

LA SENSIBILITE DES ARMEES A L'EVOLUTION
DE LA SOCIETE EN FRANCE
ET EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT DER BUNDESWEHR

FORUM internationales
 internationale
 international

Band
Cashier 1 1
Volume

LA SENSIBILITE DES ARMEES A L'EVOLUTION
DE LA SOCIETE EN FRANCE
ET EN REPUBLIQUE FEDERALE D'ALLEMAGNE

Actes du colloque
"Système d'hommes et société future"
les 15 et 16 decembre 1988 à Paris

Edité par Paul Klein

München 1989

Avant-propos de l'éditeur de la série "Forum international"

Les activités internationales de l'institut des sciences sociales des forces armées de la République fédérale d'Allemagne s'étendent depuis longtemps au-delà l'aire linguistique anglo-saxonne; néanmoins tous les volumes de la série "Forum international" sont parus jusqu'aujourd'hui en anglais. Avec l'oeuvre présente, qui est rédigée en français, nous éloignons pour la première fois de cette coutume. Avec cela je veux d'une part mettre l'accent sur le caractère international de la série, d'autre part je considère le tome présent comme une preuve visible pour les bonnes relations de longue date, qui a l'institut des sciences sociales de la Bundeswehr aux institutions françaises de la défense mais aussi aux universités et aux quelques individus particuliers dans notre pays voisin.

Le recueil présent symbolise de façon réitérée notre coopération avec les français. D'une part le thème choisi est important pour les deux pays, d'autre part les auteurs non seulement de la France mais aussi de l'Allemagne ont fait des contributions. Enfin il me semble remarquable que le texte français fut écrit en France, le texte allemand en Allemagne et que l'imprimerie eut lieu au ministère de la défense à Bonn.

Je remercie tous les engagés dans cette coproduction. Premièrement je suis obligé à l'observatoire social de la défense et au centre de sociologie de la défense nationale à Paris, mais aussi au Dr. Paul Klein de l'institut des sciences sociales de la Bundeswehr, qui a fait la plupart des résumés allemands et qui s'a chargé de la rédaction finale.

La responsabilité des contenus des articles se trouve aux auteurs

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren

Tous droits réservés
Alle Rechte vorbehalten
© 1989
ISSN 0177-7599

Sozialwissenschaftliches
Institut der Bundeswehr
Winzererstraße 52
8000 München 40
Tel.: (089) 12003-1

Obwohl die internationalen Aktivitäten des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr sich schon seit langem über den angelsächsischen Raum hinaus erstrecken, sind alle bisher vorliegenden Bände der Reihe "Forum international" in

englischer Sprache erschienen. Wenn mit dem vorliegenden Bericht, der in französischer Sprache abgefaßt ist, erstmals von dieser Gewohnheit abgewichen wird, so möchte ich damit einerseits den internationalen Charakter der Reihe betonen. Andererseits sehe ich in dem vorliegenden Sammelband aber auch einen sichtbaren Beleg für die langjährigen guten Beziehungen, die das Sozialwissenschaftliche Institut der Bundeswehr zu Institutionen aus dem französischen Verteidigungsbereich, aber auch zu einigen Universitäten und Einzelpersonen aus unserem Nachbarland hat.

Das vorliegende Werk verbindet uns in mehrfacher Hinsicht mit Frankreich. Zum einen betrifft das gewählte Thema beide Staaten, zum anderen haben sowohl französische als auch deutsche Autoren ihre Beiträge eingebracht. Und schließlich sei darauf verwiesen, daß der französische Textteil in Frankreich, der deutsche in Deutschland geschrieben wurde und daß der Druck dann wiederum im deutschen Bundesministerium der Verteidigung erfolgte.

Für diese Gemeinschaftproduktion bedanke ich mich bei allen Beteiligten, insbesondere aber beim Observatoire social de la défense und dem Centre de sociologie de la défense nationale in Paris sowie bei Dr. Paul Klein vom Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr, der neben der Erstellung der meisten deutschen Kurzfassungen auch die Endredaktion übernommen hat.

München, im August 1989

Bernhard Fleckenstein
Direktor und Professor

SOMMAIRE

Avant-propos.....	3
Exposé d'ouverture par Hubert J.-P. THOMAS.....	9
Démographie, société, armées	
Les contraintes du système d'hommes de la Défense par François CAILLETEAU.....	15
Population et besoins des armées par Michel Louis LEVY.....	31
L'évolution démographique et ses conséquences pour les forces armées de la République Fédérale d'Allemagne par Paul KLEIN.....	39
L'évolution démographique et ses conséquences pour les armées en France par Alain GENTRIC.....	69
Gestion des ressources humaines et structure familiale	
Les armées sur le marché de l'emploi : des procédures singulières par Alain WYBO.....	107
L'emploi, l'Etat et l'entreprise par Olivier MARCHAND.....	129
Le militaire et sa famille : un dilemme structurel par Georg-Maria MEYER et Siegfried SCHNEIDER.....	145
La spécificité militaire confrontée aux contraintes de la vie familiale par Jacques THOUVENIN.....	163
Gestion des carrières et gestion des familles : des entreprises à l'institution militaire par Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON.....	203

Idéologie et valeurs-société militaire et société civile

Changement d'orientations fondamentales et d'attitudes vis-à-vis de la Défense nationale dans la République Fédérale d'Allemagne par Lucian KERN et Hans-Georg RÄDER..... 215

La dialectique des légitimités : système organisationnel et système opérationnel par Hubert J.-P. THOMAS..... 243

Banalisation de l'armée et originalité du soldat : tableau des tendances de la société française par Henri MENDRAS..... 267

Exposé de clôture par Jean-Claude ROQUEPLO.... 287

Deutsche Kurzfassungen 299

Avant-propos

Ce colloque organisé à l'initiative du Centre de Sociologie de la Défense Nationale (C.S.D.N.) s'est tenu les 15 et 16 décembre 1988 à PARIS dans les locaux de l'Institut d'études politiques (I.E.P.).

Placé sous la présidence de René REMOND, Président de la Fondation Nationale des Sciences Politiques (F.N.S.P.), il avait pour objet de rechercher les sensibilités du système d'hommes constitutif des armées, à l'évolution de la société globale au cours des 20 prochaines années. Il s'agissait de repérer les problèmes qui pourraient être posés aux armées dans la gestion des hommes par l'évolution probable de certains faits de société dans les deux prochaines décennies.

Organisé en trois demi-journées, le colloque a permis de consacrer chacune de ces demi-journées à un thème particulier : le premier traita de l'évolution démographique, le second examina la place des armées sur le marché de l'emploi et les interactions entre la gestion des carrières et la gestion des familles, le dernier entraîna l'examen de l'évolution des idéologies, des valeurs et des mentalités.

Le principe retenu pour chaque thème fut de confronter systématiquement les constats faits à propos de la sensibilité des armées en France aux évolutions de la société, d'une part au cas des forces armées de la République Fédérale d'Allemagne en utilisant la même problématique, d'autre part à l'expertise des spécialistes chargés de suivre un secteur particulier de la société globale en replaçant les problèmes soulevés dans un contexte plus général.

Ce constant souci comparatif destiné à enrichir le débat dans la confrontation des observations faites sur les systèmes d'hommes constitutifs des armées et sur la société globale permet de réunir notamment :

- des experts, chefs de services à l'Institut national de la statistique et des études économiques (I.N.S.E.E.) et à l'Institut national d'études démographiques (I.N.E.D.) ainsi que des chercheurs du Centre national de la recherche scientifique (C.N.R.S.) pour replacer les constats et les évolutions dans l'ensemble du système social ;

- des chercheurs de l'Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne (S.O.W.I.) ;

- des responsables en matière de politique du personnel du ministère de la Défense ainsi que des chercheurs et analystes sociaux du Centre de sociologie de la défense nationale (C.S.D.N.) et de l'Observatoire social de la défense (O.S.D.).

Le programme des diverses interventions est reproduit ci-après :

Présentation du colloque et des thèmes retenus,
Hubert Jean-Pierre THOMAS

Thème I : Démographie, société, armées

Placé sous la présidence de René REMOND.

. Les contraintes du système d'hommes de la Défense, exposé introductif, François CAILLETEAU

. Population et besoins des armées, Michel Louis LEVY

. L'évolution démographique et ses conséquences pour les forces armées de la République Fédérale d'Allemagne, Paul KLEIN

. L'évolution démographique et ses conséquences pour les armées en France, Alain GENTRIC

Thème II : Gestion des ressources humaines et structure familiale

Placé sous la présidence de Paul KOEPP

. Les armées sur le marché de l'emploi : des procédures singulières, Alain WYBO

. L'emploi, l'Etat et l'entreprise, Olivier MARCHAND

. Le militaire et sa famille : un dilemme structurel, Georg-Maria MEYER et Siegfried SCHNEIDER

. La spécificité militaire confrontée aux contraintes de la vie familiale, Jacques THOUVENIN

. Gestion des carrières et gestion des familles : des entreprises à l'institution militaire, par Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON

Thème III : Idéologie et valeurs - société militaire et société civile

Placé sous la présidence de Jacques LAUTMAN

. Changement d'orientations fondamentales et d'attitudes vis-à-vis de la Défense nationale dans la République Fédérale d'Allemagne, Lucien KERN et Hans-Georg RÄDER

. La dialectique des légitimités : système organisationnel et système opérationnel, Hubert Jean-Pierre THOMAS

. Banalisation de l'armée et originalité du soldat: tableau des tendances de la société française, Henri MENDRAS

Exposé de clôture, Jean-Claude ROQUEPLO

Il est indiqué ci-dessous les fonctions des personnes ayant assuré les présidences et les communications :

- Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON, chargé de recherche au Conseil national de la recherche scientifique (C.N.R.S.), séminaire d'économie du travail et Centre de sociologie de la défense nationale.

- Contrôleur général des Armées François CAILLE-TEAU

- Lieutenant-colonel Alain GENTRIC, Observatoire social de la défense, officier stagiaire à l'École supérieure de guerre

- Docteur Lucian KERN, Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne (S.O.W.I.)

- Docteur Paul KLEIN, Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne

- Paul KOEPP, Chef du service des études et de la statistique au Ministère du travail, de l'emploi et de la formation permanente.

- Jacques LAUTMAN, Directeur du Département des sciences de l'homme et de la société au C.N.R.S.

- Michel Louis LEVY, Rédacteur en chef de Population et Sociétés, Chef du service de la diffusion à l'Institut national d'études démographiques (I.N.E.D.)

- Olivier MARCHAND, Service emploi-revenus, Division emploi, Institut national de la statistique et des études économiques

- Henri MENDRAS, Directeur de recherche au C.N.R.S., professeur à l'I.E.P.

- Chef de Bataillon Georg-Maria MEYER, Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne

- Docteur Hans-Georg RÄDER, Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne

- René REMOND, Président de la Fondation nationale des sciences politiques (F.N.S.P.)

- Contrôleur général des Armées Jean-Claude ROQUEPLO, Directeur de la Fonction militaire et des relations sociales au ministère de la défense.

- Docteur Siegfried SCHNEIDER, Institut des sciences sociales de l'armée de la République Fédérale d'Allemagne

- Hubert Jean-Pierre THOMAS, Directeur de recherche au C.N.R.S., Directeur du Centre de sociologie de la défense nationale

- Jacques THOUVENIN, Chef de l'Observatoire social de la défense

- Capitaine de vaisseau Alain WYBO, Observatoire social de la défense

EXPOSE D'OUVERTURE

par

Hubert Jean-Pierre THOMAS

Le carton d'invitation annonce que l'exposé d'ouverture sera prononcé par M. René REMOND Président de la Fondation nationale des sciences politiques et Président du Conseil scientifique du Centre de sociologie de la défense nationale, M. REMOND est retenu par une autre réunion scientifique ; il ne pourra pas se joindre à nous, mais il m'a demandé de dire tout l'intérêt qu'il porte à notre colloque ; il demande aux participants de bien vouloir excuser son absence.

M. REMOND avait bien voulu présider ici même, en mai 1986, le colloque organisé par le Centre sur la sélection des élites dans l'armée de terre en France et en Allemagne depuis le XIX^e siècle. Je voudrais aujourd'hui remercier pour son accueil la Fondation nationale des sciences politiques, qui a mis une nouvelle fois la salle André SIEGFRIED à notre disposition ; je voudrais remercier encore l'Institut des sciences sociales de la Bundeswehr, qui, comme en 1986 déjà, a apporté une contribution très active à notre réunion, et l'Observatoire social de la défense, qui est un service de la Direction de la fonction militaire et des relations sociales, sans qui le colloque n'aurait pu se tenir.

Au passage, je voudrais souligner que si le SOWI et l'Observatoire appartiennent l'un et l'autre à l'administration de la Défense, le CSDN en revanche est un laboratoire de recherche universitaire : leur collaboration apporte une illustration à cette idée, que l'on ne saurait trouver de différence significative entre recherche dite finalisée et recherche dite fondamentale.

Il convient à présent, pour ouvrir ce colloque, d'en expliquer le titre : Systeme d'hommes et société future. L'expression de systeme d'hommes est une métaphore construite par analogie avec

L'expression de système d'armes. Elle joue de la polysémie du vocable de système : système institutionnel d'abord, système au sens d'analyse systémique ensuite. Rappelons que, dans cette dernière acceptation, le système serait vu comme "un ensemble d'éléments en interaction, mutuellement ajustés et mutuellement dépendants". L'expression de société future est un peu aventureuse : la mission des sciences sociales n'est pas de prédire l'avenir. On ne cherchera donc pas à dessiner la société et les armées de l'an 2.010, mais plus modestement à relever les tendances lourdes qui se développent aujourd'hui.

Il faudrait également expliquer le sous-titre : La sensibilité des armées à l'évolution de la société. Dans une première version, le mot de vulnérabilité avait été préféré au mot sensibilité. La question, certes ambitieuse, est bien là : quelle est la fiabilité d'un système d'hommes dans la société industrielle occidentale ? A quelles contraintes se heurte-t-elle ? Comment peut-on réunir les ressources humaines nécessaires pour réaliser les capacités requises par la politique générale de défense ? (On sait que ces deux expressions : politique générale de défense, capacités demandées aux forces armées, sont les titres des deux premiers chapitres du Livre blanc français de 1972).

Nous avons pensé que pour mieux formuler la question - à défaut d'y répondre - trois disciplines devaient être sollicitées : la démographie, l'économie, la sociologie.

Le débat démographique occupera la première demi-journée. Il a été magistralement introduit, le 1er décembre par les exposés de M. DUPAQUIER et de M. CHESNAIS lors d'une réunion organisée sous l'égide de la revue défense nationale et de la Fondation pour les études de défense nationale.

La seconde demi-journée sera consacrée au débat économique. Il s'agit d'économie du travail : quel est le style de présence des armées sur le marché de l'emploi ? et d'une approche à la fois sociale et économique de la relation entre les contraintes du métier et celles du ménage.

La dernière demi-journée enfin sera consacrée aux questions que se pose le sociologue, et à la question centrale des valeurs.

Dans cette explication de texte peut-être un peu scolaire, il reste enfin à aborder la dernière expression du sous-titre : En France et en Républiques Fédérale d'Allemagne. L'intérêt, et même la nécessité d'une démarche comparative, est si grand, que l'on a quelque scrupule à le rappeler. On ne peut comparer ce qui est comparable. Aussi faut-il montrer combien les ordres de grandeur de la puissance militaire française et de la puissance militaire allemande sont proches. Pour cela, je citerai simplement quelques chiffres, empruntés à la Military Balance (données 1985) :

	FRANCE	RFA
Effectifs militaires	557 000	486 000
Dépenses (millions de dollars)	20 262	19 115
Dépenses (% du PIB)	4,0	3,1
Durée du service militaire	12 mois	15 mois (bientôt 18)

On ajoutera que cette comparaison prend un sens nouveau avec la mise en place d'une brigade mixte franco-allemande.

Quelle sera la règle du jeu de cette réunion ? nous avons voulu, pour chaque thème, et afin de provoquer un débat, réunir le témoignage de spécialistes du système militaire français, de spécialistes de la Bundeswehr, et faire réagir des praticiens ou des universitaires appartenant aux trois disciplines : la démographie, l'économie, la sociologie.

Voilà donc quel est notre propos. J'ai été encouragé dans ce projet par un texte, émis par les Forces armées canadiennes, qui m'est parvenu voilà quelques jours, et que j'aimerais lire pour engager nos travaux :

"Il existe plusieurs facteurs, tendances et questions qui peuvent influencer sur la capacité des Forces à recruter, former, motiver et conserver leur personnel, et sur lesquels les Forces n'ont à peu près aucun contrôle. Ces facteurs comprennent les tendances démographiques, la composition culturelle de la population, la législation sur les droits de la personne, l'orientation de l'éducation, le mode de vie de la famille, les attitudes et les valeurs sociales, les changements technologiques et les structures de l'emploi dans le secteur civil. Il ne faut pas oublier qu'au mieux, les projections ne sont pas des prévisions, mais simplement des extrapolations des circonstances passées et actuelles dans l'avenir. Elles peuvent tout au plus indiquer l'orientation et l'ampleur de développements possibles dans l'avenir".

LES CONTRAINTES DU
SYSTEME
D'HOMMES DE LA DEFENSE

Exposé introductif

par

Le Contrôleur Général des Armées

François CAILLETEAU

Disposer d'un système d'hommes de la défense exige aujourd'hui, en France comme en R.F.A., non seulement de gérer une collectivité humaine de grande taille mais de la faire sous une triple contrainte.

Il faut d'abord, c'est l'évidence, que cette gestion respecte les exigences fonctionnelles de l'organisation. Il se trouve que ces exigences sont en divergence croissantes avec les normes sociétales. La discipline des armées, même tempérée par la modernité, entraîne des contraintes qui disparaissent ailleurs. La disponibilité demandée porte non seulement sur les horaires ou les conditions de travail mais sur l'acceptation de voir sa vie exposée ou même sacrifiée. Enfin, la mobilité professionnelle et géographique est la règle d'une carrière militaire et non une éventualité ou une exception.

Le système d'hommes de la défense est, au demeurant, un système d'agents de l'Etat qui sont donc soumis aux règles principales régissant cette situation. Cela signifie en particulier une grande rigidité des systèmes de rémunération et une difficulté certaine à adapter rapidement les règles aux évolutions des techniques ou des conditions d'emploi.

Enfin, cette gestion s'inscrit dans une situation internationale et nationale de priorité décroissante pour l'allocation des ressources budgétaires. La détente entre les deux blocs militaires et l'apparition de besoins nouveaux (recherche, éducation, solidarité) tendent à la compression des dépenses militaires. En même temps, la sophistication croissante des armements entraîne une hausse rapide du coût des matériels. Dans ces conditions, la part revenant aux hommes ne peut qu'être de plus en plus mesurée.

Tout cela fait que le problème à résoudre est fort complexe et que, par conséquent, il est du plus haut intérêt de procéder à des comparaisons nationales pour évaluer les meilleures solutions. Choisir la R.F.A. et la France pour effectuer cette comparaison est particulièrement justifié. Ces deux Etats appartiennent à la même alliance, leur population est de taille voisine, leur richesse équivalente. Enfin, ils pratiquent tous deux la conscription, système dont ils sont en quelque sorte les co-inventeurs.

Nous examinerons ci-dessous, très brièvement, quelques points cruciaux de la constitution d'un système d'hommes de la défense dans un environnement contraignant. Ce sont, bien sûr, les interfaces principales entre la société globale et la société militaire, là où se pratiquent les échanges: passage de la société globale à la société militaire (c'est le recrutement), coexistence des deux (c'est le domaine de la vie quotidienne et notamment familiale) et enfin passage de la société militaire à la société globale (c'est le retour à la vie civile).

*

* *

Le recrutement exige d'abord d'examiner la question de la ressource potentielle, de la démographie. La R.F.A. et la France ont à cet égard un trait commun et une différence fondamentale : dans les deux pays, on va vers une ressource plus rare mais le mouvement est d'une ampleur beaucoup plus considérable en R.F.A. qu'en France. Dans notre pays, l'année 1994 verra l'arrivée à l'âge moyen du service militaire des jeunes moins nombreux nés à partir de 1974. La chute est brusque mais d'une ampleur limitée : il s'agit d'un changement de palier avec une diminution de 11 % soit environ 47.000 hommes de moins chaque année. C'est net mais pas très fort.

En R.F.A., la décroissance a commencé dès 1983 et se poursuivra jusqu'en 1997 avec une toute autre ampleur puisqu'il s'agit d'une chute de la moitié environ de la ressource. C'est un véritable cataclysme démographique. Les deux pays ont donc à résoudre des problèmes très différents d'autant que, paradoxalement, les palliatifs possibles que sont le recrutement des femmes et des étrangers existent d'ores et déjà en France mais pas en R.F.A.

La ressource globale étant donnée, il faut l'amener, au moins partiellement, sous les drapeaux. Deux méthodes coexistent dans les deux pays : la conscription et le volontariat.

1. La conscription est une contrainte sociale exprimée par la loi. Mais ce caractère légal ne doit pas faire perdre de vue qu'il s'agit essentiellement d'un phénomène social qui, par conséquent, ne peut perdurer qu'autant que la collectivité l'accepte. Cette acceptation existe dans les deux pays. En voici quelques preuves. En France, on note une grande faiblesse des comportements de refus de la conscription : les refus illégaux (désertion, insoumission) et légaux (objection de conscience) ne concernent que 2 % de la population à peine. Par ailleurs, les formes les plus exigeantes du service militaire attirent un nombre suffisant et parfois excédentaire de volontaires : parachutistes, troupes alpines, service à bord des bâtiments de la Marine nationale ou Outre-Mer, théâtres d'opérations extérieures (Liban par exemple). En R.F.A., on notera que la prolongation du service de 15 à 18 mois palliant la crise démographique a été acceptée sans difficulté sérieuse par l'opinion et le Parlement : il reste à vérifier que, passant dans les faits, cette prolongation ne sera pas remise en cause mais rien ne permet de le penser aujourd'hui.

Pour autant, l'existence de la conscription ne peut pas être tenue pour une donnée assurée pour toujours.

Des faiblesses nationales peuvent être constatées. En France, on notera d'abord que les jeunes gens les plus diplômés, l'élite de leur génération, se détournent de plus en plus du service militaire non pas pour aller vers l'objection de conscience mais pour les formes civiles ou pseudo-militaires du service. Par ailleurs, existe un très fort sentiment d'inégalité engendrée d'une part par le fait que 27 % des jeunes ne sont pas appelés (5 % dispensés et 22 % exemptés : ces taux ne sont pas très importants au regard de la situation dans beaucoup de pays mais trop forts pour le très vif égalitarisme de nos compatriotes) et, d'autre part, par la diversité des conditions d'exécution du service même dans sa forme proprement militaire (1). En R.F.A., la contestation de la défense reste forte comme en témoigne l'ampleur de l'objection de conscience (à vrai dire encouragée par une différence limitée entre les durées du service militaire et de celui de remplacement) et celle des mouvements pacifistes (même s'ils ont fait la preuve de leurs limites au moment de l'installation des Pershing II).

Au-delà de ces faiblesses nationales, existent des menaces communes contre la conscription.

La première vient de l'amélioration de l'emploi des jeunes qui devrait naturellement résulter de la baisse démographique (plus fortement en R.F.A. qu'en France, nous l'avons vu) et de l'amélioration de leur formation (plus fortement en France qu'en R.F.A., en raison de notre retard dans ce domaine). Le manque à gagner pendant le service militaire devrait donc être plus ressenti,

1. Beaucoup d'appelés tiennent en France des emplois donnés ailleurs, et notamment en R.F.A., à des civils : cela engendre de fortes disparités des conditions de travail.

exaltant en France le sentiment d'inégalité (notamment vis-à-vis des filles de plus en plus concurrentes des garçons sur le marché du travail) et l'antimilitarisme en R.F.A.

La seconde peut provenir de l'évolution du système de valeurs de nos deux sociétés. Dans l'une et l'autre, l'Etat a des droits et des devoirs qui dépassent le citoyen et justifient d'imposer à celui-ci des contraintes dont la conscription est un exemple fort. Dans les sociétés anglo-saxonnes, c'est le citoyen qui est au centre du système, l'Etat n'ayant de légitimité qu'en tant que moyen de protection des libertés individuelles. On comprend que dans ces sociétés, la conscription n'a pas de place et que les tentatives faites pour l'implanter y ont échoué quels que fussent les arguments techniques. Il est bien évident que l'idéologie anglo-saxonne gagne le continent européen. Jusqu'où cette évolution ira-t-elle ? Il n'est guère possible de le dire mais il y a là une menace sérieuse pour la conscription.

Face à ces menaces, la possibilité d'une réponse en forme d'effet pervers existe. C'est celle qui consisterait à une amélioration massive de la solde des appelés (2) destinée à désamorcer la contestation. Il est évident que si le coût de l'appelé se rapproche trop de celui du professionnel, la conscription, qui exige des dépenses de formation particulièrement fortes résultant de la rapidité du turn-over sera vite privée de toute base rationnelle.

2. Ce qui ne veut pas dire qu'en France, où l'on est très chiche avec les appelés, rien ne doit être fait dans ce sens.

2. Le recrutement des professionnels pose des problèmes d'une autre nature.

Le premier est celui des motivations. Pourquoi embrasser un état dont nous avons évoqué le caractère nettement exceptionnel au regard des normes sociales ? Les motifs, d'ailleurs souvent multiples, de l'engagement sous les drapeaux, sont victimes, pour des causes diverses, d'un affaiblissement général. S'engager pour en découdre n'est guère rationnel dans une période de détente internationale grandissante. Les engagements de la France dans son ancien Empire permettent néanmoins d'entretenir à cet égard plus d'espoirs dans notre pays qu'en R.F.A. Les valeurs de la société militaire- discipline, esprit de corps, acceptation du sacrifice- sont à l'évidence en décalage avec l'évolution des mœurs. Il est heureux de constater que, malgré cela, des jeunes choisissent de servir sous les drapeaux. Mais le risque existe qu'une fraction de la population dont les convictions sont en désaccord avec l'esprit du temps vienne dans les armées comme dans un refuge et contribue par là-même à éloigner celle-ci de la société. Autre motif d'engagement, la volonté d'apprendre un métier : cette motivation s'affaiblit au fur et à mesure que le système de formation civil s'améliore. Il y a donc plus de beaux jours à attendre pour les armées françaises que pour celles de la R.F.A. mais la tendance est identique dans les deux pays, nous l'avons vu. Enfin, on peut choisir l'état militaire pour gagner sa vie. Mais les soldes, en France comme en R.F.A., sont étroitement liées aux traitements des fonctionnaires et la lutte contre les déséquilibres budgétaires a amené les gouvernements à une attitude restrictive quant à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents publics. Cette attitude paraît durable même si la nécessité oblige, ici ou là, à des progrès.

D'ores et déjà, les soldes offertes dans nos deux pays ne permettent plus aux armées d'être concurrentielles sur le marché des ingénieurs et des techniciens supérieurs. Par ailleurs, ce que nous avons dit plus haut de l'évolution probablement positive de l'emploi des jeunes va dans le sens de la désaffection des carrières publiques. Au total donc, on peut admettre que les motivations de l'engagement ne vont pas être renforcées, ce qui rendra plus délicat le recrutement. Mais ce n'est pas le seul motif d'inquiétude. En R.F.A., la chute de la démographie diminue évidemment et fortement la ressource potentielle. En France, le phénomène est plus subtil mais peut être aussi sérieux. En effet, on y observe que le recrutement, pour des raisons d'ailleurs non élucidées, comporte des caractéristiques géographiques et familiales d'une constance remarquable. On note en particulier que les jeunes gens choisissant l'état militaire sont, beaucoup plus que la moyenne, issus de familles nombreuses. Or, ces familles sont en voie de rapide diminution. Il est donc possible que le recrutement s'en ressente à assez brève échéance.

Tous ces éléments convergent vers une plus grande difficulté à trouver des jeunes gens désireux de servir dans les armées pendant quelques années au moins.

*

* *

La vie quotidienne est le lieu permanent de l'affrontement entre les exigences du métier militaire et les normes sociales dominantes.

Ces exigences concernant, on l'a dit, la limitation des droits de l'individu l'acceptation d'un risque personnel, des conditions de travail hors du droit commun et une grande mobilité professionnelle et géographique. Mais, pour une bonne part, ces exigences ne sont pas supportées seulement par le militaire mais aussi par sa famille proche, conjoint et enfants qui n'ont pas les mêmes raisons de les accepter. Ainsi la mobilité géographique se trouve-t-elle directement en contradiction avec le souhait des femmes de militaires d'avoir un emploi non seulement pour les ressources financières qu'il apporte mais aussi pour leur accomplissement personnel. Ce souhait est très largement répandu en France, sans doute un peu moins en R.F.A. mais dans les deux pays, les jeunes femmes sont élevées et éduquées comme futures titulaires d'un emploi. Par conséquent, le problème de la compatibilité de l'état d'épouse de militaire avec un emploi ne peut que se poser de plus en plus. Il en va de même pour l'éducation des enfants : déménagements fréquents et absences répétées du père ont, en général, des effets négatifs sur les résultats scolaires. Plus ceux-ci sont valorisés par notre société, moins sont acceptables les conditions de la vie familiale qui les perturbent.

La crispation sur les habitudes du passé ne pourrait, dans le contexte de cette fin de siècle, qu'aboutir de façon quasi-mécanique à une crise du recrutement et de la fidélité au service par l'exaspération des tensions entre métier et vie de famille (et plus généralement vie en société). Le problème posé est donc de savoir comment gérer cette contradiction. Deux voies sont ouvertes : limiter les exigences, les compenser.

1. Limiter les exigences consiste à distinguer l'indispensable et le permanent du routinier et du contingent. C'est un des intérêts des comparaisons de pays à pays que de permettre cette distinction. On en donnera ci-dessous quelques exemples.

La question de la limitation du droit des militaires à se faire représenter en est un. La France, comme beaucoup de pays, a choisi un mode plutôt restrictif : interdiction des groupements professionnels, utilisation d'institutions au niveau national (conseil supérieur de la fonction militaire) ou local (présidents des sous-officiers) dont le mode de désignation exclut l'élection. En R.F.A., tant par les hommes de confiance au niveau élémentaire que par l'existence d'un syndicalisme militaire, on fait largement appel à l'élection. Le système français évite l'expression des revendications, en tout cas sa publicité. Il engendre en revanche le risque d'une croissance invisible, mal perçue en tout cas, des tensions entre conditions de vie et de travail des militaires et normes sociétales qui peut déboucher sur le malaise voire l'explosion. Le système allemand évite ce risque mais engendre, par le débat public permanent qu'il suppose, une accélération de la prise de conscience des problèmes.

Le problème des horaires de travail est un autre cas intéressant. Si la possibilité d'exiger des horaires très particuliers aux militaires, et notamment de longues périodes sans repos, est substantielle à l'état militaire, rien n'indique qu'en temps de paix, aucune compensation, en temps ou en argent, ne doive être accordée. En France même, les situations les plus diverses coexistent selon les armées et les types d'activité allant d'une absence totale de compensation à une récupération systématique.

C'est plutôt de ce côté que l'on penche en R.F.A., le système de primes et d'indemnités étant par contre plus réduit qu'en France.

Troisième et dernier exemple : la mobilité géographique. On ne peut que constater une grande diversité de son rythme parmi les militaires français, le sous-officier de l'Armée de l'Air ou de Gendarmerie étant très stable et l'officier supérieur de l'Armée de Terre particulièrement instable. Mais surtout, la différence entre Français et Allemands est énorme : il y a environ 28 000 mutations avec changement de résidence chaque année en France contre à peu près 17 000 en R.F.A. alors que l'effectif des militaires d'active est un peu plus faible dans notre pays. Autrement dit, deux fois moins de mutations en R.F.A. qu'en France : c'est dire qu'il existe des possibilités de faire autrement.

Ces quelques exemples montrent que des évolutions sont possibles pour adapter les contraintes de la vie militaire aux normes sociétales sans renoncer à ce qui est essentiel pour l'efficacité militaire. On remarquera cependant que la R.F.A. est souvent en avance. Ce n'est pas étonnant si l'on se souvient des conditions de création de la Bundeswehr il y a un peu plus de trente ans, ce qui est relativement récent. C'est autour de la notion de citoyen en uniforme qu'ont été bâties les forces armées fédérales, par conséquent en gommant tout particularisme non indispensable. Mais cela signifie qu'il y a moins de possibilités d'évolution en R.F.A. qu'en France.

2. L'autre méthode pour rendre acceptables les contraintes de l'état militaire est de les compenser. Il existe un moyen non financier de le faire : c'est de donner du prestige aux militaires. Cérémonial, grades, décorations sont des éléments non dénués de valeur. Mais il faut bien admettre qu'en période de paix prolongée et dans un contexte international de détente grandissante, le prestige des armées n'a pas tendance à croître. Bien au contraire, le poids des dépenses militaires et celui de l'obligation militaire tendent à être ressentis de façon plus négative. L'existence d'engagements français outre-mer permet en revanche aux militaires de notre pays de manifester de temps à autre à la fois leur utilité et leurs qualités : cela contribue au maintien de leur prestige. Là encore, la R.F.A. paraît moins bien placée. Mais quoi qu'il en soit, il n'y a guère à espérer une augmentation du prestige de l'état militaire.

Restent les compensations financières. Les armées françaises ont mis en oeuvre et développent un système d'indemnités destinées à rétribuer les sujétions là et au moment où elles sont ressenties. Les militaires ont donc une solde différenciée en fonction de leurs conditions d'emploi. Cette méthode a des avantages : rendre perceptible le lien entre la contrainte et sa compensation et faciliter la négociation budgétaire en justifiant clairement les demandes de crédits. Elle a aussi ses inconvénients : complexité du système et moindre visibilité externe de la rémunération des militaires, les contraintes apparaissant plus clairement que les compensations. La Bundeswehr met en oeuvre un système plus simple mais moins perfectionné.

Il y a sans doute dans le système français des perspectives d'avenir plus grandes dans la mesure où il s'adapte plus étroitement à la diversité des situations et permet d'être plus efficace pour la même dépense budgétaire. Mais, dans le contexte financier évoqué en commençant, il est peu probable que l'effort de compensation financière des contraintes soit possible sans réduction des effectifs. Le risque serait alors d'être victime d'un effet pervers : pour améliorer la solde de chacun, on diminue le nombre total des militaires, cette diminution provoquant, si rien n'est changé par ailleurs, une aggravation des conditions de travail des militaires et donc les besoins de compensation financière.

*

* *

Dernière interface entre société militaire et société globale, le retour à la vie civile est caractérisé par le fait que, les armées étant nécessairement jeunes pour être efficaces, ce retour intervient pour beaucoup bien avant le terme de la vie active.

Deux modèles principaux existent dont il se trouve que les archétypes sont français et allemand.

Dans le premier, les départs sont concentrés sur le milieu de la vie active (35 à 50 ans) et se font avec perception immédiate d'une pension. C'est la gestion pratiquée en France (sauf dans la Gendarmerie). Dans ce cas de figure, les militaires doivent trouver un emploi civil mais sa rémunération peut être assez médiocre puisqu'ajoutée à la pension, elle permet de maintenir le niveau de vie acquis sous les drapeaux. L'Etat verse des

pensions importantes, plus de 33 milliards de francs par an en France. Par contre, on peut ne traiter qu'assez superficiellement le problème de la recherche d'un emploi civil.

Dans le second modèle, les départs sont partagés en deux catégories très opposées. La première consiste en départs précoces (25 à 30 ans) sans droit à pension, l'autre en départs à la limite d'âge, entre 50 et 60 ans et avec une pension complète. Ce modèle est beaucoup plus économique en pensions mais il implique une excellente organisation du retour à la vie civile des militaires partant très jeunes. C'est le système adopté en R.F.A.

Il semble que le premier modèle est doublement menacé, d'une part en raison des difficultés de la reconversion à la quarantaine, difficultés qui ne sont pas près de disparaître en France avec la concurrence de jeunes encore nombreux et progressivement mieux formés, d'autre part du fait du poids budgétaire des pensions qui deviendrait insupportable si les ressources globales de la défense ne progressaient plus au rythme de la richesse nationale, ce qui est l'hypothèse la plus probable. Le second modèle risque de devenir le modèle unique. Les évolutions récentes enregistrées aux U.S.A. tendent à le confirmer. Mais cela exigera une attention toujours plus importante aux problèmes de reconversion : l'importance de l'appareil allemand dans ce domaine montre bien le poids de cette exigence. De plus l'existence d'une partie du personnel militaire ayant une carrière sous les drapeaux très courte et donc son renouvellement rapide entraînent une sensibilité plus grande aux évolutions de la société voire aux modes.

*

* *

Ce bref aperçu des problèmes en R.F.A. et en France tend à prouver qu'il n'y a pas d'état stable possible pour le système d'hommes de la défense en raison des écarts croissants entre les normes de la société militaire et celles de la société globale. Comme les armées ne peuvent rien à l'évolution de celle-ci, il leur reste à s'y adapter. Encore faut-il le faire avec à propos. C'est tout l'intérêt d'un examen comparatif des problèmes et des solutions que de permettre une sorte d'expérimentation sans laquelle le risque d'erreur devient prohibitif.

POPULATION ET BESOINS DES ARMEES

par

Michel Louis LEVY

L'association des préoccupations militaires et démographiques n'est pas chose nouvelle. On peut même dire que ce sont les préoccupations militaires qui ont fondé, sinon la science, du moins les techniques de relevé de données démographiques. Sans remonter aux recensements bibliques, ni à ceux des empires de l'Antiquité dont Jacqueline Hecht, ici présente, parlerait mieux que moi, il n'est besoin que de citer le nom du Maréchal de Vauban, auteur du premier questionnaire sérieux de recensement jamais mis au point en France, et expérimenté à Valenciennes. Si le roi Louis XIV avait suivi sur ce point son fidèle serviteur, la France aurait pris un siècle d'avance, non seulement sur les autres pays, mais sur ce qui fut sa pratique réelle, puisqu'il faudra attendre 1800 pour voir la France organiser un recensement national officiel. Pour Vauban, ce n'était pas un hobby. C'est le même Vauban, spécialiste des fortifications et des sièges de places fortes, qui ayant beaucoup réfléchi au temps que pouvait tenir une population assiégée, vivant sur ses seules réserves, savait de quelles informations il avait besoin pour calculer l'équilibre des ressources et de l'approvisionnement des populations assiégées.

Plus près de nous, il est clair que la rivalité militaire avec l'Allemagne a joué un rôle important dans l'intérêt pris en France à la démographie et dans la prise de conscience de la nécessité de mesurer les effectifs de population, et les flux de naissances, décès, migrations. Ici le nom qui s'impose est celui de Jacques Bertillon, moins illustre que son père et son frère, mais infatigable propagandiste de mesures favorables aux familles nombreuses, justifiées par la comparaison des effectifs militaires qui devaient en effet s'affronter de 1914 à 1918.

Enfin, encore plus près de nous, il faut rappeler, en présence de collègues allemands, les circonstances dramatiques, évoquées dans la numéro de février 1989 de "Population et sociétés", dans lesquelles le Contrôleur général de l'Armée René Carmille camoufla un service de recrutement militaire en un service de statistique démographique, et fondait en fait l'organisme actuellement chargé des recensements en France, l'INSEE.

L'effondrement de 1940 devait, de plus fournir un argument déterminant au courant nataliste, si bien que la démographie devint une sorte de science nationale, qui paraissait expliquer les malheurs de la France. Alfred Sauvy, le fondateur de l'INED, sut tirer parti de cette situation, que nos confrères étrangers n'ont pas connue. Mais distinguant clairement son oeuvre personnelle, franchement nataliste, de ses fonctions de directeur, il sut faire de l'INED un organisme scientifique, objectif et rigoureux, ouvert à tous les courants d'opinion.

Simultanément l'Armée changeait d'époque. Son efficacité ne se mesurait plus au nombre de bataillons. Elle affrontait les drames de la décolonisation, et comme l'Eglise, se recroquevillait un temps devant les transformations de l'esprit public, le déclin des formes anciennes du patriotisme et du devoir. Les milieux sociaux attachés à ces traditions, où se recrutaient de nombreuses vocations militaires et sacerdotales, voyaient leur importance numérique et sociologique se restreindre. Un certain malaise devant la montée du nombre et de la visibilité des immigrés musulmans s'opposait au langage de ceux qui, officiers coloniaux ou non, rappelaient le courage et la valeur des tirailleurs algériens, marocains, sénégalais, des spahis (mot persan), des zouaves (mot kabyle), et les sacrifices consentis, jusqu'aux harkis de la guerre d'Algérie, au service de la France.

Se jugeant mal aimée, l'Armée redevenait non seulement la grande muette, mais la mal connue. La presse retentissait de doléances sur l'inadaptation du service militaire, et le corporatisme de ses cadres. Moi-même, statisticien de l'INSEE, mettant au point une nouvelle présentation des Tableaux de l'Economie française (TEF) en 1976, j'accordais, in extremis, le dernier chapitre aux statistiques militaires tout en écrivant : "Pour des raisons évidentes, les informations chiffrées sur les forces armées ne fleurissent guère dans les annuaires statistiques et n'ont fait l'objet d'aucun effort d'harmonisation internationale". Dans la dernière édition, celle de 1988, ce chapitre n'est plus tout à fait le dernier, il a derrière lui la justice et la Fonction publique, mais cette phrase a été maintenue. Passé ensuite à l'INED, je dois avouer à ma grande confusion, qu'en douze ans, je n'ai jamais consacré de "Population et sociétés" aux problèmes de recrutement militaire. C'est vous dire si j'apprécie l'initiative du CSDN, conforme aux souhaits permanents d'Alfred Sauvy de faire la "lumière" sur tout ce qui concerne les affaires du peuple. Y-a-t-il quelque chose qui concerne plus le peuple que sa défense ?

Si donc je décidais aujourd'hui de faire un "Population et Sociétés" - et grâce à cette réunion, ce n'est pas une idée en l'air - de quoi souhaiterais-je parler ?

Il faudrait d'abord parler du contingent, et faire justice de l'idée répandue que la baisse de la natalité pose de graves problèmes à l'Armée. De ce point de vue la contradiction est totale entre la France et l'Allemagne. Il suffit de comparer les effectifs de naissances des deux pays en 1964 et 1984 : en France 878.000 et 760.000, soit une baisse de 13,4 %. En R.F.A. 1.065.000 et 584.000, soit un effondrement de 45,2 %. Toutes choses égales d'ailleurs, quelques adaptations suffiraient en France alors que des révisions déchirantes seraient nécessaires en Allemagne.

Mais les choses ne sont pas égales d'ailleurs. Ce n'est pas trahir un secret militaire que de dire que le service national propose trop de monde à l'Armée d'aujourd'hui, qu'elle fait donc des tris selon des critères variés et variables, qui mettent en péril la notion d'égalité devant le service militaire, à laquelle nos concitoyens sont fort attachés.

Il faudrait aussi, je parle de mon éventuel "Population et Sociétés", dire un mot de quelques hypothèses qu'on entend ici et là. Etendre le service national aux filles ? Et pour quoi faire ? Demander si les variations des effectifs du contingent ont été utilisées ou non pour atténuer la croissance du chômage ? L'Armée fut-elle une sorte de parking pour chômeurs, une forme de TUC ? Ceci est à rapprocher de quelques idées qui ressurgissent périodiquement de considérer la paix comme définitivement acquise, et de reconvertir l'Armée à des programmes de protection de l'environnement, et d'assistance aux victimes de catastrophes, de généraliser en quelque sorte, le statut, déjà militaire, de la gendarmerie, et des pompiers. Je crois que les exposés qui suivront le mien, aujourd'hui et demain, permettront d'écarter ce genre d'idées généreuses et irréalistes.

Il faudrait aussi parler un peu des autres pays, en Europe de l'Ouest et de l'Est, pour montrer que les variations de la natalité en France sont du même ordre que dans la plupart des autres pays développés (sauf la R.F.A. ai-je dit) qui pourraient être, ce qu'à Dieu ne plaise, nos adversaires éventuels. Avec les pays féconds du monde en développement, les problèmes ne sont pas d'ordre militaire. Le péril jaune ou arabe relève du fantasme, sauf à considérer que les menaces terroristes doivent être traitées par la levée en masse.

Quittant la question du recrutement du contingent, il faudra aborder un vrai problème, celui du recrutement des militaires professionnels, dits "de carrière", dans une population en vieillissement, sujet qu'approfondira tout à l'heure le Lieutenant-Colonel Gentric. Ce sujet est difficile, mais il n'est pas techniquement différent de celui que pose à nos grandes entreprises l'évolution de beaucoup de métiers techniques. Olivier Marchand nous apportera les lumières de l'INSEE sur la place des emplois militaires dans l'ensemble de l'évolution des dernières années. Comment se sont combinées la formation de nouveaux personnels et l'adaptation des anciens ? Quel rôle a joué la promotion interne, et les mises à la retraite anticipée ? Comment prolonger, ou infléchir ces évolutions, en respectant les droits acquis de la fonction militaire, sauf à les modifier pour les nouveaux recrutés ?

Sur tous ces sujets, je crois que ce serait être fidèle à ce que nous a appris Alfred Sauvy que d'exposer ces questions franchement, sur la place publique, ce qui les "démystifierait", et enlèverait aux problèmes de l'Armée ce qui leur reste de magique et de tabou. Rien n'empêche d'ailleurs, de rappeler ce qu'inversement, l'Armée apporte à l'Éducation nationale, en mesurant et en combattant l'analphabétisme, en donnant une formation technique de qualité à beaucoup de victimes de l'"échec scolaire", et en facilitant souvent l'insertion professionnelle et la promotion sociale.

Je dois dire dans le même sens que ma participation au Conseil du CSDN m'a fait découvrir des travaux de grande qualité sur la gestion du personnel militaire, et sur certains aspects de son recrutement. Le démographe aperçoit quelques questions excitantes. Par exemple, si l'effectif total de la natalité ne pose pas de problème particulier, en revanche, il est possible que le

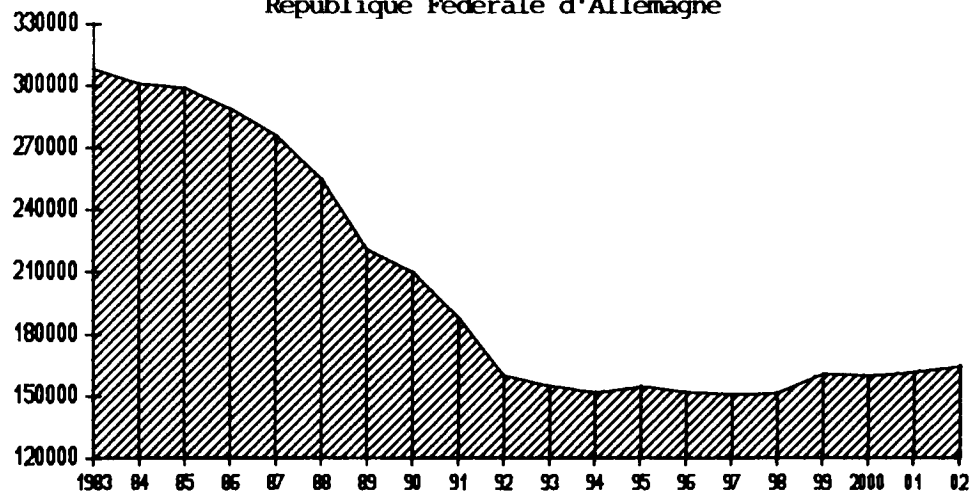
tarissement de certaines catégories puisse en poser. Supposons, par exemple, que soit généralisée l'ancienne pratique des "cadets", selon laquelle le deuxième garçon d'une famille entrait dans l'Armée. Et s'il n'y a plus de deuxième garçon ? Je n'ai pas ici de statistique de natalité par sexe, mais j'en ai par rang. Remplaçons la notion de 2ème garçon par celle de 4ème enfant. En 1964, il est né en France 178 000 enfants de rang 4 ou plus, en 1984 48 000. c'est là qu'il y a effondrement. De même si tous les marins sont bretons, et les fantassins lorrains, le démographe militaire doit s'intéresser à des aspects régionaux de la démographie. Mais évidemment avant de s'embarquer dans de telles recherches, il faut vérifier si les hypothèses quelque peu farfelues que je viens d'énoncer correspondent à quelque réalité, non seulement dans le passé, mais aussi dans l'avenir. Bonne chance donc au renouveau de la démographie militaire, nous avons du travail et des curiosités.
Je vous remercie.

