou active, des armées au-delà de ce qui est acceptable dans une démocratie. L'actuel gouvernement travailliste, dont les efforts en la matière sont appréciés des intéressés, se montre prudent et pragmatique, soumis qu'il est aux pressions diverses venues de la société civile en faveur de changements au sein des armées, et la crainte de les gêner dans leur action, ou encore de les tétaniser à l'image de ce qu'on a pu voir en Amérique en 1993.

Comme toujours, ce pragmatisme est insuffisant pour répondre aux craintes les plus vives des militaires traditionalistes. Et s'il est pour l'instant peu question d'une politisation active, la congruence entre valeurs militaires traditionnelles réaffirmées et celles qu'affiche une droite durcie par une cure d'opposition à étiage électoral bas peut déboucher sur une mise en cause, dans les perceptions, de la neutralité partisane des armées. On serait alors dans une configuration à

l'américaine : une enquête récente a montré qu'une large part du corps des officiers, aux États-Unis, affiche sa sympathie pour le Parti républicain, ce qui ne peut guère ne pas poser problème.

Des armées jouissant d'une excellente image publique, mais socialement et culturellement isolées, et tentées par une absolutisation de leurs valeurs et normes : telle serait alors la situation, qui n'est pas sans rappeler celle où dominait le *professionnalisme radical*, à la fin du XIXe siècle et dans la première moitié du XXe. Les relations civilo-militaires pourraient alors se tendre, et une ère de soupçons mutuels s'ouvrir, qui ne tournerait pas nécessairement à l'avantage des armées. Ce scénario, bien que possible, n'est pourtant pas le plus probable. La tradition de pragmatisme apolitique des armées au Royaume-Uni s'y oppose. Mais ce n'est pas le seul facteur : le type dominant de missions (maîtrise de la violence), la forte intégration sociale et culturelle des conjoints et familles de militaires, les concessions à la société qu'exigent – sous peine d'échecs graves de la politique de ressources humaines – le recrutement, la fidélisation et la reconversion civile finale de ceux et celles qui ne font pas leur l'expression la plus traditionnelle de l'identité militaire, tout cela va dans le sens d'un maintien du *professionnalisme pragmatique* qu'on a vu s'affirmer et prospérer depuis les années 1960, et qui inspire nombre des mesures récentes.

Rien de ce qui précède ne doit conduire à une vision catastrophiste de la situation présente des armées britanniques. Certes, les difficultés ne manquent pas. Mais nombre d'entre elles, notamment pour ce qui touche à l'insuffisance du recrutement, sont habituelles en Grande-Bretagne. Et s'il est vrai que le contexte externe et interne contemporain les magnifie, cela n'est guère encore perçu comme un problème alarmant par l'opinion publique. La classe politique, qui y est plus sensible, ne s'attend guère à ce que les tensions qui se font jour mettent bientôt en péril la forte tradition démocratique du pays. L'intégration du corps des officiers à l'élite sociale, même si elle s'est atténuée, demeure suffisamment marquée pour que les dérives potentielles aient peu de chances d'aller très loin.

Il reste que la conjoncture de l'après-guerre froide est, pour les responsables et gestionnaires du système militaire, plus problématique que celles qui ont précédé. Le défi pour eux est de convaincre ceux qui sont attachés à la continuité culturelle qu'un raidissement identitaire – l'institutionnalisation du fossé entre armées et société – a toutes les chances de ne mener nulle part, et qu'un changement volontariste mené de façon responsable peut produire, comme on commence à le voir, des résultats bénéfiques.

Les armées professionnelles sont plus dépendantes de la société, donc plus vulnérables, que les armées alimentées par la conscription. Leur talon d'Achille

réside dans les flux d'entrée, et dans le fossé culturel qui *peut* se creuser entre elles et leur environnement social. Même si nombre d'entre elles ont des chances d'être moins aiguës chez nous, l'exemple britannique, comme on en avait fait le pari, suggère bien les difficultés auxquelles il faut s'attendre ; il suggère aussi la nature et les problèmes des remèdes à mettre en œuvre pour en venir à bout dans les circonstances présentes. À cette aune, l'avenir apparaît compliqué mais, à condition de consentir préventivement les efforts d'ouverture requis, nullement désespéré.

SOURCES PRINCIPALES

- ❑ Anonyme, *Annual Abstract of Statistics 2000*, London : The Stationery Office, 2000
- ❑ Anonyme, *Armed Forces Overarching Personnel Strategy*, London : Ministry of Defence, 2000
- ❑ Anonyme, *Civil Service Statistics*, London: Her Majesty's Stationery Office, 1998, 1999, 2000
- ❑ Anonyme, *Defence White Paper 1999*, London : The Stationery Office, Cm 4446
- ❑ Anonyme, *Kosovo : Lessons from the Crisis*, London : TSO, 2000
- ❑ Anonyme, *Ministry of Defence Performance Report 1998/99*, London : TSO, 1999, Cm 4520
- ❑ Anonyme, *National Statistics*, www.statistics.gov.uk
- ❑ Anonyme, *Overseas Trade Statistics of the United Kingdom*, London : HMSO: TSO, 2000
- ❑ Anonyme, *Public Expenditure : Statistical Analyses 2000-01*, London : The Stationery Office, 2000
- ❑ Anonyme, *SET Statistics 1999*, www.dti.gov.uk
- ❑ Anonyme, *Statement on the Defence Estimates 1996*, London : Her Majesty's Stationery Office, Cm 3223
- ❑ Anonyme, *Strategic Defence Review*, 1998, London : The Stationery Office, Cm 3999
- ❑ Anonyme, *The Government's Expenditure Plans 2000/2001 to 2001/2002*, London: The Stationery Office, 2000, Cm 4608
- ❑ Anonyme, *U.K. Defence Statistics*, Ministry of Defence, Defence Analytical Services Agency, London : The Stationery Office, 1999 and 2000 editions
- ❑ Anonyme, *Values and Standards in the British Army*, London : MoD, Army Code 63812, 2000

- ❑ Armed Forces Pay Review Body, *29th Report*, London : HMSO/TSO, 2000, Cm 4565
- ❑ John Baynes, *No Reward But Honour ? The British Soldier in the 1990s*, London : Brassey's, 1991
- ❑ Paul Beaver, *Britain's Modern Royal Navy*, Newbury Park : Haynes, 1996
- ❑ Anthony Beevor, *Inside the British Army*, London : Chatto & Windus, 1990.
- ❑ Sir Michael Bett, *Independent Review of the Armed Forces' Manpower, Career and Remuneration Structures*, London : HMSO, 1995 (« Bett Report »).
- ❑ John M. Brereton, *The British Soldier : A Social History from 1661 to the Present Day*, London : Bodley Head, 1986
- ❑ Field Marshall Lord Carver, *The Seven Ages of the British Army*, London : Beaufort, 1984
- ❑ CSIS (Center for Strategic and International Studies), *American Military Culture in the Twenty-First Century*, Washington, DC, 2000.
- ❑ Christopher Dandeker, « New Times and New Structures : Armed Forces for the Twenty-First Century, A View from the United Kingdom », in Gwyn Harries-Jenkins, ed., *The Western European Military Establishment – A Re-Assessment*, Hull : University of Hull/ European Research Office of the U.S. Army, 1996
- ❑ Christopher Dandeker, « Flexible Forces for a Post-Cold War World : A View from the United Kingdom », *Tocqueville Review*, vol. XVII, n°1, 1996, pp.23-37.
- ❑ Christopher Dandeker, Fiona Paton, eds., *The Military and Social Change : A Personnel Strategy for the British Armed Forces*, London : Centre for Defence Studies, 1997
- ❑ Martin Edmonds, *Armed Services and Society*, Leicester : Leicester University Press, 1988
- ❑ Peter D. Feaver, Richard H. Kohn, Lindsay P. Cohn, *Soldiers and Civilians : The Civil-Military Gap and American National Security*, Cambridge, MA : MIT Press, 2001. Voir TISS
- ❑ Charles Hayman, *The British Army – A Pocket Guide 2000/2001*, London : Combined Books, 2000