L'EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE
ET SES CONSEQUENCES POUR
LES FORCES ARMÉES DE LA
REPUBLIQUE FEDERALE
D'ALLEMAGNE

par

Paul KLEIN

T a b l e a u
des effectifs de la génération
des jeunes hommes de 18 ans
dans la
République Fédérale d'Allemagne



1. L'évolution du marché du travail

Jusqu'à ce jour, l'évolution du marché du travail est toujours déterminée par l'entrée dans la vie active de fortes générations, mais aussi par la part toujours croissante des femmes dans la vie active.

Ainsi pendant les 10 dernières années, le nombre des personnes actives disponibles est passé à près de 1,5 million. Dans les années à venir également le potentiel de la main d'oeuvre va encore augmenter. Cependant l'augmentation va s'affaiblir de plus en plus et va cesser totalement dans les années 90. En effet, les effectifs des nouvelles générations décroissant rapidement, ils ne pourront plus être compensés.

Un coup d'oeil sur le tableau 1 de la page ci-contre montre en détail de quelle façon dramatique les effectifs vont baisser. On peut voir, d'après ce tableau, qu'en prenant l'exemple des jeunes hommes de 18 ans entrant dans la vie active, le chiffre des nouveaux arrivés va être réduit à la moitié en l'espace de 10 ans, c'est-à-dire de 84 à 94.

Etant donné les chiffres élevés du chômage, dont la diminution compense au moins en partie le manque de main d'oeuvre jeune, le marché de l'emploi ne sera pas touché, dans les prochaines années, par un manque général de personnel. La situation ne va totalement changer que dans le courant des années 90, et c'est tout d'abord le marché des places d'apprentissage qui va être touché.

Mais la tendance générale n'exclut pas du tout que, dans certains secteurs, une pénurie va se faire remarquer beaucoup plus tôt. Il y a déjà aujourd'hui certains indices, les besoins en ouvriers qualifiés, ingénieurs et techniciens peuvent, dans certains domaines, être satisfaits seulement avec peine.

Toutes les prévisions pour l'année 2000 partent du fait que le besoin en diplômés universitaires, mais aussi en jeunes ayant reçu une formation d'entreprise, ou sortant d'une école professionnelle, va augmenter. Par contre, le nombre des emplois pour les personnes sans formation va baisser très fortement. Si l'on compare cette prévision avec la composition structurelle des chômeurs actuels (par exemple en fin de scolarité, en fin de formation), on verrait que ceux-ci ne peuvent pas résoudre le problème du manque de personnel dans de nombreuses branches de l'économie. Pour le personnel qualifié professionnellement le pourcentage du chômage était de 5,5 % en 1986, pour les travailleurs non qualifiés, celui-ci était presque trois fois supérieur. Concrètement cela signifie que les domaines et les branches de l'économie qui sont obligés d'employer du personnel qualifié, devront s'attendre bien plus tôt à des crises de personnel et qu'il sera plus difficile d'y remédier que pour ceux qui emploient essentiellement du personnel non qualifié.

Précisément dans le premier groupe, il deviendra encore plus difficile de trouver du personnel, étant donné l'entrée en concurrence d'une "entreprise d'Etat", qui est également touchée par le manque de personnel, à savoir la Bundeswehr.

2. Possibilités pour le maintien de la présence de l'armée fédérale

Le gouvernement fédéral part du fait que pour la garantie de la défense vers l'avant par la présence permanente des troupes et pour assurer la sécurité des mesures de mobilisation, l'armée fédérale doit disposer d'une force de paix de 450 000 soldats. Ce chiffre est également le chiffre-indice pour les années 90.

L'effectif des forces armées en cas de mobilisation doit s'élever à 1 340 000 soldats. A ce chiffre s'ajoute encore une réserve de 350 000 hommes (1).

La correspondance mutuelle entre la quantité de personnel des forces armées et la menace est à déterminer en dernier ressort, seulement du point de vue politique (2). Même à la question de savoir si les chiffres cités représentent une nécessité au point de vue opérationnel, on ne peut donner une réponse sans équivoque car selon la méthode et base de calcul utilisée, une comparaison des effectifs des troupes entre l'OTAN et le Pacte de Varsovie, entraîne soit une suprématie de l'un, soit une suprématie de l'autre (3).

Egalement parmi les stratèges et les tacticiens, il n'est, en aucun cas, exposé de façon incontestable quel nombre de soldats le défenseur - dans ce cas, l'armée fédérale - doit avoir en face de l'agresseur, pour pouvoir disposer d'une égalité de chances. C'est ainsi que le colonel Dinter (4) indique un rapport de 3 contre 1 en faveur de l'agresseur, en se fondant sur une relation militaire empirique. Après interprétation des différentes sources de documentation il arrive toute-

fois à estimer "qu'un pacte de défense, dans les conditions des années 90, dispose peut-être encore d'une option conventionnelle, dans la mesure où ses propres troupes de combat atteignent au moins 80 % des forces correspondantes à celles de l'ennemi" (5).

Supposons qu'un effectif de l'armée fédérale de l'ordre de 495 000 soldats en temps de paix et de plus de 1,3 million en cas de défense justifie en effet les exigences militaires opérationnelles des années 90, alors se pose la question de savoir si les chiffres cités sont réalistes, c'est-à-dire vraiment accessibles.

Comme le démontre le tableau, le contingent annuel d'appelés baisse, par suite de l'évolution démographique en Allemagne fédérale, à partir de l'année 1984 et ne sera plus suffisant à partir de 88, si des mesures compensatoires ne sont pas prises pour répondre aux besoins globaux : de l'armée, de la police, de la garde des frontières fédérales et pour la protection en cas de sinistre (environ 250.000 hommes par an). En l'an 1995, il y aura un déficit de plus de 100 000 hommes, et plus tard la situation s'améliorera seulement de façon insignifiante (6).

Pour pallier ce manque de personnel, une commission du ministère de la Défense proposa, en 1982, une série de mesures. Il était prévu, entre autres, la prolongation du service militaire à 24 mois, l'appel sous les drapeaux de femmes volontaires et d'étrangers, la réduction des possibilités d'exemption et une nouvelle définition des critères d'aptitude. La commission soulignait expressément que le volume actuel du personnel ne pouvait être maintenu que si toutes ces mesures

étaient prises et dans l'hypothèse où le nombre des soldats de carrière et sous contrat restait le même qu'en l'état actuel, malgré l'évolution démographique défavorable (7).

Pour sa planification pour les années 90, le gouvernement fédéral actuel n'a suivi les recommandations que sur les points relatifs aux critères d'aptitude et de diminution des exemptions. Le gouvernement croit cependant qu'il peut compter sur un nombre de 495 000 soldats malgré un temps de service prolongé "seulement" à 18 mois. En même temps, il compte d'une part sur une augmentation des volontaires (actuellement environ 270.000 engagés volontaires et soldats professionnels soit 55 % du chiffre total du personnel), d'autre part sur une plus forte utilisation du potentiel des réservistes (8). Ces deux projets comportent des risques considérables, pour l'instant difficilement calculables, aussi bien pour la quantité que pour la qualité des forces armées.

3. Risques pour les années 90

Il n'est pas du tout sûr que l'on puisse réussir non seulement à augmenter le contingent actuel des volontaires, mais encore à le maintenir. Certes pour les années 85 et 86, le nombre des aspirants volontaires était considérablement plus élevé que celui des années précédentes, on doit toutefois considérer que dans les années à venir, on aura recours à un nombre réduit d'appelés et cela avec une réduction générale des fonds publics. Cela signifie qu'à l'avenir, on voudra gagner un engagé volontaire sur 8 appelés, au lieu de 1 sur 10 comme jusqu'à maintenant.

Cela s'avère peut-être possible avec les engagés volontaires qui prolongent leur service militaire de 18 mois à 2 ans, pour des raisons économiques, mais cela semble beaucoup plus invraisemblable avec les soldats servant plus longtemps. Là, l'armée fédérale va entrer en concurrence avec l'économie qui subit également les conséquences de l'évolution démographique. L'armée pourra difficilement tirer à elle le profit de cette concurrence, ou bien alors il faudra qu'elle organise le métier militaire de façon plus attrayante que l'activité professionnelle civile. Non seulement l'offre matérielle devrait être considérablement améliorée, mais aussi tout ce qui concerne les conditions de travail et de service, et en particulier la formation professionnelle pendant et après le temps de service.

En même temps, une diminution de la durée du travail, plus grande pour les militaires, que pour le secteur économique peut être concevable à l'aide d'une réglementation de l'horaire de service, bien que par là même, elle entraînera des augmentations de personnel presque inévitables, cette diminution semble difficilement reportable sur les longues périodes d'absence du foyer pour les exercices et les manoeuvres car ces activités sont considérées comme indispensables au plan militaire.

Même le maintien dans les années 1990 d'un nombre de chômeurs toujours aussi élevé et dû à la structure, contribuera peu aux besoins en personnel de l'armée fédérale. D'une part, l'évolution démographique va y pourvoir, car les groupes d'âge qui sont intéressants pour l'armée, vont aussi diminuer parmi les chômeurs, d'autre part, il y a déjà aujourd'hui, à côté du nombre élevé de chô-

meurs dans les professions non qualifiées, des besoins difficiles à satisfaire dans certaines branches professionnelles plus qualifiées.

Si l'armée voulait profiter de la situation sur le marché du travail, il faudrait qu'elle réduise très fortement ses exigences qualitatives pour les candidats à une carrière militaire et pour le moins, il faudrait qu'elle procède à une restructuration. Cela aurait, pour résultat, une baisse considérable de niveau, avec toutes les conséquences que cela entraînerait pour une formation, et un perfectionnement "internes" encore plus intensifs. C'est donc une possibilité que personne ne peut envisager sérieusement.

Par ailleurs, l'écart entre les besoins de recrutement des forces armées et les effectifs des appelés n'est pas seulement de nature quantitative, mais aussi qualitative. Mesuré à la structure militaire des besoins, en postes à pourvoir et en qualifications nécessaires, il y a déjà actuellement, parmi les appelés, trop de jeunes avec une qualification trop élevée (bacheliers) ou trop basse (manoeuvres non qualifiés) ou impropre (les professions de prestation de service) (9).

L'intention gouvernementale est liée à des impérables encore plus grands tels que d'utiliser à l'avenir plus de réservistes. Les plans prévoient, parmi les 495 000 soldats permanents d'en avoir 24.000 en disponibilité. Il s'agit de soldats qui, après leur service militaire tout en exerçant une activité professionnelle dans le civil, peuvent être mobilisés sur simple appel. Ainsi, ils ne se-

raient pas tout de suite présents en cas de crise ou de conflit où le temps d'alerte serait court, car ils devraient être tout d'abord convoqués et ensuite ils essaieraient de rejoindre leur unité.

Si la mise en disponibilité ne doit pas seulement exister que sur le papier, mais si elle doit apporter sa contribution aux forces armées permanentes également en temps de paix, alors les membres des unités en disponibilité doivent constamment compter être appelés, par leur corps de troupe sur court préavis. Cette probabilité ne contribue pas spécialement à ce que l'appelé, qui, avant son recrutement, était au chômage, trouve un travail tout de suite après son service (10).

En outre, le gouvernement fédéral projette de créer jusqu'à 15 000 places sous forme de convocations périodiques. Si on additionne celles-ci à l'armée présente en temps de paix, cela signifie que les places devraient être occupées de façon permanente. Cela aurait pour conséquence que près de 400 000 réservistes soient appelés chaque année, pour un temps d'exercice de deux semaines. L'appel des réservistes, dans une telle proportion, entraîne un nombre considérable de problèmes.

4. Charges de la troupe active et conséquences

L'armée fédérale est une armée de paix. D'après la doctrine stratégique militaire prédominante, sa fonction particulière est la dissuasion de tout agresseur potentiel. Un problème particulier à une armée, placée dans ce rapport stratégique est celui de la formation et de la conservation de l'ef-

ficacité des troupes. Ce problème est connu de tous et a été souvent analysé. Le fait d'envisager l'appel d'un plus grand nombre de réservistes dans l'armée actuelle va s'accroître ce problème. Car la place potentielle importante que les réserves doivent acquérir à l'intérieur de la structure existante de l'armée met implicitement en relief l'organisation interne en temps de paix et avec elle une réduction de la disponibilité et de la capacité de combat. Cette mise en relief ne signifie pas tellement une éventuelle "civilisation" des usages militaires par les réservistes, mais se réfère à l'absorption accrue des éléments permanents des forces armées dans une fonction de formation en rapport avec le passage constant des composantes de réserve activées sur de courtes périodes. L'armée fédérale ferait ainsi l'expérience d'un nouveau point d'effort en tant qu'armée de formation.

Cela entraîne des efforts supplémentaires en temps pour la troupe active. Il peut également en résulter une répercussion sur le métier militaire perdant à long terme en attractivité, en traitant ainsi le personnel. D'un autre côté, il pourrait en résulter des réactions négatives envers les présumés instigateurs de ces efforts supplémentaires, à savoir les réservistes. Eu égard au grand inconvénient de l'horaire de service dont toute nouvelle prolongation semble impossible en raison des incessantes discussions sociopolitiques sur la réduction du temps de travail, il pourrait s'en suivre : soit une situation dans laquelle l'encadrement et la formation des réservistes par la troupe active seraient effectives lors de l'accomplissement du service militaire, ou bien alors, et c'est le plus probable soit une influen-

ce négative sur la qualité et le temps consacré à la formation des réservistes. Enfin, le but prévu, c'est-à-dire maintenir l'organisation des forces armées, malgré l'effectif décroissant des nouveaux contingents, sera peut-être atteint seulement de façon formelle.

Un facteur important s'y ajoute. Les réservistes sont plus impliqués que les jeunes appelés dans la vie sociale et professionnelle. Notamment s'ils ont pris des responsabilités au sein d'une famille ou dans la vie professionnelle, ils sont plus marqués par les normes et les valeurs de notre société. La sécurité devient là une valeur très importante, et même une directive sociale, c'est-à-dire une ligne générale de conduite, en particulier devant la menace absolue des armées nucléaires. Mais devant une telle conscience de la sécurité, toute formation en vue de conduire un combat conventionnel va être confrontée au scepticisme. Pour pouvoir estimer l'étendue de ce problème, il faut se rappeler que déjà les jeunes appelés ont d'énormes difficultés en ce qui concerne l'assimilation subjective de la formation à la combativité.

Etant donné un manque possible de main-d'oeuvre sur le marché civil du travail, des périodes d'exercice seront acceptées (si toutefois elles sont acceptées) dans la mesure où elles sont associées à une activité intéressante. Les périodes d'exercice étant trop courtes pour une nouvelle formation, la formation pour une utilisation en cas de mobilisation doit donc avoir lieu pendant le service actif. En retour, cela crée quelques problèmes. D'une part, les connaissances militaires qui, dans la vie civile ne sont pas utilisées, sont vite oubliées. D'autre part, l'action combi-

née dans une unité de mobilisation ne peut être exercée que là, et non ailleurs ni avant. Enfin, il semble fort douteux qu'il y ait dans toutes les unités de l'armée fédérale, des instructeurs enseignant le combat d'infanterie. La nécessité d'une formation d'infanterie résulte des missions variées de sécurité à l'arrière, pour lesquelles les réservistes sont spécialement prévus. Si, comme il est envisagé, la prolongation du service militaire de base doit servir aussi pour la préparation à la mobilisation pour suppléer le manque de personnel permanent, il en résultera, par exemple, dans les unités de l'air et de la marine, ou encore dans les armes techniques de l'armée de terre la nécessité d'une formation pendant le service actif complémentaire aux qualifications exigées. Cela se fera aux dépens de la qualité de la formation, mais peut aussi conduire à l'impression fatale, dans les unités de réserve, que le savoir approximatif de chacun suffit amplement.

La question de la signification des périodes d'exercice se pose encore sous d'autres perspectives. Des réservistes ayant une expérience de la vie professionnelle vont se servir des critères courants de l'économie de marché pour juger le sens de leur expérience militaire. Par conséquent, une activité qui militairement "a un sens" (par exemple, la protection d'un croisement de route), pourrait sembler vide de signification d'un point de vue économique, car dans les entreprises une telle protection est assurée par une installation électronique meilleur marché et non par du personnel. Par cet exemple, la dimension fondamentale du problème, c'est-à-dire, la dissuasion par la présence n'est même pas abordée. En outre, la question des perceptions réciproques est implicitement évoquée et il faudra un procédé d'é-

tude douloureux, jusqu'à ce que chaque militaire d'active ait compris que le réserviste n'est pas un "soldat en vacances".

Avec le recrutement prévisible des réservistes, il faudra que le militaire d'active soit intégré d'une nouvelle façon dans la structure des forces armées. Cela signifie d'une part, que certaines particularités du métier militaire, qui ont été jusqu'à présent plus ou moins acceptées sans plainte par les soldats, peuvent maintenant être soumises à une explication et une justification forcées car soudain des personnes qui ne répondent pas à ces données spécifiques, parce que leur temps à l'armée se réduit à quelques jours par an, doivent passer pour de vrais soldats. D'autre part, on ne pourra éviter d'importants changements de comportement. Pour en donner un exemple : la prétention à l'éducation des réservistes a ses limites là où la compétence quotidienne de la personne à éduquer est plus grande que celle de l'instructeur. En d'autres termes, un caporal-chef de réserve réussissant parfaitement dans la vie civile (par exemple un ingénieur) ne va pas se laisser "éduquer" par un sous-officier plus jeune. Cet exemple, en ce qui concerne "l'éducation", vaut en outre pour le comportement général dans le commandement.

5. A propos de la motivation des réservistes

Comme pour chaque jeune appelé, on peut, chez les réservistes, faire la différence entre la motivation pour effectuer son temps de service ou une période, et la motivation pendant le service.

En ce qui concerne l'état de motivation actuel et futur des réservistes, en se basant sur les résultats d'études faites pendant les années 70 (11), on part du fait qu'on peut parler d'une sorte de "creuset de motivation" : le jeune appelé arrive, par comparaison, motivé et ouvert pour de nouvelles expériences au sein de l'armée, mais son temps de service avançant, sa motivation et son engagement diminuent, deux ans environ après la fin de son service, et en prenant de l'expérience, l'image qu'il s'est faite de son service militaire et de l'armée en général commence à changer. Elle passe du refus à l'indifférence ou à l'approbation.

Il est douteux que l'état ainsi décrit se reproduise aujourd'hui, spécialement en raison des changements de valeurs maintes fois affirmés et attestés chez les jeunes (12). Les résultats d'une étude faite en 1982, et actualisée en 1986 (13), ayant pour thème "Education dans l'armée fédérale" laissent davantage supposer que le "creuset de motivation", s'il existe encore, doit être rabaisé à un niveau de motivation beaucoup plus bas. Concrètement, cela veut dire que vraisemblablement aujourd'hui beaucoup moins de réservistes qu'à la fin des années 70, réagissent de façon positive vis-à-vis de leur service militaire et de l'armée fédérale. Le fait que "l'association des réservistes de l'armée fédérale" n'a pas réussi jusqu'à présent à augmenter proportionnellement ou plus ses effectifs par rapport au nombre des réservistes licenciés (appelés rendus à la vie civile) illustre partiellement cette supposition. Par ailleurs, depuis les premières mobilisations, au niveau du bataillon, au début des années 70, le nombre des sursis jusqu'à ce jour n'a pas du tout diminué (14).

Les plus récents sondages, jusqu'alors non publiés, prouvent que, son service militaire terminé, le réserviste considère très vite son propre temps de service de façon plus positive. Mais sa position vis-à-vis de l'armée et en particulier vis-à-vis de la conception même de réserviste reste marquée de septicisme pendant 10 ans environ.

De toute façon, il est peu probable que la position sceptique de la plupart des réservistes change dans les prochaines années. Tandis que le réserviste moyen, après avoir fait son service militaire, n'avait besoin jusqu'ici, en règle générale, que de regarder en arrière et il voyait alors une sorte de transfiguration du souvenir, il sera confronté à l'avenir à de nouveaux appels sous les drapeaux et il ne pourra se consoler avec "réserve au repos". Si l'on prend pour base un projet-pilote de mobilisation de la brigade territoriale 56 (15) ou si l'on observe les effectifs des réservistes lors des grandes manoeuvres "Fränkischer Schild" ou "moineau hardi", pour faire une première estimation en ce qui concerne la disponibilité effective, alors on constate que sur la totalité des mobilisables, à peu près la moitié est vraiment disponible pour faire un exercice.

Si parmi les 50 % qui ne se présentent pas se cachent en partie des malades ou des personnes en sursis d'appel etc..., on peut supposer que ce pourcentage recèle aussi un degré important de désintérêt et de mécontentement. Mais, ce nombre représente un premier élément d'évaluation avec lequel les bureaux de recrutement pourraient établir des pronostics sur le travail à fournir. Avec 800 000 appelés par an (pour un besoin de 400.000)

y compris le traitement des cas d'exemption, d'objection de conscience etc..., l'administration de l'armée, avec son effectif actuel, devrait être surchargée de travail.

Si l'on veut accroître la disponibilité des réservistes pour les manoeuvres, il faudra tout d'abord considérer que à la différence de ce qui se passait dans l'empire de Guillaume, et à l'encontre de ce qui existe en Suisse, où "la preuve des capacités par la réussite civile est acceptée socialement dans la milice, seulement en relation avec l'utilisation de ces capacités" (16), le statut d'un réserviste dans la République Fédérale d'Allemagne, spécialement celui d'un sous-officier ou d'un officier de réserve, ne signifie pas une amélioration du statut généralement reconnu dans la vie sociale. Ainsi, il manque un important attrait externe pour l'accomplissement d'une période de réserve. Il en est de même pour la motivation interne. L'existence même d'un mouvement pacifiste, ou si l'on veut, d'un public critique à l'égard des questions de la politique de défense, prouve que l'accord tacite des 25 premières années de l'armée fédérale n'existe plus (17).

Une difficulté supplémentaire apparaît d'après les sondages faits à ce sujet, le métier militaire, et par là même sa fonction actuelle ne bénéficient pas d'un grand prestige social (18). "Le fait que certains employeurs ne voient pas d'un bon oeil des absences de leurs employés pour des périodes, et que beaucoup de réservistes craignent ainsi de perdre leur emploi," (19) est en rapport avec ce problème de motivation. La contrainte de l'automatisation et de la rationalisation pesant sur l'industrie et l'économie, et la réduction du temps de

travail (35 heures par semaine), encore sujet de discussion au point de vue socio-politique, ne tendent pas à accroître à l'avenir la disponibilité des réservistes pour les périodes. La peur de déplaire à son employeur par suite de périodes répétées est notamment très grande.

Dans ce contexte, l'exemple de l'Autriche devrait servir d'avertissement : la possibilité d'un "service continu", (c'est-à-dire service militaire et périodes inclus) sur 8 mois au lieu de 6 mois de service auquel verraient s'ajouter, réparties dans le temps, des périodes, n'est apparu attractif que parce que le jeune homme concerné, ainsi libéré des contraintes des rappels, était embauché de façon préférentielle par l'employeur civil (20).

En outre, il est douteux que du côté des employeurs existe ou se développe une compréhension suffisante pour les problèmes de personnel qui se font jour dans l'armée, et pour leur résolution par l'appel de réservistes, à la place, par exemple, d'une substitution des forces manquantes en hommes par l'appel à la technologie. Même en présence de chômage, les secteurs du marché du travail pour le personnel qualifié, sont caractérisés par une demande plus importante que l'offre. La situation qui en résulte va s'aggraver dans peu d'années. Alors, l'armée fédérale se trouvera non seulement en concurrence avec l'économie pour le recrutement des militaires de carrière, mais encore à l'égard des réservistes à rappeler.

L'utilisation croissante des réservistes signifie également, étant donné l'effectif peu élevé des nouvelles générations dans les années 90, que tout homme ayant fait son service militaire doit s'attendre à être appelé en plus des 18 mois de service militaire de base pour plusieurs périodes sur la date desquelles il aura peu d'influence. Même si de telles périodes durent seulement 2 semaines et ont lieu uniquement tous les 2 ans, il en résulte pour chacun des charges, qui sont exceptionnelles dans le monde occidental si l'on fait abstraction d'Israël. Lors d'une interview avec "Die Welt", le général Altenburg déclare que les charges occasionnées par les périodes dans la République Fédérale d'Allemagne seront à l'avenir "loin d'atteindre ce que des pays comme la Yougoslavie, l'Autriche ou la Suisse exigent de leur population pour le bien de la sécurité nationale de leur pays" (21), mais il oublie de mentionner que ces pays ont une durée totale de service militaire (périodes et service militaire de base) bien inférieure à celle de l'Allemagne fédérale.

Ces charges, relativement grandes, pourraient influencer les jeunes gens dans leur choix entre le service militaire et le service social. Même si pour les objecteurs de conscience la durée du service social va être prolongée à 24 mois, le choix entre les 2 alternatives pourrait être influencé de telle façon qu'une durée du service social plus longue avec l'assurance de ne pas subir ultérieurement d'autres charges au profit de l'Etat, paraîtrait plus favorable pour la réalisation personnelle de sa vie.

Une nouvelle augmentation du pourcentage des objecteurs de conscience sur la totalité des appelés, et même le maintien des 15 % environ de l'année 1987, pourraient bouleverser tous les chiffres du plan pour l'emploi des réservistes. Les pronostics pour 1988 partent d'environ 80 000 demandes d'objecteurs de conscience, ce qui représente presque 20 % du contingent appelé chaque année.

6. Problèmes des cadres

En principe, pour la formation et le commandement des réservistes, deux modèles sont concevables. D'une part, on pourrait envisager d'engager pour la fonction d'instructeur et de chef, essentiellement ou seulement des militaires de carrière ou sous contrat, d'autre part il s'offre pour la formation le modèle de la milice suisse, où une grande partie du personnel instructeur est recrutée parmi les membres de la milice. En Allemagne fédérale les deux modèles ne sont pas sans problème.

a) Quand on décide d'engager pour le personnel d'encadrement des unités de réserve des militaires de carrière, il se pose le problème, qu'on aura un besoin urgent de ces militaires dans les années 90 pour maintenir l'effectif des troupes présentes. Parviendrait-on à résoudre ces problèmes de personnel (ce qui n'apparaît guère plausible), l'armée fédérale se trouverait alors obligée de modifier la formation de ses instructeurs.

Jusqu'à présent, les militaires d'active ont à faire presque uniquement à des soldats faisant leur service militaire et à des engagés volontaires. En raison du casernement et du manque d'expérience de la vie, ceux-ci sont relativement faciles à commander et à former. Au contraire, le com-

mandement et la formation des réservistes, qui ont plus d'expérience professionnelle et sociale que certains de leurs supérieurs, obligent à recourir à des méthodes plus subtiles de commandement qui doivent intégrer également la motivation, en général pas très élevée des réservistes.

b) Le concept de la formation et du commandement des réservistes par des réservistes, suppose un nombre suffisant d'officiers et de sous-officiers de réserve qui pour leur part ont besoin d'une solide formation d'instructeur. En plus, la fonction de supérieur nécessite non seulement la participation à des périodes à intervalles réguliers, mais aussi la disponibilité et la capacité d'assumer des charges temporelles en dehors de ces périodes. L'armée de milice suisse part du fait qu'un commandant de compagnie doit consacrer en moyenne 58 jours par an (dont 19 hors service et non payés) pour l'accomplissement de ses devoirs militaires au sein de la milice (22). En Allemagne fédérale, non seulement le manque d'attrait de la vie de réserviste, mais aussi des raisons d'ordre pratique ne parlent pas en faveur de la prise en charge de telles responsabilités. Ainsi, on doit considérer que les forces armées ont besoin notamment d'officiers et de sous-officiers de réserve, à un âge auquel normalement on s'établit dans la vie professionnelle civile. En outre, dans ce budget de temps, la tendance aux loisirs qui est observée dans toute notre société, n'a pas encore été prise en compte.

c) Une autre possibilité pour régler la question de l'encadrement serait d'avoir davantage recours aux anciens soldats de carrière ou sous contrat. Ils restent affectés dans la disponibilité jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge limite de service (pour les officiers 60 ans) et se trouvent, selon un document émanant de l'inspection des réserves de l'armée fédérale, "dans un engagement particu-

lier vis-à-vis de l'armée" (23). Cependant, on peut douter de la qualité de l'engagement pour ces activités de réserve d'un ancien engagé volontaire qui, après son temps de service, a eu de gros problèmes pour trouver un emploi civil ou que l'on n'a pas accepté comme militaire de carrière. On touche par ailleurs à un problème d'âge très important en utilisant les services d'anciens soldats de carrière.

En ce qui concerne les fondements de la loi sur la structure du personnel qui prévoit une retraite anticipée des officiers pour résoudre un blocage de promotion, la question de la limite d'âge à la suite de certaines interventions militaires a été souvent abordée avec un certain "mauvais goût" (24). Il était question de "grands-pères" qui maintiendraient l'armée dans un état qui n'aurait plus rien de dissuasif et de la troupe qui ne pouvait devenir "une maison de retraite" etc... De telles paroles qui étaient peut-être utiles pour des débats parlementaires se retournent maintenant en quelque sorte contre l'armée fédérale. Peu de réservistes vont réussir à atteindre une fonction militaire (et un grade militaire correspondant) à un âge qui se situe encore dans les limites d'âge établies par la loi. Les anciens soldats de carrière et sous contrat sont particulièrement touchés par ce problème. Le concept de "réserviste" contient entre autre la notion "d'âge plus mûr". A la longue, cette signification aura des conséquences considérables. On peut penser que l'abandon exigé par les circonstances d'une condition jugée jusqu'à présent indispensable pour l'exercice de la profession militaire, va entraîner d'autres changements de l'image de la profession et à plus long terme de l'évidence même de la profession.

7. Perspective de l'an 2000

Supposons que toutes les difficultés énoncées arrivent à être surmontées, les citoyens de l'Allemagne Fédérale doivent s'attendre à la fin de ce siècle à des charges temporelles, en ce qui concerne le service militaire, qui vont dépasser de loin celles des états disposant des systèmes de milice. Pour le maintien des effectifs permanents des forces armées, d'une part un service militaire de plus longue durée, le cas échéant de 2 ans ou même encore plus long, sera nécessaire, d'autre part le rappel obligatoire pour assurer de façon constante la capacité à l'exercice dans les unités mobilisables.

Ces charges vont s'étaler sur une plus longue durée, car la diminution du nombre de jeunes recrues, a forcément pour conséquence une diminution du nombre des réservistes ayant eu une formation. A la fin des années 90, l'armée fédérale aura besoin de tous les réservistes pour ses besoins militaires. Le temps possible pour recevoir l'ordre de mobilisation devra passer d'une moyenne de 6 à 8 ans actuellement, à 10-12 ans (25).

On ne peut encore répondre véritablement à la question de savoir si le citoyen d'Allemagne fédérale, et l'économie allemande, peuvent et veulent supporter de telles charges. Pour le moins, la discussion d'un partage de l'armée allemande en une armée permanente comprenant d'un côté des engagés volontaires, et de l'autre une composante de milices, dont la courte instruction élémentaire et les périodes de formation s'étendent sur plusieurs années, restera actuelle.

En outre, la discussion, sur les stratégies militaires d'alternative, pourrait revenir à l'ordre du jour. Les projets de telles stratégies, ont été traités jusqu'ici par le commandement politique et militaire de l'armée fédérale comme incompatibles avec la stratégie militaire et la politique de défense actuelles qui sont liées à des engagements multiples de l'Alliance. L'appel renforcé des réservistes signifie en réalité un changement de structure de l'armée.

L'enrichissement même de la "philosophie de l'armée permanente", par un facteur de réserve, va réanimer la discussion des projets stratégiques d'alternative. En gros, la composante des réservistes n'influera peut-être pas sur la "dissuasion", mais le modèle alternatif de "défense du territoire" par exemple ne sera plus si facile à affaiblir par les anciens arguments.

L'idée d'une milice dans la planification des forces fut toujours refusée jusqu'à présent (26). Entre autres, en raison de la question de la sécurité politique, à cause des conditions socio-politiques soit -disant manquantes, ou à cause des devoirs de l'alliance. Cependant les voix se sont multipliées entre-temps mettant en garde contre le fait de considérer comme un sujet tabou la mise sur pied d'unités de réservistes, analogues à la milice ou ayant le caractère de garde nationale (27). Vraisemblablement, les besoins en personnel seront si grands à la fin des années 90 que la structure de l'armée en Allemagne fédérale va adopter une forme mitigée, comme elle existe actuellement en Autriche ou comme elle commence à se manifester timidement en Suisse (par l'accroissement de la partie permanente (28)).

Milice ou pas, en tout cas cette évolution va être soumise à une plus grande pression. Celle-ci signifie, en fin de compte, un "militaire civilianisé". On ne sait pas encore quelles conséquences vont en résulter. Elles vont d'une "rationalisation" du fonctionnement militaire dans une recherche d'efficacité et d'efficacités, à un rapprochement des militaires de carrière qui ne veulent rien avoir à faire avec "un militaire civilianisé".

NOTES

- 1) Cf. "Weißbuch (Livre blanc) 1985", p. 238.
- 2) Cf. Walz, D. : Bundeswehr und die 500 000-Mann Frage".
In Neue Zeitschrift für Wehrrecht, H. 1/1984, p. 23 et suivantes. Dans son récapitulatif, l'auteur arrive à la constatation suivante : "un accord militaire particulier, classifié "secret", de l'année 1952, a jusqu'à ce jour une influence sur l'organisation et l'état actuel de l'armée fédérale, il est en même temps le seul vestige du traité EVG, qui a encore une signification pour le présent".
- 3) Le "Weißbuch 1985" compare réciproquement les forces armées en Europe, et arrive à une suprématie des forces du Pacte de Varsovie ; R. von Bülow qui se base sur les chiffres de l'Institut d'études stratégiques de Londres, arrive au résultat contraire (cf. R. von Bülow : "Die eingebildete Unterlegenheit". München 1985, p. 44 et suivantes.
- 4) Dinter, E. : "Nie wieder Verdun. Überlegungen zum Kriegsbild der 90er Jahre". Herford 1985.
- 5) Dinter, E. : op. cit., p. 125.
- 6) Cf. Rössler, T.G. : "Wehrstrukturprobleme der Bundeswehr". En : Zoll, R. (éd.) : "Wie integriert ist die Bundeswehr ? " München 1979 ; Weißbuch 1985, p. 386.

- 7) Cf. "Kommission für die Langzeitplanung der Bundeswehr : Entscheidungsmöglichkeiten zur Gewährleistung der Auftragserfüllung der Bundeswehr in den 90er Jahren im Rahmen des Bündnisses und zur Sicherung der personellen und materiellen Einsatzbereitschaft". Bonn 1982.
- 8) "Weißbuch 1985", p. 400.
- 9) Par exemple, le nombre des apprentis qui ont été reçus à l'examen terminal d'une profession technique a baissé de 18,1 mille (1973) à 15,4 mille en 1982, celui des agents commerciaux de 92,6 à 114,5 mille. Cf. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (éd.) : "Grund und Strukturdaten 1983/84". Bonn 1984.
- 10) Cf; Seher, D. : "Arbeitslosengeld für Zeitsoldaten". En : NRZ du 03.02.1986 ; sans auteurs : "Von der Kaserne zum Sozialamt". En : Stern, 30.01.1986.
- 11) Cf. Hegner, K. et al. : "S e l e k t i o n o d e r Sozialisation ? " Sozialwissenschaftliches Institut der Bundeswehr ; Berichte H. 25, München 1983.
- 12) Cf. "Les études de la jeunesse" de SHELL, BRIGITTE, SINUS, MERCEDES ; et M. Wissmann, R. Hauck (éd.) : "Jugendprotest im demokratischen Staat". Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages. Stuttgart 1983.

- 13) Braun, M. et al. : "Erziehung in der Bundeswehr". München 1984 ; Klein, P. : "Wenn das Fundament brüchig wird" ; en : Truppenpraxis, H. 5/1988.
- 14) Cf. Mainpost, Nr. 221/1983 ; Sonntag aktuell, 28.07.85 ; Die Bundeswehr 8/85, p. 12.
- 15) Cf. sans auteurs : "Reservisten im Stile von Profis" ; en : Mainpost No. 221/1983.
- 16) Duic, M. : "Milizen - Begriffe, Modelle, Vergleiche" ; en : OMZ ; H. 2/1985.
- 17) Cf. Richter, R. : "Legitimitätsdefizite der Bundeswehr ? " - En : Vogt, W.R. (éd.) : "Sicherheitspolitik und Streitkräfte in der Legitimitätskrise". Baden-Baden 1983.
- 18) Cf. Bühner, M. : " Offizier der Bundeswehr : Selbstund Fremdbild". Soziawissenschaftliches Institut der Bundeswehr, Beriche H. 32, München 1983 ; Meister, B. : "Unteroffiziere der Bundeswehr". Thèse de doctorat, Bonn 1979.
- 19) Bw aktuell, 18.07.1985.
- 20) Scharff, H. : "Zur Milizkomponente des österreichischen Bundesheeres" ; en : österr. Milit. Zeitschrift, H. 4/1982, p. 277 et suivantes.
- 21) Interview avec général Altenburg dans le journal "Welt" du 01.04.1986.
- 22) Meyer, W. et al. : "Die außerdienstliche Belastung von Milizoffizieren" ; en : SAMS-Informationen, No. 1/1984.

- 23) Inspizient für Reservisten der Bundeswehr : Die Reservisten-konzeption der Bundeswehr. Bonn 1986 (manuscrit), p. 12.
- 24) Hahn, O. : "Probleme der Reservisten 85" ; en : Hahn, O. 'éd.) : "Über einige Fragen zum Reservistenproblem der Deutschen Bundeswehr". Nürnberg 1985.
- 25) CF. Kommission für die Langzeitplanung der Bundeswehr ; op. cit., p. 65.
- 26) Cf. Wehrstrukturkommission der Bundesregierung "Die Wehrstruktur in der Bundesrepublik Deutschland". Bonn 1972, p. 102-104.
- 27) Cf. Zulauf, H. : "Reservistenkonzeption" ; en : Loyal, H. 1/1986, p. 12 et suivantes.
- 28) Lz. : "Eine schweizerische Bereitschaftsgruppe" ; en : Neue Züricher Zeitung du 12/13.01.86.

L'EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE
ET SES CONSEQUENCES POUR
LES ARMEES EN FRANCE

par

Alain GENTRIC

Les responsables en charge de la défense d'une nation ont à voir avec la démographie dans les deux sens que comporte ce terme.

Dans son sens d'état quantitatif d'une population, la démographie représente un facteur de force (ou de faiblesse), une pourvoyeuse de ressources humaines pour les armées, voire un indice de dynamisme et de moral d'une société. "Il n'est pas de génie militaire qui puisse remporter la victoire sur le champ de bataille, si la bataille des berceaux a été perdue" écrit R. ARON dans Paix et Guerres entre les Nations (1) (p.313) "la hiérarchie des Nations est commandée impitoyablement par la quantité" écrit-il plus loin (p.314).

En tant que technique d'analyse des populations, la démographie se fait pourvoyeuse d'outils qui permettent de mener des investigations à l'intérieur des systèmes militaires et d'éclairer les politiques de recrutement et de gestion du personnel.

J'illustrerai, dans mon exposé, ces deux points de vue. Je présenterai d'abord une série de données statistiques qui seront les faits à partir desquels, dans un deuxième temps, j'essaierai d'apporter un éclairage sur les deux questions suivantes.

Quels problèmes pose en France l'inadéquation entre le principe de la conscription universelle et les besoins des armées ?

Les caractères socio-démographiques de la France et de son système militaire recèlent-ils des éléments susceptibles de contrarier le recrutement ?

(1) ARON R. Paix et Guerre entre les Nations. Paris, Calman Lévy, 1962.

1ère partie : Les données

Examinons en 1ère partie quelques données chiffrées qui étayeront nos réflexions ultérieures.

Les premières données qu'il convient d'observer sont les effectifs et leur évolution dans le temps (2). En 1987, le ministère de la défense comptait 560.000 militaires et 140.000 civils, soit un total de 700.000 personnes.

Sur 10 ans, la tendance est à la baisse, surtout en ce qui concerne les effectifs militaires. A côté de l'armée permanente, il y a l'armée mobilisable, l'armée sur pied de guerre. A la mobilisation, les effectifs des armées doublent pour atteindre environ 1.100.000 hommes (3).

Ces chiffres ont peu de signification s'ils ne sont pas rapportés au potentiel démographique du pays. Le taux de mobilisation est un indice synthétique qui intègre : l'effort consenti par une population pour sa défense, son option sociopolitique, son dynamisme démographique.

Le potentiel utilement mobilisable à des fins militaires en France peut se calculer de la façon suivante. Le service militaire est dû par les hommes jusqu'à 35 ans, soit de 20 à 35 ans, 15 classes d'âges utiles. En tablant sur un taux d'exemption de 50 % et sur des classes d'âge d'un effectif moyen de 400.000 individus, on obtient un potentiel de $200.000 \times 15 = 3.000.000$ personnes. Les armées du temps de guerre ne mobilisent donc que un tiers de la ressource disponible, cette dernière ne représentant que 5,5 % de la population totale de la France. L'appareil de défense français

(2) Cf tableau n° 1

(3) Cf tableau n° 2

est loin d'utiliser toutes les ressources humaines du pays et c'est plutôt un problème de sous-emploi qui se pose avec des conséquences démobilisatrices. Mais ce n'est pas cela que ressentent les Français. La vie quotidienne du citoyen cotoie les problèmes de défense par l'intermédiaire du service national. Cet "impôt du sang" doit avoir trois caractéristiques :

- satisfaire les besoins des armées,
- être supportable pour la population,
- peser également sur tous les citoyens.

Ces conditions ont rarement été réunies dans l'histoire de la conscription française. Sous la Révolution et l'Empire, la conscription était insupportable pour une partie du monde rural comme nous le montre Alan FORREST dans son livre Déserteurs et insoumis sous la Révolution et l'Empire (4). La résistance à la conscription pouvait atteindre des niveaux très élevés notamment dans certaines régions du sud de la France où l'on pouvait compter parmi les appelés jusqu'à 50 % d'insoumis et déserteurs (Aveyron, Lozère, Cantal, Gironde).

Dans les conditions actuelles d'un service national masculin d'une année, le potentiel en conscrits est sensiblement égal à l'effectif des jeunes gens âgés de 20 ans l'année considérée. Une manière d'établir une relation entre l'exigence de l'Etat et la ressource disponible est de rapporter l'effectif de la classe d'âge atteignant 20 ans à l'effectif budgétaire des appelés.

(4) FORREST (Alan), Déserteurs et insoumis sous la Révolution et l'Empire. PARIS, PERRIN, 1988.

Sur les 10 années passées les effectifs des classes d'âge apparaissent relativement stables tandis qu'une diminution de 8 % affecte les effectifs budgétaires qui couvraient 64 % de la classe 20 en 1979 et ne la couvrent plus en 1988 qu'à 60 % (5).

Que nous réserve l'avenir ? Les jeunes qui effectueront leur service national vers 2008 sont en partie déjà nés. L'examen d'une pyramide des âges montre qu'à partir de 1992 l'effectif des classes 20 diminuera jusqu'au minimum de 369.000 individus en 1996 (jeunes nés en 1976) avant de remonter les années suivantes pour osciller entre 380.000 et 400.000.

Si les effectifs budgétaires de 1988 se maintenaient, ils couvriraient 66 % de la ressource théorique de 1996. Une hypothèse de baisse de 0,1 % l'an des effectifs budgétaires porterait le taux de couverture à 63,5 % en 1996 et à 55,3 % en l'an 2000.

Après l'examen des rapports existant entre population militaire et population totale, considérons la seule population militaire. Celle-ci possède des caractères très originaux qui font de l'organisation militaire un système d'homme sans équivalent.

La population militaire est très jeune. Les militaires appelés ont en moyenne 20 ans, les militaires d'active, sous contrat ou de carrière, en moyenne 32 ans (6).

(5) Cf tableau n° 3

(6) Cf tableau n° 4

Cette caractéristique a deux implications :

1° - Le taux de renouvellement du personnel est très élevé. Bien évidemment, les appelés sont remplacés à quasiment 100 % tous les ans, les V.S.L. empêchant que ce taux ne soit atteint (7).

Dans les armées de l'air et de terre, 20 % des M.D.A. sous contrat sont renouvelés tous les ans (15 % dans la marine et la gendarmerie). Pour les officiers et les sous-officiers, le taux de renouvellement annuel est de 5 à 6 %.

2° - Le recrutement s'opère dans les classes d'âge les plus jeunes, c'est-à-dire entre 18 et 22 ans. L'armée recrute dans un marché étroit.

Ce marché du recrutement est rétréci par le caractère quasi-exclusivement masculin de l'institution. Il y a moins de 4 % de femmes dans les armées (en 1988, 20.200 femmes pour un effectif budgétaire de 554.500).

Examinons maintenant les relations qui lient le métier militaire et la taille de la famille d'origine et de la famille créée.

Les renseignements fournis par les jeunes engagés et élèves à l'occasion de leur entrée en école ou unité militaires nous permettent de connaître la taille de leur famille d'origine (8).

(7) Les réformes en cours de service annulent en partie l'effet V.S.L.

(8) Cf tableau n° 5

La comparaison de ces chiffres avec ceux issus de l'enquête famille de l'INSEE fait apparaître que les militaires d'active recrutés aujourd'hui proviennent de familles plus nombreuses que la moyenne (9). Si l'on considère le niveau scolaire exigé pour les différents recrutements, on remarque que les recrutements les plus exigeants (Ecole navale, Saint-Cyr) et les moins exigeants (Engagé volontaire du rang, engagé volontaire de l'armée de terre) puisent dans les familles les plus nombreuses tandis que les recrutements intermédiaires (Ecoles de sous-officiers de l'armée de terre) puisent dans des familles de taille moindre.

Considérons la taille des familles fondées par les militaires de carrière (10). Le nombre d'enfants du militaire est plus élevé lorsque celui-ci n'a atteint qu'un grade modeste (sergent-chef, adjudant) ou au contraire élevé (général, colonel) moindre lorsque le grade atteint est intermédiaire (capitaine, commandant) et en tous cas légèrement plus élevé que les moyennes observées dans la population civile.

Cette remarque est à rapprocher de la précédente et permet les correspondances suivantes :

- . recrutement peu exigeant = carrière militaire modeste = famille d'origine et descendance nombreuses
- . recrutement sous-officiers = carrière militaire intermédiaire = famille d'origine et descendance moindres
- . recrutement officier direct = carrière brillante = famille d'origine et descendance nombreuse.

Nous reviendrons sur ces données lorsque nous aborderons la question du recrutement.

(9) Cf tableau n° 6

(10) Cf tableau n° 7

Dernier aspect de ce panorama démographique : la répartition des effectifs dans l'espace territorial. Nous traiterons cet aspect de la question à 3 moments de la vie militaire :

- au recrutement (géographie du recrutement),
- pendant le séjour dans l'armée d'active (implantation territoriale des forces),
- après la vie militaire d'active (géographie des retraités militaires).

Les effectifs importants de l'armée de terre permettent de s'affranchir de longues séries statistiques dont nous ne disposons pas. Aussi, les remarques suivantes seront-elles le plus souvent réservées à cette armée. L'Armée de terre ne recrute pas à proportion égale dans toutes les régions françaises. La carte n° 1 et le tableau n° 8 donnent une image de la distribution géographique du recrutement non-officier de 83 à 87. Elle est remarquable par sa polarisation aux deux extrêmes d'une diagonale SW - NE (Bordeaux-Metz).

La population militaire active n'est pas également répartie sur l'ensemble des régions françaises (11). Bretagne, Corse et Provence-Alpes-Côte d'Azur sont les trois régions qui ont le taux de militarisation le plus fort. Pays-de-Loire, Haute-Normandie et Nord-Pas-de-Calais sont les régions qui comptent le moins de militaires par centaine d'habitants.

Enfin, les retraités militaires ont tendance à se concentrer en certains lieux du territoire national.

(11) Cf tableau n° 8

Une étude récente faite à partir du fichier des pensions des armées (12) montre que les retraités militaires, officiers et sous-officiers habitent essentiellement en région parisienne, lyonnaise et lorraine d'une part, sur les façades atlantiques et méditerranéennes d'autre part.

Il peut être intéressant de noter immédiatement l'existence pour l'armée de terre des 2 pôles de cristallisation que sont la Lorraine (par extension le NE) et le SW. Dans ces deux régions se conjuguent un fort recrutement, de nombreuses implantations militaires et des effectifs importants de retraités. Cependant ces deux régions s'opposent au plan de la démographie générale, des mentalités et du développement économique. On s'aperçoit qu'elles accueillent deux types d'armée bien différents. L'une, celle du NE, est l'armée grise et mécanisée, faisant appel à la conscription, celle de la non-guerre aux gratifications rares. L'autre est l'armée parachutiste, d'outre-mer, du soleil, largement professionnalisée celle de l'intervention, celle des écoles aussi, armée dotée des gratifications financières et symboliques attrayantes.