- ❑ John Hockey, *Squaddies : Portrait of a Subculture*, Exeter: Exeter University Publications, 1986.
- ❑ Christopher Jessup, *Breaking Ranks : Social Change in Military Communities*, London : Brassey's, 1996.
- ❑ Marshall Center (George C. Marshall Center for European Security Studies), *Warriors in Peacekeeping : Points of Tension in Complex Cultural Encounters*, Garmisch-Partenkirchen, Allemagne, à paraître.
- ❑ MORI Polls & Surveys Archive, www.mori.com/polls/2000
- ❑ Kenneth Poolman, *The British Sailor*, London : Arms and Armour Press, 1989
- ❑ John Reid, « The Armed Forces and Society », *Journal of the Royal United Services Institution for Defence Studies*, April 1997, pp.30-34.
- ❑ Hew Strachan, ed., *The British Army : Manpower and Society into the Twenty First Century*, London : Frank Cass, 2000
- ❑ Hew Strachan, *The Politics of the British Army*, Oxford : Oxford University Press, 1997
- ❑ John Strawson, *Gentlemen in Khaki : The British Army, 1890-1990*, London : Trafalgar Square, 1991
- ❑ TISS (Triangle Institute for Security Studies, Duke University, Durham, NC), www.poli.duke.edu/civmil : voir Feaver
- ❑ Donna Winslow, *The Canadian Airborne Regiment in Somalia : A Socio-Cultural Enquiry* (Commission of Inquiry into the Deployment of Canadian Forces to Somalia), Ottawa : Editions du Gouvernement du Canada, 1997.

A PARAÎTRE

- Pascale Combelles-Siegel, « **Etat des lieux de la sociologie militaire, 30 ans après la mise en œuvre de l'All Volunteer Force aux Etats-Unis** », *Les documents du C2SD*.
- Emmanuelle Prévot-Forni, « **L'identité militaire à l'épreuve des opérations extérieures à finalité pacificatrice** », *Les documents du C2SD*.
- William Genieys, Jean Joana, Christelle Koudjil, Andy Smith, « **Armées professionnelles et politiques de reconversion : une comparaison européenne (Espagne, France, Grande-Bretagne)** », *Les documents du C2SD*.
- Nicole Fouilleul, « **Entre professionnalisme traditionnelle et professionnalisation en cours : la cohésion dans les Troupes de Marine** », *Les documents du C2SD*.
- Fabrice Hamelin, « **Les potentialités de développement des activités de l'Institut des hautes études de défense nationale : enquête auprès des acteurs locaux** », *Les documents du C2SD*.
- André Sauvage, Stéphane Chevrier et Thierry Nogues, « **Armées et sécurité intérieure : perception des acteurs institutionnels civils et militaires** », *Les documents du C2SD*.
- Daniel Loriot, Guy Friedmann, Leïla Benkara, « **Métiers de la défense : les choix des femmes** », *Les documents du C2SD*.
- André Thieblemont, « **Expériences opérationnelles dans l'armée de Terre : unités de combat en Bosnie (1992-1995)** », *Les documents du C2SD*.

1996

1. Serge Gadbois, « **Recrutement, mobilité et reconversion des militaires : un état des recherches menées au Centre de Sociologie de la Défense Nationale (1969-1994)** », mars 1996, *Les documents du C2SD*, 51 pages plus index bibliographique.
2. Marie-Amélie Bouchard, « **La féminisation des écoles d'officiers,**

école de l'air, école spéciale militaire et école navale », novembre 1996, *Les rapports du C2SD*, 39 pages (épuisé).