Voilà pour les faits statistiques. Il va être recherché désormais les éléments de réponse à 2 questions :

1° - Quels problèmes pose l'inadéquation entre le système de conscription universel et les besoins des armées ?

2° - Les caractères socio-démographiques de la France et de son système militaire recèlent-ils des éléments susceptibles de contrarier le recrutement ?

(12) Cf cartes n° 3, 4 et 5

2° partie : Eléments de réflexion

L'inadéquation entre ressource et besoin

A travers l'histoire, et particulièrement aux époques où la conscription était de règle, le problème a été d'ajuster la ressource humaine aux besoins des armées et vice-versa. Lorsque le nombre d'hommes disponibles excédait les besoins, il fallait dispenser des obligations militaires une partie de la population, au risque de créer l'injustice. Dans le cas contraire, il fallait faire la chasse au déserteur et à l'insoumis, accroître les durées de service, mettre en oeuvre des politiques natalistes. En raison de l'effondrement précoce de la démographie française et de l'affrontement avec l'Allemagne, la crainte de manquer d'hommes a davantage marqué les esprits que celle d'en avoir trop.

Le potentiel mobilisable d'une nation est une donnée difficile à saisir car il dépend certes de la démographie mais aussi, d'une part, de la qualité et du bon vouloir de la ressource, et, d'autre part, de la capacité de l'Etat à imaginer le système de mobilisation le plus performant et de le mettre en oeuvre. Raymond ARON souligne dans Paix et Guerres entre les Nations l'inégale capacité des Etats de mobiliser les ressources. Selon cet auteur, le coefficient de mobilisation est fonction du régime social. Il y a donc une marge qui peut être grande entre la population théoriquement mobilisable qui résulte directement de la démographie et la population pratiquement mobilisable qui résulte de l'efficacité de l'administration et de la docilité de la population. Alan FORREST, dans son livre Déserteurs et insoumis sous la Révolution et l'Empire illustre l'amélioration du rendement de la conscription à la mesure de l'accroissement de l'efficacité de l'administration.

Le potentiel pratiquement mobilisable peut être largement affecté par l'imagination des hommes au pouvoir. Certaines époques sont fertiles en solutions originales, multiplicatrices de ressources, d'autres semblent dominées par le respect de la tradition, de la coutume, des interdits et dogmes. La féminisation des armées me paraît, pour une part, entrer dans cette problématique. On peut citer à ce sujet Raymond ARON qui écrit dans Paix et Guerres entre les Nations

"Les modes d'organisation et de combat apparaissent à chaque époque comme une institution traditionnelle que transforme lentement la recherche rationnelle de l'efficacité, sans que l'on sache, avec certitude, si le maintien en service d'armes ou de tactiques coutumières est dû à la paresse ou au respect des interdits". (13)

Répondre à la question "la France dispose-t-elle d'assez d'hommes pour sa défense ?" exigerait que l'on examine :

- le nombre d'hommes,
- leur bon vouloir ou leur docilité,
- la capacité de l'administration à enrôler,
- l'adéquation qualitative de la ressource.

Vaste sujet que nous ne ferons qu'effleurer.

Le constat

Nous l'avons vu, le potentiel mobilisable en France, aujourd'hui, tel qu'il résulte de la démographie et de la loi, est d'environ 3 millions d'hommes, soit 3 fois les effectifs prévus pour la guerre. L'étude de la pyramide des âges montre que ce potentiel se maintiendra dans les 20 années à venir.

(13) p. 353

L'armée d'active ou permanente utilise entre 60 % et 70 % de l'effectif des classes d'âge mises à sa disposition dans le cadre de la loi.

Le système de mobilisation des ressources humaines dont s'est doté la France pour assurer sa défense produit trop d'hommes alors même qu'il n'épuise pas toutes les possibilités. Cette situation peut être qualifiée de confortable. Elle engendre cependant des effets pervers qui, se cumulent dans le moyen et le long termes, peuvent conduire à des crises douloureuses.

Conséquences sur les réserves

Peu de réservistes ont une affectation. Plus rares encore sont ceux qui ont l'opportunité de concrétiser leur participation à la défense à l'occasion d'une convocation pour une période d'entraînement. Dans ce contexte, le rappel de tel ou tel pour une période d'exercice, conformément à la loi, peut paraître arbitraire, injustifié voire injuste. Un fort absentéisme peut en découler. Un devoir ou un droit trop rarement exercé peut perdre sa signification voire être carrément oublié. Un remède consiste à ne faire appel qu'à des volontaires en utilisant par exemple le relais des associations. Ceci ne règle aucunement le fond du problème, le risque est de donner place à une armée de militants dont on connaît les dangers.

Conséquences sur les unités d'active

L'intégration de l'individu dans une organisation s'effectue par adaptation réciproque. Cependant, si la ressource humaine est rare, l'organisation doit consentir des efforts supplémentaires d'adaptation pour éviter les pertes. A l'inverse, une ressource abondante permet à l'organisation de

se scléroser et transfère l'essentiel des efforts d'adaptation aux individus.

Les unités militaires composées d'appelés fonctionnent aujourd'hui grâce à une ressource humaine surabondante qui peut être purgée des éléments les moins dociles et grâce à un emploi non optimisé du contingent. Ce luxe permet à l'organisation militaire de faire l'économie de l'adaptation aux caractères des individus les plus exigeants ou les moins adaptés. Le revers de la médaille est que le potentiel incorporable, toutes choses égales par ailleurs, se trouve ipso facto amputé. Autrement dit, toute réduction importante du taux d'exemption devra être accompagnée d'une amélioration des conditions d'exécution du service national afin de le rendre acceptable par les individus que le système éliminait, sous peine de générer des problèmes de discipline au sein des unités. Il faudra, en outre, à l'avenir tenir compte de la capacité de la jeunesse de se mobiliser de façon autonome et de contester l'autorité publique de façon très efficace (cf le projet de loi DEVAQUET dans le domaine universitaire).

Conséquences pour l'institution du service national

Pour répondre à des besoins particuliers mais aussi pour absorber les excédents de la ressource, les gérants du service national ont multiplié ses formes d'exécution et réfléchissent aujourd'hui à d'autres modalités qui permettraient de restaurer une universalité menacée. Les aspects vertueux de la multiplication des formes civiles du service national risquent à terme d'être contrebalancés par les inconvénients. En premier lieu, elles constituent autant d'occasions pour les jeunes gens les mieux informés, les plus instruits, les plus appuyés d'éviter un service militaire plus rude et plus rebutant.

Elles accroissent donc les inégalités et tendent à marginaliser le service militaire dont certains finissent par penser qu'il n'est effectué que par ceux qui n'ont pas su se débrouiller pour l'éviter.

La multiplication des formes civiles de service national se cumule avec celle des tâches non guerrières confiées aux appelés pour vider de sens la spécificité masculine attachée à l'institution. Si la morale et la tradition permettent encore de justifier que seuls les hommes fassent la guerre, rien ne justifie plus qu'eux seuls soient assujettis aux obligations du service national quand celui-ci n'est plus que partiellement militaire. Ce, d'autant que l'itinéraire socio-économique des jeunes filles a bien évolué. Pendant que les garçons consacrent une année à la défense, les jeunes filles poursuivent leurs études et se placent sur le marché du travail remettant à plus tard des maternités qu'elles limiteront le plus souvent à 2. Viser l'universalité du service national en écartant d'emblée les jeunes filles est une gageure. Plus le nombre des affectations guerrières diminue, moins le caractère strictement masculin du service national se justifie. A vouloir atteindre l'universalité masculine du service national par la multiplication des formes civiles de service, on tend à s'écarter de l'universalité simple, la seule qui risque d'être intelligible pour la jeunesse française.

En conclusion, s'il vaut mieux avoir des excédents e ressources que des insuffisances, il faut aussi bien prendre en compte les problèmes posés par les surplus. Ils tendent à démoraliser les réserves, dissoudre l'esprit de défense, favoriser les stratégies d'évitement tant des assujettis que de l'organisation militaire, vider de sens les textes organisateurs du système de défense. Il

pourrait y avoir là, pour la jeunesse de notre pays, une cause à saisir pour se mobiliser et contester l'ordre établi. L'institution du service national résisterait mal à ses assauts.

Problèmes de recrutement

Passons maintenant aux questions relatives aux militaires de carrière et sous contrat. Nous en avons vu certaines caractéristiques socio-démographiques, notamment la jeunesse. Cette jeunesse engendre un taux de renouvellement élevé. En 1987, près de 17.000 jeunes ont souscrit un contrat d'engagement pour un emploi de militaire du rang, de sous-officier ou d'officier. C'est dire que le recrutement est une fonction capitale pour les armées.

Ce recrutement nombreux s'effectue dans un marché rétréci par des critères de sélection technique : âge, sexe, aptitude physique, aptitude intellectuelle, mais également par des facteurs socio-culturels. Qu'on le veuille ou non, l'armée ne sied pas à tous. Il importe de connaître autant que possible ces facteurs socio-culturels afin de mettre en oeuvre une politique de recrutement adaptée. Je me propose d'examiner maintenant, quatre de ces facteurs : la jeunesse relative de la population, le chômage, la densité de la population, la présence militaire.

La question, se pose de savoir si l'armée recrute (14) davantage dans les régions où la part des jeunes au sein de la population est plus importante que la moyenne. La réponse n'est pas évidente. (15)

Si les 3 premières régions où recrute l'armée de terre (Lorraine, Franche-Comté, Champagne-Ardennes) ont une population plutôt jeune, les régions suivantes (Aquitaine, Poitou-Charentes, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Corse et Centre) ont une population où les jeunes occupent une part réduite. Au total, 10 régions conjuguent soit recrutement élevé-population jeune soit recrutement faible-population vieillie tandis que 12 régions enregistrent les conjonctions inversées.

Les relations chômage-recrutement sont à peine plus marquées que les précédentes. Cependant, on aperçoit nettement que des régions au dynamisme économique puissent où le chômage sévit relativement moins qu'ailleurs sont à la traîne pour le recrutement militaire (14) (Rhône-Alpes, Ile-de-France) (15). L'idée selon laquelle le chômage et le recrutement militaire entretiendraient des relations positives est illustrée, fortuitement peut-être, que dans 12 régions. Il apparaît que les variations des taux de chômage d'une région à l'autre ne se concrétisent pas en suffisantes différences de pression sur le recrutement pour en affecter profondément le classement en la matière.

(14) Il s'agit toujours du recrutement non-officier de l'armée de terre

(15) Cf tableaux n° 8, 9 et carte n° 1.

Des coïncidences nombreuses - sinon des relations nécessaires - existent entre recrutement et densité de peuplement (16). La conjonction d'un nombre élevé d'habitants au km² et d'un recrutement relativement faible ou son inverse se trouve vérifiée dans 16 régions. L'intensité du recrutement est donc faible dans les régions les plus densément peuplées (Rhône-Alpes, Ile de France, Haute-Normandie).

La présence de nombreux militaires au sein d'une population favorise le recrutement (17). Les chiffres sont éloquentes (18). La relation se vérifie dans 18 régions. Ceci dit, les mécanismes en jeu sont complexes et les données utilisées frustes. Il conviendrait, par exemple, d'expliquer pourquoi les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Bretagne qui comptent, très largement, le plus de militaires d'active par millier d'habitants après la Corse se situent respectivement en 16^e et 17^e position du classement du recrutement non-officier de l'armée de terre.

Il ressort de l'examen des quatre variables une tendance dont la formulation pourrait être la suivante : la composante militaire de la nation est vivace dans les régions plutôt faiblement peuplées volontiers vieillissantes et d'un dynamisme modéré au plan économique.

(16) Cf tableaux n° 8 et n° 9.

(17) Il s'agit toujours du recrutement non-officier de l'armée de terre

(18) Cf tableaux n° 8 et carte n° 2.

Ceci est plus particulièrement clair pour l'armée implantée dans Sud-Ouest, qui monopolise la conjonction des avantages suivants : la qualité de la ressource humaine, la qualité des carrières professionnelles, les gratifications financières et symboliques, la possibilité d'inscrire sa carrière professionnelle dans un cadre régional à peine élargi, depuis les écoles préparatoires et de formation (Aix en Provence, Montpellier, Issoire, Saint-Maixent...) en passant par des affectations en unités hautement gratifiantes (11^e DP), pour terminer par la retraite dans une région au climat agréable.

Au plan du recrutement, une telle tendance pose au moins trois problèmes.

1° - Une implantation militaire dense dans une région démographiquement peu active constitue un potentiel commercial inemployé,

2° - Un recrutement local fournit des personnels dont les attentes peuvent être en désaccord avec les besoins de l'institution, notamment en matière de mobilité géographique et de déroulement de carrière,

3° - Le plan ORION de regroupement des unités de l'armée de terre diminuera dans l'avenir l'influence de l'implantation sur le recrutement. La commercialisation des carrières dans l'armée de terre devra être revue.

J'aborde maintenant mon dernier point, celui des relations positives qu'entretiennent la famille nombreuse et le recrutement militaire. Une question se pose : la raréfaction des familles nombreuses menace-t-elle le recrutement militaire ?

Nous l'avons vu en première partie, l'armée puise dans les familles nombreuses notamment pour le recrutement du soldat de base et de l'officier.

On peut expliquer cette propension par 2 séries d'arguments, l'une à caractère psycho-culturel, l'autre à caractère économique.

La famille nombreuse serait la matrice des valeurs militaires. "Nous n'en savons pas assez sur les lois auxquelles obéit le devenir des collectivités pour exclure radicalement l'hypothèse d'un lien entre la fécondité et le tempérament belliqueux"(19). Module social de base, elle assure la socialisation de l'individu qui "n'atténue pas l'agressivité individuelle mais tend plutôt à l'accroître"(20).

Il y a en fait réciprocité. La famille nombreuse suscite des vocations militaires et les militaires créent des familles nombreuses. Cette réciprocité prend toute son importance pour le recrutement des officiers où l'endorecrutement est élevé. Selon une récente enquête de l'Observatoire social de la défense (21), respectivement 45 %, 32 %, 44 % et 45 % des officiers supérieurs de l'armée de terre, de l'air, de la marine et de la gendarmerie seraient fils de militaires.

L'autre explication a un caractère économique. L'armée est un instrument de mobilité sociale très efficace moyennant un investissement financier limité. S'engager, lorsqu'on est issu d'une famille nombreuse, c'est quitter un logement exigu, à 18 ans, donc faire de la place pour les plus

(19) ARON R., Paix et Guerres entre les Nations, p.241.

(20) Id., *ibid.*, p.345.

(21) Enquête sur les conditions de vie des militaires d'active 1988.

jeunes, quitter l'école génératrice de dépenses pour une formation technique rémunérée, c'est être nourri, logé, habillé à prix modique, c'est enfin avoir le bâton de maréchal dans la giberne.

Cependant, la famille nombreuse se raréfie dans la société française. La famille de 2 enfants devient la norme, face à cette évolution, la notion de famille nombreuse évolue. Une famille de 3 ou 4 enfants qui pouvait passer pour "ordinaire" autrefois, est considérée comme "nombreuse" aujourd'hui.

Les conséquences de ces évolutions sur le recrutement militaire sont difficiles à prévoir. Le recrutement militaire change, lui aussi. L'évolution pourrait aller dans le sens d'un accroissement de la demande de techniciens, pour qui le projet est souvent plus industriel que militaire. Pour cette catégorie de recrutement, l'influence de la rarefaction des familles nombreuses restera faible. Le recrutement du soldat de base de l'armée de terre pourrait s'avérer plus problématique. Il n'est pas sûr que la société, à travers un système de formation devenant plus performant, continue à sécréter en nombre suffisant de jeunes en situation d'échec scolaire et aux mentalités adaptées aux exigences des unités militaires professionnalisées.

L'avenir du recrutement des grandes écoles d'officiers pourrait poser problème également. Celles-ci exigent un très bon niveau scolaire mais n'ouvrent pas toujours des perspectives de carrière à la hauteur des attentes légitimes. Seule l'adhésion à un système de valeur particulier peut permettre, dans l'état actuel des choses, de compenser le décalage entre niveau exigé et gratifications accordées. La mécanique de la famille nombreuse et de l'endorecrutement pourrait masquer une crise latente du recrutement officier.

Le maintien d'un fort recrutement littéraire à Saint-Cyr peut être analysé comme une réponse à cette crise.

*
* *

Conclusion

Il faut se garder de trop généraliser à partir des données très parcellaires dont j'ai fait état devant vous.

Je pense faire preuve de modération en constatant que l'institution du service national est à un tournant de son histoire. L'excédent d'hommes le vide d'une partie de sa signification sans pour autant accorder beaucoup de souplesse à ses gestionnaires. Le consensus national sur la politique de défense pourrait bien se fracturer à ce sujet, d'autant que la jeunesse a - ces dernières années - montré sa capacité à se mobiliser sur des problèmes de société et faire fléchir le pouvoir politique.

Pour ce qui concerne le recrutement des militaires professionnels, la question d'une possible rétraction du marché se pose. Il n'est pas écrit que les armées puissent toujours trouver sur le marché de l'emploi les hommes et femmes dont elles ont besoin, tant en qualité qu'en quantité. Si l'armée de terre continue à se cantonner dans certains espaces géographiques et socio-culturels - voire sexuels - elle risque de rétrécir à l'excès les voies du recrutement.

Tableau n° 1

Effectifs budgétaires du ministère de la défense (source :SIRPA)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Total défense (B + HB)	723 849	709 952	719 805	721 123	712 656	703 791	699 746	699 460
dont civils	136 960	135 175	142 677	143 239	142 591	140 675	141 853	140 276
dont mili- taires	586 889	574 777	577 128	577 884	570 065	563 116	557 893	559 184
Appelés	270 119	262 330	262 330	262 043	256 212	250 730	248 322	252 991
mili- taires terre	321 324	314 167	314 167	311 166	304 817	303 826	296 480	297 822

Tableau n° 2

L'armée sur pied de guerre
(source : Armées d'aujourd'hui - juin 1987)

Armée d'active	560 000
Réserves de l'armée de Terre	273 000
Réserves de l'armée de l'Air	75 700
Réserves de la Gendarmerie	119 100
Réserves du Service de Santé des Armées	50 000
Réserves de la Marine	33 000
Total des réserves	550 800
Total général (active + réserves)	1.110.800

Tableau n° 3

Année	Effectif des classes (SIRPA)	Effectif budgétaire appelés (HB exclus) (SIRPA)	Taux
79	429 000	274 500	64,0
80	422 000	270 120	64,0
81	427 000	262 330	61,4
82	417 000	262 330	62,9
83	437 000	262 043	60,0
84	443 000	256 212	57,8
85	434 000	250 730	57,8
86	435 000	248 322	57,1
87	425 000	252 991	59,5
88	420 000	253 499	60,4

Tableau n° 4

Répartition des effectifs des militaires de carrière
ou sous contrat par âge en 1987
(source : DSF, OCM)

	- 25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 et +
Terre	33 236	21 716	19 828	15 040	10 192	5 067	2 880	552
Air	12 229	13 086	11 928	9 691	5 940	3 141	1 003	65
Mer	12 553	11 820	9 534	3 044	3 902	1 759	752	77
Gendarmerie	9 102	15 987	15 187	13 336	10 830	7 061	6 916	190
D.G.A.	1 424	554	401	355	458	382	361	217
S.C.	1 152	1 467	1 448	981	865	536	385	297
TOTAL	69 696	64 630	58 326	42 447	32 187	17 946	12 297	1 398

total général = 298 927

Age moyen = 32 ans

Tableau n° 5

Taille de la fratrie d'origine
par type de recrutement
(source : Atlas de recrutement O.S.D.)

Recrutement	Année	Taille moyenne
Engagé volontaire du rang de l'armée de terre (EVDR)	85	3,60
Engagé volontaire de l'armée de terre (EVAT)	86	3,36
Ensemble des engagements non-officier de l'armée de terre	85	3,34
Ecole Navale	86	3,28
Ecole spéciale militaire de Saint-Cyr	86	3,16
Ensemble des engagements non-officiers de l'armée de terre	86	3,14
Recrutement non-officier de la gendarmerie	86	2,99
Ecole nationale technique des sous-officiers d'active de l'armée de terre	86	2,98
Recrutement non-officier de la marine	85	2,90
Recrutement non-officier de l'armée de l'air	86	2,89
Ecole de l'air	86	2,86
Ecoles de sous-officier d'active armée de terre	86	2,85
Ecole nationale de sous-officier d'active armée de terre	86	2,84
Recrutement non-officier marine	86	2,82

Tableau n° 6

Familles complètes issues des femmes nées
entre 1935 et 1986 selon la C.S.P. du mari.
(source : INSEE D-104 "Enquête famille recensement 82")

Agriculteur exploitant	2,91
Artisan-commerçant	2,34
Cadre ou profession intellectuelle supérieure	2,33
Profession intermédiaire	2,20
Employé	2,48
Ouvriers	2,96
Moyenne	2,62

Tableau n° 7

Nombre final moyen d'enfants des militaires
de carrière selon le grade

(source : Etude des familles fondées par les militaires
de carrière des générations 1920-1935 ayant quitté les armées
entre 1981 et 1985. Mémoire de Maîtrise de sociologie présenté à l'Université
René Descartes - Paris V, par le Chef d'escadron Alain GENTRIC Juin 1987)

grade	armée			
	terre	marine	air	gendarmerie
Capitaine	2,75	2,82	2,58	2,63
Commandant	2,69	2,98	2,37	2,31
Lt-colonel	2,83	2,75	2,54	2,61
Colonel	3,01	3,00	3,03	2,71
Général	3,19	3,20	2,91	2,50
Moyenne	2,87	2,90	2,65	2,56

Nombre final moyen d'enfants par sous-officier marié
selon l'armée et le grade

	major	adjudant- chef	adjudant	sergent- chef	sergent
armée de terre	2,81	2,90	3,30		
marine	2,58	2,81	2,96	3,04	
armée de l'air	2,59	2,64	2,85		
gendarmerie	2,71	2,63	2,72	2,63	2,68

Tableau n° 8

Données statistiques régionales

	Effectif du recrutement militaire de 83 à 87 (1)	Taux de recrutement pour 1 000 jeunes de - de 20 ans	Proportion de personnes de - de 20 ans (%) au 01/01/82 (2)
1 Lorraine	2 978	4,00	32,1
2 Franche-Comté	1 379	3,94	32,3
3 Champagne-Ardennes	1 563	3,59	32,4
4 Aquitaine	2 627	3,55	29,5
5 Poitou-Charentes	1 511	3,27	27,8
6 Languedoc-Roussillon	1 717	3,26	27,3
7 Midi-Pyrénées	1 951	3,11	27,0
8 Corse	187	3,01	25,9
9 Centre	1 965	2,90	30,0
10 Picardie	1 488	2,58	33,2
11 Alsace	1 175	2,46	30,6
12 Nord-Pas-de-Calais	3 248	2,43	34,1
13 Bourgogne	1 141	2,42	29,6
14 Limousin	391	2,14	24,8
15 Pays-de-Loire	2 056	2,11	33,2
16 Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 008	1,86	27,2
17 Bretagne	1 511	1,79	31,2
18 Basse-Normandie	756	1,74	32,3
19 Auvergne	630	1,67	28,2
20 Rhône-Alpes	2 474	1,61	30,7
21 Ile-de-France	3 524	1,23	28,4
22 Haute-Normandie	329	0,61	32,8

(1) Recrutement non-officier de l'armée de terre de 83 à 87 (source DPMAT)

(2) INSEE/D115, données de démographie régionale 1982

Tableau n° 8

Données statistiques régionales (suite)

	Nbre de militaires d'active pour 1 000 jeunes de - de 20 ans (3)	Taux de chômage moyen entre 1983 et 1987 (4)	Densité de population (h/km ²)
1 Lorraine	23,9	10,2	98
2 Franche-Comté	13,9	9,1	61
3 Champagne-Ardennes	22,0	10,7	53
4 Aquitaine	23,8	10,7	64
5 Poitou-Charentes	23,1	11,0	60
6 Languedoc-Roussillon	21,1	13,1	69
7 Midi-Pyrénées	17,6	9,2	51
8 Corse	53,5	11,3	28
9 Centre	20,9	8,5	58
10 Picardie	12,8	10,7	89
11 Alsace	17,6	7,7	188
12 Nord-Pas-de-Calais	4,6	12,9	317
13 Bourgogne	12,0	9,5	50
14 Limousin	14,6	8,2	43
15 Pays-de-Loire	7,1	10,8	91
16 Provence-Alpes-Côte d'Azur	36,0	11,8	97
17 Bretagne	36,1	10,4	100
18 Basse-Normandie	13,6	10,7	77
19 Auvergne	14,8	9,6	51
20 Rhône-Alpes	9,2	8,2	106
21 Ile-de-France	14,8	8,0	832
22 Haute-Normandie	7,3	12,0	134

(3) Source ministère défense/DSF

(4) Premiers résultats INSEE n° 118 - fév. 1988

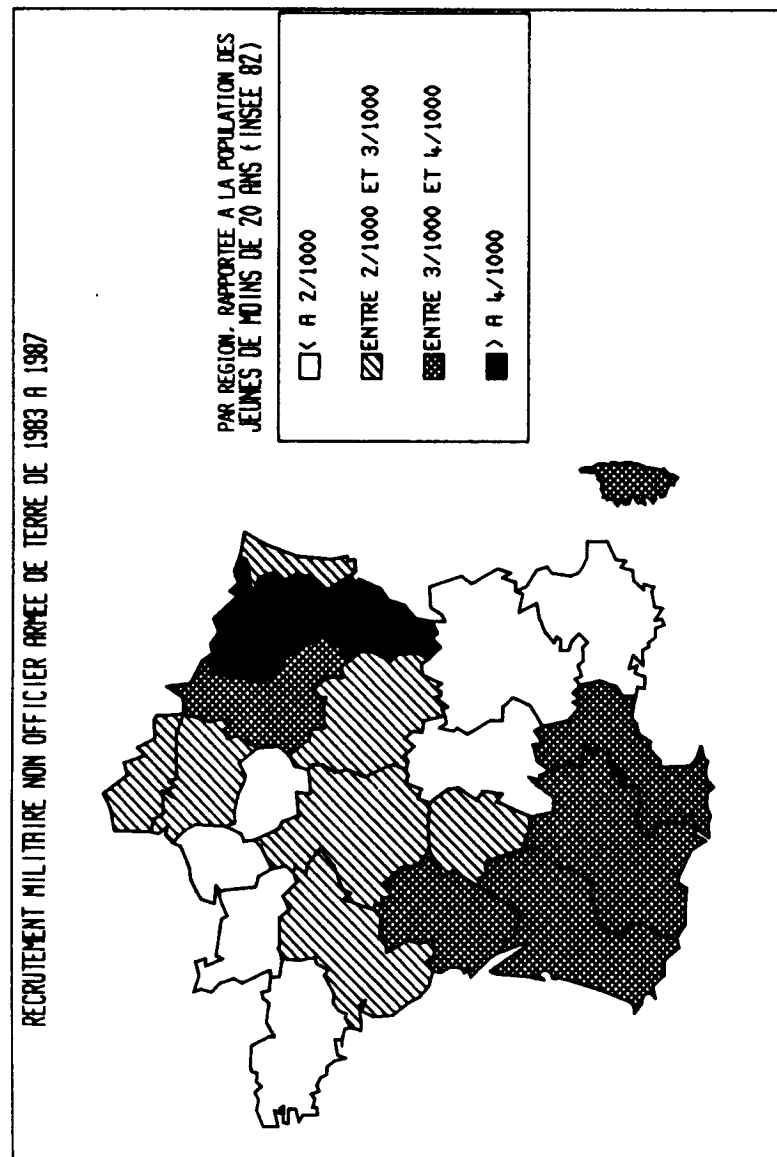
Tableau n° 9

Tableau d'analyse

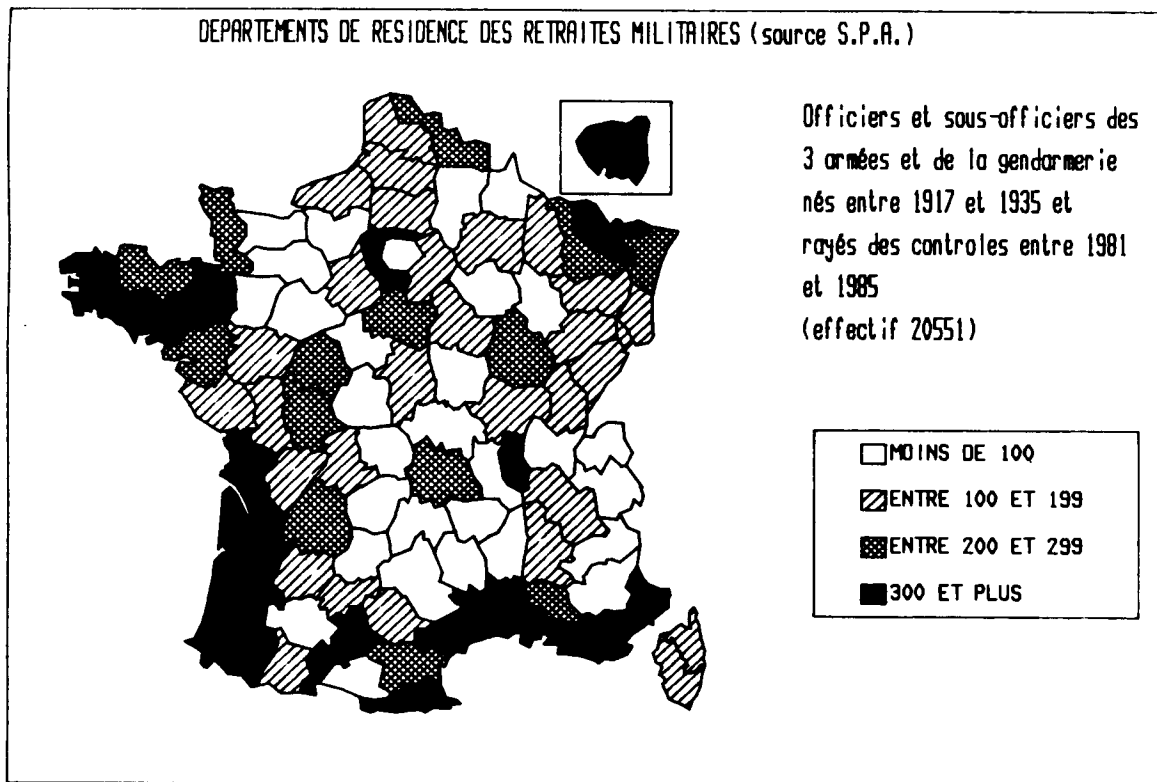
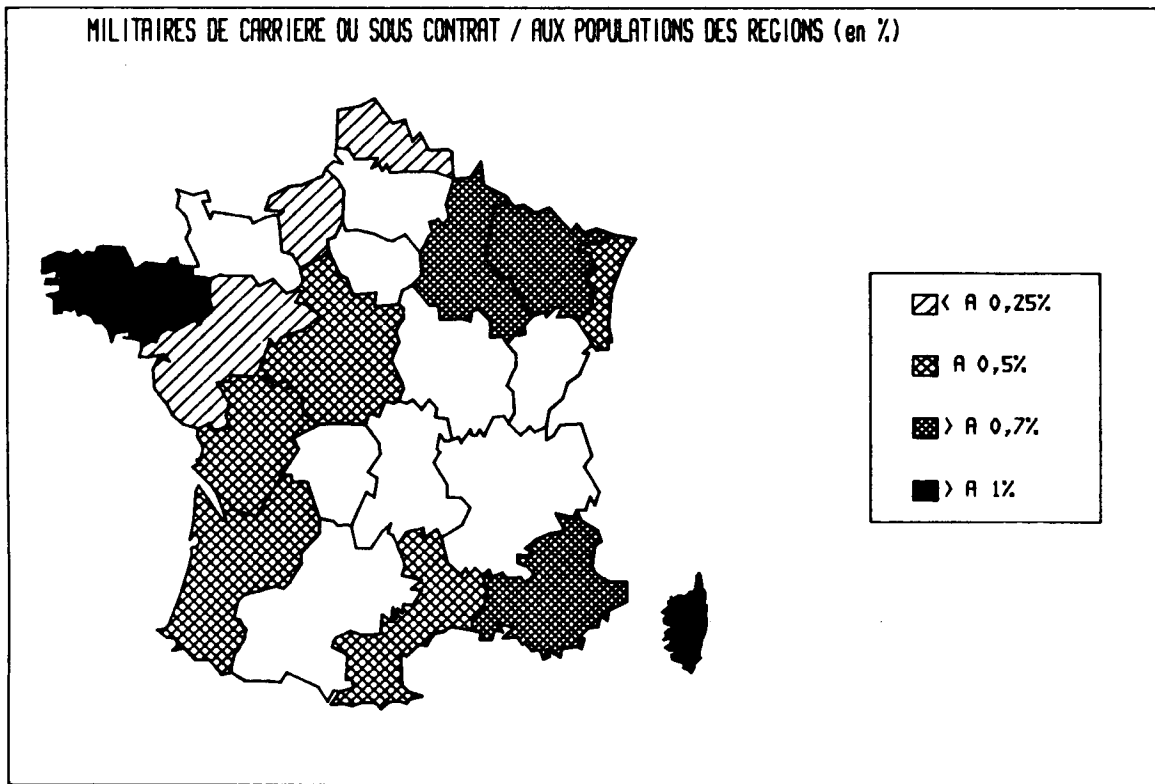
	(1) Nombre de militaires d'active pour 1 000 jeunes de - de 20 ans	(2) Densité de population	(3) Chômage	(4) Part des jeunes de - de 20 ans
Lorraine	I	0	0	0
Franche-Comté	0	I	0	0
Champagne-Ardennes	I	I	I	0
Aquitaine	I	I	I	I
Poitou-Charentes	I	I	I	I
Languedoc-Roussillon	I	I	II	I
Midi-Pyrénées	I	I	0	I
Corse	III	I	I	II
Centre	I	I	0	I
Picardie	0	0	I	0
Alsace	I	0	00	0
Nord-Pas-de-Calais	00	00	II	00
Bourgogne	0	I	0	I
Limousin	0	I	0	II
Pays-de-la-Loire	00	0	I	00
Provence-Alpes-Côtes d'Azur	II	0	I	I
Bretagne	II	0	0	0
Basse-Normandie	0	0	I	0
Auvergne	0	I	0	I
Rhône-Alpes	0	0	0	0
Ile-de-France	0	000	00	I
Haute-Normandie	00	0	I	0

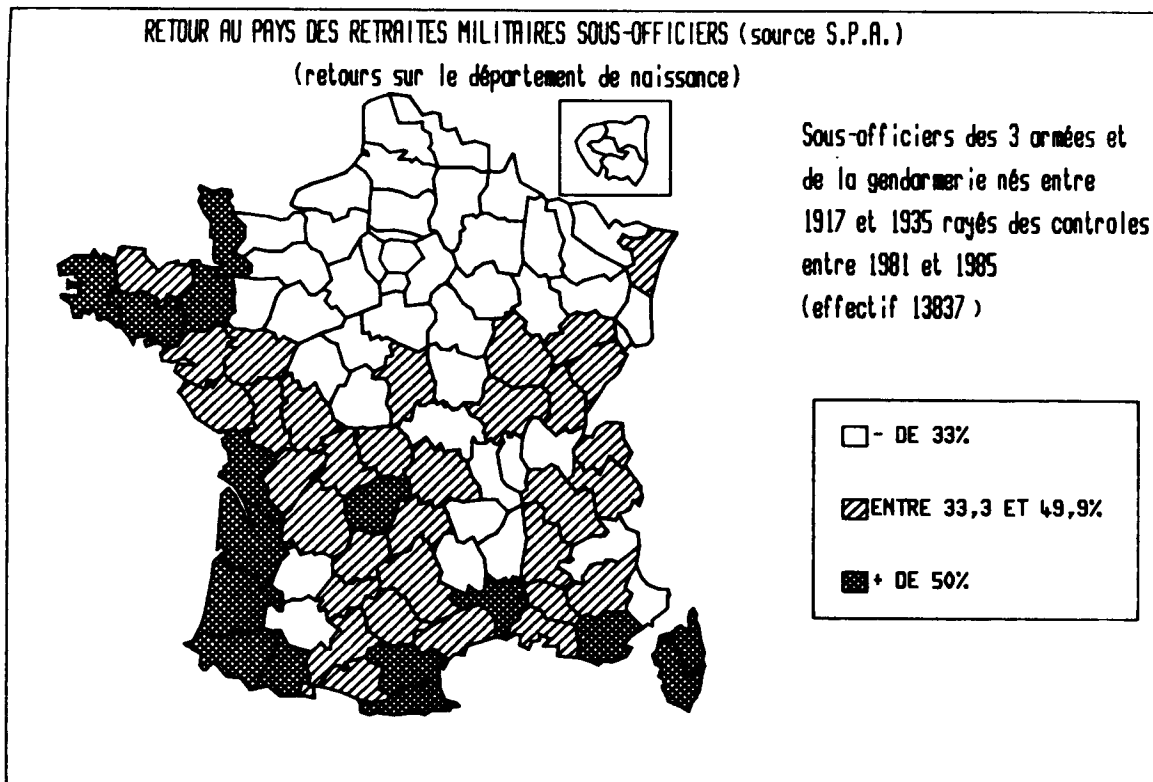
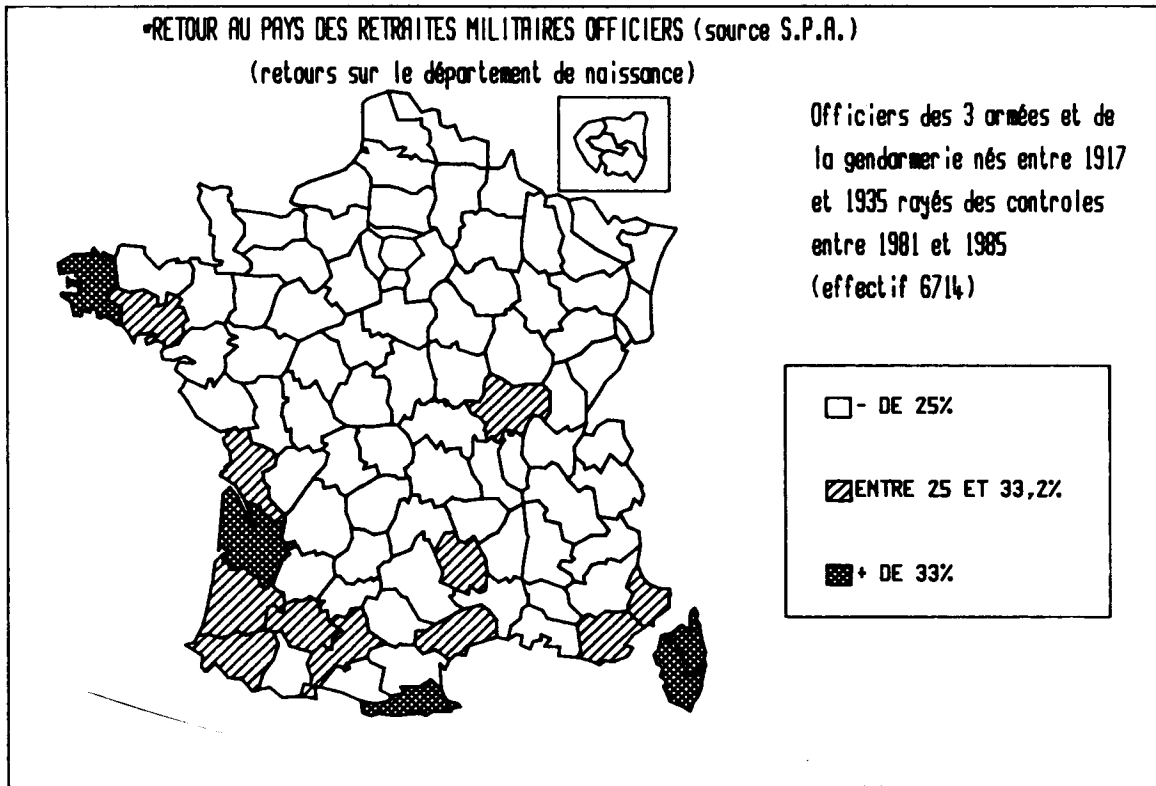
position par rapport à la moyenne

	I	0
(1)	supérieur	inférieur
(2)	inférieur	supérieur
(3)	supérieur	inférieur
(4)	inférieur	supérieur



Carte n° 1





LES ARMEES SUR LE MARCHE
DE L'EMPLOI :

des procédures singulières

par

Alain WYBO

L'emploi est un élément majeur du dossier économique de la société militaire.

D'une part, les armées dans leur rôle d'employeur aspirent une quantité non négligeable de jeunes à la sortie du système scolaire, d'autre part la structure de la profession militaire, fondée à la fois sur un important effort de formation et sur une durée limitée des services, renvoie dans le circuit économique national de nombreux employés potentiels.

Alors que dans un souci de rentabilité du capital humain, les analystes s'efforcent de préciser les liens qui doivent s'établir entre employeur et employé, ce n'est pas tant sur le constat d'un détournement temporaire d'une partie de la population active nationale vers les armées que sur les modalités de ce détournement qu'il convient de s'interroger. Elles illustrent une relation ancienne, pour ne pas dire historique, parfaitement intégrée au paysage social et, pour cela, rarement analysée ou remise en cause.

Pourtant la société militaire n'a pu échapper à deux évolutions récentes : celle qui depuis le début des années 70 bouleverse le monde

de l'emploi et où certains voient l'avènement d'une ère nouvelle, et celle, qui la concerne tout particulièrement, et se traduit pour notre pays par l'absence prolongée d'un conflit majeur.

Dans ce contexte, comment se présentent les échanges entre les armées et le marché national de l'emploi ? Quel est leur avenir ?

Tout diagnostic à cet égard passe par l'examen des procédures de recrutement, de titularisation et de départ qui sont les instruments de ces échanges.

I - L'ENGAGEMENT

Un recrutement ouvert au plus grand nombre

Les armées recrutent chaque année environ 16.500 personnes pour un effectif (trois armées + gendarmerie) total de 295.000 ; ce qui représente un ratio de 57 pour 1.000. A titre de comparaison l'Aérospatiale entreprise de 33.000 personnes a eu en 1987 un taux d'embauche de 28 pour 1000, quand aux P.T.T., administration forte de 440.000 fonctionnaires, elle n'a recruté qu'à raison de 12 pour 1.000.

L'engagement dans les armées s'effectue presque exclusivement à la sortie du système scolaire ; 16.500 sur des effectifs de près de 800.000 jeunes gens, garçons et filles, cela signifie que 2 % d'entre-eux trouvent un débouché professionnel dans les armées.

Le plus gros débit de transfert entre le système éducatif et les armées se situe au niveau V (CAP, BEP - seconde, première) ; c'est d'ailleurs le niveau qui regroupe près de la moitié (47 %) de la population mise sur le marché de l'emploi.

Les procédures de recrutement des armées méritent une rapide présentation car elles sont assez spécifiques non pas tellement dans la sélection qui se fait essentiellement sur dossier, ou sur concours, mais par la diversité des voies d'intégration qui rendent difficile la perception d'une image nette des termes de l'engagement et des possibilités ultérieures. La première distinction nécessaire au classement de ces nombreuses voies est celle des officiers d'une part et des non officiers de l'autre. C'est une distinction qui s'explique compte tenu des logiques professionnelles des uns et des autres mais qui n'exclut pas les transferts ultérieurs en cours de carrière.

Le modèle des grandes écoles d'officiers

Dans le prélèvement annuel de 16.500 personnes, sur la société civile, les armées en destinent environ 750 à une carrière d'officier ; un peu moins de la moitié (350) passent par les trois grandes écoles militaires St Cyr, Navale et l'Air les autres sont soit des éléments qui rejoindront les précédents après trois à cinq années de service et la réussite à un concours interne soit des contractuels, les ORSA (officiers de réserve en situation d'activité).

Dans les modalités de ce recrutement externe des officiers, les armées se distinguent peu les unes des autres ; pour le recrutement des non-officiers, il est moins aisé de faire un amalgame.

Une distinction marquée entre militaires du rang (M.D.R) et sous-officiers

Dans cette catégorie l'armée de terre distingue nettement le recrutement des futurs sous-officiers (27 %) et celui des M.D.R. (73 %). Encore faut-il remarquer que moins de 60 % des sous-officiers de cette armée proviennent du recrutement qui leur est propre.

La marine a considéré jusqu'à cette année que tout recrutement devait se faire à la base, que tout officier marinier (terme employé pour les sous-officiers de la marine) devait avoir été matelot, quitte à proposer quelques raccourcis pour gravir les échelons en fonction du bagage scolaire ; aujourd'hui elle affiche une position plus proche de celle de l'armée de terre en ouvrant un recrutement particulier pour les sous-officiers, ce n'est cependant pas une révolution car les élèves de la toute nouvelle école de maîtrise mettront entre 1 et 4 ans pour porter les épaulettes d'officier marinier même s'ils ont la casquette dès le premier jour ; par ailleurs en 1988 la première promotion de cette école compte 200 élèves soit 9,5 % du recrutement annuel. On retrouve dans cette promotion une bonne partie de ceux qui compte tenu de leur niveau élevé à la

sortie du système éducatif, étaient auparavant engagés avec de bonnes chances de couper au plus court vers le premier grade d'officier marinier.

La formule normale de l'engagement dans l'armée de l'air est celle de l'élève sous-officier, néanmoins deux autres possibilités sont offertes à ceux dont le niveau d'instruction générale n'est pas suffisant : soit ils tentent de rejoindre les précédents après avoir fait leurs preuves au cours d'un premier contrat de trois ans, soit ils sont engagés localement par les commandants de bases aériennes pour des emplois qui ne nécessitent pas une formation complémentaire de spécialiste.

Enfin tous les gendarmes sont engagés directement comme sous-officiers.

Comment ces systèmes de recrutement sont-ils en prise sur le système éducatif national ?

Une assise large à l'évolution lente

Pour les officiers, ce sont les grandes écoles qui donnent le ton, elles sont accessibles par un concours qui se situe au plus tôt deux années après le baccalauréat. Les autres filières d'officiers sont d'un niveau moindre soit qu'il n'y ait pas de concours et qu'il suffise d'avoir fait une ou deux années d'études supérieures après le baccalauréat soit qu'il s'agisse d'un concours,

préparé au sein des armées, et d'un niveau inférieur à celui de la grande école correspondante. Dans l'ensemble, le recrutement des officiers s'opère parmi les sorties du niveau III voire IV et II. Il faut rappeler qu'il s'agit de 750 embauches annuelles dont 350 par les grandes écoles militaires.

Les autres engagements annuels (environ 16.000) concernent les non-officiers et se répartissent aujourd'hui en 3.500 recrutements pour la carrière de sous-officier et 12.500 M.D.R.. Pour 40 %, ils s'effectuent au niveau V encadré par 30 % d'un meilleur niveau (IV et au dessus) et 30 % d'un niveau inférieur (Vbis, VI) ; en fait il y a peu de niveau VI (de l'ordre de 8 %).

Dans l'éventail bien ouvert du niveau V, l'armée de terre puise principalement après le brevet des collèges, la marine et l'armée de l'air après la classe de première et la gendarmerie après le B.E.P.

Ainsi, il s'agit d'un recrutement dont l'assise assez large épouse l'ensemble des sorties du système éducatif et rend l'un et l'autre solidaires. Cette dépendance, très sensible par exemple dans l'élévation du niveau scolaire requis pour l'admission dans les écoles de sous-officiers, semble être la seule contrainte pesant de l'extérieur sur le recrutement dans les armées qui, en dépit des profondes transformations survenues depuis les années 70 dans les relations entre employeur et employé, surtout au moment de l'embauche, n'ont pas modifié leur façon de faire.

Là où l'on s'efforce à la lucidité et à la prévision, les armées fortes du grand nombre de postulants et de la diversité des voies offertes restent vagues sur la carrière proposée à chacun : il existe tant de possibilités !

Cependant par lui-même et très tôt, l'individu va faire une double constatation ; d'une part, il n'est pas question de parler de titularisation avant 7 ou 8 ans, d'autre part, un quart de sa promotion à l'engagement partira avant cinq ans, voire trois ans pour l'armée de terre.

II - LA TITULARISATION

Une compétition difficile

La titularisation est un outil essentiel du réglage du débit de ce flux qui passe par les armées en faisant abstraction des motivations des individus et en restant dans le domaine statutaire. Il existe d'autres formes de régulation telles que le régime des retraites, les limites d'âge, les incitations au départ... néanmoins en donnant ou en refusant de donner un aspect définitif au contrat, la titularisation est un élément déterminant du choix des intéressés dans la poursuite d'une carrière militaire.

Il faut, à propos de la titularisation, lutter contre une idée reçue qui veut qu'un

jeune homme admis à servir dans les armées par l'engagement soit "casé". Certes dans leur quasi totalité les gendarmes ayant suivi avec succès la scolarisation initiale deviennent sous-officier de carrière mais pour ceux qui s'engagent dans les armées autrement que par un recrutement direct d'officier, les chances d'être titularisé sont les suivantes :

- une chance sur quatre dans l'armée de terre,
- moins d'une chance sur deux dans la marine, (40 %)
- un peu plus d'une chance sur deux dans l'armée de l'air (60 %).

Une analyse qui tient compte des diverses voies de l'engagement conduit à nuancer la brutalité de ces chiffres.

Si les engagés des grandes écoles d'officiers sont tous de carrière, les O.R.S.A. servent en vertu de contrats sous un statut qui ne prévoit la titularisation que de façon marginale, surtout en temps de paix. Néanmoins il leur est possible de préparer les concours internes des armées pour intégrer des écoles qui leur permettent d'acquérir un statut d'officier d'active.

Pour les non-officiers et en particulier dans l'armée de terre, il convient de distinguer ceux qui se sont engagés dans des écoles de sous-officiers (27 %) et ceux qui sont engagés comme M.D.R.

A l'inverse du simple engagement comme militaire du rang où il est implicite que seuls les plus méritants iront au-delà d'un premier contrat, l'admission dans une école de sous-officier se veut prometteuse quant aux chances de faire une carrière complète dans les armées. Cependant d'une part, les échecs dans ces écoles ne sont pas négligeables, d'autre part, l'admission à un statut de militaire de carrière n'intervient qu'au bout de plusieurs années de service.

Des garanties qui se font attendre

Le taux d'échec dans les écoles de sous-officiers est de 18 % pour l'armée de terre, 10 % pour l'armée de l'air et 20 % pour la gendarmerie ; l'accession au statut de sous-officier de carrière (ou au corps des officiers marinières de maistrance dans la marine) intervient en moyenne à 9 années d'ancienneté dans l'armée de terre, 10 dans la marine et 8,5 dans l'armée de l'air.

Ces délais sont conformes à l'esprit des statuts des armées qui, pour assurer leurs missions, requièrent une population jeune et ne montrent aucun empressement à donner des garanties administratives que les aléas du combat risquent de démentir.

C'est là une donnée évidente mais parfois occultée dans notre pays par la notion de vocation au détriment d'une certaine lucidité, plus répandue chez les anglo-saxons par exemple, où l'on

désigne naturellement l'engagement militaire comme un premier métier.

L'analyse du flux des départs confirme cette vision objective.

III - LES DEPARTS

Dans son aspect général le flux de sortie présente les caractéristiques suivantes :

- un débit légèrement plus fort qu'à l'entrée, aux environs de 18.000 ce qui s'explique par les déflations d'effectifs imposées aux armées dans les dernières années.

- une technicité accrue par rapport aux niveaux de l'engagement. La catégorie des officiers qui représente 5 % des prélèvements à l'entrée constitue 10 % des sorties ; dans une comparaison analogue la catégorie des sous-officiers passe de 20 à 50 %. Fruit d'un important effort de formation, cela confirme la traditionnelle vocation des armées à la promotion professionnelle.

Une analyse plus fine fait ressortir un profil très différent des départs en fonction de l'ancienneté de service selon qu'il s'agit d'une part, des trois armées ou de la gendarmerie d'autre part, des officiers ou des non-officiers.

Pour les officiers, le gros des départs (80 %) se fait à plus de 25 ans d'ancienneté.

Pour les militaires du rang et les sous-officiers, le quart des départs se fait tout au début des carrières, à l'issue des premiers contrats qui sont généralement de trois ou cinq ans. Ensuite le volume des départs décroît rapidement pour être quasiment nul à 9 années de service.

il reste extrêmement bas jusqu'à 15 années de service et reprend vigoureusement à cette date. Ce dernier phénomène s'explique naturellement par l'acquisition à 15 années de service du droit à une retraite à jouissance immédiate que les intéressés soient M.D.R. ou sous-officier, de carrière ou sous-contrat.

En fait après 15 années de service il ne reste de M.D.R. ni dans la marine ni dans l'armée de l'air, quant à l'armée de terre ils sont 180 (sur environ 9.000) à quitter avec une telle ancienneté sans avoir été promus sous-officiers.

Après 15 années de service également le personnel est généralement de carrière sauf pour la marine où plus du quart des départs au-delà des 15 années d'ancienneté concerne du personnel sous-contrat.

Pour les gendarmes le profil de la courbe est beaucoup moins tourmenté ; ils ont presque automatiquement le statut de militaires de carrière et il n'y a donc pas le phénomène des départs après le premier contrat ; le gros des départs des gendarmes (70 %) se situe à 25 années de service ou plus. Il faut noter à cet égard que la limite d'âge pour tous les gendarmes est de 55 ans ce qui correspond à la limite d'âge la plus élevée pour le personnel non officier des autres armées où les carrières sont limitées en fonction du grade à un âge compris entre 36 et 55 ans.

Ainsi à 15 années d'ancienneté au plus tard, soit le plus souvent avant 35 ans d'âge, la moitié d'une cohorte d'engagés a quitté le service et a été remise sur le marché de l'emploi.

Une reconversion redoutée

Dans leur grande majorité ceux qui quittent plus tard sont également remis sur le marché de l'emploi, seuls un peu moins de 20 % ne recherchent pas une activité professionnelle rémunérée. Bien sûr pour ceux-ci, il s'agit à 90 % de gens âgés de plus de 45 ans bénéficiant d'une retraite qu'ils estiment suffisante, encore que 70 % d'entre eux auraient souhaité reprendre une activité mais y ont renoncé devant le handicap de l'âge dans une conjoncture économique difficile.

En effet, cette conjoncture difficile pèse particulièrement sur les anciens militaires. Deux enquêtes de l'Observatoire social de la défense, l'une menée en 1986 sur le personnel ayant quitté le service avec le bénéfice d'une retraite, l'autre menée en 1987 sur le personnel parti avant d'avoir atteint 15 années de service, en font état. Entre 9 et 21 mois après leurs départs des armées, 19 % des premiers sont toujours à la recherche d'un emploi ; entre 3 et 15 mois après leurs départs des armées, 30 % des seconds sont dans cette situation. D'autres indices, tels les salaires de ceux qui ont retrouvé un travail, montrent que le retour à la vie civile s'accompagne souvent d'une dévaluation du potentiel professionnel ; par exemple, pour le personnel parti sans

avoir acquis de droit à pension de retraite, la rémunération nette médiane était en 1987 de 4800 francs pour les anciens de l'armée de terre, 5100 pour les anciens gendarmes, 5200 pour les anciens marins et 6200 pour les anciens de l'armée de l'air. Certes il s'agit d'un salaire de départ dans une nouvelle carrière, néanmoins le personnel concerné est déjà expérimenté et surtout il a bénéficié au sein des armées d'une formation.

Une formation pour tous

A propos de cette formation la question des officiers, recrutés comme tels, peut, une fois encore se rapporter à un modèle de base, celui des grandes écoles d'officiers suivies, plus ou moins directement, d'écoles d'application et d'écoles spécifiques aux armes ou aux spécialités. Cette filière suivie par les élèves de St Cyr, Navale et l'Ecole de l'Air est bien connue, elle fait partie des plus riches de l'enseignement supérieur et de l'enseignement professionnel, elle est entretenue par une formation continue. Les O.R.S.A. ne bénéficient que de la partie la plus directement applicable de cet enseignement, par ailleurs ils ne sont pas admis dans les cycles de l'enseignement militaire supérieur destiné, après une quinzaine d'années d'activité à la formation des futurs officiers d'état-major.

Les quelques seize mille non-officiers recrutés chaque année dans les trois armées et la gendarmerie reçoivent tous une

formation qui les prépare à un ensemble d'emplois dans une spécialité, à l'exception des 200 "aides spécialistes de recrutement local" de l'armée de l'air embauchés en fonction d'une aptitude professionnelle déjà acquise. Cette formation dispensée tout au cours de la carrière comprend une formation initiale et une formation continue ; elle prépare les intéressés aux trois stades ; le stade de base, celui du technicien, puis celui du technicien supérieur. Les compétences sont sanctionnées par des diplômes qui ont parfois une équivalence directe avec les diplômes des filières professionnelles civiles, mais le plus souvent donnent lieu à une homologation. Ainsi chaque année 8500 diplômes délivrés par les armées sont homologués comme suit :

- 5000 au niveau du B.E.P. ou du C.A.P.
- 3200 au niveau du baccalauréat technique ou du brevet de technicien.
- 300 au niveau du B.T.S. ou du D.U.T.

Un contrat de sous-officier à l'engagement entraîne une formation initiale plus étoffée que celle que reçoivent les titulaires d'un simple contrat d'homme du rang. Ainsi les 3500 futurs sous-officiers reçoivent d'emblée une formation de technicien.

IV - UNE SINGULARITE PESANTE

Des procédures marquées par une finalité : le combat

Tributaires des pratiques éprouvées du passé, les procédures qui viennent d'être décrites sont marquées par la mission combattante des armées :

- c'est parce qu'au combat on n'est jamais trop nombreux pour monter à l'assaut qu'il semble normal d'ouvrir les portes du recrutement autant que le permet la ressource financière et humaine.

- c'est parce que les pertes au combat imposent un important "turn over" de la ressource humaine que personne ne s'offusque de la précarité des contrats ou du délai de la titularisation.

- enfin, c'est parce que, au coeur du combat, les unités peuvent difficilement faire appel à la sous-traitance qu'elles recherchent l'autarcie en multipliant les formations.

Ce rattachement des procédures à une logique combattante ne doit pas étonner, et il est important de savoir le préserver même dans une période où la probabilité d'un conflit majeur pour le pays est faible.

Cependant il faut être conscient que dans une telle période, le rattachement à de pareilles procédures n'induit par lui-même que très peu de dynamisme et risque d'être insuffisant pour faire vivre le flux de la ressource humaine nécessaire aux armées. On peut craindre que trop confinée dans sa singularité cette ressource s'anémie et il paraît souhaitable que la quasi absence de challenge sur les champs de bataille soit compen-

sée par une participation ambitieuse à l'économie nationale qui, d'ailleurs, n'a aucune raison de se priver d'un capital d'expérience et de formation aussi important.

Dans une société où l'emploi non qualifié décline au profit, soit des professions de techniciens fortement adossées à une formation de haut niveau, soit des professions d'un secteur tertiaire très évolutif étroitement lié aux besoins nouveaux des affaires, l'introduction des anciens militaires dans la vie économique nationale n'est pas évidente et conduit à une première interrogation :

La formation professionnelle et l'expérience acquises au cours d'une carrière militaire entraîne-t-elle une plus-value monnayable sur le marché de l'emploi ?

Une plus-value à promouvoir

Il est courant de répondre à cette question en dissociant dans la formation donnée au militaire ce qui relève spécifiquement du combat et ce qui concerne son environnement. Cuisiniers, radaristes, secrétaires, par exemple, sont considérés comme privilégiés parce qu'ils détiennent un savoir-faire facilement transposable tandis que le fantassin, fier de son armée lorsqu'il est dans l'activité deviendrait sa honte quand il en sort ; rien de son expérience passée ne serait susceptible d'intéresser la société civile. Pourtant il a reçu une formation, qui, même pour un simple exé-

cutant, n'en comporte pas moins un tronc commun à toute formation professionnelle où l'on trouve : le goût du travail bien fait, l'exigence de résultat, l'application précise de méthodes éprouvées ? N'est-ce pas un atout pour la reconversion que d'avoir acquis ces bases ?

Cependant, force est de reconnaître que l'"interopérabilité" se fonde autant sur la correspondance des normes techniques que sur la cohérence fondamentale et qu'une bonne préparation professionnelle ne saurait s'imposer sans une présentation quasi normalisée.

Notre pays cultive trop le culte des diplômes d'Etat pour que l'on puisse espérer obtenir facilement des équivalences entre les formations dispensées dans le système éducatif national et celles qui le sont dans les armées ; s'il en existe, c'est le cas par exemple pour les diplômes d'ingénieurs, elles sanctionnent des études militaires qui par leurs programmes peuvent justifier de leur similitude avec les études exigées par la commission des titres. Néanmoins devant l'impossibilité de nier une certaine valeur marchande aux formations acquises dans les armées, il leur a été concédé un ersatz d'équivalence : l'homologation, laissant aux intéressés le soin de les négocier auprès de leurs futurs employeurs et de les monnayer sans aucune automaticité.

Aussi modeste soit-il, cet effort de normalisation, entrepris depuis plusieurs années, s'avère précieux au moment où, dans le pays, les regards convergent vers la formation professionnelle et où, dans les armées, les recherches pour améliorer la reconversion du personnel se multiplient.

Des procédures à moderniser

Cela confirme qu'il n'est pas inutile de s'intéresser tout aussi bien à la forme qu'au fond et incite à une démarche comparable pour les procédures de recrutement, de titularisation et de départ ; une singularité trop marquée ne risque-t-elle pas d'exclure les armées d'un marché de l'emploi en pleine évolution ?

Le flou entretenu dans les conditions de l'engagement, acceptable quand l'imminence du combat relègue au second plan les considérations sur le moyen ou le long terme, devient, en période de "non guerre", négligence et cause d'affaiblissement de la ressource. Surtout si un phénomène de feed back met en lumière la concurrence après la signature du contrat d'engagement et les délais pour obtenir les garanties qui s'attachent à la fonction publique.

Ces garanties semblent jouer un rôle de plus en plus important pour le personnel militaire et, à cet égard, la brièveté des carrières risque également d'éveiller la méfiance des candidats potentiels. La crise de l'emploi qui sévit en France depuis le milieu des années 70 et qui a suscité un certain engouement pour le fonctionariat s'est davantage traduite dans les armées par une crispation du personnel le plus ancien pour son maintien au service jusqu'au maximum autorisé, parce qu'il redoute une reconversion difficile, que par un afflux de candidatures venant d'horizons nouveaux.

*

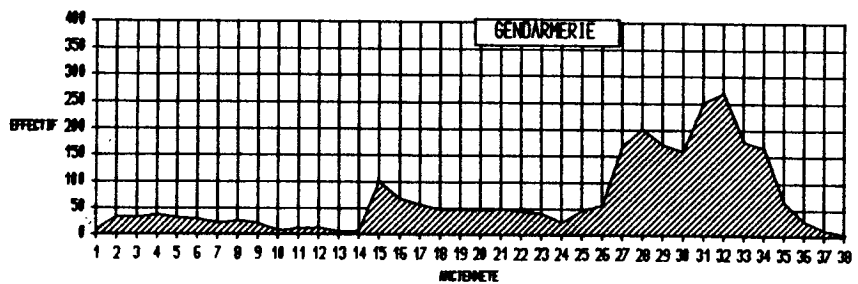
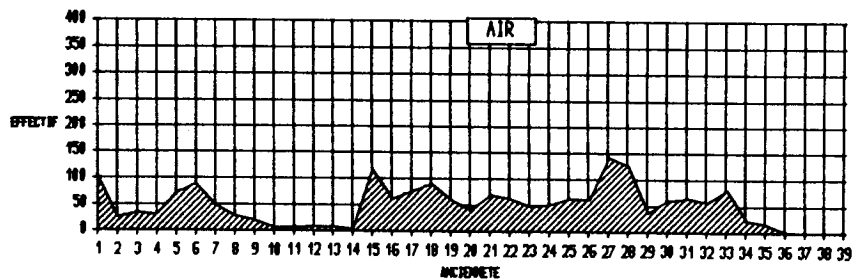
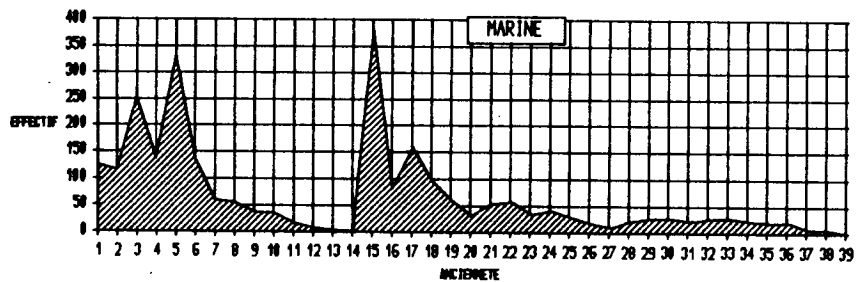
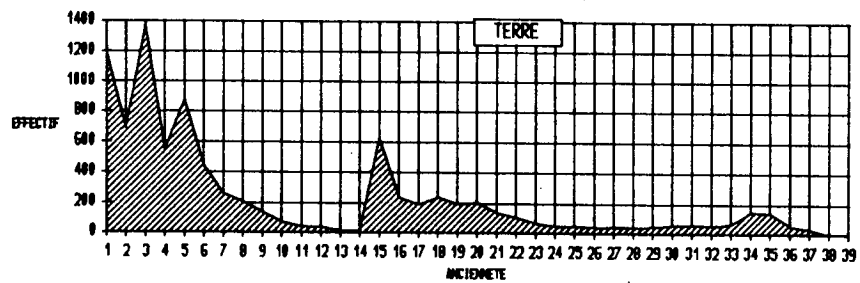
*

*

Ainsi le chenal emprunté par la ressource humaine des armées donne-t-il l'impression de s'ensabler. En amont, le dynamisme de l'engagement est menacé par des considérations sur les garanties de carrière, en aval, le déversoir vers un nouveau métier s'encombre d'éléments hésitants devant cette mutation. Ces symptômes paraissent inquiétants ; ils annoncent au minimum une baisse de dynamisme.

De l'extérieur, en reconnaissant mieux les formations spécifiques militaires et surtout de l'intérieur, en adaptant les procédures à une période de "non guerre", il est sans doute possible de préserver le rôle moteur que la société militaire peut jouer dans l'économie nationale.

DEPARTS 1987 M.D.R. et S/OFFICIERS



Source: O.S.D. Atlas des départs 1987

L'EMPLOI, L'ETAT
ET L'ENTREPRISE

par

Olivier MARCHAND

L'objet de cette contribution est de resituer les problèmes soulevés par M. WYBO (1) dans un contexte plus global, c'est-à-dire de comparer de façon générale les caractéristiques de l'emploi militaire à celles de l'emploi public civil et à celles de l'emploi du secteur privé. Ce faisant, on s'efforce de poser quelques questions pour l'avenir, en essayant notamment de déterminer si l'on va vers un rapprochement des différents systèmes d'emploi. Ce texte utilise fréquemment des éléments d'un ouvrage de François de Singly et Claude Thélot (2), qui doivent être ici remerciés de m'avoir autorisé à en faire état avant même sa parution.

Après une présentation rapide des contours des différents "mondes" dont il est question et de leurs évolutions, on tente de déterminer en quoi ces différentes catégories de personnels se distinguent dans leurs caractéristiques individuelles ou professionnelles ainsi que dans leurs itinéraires et dans leurs carrières.

1. Les contours de l'emploi militaire, de l'emploi public civil et de l'emploi du secteur privé

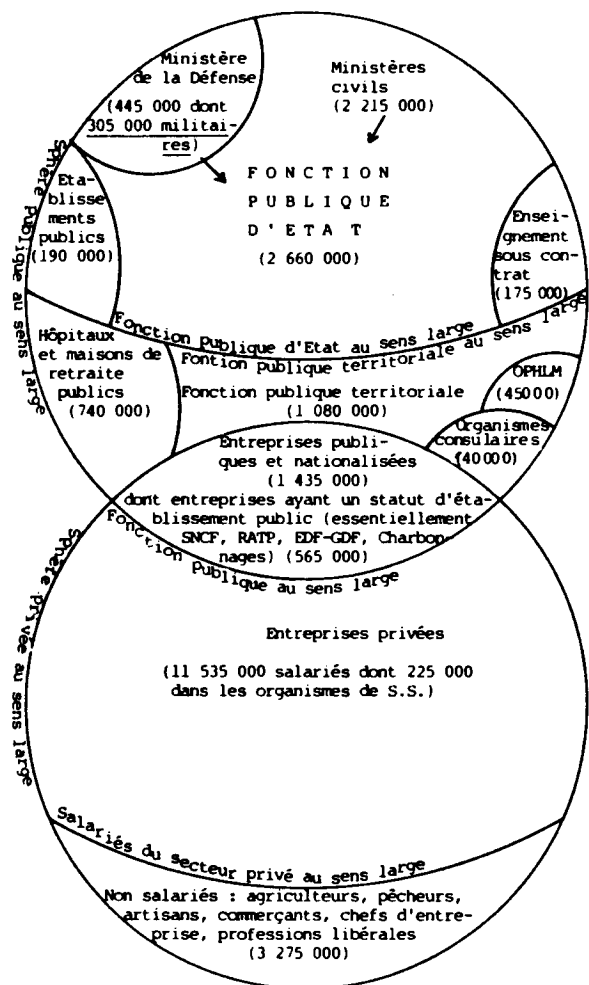
Que l'on s'interroge sur leurs missions sur leurs fonctionnements et leurs modes de gestion, leurs statuts et leurs rémunérations, ou encore sur leur poids par rapport au privé, les services publics et leurs agents sont fréquemment au premier plan de l'actualité. Dans ces conditions, différentes notions sont trop souvent utilisées de façon synonyme ou confondues avec l'Etat, censé être le centre de décision unique, voire le seul employeur.

(1) Cf. "Les armées sur le marché de l'emploi. Des procédures singulières". Intervention au Colloque "Système d'hommes et société future" organisé par le Centre de Sociologie de la Défense Nationale (15 et 16/12/1988).

(2) "Gens du privé, gens du public, la grande différence", F. de Singly et C. Thélot, Dunod, 1989.

Schéma : sphères publique et privée

(effectifs approximatifs estimés au début 1988
Métropole, DOM-TOM, Etranger pour l'emploi
public.
Métropole pour l'emploi privé.
Hors TUC et SIVP)



Sources : F. de Singly et C. Thélot : "La grande différence ? Gens du public, gens du privé", paru début 89 chez Dunod
D. Quarré : "L'emploi public par région au 31 décembre 1985, 1986, 1987", Archives et Documents n° 277, INSEE

Le schéma ci-joint vise à dissiper cette confusion en précisant le vocabulaire et en fournissant des ordres de grandeur des différentes catégories composant la "nébuleuse du public". Quelques précisions peuvent lui être apportées : au sens le plus étroit, la Fonction Publique d'Etat regroupe 2.660.000 salariés (d'ailleurs pas tous fonctionnaires) qui travaillent pour le compte du ministère de la Défense ou de ministères civils (les principaux étant l'Education Nationale avec près d'un million de personnes et les P.T.T., environ 500.000). Dans un sens plus large, la Fonction Publique d'Etat compte plus de 3 millions de salariés, englobant alors les personnels de l'enseignement privé sous contrat et des établissements publics nationaux (CNRS, ANPE, CEA, Universités, ONF, Caisse des Dépôts, CNCA...). Si l'on y adjoint maintenant la fonction publique territoriale (salariés des communes, départements, régions ou établissements publics départementaux et communaux) ainsi que les personnels des hôpitaux et maisons de retraite publics, des offices publics d'HLM et des organismes consulaires, on parvient à la notion de Fonction Publique au sens large comptant près de 5 millions de salariés. Enfin avec les entreprises publiques et nationalisées, contrôlées majoritairement par l'Etat (en tenant compte des privatisations de 1987 qui ont entraîné la sortie de 330.000 salariés du secteur public), la sphère publique au sens large occupe environ 6,5 millions de salariés.

On voit donc combien les organismes sont multiples, multiformes, complexes, enchevêtrés, combien les classements et regroupements possibles sont divers selon que l'on utilise des critères de nature économique ou juridique, que l'on juge le statut de l'employeur ou celui du salarié (certains agents sont soumis au statut général de la fonction publique, d'autres, comme les militaires, sont dans une position réglementaire, d'autres enfin comme les non-titulaires occupent une position contractuelle ou quasi-contractuelle).

Malgré des frontières incertaines et fluctuantes, la Fonction Publique doit être néanmoins bien cernée car la question de l'accroissement de ses effectifs est sensible, renvoyant à celle de la place de l'Etat dans la société. Va-t-on vers un seuil limite ou assiste-t-on à la poursuite d'une croissance inévitable correspondant à une "socialisation des besoins" ?

Dans une perspective historique, on peut noter à ce sujet l'importance des conflits qui non seulement se sont traduits par des changements du fait des modifications territoriales et du gonflement des effectifs militaires qu'ils ont entraînés, mais aussi ont été l'occasion de diversification et d'extension des services de l'Etat qui ont pu ensuite se pérenniser. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, l'absence de rupture majeure permet de situer les ordres de grandeur de la croissance de l'Etat et de la diminution du poids des armées (tableau 1). De façon générale les effectifs de la Fonction Publique d'Etat ont été en gros multipliés par deux depuis 1945, ceux des collectivités territoriales par près de trois. La hiérarchie des différentes fonctions de l'Etat n'a pas été bouleversée mais le développement du secteur éducatif dont les effectifs ont pratiquement quadruplé, constitue néanmoins une évolution majeure, qui peut être illustrée ainsi : en 1950, le Ministère de la Défense représentait deux Ministères de l'Education (ou encore deux fois les PTT) ; aujourd'hui la situation est inversée : c'est l'Education Nationale qui équivaut à deux fois la Défense.

La croissance de l'emploi public n'a pas été la même selon les divers niveaux de la structure sociale : les professions intermédiaires se sont beaucoup moins développées que les employés et surtout les cadres et professions intellectuelles supérieures, notamment les professeurs et chercheurs.

Le poids de la Fonction Publique dans l'emploi total s'est considérablement accru, en liaison avec le mouvement descolarisation et avec le développement des activités de type tertiaire. Toujours par rapport à l'emploi total, la part des militaires a décru nettement dans les années cinquante et soixante mais elle reste stable depuis vingt ans. Enfin au sein de l'emploi public, la proportion de militaires décroît régulièrement depuis le milieu du siècle mais cette baisse s'est ralentie au cours des vingt dernières années.

Tableau 1 : Evolutions depuis la dernière guerre de la...

	Part de l'emploi militaire dans l'emploi public (%)	Part de l'emploi militaire dans l'emploi total (%)	Part de l'emploi public dans l'emploi total (%)
1947	26,2	2,6	9,0
1956	24,4	2,5	10,2
1962	17,0	1,9	11,0
1969	11,7	1,4	11,9
1977	10,0	1,4	14,1
1980	9,4	1,4	14,9
1987	8,5	1,4	16,0

(Emploi public stricto sensu : Etat et Collectivités locales).

2. Des caractéristiques individuelles ou professionnelles bien distinctes

Le tableau 2 présente un certain nombre de traits caractérisant chacun des trois mondes : le militaire, le public civil et le privé. Ces informations proviennent de l'enquête-emploi de mars 1988, ce qui oblige à préciser quelques règles d'interprétation : en premier lieu, il s'agit d'une enquête par sondage, comportant donc des éléments d'incertitude tenant aux aléas mais aussi aux diverses erreurs de réponse lors de l'interview ou de traitement de l'information. D'autre part, les "ménages collectifs" échappent en grande partie à l'enquête, notamment les militaires logés en caserne qui ne peuvent être rattachés à un ménage ordinaire. Dans le cas présent, il ne manquerait dans l'enquête qu'environ 45 000 militaires de carrière sur 300 000 (3), à peu près répartis par niveau, puisque la distribution fournie par l'enquête (13 % d'officiers pour le groupe 3, 21 % de sous-officiers supérieurs pour le groupe 4 et 66 % de sous-officiers subalternes ou d'hommes du rang pour le groupe 5) est très proche de la distribution réelle (respectivement 14 %, 22 %, 64 %). Enfin on doit signaler que la définition retenue ici du public se réfère à la nomenclature des professions et catégories socio-professionnelles.

L'emploi public est constitué :

- des "cadres de la fonction publique", des "professeurs, professions scientifiques" (hormis les pharmaciens salariés) et des "bibliothécaires, archivistes, conservateurs de la fonction publique" pour le groupe 3 ;

Note (3) dont 300 000 sont stationnés hors métropole, donc ont plus de chances d'échapper à l'enquête.

- des "instituteurs et assimilés", des "professions intermédiaires de la santé et du travail social" et des "professions intermédiaires administratives de la fonction publique" pour le groupe 4 ;

- des "employés civils et agents de service de la fonction publique" et des "policiers et des militaires" pour le groupe 5.

Tableau 2 : Caractéristiques individuelles ou professionnelles de...

	L'emploi militaire	L'emploi public civil (Fonction public au sens large)	L'emploi salarié privé (y compris entreprises publiques et nationalisées)
	(%)	(%)	(%)
P Part des cadres	13	14	10
C Part des prof. int.	21	41	18
S Part des employés	66	45	27
Part des ouvriers	-	-	45
Part des femmes	6,5	64,7	37,2
A Age moyen	36,1 ans	30,4 ans	37,1 ans
G Part des moins de 25 ans	9,5	7,9	13,5
E Part des 50 ans et plus	10,4	17,1	16,7
Part des non diplômés	19	23	42
F (aucun diplôme ou CEP ou non déclarés)			
R Part des diplômés \geq bac	30	49	21
M			
A Part des niveaux < V	22	24	38
T (Vbis ou VI ou non déclarés)			
I			
O Part des niveaux > V	36	50	21
N (I à IV)			
Part des moins d'un an	5	10	16
A Part des 1 à 5 ans	13	16	21
N Part des 5 à 10 ans	20	22	21
C Part des 10 ans et plus	62	52	42
Salaire médian mensuel H 8700 F		7400 F	6200 F
(très approximatif et F 6200 F sûrement sous-estimé mais de façon variable)		5800 F	4600 F
Durée moyenne du travail H 45,2 h		37,5 h	40,6 h
(horaire hebdomadaire habituel) F 40,6 h		33,5 h	35,7 h

Source : Enquête "Emploi" de mars 1980.

En quoi militaires, gens du public civil et gens du privé se distinguent-ils ? D'abord le monde militaire est quasi-exclusivement masculin même si la part des femmes (entre 6 et 7 %) y est en progression sensible depuis quelques années. Au contraire l'emploi public civil est féminin à près des deux tiers alors que le privé (salarié) occupe une position intermédiaire. Dans chaque cas, les taux de féminisation dans l'emploi diminuent lorsque l'on monte dans l'échelle sociale, l'écart étant le plus sensible entre employés et professions intermédiaires ou cadres du privé.

Les militaires sont en moyenne plus jeunes que les autres salariés, plutôt à cause de la faiblesse en leur sein d'actifs âgés de plus de 50 ans, que d'une part importante de jeunes (4). A niveau social identique, l'effet porte essentiellement sur les "employés" qui sont à la fois relativement plus nombreux et nettement plus jeunes dans l'armée que dans le civil public ou privé. La différence d'âge moyen entre ces deux dernières catégories d'emploi tient, elle aussi, au poids et à la jeunesse relative des niveaux socio-professionnels inférieurs (employés ou ouvriers), ce qui a pour effet de faire diminuer l'âge moyen des salariés du privé par rapport à ceux du public.

La faible part des jeunes au sein de l'emploi public civil témoigne de l'importance des recrutements passés, de la stabilité de la main-d'oeuvre et du coup de frein porté récemment à ces recrutements, alors qu'au contraire certains secteurs du privé tels que le BTP, les commerces et les services, continuent à embaucher des jeunes, en particulier parmi les petites entreprises.

(4) Il est toutefois possible que la sous-estimation par l'enquête des militaires de carrière porte plus sur les jeunes que sur les adultes

Le degré de formation de la main-d'oeuvre apparaît, dans les armées, assez concentré sur les niveaux intermédiaires : peu de non-diplômés (ou de niveaux VI ou V bis), comme dans le reste du secteur public, mais aussi relativement peu de diplômés ayant au moins le BAC (ou de niveau I à IV), toujours par comparaison avec le public civil. Cependant, si l'on tient compte de la structure socio-professionnelle de chacune des catégories d'emploi, les conclusions doivent être nuancées : au niveau cadre, rien de changé, les gens du public sont plus diplômés que ceux du privé, et parmi eux les civils le sont plus que les militaires, au niveau intermédiaire, les civils du secteur public ont, pour les 3/4 d'entre eux, au moins le niveau du baccalauréat alors que c'est seulement le cas de quatre salariés du privé sur dix et surtout de moins d'un sous-officier supérieur sur trois ; inversement parmi les employés, ce sont les militaires qui sont relativement les mieux formés et les autres salariés du public qui le sont le moins.

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, l'ancienneté dans l'entreprise apparaît la plus forte chez le personnel militaire (notamment parmi les sous-officiers supérieurs), alors que la main d'oeuvre du privé est la moins stable (5).

Les salaires déclarés à l'enquête-emploi sont à la fois très imprécis et sûrement sous-estimés, l'ampleur de cette sous-estimation variant selon la profession exercée. Il faut donc interpréter avec beaucoup de prudence les éléments ayant trait aux salaires dans le tableau 2, surtout si l'on admet, encore une fois, l'idée d'une sous-estimation des jeunes militaires par l'enquête. On peut quand même observer que les salaires sont apparemment plus élevés pour les militaires que pour les civils du public et a fortiori pour les salariés du privé.

(5) L'écart peut être cependant accentué par la sous-estimation éventuelle des jeunes militaires dans l'enquête, mentionnée précédemment.

Ceci est vrai en moyenne mais ne se vérifie plus au sommet de l'échelle, où les salariés du privé se détachent nettement. De même aux niveaux intermédiaires, la position du secteur privé est certes moins favorable que celle des armées (où l'ancienneté dans l'entreprise est, on l'a vu, très élevée) mais elle l'est plus que celle de la Fonction Publique civile. En bas de l'échelle, ce sont toujours les militaires qui l'emportent mais les salariés du privé, employés et surtout ouvriers, sont les plus mal lotis. Au total, la dispersion des salaires est plus forte dans le secteur privé.

Enfin, dernier élément de comparaison, les durées hebdomadaires moyennes de travail sont beaucoup plus longues dans les armées que dans le privé et surtout le public civil, et ceci indépendamment de la part des femmes ou de celle du travail à temps partiel dans l'emploi. Ce facteur peut lui aussi contribuer à expliquer l'importance relative du salaire chez les militaires.

Ainsi, Entreprises, Etat et Armées assurent des fonctions différentes et font donc appel à des personnes n'ayant pas les mêmes caractéristiques individuelles, sociales ou professionnelles. A cet égard, le système militaire apparaît souvent aussi proche, voire plus proche, du privé que du public civil.

3. Des itinéraires professionnels très spécifiques

Les recrutements de militaires puisent à la sortie du système éducatif, ce qui rapproche les armées du reste du public, du moins au temps où celui-ci embauchait. Par rapport au public civil ou au privé, le système militaire présente l'intérêt d'offrir des "vrais emplois" en nombre relativement élevé et ouverts à un éventail assez large de formations. On sait en effet que côté public, les entrées se font maintenant au compte-gouttes et à des niveaux de formation de plus en plus élevés ;

côté privé, l'insertion professionnelle des jeunes devient un parcours d'obstacles de plus en plus difficile : les situations intermédiaires se multiplient et s'allongent, entrecoupées de périodes de chômage de plus en plus fréquentes, et l'amélioration récente observée depuis 1985 n'est pas forcément durable car elle est très liée à l'extension des mesures "jeunes". Les phénomènes de concurrence se développent, concurrence entre jeunes et adultes mais aussi concurrence entre jeunes de divers niveaux de formation, au bénéfice des mieux formés.

En ce qui concerne le déroulement de carrière, il semble que les chances de promotion soient plus faibles pour les hommes de l'Etat que pour ceux des entreprises mais à peu près équivalentes pour les femmes. Dans le public cependant, les carrières salariales sont plus sûres, plus réglées en raison d'une gestion plus codifiée de la main-d'oeuvre privilégiant notamment l'ancienneté.

S'agissant maintenant des sorties et des passages d'un système à l'autre, il apparaît que les frontières sont relativement fermées : les mouvements sont très faibles du public vers le privé ou du privé vers le public, même si le pouvoir d'attraction de la sphère publique a été en croissant depuis la rupture de 1974. Effet de la crise, la Fonction Publique devient de plus en plus une valeur-refuge mais l'accès en cours de carrière y est très limité et ne s'y effectue pratiquement que par la base de la pyramide. Inversement le phénomène du "pantouflage" est statistiquement quasi-invisible et dans les armées, les sorties souvent imposées, concernent beaucoup plus les non-cadres que les cadres, au contraire du civil. Ce degré d'étanchéité élevé entre public et privé ou entre civil et militaire donne un sens à la distinction opérée.

Cependant, le système de gestion de la main-d'oeuvre militaire pose le redoutable problème des sorties non pas aux âges jeunes, qui doivent pouvoir bénéficier, dans l'optique de la réinsertion, de l'expérience et de la formation acquises dans les armées ; mais aux âges plus élevés où la formation reçue est dans bien des cas, tout à fait spécialisée et où la concurrence avec les travailleurs licenciés ou les individus en fin de contrat du privé sera de plus en plus aiguë. On peut noter à ce sujet la baisse progressive de l'âge critique au-delà duquel les chances de retrouver un emploi sont très faibles et la tendance des entreprises à "privilégier" l'âge face au vieillissement de la population active et à la nécessité pour elles de maintenir compétences, performances et savoir-faire. L'opposition du monde militaire par rapport au reste du public avec son "emploi à vie" et par rapport au privé où la rotation de la main-d'oeuvre se fait souvent à des âges plus jeunes, est nette.

Il est difficile de se prononcer, à l'issue de cet examen, sur ce qui l'emporte entre les convergences ou les divergences d'évolution des différents systèmes d'emploi. On peut néanmoins se hasarder à dire que, même si les fonctions, les missions confiées à chacun de ces systèmes resteront particulières et continueront à se traduire par des caractéristiques différentes des emplois et des personnes, les procédures de fonctionnement, les modes de gestion des personnels concernés devraient se rapprocher, le mot étant entendu à la fois dans son sens de probabilité et dans celui de nécessité. Pour appuyer ce pronostic, on peut rappeler la présentation récente faite par le Premier Ministre d'un plan en 3 étapes de "renouveau du service public", visant à sensibiliser la haute Fonction Publique aux relations sociales, à la motivation des personnels, à l'accroissement de leur

mobilité et d'une façon générale à la résolution des problèmes concrets des différents services. Une des mesures préconisées pour tendre à répondre à ces objectifs consiste d'ailleurs à élaborer des "projets de services" à l'image des "projets d'entreprises" du secteur privé.

LE MILITAIRE
ET SA FAMILLE
UN DILEMME STRUCTUREL

par

Georg Maria MEYER et

Siegfried SCHNEIDER

1. Remarque générale

Lorsqu'on se réfèrera à des résultats empiriques, ces résultats seront extraits d'une étude scientifique de l'Institut de recherche en sciences sociales des forces fédérales (SOWI). Cette étude porte sur les familles des militaires dont le service dure plus longtemps que celui d'un appelé, ce service représentant pour lui une profession temporaire ou définitive. Dans cette enquête, il s'agit d'étudier l'interaction profession-famille chez les militaires mariés de la Bundeswehr.

2. Introduction théorique

Plus la société est complexe, différenciée et différenciatrice, plus elle peut être segmentée et plus elle se répartira sur différents domaines. Il faut y voir les conséquences du passage historique des sociétés simples aux sociétés plus complexes.

Profession et famille peuvent se comprendre comme différents domaines de la société, parallèles à beaucoup d'autres. Ces sous-systèmes - pour employer le langage de la théorie des systèmes - ne sont pas des unités strictement séparées par des "lignes de démarcation sociales", ils ont souvent de forts rapports entre eux. Les différentes structures, exigences et attentes de conduite, mais aussi les différentes dépendances, constituent un tissu de relations, qu'on estime généralement tendu et conflictuel. Sans vouloir même tenter de décrire ici dans presque toute son étendue la complexité du tissu de relations entre : individu, profession, famille et société, il faut au moins constater, à l'évidence, quelques interactions générales. La profession ne sert pas seulement à satisfaire d'importants besoins matériels et sociaux, elle assigne aussi à l'individu et à sa famille leur position sociale, elle est la base de leur prestige social et s'avère être une varia-

ble importante dans la répartition et l'exploitation des chances sociales. C'est ainsi qu'on peut comprendre les fonctions du militaire comme une catégorie de profession particulière. Les conditions du service d'un soldat déterminent essentiellement cette particularité. L'expression de "service" se réfère avec insistance à la connexité normative qui résulte du rapport à la valeur de sécurité. C'est le rôle du militaire de répondre de la sécurité de l'Etat et de la société. Son quotidien professionnel est profondément marqué par les nécessités du service. Celles-ci reflètent ce que le commandement politique et militaire considère comme nécessaire pour le fonctionnement de l'armée dans les conditions de la politique de défense du moment.

L'image qu'on se fait du métier de soldat est, à vrai dire, beaucoup moins claire que cette perspective fonctionnelle ne semble le prétendre - ce n'est sûrement pas par hasard qu'il n'existe jusqu'ici aucun profil de la profession du militaire officier ou sous-officier - ce qui vient à l'esprit ce sont toutes ces images, assez peu définissables, que l'on considère aussi globalement que confusément comme étant une singularité immanente de la profession militaire et qui sont plutôt d'origine idéologique et traditionnelle. Le travail du soldat est élevé, à tort, au rang de service pour la communauté. Le service du militaire implique ses propres règles qui l'écartent du marché du travail et des mécanismes de l'économie de marché. Ce rôle spécial qui est dévolu non seulement au soldat mais aussi à sa famille apparaît de façon encore plus nette lorsqu'on considère l'histoire. Au moment où l'armée a été intégrée à l'ordre public, s'est imposée une perspective dans laquelle le soldat a surtout été considéré, sous des aspects rationnels militaires, comme instrument de l'action militaire. La volonté de s'assu-

rer la loyauté ainsi qu'une entière disponibilité y jouait tout autant un rôle que l'intention de réduire le plus possible les dépenses de personnel. De ce point de vue, les liens familiaux du militaire représentaient un "boulet", qui nuisait éventuellement à son emploi illimité et qui, en plus, enchérissait son entretien. On essaya de pallier cet inconvénient en empêchant autant que possible les militaires de fonder un foyer ou, tout au moins, en leur rendant la chose plus difficile. Il ne fut pourtant pas possible, à la longue, d'instituer une règle générale de célibat pour le soldat. Ces limitations légales dont on usait habituellement furent peu à peu assouplies, ou cessèrent d'être en vigueur, dans un processus d'adaptation tardive à la réalité depuis longtemps établie par la "force du fait accompli". On n'en renonça pas pour autant au droit de disponibilité totale. On le transforma en une exigence plus vaste encore : les familles des militaires furent pour ainsi dire absorbées et intégrées au système militaire. Ce que l'organisation militaire attendait du soldat, c'était qu'il assurât la priorité au service. L'épouse et les enfants devaient faire passer au second plan leurs désirs et besoins individuels et se soumettre aux conditions du service, réduire le plus possible leurs prétentions quant au temps passé par le père auprès d'eux et lui servir de soutien moral afin qu'il puisse mener à bien les tâches de son service.

La surestimation idéologique du métier de soldat, considéré comme devant se sacrifier pour la communauté, fit le reste et permit à ces exigences de s'imposer largement. Tandis que l'époux devait se battre courageusement et éventuellement mourir pour la patrie, on assignait à l'épouse le rôle de la "petite femme de soldat courageuse". Au total, on peut dire que les épouses et les enfants des soldats ont acquis leur position sociale en grande partie par la profession du chef de famille. Dans ce rapport se reflète certainement la relation

femme-famille-société de l'époque, le contexte militaire amplifiant considérablement les tendances et les déséquilibres contemporains. Eu égard aux transformations qui se sont généralement produites dans la société, il est étonnant de constater combien la manière instrumentaliste de considérer le soldat et sa famille que l'on rencontre dans la politique et l'organisation interne a pu se maintenir longtemps et, pour l'essentiel, sans contestations. Ceci est également vérifiable en R.F.A.

Bien que la naissance de la Bundeswehr se soit accomplie dans une situation historiquement inédite, la chance qui y était donnée de réviser entièrement cette manière de voir s'est avérée relativement mince. Tout comme dans les problèmes de stratégie, d'armement et d'organisation, ce qui prédomina dans la politique sociale et familiale de l'armée, fut le maintien de principes éprouvés, ce qui assurait une continuité étonnante. On renonça certes, au moyen du "consentement au mariage" (autorisation officielle de se marier) qui était en usage dans les armées allemandes précédentes, mais les anciens règlements restèrent partiellement en vigueur sous forme de recommandations. Dans une instruction du Ministre de la Défense de la R.F.A. datant de 1958 et qui ne fut abolie qu'en 1974, sans être remplacée par une autre, le militaire était tenu de ne se marier qu'au bout d'un temps minimum de service, de ne pas être endetté au moment du mariage. En outre, il devait veiller à la "bonne réputation" de sa fiancée et de la famille de celle-ci. Il était du devoir des supérieurs d'instruire leurs subordonnés dans ce sens.

Aujourd'hui encore, on souligne expressément les obligations particulières du militaire et de sa famille, surtout pour l'officier. Il est considéré comme un fidèle serviteur de l'Etat, de qui l'on peut attendre le "renoncement - limité - au choix de sa résidence, à la vie de famille, aux loisirs. L'officier et les siens doivent être prêts à supporter les inconvénients liés à l'exigence de mobilité ; on l'exhorte à mettre dans son métier la totalité de sa vie" (textes et études : Zentrum Innere Führung Heft 2/1987).

Au vu de ces déclarations, on peut se permettre la question de savoir comment les familles des militaires de la Bundeswehr perçoivent aujourd'hui l'aspect de "mise en obligation particulière" inclus par l'employeur dans le métier de soldat. Cela ne veut pas seulement dire ce qui est vécu directement dans une situation concrète, cela comprend aussi l'interprétation et la signification individuelle dans des contextes biographiques. Les expériences de l'interaction profession-famille ne sont donc pas conçues comme une constante, mais leur dimension renvoie au contexte biographique et aux possibilités de changement qui y sont impliquées.

3. Résultats

Quittons maintenant le plan de la réflexion théorique pour nous tourner vers les constatations qui résultent de l'enquête empirique menée à l'occasion de l'éclatement de problèmes sociaux dans les familles de militaires de la Bundeswehr. Sans vouloir s'arrêter ici à des considérations méthodologiques et/ou méthodiques, il faut pourtant faire remarquer qu'il nous importait dans cette enquête de cerner surtout la dimension subjective des expériences vécues par les membres des familles des militaires. La question ne se pose donc pas du tout de savoir si l'échantillon choisi est représentatif, puisqu'on ne lui demande pas de re-

fléter à l'échelle exacte la structure de l'univers statistique "famille de la Bundeswehr" en fonction de certains caractères donnés, mais de cerner qualitativement la réalité quotidienne des familles de militaires dans des conditions spécifiques à la Bundeswehr.

31. Situation professionnelle de l'officier

Au début de la carrière professionnelle, la connaissance des contenus du service est en général assez vague. En revanche, il existe un large éventail de motifs qui mènent au choix de cette profession ainsi que des attentes différentes. Si l'on essaie d'analyser de quels détails et de quelles expériences est faite en grande partie leur conception de la profession, il appert que ces éléments sont empruntés au monde plus étroit de leur expérience comme par exemple leur unité, leur arme, leur emploi. Vu l'hétérogénéité de l'activité professionnelle de l'officier, il n'est pas étonnant que le profil de la profession qui s'en dégage offre une extrême pluralité des traits. La conception de la direction du personnel, qui vise une grande diversité d'emplois, cause, surtout chez les officiers, un changement fréquent d'activités les plus différentes. On accorde ainsi une importance particulière à certains emplois dans lesquels transparaît le plus fidèlement encore l'image traditionnelle de l'officier, comme par exemple, commandant de compagnie ou chef d'unité. Ce genre d'emplois produit souvent un effet de halo, c'est-à-dire que les qualités, aptitudes et comportements requis rayonnent sur tous les autres et deviennent l'incarnation même de la profession de l'officier. Des descriptions "officieuses" du profil de la profession contribuent à faire naître un profil de la profession vu par l'officier, qui correspond fort peu à la réalité.