1997

3. Serge Dufoulon, Jean Saglio, Pascale Trompette, « **La mémoire de la mer : mobilités des hommes et capitalisation des savoir sur un bâtiment de combat** », janvier 1997, *Les rapports du C2SD*, 85 pages (épuisé).
4. Barbara Jankowski, Philippe Rivaud et Hugues Simonin, « **L'esprit de défense : définition, évolution et mesure** », mars 1997, *Les rapports du C2SD*, 58 pages (épuisé).
5. André Thieblemont, « **Les Français et le service national : ses fonctions et ses représentations dans la société contemporaine (1970-1996)** », 1997, *Les documents du C2SD*, 131 pages (épuisé).
6. Bernard Paquetteau, « **Analyse des termes du débat sur la réforme du service national (1996-1997). Jeux rhétoriques et enjeux idéologiques** », septembre 1997, *Les documents du C2SD*, 141 pages (épuisé).
7. Pascal Maury, « **La mesure du moral dans les armées** », Actes de la journée d'étude du 23 septembre 1997, *Les rapports du C2SD*, 73 pages (épuisé).

1998

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

1999

13. Emmanuelle Lada et Chantal Nicole-Drancourt, « **Images de l'armée et insertion des jeunes** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 128 pages (épuisé).
14. Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau et Marie Vogel, « **La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat** », janvier 1999, *Les rapports du C2SD*, 90 pages.
15. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion : deux études de cas** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 110 pages.
16. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm** », février 1999, *Les documents du C2SD*, 182 pages (épuisé).
17. Olivier Galland et J.V Pfirsch, « **Les jeunes, l'armée et la nation** », novembre 1998, *Les rapports du C2SD*, 58 pages.
18. Pascal Boniface, « **La jeunesse et la défense, génération tonton David** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 56 pages (épuisé).
19. Pierre Azoulay, « **Minorités et forces armées** », compte-rendu d'un séminaire organisé dans le cadre de l'Académie de défense nationale des forces armées autrichiennes à Vienne, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 43 pages.
20. « **La notation des officiers** », Actes du séminaire du 8 Avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 132 pages (épuisé).
21. Jésus M. Paricio, « **Le monde méconnu de nos militaires** », traduction du livre espagnol « Para conocer a nuestros militares », paru en 1983 aux éditions Tecnos, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 154 pages.
22. Pierre Azoulay, « **Les enjeux de la réforme du service national : transition, reconversion, motivation** », septembre 1999, *Les rapports du C2SD*, 43 pages.
23. Antoine Vauchez, « **Recrutement et Reconversion** », Actes du séminaire du 9 avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 81 pages.
24. Dominique Efros et Nicole Fouilleul, « **Les unités de combat en intervention humanitaire : une activité de travail particulière** », décembre 1999, *Les documents du C2SD*, 291 pages.

2000

25. Sylvie Clément, « **Femmes et forces armées** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 41 pages.
26. Nathalie Woock, « **La réforme du service national : la mise en place des journées d'appel de préparation à la défense** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 44 pages.
27. Alain Gras et Caroline Moricot, « **Expérience simulée et savoir-faire réel : le travail en équipage dans l'entraînement par simulation de la patrouille maritime** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 38 pages.
28. Olivier Galland et Jean-Vincent Pfirsch, « **Analyse comparée du rapport des jeunes à la nation et à l'armée : le cas de l'Italie, de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne** », janvier 2000, *Les rapports du C2SD*, 84 pages.
29. William Genieys, Jean Joana et Andy Smith, « **Professionnalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne** », septembre 2000, *Les documents du C2SD*, 212 pages.
30. Actes du colloque « **Métamorphose des missions ? Le soldat et les armées dans les nouveaux contextes d'intervention** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 234 pages.
31. Jacques Capdevielle, Luc Chelly et Marc Leuret, « **La civilianisation des régiments de l'armée de terre, une coexistence pacifique plus qu'une intégration aboutie** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 85 pages.
32. Pascal Vennesson, « **La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000** », décembre 2000, *Les rapports du C2SD*, 132 pages.

2001

33. Jean-Yves Haine, « **L'Eurocorps, et mes identités européennes de défense : du gage franco allemand à la promesse européenne** », janvier 2001, *Les documents du C2SD*.

« **Catalogue des publications du C2SD** », septembre 2000, *Les rapports du C2SD*, 36 pages.

N.B : les ouvrages épuisés sont consultables à la bibliothèque du C2SD sur rendez-vous et sur le site Internet du C2SD : www.c2sd.sga.defense.gouv.fr

Vous pouvez vous procurer gratuitement ces publications en contactant la Division Recherche du C2SD.

Division Recherche :

Barbara Jankowski - Tél. : 01 53 69 69 94

Guillaume Pichard - Tél. : 01 53 69 69 95

Télécopie : 01.53.69.69.73

E-mail : c2sd@sga.defense.gouv.fr

Centre d'études en sciences sociales de la défense

24 rue de Presles - 75015 PARIS

14 rue Saint-Dominique - 00450 ARMEES

Les Champs de Mars

Le C2SD publie également à la Documentation Française une revue semestrielle, *les Champs de Mars* (110 Fr le n°).

1. *Les Champs de Mars, n° 1*, « La réforme de la défense : enjeux et société », automne-hiver 1996.
2. *Les Champs de Mars, n° 2*, « Les jeunes et la défense » ; « Opinion publique et service militaire », printemps-été 1997.
3. *Les Champs de Mars, n° 3*, « Le langage des militaires » ; « Les opérations de maintien de la paix », premier semestre 1998.
4. *Les Champs de Mars, n° 4*, « Civilisation, complexité et stratégie » ; « L'armée professionnelle : rôle d'insertion et modes de socialisation », second semestre 1998
5. *Les Champs de Mars, n° 5*, « Métier militaire et identité féminine », « Puissance nucléaire et pouvoir politique en Russie », premier semestre 1999.
6. *Les Champs de Mars, n° 6*, « La sociologie militaire en France » ; « Les jeunes, l'armée, la nation », deuxième semestre 1999.
7. *Les Champs de Mars, n° 7 numéro spécial*, « Actes des premières rencontres Sciences Sociales et Défense des 15 et 16 mars 2000 », premier semestre 2000.
8. *Les Champs de Mars, n° 8*, « Armées et sociétés, Espagne, Italie, Etats-Unis et Amérique Latine » ; « Les schèmes de perception de la puissance »,

second semestre 2000.

9. *Les Champs de Mars*, n° 9, « Les opinions politiques des militaires de la Bundeswehr » ; « Cohésion et désagrégation de la Wehrmacht pendant la Deuxième Guerre mondiale », premier semestre 2001.

Vous pouvez adresser vos propositions d'articles au responsable de la Division Publication-Édition du C2SD et directeur de la rédaction des Champs de Mars :

Division Publication-Édition : Philippe Forget - Tél. : 01 53 69 69 83

Télécopie : 01.53.69.69.73

E-mail : c2sd@sga.defense.gouv.fr

Les Champs de Mars sont diffusés par la Documentation Française
29 quai Voltaire - 75344 PARIS Cedex 07
Tél : 01 40 15 70 00

Le C2SD a publié les actes de colloques qu'il a organisé.

- *L'esprit de défense à l'épreuve des ruptures*, 1998, Addim, 280 pages.
- *Les influences psychologiques*, 1999, Addim, 214 pages.
- *Bilan et perspectives de la coopération militaire franco-allemande de 1963 à nos jours*, 1999, Addim, 305 pages.

Vous pouvez commander ces trois ouvrages en contactant le C2SD.

- *La liberté d'expression des fonctionnaires en uniforme*, 2000, Economica, 173 pages.

Le C2SD collabore aussi au soutien et à la publication d'ouvrages traitant de ses thèmes de recherche.

- *Politiques de défense : institutions, innovations, européanisation*, sous la direction de Pascal Vennesson, 2000, L'Harmattan, Logiques Politiques, 347 pages.