La réalité voit dans l'officier beaucoup moins un chef militaire qu'un employé d'état-major ; la gloriole du "Soldats, suivez-moi !" pâlit devant le fait que les heures de service de l'officier se passent surtout à manipuler du papier.

Si l'on continue à interroger les officiers sur leurs expériences professionnelles quotidiennes, il apparaît, avec l'âge et les années de service, un phénomène suffisamment connu de la sociologie professionnelle. Au milieu de leur vie - et ceci est caractéristique - nombre de personnes se rendent compte de la contradiction qui existe entre leurs aspirations premières et la réalité professionnelle vécue.

Les mesures de gestion du personnel ressenties souvent comme impénétrables et arbitraires, et la mobilité exigée, au moins en principe, et potentiellement exigible à tout moment accroissent le sentiment d'être livré à l'employeur dans un rapport de confiance à sens unique. Ce sentiment croît encore quand grandit l'impression que l'employeur ne cherche pas à épuiser toutes les possibilités afin de trouver la meilleure solution possible pour tous. Il s'y ajoute le fait que de nombreux domaines considérés autrefois comme des particularités positives de la Bundeswehr perdent apparemment de leur contenu.

L'épanouissement personnel dans le travail que permettent l'autonomie et la responsabilité semble être compromis, voire empêché par la bureaucratisation croissante. Il n'est pas rare que l'on se plaigne que le mot de camaraderie ait perdu son sens et soit remplacé souvent par une manière de penser en catégories technocratiques ou même par des ambitions de carrière contraires à la société. Bref, le climat social se serait refroidi dans les forces armées. Enfin, des facteurs tels que le coup d'arrêt donné à l'avancement et aux change-

ments de fonctions, avec toutes ses conséquences, contribuent beaucoup à "désenchanter" la réalité professionnelle. Certes, la prise de conscience n'est pas soudaine, bien que des "expériences-clés" faites dans ces domaines puissent parfois accélérer fortement ce processus. Mais ce qui change souvent à la longue, c'est l'assimilation de cette prise de conscience. Alors que les jeunes officiers s'orientent avec optimisme vers le transitoire - n'envisageant qu'une perspective à court terme, l'exécution de la prochaine tâche à accomplir - les sous-officiers et militaires du rang font souvent preuve au milieu de leur vie d'un changement d'orientation au cours duquel ils donnent une autre valeur à leur profession.

Les causes en sont sûrement multiples et il n'est pas question d'imputer uniquement cette évolution à la réalité quotidienne de la carrière du soldat. Il s'agit bien plutôt d'une série de facteurs qui jouent là très certainement un rôle et qu'il faut rechercher dans l'environnement familial et social.

En résumé, l'on peut dire ceci : la position prise face à la profession dépend, entre autre, de la concordance entre les désirs et les goûts des militaires d'une part, et les vues et les exigences de la Bundeswehr, d'autre part.

32. La situation de l'épouse

Bien des femmes sont très peu en mesure d'anticiper, au début de leur liaison, les conséquences de leur mariage avec un militaire. La responsabilité en incombe, d'une part, à l'insuffisance d'une information concrète sur les conditions de travail des militaires. D'autre part, il est certain que le savoir rationnel est incapable de remplacer suffisamment l'expérience personnelle. L'expérience et la prise de conscien-

ce que les conséquences de l'appartenance de leur mari à la Bundeswehr les affectent de multiples façons ont, chez les femmes, des résultats différents. C'est en particulier à la suite de mutations que grandit le sentiment de devoir supporter, sans avoir été consultées, les conséquences de décisions prises par la Bundeswehr. Alors que le soldat trouve dans tous les postes des structures familiales qui lui facilitent l'accoutumance à des nouvelles tâches, ces sortes de repères manquent en général à l'épouse et aux enfants. Les mutations sont centrales dans la mesure où elles affectent tous les domaines de la vie familiale. Si l'épouse exerce une profession, elle est généralement particulièrement touchée par une mutation. Il arrive souvent qu'elle soit mise en demeure de choisir : ou renoncer à son métier ou, tout au moins, se résigner à un travail la plupart du temps moins qualifié. Le dilemme dans lequel elle est ainsi enfermée trouve rarement une solution satisfaisante pour tous les intéressés. Son entourage, modelé en grande partie par la Bundeswehr, les autres habitants des quartiers de l'armée, les supérieurs et les camarades du mari et leurs épouses, et surtout son propre époux peuvent influencer sur le choix d'une solution dans le sens de la distribution traditionnelle des rôles.

Une adaptation apparente cache souvent une insatisfaction latente. Vu les multiples conséquences qu'entraîne une mutation pour la femme et les enfants, l'on peut comprendre que la justification de la mobilité du mari, exigée par son employeur, soit de plus en plus remise en question. C'est surtout chez les épouses dont la qualification professionnelle est la plus élevée que se révèle une tendance au "sans moi". Elles se montrent fort peu prêtes à accepter n'importe quelle mutation, à déménager et à renoncer à leur métier.

Constatons, au total, que les expériences collectives et l'estimation des conséquences qui résultent de l'appartenance du mari à l'organisation du travail de la Bundeswehr ont des retombées sur l'attitude des épouses face à la mobilité géographique qu'on attend d'elles.

La tolérance a, par ailleurs, des degrés différents selon les individus. Elle dépend par exemple du refus ou de l'acceptation de la nécessité et de la pratique des mutations. Elle dépend également des conditions dans lesquelles cette mutation a lieu. Mais de plus en plus, les intéressés émettent des réserves vis-à-vis de ces pratiques.

33. La situation des enfants

Fréquemment, la profession du militaire a aussi pour ses enfants des retentissements sur leur situation sociale, qui devient problématique. Ce sont eux surtout qui sont touchés par les conditions de service de la Bundeswehr. Les longues heures de service, souvent irrégulières, et les absences répétées du père peuvent l'éloigner de ses enfants, le leur rendre "invisible", au sens propre du terme. Comme la longueur des heures de service et la fréquence des absences ne leur permettent pas, de toute manière, d'avoir une influence continue sur leurs enfants, nombreux sont les pères qui renoncent en grande partie à leurs tâches éducatives et abandonnent ce terrain à leur épouse. Il reste aux femmes le soin de venir à bout des difficultés quotidiennes mais aussi des problèmes plus graves qui concernent les enfants.

Alors que l'image officieuse de l'officier voit en lui le meneur d'hommes, le formateur et l'éducateur des soldats qui lui sont confiés, il lui arrive rarement d'exercer cette fonction avec ses propres enfants. Les adolescents surtout considè-

rent leur père comme un interlocuteur compétent mais ils le voient beaucoup moins dans son rôle affectif de père. Les parents des enfants de militaires ressentent chez leurs enfants les côtés négatifs de la mobilité qu'on exige d'eux. La vie des enfants est souvent fortement marquée par les mutations.

La perte des structures familiales signifie, à plus forte raison lorsqu'elle se répète fréquemment, chaque fois la perte d'amitiés. Cette expérience peut aboutir, chez les enfants de militaires, à un relâchement de leur intérêt pour les liens sociaux plus étroits et, à un manque de contact avec le monde extérieur. Ce comportement s'accroît encore parfois lorsque l'enfant a conscience que son séjour dans un lieu ne sera que de courte durée. A la perte de personnes familiales s'ajoutent souvent des difficultés à l'école qui aggravent les problèmes des militaires. Cela ne nous étonnera pas si nous considérons les différences parfois considérables qui existent entre les systèmes scolaires des différents états fédéraux.

Dans les mutations qui se font d'un bout à l'autre de la R.F.A., ce sont les enfants qui "trinquent" pour la profession de leur père. Des élèves qui étaient bons jusque-là se retrouvent soudain, après un déménagement, dans la situation de "ratés", situation qu'ils n'ont pas causée eux-mêmes et qui les touche d'autant plus que, ayant perdu leurs amis, ils ont besoin d'être appréciés et estimés par leurs nouveaux condisciples.

Les conséquences des déménagements, la plupart du temps négatives pour les enfants, ne trouvent qu'une maigre compensation dans les effets positifs que l'on cite quelquefois, tels qu'une plus grande capacité d'adaptation.

C'est surtout l'évolution de la situation de leurs enfants qui contraint souvent les parents à repenser les maximes qui ont conduit leur vie jusqu'ici, par exemple : à revoir ce que leur coûte socialement la carrière, et elle peut aboutir à un changement de priorités.

4. En guise de conclusion

Nées de l'affectation des forces armées d'une part, et de la survivance de traditions (l'attente d'un certain comportement) d'autre part, nombreuses sont les contraintes imposées aux soldats, contraintes qui visent - c'est la tendance - à la disponibilité la plus grande possible. Les structures d'organisation de l'armée sont orientées en grande partie sur la priorité du service. Le mariage et la famille semblent être des facteurs négligeables. Pourtant, l'interdépendance de la famille et de la profession devient de plus en plus claire.

Nous avons tenté de le montrer brièvement à la lumière des réalités quotidiennes vécues dans les familles des militaires et d'indiquer les liens de causalité. En même temps s'est dessinée clairement une nouvelle appréciation de leur situation sociale par les intéressés eux-mêmes. Les critères d'une telle appréciation sont impensables sans un système de valeurs et de références valable pour la société dans son ensemble, à moins qu'on entende par l'armée (y compris les familles de militaires) une "institution totale". Si, en revanche, l'on part du fait que l'armée est une partie de la société - quoique modifiée de manière spécifique - on ne peut ni ne doit faire abstraction du système social général. Que l'on considère le rapport travail professionnel-famille en R.F.A., on reconnaîtra que, dans la société toute entière, on est de moins en moins prêt à adapter sa vie et les décisions fondamentales qui la con-

cernent aux exigences de la vie professionnelle, et que la valeur de la vie familiale et des loisirs s'est accrue.

L'instrumentalisation du militaire, qui vise sa disponibilité, donne aux exigences du service une priorité fondamentale sur les orientations individuelles. Et c'est ici que se révèle le double visage de la Bundeswehr :

- d'une part, on justifie son existence par la nécessité de protéger l'ordre basé sur la liberté et la démocratie ;

- d'autre part, elle limite pour les soldats et leurs familles la liberté et les possibilités de réalisation personnelle qui caractérisent justement l'ordre établi.

"Les nécessités du service" sont de plus en plus remises en question par les soldats eux-mêmes. Ce qui nous montre que les motifs d'organisation interne perdent de leur pouvoir de persuasion. La nécessité fonctionnelle des particularités militaires apparaît souvent comme peu contraignante, et ceci d'autant moins que la situation personnelle est de plus en plus mise en parallèle avec celle d'autres catégories de profession comparables (police, police des frontières). L'argument avancé selon lequel cette mise-en-devoir du soldat serait nécessaire par ses fonctions parce que la "sécurité extérieure" du patrimoine collectif a priorité sur les intérêts individuels s'avère d'autant plus problématique que l'écart devient plus grand entre les valeurs reconnues dans l'ensemble de la société et leurs possibilités de réalisation dans le cadre de l'organisation interne de l'armée. Certes, les mécanismes de sélection et de socialisation de la Bundeswehr semblent présen-

ter encore un effet de relativisation. Mais, à long terme, le sentiment qu'ont les militaires d'être décrochés de l'évolution de la société ne restera pas sans conséquences pour les forces armées. Il sont de moins en moins prêts à supporter socialement les frais de la politique de sécurité. Il en résulte une nouvelle évaluation du rapport profession-famille justement chez le militaire et sa famille. Il est caractéristique - on le sait par les études sociologiques des professions - qu'au milieu de leur vie, beaucoup de personnes actives s'aperçoivent de la contradiction existant entre leurs désirs et leurs espoirs de débutants et le degré de réalisation effectivement atteint. Bien que cette contradiction ne soit pas ignorée dans la jeunesse, on n'en fait pas au début le rapprochement avec ses propres projets d'avenir. Pourtant, avec le temps, cette contradiction se laisse de moins en moins refouler, le militaire ne peut pas répondre seul aux questions qu'elle pose puisqu'il n'est pas le seul concerné et que sa famille l'est aussi.

Si l'on prend en considération à la fois les intérêts des familles de militaires et le point de vue de l'efficacité des forces armées, il appert que le maintien de solutions prétendument éprouvées jusqu'ici signifie repousser et non résoudre les problèmes.

La réorientation que l'on observe souvent chez les soldats au milieu de leur vie nous signale qu'il est temps de repenser les conditions structurelles du rapport profession-famille. En appeler seulement à l'esprit de sacrifice des soldats et de leur famille nous semble en tout cas insuffisant.

Si l'on considère l'évolution démographique, où il est clair que les ressources humaines seront rares et donc très recherchées dans les années qui viennent, une réflexion très pragmatique contrain-

dra à tenir compte plus qu'avant de l'intérêt des familles de militaires. Il ne sera possible, à l'avenir, de trouver le personnel nécessaire que si l'armée devient plus attractive - et cela signifie, en premier lieu, favorable à la famille - aux yeux des militaires et de leur famille et peut soutenir la comparaison avec d'autres professions. Ce qui est réclamé, ce sont donc des mesures visant à supprimer ou, tout au moins, à réduire le dilemme structurel dans lequel se trouvent les militaires mariés.

LA SPECIFICITE MILITAIRE
CONFRONTEE AUX
CONTRAINTE DE LA VIE
FAMILIALE

par

Jacques THOUVENIN

Dans ses travaux, Mme BARRERE-MAURISSON montre l'existence d'une relation entre la gestion du travail et la gestion de la famille. Ainsi, le modèle a été ces dernières années, depuis la fin de la guerre d'Algérie, pour les militaires illustré par le fait que "la femme et les enfants suivaient avec le paquetage". On parlait de l'hypothèse que la vie professionnelle des militaires était si prégnante qu'elle entraînait un mode de vie particulier pour les intéressés et leurs familles. L'armée apparaît ainsi comme une institution qui exige un engagement total et exclusif et de ce fait, pour obtenir la fidélité de ses membres, elle est conduite en quelque sorte à faire pression sur les familles pour qu'elles s'adaptent aux exigences du métier militaire. La mise en place de certaines compensations serait ainsi de nature à jouer le rôle de contrepartie matérielle des règles de gestion contraignantes qui pèsent sur les corps à statut militaire. Cela suppose à la fois l'existence d'une famille développant des caractéristiques particulières, restant en partie indépendante de l'évolution de son environnement et acceptant une certaine action paternaliste de l'institution militaire.

Or tout le problème est lié au constat que désormais la famille est devenue également une institution exigeante pour chacun de ses membres. Elle était traditionnellement accaparante pour les femmes en temps et en énergie mais les évolutions de la société font qu'elle devient désormais accapa-

rante autant pour l'homme que pour la femme ce qui accroît les risques de conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale.

Ne va-t-on pas insensiblement vers une démarche par laquelle la gestion de la carrière risque de s'adapter à la gestion de la famille ? Si oui, jusqu'où les armées peuvent-elles suivre cette démarche sans porter atteinte à la qualité de l'encadrement des unités et par voie de conséquence à leur valeur opérationnelle ?

Les moyens de régulations actuellement mis en place par la Défense restent-ils adaptés aux besoins ? Doit-on renoncer à leur aspect global, un peu trop égalitaire ou systématique pour mieux les diversifier, mieux les centrer sur certaines sous-populations ?

Pour tenter de répondre à ces questions, il sera présenté certains aspects de la vie hors service des militaires, de leurs conditions de vie en famille en se fondant essentiellement sur les résultats de deux enquêtes réalisées par l'Observatoire social de la défense auprès des officiers et des sous-officiers de carrière ou sous contrat des trois armées et de la gendarmerie.

La première, faite en mars 1985 auprès de 6.038 personnes, traite des répercussions des mutations, la seconde s'est tenue en juin 1987, elle concerne 3.900 militaires et porte sur le cadre de vie quotidien, les relations familiales et sociales, les loisirs et vacances, le budget familial, les conditions de résidence.

En premier lieu, on observe d'une part, une indéniable convergence des conditions de vie avec des

catégories sociales dont le chef de famille à un "status" (1) équivalent, on perçoit d'autre part, une orientation générale des comportements dans la gestion familiale qui se situe dans la mouvance des grandes tendances qui animent notre société. On constate enfin quelques caractéristiques propres à la famille militaire associées notamment à la mobilité géographique.

En second lieu, au débat classique entre "convergence" et "divergence", "spécificité" et "banalisation" de la vie militaire et des conditions d'existence de la famille militaire doit être associée une réflexion sur les formes de régulations à mettre en oeuvre pour s'adapter aux évolutions inscrites dans les vingt prochaines années.

*
* *

I - La gestion des emplois entraîne-t-elle une gestion singulière de la famille ?

A - Convergences des modes de vie des familles militaires avec ceux des familles civiles dont la personne de référence a un status (1) comparable

1 - La famille dont la personne de référence est un militaire présente-t-elle dans sa constitution même des caractéristiques particulières ?

11 - Le choix du conjoint a été étudié par l'observation du phénomène de l'endogamie afin de rechercher la part de la socialisation militaire connue dans la petite enfance et d'en déduire d'éventuels comportements familiaux caractéristiques.

On observe que plus on monte dans la hiérarchie des officiers plus la présence de conjoints filles de militaires est élevée. Ce phénomène semble lié au fait que subsiste parmi les officiers supérieurs une proportion plus élevée d'officiers de recrutement direct qui épousent des filles de militaires dans au moins 25 % des cas.

Hormis, les officiers de recrutement direct, il n'apparaît pas de caractère exorbitant dans les proportions de cadres militaires ayant pris un conjoint dont le père exerce une activité au sein du même milieu professionnel que le gendre, ainsi:

- 20 % des officiers mariés ont un beau-père militaire sauf dans l'armée de l'air où la proportion est de 1/7ème ;

- 10 % des sous-officiers sont dans le même cas sauf pour les officiers mariniers dont la proportion est de 15 %.

2 - L'endorecrutement permet de rechercher l'existence d'un éventuel phénomène de reproduction sociale plus important en milieu militaire.

Ainsi pour l'armée de terre, la marine et la gendarmerie, près de 45 % des officiers supérieurs ont un père militaire (32 % pour l'armée de l'air). Ce pourcentage est beaucoup plus faible chez les officiers subalternes. Chez les sous-officiers, le clivage entre supérieurs et subalternes existe également mais de façon moins marquée. En moyenne 25 % des sous-officiers supérieurs ont un père militaire (16 % dans la gendarmerie). Ce pourcentage n'est pas beaucoup plus faible chez les sous-officiers subalternes sauf pour la marine où il est de 17 %.

Si l'on tient compte du grade du père lorsqu'il est militaire, on constate une très faible mobilité descendante, par contre un pourcentage non négligeable d'officiers ont un père sous-officier, ce qui permet de mettre en évidence une mobilité ascendante. Celle-ci est très marquée dans la gendarmerie (33% des officiers supérieurs ont un père sous-officier) mais faible dans la marine (8 % des officiers supérieurs ont un père sous-officier).

Ces observations ne sont pas particulières au milieu militaire. Un élément de comparaison nous est apporté par une étude de l'I.N.S.E.E. (2) sur l'hérédité sociale des fonctionnaires. Cette étude montre que l'on a deux fois plus de chances de travailler dans le secteur public lorsque son père y travaillait déjà.

Ainsi, les fils d'instituteurs sont eux aussi enseignants dans 28 % des cas et, globalement, la moitié des fils d'enseignants du secteur public sont eux aussi salariés de l'Etat et des collectivités locales, et parmi ceux-ci plus d'un sur deux est enseignant.

3 - La situation matrimoniale

Les hommes ont des situations matrimoniales très similaires dans les trois armées, en outre ces situations sont particulièrement homogènes par catégorie hiérarchique. Les officiers subalternes sont mariés dans une proportion égale ou supérieure à 82 %, trois sous-officiers sur quatre sont mariés.

Le personnel de la gendarmerie - plus âgé en moyenne - est remarquablement homogène, les officiers sont mariés à 95 %, les sous-officiers à 85 %.

On constate que les cadres militaires vivent plus souvent en couple et lorsqu'ils ont constitué un couple, sont d'une façon significative plus fréquemment mariés que leurs concitoyens.

En 1985, au niveau FRANCE entière, 63 % des hommes de 25 à 29 ans vivaient en couple et 80 % des hommes de 30 à 34 ans.

Au recensement de 1982, la cohabitation hors mariage touchait 6,1 % de l'ensemble des couples, cependant les deux tableaux ci-après montrent que les militaires bien que sensiblement décalés par rapport aux populations ayant le même âge ne restent pas insensibles au phénomène de la cohabitation notamment les plus jeunes et les cadres de l'armée de l'air.

TABLERAU 1 : FRANCE ENTIERE

Parmi l'ensemble des couples	2 personnes mariées	AUTRES CAS			
		TOTAL (A1)	dont 2 célibataires (B)	dont 1 divorcé au moins (C)	
Conjoints homme	100 %	93,9 %	6,1 %	2,7 %	2,1 %
Conjoints homme âge < 35 ans	100 %	87,1 %	12,9 %	0,9 %	2,7 %
Conjoints homme âge ≥ 35 ans	100 %	96,4 %	3,6 %	0,5 %	1,9 %

Source : I.N.E.D.

TABLERAU 2 : CADRES MILITAIRE

	Conjoints homme ayant constitué un couple :	2 personnes mariées	Concubinage		
			TOTAL (A2)	dont 2 célibataires (B)	dont 1 divorcé au moins (C)
Armée de terre	100 %	94,6 %	5,4 %	4,94 %	0,45 %
Armée de l'air	100 %	91,9 %	8,1 %	7 %	1,1 %
Marine	100 %	95,3 %	4,7 %	4,1 %	0,6 %
Gendarmerie	100 %	90,0 %	2 %	1,9 %	0,1 %
âge < 35 ans		92,2 %	7,8 %	7,4 %	0,4 %
âge ≥ 35 ans		90,5 %	1,5 %	1 %	0,5 %
TOTAL					
3 armées et gendarmerie		95,4 %	4,6 %	4,1 %	0,5 %

Source : O.S.D. enquête mutations 1985

Nota : La colonne A2 du tableau 2 ne prend en compte que le concubinage notoire ce qui réduit sensiblement les proportions par rapport à A1 du tableau 1 qui concerne tous les cas de cohabitation.

Si la désaffectation à l'égard du mariage concerne relativement peu de militaires, on doit cependant observer que l'alternative au mariage est envisagée dans des proportions qui deviennent significatives avec un décalage de quelques années par rapport à l'ensemble de la population et certains indicateurs tendent à montrer que ce phénomène est en expansion comme pour le reste de la population.

14 - Le nombre d'enfants

Pour faciliter toutes comparaisons avec la France entière, on s'intéressera aux familles dans lesquelles la personne de référence est un homme dont l'âge est compris entre 30 et 44 ans à partir des trois tableaux ci-après.

TABLERU 3 : Taille des familles dans lesquelles la personne de référence a entre 30 à 44 ans (France entière) en %

	Pas d'enfants	1 enfant	2 enfants	3 enfants et +	dont 4 enfants et +	dont 5 enfants et +
Homme actif, femme inactive	5,2	15,7	37,1	42,0	15,0	2,5
Homme et femme actifs	13,4	32,0	40,4	14,2	2,9	0,2
Total des couples	10,5	25,0	30,9	24,0	7,6	1,1

Source : Recensement 1982

TABLERU 4 : Taille des familles dans lesquelles la personne de référence est un officier masculin âgé de 30 à 44 ans

	Nombre d'enfants (résultats en %)				dont		Nombre d'enfants par couple
	0	1	2	3 et +	4 et +	5 et +	
Conjoint inactif	5	11	36	40	10	6	2,5
Conjoint actif	16	22	50	12	4	0	1,6
Total des couples	8	14	39	39	14	4	2,3

Source : D.C.M. enquête mutations 1985

Le comportement du couple dont le mari est officier est tout à fait semblable, en tendance, aux comportements des couples de la société française selon que l'épouse soit active ou non.

La famille type lorsque l'épouse travaille est constituée de deux enfants, la famille de 5 enfants étant pratiquement inexistante. Il est confirmé que le ménage dont le père est officier tend à procréer plus d'enfants qu'au niveau national pour des générations correspondantes. Le passage à 3 enfants est plus facile lorsque l'épouse est inactive. Nous observerons ultérieurement que le cas de figure où l'épouse ne travaille pas est très fréquent parmi les familles dont le père est officier.

TABLERU 5 : Taille des familles dans lesquelles la personne de référence est un sous-officier masculin âgé de 30 à 44 ans

	Nombre d'enfants (résultats en %)				dont		Nombre d'enfants par couple
	0	1	2	3 et +	4 et +	5 et +	
Conjoint inactif	14	22	40	24	5	1	1,77
Conjoint actif	22	31	32	15	3	1	1,45
Total des couples	16,6	25	37,7	20,7	4	1	1,67

Source : D.C.M. enquête mutations 1985

Comparativement aux familles dont le père est officier, le nombre d'enfants par couple est réduit en moyenne de 0,7 enfant pour une femme inactive et de 0,15 enfant pour une femme active. La famille type est plutôt celle de 2 enfants dans le premier cas et le passage à deux enfants est plus difficile dans le second cas.

Comparativement aux résultats nationaux, la famille sans enfant est sur-représentée de 6 points, la famille avec 2 enfants est sous-représentée de

8 points chez les femmes actives et les familles de 3 enfants et plus sous-représentées de 18 points chez les femmes inactives.

Ces différences importantes existent tout particulièrement dans les familles de sous-officiers de l'armée de l'air ; les plus proches des moyennes nationales étant les familles des sous-officiers de la gendarmerie.

La taille réduite de la famille des sous-officiers peut s'expliquer en premier lieu par un fait objectif dû à une mauvaise répartition des sous-officiers dans la classe d'âge choisie, la majorité d'entre eux est concentrée dans le créneau 30-37 ans alors que les hommes de 30 à 44 ans sont plus harmonieusement répartis au niveau national. Une deuxième forme d'explication peut être associée à une hypothèse : ces ménages se rapprochent du comportement de la strate sociale à laquelle ils appartiennent : celle des cadres moyens classés dans la rubrique "professions intermédiaires" des P.C.S. Les ménages dont le père exerce une profession intermédiaire et dont la mère est âgée de 30 à 34 ans ont un nombre moyen d'enfants de 1,71 % (3).

En définitive, il apparaît que seules les familles d'officiers s'écartent de la moyenne nationale en ayant plus d'enfants, comportement comparable à celui des cadres supérieurs, mais lorsque le conjoint travaille, on retrouve un nombre d'enfants tout à fait similaire aux données France entière lorsque les deux membres du couples ont un emploi.

Au total après l'examen de quatre critères objectifs, il n'apparaît pas au plan structurel que la famille dont la personne de référence est un militaire présente des caractéristiques très marquées par rapport à d'autres familles comparables au plan du status ou de l'âge du chef de famille. A l'exception de certaines sous-populations constituées d'officiers de recrutement direct dans la marine et l'armée de terre (4).

2 - La famille constituée par un militaire dispose-t-elle de conditions de vie similaires aux familles à position sociale comparable ?

La mobilité géographique pouvait laisser supposer une certaine différenciation des conditions de résidence et la mise en sommeil de la vie associative. La disponibilité pouvait suggérer une perturbation dans le temps et les types de vacances.

1 - Les conditions de résidence des militaires en métropole

Il est remarquable de constater qu'un cadre militaire sur deux habite une maison individuelle (sauf les sous-officiers subalternes et les

gendarmes), ce qui correspond aux normes nationales (55 % des ménages sont logés en maisons individuelles), 4/5 à 3/4 des cadres estiment que le nombre de pièces dont leur famille dispose est suffisant.

Les lieux d'habitation sont situés dans un quartier considéré comme "résidentiel, calme" pour 42% à 58 % des enquêtés. Le voisinage est constitué de classes qualifiées de "moyennes" dans 40 % des cas où il est "largement hétérogène" (33 % à 40 % des cas). En outre, 60 % à 84 % des cadres disposent de facilités commerciales à proximité de la résidence et 50 % à 76 % s'estiment satisfaits de la desserte en transports en commun à partir de chez eux.

L'équipement ménager de la population militaire est dans l'ensemble très satisfaisant comparé aux autres catégories socio-professionnelles. Ainsi, la possession du lave-vaisselle se situe parmi la proportion la plus élevée, comme les cadres supérieurs et les professions libérales.

2 - La vie associative

Si le personnel militaire répond à la règle selon laquelle la participation à la vie associative est l'indice d'un niveau culturel supérieur à la moyenne, il reste que son adhésion est limitée à quelques types d'associations.

De 65 % (officiers supérieurs de la marine) à 31 % (sous-officiers subalternes de l'armée de terre) des cadres sont membres d'au moins une association. Les plus forts taux de participation se rencontrent dans les catégories de grades supérieurs tant chez les officiers que parmi les sous-officiers. La vie associative est proportionnelle au niveau culturel et à l'âge.

Les membres d'associations s'engagent principalement comme adhérents. L'exercice de responsabilités au sein des organismes implique moins de 8 % des sous-officiers subalternes et de 10 % à 19 % des autres sous-populations militaires.

Il faut savoir qu'en France, 43 % des adultes et 22 % des enfants sont membres d'une association. En comparaison des autres catégories socio-professionnelles (5) la population militaire apparaît plus engagée dans la vie associative. Les cadres supérieurs et professions libérales sont les plus nombreux (50,9 %) à être membres d'associations, de clubs ou d'autres organisations alors que 50 % à 65 % des officiers supérieurs le sont. La situation des officiers subalternes et des sous-officiers supérieurs (de 42 % à 52 % de membres) est à rapprocher de celle des cadres moyens (46,6 %). Celle des sous-officiers subalternes (31 % à 35 % de participants) est à mettre en parallèle avec celle des employés, concernés pour 31 % d'entre eux.

Si l'on considère le mode de participation, les cadres moyens (19,9 %) et les cadres supérieurs et professions libérales (17,8 %) sont les plus nombreux à exercer des responsabilités tout comme les officiers supérieurs (de 13,2 % à 19 % d'entre eux). Les taux d'officiers subalternes et de sous-officiers supérieurs exerçant des responsabilités sont comparables à ceux de toutes les autres catégories socio-professionnelles hormis les ouvriers spécialisés (5,6 %) qui rejoignent les sous-officiers subalternes (4,5 % à 7,5 %).

Trois types d'associations sont l'objet d'une participation significative : les associations sportives, de parents d'élèves, culturelles ou de loisirs. Six ne sont fréquentés que de façon mar-

ginale ou catégorielle : les associations confessionnelles, locales, écologistes, de consommateurs, de bienfaisance.

La participation aux associations est traditionnellement considérée comme un signe "d'intégration" au tissu social, à l'appui de cette formule, on peut signaler la faible participation des chômeurs.

Les pratiques associatives des militaires pourraient laisser supposer qu'en fait ils se retrouvent plutôt entre eux (associations d'anciens élèves... associations culturelles etc...) mais les faits exposés laissent entrevoir l'existence d'une large part d'intégration avec le milieu civil environnant (associations sportives, de parents d'élèves) et montrent que la volonté de partager des activités communes dans un cadre civil se manifeste largement au profit des enfants.

3 - Les vacances

77 % à 95 % des cadres militaires sont partis en vacances en 1986.

Les officiers (sauf les officiers subalternes de l'armée de terre) sont comme les membres des professions libérales et les cadres supérieurs. Leurs taux de départs en vacances avoisinent 91 %.

Les officiers subalternes de l'armée de terre, les sous-officiers de la gendarmerie et les sous-officiers subalternes de l'armée de l'air se comportent, quant à eux, comme les cadres moyens civils dont le taux de départ s'élève à 85,3 %.

Relativement peu de cadres militaires séjournent à l'étranger durant leurs vacances : environ 20 % des officiers et 15 % des sous-officiers. Au sein de ces deux populations, ce sont les officiers de gendarmerie (23 %) et les sous-officiers de l'armée de l'air (18 %) qui effectuent de préférence ce choix.

Si l'on compare le comportement des militaires à celui des autres catégories socio-professionnelles, les officiers ont un comportement proche de celui des professions libérales et des cadres supérieurs dont le taux de départ à l'étranger est de 21,2 % alors que les sous-officiers sont à associer aux cadres moyens.

Les vacances demeurent une période propice aux retrouvailles familiales. Pour toutes les catégories de cadres des trois armées et de la gendarmerie, les vacances dans la famille ou celle du conjoint apparaissent en première position. D'autre part, à l'exception des officiers et des sous-officiers supérieurs de la gendarmerie, ce sont les vacances dans un club ou un village de vacances qui totalisent dans l'ensemble le moins grand nombre d'adeptes.

Par ailleurs, divers rapprochements attestant de comportements sinon totalement semblables du moins voisins peuvent être faits :

- les trois modes d'hébergements préférentiels des officiers supérieurs sont la famille, la résidence secondaire et la location ;

- les sous-officiers, auxquels il faut adjoindre les officiers subalternes de l'armée de l'air et de la gendarmerie, passent volontiers leurs vacances en camping ou en caravane.

Le fait de passer en partie les vacances dans la famille se retrouve dans toutes les catégories socio-professionnelles. Les préférences affichées par les sous-officiers subalternes recouvrent presque intégralement celles de la catégorie employés. Les officiers supérieurs ont un comportement proche des professions libérales et des cadres supérieurs, ils divergent toutefois pour ce qui concerne la fréquentation des hôtels qu'ils utilisent peu.

En matière de vacances principales, le comportement des militaires se caractérise avant tout par son homogénéité, le classement selon la fréquence des types de vacances choisis s'établit comme suit:

- Mer
- Campagne
- Circuit touristique
- Montagne
- Ville

Les comportements des militaires recouvrent largement ceux des catégories socio-professionnelles civiles. Celles-ci privilégient toutes les vacances à la mer puis à la campagne. En revanche, tous les milieux professionnels civils situent au troisième rang la montagne et pour la plupart la ville en quatrième position, alors que les militaires classent dans l'ensemble le circuit touristique en troisième position avant la montagne et la ville.

En ce qui concerne les sports d'hiver de 13,5 % à 35 % des cadres militaires (selon la catégorie concernée) y partent. Les officiers sont plus nombreux à y aller que les sous-officiers. Le compor-

tement des officiers apparaît comparable à celui des cadres supérieurs et des professions libérales qui sont partis aux sports d'hiver à raison de 27,7 % d'entre eux durant la saison 86/87 et les taux de départs des sous-officiers sont à rapprocher de ceux des cadres moyens (17,3 %).

Il faut cependant nuancer ce constat en notant que moins de 8 % des cadres militaires passent plus d'une semaine aux sports d'hiver alors que les cadres supérieurs et les professions libérales y séjournent 15 jours et les cadres moyens 13,1 jours.

En somme, les départs en vacances des familles militaires coïncident tout à fait avec les comportements de leurs concitoyens. Les variations constatées entre catégories hiérarchiques correspondent aux différences pouvant exister entre les strates sociales. A status équivalent, les vacances des familles militaires sont identiques à celles des familles civiles.

On constate donc dans les faits une convergence entre militaires et civils tant par la composition et la taille de la famille que dans les conditions de la vie quotidienne. Il devient alors difficile de montrer en dehors de la vie professionnelle une spécificité des militaires. Est-ce à dire qu'il existe cependant une banalisation des modes de vie de la famille militaire ?

Au titre des sujétions particulières à la vie professionnelle pouvant avoir des répercussions sur la vie personnelle ou familiale subsistent la mobilité géographique et la disponibilité.

B - Les éléments de la vie professionnelle entraînant des répercussions dans la vie familiale des militaires et susceptibles d'engendrer des modes d'existence particuliers

Les faits créateurs de divergences seront examinés sous deux aspects :

- les absences pour raison de service qui peuvent constituer l'un des moyens de perception et de mesure de la disponibilité ;
- les mutations avec changements de résidence

1 - Les absences pour raison de service

Au sein des armées et de la gendarmerie, ce sont les cadres supérieurs qui totalisent les plus faibles durées d'absence et les cadres subalternes les plus longues.

Sur ce plan, le contraste prévaut. Par exemple, dans la gendarmerie 16 % à 26 % des sous-officiers ne sont jamais absents de leur domicile alors que 15 % des officiers subalternes enregistrent une absence annuelle supérieure à 3 mois.

Dans les armées, c'est la marine qui réalise les taux les plus importants d'absence annuelle supérieure à trois mois (de 27 % à 46 % des cadres).

Il faut cependant noter qu'un tiers à près de la moitié des cadres des armées ont leurs absences programmées très à l'avance (un à plusieurs mois) et qu'en définitive, hormis dans la gendarmerie, les absences inopinées touchent moins de 10 % du personnel.

Tout en restant conscient que cette forme d'absence n'est pas particulière au personnel militaire, il s'ensuit au niveau familial la nécessité de s'organiser en conséquence pour faire face à cette situation plus ou moins fréquente et plus ou moins longue selon : les catégories hiérarchiques, l'armée d'appartenance et la spécialité des intéressés.

2 - Les mutations avec changement de résidence

Sur les sept dernières années, les mutations avec changement de résidence pour les seuls besoins du service (hors départs à la retraite ou retour à la vie civile) concernent annuellement de 30.000 à 31.000 officiers et sous-officiers des trois armées.

En prenant l'exemple de l'année 1984, 23 % des officiers et des sous-officiers de l'armée de terre ont été touchés, 16,5 % de ceux de l'armée de l'air, 22 % des officiers de la marine et des officiers mariniers (les marins de ports étant décomptés des effectifs de la population de référence) et 18 % du personnel de la gendarmerie.

D'une part, ce phénomène n'est pas partagé de la même manière, par les différents sous-populations militaires.

D'autre part, il apparaît tout à fait spécifique aux armées.

- Sur le premier point, il est ainsi confirmé que pour des durées de carrière équivalents les officiers cumulent un plus grand nombre de mutations que les sous-officiers. 90 % des colonels cumulent au moins 9 mutations tandis que 70 % des majors ont fait entre 3 et 8 mutations et 10 % des majors de l'armée de terre ont effectué moins de 3 mutations.

Il apparaît également une différence marquée entre le personnel de la marine nationale plus souvent soumis à mutation et ceux des autres armées. Ainsi, 100 % des capitaines de vaisseau cumulent plus de 12 mutations, 75 % des majors de la marine ont effectué au moins 9 mutations. La comparaison à grade égal révèle que 92 % des capitaines de frégate ont plus de 12 mutations à leur actif lorsque 74 % des lieutenants-colonels de l'armée de terre ont 9 mutations ou plus (57 % Air, 60 % Gendarmerie et 40 % service de santé). Pour les commandants, le mode se situe dans la classe "6 à 8 mutations", sauf pour les capitaines de corvette qui atteignent dès ce grade la classe "plus de 12 mutations" (46,3 % d'entre eux). Les capitaines ont la même classe modale que les commandants.

L'observation entre grades équivalents pour les sous-officiers montre que la valeur modale se situe dans la classe "3 à 5 mutations" pour les adjudants-chefs comme pour les adjudants sauf pour les maîtres principaux et les premiers maîtres : classe "plus de 12".

- Sur le second point, les militaires ne constituent pas la seule catégorie de la population qui soit soumise à la mobilité résidentielle. Un français sur deux n'habitait plus en 1982 le même logement qu'en 1975, un français sur quatre a changé au moins une fois de commune de résidence entre ces 2 dates (6).

Les plus grands migrants se situent parmi les fonctionnaires. Entre 1962 et 1982 : 39,1 % des cadres supérieurs de la fonction publique ont changé de région et parcouru une longueur de migration médiane de 356 km (7), 22,6 % des institu-

teurs se sont déplacés pour une migration médiane de 50 km, 29,8 % des professions intermédiaires administratives de la fonction publique pour 142 km, 21 % des employés et agents de service de la fonction publique pour 47 km, les militaires toujours regroupés avec les policiers par l'I.N.S.E.E. se seraient déplacés à raison de 44 % d'entre eux sur une distance médiane de 229 km.

Un calcul relativement simple montre qu'entre 1975 et 1982 la mobilité résidentielle inter-régionale annuelle est pour 1/5 à 1/4 des effectifs constituée des militaires et de leurs familles. Si les militaires ne sont pas les seuls à changer de résidence, ils le sont en plus grand nombre, selon une fréquence plus importante et à la différence de la plupart des autres fonctionnaires, ce n'est pas pour se rapprocher de l'affectation qu'ils désirent obtenir afin de s'y installer définitivement.

Ces migrations entraînent des aspects négatifs dans la vie familiale des militaires qui sont désormais bien répertoriés à la suite des travaux de l'observatoire social de la défense. Les problèmes majeurs ressentis avec beaucoup d'intensité sont : le logement, les questions financières, l'implantation géographique nouvelle, la scolarité des enfants, l'activité rémunérée du conjoint et l'adoption éventuelle d'une forme de vie familiale particulière de célibat géographique.

Ces ruptures nécessitent, en réponse, une adaptation qui peut devenir pratiquement permanente pour certaines catégories de personnel soumis fréquemment aux mutations.

L'adaptation s'effectue à des degrés divers en balançant entre deux solutions extrêmes qui peuvent être :

- Soit une fuite en avant en parant constamment aux questions les plus urgentes, en abandonnant tout projet dont la réalisation dépasse le terme de l'actuelle affectation. Le risque est alors dans une marginalisation croissante de la famille par rapport aux milieux environnants.

- Soit la recherche d'une stabilité, perçue à la fois comme un état normal et idéal, qui permettra à chaque membre de la famille de poursuivre son projet personnel sans interruption. Le risque est alors dans l'éclatement de la famille, le militaire étant devenu un célibataire géographique.

Selon l'âge des intéressés, leur ancienneté de service, leur grade et l'armée d'appartenance d'une part, selon la taille de la famille et les ambitions de ses membres d'autre part, les sacrifices seront plus ou moins acceptés et diverses combinaisons seront adoptées.

Le renoncement à l'emploi du conjoint, l'acceptation de pertes financières, l'acquisition différée d'un patrimoine immobilier, l'acceptation du redoublement des enfants, l'occupation d'un logement précaire dans des conditions de confort sommaires constituent autant d'éléments de réponse à la mobilité résidentielle. Ces formes d'adaptation peuvent être acceptées dans les premières années de service ou être conçue comme une adaptation du moment, elles ne sont généralement pas toutes utilisées simultanément par une famille ; s'il en était ainsi, cette accumulation d'aspects négatifs tendrait vers une véritable marginalisation.

Avec l'augmentation des années de services, vont être recherchées des réponses assurant une meilleure stabilité par l'accession à la propriété, la reprise d'un emploi pour l'épouse à l'occasion d'une opportunité, le placement des enfants en internat. Les pôles d'ancrage ne sont généralement pas tous obtenus simultanément et résultent toujours d'un choix qui a permis de décider de ce qui pouvait être sacrifié pour une mutation donnée.

*
* *

II - La gestion familiale n'introduit-elle pas de plus en plus une certaine viscosité dans la gestion des emplois ?

Le schéma d'ensemble tel qu'il vient d'être exposé suppose en fait une acceptation de la gestion de la famille en fonction de la gestion de l'emploi et de la carrière du chef de famille. Le système de régulation mis en place par l'adoption d'actions de politique sociale associée à des mesures de politique du personnel est dans ce cas susceptible d'apporter des compensations aux sujétions ainsi créées dans la vie de la famille prise comme une entité.

Ainsi, la mise à disposition d'un parc de logements, le remboursement des frais de déménagement, une participation financière aux frais de réinstallation, des indemnités compensatrices pour des surcoûts de loyer en certaines régions procèdent de cette combinaison entre l'aspect social et la gestion du personnel considérés au niveau central et dans un contexte global. Il est ainsi permis notamment à la famille de retrouver un toit et de retrouver un équilibre budgétaire dans des délais relativement brefs.

Mais à ces besoins premiers, les tendances actuelles de notre société viennent adjoindre d'autres demandes qui rendent de plus en plus difficile la gestion du personnel car la famille devient moins une entité qu'un groupe de personnes dont il faut sembler-t-il de plus en plus respecter les projets individuels.

A - L'évolution des tendances familiales

1 - Le projet personnel du conjoint : son emploi

Les conjoints des militaires féminins ont un emploi dans la quasi-totalité des cas. Le fait notable est que cet emploi se situe pratiquement dans une proportion de trois sur quatre dans le secteur public, il est préférentiellement militaire en particulier lorsque la personne de référence appartient à l'armée de l'air.

Les conjoints des militaires masculins occupent un emploi, au mieux dans 50 % des cas (sous-officiers de l'armée de l'air), en général à 41 % pour les femmes de sous-officiers quelque soit l'armée d'appartenance et à 32 % pour les femmes d'officiers.

Plus la personne de référence a un grade élevé et moins le conjoint a de chances d'occuper un emploi.

Ces pourcentages sont à comparer avec le niveau national. En 1985, deux femmes sur trois âgées de 25 à 54 ans exercent une activité professionnelle (elles étaient un peu plus d'une sur deux en 1975) parmi elles, les femmes de 25 à 39 ans exercent un emploi dans 70 % des cas.

On constate alors que les conjoints des militaires se situent bien en deçà de la moyenne nationale. Il est désormais possible d'émettre l'hypothèse que ce décalage important est dû aux difficultés de retrouver un emploi à l'issue d'une mutation entraînant changement de résidence, plutôt qu'à un comportement voulu et à un choix désiré.

Manifestement, les conjointes de militaires, et notamment celles de sous-officiers, sont aussi désireuses que les jeunes femmes de leur âge de travailler, mais elles peuvent y parvenir plus difficilement.

Tout se passe comme si, dans l'ensemble, les femmes de militaires suivaient la tendance lourde qui anime la société française (8) avec un certain décalage dans le temps d'environ dix années (sauf pour les conjoints de sous-officiers de l'armée de terre et de l'armée de l'air). Le décalage est plus accentué pour quelques sous-populations, ce qui tend à laisser supposer qu'elles ont un comportement spécifique.

Il s'agit en premier lieu, des femmes d'officiers supérieurs, dans l'ensemble plus âgées, mais qui en outre pour une forte proportion semblent avoir renoncé à chercher un travail après une trop longue interruption.

En second lieu, il s'agit des femmes d'officiers subalternes de la marine qui semblent avoir un comportement particulier correspondant à une préférence plus marquée à l'éducation des enfants (ce qui est le cas pour près de deux tiers d'entre elles).

Enfin, il s'agit des femmes du personnel de la gendarmerie qui, dans le cas général, apparaissent avec un taux d'activité moins élevé que dans les autres armées.

On se trouve manifestement actuellement devant un phénomène très important que les directions du personnel militaire doivent prendre en considération pour éviter des déphasages dans la gestion du personnel et notamment dans sa mobilité.

La référence n'est plus au conjoint qui suit son mari en tout lieu et qui s'est organisé pour ne pas entraver la carrière de son époux en abandonnant toute l'idée de travailler ; ce qui reste le modèle actuel des épouses d'officiers supérieurs ainsi : moins de trois sur dix exercent une activité rémunérée et moins de 3 % déclarent ne pas avoir de travail parce qu'elles n'ont pu en trouver, par contre trois à quatre sur dix déclarent avoir donné priorité à la carrière du mari.

La référence doit être désormais celle des jeunes femmes de sous-officiers qui tendent dans 45 % à 50 % des cas à occuper un emploi et dont il est à prévoir que, dans toute la mesure du possible, elles tendront à le conserver. Il faut ajouter à ce pourcentage une réserve potentielle de 15 % à 20 % de conjoints qui désirent trouver au plus vite un emploi.

Cette tendance est largement en interaction avec d'autres tendances, comme l'accession à la propriété.

2 - Le projet d'accession à la propriété

Les militaires propriétaires ou accédants à la propriété sont plus nombreux que l'indique le statut d'occupation de la résidence principale actuelle. En effet, certains d'entre eux prenant en compte la contrainte de mobilité géographique préfèrent investir durant leur service actif en acquérant une résidence qu'il faut bien appeler "secondaire" mais qui constitue en réalité une première propriété immobilière.

Le regroupement des données recueillies lors de deux enquêtes permet de dresser le tableau suivant :

Tableau 6 : PERSONNEL DISPOSANT D'UN PATRIMOINE IMMOBILIER CONSTITUE OU EN COURS DE CONSTITUTION

Possédant un patrimoine immobilier	ARMÉE DE TERRE				MARINE				ARMÉE DE L'AIR				GENDARMERIE			
	off	off	s-off	s-off	off	off	s-off	s-off	off	off	s-off	s-off	off	off	s-off	s-off
	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub
de 65 % à 70 %				**		**			*		*					
- 60 %	*															
de 50 % à 55 %			**			**				*			*		*	
de 35 % à 40 %		**					**							*		
- 25 %													**			*
- 15 %				*												

Nota : ** partie haute de la fourchette.

L'examen des caractéristiques des propriétaires et accédants à la propriété pour la population des cadres militaire montre que ce sont en majorité des cadres jeunes ayant par conséquent des revenus modestes qui accèdent à la propriété. On constate que parmi les accédants à la propriété :

Tableau 7 : Age des accédants à la propriété

Parmi les accédants à la propriété :	TERRE		MARINE		AIR		GENDARMERIE		
	off	s-off	off	s-off	off	s-off	off	s-off	s-off
	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub	sup	sub
Ont au plus 41 ans	59	71	69	74	76	66	40	30	56
(dont 36 ans au plus)	(26)	(35)	(41)	(37)	(49)	(27)	(8)	(8)	(33)

Nota : Lire 59 % des officiers subalternes de l'armée de terre accédants à la propriété de leur résidence principale sont âgés de 41 ans au plus (dont 26 % ont au plus 36 ans).

En cela les militaires ne se distinguent pas de leurs concitoyens ; Claude TAFFIN indique dans une étude sur l'accèsion à la propriété ("l'accèsion à tout prix" tirée de Economie et Statistique de septembre 1987) que : "les accédants sont plutôt jeunes, 50 % d'entre eux ont entre 30 et 45 ans, mais ils sont peu nombreux avant 30 ans. C'est dans la tranche d'âge 35-39 ans que la proportion d'accédants est maximale : 46,4 %".

L'image du cadre militaire achetant un logement dans les dix dernières années de sa carrière en vue de sa retraite, si elle n'a jamais eu une réalité, ne semble plus totalement de mise. Le développement considérable de l'accèsion à la propriété depuis 1978 est un phénomène marquant de ces dernières années. Il y avait au niveau national, en 1978, 46,7 % de propriétaires ou d'accédants, ils sont 51,2 % en 1984. Parmi les accédants récents, on trouve un grand nombre de salariés des classes moyennes (professions intermédiaires, ouvriers qualifiés). Ces jeunes ménages, le plus souvent accédants à la première propriété immobilière ont peu d'apport personnel, si bien que leur emprunt et leurs annuités de remboursement atteignent des niveaux élevés. Mais cette charge est sensiblement allégée par les aides personnelles, en particulier l'aide personnalisée au logement dont bénéficient les deux tiers des accédants aidés.

Ainsi pour la France entière dans les années 1981-1984, les caractéristiques des accédants P.A.P. sont : un âge moyen de 35 ans, un ménage de 4 personnes, 61 % de conjoints actifs. Les accédants en prêts conventionnés ont en moyenne 36,6 ans et constituent un ménage de 3,43 personnes, 67 % ont un conjoint actif.

Les cadres militaires participent donc au mouvement général et ont intérêt comme leurs concitoyens à profiter des aides consenties aux revenus modestes pour constituer un patrimoine. L'achat d'un logement reporté à un âge plus élevé permet probablement un apport personnel plus important et réduit d'autant les annuités de remboursement mais le calcul n'est pas si aisé à faire entre la jouissance immédiate d'un bien et une jouissance différée, d'autant plus que d'une façon générale,

Les proportions de bénéficiaires de l'A.P.L. ainsi que le montant de l'aide sont croissants avec le nombre d'enfants à charge et décroissants avec l'augmentation du niveau de revenu.

Il faut également prendre en considération l'allongement de la durée de la vie. Il n'est plus question désormais d'attendre l'arrivée d'un éventuel patrimoine laissé par les parents qui ne sera mis à disposition que lorsque les enfants seront depuis plusieurs années en retraite.

Le problème véritable de l'accession à la propriété pour un cadre militaire se pose de deux façons en considération de la mobilité géographique : d'une part, l'incitation plus grande à faire entrer dans le ménage un deuxième revenu et par conséquent l'apparition de la difficulté à gérer deux emplois, d'autre part, l'acceptation de quitter le bien acquis pour vivre dans un autre lieu par nécessité professionnelle en louant ce bien, problème en partie psychologique. Le fait d'accéder à la propriété engendre donc des difficultés qui tendent à introduire une certaine rigidité dans les possibilités de mutations professionnelles avec changement de résidence

On constate parmi les accédants à la propriété une sur-représentation des couples dont les deux membres exercent une activité, celle-ci étant plus accentuée lorsqu'ils sont occupants de la résidence principale.

Les différentiels les plus élevés concernent les sous-officiers et les officiers subalternes. Il y a ici conjugaison des deux tendances maintes fois relevées chez les jeunes cadres : volonté d'accéder à la propriété rapidement et désir du conjoint d'exercer un emploi.

Le problème est de savoir si le travail du conjoint influence la candidature à la propriété ou si l'accès à la propriété entraîne la nécessité d'accroître les ressources du ménage. C'est cette dernière hypothèse que l'on peut de préférence retenir lorsqu'on observe l'augmentation importante du pourcentage des conjoints actifs parmi les sous-officiers accédant à la propriété, hypothèse confirmée par l'examen des réponses à la question :
- "Le travail de votre conjoint, correspond-il à la nécessité d'un second salaire ?". On constate que cette nécessité déclarée s'accroît de 10 à 20 points pour certaines catégories hiérarchiques.

L'exercice régulier d'un emploi par le conjoint entraînera donc un désir de stabilité pour la poursuite de cet emploi et l'assurance d'obtenir un second salaire avec toutes les conséquences qui lui sont associées. L'exercice de cet emploi stable se combinant au fait de posséder son logement, la boucle est ainsi refermée, en outre si le logement possédé est une maison individuelle, le phénomène d'une recherche de stabilité s'en trouve accru.

3 - Le projet de scolarité des enfants

Les difficultés nées des ruptures de la vie scolaire des enfants ont pu être mesurées objectivement :

- par le nombre d'établissements d'accueil, supérieur à ceux qu'un enfant d'une famille sédentaire est appelé à fréquenter et dont la différence est encore accrue lorsque la personne de référence est un officier ;

- par un pourcentage significatif, indiquant l'impossibilité d'inscrire les enfants dans l'établissement scolaire ou universitaire correspondant au choix des parents et aux possibilités des enfants lors de l'arrivée dans une nouvelle affectation.

Par ailleurs, au minimum 36 % des enquêtés, dont au moins un enfant a commencé des études secondaires, déclarent que cet enfant (ou ces enfants) a/ont pris du retard pour cause de mutation. Le retard est plus sensible chez les enfants d'officiers. 63 à 77 % des officiers déclarent que leurs enfants ont eu des difficultés d'adaptation - le pourcentage étant ramené à 45 % pour les enfants de sous-officiers. Il apparaît donc bien que la fréquence plus élevée des mutations a des effets négatifs plus intenses sur la scolarité. Elle perturbe en dernier ressort l'orientation scolaire, l'examen des réponses des parents qui n'ont plus d'enfants dans les classes secondaires révèle que de 22 à 40 % des sous-officiers et de 30 à 57 % des officiers estiment que l'orientation des enfants a été perturbée par leurs mutations.

Confrontés à de telles difficultés les parents atténuent les inconvénients liés aux changements de résidence en utilisant deux séries de solutions :

- Ils accompagnent le transfert scolaire en recherchant sur chaque lieu de résidence l'établissement de bon niveau qui correspond aux possibilités de l'enfant. On observe que l'emplacement topographique du logement a une importance primordiale sur la qualité de l'école ou du collège désigné par la carte scolaire pour accueillir l'enfant.

- Ils cherchent à stabiliser la scolarité en les plaçant en internat et en recourant au célibat géographique.

On doit observer que dans le comportement général des français, les projets personnels des enfants sont de plus en plus pris en considération.

En premier lieu, dans le bouleversement des situations matrimoniales, de fait, le projet de l'enfant doit être pris en compte car l'enfant devient un enjeu et un dénominateur commun, ainsi le passage des cartes couples et cartes familles à la carte kiwi semble illustrer au niveau de la S.N.C.F. la prise en considération de ce phénomène.

En second lieu, dans la gestion de la vie scolaire selon l'âge, telle qu'elle se trouve actuellement pratiquée en France, il devient de plus en plus difficile pour des parents conscients de ce phénomène de permettre un ou deux redoublements à leurs enfants. Ce qui requiert de rechercher au plus tôt les bons établissements mais également de ne pas manquer l'orientation dans certaines classes : en 5ème, en seconde, en terminale.

En outre, le second cycle court de l'enseignement secondaire et les formations techniques n'offrent pas en tous lieux les mêmes possibilités et les mêmes options.

Au total, la multiplication à prévoir, des familles monoparentales, des unions libres et des mariages multiples, le fait que dans la majorité des familles biparentales, les deux parents travaillent à l'extérieur, la volonté d'accéder rapidement à la propriété ne vont pas manquer d'exercer des pressions sur l'infrastructure sociale des armées et vont entraîner pour les gestionnaires de personnel des préoccupations d'ordre purement mi-

litaire pour rechercher les meilleures solutions face à ces situations nouvelles pour assurer les impératifs ou ce qu'ils considèrent comme tels permettant d'accomplir les missions dévolues aux armées.

Les familles monoparentales, par exemple, posent le problème de la disponibilité en tout temps et de l'exécution des permanences sur 24 heures.

L'augmentation du nombre de mariages entre militaires entraîne plus de difficultés pour trouver dans tous les cas des affectations parallèles tout en maintenant l'état de préparation militaire et l'efficacité opérationnelle.

Il deviendra de plus en plus compliqué de muter fréquemment les militaires, hommes ou femmes, dont le conjoint civil suit une carrière qu'un déménagement risquerait de bouleverser.

Se pose alors la question de l'adaptation des moyens de régulation actuellement mis en oeuvre pour accompagner ou compenser les déplacements obligés.

B - Les formes de régulation actuellement mises en oeuvre sont-elles adaptées aux évolutions prévisibles ?

Ce chapitre ne sera pas développé dans le cadre de cette prestation, il faut cependant rappeler que les Directions du personnel disposent d'une grande partie des éléments qui permettent de réduire les répercussions des mutations : en limitant celles-ci à ce qui est nécessaire pour assurer un bon encadrement des forces armées, en dif-

fusant en temps voulu les ordres de mutations, en donnant un caractère exceptionnel aux mutations prononcées en cours d'année scolaire, en réduisant les périodes d'incertitude et en informant pour démontrer que le travail préparatoire est complexe et ne laisse aucune place à ce qui pourrait paraître arbitraire ou aléatoire aux personnels mutés, en tenant compte dans toute la mesure du possible des desiderata exprimant des problèmes familiaux sérieux.

Au niveau central, l'aide reste cependant indispensable car il est prononcé chaque année un grand nombre de mutations nécessaires à la bonne marche des forces armées et les Directions de personnel ne peuvent prendre en compte tous les souhaits des intéressés.

L'objectif recherché sera donc de mettre en place des mesures qui tendent à réduire l'idée de déficit et les aspects négatifs associés à une mutation. Il ne s'agit pas de prendre en charge les problèmes personnels des militaires mais il est nécessaire de les prendre en compte, de prendre en considération les ruptures scolaire, professionnelle, sociale liées au changement d'un environnement dont on a fait varier tous les paramètres à la fois.

Il importera donc d'une part, d'accompagner la mutation et d'autre part de compenser ses effets négatifs ; les deux actions devant être menées de façon concomitante, car elles sont complémentaires.

Cependant toute la question est de savoir jusqu'où aller dans l'adaptation de ces mesures sans risquer de créer des effets indésirables tendent à renforcer la viscosité des déplacements plutôt qu'à maintenir l'acceptation des mutations par l'attribution de justes compensations.

*
* *

Il apparaît pour les vingt prochaines années que les évolutions dans le style de vie des familles contribueront à développer une certaine vulnérabilité du système d'hommes de la défense si on ne les prend pas en considération en temps voulu.

Il faut semble t-il que les directions de personnel admettent également que la gestion des familles n'est pas la simple conséquence de la gestion des emplois et des carrières, la relation est biunivoque. La gestion des familles entraîne fréquemment des effets agrégés indésirables au plan de l'efficacité de l'institution par exemple, avec le départ non contrôlé de personnel expérimenté au delà de 15 ans de service parmi les sous-officiers ou de 25 ans pour les officiers.

Pour ce qui concerne les mécanismes de régulation, le but ultime est d'éviter des solutions extrêmes d'adaptation à la vie "nomade", c'est-à-dire la marginalisation ou le célibat géographique permanent. Il en est de l'intérêt des membres de la famille du personnel militaire, mais également de l'intérêt de l'institution. Le métier militaire sera bien accompli dans la mesure où les personnels se sentent bien intégrés dans le microcosme environnant leur vie professionnelle et la mission de Défense sera bien remplie si les militaires ne se différencient pas d'une manière excessive de leurs concitoyens et restent représentatifs de la société française.

Cependant, il subsistera toujours une difficulté pour l'analyste social : objectiver le coût social de la vie familiale. Il y a plus que l'esprit calculateur au sein d'une famille, il subsiste d'une part, l'enchantement amoureux entre les membres du couple, il existe d'autre part, une ambiance familiale faite de chaleur et de tendresse que le sociologue ne peut prendre en compte. François de SINGLY dans un livre récent, fortune et infortune de la femme mariée, écrit : "les combinaisons qui garantissent bonheur privé et réussite publique ne sont ni faciles à trouver pour les acteurs sociaux ni aisées à décrire pour les sociologues".

NOTES

- (1) Status, couramment utilisé par les sociologues américains, ce mot s'est imposé à la sociologie française pour marquer la position occupée par un individu à un moment donné dans un système social hiérarchisé. La mesure du status d'un individu dans le cas français peut être faite à partir de 4 critères : appartenance à une P.C.S., montant des revenus, niveau d'éducation, prestige, attaché à la profession.
- (2) Economie et Statistique - mai-juin, 1987 - Dossier : la mobilité sociale.
- (3) A comparer à 1,67 pour les sous-officiers, or nous avons observé qu'ils étaient concentrés dans la classe d'âge 30 à 37 ans, leurs épouses ont donc entre 30-34 ans.
- (4) Le taux d'endorecrutement est plus élevé, l'endogamie plus forte, le nombre d'enfants plus grand et la proportion de conjoints féminins sans activité professionnelle plus importante. Au sein de chaque armée, le phénomène est accentué parmi les officiers supérieurs car le taux de recrutement direct s'en trouve renforcé.
Ces sous-populations limitées en effectifs sont à l'origine de la culture dominante dans les armées par les postes qu'elles occupent. Si cette culture dominante est particulièrement perceptible dans la préparation et l'exécution de la mission opérationnelle, pour le sujet qui nous intéresse : la famille, elle est placée en concurrence très nette avec l'ensemble des tendances qui animent la société française.
- (5) - Enquête sur la pratique culturelle des français, ministère de la culture janvier 1982.
- Economie et Statistique - mars 1980 - Dossier sur le monde associatif.
- (6) Economie et Statistique - avril 1980, Olivier SANTORY "Près de la moitié de la population a changé au moins une fois de commune en 20 ans".
- (7) Signifie que la moitié des migrants de la catégorie considérée ont effectué un déplacement inférieur à la distance médiane indiquée.
- (8) Il faut rappeler que pour l'ensemble de la population française entre le 31/12/79 et le 31/12/84 les effectifs des femmes de 25 à 49 ans actives occupées se sont accrus de 11,7 %.

GESTION DES CARRIERES ET
GESTION

DES FAMILLES :

des entreprises à l'institution militaire

par

Marie-Agnès BARRERE-MAURISSON

L'objectif de cette intervention, en clôture de session, est de tenter de faire le lien entre la gestion des ressources humaines et les aspects familiaux. A ce titre, l'on doit rappeler que les éléments présentés sur la relation entre "la gestion des carrières et la gestion des familles" partent d'observations faites dans des entreprises et constituent, de la sorte, un contrepoint en regard de la société militaire dont il est question.

Ainsi, en matière d'emploi, la situation des travailleurs salariés, dans les entreprises, est le plus souvent analysée en référence à des caractéristiques individuelles ; telles que l'âge, le niveau de formation, la qualification ou la carrière professionnelle. Il est rarement fait mention des caractéristiques familiales des travailleurs, c'est-à-dire de leur statut matrimonial ou de la situation de leur conjoint. Tout se passe comme si la gestion des ressources humaines portait sur des individus pourvus de "qualités" seulement professionnelles, non inscrits dans un quelconque contexte familial.

Or, les observations faites précédemment sur la société militaire, montrent la nécessité de tenir compte des incidences réciproques de la vie professionnelle sur la vie familiale. Plus précisément même, l'on a déjà été amené à constater, dans les entreprises, que souvent les hommes cadres dans l'industrie sont mariés à des femmes qui ne travaillent pas ; ou que les femmes cadres dans le tertiaire sont célibataires. Ou encore, que les femmes employées sont mariées. C'est-à-dire qu'à des situations d'emploi, correspondent des situations familiales spécifiques.

De fait, nous pensons que le parallèle entre la situation dans l'emploi et la situation familiale n'est pas le simple fruit du hasard. C'est pourquoi, notre propos est de montrer que, par-delà les apparences, il existe un lien entre l'in-

tégration dans l'emploi et le rôle familial ; et donc plus largement, entre la gestion de la main-d'oeuvre et les formes familiales, c'est-à-dire les différents types de famille existants.

Cette intervention aborde ainsi deux aspects. Le premier s'attache à montrer comment se construit l'intégration dans l'emploi en relation avec le rôle familial. Le second porte une interrogation sur l'impact des modes de gestion de la main-d'oeuvre, en tant qu'ils contribuent à modeler des types de famille.

D'où la question : les politiques de gestion de la main-d'oeuvre ne constituent-elles pas du même coup une gestion de la famille ? Et ne peut-on alors parler de politique familiale implicite de la part des entreprises ou des organisations, dans la mesure où elles favorisent tel ou tel type de famille suivant les emplois ?

1 - Famille et insertion dans l'emploi

Les éléments dont il fait état ici, sont tirés d'enquêtes en entreprises, industrielles et tertiaires. Les catégories de travailleurs présentes regroupaient à la fois : des cadres, des techniciens, des agents de maîtrise, des employés et des ouvriers ; hommes et femmes, âgés de vingt à cinquante ans.

11 - Travail, temps de travail et carrière professionnelle.

Première constatation : on ne peut parler de carrière professionnelle, sans faire référence, dans les entreprises, à deux notions : le travail et le temps de travail (problème qui se pose, semble-t-il, différemment dans l'institution militaire).

La notion de "temps de travail", dont la réduction est actuellement un des instruments de politique d'emploi, permet de mieux cerner le rapport au travail des différentes catégories de main-d'oeuvre au sein des entreprises ; et, de fait, de mieux comprendre la relation avec les profils des carrières professionnelles.

Qu'en est-il ? Le décalage observé entre les horaires théoriques et les horaires réels, manifeste un clivage entre deux conceptions différentes du travail, au sein des catégories de main-d'oeuvre concernées : le travail comme fonction, ou le travail comme tâche.

Le travail comme fonction, et donc pas temps de travail, est la forme dominante chez les cadres, mais également chez certains techniciens et agents de maîtrise. Le travail est un engagement, une façon d'affirmer ses qualités ; donc un enrichissement, une morale. Les horaires étant liés à la fonction que ces personnels doivent assurer, ils sont variables dans leur amplitude (journalière), et les surplus fréquents.

La conception opposée est celle du travail comme tâche à accomplir, c'est-à-dire comme temps de présence obligatoire. C'est un modèle dominant chez les employés et les ouvriers. Ce qui compte alors, ce n'est pas le contenu du travail, mais la durée et les rythmes. C'est pourquoi, le problème d'une réduction de la durée de travail se pose différemment suivant les catégories de travailleurs.

Pour les cadres, l'horaire légal constitue en fait une sorte de contrat minimum ; et les effets d'une réduction de la durée du travail sont nuls et la question n'a pas de sens. Pour les techniciens et les agents de maîtrise, qui connaissent des dépassements d'horaires fréquents, la règle de la ré-

duction de la durée du travail ne s'établit pas, étant donné la force de l'habitude (on continue par exemple de sortir à la même heure et non pas 1/2 heure avant, ou bien on se lève toujours à la même heure et non pas 1/4 d'heure plus tard). De toute façon, le réel problème, ici, c'est celui de la charge de travail : il ne peut y avoir de réduction de la durée du travail, sans modification de la charge du travail. Par contre, pour les ouvriers et les employés, la réduction de la durée du travail devient significative, dès lors qu'à un simple abaissement de la durée s'ajoute un aménagement du temps.

Ce rapport au travail et au temps de travail est également constitutif des carrières professionnelles, puisque l'on retrouve le même clivage entre deux catégories. D'un côté, ceux pour qui le travail est avant tout une fonction. Ils ont connu une très forte promotion dans l'entreprise, au cours de leur carrière professionnelle. Et ceci, quelle que soit leur modalité d'insertion : directe, dans le cadre d'un premier emploi, ou bien médiatisée par l'occupation d'emplois intermédiaires, avant l'entrée dans l'entreprise en question. De la sorte, c'est le mode d'intégration dans la carrière (plus que la simple insertion, comme entrée) qui compte. Aussi, pour ces travailleurs, l'intégration s'est traduite par une très forte mobilité interne, marquée par de fréquents changements de poste : environ tous les trois à quatre ans pour les cadres, quatre à cinq ans pour les techniciens et les agents de maîtrise.

A l'opposé, les travailleurs pour qui le travail est une tâche, un temps de présence obligatoire, ont suivi des carrières moyennes, voire lentes. Ils ont connu une faible et lente mobilité interne, avec changement de poste seulement tous

les cinq à neuf ans. De fait, ils privilégient la sécurité de l'emploi et les avantages de l'entreprise. Qui plus est, ils ont souvent refusé des mobilités géographiques, incompatibles avec leurs charges familiales.

12 - Intégration dans l'emploi et rôle familial

En reconstituant le déroulement du cycle de la vie familiale, l'on a pu mettre en correspondance la construction des carrières professionnelles des conjoints (l'une par rapport à l'autre), et les événements familiaux (mariage, naissances, déménagements). Deux phénomènes majeurs apparaissent alors : une relation entre le partage du travail salarié, dans la famille, et le partage du travail domestique (d'où la constitution de types de famille) ; et une relation entre ces types de famille et les types de carrière professionnelle.

Les types de famille varient entre deux pôles. Dans un cas, il n'y a pas de partage du travail salarié, entre conjoints, et pas de partage, non plus, du travail domestique. Il s'agit de familles à carrière unique (un seul travaille) mais accomplit une carrière très promotionnelle ; la femme, elle, ne travaille pas, mais effectue le travail domestique. C'est également le cas de femmes célibataires, que l'on trouve dans les postes de cadres. A l'autre extrême, l'on trouve des familles où il y a partage du travail salarié et partage du travail domestique ; les deux conjoints travaillent, leurs carrières sont parallèles, mais peu promotionnelles.

C'est donc bien l'ensemble du travail (c'est-à-dire le salarié, plus le domestique) qui se partage dans la famille ; et c'est sur la base de cet ensemble, que se répartissent les investissements de chacun. De la sorte, un investissement prioritaire sur un poste entraîne la prise en charge correspondante du conjoint sur l'autre poste.

D'où l'association entre des types de famille - suivant les modalités de partage du travail -, et des types de carrière professionnelle. Ainsi, les carrières très promotionnelles sont associées à des formes familiales spécifiques : quand il s'agit d'un homme cadre, le plus souvent, il est marié et sa femme ne travaille pas ; quand il s'agit d'une femme cadre, la forme familiale est le célibat. A l'inverse, à des carrières lentes, sont associées des formes familiales où les deux conjoints travaillent et partagent le travail domestique.

Ces éléments mettent ainsi en lumière une relation réciproque entre l'intégration dans l'emploi et les formes familiales. C'est pourquoi, il convient de s'intéresser à la logique qui produit cette imbrication entre le travail et la famille, entre la gestion du travail et la gestion de la famille.

2 - Gestion de la main-d'oeuvre et formes familiales ou comment les politiques de gestion de la main-d'oeuvre constituent, du même coup, une gestion de la famille.

21 - Gestion de la main-d'oeuvre et gestion de la famille

Les politiques de gestion de la main-d'oeuvre, non seulement s'appuient sur les caractéristiques des travailleurs, mais les utilisent ; non seulement, elles les prennent en compte, mais elles les conditionnent quelque fois en amont ou en aval.

Ainsi, les observations ont montré, à propos des hommes cadres, par exemple, que ce que l'entreprise recherchait, c'était des hommes mariés "disponibles", c'est-à-dire disponibles en temps et en déplacement géographique. Pour les femmes "employées", c'était au contraire des femmes en

situation de réinsertion professionnelle, que l'on recherchait, femmes souhaitant la compatibilité de leur travail avec les charges familiales (en échange de salaires peu élevés).

C'est pourquoi, il semble bien que l'on puisse dire qu'à tel poste, correspond tel individu à caractéristiques familiales précises.

Ceci ne veut pas dire, qu'à un niveau général, tous les cadres sont des hommes dont la femme ne travaille pas, ou bien des femmes célibataires. Mais ce que montrent ces cas, c'est qu'en multipliant les observations, l'on peut faire apparaître toutes les combinaisons possibles entre un poste et un statut familial. Tous ces cas manifestent la même logique, celle qui associe des caractéristiques familiales à des caractéristiques de l'emploi. Cette logique, qui est celle de la gestion de la main-d'oeuvre, allie indissolublement une gestion du travail et une gestion de la famille. Elle revêt cependant des aspects différents suivant les contextes locaux, suivant qu'il s'agit du public ou du privé, de l'institution militaire ou des entreprises, par exemple ; c'est-à-dire suivant les formes concrètes que prend l'association entre un mode de gestion de la main-d'oeuvre (dans une organisation ou une entreprise), et les aspirations individuelles ou familiales des travailleurs.

22 - Gestion du travail, gestion de la famille : définitions

La gestion du facteur travail s'opère par un ensemble de rapports établis et de règles qui régissent la circulation des travailleurs dans et hors entreprise. Les modalités sont, par exemple, dans le cas des entreprises, contenues dans les conventions collectives de branche ou conventions d'établissement ; elles fixent les procédures de recru-

tement, d'avancement, de mobilité, ainsi que la dénomination des qualifications ou les salaires.

La gestion de la famille est moins explicite. Elle recouvre, à notre sens, l'ensemble des mesures, accords et coutumes, qui directement ou indirectement concourent à "modeler" la famille, c'est-à-dire à lui donner une forme plutôt qu'une autre. Par exemple, qui concourent à la définition du statut matrimonial du travailleur, dans la mesure où, selon le poste, il se mariera ou ne se mariera pas (suivant qu'il est homme ou femme) ; ou bien au fait que le conjoint travaille ou pas.

Ces mesures peuvent également plus ou moins favoriser la prise en charge des différents membres de la famille, contribuer ou non au travail du conjoint et influencer sur la fécondité. De la sorte, la gestion de la main-d'oeuvre semble autant porter sur des caractéristiques individuelles et familiales des travailleurs, que sur leurs seules qualités professionnelles.

Cependant, cette adaptation entre les structures d'emploi et les structures familiales se heurte à des limites. Ainsi, il y a des limites - c'est-à-dire des rigidités - dans la famille à la flexibilité de l'emploi : par rapport au temps de travail, par rapport à la mobilité géographique. Ce qui peut, dans certains cas entraîner des situations de divorce. De la même façon, il y a, dans l'emploi, des rigidités face aux flexibilités dans la famille : en témoignent, les difficultés de certains conjoints à trouver, localement un emploi correspondant à cette catégorie de main-d'oeuvre.

C'est pourquoi, les adaptations entre les structures d'emploi et les structures familiales sont soumises à des ajustements permanents, du fait des évolutions dont chacune est le lieu.

En guise de conclusion, nous avons souhaité rassembler des éléments de débat autour du thème des évolutions, à propos de la convergence ou divergence entre la société militaire et la société globale.

A propos des familles, tout d'abord. Une première constatation s'impose : dans les entreprises, lorsque la femme ne travaille pas, la carrière est très promotionnelle - mais les salaires sont très élevés - ; quand elle travaille, par contre, il y a émergence de situations de divorce. Chez les militaires, en revanche, les femmes sont moins actives, et plus fécondes. Cependant, le problème posé par les déplacements géographiques tend à développer les situations de célibat géographique. Celles-ci ont pour "avantage" de maintenir les exigences du point de vue de l'institution, en termes de mobilité géographique, et de préserver la structure familiale. Mais on peut se poser la question de la relation éventuelle entre célibat géographique et divorce, dans le cas d'une situation durable.

En ce qui concerne la gestion des carrières, dans les entreprises, l'on assiste au développement d'aspects de plus en plus institutionnels (des négociations, des accords, des règles), dans le service public (dont l'institution militaire), émergent des phénomènes qui représentent des passerelles beaucoup plus évidentes qu'auparavant avec les autres secteurs : contractualisation, banalisation de la profession, ouverture au marché. D'où, en termes de fonctionnement institutionnel, un flou des frontières plus marqué entre entreprises et service public.

Que peut-on alors en déduire à propos de la convergence ou de la divergence des systèmes militaire et civil ? C'est un objet de débat, mais nous souhaitons néanmoins rappeler que la convergence des organisations passe peut-être par la convergence des familles. Alors, du fait de l'évolution probable du travail des femmes de militaires, dans les prochaines années, un problème d'adaptation entre la gestion des carrières et la gestion des familles se pose inévitablement à l'institution militaire.

CHANGEMENT D'ORIENTATIONS
FONDAMENTALES ET
D'ATTITUDES VIS-A-VIS DE
LA DEFENSE NATIONALE DANS
LA REPUBLIQUE FEDERALE
D'ALLEMAGNE

par

Lucian KERN et Hans-Georg RÄDER

1. Introduction (1)

Depuis les années constitutives de la nouvelle armée allemande, l'attitude vis-à-vis des Forces Fédérales et de la défense nationale dans la population allemande était positive ou indifférente. Cette attitude plus ou moins positive était fondée sur deux éléments.

- Premièrement, il y a en Allemagne une conscience d'appartenir à la communauté des peuples démocratiques de l'Ouest et d'y participer aussi dans le sens d'une défense commune.

Cette conscience ne résulte pas seulement des liaisons de politique officielle dans le cadre de l'Alliance Atlantique et de la Communauté Européenne, mais également des liens entre individus et entre groupes souvent très amicaux. Citons comme exemples : les jumelages entre villes allemandes et françaises (mais aussi villes anglaises ou américaines), les échanges scolaires et de groupe de jeunes et d'étudiants ainsi que les échanges entre groupes professionnels. Il s'est développé dans les dernières décennies un réseau de liens privés, qui forme une fondation durable à l'égard des liaisons de politique gouvernementale entre les pays de l'Europe de l'Ouest.

- Deuxièmement, il y avait une perception commune (qui était très prononcée dans le public allemand) qu'il existait une menace politique et militaire provenant des pays communistes de l'Est et particulièrement de l'Union Soviétique. Tant que la politique de ces pays était basée sur une idéologie offensive de révolution mondiale, même les ouvertures de l'Est dans le sens de la détente, de la coexistence et du désarmement étaient reçues dans les publics de l'Ouest avec scepticisme, et on a préféré se prémunir contre toute éventualité dans le cadre de l'OTAN (d'où la contribution importante de la République Fédérale) contre toute éventualité.

Or, l'attitude du public allemand vis-à-vis des Forces Fédérales et de la politique officielle de défense s'est altérée radicalement dans les années récentes : On trouve ainsi des opinions (particulièrement parmi les jeunes) niant la raison d'être des Forces Fédérales. Que s'est-il passé ? Comment expliquer un changement d'attitude aussi radical ? L'opinion publique n'est plus protégée entre une attitude positive et indifférente mais elle oscille désormais entre l'indifférence et la négation.

Si nous prenons comme point de départ de l'analyse les deux éléments mentionnés ci-dessus, il est évident que ce n'est pas le premier élément qui est responsable de ce changement. L'attitude vis-à-vis de la communauté des pays démocratiques de l'Ouest est restée constamment positive dans le public allemand ces années dernières.

Il faut donc se concentrer sur le deuxième élément. Et là, il y a eu en effet des altérations considérables. La perception d'une menace provenant des pays communistes, a plus ou moins disparu.

Mais il existe une cause plus profonde pouvant expliquer l'altération des vues concernant la défense nationale. Parallèlement à cette altération, on peut observer un changement fondamental des orientations politiques et des valeurs. L'hypothèse que nous allons développer et vérifier est la suivante : les altérations de l'attitude vis-à-vis de la défense nationale et de la perception de la menace sont intimement liées à un changement radical des orientations politiques fondamentales dans la population allemande.

- En premier lieu, nous présenterons les conceptions opérationnelles que nous avons utilisées pour mesurer empiriquement les changements d'orientations fondamentales et de valeurs.

- En deuxième lieu, nous développerons les conceptions utilisées pour mesurer l'altération des vues concernant la défense nationale et la perception de menace. Enfin, nous exposerons les données empiriques vérifiant notre hypothèse selon laquelle les attitudes vis-à-vis de la défense nationale sont dépendantes des changements d'orientations fondamentales.

En ce qui concerne les matériaux empiriques que nous allons présenter, ils proviennent des sondages conduits à l'Institut de la Recherche en Sciences Sociales des Forces Fédérales (SOWI, par abréviation de l'allemand) à Munich, organisés par un groupe de chercheurs comprenant les auteurs et Heinz-Ulrich KOHR. Les différentes études font partie d'un projet de recherche sur les attitudes politiques de la jeunesse allemande.

Les sondages effectués sont basés sur des échantillons aléatoires des ménages allemands (procédure "randomroute"), tirés en décembre 1986 et en novembre 1984, et complétés occasionnellement par des sondages en 1981 et en 1979.

2. Changement d'orientations fondamentales

Afin de saisir le changement d'orientations fondamentales il faut développer les conceptions opérationnelles de la direction du changement d'une part et des orientations politiques fondamentales d'autre part, de façon à ce que ces conceptions puissent être transformées en questions pour une enquête.

Pour cela, il existe quelques propositions dans la littérature. L'une d'elles est l'idée du "post-matérialisme" du sociologue américain Ronald Inglehart. (2) En bref, il affirme qu'un "changement de valeurs" a eu lieu ces dernières décennies dans les sociétés de l'Ouest hautement industrialisées. Dans son hypothèse centrale, il considère que l'affluence de biens après la pério-

de de l'après-guerre a abouti à un changement dans l'attitude des générations substituant aux valeurs matérialistes des valeurs post-matérialistes.

Si les valeurs matérialistes telles qu'elles sont exprimées sont évidentes (ce sont des valeurs portant sur le bien-être matériel, la prospérité, la sécurité etc.), Inglehart traite de façon plus ambiguë les valeurs post-matérialistes.

La conception du post-matérialisme, est décomposée en trois "items", présentés aux interrogés comme étant des "buts politiques", à savoir :

- Plus de droits de participation dans la définition des conditions de travail et de la vie politique ;
- Plus de progrès vers une société plus humaine et moins impersonnelle ;
- Développement d'une société, dans laquelle les idées comptent plus que l'argent.

La conception opérationnelle du matérialisme, selon Inglehart, comprend les trois "items" suivants :

- Maintien d'un niveau élevé de croissance économique ;
- Garantie de forces de défense nationale puissantes ;
- Lutte contre le crime.

Les six items sont présentés simultanément aux interrogés à qui il est demandé de nommer l'item qui leur semble le plus important comme "but politique".

dans la conception opérationnelle du matérialisme, on est frappé par l'importance qui est attachée à l'élément de sécurité (deux items sur trois). Cela établit à l'égard de cette conception une tendance conservatrice, qui ne fait pas nécessairement partie de l'idée du matérialisme.

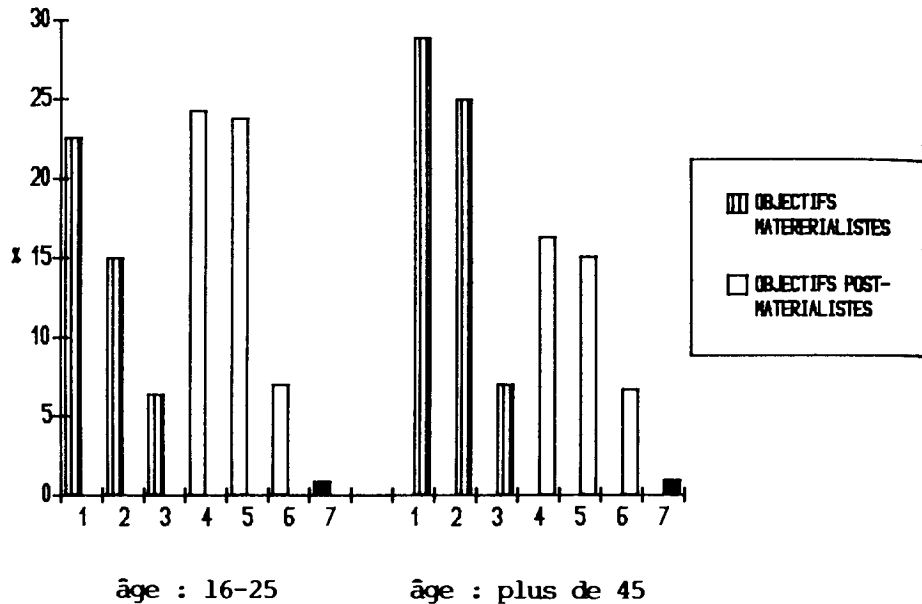
La conception du post-matérialisme d'autre part, jugée d'après les trois items mentionnés, est caractérisée (à l'exception de l'élément de participation) par un certain degré d'imprécision. Bien que Inglehart ait voulu décrire un état ou un stade après le matérialisme, les items correspondants sont formulés trop abstraitement pour avoir une signification concrète pour le lecteur.

A cause de ces difficultés, nous n'avons pas utilisé les conceptions d'Inglehart dans notre recherche, sauf pour des comparaisons avec d'autres études. Comme il est quand même intéressant d'observer les réactions de la population à ces items, nous en donnons un exemple dans notre tableau 1 (sondage de 1986).

D'après ces résultats, ce sont visiblement les jeunes qui représentent le "potentiel post-matérialiste". Dans le groupe d'âge de 16 à 25 ans les items post-matérialistes sont placés aux deux premiers rangs alors que les items matérialistes sont mis aux premiers rangs par le groupe d'âge des plus de 45 ans.

Les objectifs matérialistes atteignent une majorité seulement parmi les personnes âgées de plus de 45 ans. Dans les autres groupes d'âge, il y a une majorité pour les objectifs post-matérialistes. On peut en conclure que les idées post-matérialistes sont déjà fermement établies dans la mentalité des jeunes et des moyennes générations.

Tableau 1



Les objectifs politiques selon Inglehart (sondage 1986)

Type d'objectifs	Groupes d'âges		
	16-25	26-45	plus de 45
Objectifs matérialistes			
1-Croissance économique	22,6	27,7	28,9
2-Lutte contre le crime	15,0	13,1	25,0
3-Défense nationale	6,4	7,3	7,0
Objectifs post-matérialistes			
4-Société plus humaine	24,3	19,2	16,3
5-Participation politique	23,8	22,6	15,1
6-L'importance des idées	7,0	8,6	6,7
7-Pas de réponse	0,9	1,5	1,0
Total en %	100,0	100,0	100,0

Il est d'ailleurs remarquable que l'objectif de la défense nationale est rangé par la plupart des interrogés à la dernière place des six items ou pour une minorité à l'avant dernière place. Cela indique déjà comment l'importance de la défense nationale est évaluée dans la population allemande.

Au lieu des conceptions d'Inglehart nous avons adopté une idée qui vient de l'auteur allemand Joachim Raschke (3) Il a proposé de concevoir le changement d'orientations fondamentales des dernières années comme étant le passage d'une orientation appelée "distribution" à une orientation appelée "mode d'existence". Cela veut dire qu'à l'orientation vers la distribution, qui a prévalu autrefois a été substituée progressivement l'orientation vers le mode d'existence.

Or, l'orientation vers la distribution se réfère à un système de valeurs qui implique que la croissance économique est absolument nécessaire pour que soit garantie la survie de la société, au moins au niveau économique actuel.

L'orientation vers le mode d'existence, par contre, est concentrée sur les besoins humains au sens large. Elle demande le contrôle des développements technologiques, scientifiques et économiques en tenant compte des besoins des hommes par rapport à l'ambiance sociale et au milieu naturel. Cela peut avoir pour conséquence l'abandon des avantages matériels en faveur de la préservation ou de la restitution d'un milieu sain dans le sens des conditions naturelles et des relations sociales.

L'idée centrale de l'orientation vers la distribution est la croissance économique et le progrès technologique, car c'est de cette façon que les gouvernements obtiennent les moyens pour initier des mesures de répartition ou redistributives en observant des critères admis de justice distributive.

L'orientation vers le mode d'existence, au contraire, insiste sur le prix qui est à payer pour entretenir la croissance industrielle et économique en ce qui concerne les destructions du milieu naturel et l'ambiance sociale. L'idée centrale est ici celle d'un équilibre socio-écologique.

Nous avons repris pour le lecteur, dans le tableau 2, les descriptions des deux orientations comme elles sont présentées aux personnes interrogées. Il est bien évident que l'orientation vers la distribution ne peut pas être réduite à une position purement économique, parce qu'on y trouve également l'idée de la justice distributive. De même l'orientation vers le mode d'existence n'est pas une position purement écologique, mais enrichie par l'idée d'un équilibre socio-écologique.

Tableau 2
Description schématique
des orientations fondamentales

Position I

L'action politique est avant tout obligée de veiller à ce que l'ensemble des citoyens se sente bien et à ce que le niveau de vie atteint soit soutenu ou amélioré. Pour cela l'Etat doit encourager la croissance économique, car c'est par ce seul moyen que l'Etat peut financer les prestations sociales nécessaires et maintenir notre niveau de vie. Comme la croissance économique est essentiellement dépendante du fait que nos marchandises puissent être vendues à l'étranger et du fait que nous recevions les matières premières nécessaires, il

faut conduire une politique étrangère correspondant à ces nécessités. En plus, la politique doit garantir un progrès technique et un pouvoir financier capables de se développer dans la société au plus haut qu'il est possible.

Il faut veiller à ce que les bénéfices acquis soient distribués à tous les groupes de la société de la façon la plus équitable le critère essentiel étant la contribution productive individuelle. Par un réseau bien aménagé de sécurité sociale, la société doit soutenir ceux qui sont tombés dans le besoin et doit également garantir les allocations de retraite sous forme de pensions etc.

Position II

L'action politique est avant tout obligée de veiller à ce que notre qualité de vie soit maintenue et améliorée. Cela est possible seulement quand les hommes se sentent bien dans leur ambiance sociale et leur milieu naturel. Donc l'action politique doit veiller à ce que la vie des hommes ne soit pas subordonnée au développement technique. Les procédures de production et les produits qui mettent en péril la santé et la vie sociale des hommes sont à éviter ou doivent être éliminés par l'action politique.

La nature et les matières premières considérées comme essentielles à l'existence de l'humanité doivent être préservées même s'il en résulte des restrictions à l'égard de la croissance économique et du niveau de vie actuel. Il faut que la politique menée aujourd'hui tienne compte du fait qu'elle est responsable des générations à venir.

Le critère de la politique doit être moins l'accomplissement d'actions de productivité, que la recherche de la bonne façon de vivre en commun dans une société humaine.

Position I considérée à un niveau plus élevé que la position II = Orientation vers la DISTRIBUTION
Position I évaluée exactement comme position II = Position TRANSITOIRE
Position II considérée à un niveau plus élevé que la position I = Orientation vers l'EXISTENCE

Nous donnons les résultats dans le tableau 3 sous forme d'une comparaison des sondages de 1984 et de 1986 selon les groupes d'âge. Comme il est indiqué en bas du tableau 2, les interrogés sont classés comme préférant le "mode d'existence" ou la "distribution". Il y a un cas particulier quand une orientation est évaluée exactement comme l'autre, nous l'avons appelé "position transitoire". Parce que le degré d'acceptation des deux orientations est en général très haut, on peut considérer les interrogés prenant cette position comme ceux cherchant "le meilleur des deux monde".

L'hypothèse de Raschke retient l'idée, depuis la fin des années 1970, d'un passage de l'orientation vers la distribution à l'orientation vers le mode d'existence.

Or, les données empiriques présentées dans le tableau 3 semblent contredire partiellement cette hypothèse. La diminution du pourcentage de ceux préférant le "mode d'existence". Comment expliquer cette apparente aberration ?

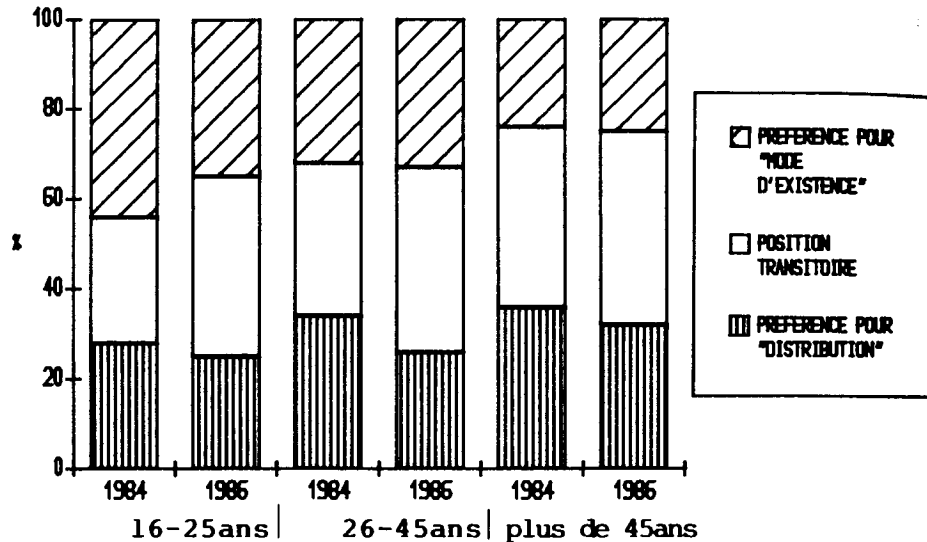
Nous croyons qu'il existe dans ce contexte un effet intervenant qui n'était pas pris en considération dans la formulation de l'hypothèse de Raschke, à savoir : la "position transitoire". Raschke a conçu les orientations comme équilibrées dans le sens que le gain en pourcentage de l'une équivalait à la perte de l'autre.

Mais cela ne correspond pas à nos observations (comme on peut le voir dans le graphique du tableau 3) par suite de l'augmentation du pourcentage de la position transitoire dans tous les groupes d'âge, elle est d'ailleurs la plus prononcée dans le groupe des plus jeunes.

Cette augmentation peut s'expliquer soit par la conviction sincère des individus de l'importance des deux orientations, soit par un besoin personnel de résoudre la contradiction qui existe entre les deux orientations, mais elle est également influencée par le fait que notamment les partis de la coalition gouvernementale allemande proclament incessamment vouloir parvenir simultanément à la croissance économique et à la protection du milieu naturel.

Tout comme le post-matérialisme, l'acceptation de l'orientation vers le mode d'existence est clairement dépendante de l'âge. Elle est plus prononcée dans le groupe âgé de 16 à 25 ans que dans le groupe âgé de plus de 45 ans (44 % contre 24 % en 1984). Mais il est à remarquer que cette orientation - en passant de 1984 à 1986 - commence à s'étendre aussi dans les générations plus âgées.

Tableau 3



Préférence pour les orientations "mode d'existence" et "distribution" (comparaison des sondages 1984 et 1986 d'après les groupes d'âge)

3. Les attitudes à l'égard de la défense nationale

Nous avons utilisé quatre conceptions opérationnelles différentes afin de mesurer les changements d'attitudes vis-à-vis des Forces Fédérales et de la politique de défense nationale. Pour simplifier nous en présentons seulement deux.

La première est appelée "Disposition à la Défense". Elle est fondée sur l'idée que la pré-supposition la plus importante d'une politique de défense couronnée de succès est la disposition de la population à défendre son pays.

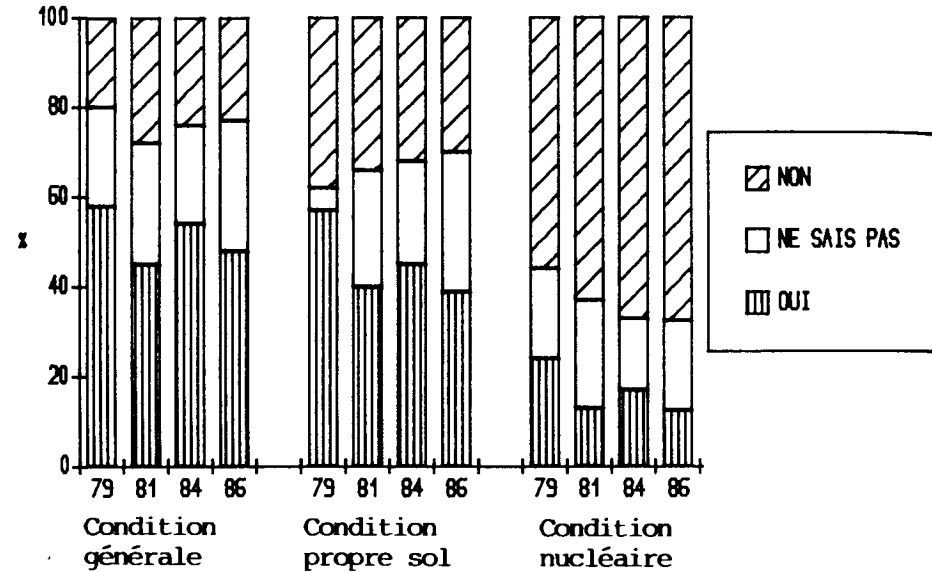
Nous avons donc recherché si les interrogés accepteraient la défense militaire en cas d'une attaque imminente. Nous avons complété cette question en introduisant deux conditions additionnelles : (a) que la guerre subséquente est faite sur le territoire de la République Fédérale, (b) que la guerre subséquente est faite en engageant des armes nucléaires.

Les réactions à ces questions, qui sont reproduites sur le graphique du tableau 4, montrent qu'il y a une bonne majorité (environ 60 % du groupe d'âge 16-25 ans en 1979) qui est disposée à la défense dans le cas général. Mais ce résultat positif est à examiner sur deux directions.

Premièrement, la disposition à la défense s'est affaiblie considérablement les années dernières dans la jeune génération (groupe d'âge 16-25 ans). Malgré quelques fluctuations, le pourcentage des réactions positives a diminué en moyenne de 60 % en 1979 à 50 % en 1986.

Tableau 4

Disposition par rapport à la défense (comparaison des sondages de 1979 à 1986 pour le groupe d'âge 16-25 ans)



Condition générale Est-ce que vous êtes de l'avis que la République Fédérale devrait résister par la force des armes à une attaque militaire sur son territoire ?

Condition additionnelle: guerre sur le territoire national (condition propre sol) Est-ce que vous êtes en tout cas pour la défense de la République Fédérale contre une attaque militaire, même si la guerre se passe avant tout sur le territoire de la République Fédérale ?

Condition additionnelle: guerre nucléaire (condition nucléaire) Entre autres, des armes nucléaires sont à la disposition de l'OTAN en cas de guerre. Est-ce que vous êtes pour la défense militaire de la République Fédérale, même si cela signifie de mettre en action des armes nucléaires sur le territoire de la République Fédérale ?

Deuxièmement, le pourcentage des réactions positives tombe dramatiquement quand les conditions additionnelles sont introduites. Parmi les jeunes de 16 à 25 ans ce n'est qu'une petite minorité (10 % en 1986) qui accepterait la défense militaire en cas de l'utilisation d'armes nucléaires. Une grande majorité (presque 70 % en 1986) des jeunes est carrément opposée à la défense militaire en cas de guerre nucléaire.

L'introduction même de la condition que la guerre est faite sur le territoire de la République Fédérale (une condition presque naturelle au vu de la situation géographique de l'Allemagne de l'Ouest) a pour effet que le pourcentage des réactions positives tombe de 50 % à 40 % en 1986.

L'autre conception que nous avons utilisée, s'appuie sur l'idée qu'une condition préalable importante d'une politique de défense couronnée de succès est qu'elle correspond à une perception commune de menace extérieure. Afin d'examiner si une telle perception commune existe, nous avons développé deux conceptions différentes de perception de menace.

L'une peut être appelée "Perception traditionnelle". Il s'agit d'une perception pour laquelle la menace vient d'un ennemi localisable territorialement à l'Est. Elle est décrite en détail dans le tableau 5. C'est en même temps la description qui était présentée aux interrogés.

L'autre est la "Perception nucléaire". Contrairement à la perception traditionnelle, c'est une perception pour laquelle la menace ne provient pas d'un ennemi localisable mais de l'accumulation des armes et des fusées nucléaires par les deux puis-

sances mondiales, particulièrement en Europe Centrale. Dans cette perception la menace extérieure, est substituée par le sentiment d'une menace "intérieure". Elle est également décrite en détail dans le tableau 5.

Tableau 5
Perceptions des menaces militaires

Position A

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, l'Union soviétique a constamment essayé d'élargir son pouvoir et son influence. Il faut donc supposer que l'Europe de l'Ouest, et spécialement la République Fédérale, est continuellement menacée par des moyens politiques et militaires, car les communistes en fin de compte veulent obtenir la domination mondiale et faire passer l'Ouest libre sous leur influence.

Contrairement au caractère défensif de l'OTAN, le pacte de Varsovie a définitivement des traits agressifs. Les nouvelles fusées soviétiques SS-20 ont seulement pour objet que l'Union soviétique se rende maître de l'Europe.

Position B

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, les deux puissances mondiales, les Etats-Unis et l'Union soviétique se sont incessamment armées en armes nucléaires. Entretemps, l'humanité peut-être anéantie de plusieurs fois par les armes nucléaires déjà existantes.

En Europe, où les blocs sont directement voisins, il existe la plus haute densité de stationnement

d'armes nucléaires. Cette situation est menaçante par ce seul fait, puisque des fautes techniques ou des défaillances humaines peuvent avoir pour conséquence le déclenchement d'une guerre nucléaire.

C'est donc par le fait d'accomplir l'effort de créer de la sécurité en multipliant et en améliorant techniquement les armes nucléaires qu'il se produit finalement une insécurité toujours plus grande. Ainsi la menace en premier lieu provient de l'existence d'armes nucléaires. En fin de compte il est moins important de savoir qui ou quoi va provoquer la catastrophe.

Position A considérée à un niveau plus élevé que la Position B = Perception de la menace TRADITIONNELLE

Position B considérée à un niveau plus élevé que la Position A = Perception de la menace NUCLEAIRE

Position A évaluée exactement comme la Position B = Position TRANSITOIRE

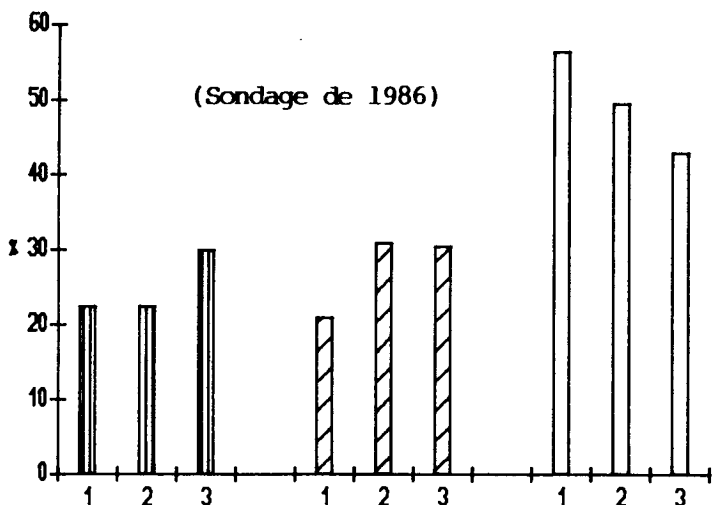
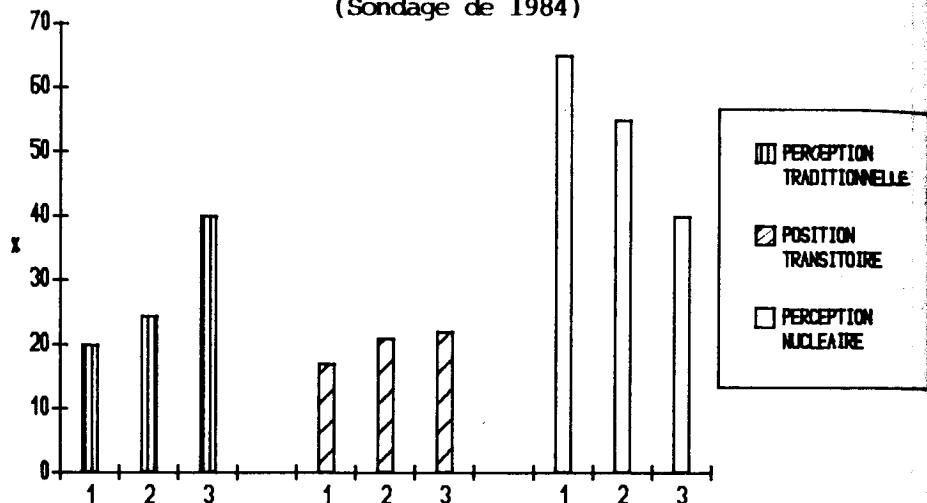
Comme pour les orientations fondamentales nous avons introduit une "position transitoire" pour les interrogés qui évaluent l'une et l'autre perception comme représentant la même menace potentielle.

Quant aux réactions des interrogés, reproduites dans le tableau 6, le plus remarquable est que la perception nucléaire soit beaucoup plus répandue que la perception traditionnelle. Cela signifie un renversement bouleversant de l'un des fondements de la politique de défense nationale. La perception de menace sur laquelle cette politique s'ap-

T a b l e a u 6

Perception de menace militaire selon les groupes d'âge

(Sondage de 1984)



Groupes d'âges 1 : 16-25 ans
 2 : 26-45 ans
 3 : plus de 45 ans

puyait jusqu'à maintenant (sondage de 1986) est reléguée à une minorité de 20 % à 30 % selon le groupe d'âge, pendant qu'une perception opposée a gagné une majorité de plus de 50 % en moyenne.

Les perceptions différentes sont visiblement dépendantes de l'âge. Pour la perception traditionnelle, le pourcentage des réactions positives dans le groupe âgé de plus de 45 ans est deux fois plus élevé que le pourcentage correspondant du groupe âgé de 16 à 25 ans (sondage de 1984).

Inversement, le pourcentage des réactions positives sur la perception nucléaire est beaucoup plus grand dans le groupe des jeunes que dans le groupe âgé de plus de 45 ans (64 % contre 40 % en 1984). En passant de 1984 à 1986, les pourcentages diffèrent un peu, mais la structure reste la même.

C'est donc parmi les jeunes qu'une nouvelle perception de menace s'est fermement établie, elle n'est plus liée à un ennemi localisable, mais concentrée sur les armes nucléaires elles-mêmes. Ce fait est particulièrement troublant, parce que ce sont les jeunes qui, par le service militaire obligatoire, ont partie des Forces Fédérales.

4. Changement d'orientations fondamentales et d'attitudes vis-à-vis de la défense nationale

Est-ce qu'il y a comme nous l'avons affirmé dans notre hypothèse une connexion systématique entre le changement d'orientations fondamentales, exposé dans la section 2, et le changement des attitudes vis-à-vis des Forces Fédérales et de la politique de la défense nationale, présenté en section 3.

Pour répondre à cette question, il nous faut examiner si le changement d'orientations fondamentales varie simultanément avec le changement des attitudes à l'égard de la défense nationale. Commençons avec les deux variables : "orientations fondamentales", d'une part et "disposition à la défense", d'autre part. Les résultats empiriques en sont donnés dans le graphique du tableau 7.

Ce graphique démontre distinctement l'influence des orientations fondamentales sur la disposition à la défense. Dans le premier bloc des colonnes à gauche nous avons les réactions à la question générale de défense. En passant de celles orientées vers "mode d'existence" à celles orientées vers "distribution", le pourcentage des réactions positives augmente et le pourcentage des réactions négatives diminue. Cette tendance générale exprime le fait que les "distributeurs" sont les "défenseurs" alors que les autres orientations sont plutôt opposées à la défense ou tendent vers l'abstention.

Cette structure se répète malgré des pourcentages différents pour la question de défense sous la condition additionnelle de "propre sol". Même les réactions à cette question sous la condition nucléaire, qui sont les plus négatives en ce qui concerne la disposition à la défense, diffèrent de manière caractéristique. Il y a parmi ceux orientés vers "mode d'existence" beaucoup plus d'opposants à la défense que parmi ceux orientés vers "distribution" (74 % contre 56 %).

Comme cette structure de réactions est très cohérente, nous en concluons que l'orientation vers la distribution implique une disposition à la défense pendant que l'orientation vers le mode d'existence est opposée à la défense.

Les résultats relatifs à la deuxième paire de variables, à savoir : "perception de la menace" et "orientations fondamentales", présentés dans le tableau 8, démontrent également une structure très claire. Il y a parmi ceux orientés vers "mode d'existence" un pourcentage beaucoup plus grand de consentement à la perception nucléaire que parmi ceux orientés vers "distribution" (60 % contre 42 %). Inversement, le degré de consentement à la perception traditionnelle est plus bas pour ceux orientés vers "mode d'existence" que pour ceux orientés vers "distribution".

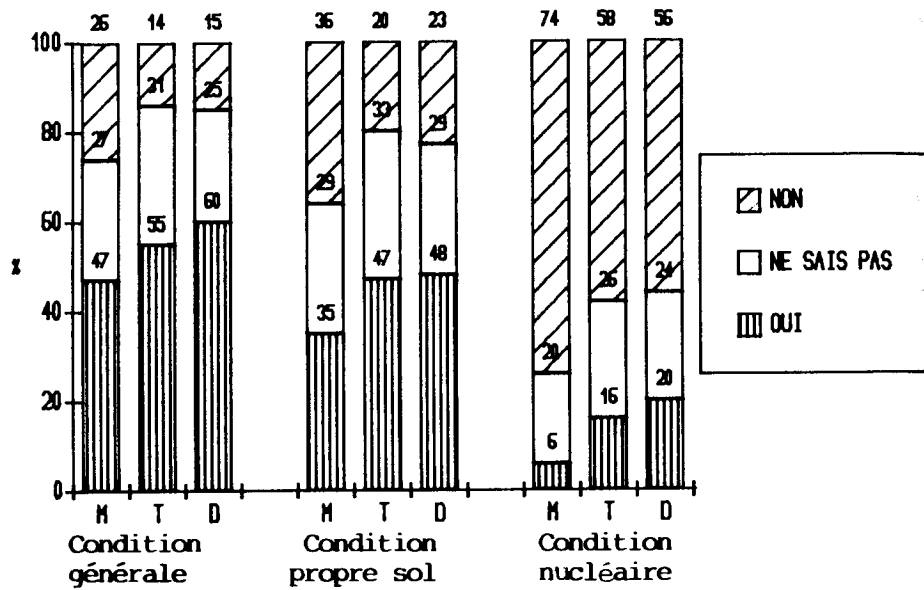
Etant donné que la perception traditionnelle est de toute façon dans une position minoritaire, ce sont - d'après ces résultats - au moins les "distributeurs", qui la soutiennent. La diffusion d'une perception de menace nouvelle, concentrée sur les armes nucléaires est donc liée au développement d'une orientation politique fondamentale donnant priorité à l'équilibre socio-écologique.

Nous avons inauguré un autre test pour examiner la connexion entre orientations fondamentales et attitudes à l'égard de la défense nationale. Le Ministère de la défense allemande publie régulièrement un "Livre Blanc" sur la politique de défense nationale.

Nous en avons tiré une série de constatations qui nous sont parues comme caractérisant la politique officielle de défense nationale. Les constatations étaient présentées aux interrogés afin d'attirer leurs réactions positives ou négatives. Les résultats présentés dans le tableau 9 établissent une sélection de ces constats.

Tableau 7

Disposition à la défense et orientations fondamentales (population allemande 1986)

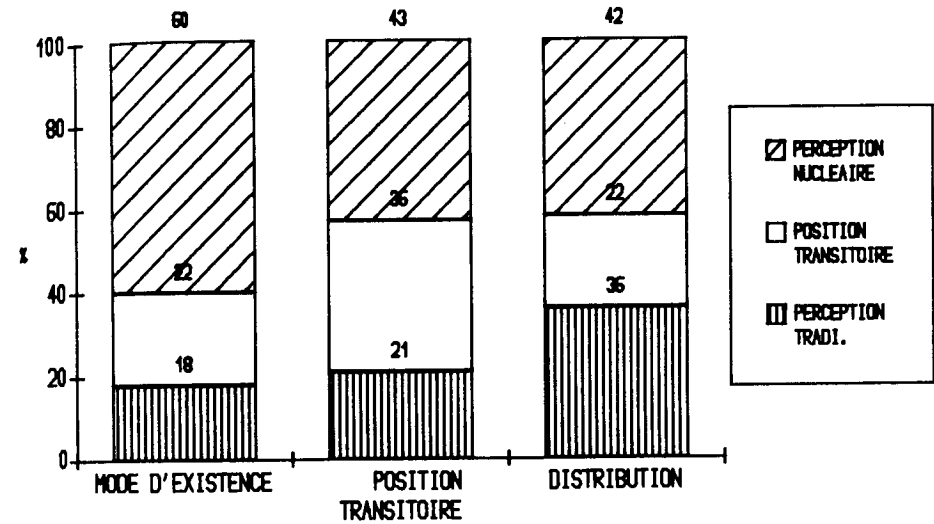


M : Orientation vers "mode d'existence"

T : Position transitoire

D : Orientation vers "distribution"

Tableau 8



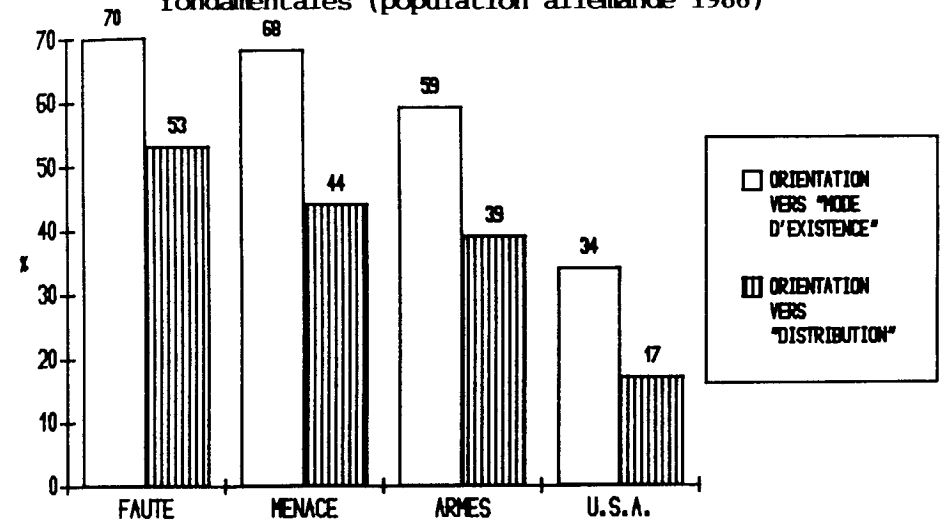
Perception de la menace et orientation fondamentales (population allemande 1986)

Ce qui est d'abord frappant dans la population allemande c'est le degré élevé de refus à ces constatations officielles. Mais parmi ceux qui se refusent à ces constatations, il y en a toujours plus orientés vers "mode d'existence" que vers "distribution". Ce sont donc ceux orientés vers "mode d'existence" qui sont opposés à la politique officielle de défense.

Nos résultats démontrent non seulement qu'il y a des attitudes s'opposant à la politique officielle de défense, mais aussi que quelques uns des fondements de cette politique (par exemple la perception traditionnelle de la menace) n'existent plus ou se sont transformés sous l'influence d'un changement radical des orientations politiques fondamentales.

Tableau 9

Refus des constatations du Livre blanc et orientations fondamentales (population allemande 1986)



- Faute La possibilité que la guerre soit déclenchée par une faute technique ou une erreur est pratiquement exclue.
- Menace Il est à supposer qu'il y aura une menace aggravée dans les années 90. C'est pourquoi le renforcement de la valeur combative des Forces Fédérales s'impose.
- Armes Dans le futur, des armes nucléaires ainsi que des armes conventionnelles sont indispensables pour la défense de l'Ouest.
- USA La sécurité de l'Europe de l'Ouest ne peut pas être garantie sans qu'il y ait la protection des Etats-Unis.

Notes

1) Les vues exprimées dans cette contribution ne sont pas nécessairement celles du Ministère de la Défense de la RFA ou de l'Institut de la Recherche en Sciences Sociales des Forces Fédérales à MUNICH.

2) Ronald Inglehart : "The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics" ; Princeton, N.J. : Princeton University Press, 1977.

3) Joachim Raschke : "Politischer Paradigmenwechsel in den westlichen Demokratien" ; dans : Thomas Ellwein, éd., Politikfeld-Analysen, Opladen : Westdeutscher Verlag 1980, p. 284-299.

4) Bundesminister der Verteidigung, éd., "Weißbuch 1985. Zur Lage und Entwicklung der Bundeswehr" ; Bonn 1985.

LA DIALECTIQUE DES
LEGITIMITES :

système organisationnel et système opérationnel

par

Hubert Jean-Pierre THOMAS

Le libellé du thème de cet après-mi, idéologie et valeurs, est difficile. Il laisserait penser qu'on va présenter un tableau comparatif du contenu des idéologies et des valeurs dans la société civile et la société militaire, et s'interroger sur le glissement qui conduit du patriotisme à l'esprit de défense, pour déplorer les avatars successifs de cet esprit de défense et les variations de son intensité. Or il ne peut en être ainsi, car nous ne disposons pas de sondage ou d'enquête sur les valeurs qui fondent aujourd'hui les comportements et les opinions des militaires ; nous ne disposons d'aucune enquête sur leurs préférences partisans et leur comportement électoral.

En revanche, comme Jacques THOUVENIN l'a déjà montré, nous disposons de nombreux comptages sur leurs comportements sociaux, et l'on sait que les comportements manifestes, et les choix qu'ils traduisent sont révélateurs des systèmes de valeurs. A défaut d'un tableau des valeurs de la société militaire, c'est donc davantage une réflexion méthodologique que je voudrais proposer aujourd'hui : comment le sociologue aborde-t-il la société militaire ?

Avant d'aller plus loin, il faut définir ce qu'on entend par société militaire. On désignera tout d'abord les sous-ensembles que, par convention, nous allons exclure :

- le personnel civil de la défense : 140.000 agents ;
- les familles du personnel civil : 300.000 personnes ;
- les appelés du contingent, qui sont renouvelés presque entièrement en un an : 250.000 hommes.

Nous conserverons :

- le personnel professionnel des armées, c'est-à-dire les militaires de carrière ou sous contrat : 300.000 ;
- leurs familles : 700.000 ;
- enfin les retraités et leurs conjoints, pour obtenir un total très approximatif de deux millions de personnes. Le lien qui crée cette société est simple : le chef de famille (parfois le conjoint, ou les deux) exerce, ou a exercé le métier des armes.

Le militaire partage avec d'autres serviteurs de l'Etat, la singularité d'être dans une situation statutaire : l'article 3 de la loi portant statut général des militaires le rappelle. Mais ce statut présente lui-même au moins deux singularités : la première, c'est la solennité. Solennité du texte de présentation du projet de loi devant l'Assemblée nationale, solennité de la rédaction de l'article premier. La seconde singularité, c'est ce que l'on a appelé le "cantonnement juridique", c'est-à-dire les limites apportées à l'exercice par le militaire, de droits accordés à l'ensemble des citoyens et à la quasi-totalité des serviteurs de l'Etat : articles 6 à 14.

Voilà donc un ensemble de dispositions, qui marquent la différence entre le métier des armes, et les métiers de la société civile. Mais ces singularités juridiques recouvrent quelque chose de plus profond. Les débats de ce colloque ont en effet déjà fait apparaître des traits originaux de la société militaire. Il s'agit de singularités anthropologiques, à la fois générales et persistantes. La première concerne la géographie :

une tendance lourde veut que le militaire soit plutôt originaire de deux régions : Nord-Est et Sud-Ouest. Or ce découpage n'est corrélé avec aucune variable économique, démographique ou sociale; aucune limite historique ne rend compte de manière satisfaisante des différences observées. Bien davantage, la population militaire est marquée par des traits démographiques spécifiques : la famille d'origine compte davantage d'enfants que la moyenne nationale. Il en va de même, quoique dans une moindre mesure, de la famille fondée.

Ainsi, un volume significatif, des caractéristiques anthropologiques singulières, un traitement juridique spécifique, le monopole des armes enfin, tout conduit à faire de la société militaire quelque chose de différent, peut-être même d'un peu mystérieux au sein de la nation. Comment ne pas lui attribuer des valeurs, et des préférences, différentes ? Pour le sens commun, l'Armée, avec un grand A, est un agent de l'Histoire, volontariste et univoque, un peu comme la Bourgeoisie, avec un grand B, dans le discours marxiste. Or c'est précisément pour rompre avec ce paradigme que le système d'hypothèses que je vais proposer a été construit.

Il faut tout d'abord distinguer clairement deux séries de réflexions. La première série concerne l'acteur social, c'est-à-dire l'individu revêtu du statut général des militaires. La seconde série concerne le système, c'est-à-dire l'institution militaire elle-même.

Commençons par l'acteur. Pour cela, nous choisirons un exemple, qui est celui des sous-officiers. Trois raisons au moins peuvent justifier ce choix. La première tient au fait que, en France au moins,

La plus grande partie du corps des officiers est issue du corps des sous-officiers. La seconde, aux contraintes nouvelles que le développement de la scolarité obligatoire et l'élévation du niveau moyen des appelés du contingent font peser sur les conditions d'exécution du service militaire : en contact direct avec la troupe, le sous-officier doit présenter des qualités de plus en plus exigeantes. La troisième raison enfin se trouve dans le rapport coût-efficacité de la formation qui lui est donnée : le départ précoce du spécialiste de haut niveau ne permet pas toujours aux armées d'amortir les coûts de cet enseignement.

Les statistiques de gestion et l'état de la réglementation conduisent à deux constats préliminaires : les sous-officiers sont de passage dans les armées ; ils y sont gérés à partir d'une division du travail proche de celle de l'entreprise. Dans le cas d'un engagement à 18 ans et d'une carrière militaire limitée à quinze années de service, donnant droit en France à une retraite proportionnelle à jouissance immédiate, la durée de la vie active civile est en effet supérieure à celle de la vie active militaire. Le reclassement dans l'entreprise industrielle est particulièrement aisé lorsque la formation reçue fait appel à des techniques de pointe, (électronique, mécanique, propulsion...). Cette situation était devenue préoccupante au début de la décennie qui vient de s'écouler. Le renversement de la conjoncture économique a atténué cette tendance sans pour autant l'annuler.

Le sous-officier "transmet le savoir et assure la continuité". Cette belle formule, qui apparaît dans les textes statutaires de 1928, n'a sans doute pas le même sens dans l'armée de terre, d'une part, et dans l'armée de l'air et la marine, d'autre part. Les effectifs budgétaires nous montrent en effet que si l'on compte un sous-officier pour quatre militaires du rang dans l'armée de terre, on compte dans les armées en bleu un sous-officier ou un officier-marinier pour un militaire du rang : ces deux armées ajoutent, aux fonctions traditionnelles d'encadrement et d'instruction dévolues aux sous-officiers dans l'armée de terre, des fonctions techniques ou industrielles. La disparité de ces ratios prend tout son sens, lorsqu'on sait que le personnel des armées en bleu est géré par spécialité, alors que celui de l'armée en kaki est géré par arme et par service : "Les professions de base, écrit le commissaire de la Marine RENVOISE, sont classées en spécialités. Chaque spécialité homogène correspond à un métier bien défini, assez vaste pour absorber toute l'activité de l'intéressé, assez répandu pour que celui-ci puisse l'exercer dans un grand nombre de postes, assez limité pour qu'il en acquière la maîtrise. Les spécialités sont le cadre de l'utilisation du personnel et les canaux de son avancement".

En d'autres termes, plus de la moitié des sous-officiers sont gérés à partir d'une division du travail organisée sur les mêmes principes que dans l'entreprise industrielle.

Ces deux constats conduisent à trois hypothèses de travail. La première est l'hypothèse de mobilité, correspondant au turn-over accéléré des personnels ; la seconde, l'hypothèse de diversité, correspondant à la multiplicité des cas de figure où s'inscrivent les emplois de sous-officiers ; la

troisième est celle d'une relative convergence de la gestion des personnels non-officiers avec celle des personnels de l'entreprise. Une quatrième hypothèse est formulée par corollaire, et vérifiée au cours de nombreuses enquêtes : c'est celle de la dualité des systèmes de référence. Organisant sa vie dans la perspective d'une nécessaire seconde carrière, le sous-officier est en effet partagé entre deux univers : celui de la hiérarchie militaire, à laquelle il appartient, et le monde du travail vers lequel il se dirige et où il passera sans doute la plus grande partie de sa vie active. Dans le cadre même de l'emploi militaire, la référence professionnelle sera d'autant plus grande que la spécialité d'appartenance bénéficiera d'un meilleur degré de transférabilité.

Le mode de raisonnement qui est ainsi proposé, met donc sans cesse l'accent sur les points de contact entre société militaire et société civile : dans le déroulement diachronique tout d'abord, au moment de l'entrée comme à celui de la sortie ; dans l'instant ensuite, par la similitude de connaissances mises en oeuvre et les attentes de l'acteur. La société militaire n'est pas un monolithe clos, échappant à toute attraction et toute influence. Peut-on en inférer que son système de valeurs est homothétique de celui de la société civile ? Non sans doute ; mais on peut construire un modèle de comportement de l'acteur, et chercher à faire émerger les valeurs qui sous-tendent son action. Ce modèle sera organisé à partir de la définition d'un champ, d'un concept et d'une méthode. Le champ est constitué par la trajectoire complète parcourue par l'acteur ; c'est-à-dire le sous-officier, dans sa traversée des institutions civiles et de l'institution militaire : séquence civile amont (scolarité) ; séquence militaire

(carrière) ; séquence civile aval (nécessaire seconde carrière). On tend donc vers la construction d'un modèle diachronique. Le concept est celui de projet de mobilité : il est fondé sur l'observation, au niveau statistique, d'une relation cohérente entre les trois séquences. On peut définir le projet comme une action, orientée conformément à des valeurs, dans un contexte historique donné. Le projet de mobilité rend compte des décisions successives prises par l'acteur en parcourant la trajectoire : décision de s'engager et de franchir les seuils de la carrière ; décision de quitter le service pour entrer dans la vie active civile. La méthode de construction du projet est celle du type idéal wébérien. Pour Max WEBER, le concept idéal-typique "n'a d'autre signification que celle d'un concept limite purement idéal, auquel on mesure la réalité pour clarifier le contenu empirique de certains de ses éléments importants, et avec lequel on la compare". Accentuation logique des tendances et des relations observées, le type idéal est un construit. Quatre types idéaux de projet de mobilité ont été ainsi établis : au fil des enquêtes, ils sont apparus comme des systèmes de référence pertinents.

1. Le projet institutionnel

L'action tend vers une carrière longue et la recherche de la sécurité. Elle est orientée par l'intériorisation des valeurs militaires et l'identification à l'institution. Le contexte est celui de spécialités difficilement transférables vers une activité civile. L'acteur du projet institutionnel est un sous-officier à vocation de vieux serviteur. Sa manière de servir se définit par rapport au moral, au sens militaire du terme.

S'il y a insatisfaction, ce sera en raison d'un niveau d'exigence élevé : complexe de l'amoureux déçu. S'il y a retrait vis-à-vis des officiers, ce sera par déception devant des supérieurs qui ne répondent pas au stéréotype du chef. S'il y a départ volontaire précoce, ce sera un départ à motivation négative, sans préparation rationnelle du point de chute civil.

2. Le projet individuel ou industriel

L'action tend vers une carrière courte, et la recherche d'une qualification professionnelle. Elle est orientée par l'intériorisation des normes professionnelles et l'indifférence vis-à-vis des valeurs militaires. Le contexte est celui de spécialités facilement transférable vers une activité civile. L'acteur du projet individuel se veut de passage dans les armées. Sa manière de servir se définit par la conscience professionnelle, au sens industriel du terme. S'il y a insatisfaction, ce sera par défaut d'acceptation des astreintes du métier militaire. S'il y a retrait vis-à-vis des officiers, ce sera par mépris du technicien pour l'incompétence du représentant de la hiérarchie qui ne maîtrise pas la même technique que lui : cette attitude a été analysée de manière classique par Michel CROZIER dans le cas de l'ouvrier d'entretien d'un monopole industriel d'Etat. S'il y a départ volontaire précoce, ce sera un départ à motivations positives, dans une perspective de mobilité professionnelle ascendante.

3. Le projet communautaire ou initiatique

L'action tend vers l'insertion dans une communauté plus restreinte, plus fermée et plus exigeante que l'institution militaire en général, et vers l'exercice d'une activité qu'il est difficile, voire impossible, de pratiquer dans la vie civile:

parachutisme, entraînement de commando, pilotage d'avions de combat. Elle est orientée par l'adhésion au code non écrit de la communauté, et la désinvolture vis-à-vis des normes de l'institution. Le contexte est celui de groupes aussi différents que les unités aéroportées de l'armée de Terre, les commandos de la Marine ou le personnel navigant de l'armée de l'Air. L'acteur du projet communautaire recherche la solidarité dans un milieu protecteur. Sa manière de servir aboutit à une carrière aléatoire, en fonction de ses capacités d'adaptation et de la conjoncture d'emploi militaire. S'il y a insatisfaction, c'est par défaut d'adaptation. S'il y a retrait vis-à-vis des officiers, c'est parce que l'acceptation du chef charismatique l'emporte sur la soumission au représentant de la hiérarchie. S'il y a départ volontaire précoce, c'est par crainte et anticipation du changement : ne plus remplir les conditions d'exercice d'une activité spécifique conduirait à occuper un emploi du service général, que l'on récuse.

4. Le projet instable ou sans-projet

L'action tend vers l'utilitarisme à court terme et la satisfaction des besoins élémentaires. Elle est orientée par une conception instable de l'intérêt personnel et par une médiocre intériorisation des valeurs de l'institution. Le contexte le plus général est celui du premier lien avec les armées : contrat initial de trois ou cinq ans. L'acteur du projet instable est aussi bien l'engagé volontaire trop fruste pour s'adapter à l'évolution technologique, que l'adolescent en situation de prédélinquance. Sa manière de servir est gouvernée par la crainte des sanctions. S'il y a insatisfaction, c'est par incapacité à s'adapter.

S'il y a retrait vis-à-vis des officiers, c'est par hostilité primaire vis-à-vis du supérieur dispensateur de sanctions. S'il y a départ volontaire précoce, c'est par anticipation du départ forcé, la médiocrité du niveau de qualification, la lenteur de l'avancement, la crainte de ne pas être admis dans le corps des sous-officiers de carrière, c'est-à-dire d'accéder à une sécurité de fonctionnaire, motiveront cette décision.

Type-idéal, le projet de mobilité, par construction, n'est jamais incarné dans sa plénitude, mais il fournit le principe d'interprétation et de classification d'une réalité changeante et complexe. La conjoncture d'emploi militaire et le contexte socio-économique favorisent des potentialités, et infléchissent les choix de l'acteur. Les guerres de décolonisation ont ainsi favorisé l'émergence de projets communautaires ; l'expansion économique accélérée de l'avant-dernière décennie a été favorable aux trajectoires volontaristes du projet individuel ; la récession et la crise de l'emploi font redécouvrir la sécurité du service de l'Etat, et donnent aux valeurs du projet institutionnel une force nouvelle. Tout se passe comme si l'évolution des dernières décennies avait juxtaposé sous un moule juridique commun, au moins deux types principaux de condition militaire : la condition militaire traditionnelle, fondée sur les notions de corps et de hiérarchie, et une condition nouvelle, fondée sur les notions de métier et de fonction. Le système de valeurs de la première est orienté vers des valeurs permanentes et implique un repli sur l'institution. Celui de la seconde est orienté vers des valeurs de changement et implique une ouverture sur la société. Le principe qui sous-tend

la condition militaire traditionnelle est la recherche de la rente de situation conférée par l'ancienneté. Le monolithisme de ces règles est en contradiction avec la gestion de personnels aux trajectoires aussi contrastées. Cette situation, qui conjugue le poids de l'héritage historique et les difficultés d'une institution confrontée à une technicité croissante, est peu compatible avec les rapports à la profession de la société contemporaine.

La définition du projet de mobilité proposée d'entrée : une action orientée en fonction de valeurs dans un contexte historique donné, tombe sous le coup d'une critique grave : son ressort principal est le système de valeurs de l'acteur. Le système n'apparaît que comme un contexte. Afin de réintégrer le système dans le modèle, nous reconstruirons le projet de mobilité à partir de la définition suivante : une stratégie développée par l'acteur en fonction de ses capacités et compte tenu des contraintes du système.

La notion de stratégie implique un acteur intentionnel, et au moins pourvu d'une rationalité limitée. Peu importe que la stratégie soit volontaire et pleinement consciente : l'essentiel est qu'elle demeure repérable par l'observateur. Dans le cas de figure du projet institutionnel, le théâtre de la stratégie devrait être interne à l'institution militaire ; il serait externe, ou mixte, dans le cas du projet individuel. Dans le développement de sa stratégie, l'acteur se heurte à des zones d'incertitude : l'absence d'informations nécessaires pour former un plan rationnel, retarde ou obère sa décision. La zone d'incertitude peut être interne : aléas du tableau d'avance-

ment des sous-officiers, retard dans la publication d'un plan de mutation, file d'attente pour l'accès à l'échelle de solde n° 4 après l'obtention du brevet du second degré ; elle peut être externe : instabilité de la conjoncture professionnelle, difficultés du marché de l'emploi.

L'acteur dispose des capacités rassemblées dans la séquence civile amont de la trajectoire : niveau scolaire ou formation professionnelle civile, et de celles acquises au cours de la séquence militaire : aucune institution n'asseoit en effet autant ses ressortissants sur les bancs de l'école que l'institution militaire. L'accroissement de ces capacités est un objectif de la phase interne de la stratégie.

Dans la version précédente du modèle, l'institution apparaissait comme la source de valeurs et de normes spécifiques et immuables. Son immobilisme apparent interdisait l'idée même de négociations et d'ajustement. Porteur des contraintes face auxquelles se développe la stratégie de l'acteur individuel, et canal de cette stratégie, le système, ici, sera lui-même acteur. Si l'individu est un acteur intentionnel et au moins doué d'une rationalité limitée, le système sera au moins doté d'une capacité d'ajustement. Cette interprétation conduit à un raisonnement nouveau. Le choix auquel on s'arrêtera est celui d'un paradigme interactionniste : il postule à la fois la liberté de l'acteur, et les modifications du système. La stratégie de l'acteur sera le produit de ces deux éléments.

Pour bien comprendre le modèle, il est donc nécessaire d'élargir la perspective à l'étude du système lui-même.

La méthode retenue sera la même que pour étudier les trajectoires des acteurs : c'est la construction de types idéaux. Pour rendre compte de l'ensemble des observations et des analyses, deux types idéaux contrastés ont été établis : le système organisationnel et le système opérationnel. Dans chaque type idéal, le système est construit logiquement à partir de la définition d'une performance. La performance du système organisationnel est le maintien de l'équilibre des échanges du système militaire avec son environnement : dans le cas qui nous occupe, c'est la régulation des flux d'entrée et de sortie du personnel, c'est-à-dire le recrutement, la formation, l'emploi et la réinsertion civile des sous-officiers. Celle du système opérationnel est l'exécution des missions, au sens militaire du terme. Chaque système peut être décrit sous des éclairages successifs. Tout d'abord celui de sa rationalité propre, et de la légitimité qui en découle, et au titre de laquelle sont justifiées les décisions de politique des personnels ; ensuite, l'idéologie produite qui sous-tend la manière de servir des acteurs et les jugements portés sur elle ; enfin le discours et les traditions qui expriment cette idéologie.

1. Rationalité et légitimité

La rationalité du système organisationnel est celle de toute grande organisation : entreprise ou administration. La Comptabilité sociale permet de vérifier la performance : une sanction est possible dès le temps de paix. La légitimité qui fonde les décisions est l'obéissance aux critères techniques et économiques : on est dans le domaine du calcul des rapports coût-efficacité, de la négociation, bref, du relatif. Il n'y a donc rien,

dans ce cas de figure, qui soit spécifiquement militaire. La rationalité du système opérationnel, en revanche, est irréductible à tout autre cas de figure, que ce soit celui de l'entreprise ou celui du service de l'Etat dans la fonction publique. Aucune comptabilité ne peut vérifier la performance, il n'y a pas de sanction efficace en temps de paix. La légitimité qui fonde les décisions est de tout sacrifier à la mission, c'est-à-dire d'obéir à une règle éthique. On est ici dans le domaine de l'absolu, où aucun compromis n'est acceptable.

2. Idéologie et discours

Le tableau des idéologies est aussi contrasté. Celle produite par le système organisationnel tend vers l'intégration du système à son environnement, vers la convergence du système militaire et des systèmes civils : entreprise et administration publique. Le discours est celui de la banalisation du métier des armes, de la comparaison et de l'ouverture. On se justifiera par des références empruntées à d'autres secteurs de la vie collective. L'image de l'acteur sera celle du technicien et du fonctionnaire. L'idéologie produite par le système opérationnel tend au contraire vers l'isolement du système militaire, vers une divergence croissante des armées et de la société dans son ensemble. Le discours est celui de la vocation et des vertus militaires : la discipline, l'abnégation, le désintéressement. On se justifiera par la revendication de valeurs antinomiques de celles des cultures contemporaines, par la référence à l'histoire et à la tradition. L'image de l'acteur sera celle du chef et du soldat.

3. La dialectique des légitimités

La construction de ces deux types idéaux n'a au demeurant rien d'original quant au fond : ils expriment, avec un autre vocabulaire, les hypothèses classiques de convergence et de divergence : peut-on faire l'hypothèse d'une convergence des forces armées et de l'entreprise ou de l'administration, d'une banalisation du métier des armes et de l'adaptation par l'institution militaire des valeurs des grandes organisations, ou au contraire d'une divergence croissante, d'une spécificité du service des armes et d'une irréductibilité des règles de fonctionnement des armées à celles de toute autre collectivité ? La première hypothèse serait alimentée par le développement des techniques d'armement et de gestion, et par l'irruption de nouvelles générations de cadres militaires au profil de manager ou de technicien : voilà déjà quelques années que les jeunes lieutenants colonels qui prennent le commandement d'un corps n'ont été contemporains ni des combats d'Indochine, ni de ceux d'Algérie. La seconde hypothèse serait alimentée par le caractère exorbitant de la mission, la nature de l'enjeu (la vie, la mort), le monopole de la détention des armes et les exigences du système de valeurs qui en découle nécessairement.

Le débat, à notre sens, appartient davantage au domaine de l'idéologie qu'à celui de la sociologie. Il est impropre à fonder des hypothèses opératoires. Pour s'en affranchir, il importe cependant d'éviter deux contresens. Le premier consisterait à identifier tel type idéal de système, opérationnel ou organisationnel, à tel sous-ensemble concret d'un organigramme militaire,

et de voir par exemple l'administration militaire et les services rassemblés dans le système organisationnel, et les armes combattantes dans le système opérationnel. Comme on l'a dit à propos du projet de mobilité, le type idéal, par définition, n'est jamais réalisé dans son intégralité : c'est un référentiel. Si l'on accepte la pertinence des deux référentiels, organisationnel et opérationnel, il est nécessaire d'éviter un second contresens qui consisterait à se laisser de nouveau enfermer dans le débat convergence/divergence et à opposer deux interprétations globalisantes, univoques et inconciliables. Bien au contraire, et c'est la propriété la plus intéressante du modèle, les deux systèmes ne sont pas exclusifs l'un de l'autre : ils coexistent nécessairement, chacun étant une source de contraintes pour l'autre. Il n'y a aucun dossier qui ne soit justiciable des deux lectures, mais aucune d'elles n'en épuise le contenu : c'est la relation dialectique entre système organisationnel et sous-système opérationnel qui rend compte de la réalité observée. S'il était permis, d'abandonner le raisonnement méthodologique et le jugement d'état pour formuler un jugement de valeur, il faudrait rappeler que le système opérationnel ne peut qu'être premier par rapport au système organisationnel : dans notre société, les armées n'ont pas d'autre finalité que la défense. Mais cet impératif est mal perçu en dehors des périodes de crise. Or l'exécution de la mission demande que, dès le temps de paix, soient réalisées les capacités demandées aux forces armées, c'est-à-dire que l'outil existe, et qu'il soit en bonne adéquation avec les valeurs de la société. La rationalité organisationnelle répond à ce second impératif. L'enseignement à retenir est qu'en matière de politique militaire, aucune

disposition statutaire, aucune directive du commandement, aucune pratique de gestion, aussi technique et ponctuelle paraisse-t-elle, n'est neutre : solidaire d'un ensemble, elle est nécessairement le produit de la tension dialectique entre deux pôles de légitimité.

ANNEXE

**LOI PORTANT STATUT
GENERAL DES MILITAIRES**

DU 13 JUILLET 1972 MODIFIEE PAR LA LOI N° 75-1000
DU 30 OCTOBRE 1975

(Extraits)

(...)

Article Premier - L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la Patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance discipline, loyalisme et esprit de sacrifice. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la nation.

Le présent statut assure à ceux qui ont choisi cet état et à ceux qui accomplissent le service militaire dans les conditions prévues par le code du service national les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les armées.

(...)

CHAPITRE PREMIER

EXERCICE DES DROITS CIVILS ET POLITIQUES

Art.6 - Les militaires jouissent de tous les droits et libertés reconnus aux citoyens. Toutefois, l'exercice de certains d'entre eux est soit interdit, soit restreint dans les conditions fixées par la présente loi.

Art.7 - Les opinions ou croyances, philosophiques, religieuses ou politiques sont libres. Elles ne peuvent cependant être exprimées qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire. Cette règle ne fait pas obstacle au libre exercice du culte dans les enceintes militaires et à bord des bâtiments de la flotte.

Les militaires en activité de service doivent obtenir l'autorisation du Ministre lorsqu'ils désirent évoquer publiquement des questions politiques ou mettant en cause une puissance étrangère ou une organisation internationale.

Une instruction ministérielle déterminera dans quelles conditions les militaires pourront, sans autorisation préalable, traiter publiquement de problèmes militaires non couverts par les exigences du secret.

Ces dispositions s'appliquent à tous les moyens d'expression, notamment aux écrits, conférences ou exposés.

Art.8 - L'introduction dans les enceintes et établissements militaires ainsi qu'à bord des bâtiments de la flotte de toute publication, quelle que soit sa forme, pouvant nuire au moral ou à la discipline, peut être interdite dans les conditions fixées par le règlement de discipline générale dans les armées.

Art.9 - Il est interdit aux militaires en activité de service d'adhérer à des groupements ou associations à caractère politique.

Sous réserve des inéligibilités prévues par la loi, les militaires peuvent être candidats à toute fonction publique élective : dans ce cas, les dispositions des trois derniers alinéas de l'article 7 ne leur sont applicables et l'interdiction d'adhésion à un parti politique prévue pour le premier alinéa du présent article est suspendue pour la durée de la campagne électorale.

Les militaires de carrière et les militaires servant en vertu d'un contrat, qui sont élus et qui acceptent leur mandat, sont placés dans la position de service détaché prévue à l'article 54 ci-après.

Art.10 - L'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité de service à des groupements professionnels sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire.

Il appartient au chef, à tous les échelons, de veiller aux intérêts de ses subordonnés et de rendre compte, par la voie hiérarchique, de tout problème de caractère général qui parviendrait à sa connaissance.

Les militaires peuvent adhérer librement aux groupements non visés par l'alinéa premier du présent article. Toutefois, s'ils sont en activité, ils doivent rendre compte à l'autorité militaire des fonctions de responsabilité qu'ils y exercent. Le ministre peut leur imposer d'abandonner lesdites fonctions et, le cas échéant, de démissionner du groupement.

Les militaires servant au titre du service national qui seraient membres de groupements politiques ou syndicaux avant leur incorporation ou leur rappel à l'activité peuvent y demeurer affiliés. Ils doivent, toutefois, s'abstenir de toute activité politique ou syndicale pendant leur présence sous les drapeaux.

Art.11 - L'exercice du droit de grève est incompatible avec l'état militaire.

Art.12 - Les militaires peuvent être appelés à servir en tout temps et en tout lieu, sous réserve, en ce qui concerne les militaires servant au titre du service national, des dispositions du troisième alinéa de l'article 70 du code du service national.

Lorsque l'affectation entraîne des difficultés particulières de logement, une aide est accordée, en fonction de la nature de ces difficultés, aux militaires de carrière et à ceux servant en vertu d'un contrat.

Art.13 - Les militaires ont droit à des permissions, avec solde, dont la durée et les modalités sont fixées par le règlement de discipline générale dans les armées.

Lorsque les circonstances l'exigent, l'autorité militaire peut rappeler immédiatement les militaires en permission.

Art.14 - Les militaires peuvent librement contracter mariage. Doivent, cependant, obtenir l'autorisation préalable du Ministre :

1° lorsque leur futur conjoint ne possède pas la nationalité française, les militaires en activité de service ou dans une position temporaire comportant rappel possible à l'activité, à l'exception des personnels servant au titre du service national ;

2° les militaires servant à titre étranger.

(...)

**BANALISATION DE L'ARMEE
ET
ORIGINALITE DU SOLDAT**
par
Henri MENDRAS

Le monde militaire est étendu et complexe : plus d'un demi million d'hommes et de femmes sous les armes. Encore va-t-il bien au-delà des trois armées traditionnelles. La Gendarmerie Nationale est présente dans tous les chefs lieux de canton. Les arsenaux se trouvent dans les grands ports ; dans les établissements de fabrication d'armement, civils et militaires cohabitent étroitement.

Pour tous, le principal changement des deux dernières décennies réside sans conteste dans le fait qu'un conflit ouvert n'est plus immédiatement en vue. Etat de non-guerre (mais aussi de non-paix) redoublé par l'autonomie de décision qu'a acquise la France en devenant sur les plans stratégiques et tactiques une puissance nucléaire. Les forces conventionnelles s'appuient à présent sur la dissuasion et le soldat vit "l'arme au pied" pour reprendre le diagnostic du Général Saint-Macary, tandis que le politique a le doigt sur la détente nucléaire.

Ce changement a été rapide et beaucoup ont fait l'hypothèse qu'il conduit à une indifférenciation croissante de l'armée française avec la société civile. Jusqu'aux années 1960, on peut dire que l'armée a constitué une institution très typée, jouant un rôle symbolique à l'égard de la société. Tout contribuait à en faire un groupe en marge. Aujourd'hui, sans nier les importantes différences qui persistent, elle s'est rapprochée sur bien des points des autres institutions du monde industriel. Alors que les changements sociaux ne l'affectaient qu'avec retard et plus faiblement, puisqu'elle prenait en quelque sorte le temps de les digérer, elle semble à présent davantage affectée par les tendances de transformation de la société globale. Processus circulaire puisque permis par la banalisation de l'institution mais aussi la renforçant.

Nous voudrions dédoubler cette hypothèse. D'un côté, du point de vue de la société française, on peut soutenir la thèse de la banalisation qui correspond sans doute au sentiment d'une majeure partie de la population : officiers et sous-officiers paraissent de plus en plus des fonctionnaires comme d'autres. Mais d'un autre côté, du point de vue des militaires, les tendances de la société paraissent de plus en plus diverger de leur façon de vivre et de leur système de valeurs. Et tout le problème nous paraît être, pour l'analyste, d'approfondir cette contradiction et pour les responsables militaires de la gérer au mieux des intérêts de la Nation et de la cohérence du corps militaire (1).

Classes, mobilité sociale et carrière

L'Armée était étroitement liée à une structure de classes de la société française qui a été totalement bouleversée depuis 1945. Deux macro-groupes ont complètement disparu : la paysannerie et la moyenne bourgeoisie rentière. Or la paysannerie fournissait les gros bataillons de l'infanterie et la bourgeoisie la majorité du corps des officiers. Pour un paysan breton ou auvergnat soigner les chevaux à la caserne ou dans sa ferme faisait peu de différence et pour le jeune bourgeois aller surveiller le pansage des chevaux à la caserne n'était pas différent de surveiller des ouvriers dans la manufacture ou le domaine familial. Ici et là les sous-officiers ou les contremaîtres assuraient la transmission des ordres parfois en les traduisant : rappelons qu'avant 1914 pour la majorité des enfants de paysans le français était une langue apprise à l'école et vite oubliée, le sous-officier devait donc être l'interprète entre l'officier et ses hommes.

(1) Les analyses qui suivent doivent beaucoup au programme de recherches Louis DIRN.
Je remercie Michel FORSE.

L'aristocratie et la haute bourgeoisie fournissaient les états-majors. Les fils d'ouvriers qualifiés étaient peu nombreux et de préférence orientés vers les corps techniques.

L'Armée était donc à l'image de la structure sociale de la nation. Elle était en même temps une institution symbolique nationale qui devait faire de bons citoyens et de fervents patriotes de paysans qui n'étaient jamais sortis de leur canton et s'en remettaient le plus souvent à leurs notables pour traiter avec l'extérieur. Le service militaire était pour chacun l'occasion d'entrer dans la nation et donc dans la République, dont le drapeau du Régiment était le symbole.

Depuis 1945, la société française a été complètement bouleversée. La paysannerie a disparu et il ne reste plus que 6 % de producteurs agricoles. La bourgeoisie rentière manufacturière et commerçante a été ruinée. Une nouvelle classe moyenne de cadres s'est développée jusqu'à représenter plus d'un cinquième de la population et 85 % des Français sont des salariés assurés de leur retraite : la sécurité de la carrière militaire n'est plus un privilège convoité par des cadets de familles paysannes ou bourgeoises.

Cette disparition des grandes classes très contrastées du siècle dernier et leur remplacement par des groupes et des strates diversifiés, centrés sur les cadres, oblige les officiers, les sous-officiers et les engagés à se situer dans cette nouvelle structure : les uns sont des cadres fonctionnaires, les autres des techniciens plus ou moins hautement qualifiés.

Officiers et sous-officiers se caractérisent par leur stabilité numérique : c'est un groupe à peu près stable depuis une dizaine d'années. L'endorecrutement des officiers est une caractéristique très marquée, encore que des comparaisons plus fines montreraient que certaines professions sont encore plus "fermées" que les officiers, les notaires par exemple. Mais par comparaison avec des catégories analogues de fonctionnaires, l'endorecrutement et l'endogamie sont très forts chez les officiers de recrutement direct, surtout dans la marine.

L'Armée a toujours été un réseau de mobilité sociale aussi bien pour les sous-officiers que pour les officiers. Les fils de paysans devenus sous-officiers ont vu leurs enfants devenir officiers ou embrasser d'autres carrières. Mais elle a également toujours eu tendance à recruter dans des groupes sociaux bien déterminés. En particulier les officiers étaient souvent issus de la petite noblesse terrienne provinciale, et il y avait des lignées de militaires.

Par ailleurs, il devient de plus en plus légitime d'assimiler le soldat à un fonctionnaire. Même si l'on ne peut pas parler d'un strict alignement de l'un sur l'autre, statuts, grilles de rémunération et niveaux de recrutement convergent. Rattachés à la fonction publique (sans véritablement en faire partie, puisque les militaires ne dépendent pas de la Direction générale de la fonction publique), les personnels militaires ont vu progressivement leurs grades et leurs échelons se situer dans la fameuse grille des indices et l'assimilation se fait de plus en plus marquée : les officiers sont tenus pour des fonctionnaires de catégorie A, les sous-officiers sont assimilés à la catégorie B, etc. Les sujétions de l'état militaire restent une particularité mais elles vont dans le sens de la

convergence dès lors qu'elles sont mesurables et compensables puisque cela permet de distinguer les tâches ordinaires (équivalentes à celles d'un fonctionnaire) des tâches spécifiques au métier de soldat. C'est donc par rapport à ces catégories voisines, techniciens et professeurs, qu'il faut analyser la position sociale et les modes de vie des officiers et sous-officiers.

L'armée était autrefois le modèle d'une institution qui assurait une carrière à ses membres : un bâton de maréchal se cachait dans la musette du soldat. Le sous-officier pouvait devenir officier et le jeune cyrard ne pensait qu'aux étoiles. Toutefois, le grade n'était pas simplement une étape de carrière, il était la "propriété" de l'officier, analogue à un titre de noblesse. Or, cette conception du grade a largement été obliérée par la banalisation de la carrière.

Ce modèle d'une carrière progressive à l'ancienneté et au mérite n'existait guère dans les entreprises privées et était moins "parfait" dans les autres secteurs de la fonction publique. Aujourd'hui ce modèle de la promotion individuelle le long d'une carrière, la notion même de profil ou de projet de carrière s'est répandu dans toutes les professions, on commence même à parler d'une carrière pour les ouvriers. En cela le système de mobilité sociale que représentait l'armée, étant le plus achevé, s'est aujourd'hui généralisé et par conséquent contribue à la banalisation du métier militaire.

Le métier

Le développement des techniques informatiques et télématiques a une influence déterminante sur le fonctionnement de l'Armée. Tout d'abord en court-circuitant la ligne de commandement hiérarchique. S'il n'y a plus de guerre, mais seulement des crises, le pouvoir politique en vient à prendre

lui-même et au plus haut degré les décisions opérationnelles. L'informatisation change ici les données de la tactique et de la stratégie.

Mais surtout les nouvelles technologies nécessitent une spécialisation à la mesure de la complexité des problèmes scientifiques et techniques qu'il faut résoudre. Certes l'Armée de l'air et la Marine étaient déjà largement conditionnées par les matériels qu'elles servent et la dualité entre "techniciens" et "opérationnels" a toujours existé. Il n'en demeure pas moins que le développement des nouvelles technologies renforce la "professionnalisation" et entraîne une diversification des métiers militaires et en ce sens il est de plus en plus difficile de parler d'un métier des armes. Cela est particulièrement sensible dans l'Armée de terre et pour le corps des sous-officiers. Certains sont devenus des techniciens hautement qualifiés ce qui change profondément leur situation. Par leur nombre et leur position, ils ont acquis une position stratégique : l'institution leur procure une haute qualification monnayable très aisément dans le civil.

Par ce biais l'armée se rapproche fortement du modèle industriel. La vision du soldat "manieur d'armes" recule au profit de la compétence technique. Les problèmes de conditions de travail (développement des tâches de surveillance de machines automatiques par exemple) et de leur amélioration se posent de façon similaire. Par définition le syndicalisme est exclu, mais ceux qui ont un métier monnayable sur le marché du travail disposent d'arguments de marchandage et donc de nouvelles marges de liberté "stratégique" au sein de l'institution. Les officiers et sous-officiers "de troupe" dont la compétence est le maniement

des hommes et des armes conservent et cultivent les grandes valeurs traditionnelles de l'institution. Tandis que les techniciens, formés de plus en plus souvent à leur seule spécialité, s'attachent à leur qualification et sont guidés par leur conscience professionnelle. La subordination à la mission demeure la règle fondamentale de l'institution mais elle est manipulée de façon subtile par des impératifs d'équilibre, de rendement, etc.

Les mécaniciens, électroniciens et autres professionnels comparent leur situation avec celle de leurs homologues civils et ont la possibilité de ne pas renouveler leur contrat pour exporter leur compétence dans le monde industriel. Ce qui est un moyen de pression fort vis-à-vis d'une institution qui a consacré beaucoup à leur formation. Ceux qui restent jusqu'à leur retraite auront moins de mal que les "militaires manieurs d'armes" à trouver un second emploi. Au total, alors que les opérationnels demeurent dans l'institution, les techniciens ont davantage tendance à la traverser.

Les nouvelles technologies ont poussé à une extension et intensification de l'instruction, pour les sous-officiers comme pour les officiers. Par exemple, déjà largement scientifiques, les formations de l'Ecole de l'air et de l'Ecole Navale ont été approfondies et les temps de spécialisation prolongés. La réforme de Saint-Cyr va dans le même sens ; les élèves se sont vus offrir une troisième année d'études et une formation nouvelle qui en rapproche l'enseignement et la pédagogie de ceux des autres grandes écoles (IEP notamment). Il en résulte que les militaires se situent dans des positions diverses sur l'échelle sociale et qu'il faudrait entreprendre une étude fine, en utilisant

Les séries de l'INSEE, pour voir comment les différentes catégories de sous-officiers et d'officiers se situent par rapport aux catégories voisines. Il faudrait voir quelles sont les proximités les plus significatives pour le fonctionnement de l'institution.

Autorité

Les observateurs, surtout américains, de la culture française dans les années cinquante nous ont donné de notre culture une image qui paraît aujourd'hui anachronique. "Nous et ils" n'est plus une structure de représentation de la société ni une norme de comportement à l'égard de l'autorité. L'autorité se fait moins distante et moins incompréhensible et par conséquent le citoyen n'est plus réduit en face d'elle à l'alternative soit de s'en protéger (pour vivre heureux, vivons caché) soit de se révolter de manière anarchique.

L'explication se trouve sans doute en partie dans le développement de l'école maternelle qui a été l'innovation la plus importante et la moins remarquée du système d'enseignement français. Les enfants sont scolarisés plus jeunes et plus massivement en France qu'ailleurs et la pédagogie des maternelles est en contradiction complète avec celle du primaire et du secondaire. Face à un maître distant les élèves étaient enfermés dans l'alternative, soit du "fayotage" individualiste, soit de la "communauté délinquante" où tous sont fondus dans un unanimisme de résistance passive ou de chahut. L'unanimisme des ouvriers non qualifiés qui ne peuvent s'exprimer que dans une action, où chacun se sent fondu dans la masse en mouvement sans stratégie calculée, appartient au passé.

Cette transformation majeure de l'esprit public français se retrouve nécessairement dans l'univers militaire et la caricature de l'adjudant gueulard

devient de plus en plus anachronique. Comment le commandement peut-il s'exercer de manière neuve si les recrues sont habituées à une autorité qui s'explique et qui cherche le consentement des subordonnés. Toute la notion traditionnelle du chef se trouve par là remise en question et le système de valeurs caractéristique du milieu militaire diverge des systèmes de valeurs des principales catégories sociales de la nation. Traditionnellement, dans ce système, la légitimité procède d'une finalité qui transcende l'individu et s'exprime au nom d'une exigence morale réputée supérieure. L'autorité se fonde toute entière sur l'ordre hiérarchique.

Ce modèle, que C. Moskos qualifie d'institutionnel, pouvait fonctionner sans problème majeur tant que le conflit latent entre "techniciens" et "généralistes" se résolvait sans trop de difficultés, c'est-à-dire tant que la complexité des problèmes scientifiques et techniques n'était pas telle qu'elle empêchât le généraliste d'être aussi un technicien et vice versa. Foch et Joffre étaient des techniciens capables d'être aussi de bons opérationnels et les généralistes n'éprouvaient pas de grandes difficultés à prendre la mesure des techniques nécessaires à leur action. Face au pouvoir hiérarchique, il n'y avait pas ou peu d'espace pour un pouvoir d'expertise.

L'arrivée des nouvelles technologies et la professionnalisation des militaires qui s'en est suivie (dans un contexte de non-guerre) a bouleversé ce jeu. On ne peut pas parler de contre-pouvoir ou de pouvoir parallèle mais la rivalité des deux groupes est plus ouverte et, tout en acceptant la subordination à la mission, le technicien a su se ménager des marges de liberté supplémentaires. Dans

Le cadre du triptique d'Hirschman, "voice" est quasiment exclu, "loyalty" est la norme mais "exit" est une menace jouable pour l'engagé technicien qui mesure aujourd'hui la pertinence d'un tel jeu vis-à-vis de l'institution.

L'autorité traditionnelle a donc tendance à se transformer pour se calquer sur les formes en vigueur dans d'autres grandes institutions. Il y a notamment davantage de négociation dans les rapports sociaux. Le pouvoir hiérarchique diminue et la discipline est moindre (la forte tête a d'ailleurs disparu). L'appareil de répression décroît, on tolère le droit à la négociation et l'on voit apparaître des organismes de concertation.

Consensus

Les grandes institutions nationales qui étaient l'objet d'une contestation radicale, il y a seulement vingt ans, sont aujourd'hui acceptées par tous les Français. Plus personne ne met en question la légitimité des institutions républicaines qui étaient contestées à droite comme une gauche. Pour les deux tiers des Français, la République n'est ni une valeur de droite ni une valeur de gauche, mais une valeur commune aux deux (SOFRES 1986).

L'institution municipale est sans doute celle dont la légitimité est la plus forte aux yeux des Français. Les hommes politiques font valoir sans cesse qu'ils sont maires de leur commune et un échec aux élections municipales peut amener un ministre à démissionner du gouvernement. Quand il a été question de fusionner les communes rurales personne n'a envisagé de le faire, comme en Angleterre, par une décision nationale du Parlement.

Toutes les enquêtes montrent que pour tous les Français (92%) la famille est une institution primordiale juste avant le travail (84%). La patrie est déjà une institution et une valeur moins commune : 67 %. Mais il est vrai qu'elle est en progression : à la question : "Les symboles nationaux (Marseillaise, le 14 juillet, drapeau) gardent-ils la même valeur qu'autrefois ?" Les oui passent de 64 % en 1976 à 70 % en 1983. L'écart entre droite et gauche est faible, par contre il est fort entre jeunes et vieux (ce qui différencie la France des autres pays). Aux deux dates, 87 % des Français pensent qu'il "est important d'être un bon citoyen".

Un des éléments essentiels du consensus idéologique de base des Français consiste à voir et à comprendre la société en termes économiques et non plus en termes juridiques ou moraux. Le développement des connaissances économiques des Français pèse de plus en plus dans les débats politiques et idéologiques. Cette évolution est en contradiction avec l'idéologie traditionnelle qui sert de fondement et de justification à la défense nationale : quand il s'agit de la vie et de la mort des hommes et de la Patrie, le calcul de rentabilité n'est pas de mise.

Diversification des codes de conduite

La transformation des systèmes de valeur dominants dans la société française est si visible que tout le monde en parle : une permissivité croissante conduirait à un assouplissement de toutes les valeurs, de toutes les normes et de tous les codes de conduite qui ne seraient pas sanctionnés de façon aussi rigide qu'hier. Les choses ne sont pas aussi simples et nous manquons de données pour démêler ce qui a changé et ce qui ne change pas. Analysant les résultats d'une grande enquête com-

parative sur les pays européens, Jean Stoetzel constate que la morale du Décalogue est toujours, à des nuances près, commune à toute l'Europe. Certes, les certitudes morales sont en train de fondre ; mais les progrès de la permissivité permettent de juger la moralité d'autrui avec un relativisme tolérant qui autorise chacun à être soi à sa manière. Les Européens se partagent à peu près également entre les vertus "traditionnelles" (honnêteté, bonnes manières, obéissance, patience, esprit, économie...) et les vertus de changement (tolérance, sens des responsabilités, persévérance, imagination...) : l'honnêteté vient en tête (73 %) immédiatement suivie par la tolérance, le respect d'autrui (51 %), puis les bonnes manières (49 %) et le sens de la responsabilité (46 %). Cet équilibre entre "tradition" et "changement" donne un fort sentiment de continuité, de vin vieux dans des outres neuves. Toutefois il faut souligner que la personne l'emporte de plus en plus sur les règles de la société. Par exemple, le respect d'autrui se substitue aux bonnes manières. Ce qui n'est pas un mince changement, et comment s'étonner qu'un tel changement soit lent ?

Que la permissivité s'accroisse n'empêche pas que les grandes institutions de contrainte sociale conservent leur prestige. Les Européens sont en majorité fiers d'appartenir à leur pays, mais 5 % seulement sont prêts à se sacrifier pour leur patrie. Ils ont une grande "confiance" dans la police et l'armée ; une moindre dans la justice, l'enseignement et l'église ; une médiocre dans le Parlement, l'administration ; une faible dans les grandes entreprises, la presse et les syndicats qui viennent en dernier.

De même, la COFREMCA suit depuis plusieurs décennies l'évolution des courants socio-culturels qui sous-tendent l'évolution des opinions et des comportements. On peut résumer ces observations en six tendances :

. Les Français avaient un grand besoin en toutes choses. Le repas devait être à l'heure, la table ordonnée et les plats se succéder dans une séquence immuable. Le désordre s'est introduit dans ce rite comme dans le reste de la vie. Les Français ont appris à gérer la complexité et l'incertitude.

. Pour préserver son indépendance, le Français moyen se repliait sur lui-même et se protégeait de l'intrusion d'autrui. La convivialité a fait de grands progrès. Les relations sociales se sont assouplies, déritualisées et multipliées. Introduites par les jeunes, ces mœurs nouvelles se sont diffusées chez les moins jeunes, dans tous les milieux sociaux.

. Cette évolution est allée de pair avec une recherche de racines. Les jeunes ont développé une capacité de prendre rapidement racine dans un milieu social nouveau, qui déconcerte leurs aînés pour lesquels la transplantation était vécue comme un déracinement. Aujourd'hui c'est un enracinement, les racines sont devenues mobiles !

. Chercher à s'exprimer et à s'épanouir devient une motivation dominante qui a gagné la majorité des Français et a refoulé les anciennes valeurs fondamentales de sécurité et de standing. Il en résulte une plus grande instabilité des attitudes et des comportements.

. L'oeil était le sens privilégié en Occident. Depuis vingt ans les autres sens sont de plus en plus cultivés. La musique, la gastronomie, les parfums répondent aux besoins de l'oreille, du goût et de l'odorat. Et, en les éduquant, les rendent de plus en plus exigeants.

. Le besoin de se réaliser et de réaliser n'a pas connu une évolution aussi linéaire. Passé par une phase de faiblesse à la fin des années soixante-dix, il a repris vigueur depuis trois ou quatre ans. Les Français sont devenus entreprenants, veulent faire des choses, les réussir et par là se donner le sentiment de se réaliser soi-même.

De ces différentes données très fragmentaires, il semble que l'on puisse aboutir à une conclusion plus nuancée. Malgré les apparences on n'observe pas une permissivité croissante de la société ni un laxisme au plan de la morale. On observe une diversification des échelles de valeurs : vertus "traditionnelles" et vertus "modernes" selon Stoetzel mais aussi échelles morales différentes liées à des positions socio-professionnelles et à des a priori politiques et philosophiques. Cette diversité nouvelle va de pair avec une tolérance à l'égard des valeurs et des moeurs d'autrui et cette tolérance donne le sentiment de la permissivité mais c'est une erreur : ce n'est pas parce que je respecte les valeurs d'autrui que je suis moins ferme dans mes convictions. Le jeu social a changé, non les convictions.

L'orientation "patrimoniale" est un facteur de différenciation du système de valeurs qui recoupe la position dans l'échelle sociale et les orientations idéologico-politiques. Les études des chercheurs de la Fondation nationale des sciences politiques ont montré que la détention d'un patrimoine diversifié s'accompagne dans toutes les tranches de revenus d'un moindre abstentionnisme.

L'analyse des catégories socio-professionnelles renforce, s'il en était besoin, ces conclusions. Prenons comme indicateur la confiance en Raymond Barre. En mars 1978, date de l'enquête, 49 % des Français lui faisaient confiance ; parmi les ouvriers 24 % de ceux qui n'ont pas de patrimoine lui font confiance contre 58 % de ceux qui ont un patrimoine diversifié. A l'autre extrême, les industriels, gros commerçants et membres des professions libérales qui sont très possédants lui sont unanimement favorables (92 %) mais deux tiers seulement (67 %) de ceux qui n'ont pas de patrimoine. Les variations à l'intérieur d'une catégorie socio-professionnelle sont très supérieures aux écarts entre CSP.

Les positions de gauche expriment une contestation de la société certes, mais surtout une inquiétude diffuse qui s'étend à tous les aspects de la vie. Si l'on est de gauche, on trouve plus souvent que la vie n'a pas de sens, on se sent moins heureux en famille, on est moins satisfait de son travail et de son revenu. Et il faut dire qu'on a un revenu inférieur, un travail moins valorisant, qu'on est moins souvent propriétaire de son logement, etc. L'opinion à l'égard de la santé est le meilleur indicateur de niveau de satisfaction dans tous les domaines de la vie en général, de la vie familiale, de l'emploi, des revenus. Et cet indicateur se corrèle positivement avec l'échelle de gauche-droite : plus on est à gauche, plus on se plaint de son état de santé et plus on est insatisfait de tout. Les opinions en opposition avec les valeurs traditionnelles (athéisme, révolution, liberté sexuelle, permissivité, excuse du terrorisme) sont exprimées plus fréquemment dans les médias, ce qui donne l'impression que les valeurs traditionnelles sont en train de s'effondrer, ce qui est loin d'être vrai. Les extrémistes de droite et de gauche partagent quelques traits communs : importance accordée à la

politique, relatif isolement social (jeunes et célibataires à gauche, vieux et veufs à droite), propension nette à l'intolérance et forte inquiétude face à l'avenir : à gauche la vie n'a pas de sens, à droite on craint la guerre. Autrement dit, ils ne sont pas heureux et le déclarent franchement deux fois et demi plus fréquemment que la moyenne. Et c'est en cela qu'ils sont des extrémistes et se différencient de la grande masse de leurs concitoyens.

*

* *

Ce qui différencie toujours radicalement le soldat de ses concitoyens, c'est le rapport avec la violence et la mort. Cette différence, sur le plan symbolique, s'accroît même à mesure que notre civilisation rejette la mort hors de la vie quotidienne en la renforçant statistiquement à un âge prévisible pour tous. Ce qui donne aux occasions de plus en plus rares de mort dans la vie quotidienne une valeur émotionnelle d'autant plus grande, les accidents de la route, les grandes endémies (cancer, Sida) par exemple. Et le débat fondamental sur la peine de mort ne peut se comprendre que dans cette perspective : la société s'interdit de donner la mort à ses citoyens, même à ceux qui ont eux-mêmes donné la mort à autrui. Or le soldat demeure celui qui s'expose à la mort et surtout qui a pour fonction, pour métier, de la donner. Sur le plan idéologique et mythique, le soldat est une contradiction vivante du consensus idéologique fondamental sur la vie et la mort qui caractérise notre société où l'individualisme et la centration sur soi sont des tendances idéologiques majeures.

Cette contradiction doit être soulignée pour bien montrer que la banalisation de l'institution s'accompagne d'une originalité croissante du soldat dans notre société. Cette contradiction doit être traitée de front. Le jeu des tendances contradictoires qui s'exercent sur l'institution militaire et le métier des armes doit faire l'objet de recherches complémentaires pour nourrir une réflexion plus approfondie. Vouloir perpétuer un code moral de l'honneur, de l'obéissance, du sacrifice de soi est parfaitement compatible avec d'autres codes moraux dans une société qui fait de la diversité et du respect de la différence une de ses structures fondamentales. Encore faut-il en approfondir le pourquoi et le comment.

Références

Louis BIRN, Pour un tableau tendanciel de la société française : un parti de recherche Revue française de Sociologie XXVI, 1965, pp. 309-400

Bernard BOENE, Banalisation des armées : le cas français, Futurible III, 1967, pp. 39-54

Henri MENDRAS, La Seconde Révolution française, Paris, Gallimard, 1960, 330 pages

Charles C. MOSKOS, La banalisation de l'institution militaire. L'armée américaine : du modèle institutionnel au modèle industriel, Futuribles III, 1967, pp. 27-30

Pierre SAINT-MACARY, Vivre l'arme au pied in Mendras (ed) La sagesse et le désordre, Paris, Gallimard, 1960, pp. 195-217

Jean Stœtzel, Les valeurs du temps présent, Paris, PUF, 1963

EXPOSE DE CLOTURE

par

Le Contrôleur général des armées

Jean-Claude ROQUEPLO

Notre colloque s'achève, il a réuni une assistance de qualité, diverse et nombreuse qui a pu profiter de communications de haute tenue sur des sujets dont la connaissance est essentielle pour déterminer l'avenir des systèmes d'hommes adaptés à la défense de l'Europe, dont la France et l'Allemagne Fédérale constituent les piliers essentiels. Je me réjouis donc du succès de ce colloque et remercie tout particulièrement nos amis du SOWI de leur apport. Je souhaite grâce à l'étude que nous mettons en route sur la brigade franco-allemande que se poursuive notre dialogue, se développent nos recherches communes et s'enrichissent mutuellement nos méthodes et nos expériences.

Les trois demi-journées ont été respectivement consacrées :

- à la démographie,
- à l'économie,
- à la sociologie.

Il appartenait donc à quelqu'un qui n'est ni démographe, ni économiste, ni sociologue de conclure et Jean-Pierre THOMAS, en faisant appel à moi, a sans doute pensé que c'était au juriste et à l'administrateur qu'il appartenait de savoir tirer parti des enseignements de la démographie, de l'économie, de la sociologie, pour aider les politiques à prévoir et à réaliser les conditions de l'adéquation des règles qui régissent le corps social à l'évolution des données. Ainsi l'analyse de systèmes, la connaissance des vulnérabilités débouchent-elles sur des décisions institutionnelles.

L'analyse de la démographie ne nous a pas donné la possibilité de répondre à la question que posait le Contrôleur général des armées CAILLETEAU : "La baisse démographique conduit-elle à privilégier, entre la conscription et le volontariat, une solu-

tion plutôt qu'une autre ?". Mais la capacité d'évolution du système implique l'adaptation à l'emploi, l'adaptation à la mission et postule donc : la sélection, la formation et la durée.

Il me semble donc que toute solution fondée sur une baisse actuelle ou prévisible de la démographie doit écarter le service court, universel et non différencié en ce qui concerne la conscription et implique - sous une forme ou sous une autre - des éléments de volontariat, de professionnalisme et d'engagement de longue durée.

Le problème du rôle des femmes et celui de l'appel à des étrangers ont été évoqués mais sans être réellement traités. Ils mériteraient de l'être à l'occasion d'un autre colloque.

Pour l'armée de métier, l'importance du système de formation implique à l'évidence que les armées, notamment en France, cherchent à en tirer meilleur parti, par une modification de la structure des carrières : différenciation de celles-ci, allongement de la plupart, modération du "turn over" sous réserve d'une prospection plus large de la ressource et d'un recrutement très exigeant et sélectif.

L'analyse démographique nous a également permis de rappeler qu'au delà des aspects purement nationaux ou européens de l'interprétation des données existait un autre niveau de préoccupation d'une importance considérable au niveau géostratégique : l'évolution à long terme du déséquilibre Nord-Sud.

*
* *

La seconde demi-journée a été consacrée à l'analyse des aspects économiques et gestionnaires des systèmes, notamment en considération des problèmes de l'emploi.

Plusieurs questions se posent :

1) Les modèles actuels de carrière sont-ils encore adaptés ? En France les textes qui les réglementent datent de 1975 mais ont été conçus entre 1965 et 1973. En outre, les situations antérieures ont joué d'un poids très lourd.

Il convient de relativiser les aspects tenant à la précarité de la carrière, notamment pour les sous-officiers, par le rappel des avantages offerts en contrepartie. L'un des problèmes majeurs est aujourd'hui le coût élevé du dispositif et de savoir s'il est encore réellement adapté aux besoins actuels ?

2) Les procédures en usage d'aide à la reconversion, d'incitation aux départs ne sont-elles qu'un simple moyen de se substituer en période de paix au taux de pertes ? Leur développement a-t-il été suffisamment étudié en fonction des objectifs à atteindre eu égard aux besoins réels des armées ?

3) Peut-on assimiler le modèle militaire à un modèle industriel ou au modèle de la fonction publique ou s'agit-il d'un modèle spécifique ?

La réponse à ces diverses questions ne peut être que nuancée dans la mesure où :

- les conditions de la mission évoluent fondamentalement,

- les changements technologiques jouent un rôle majeur,

- Les armées ne peuvent ignorer l'évolution de l'environnement dans lequel elles se situent aussi bien pour le recrutement, pour la vie quotidienne du personnel et des familles que pour la reconversion du personnel.

Mais on ne peut pas bien entendu casser le thermomètre pour la simple raison qu'il nous obligerait à reviser certaines de nos idées reçues, voire certaines de nos conceptions initiales. La connaissance de l'emploi dans les armées et hors des armées nous est indispensable.

Les conclusions à en tirer me paraissent différentes :

- selon les armées et selon le type d'emploi auquel il s'agit de pourvoir.

Je distinguerai pour ma part :

- les carrières très courtes des hommes du rang des unités professionnalisées (sorte de service militaire volontaire et prolongé),

- les carrières normales de sous-officiers et d'officiers,

- les carrières longues dans des emplois techniques ou spécialisés.

Mais l'un des éléments de réflexion, à mon sens parmi les plus importants, nous a été fourni par les communications de nos partenaires du SOWI sur l'évolution des relations entre la profession et la famille.

Les considérations idéologiques ne sont pas de nature à permettre de régler les problèmes personnels, matrimoniaux et familiaux nés : d'une part, d'un certain désenchantement en cours de carrière, lié au caractère bureaucratique et paperassier d'une longue partie du métier, d'autre part, des contraintes liées aux obligations particulières telles que la mobilité, la disponibilité, les conditions de résidence, les aléas de carrière.

L'interdépendance entre la profession et la famille oblige à régler les problèmes dans le cadre de l'évolution de l'environnement social général. Aux limitations apportées à la condition militaire par rapport à celle de la plupart des autres citoyens doit correspondre un ensemble de mesures exceptionnelles et adaptées de compensations et d'aide s'adressant aux agents soumis effectivement à ces contraintes.

Il convient ainsi de mieux distinguer les garanties et avantages généraux liés aux contraintes générales du statut (absence d'exercice du droit syndical, interdiction du droit de grève, sujétions permanentes de l'état militaire,...) et les compensations ou aides accordées pour ceux qui subissent certaines conséquences précises du statut au moment où elles se produisent (éloignement de la famille, mobilité, disponibilité opérationnelle, etc).

Il s'agit, à mon sens, du domaine majeur de réflexion des responsables sociaux de nos armées, en commençant par la politique du logement et par l'aide à la mobilité. L'impact psychologique de cette action m'apparaît tout à fait dominant.

A cet égard, une question se pose quant aux conséquences à tirer du développement du célibat géographique.

Le développement des moyens de transport, des moyens de communication ne rend-il pas finalement cette solution plus acceptable qu'elle ne l'était antérieurement ?

Par ailleurs, dans la mesure où la contrainte de la mobilité géographique est la plus difficilement supportée par les familles, ne peut-on, mieux qu'actuellement, rechercher les moyens :

- soit de supprimer encore des mobilités inutiles, malgré les efforts déjà faits,

- soit de prévenir les effets les plus fâcheux (ex : le problème de la région parisienne est aggravé par la concentration militaire à Paris et en proche région parisienne...)

Enfin, ne convient-il pas de rechercher de façon préférentielle les solutions qui permettent de donner aux intéressés la possibilité de s'organiser eux-mêmes plutôt que de développer des solutions d'assistance ?

De ces différents points de vue, la comparaison avec les solutions apportées par les entreprises aux problèmes de l'incitation à la mobilité de leur personnel sont souvent très proches de celles qu'appliquent ou qu'envisagent les armées.

La communication de Madame BARRERE MAURISSON nous a permis de constater qu'en matière de reconnaissance du rôle de la famille pour l'insertion de l'individu dans son emploi, les armées ne sont certainement pas en retard par rapport à la démarche des employeurs du secteur privé.

Nous constatons aussi que le degré de mobilité professionnelle et géographique est largement fonction du niveau auquel se situe la catégorie professionnelle considérée et combien sont fortes les corrélations qui existent entre les formes de vie familiale et la promotion professionnelle.

Ces constats m'incitent encore davantage à penser que la politique sociale du ministère de la défense doit être fondée sur un objectif prioritaire : offrir aux militaires les moyens de choisir le statut qu'ils recherchent pour leur famille plutôt que de favoriser un seul type de statut familial. Cela exigerait cependant le changement de certaines règles de la fonction publique communes aux fonctionnaires et aux militaires et touchant aux statuts et à l'avancement.

Faut-il être pessimiste en ce domaine ? Je ne le pense pas mais des efforts importants restent à faire pour permettre aux militaires comme le disait ce matin le Général LE BORGNE, de "rouler les mécaniques" sans nuire pour autant aux équilibres familiaux et en favorisant au contraire l'esprit d'association, de camaraderie et de solidarité au moyen des méthodes modernes de management des ressources humaines.

*
* *

Enfin la dernière demi-journée a été consacrée au problème de l'idéologie et des valeurs.

Nous avons vu avec la première communication de nos amis du SOWI que le système de défense allemand s'inscrivait actuellement dans un cadre des valeurs de la société allemande qui est en pleine évolution, non seulement en raison d'un affai-

blissement de la perception de la menace, mais aussi en raison d'un changement d'orientation politique fondamental se traduisant par un affaiblissement de la disposition à la défense et par l'opposition d'une partie croissante de l'opinion à la politique officielle de défense.

Avec J.-P. THOMAS, la description du système de valeurs de la société militaire française actuelle nous montre qu'au-delà de l'état militaire défini par le statut commun à tous les militaires, existent au sein des armées des projets différenciés de carrière selon les stratégies recherchées par ce qu'il nomme les "acteurs" évoluant dans deux systèmes de référence très contrastés que J.-P. THOMAS décrit sous forme de types idéaux : le "système opérationnel" et le "système organisationnel".

Il convient bien entendu que l'institution, si elle veut être en mesure de faire face à ses missions, ait d'une part, conscience des évolutions du système de valeurs de la société où elle se situe et puisse d'autre part, répondre aux attentes des acteurs auxquels elle fait appel.

Pour ce qui me concerne, je ne retiendrai qu'une seule conclusion, simple et pragmatique, c'est la nécessité de prévoir un dispositif souple, adaptable - flexible dirait-on aujourd'hui - ce qui n'est pas toujours le cas dans le cadre juridique et institutionnel correspondant aux concepts traditionnels de la fonction publique française.

Henri MENDRAS, répondant plus directement à M. KERN, a analysé la marche vers un certain consensus entre les sociétés française et allemande, en choisissant notamment parmi les institutions symboliques majeures fédérant la société française, l'institution militaire.

L'armée n'est plus un objet de conflit majeur au sein de la société française mais demeure le lieu où se sont instaurées certaines valeurs nationales caractéristiques, aujourd'hui peu contestées mais se heurtant par contre, souvent, à une certaine indifférence.

A mon sens, de même que certains rapports conflictuels dans l'entreprise, fondés sur un modèle taylorien d'exercice de l'autorité et sur le concept largement dépassé de la lutte des classes, pour les syndicats, ont tendance à disparaître, l'autorité dans l'armée sans pour autant disparaître tend à s'exercer autrement.

Il faut rappeler que, en France, des militaires ont été à l'origine du lancement de certaines démarches industrielles fondées sur la qualité et la gestion participative et qu'il n'y aurait rien d'insolite à ce que, en notre époque où la notion de système de communication prend une importance grandissante, les armées - à l'occasion des actions de rénovation à entreprendre - jouent un rôle important dans l'instauration de méthodes modernes de motivation et de communication au bénéfice de l'ensemble de la collectivité nationale.

*

* *

Voici donc, Mesdames et Messieurs, ce que m'ont inspiré les propos tenus au cours de ce colloque tant par les intervenants que par ceux ou celles d'entre vous qui ont réagi aux interventions.

On ne peut que se réjouir de la qualité des participants et de l'importance de l'auditoire, en remerciant les uns et les autres de l'intérêt qu'ils ont manifesté aux thèmes proposés au cours de ces trois demi-journées. Merci aussi à Jean-Pierre THOMAS qui en fut le principal instigateur. Je souhaite de nouvelles occasions d'un dialogue libre et de grande qualité entre chercheurs, universitaires, militaires et administrateurs, français et allemands et je vous donne l'assurance que, pour sa part, le Ministère de la Défense s'emploiera à les favoriser.

Deutsche Kurzfassungen

Einführung

Hubert Jean Pierre Thomas

(Kurzfassung: Paul Klein)

Die vorliegende Dokumentation gibt die Referate wieder, die beim Colloquium "Systeme d'homme et société future" gehalten wurden. Veranstalter dieses Colloquiums war das Centre de sociologie de la défense nationale in Zusammenarbeit mit dem Observatoire sociale de la défense und dem Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr.

Ziel der Tagung war es, auf wissenschaftlicher Basis Probleme aufzuarbeiten, die in der Gegenwart die Armeen beider Staaten belasten und hierbei auch einen Blick in die Zukunft zu werfen. Angesprochen werden sollten insbesondere der Geburtenrückgang in beiden Ländern und seine Folgen für Wirtschaft und Streitkräfte, aber auch die Beziehungen zwischen dem Beruf einerseits und der sozialen Umgebung der Berufstätigen andererseits. Hierbei galt der Familie die besondere Aufmerksamkeit. Schließlich und endlich sollte über Werte und Wertewandel in der deutschen und französischen Gesellschaft und in deren Streitkräfte gesprochen werden.

Die gesamte Veranstaltung basierte auf einem Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Frankreich bzw. zwischen den beiden Armeen. Dies bot sich um so mehr an, als die Wehrsysteme beider Länder sich sehr ähnlich sind und Personalumfang und Kosten in einem vergleichbaren Rahmen liegen. Der Vergleich erhält vielleicht auch deshalb eine besonders interessante Note, weil beide Staaten gerade im Begriffe sind, aus französischen und deutschen Soldaten eine gemeinsame Brigade aufzubauen.

Die personellen Zwänge im Verteidigungsbereich

(Francois Cailleteau)

(Kurzfassung: Paul Klein)

Die personelle Sicherstellung der Verteidigungsfähigkeit steht in Frankreich und in der Bundesrepublik vor großen Problemen. Sie sind teilweise beiden Staaten gemeinsam, haben aber auch häufig ausgeprägte nationale Schwerpunkte. Beide Länder sehen sich einem Geburtenrückgang gegenüber. Er nimmt sich allerdings in Frankreich im Vergleich zwischen 1974 und 1994 mit 11 % vergleichsweise bescheiden aus, während sich in der Bundesrepublik die Geburtenraten zwischen 1983 und 1997 fast halbieren. Beide Länder haben analog eine unterschiedliche Problembewältigung vor sich, zumal paradoxerweise ausgerechnet in der Bundesrepublik die Möglichkeit fehlt, zur Wahrung der personellen Einsatzfähigkeit der Streitkräfte auf Frauen und auf Ausländer zurückzugreifen.

Vor diesem Hintergrund sind die Rekrutierungsmethoden beider Staaten, nämlich die allgemeine Wehrpflicht und der freiwillige Wehrdienst zu untersuchen. Die allgemeine Wehrpflicht kann nur so lange eine akzeptable Lösung sein, wie sie von der Mehrheit der Bevölkerung gebilligt wird. Noch existiert diese Billigung sowohl in Frankreich als auch in der Bundesrepublik. Allerdings zeigt das System der Wehrpflicht bereits bestimmte Schwachstellen. In Frankreich beginnen sich in zunehmendem Maße junge Männer mit besserer Schulbildung zwar nicht der Wehrdienstverweigerung aus Gewissensgründen, wohl aber anderen Formen des Dienstes an der Gemeinschaft zuzuwenden. Für ein Land, das auf Gleichbehandlung großen Wert legt, ist es außerdem ein beträchtliches Problem, daß 27 % der Wehrpflichtigen mangels Bedarf überhaupt nicht einberufen werden. Das Problem der Bundesrepublik dagegen ist zweifelsohne die vergleichsweise sehr hohe Zahl der Kriegsdienstverweigerer.

Jenseits dieser nationalen Besonderheiten existieren auch gemeinsame Bedrohungen für die Institution der Wehrpflicht. Die erste liegt wohl darin, daß der Rückgang der Geburtenraten und die immer besser werdende (zivile) Ausbildung den jungen Mann zu einem begehrten Objekt für die Wirtschaft macht. Zum zweiten ist an den Wertewandel in beiden Gesellschaften zu denken. Franzosen und Deutsche nehmen sich immer mehr die formal garantierten Freiheiten des Bürgers in den angelsächsischen Staaten zum Vorbild. In einem Staat, dessen Hauptaufgabe im Schutz der individuellen Freiheit gesehen wird, ist die allgemeine Wehrpflicht aber nur schwer zu verankern.

Angesichts dieser Beeinträchtigungen für die Wehrpflicht wird nicht selten als Lösungsvorschlag eine bedeutende Verbesserung der Bezahlung der Wehrpflichtigen vorgeschlagen. Wenn allerdings die Kosten für einen Wehrpflichtigen sich denjenigen für einen Freiwilligen nähern, wird die allgemeine Wehrpflicht auch einer ihrer wichtigsten Begründungen, nämlich ihrer Kostengünstigkeit, beraubt.

Die Rekrutierung längerdienender Freiwilliger bringt andere Probleme mit sich. Diese beziehen sich zunächst auf das Faktum, in einer Zeit Soldat zu sein, in der die Bedrohung von außen kaum noch gesehen wird und in der militärische Tugenden wie Disziplin, Korpsgeist und Opferbereitschaft ihre Bedeutung verlieren. Die Frage des "Wozu" stellt sich dann fast automatisch, wengleich Frankreich aufgrund seines Engagements in seinen ehemaligen Kolonien hier vielleicht in einer besseren Position ist als die Bundesrepublik.

Ein Motiv, freiwillig zur Armee zu gehen, war immer schon das Bestreben, sich zivilberuflich zu verbessern. Die Armee wird mit zunehmender Vervollkommung der zivilen Ausbildung allerdings immer weniger attraktiv. Dies gilt eher für die Bundesrepublik als für Frankreich, weil hier der Nachholbedarf noch groß ist.

Ein weiteres Problem bei der Freiwilligenrekrutierung ist die Bezahlung. Angesichts der Finanzmisere der öffentlichen

Haushalte werden die Gehälter der Soldaten mit denen in der Wirtschaft in beiden Ländern bald nicht mehr konkurrieren können.

Insgesamt, so kann man feststellen, wird man die Motivationsanreize zum freiwilligen Dienst in den Streikräften kaum verstärken können. Dies umso mehr, weil andere Schwierigkeiten, die in der Struktur des Militärs bedingt sind, hinzukommen. Zu nennen ist hier vor allem die Zwangsmobilität. Sie trifft nicht nur den Soldaten, sondern auch seine Familie. Vor allem jüngere Ehefrauen sind aufgrund ihrer besseren Ausbildung und ihres gewachsenen Selbstvertrauens immer weniger bereit, sich den Belangen des Ehegatten und damit der militärischen Führung zu unterwerfen.

Will man die skizzierte Krise des Soldatenberufes lösen, so bieten sich zwei Wege an: entweder man schraubt die Anforderungen herunter oder aber man sorgt für Kompensationen.

Wie man Anforderungen reduzieren kann, soll im folgenden an einigen Beispielen im Vergleich zwischen beiden Ländern gezeigt werden. Da ist einmal der Wunsch vieler Soldaten nach mehr Mitsprache. In der Bundesrepublik ist man hier, bedingt durch die Institution des Vertrauensmannes und die Zulassung von berufsständischen Vereinigungen bereits weit fortgeschritten. Das entsprechende französische System bewegt sich eher auf lokaler Ebene, es beruht nicht auf Wahlen und vermeidet die Öffentlichkeit. Es tendiert folglich zu Konflikten mit den Normen der Gesellschaft. In Deutschland kennt man dieses Risiko kaum. Im Gegenteil, der Druck der Öffentlichkeit beschleunigt nicht selten die Bewußtmachung der Probleme.

Ein weiteres interessantes Problem ist das der Dienstzeitbelastung. Auch wenn man zugeben muß, daß Soldaten oft lange Zeit ohne die nötige Ruhe und Erholung im Gefecht aushalten müssen, so besagt das noch lange nicht, daß im Frieden kein Ausgleich an Geld oder Zeit für geleistete Mehrarbeit gewährt werden kann. In Frankreich reichen die Lösungsmöglichkeiten für überhöhte Dienstzeitbelastungen von einer

zusätzlichen Vergütung bis hin zum völligen Fehlen jeglicher Kompensation. Insgesamt scheint aber das System der Prämien und Vergütungen besser ausgebaut zu sein als in der Bundeswehr.

Als letztes Beispiel soll die geographische Mobilität zur Sprache kommen. Sie ist sehr hoch bei den Offizieren des französischen Heeres, praktisch nicht vorhanden dagegen bei den Unteroffizieren der Luftwaffe und der Gendarmerie. Vor allem ist der Unterschied zwischen den französischen und deutschen Streitkräften enorm: in der französischen Armee gibt es jährlich etwa 28 000 Versetzungen mit Wohnsitzwechsel, in der Bundeswehr belaufen sie sich auf lediglich 17 000, obwohl es dort etwas mehr längerdienende Soldaten gibt. Anders ausgedrückt: auf zwei Versetzungen in Frankreich kommt nur eine in der Bundesrepublik.

Die genannten Beispiele zeigen, daß es Lösungsmöglichkeiten geben kann. Oft muß man nur beim Nachbarn nachsehen. Vielleicht wird man dann bemerken, daß die Bundeswehr nicht selten einen gewissen Vorsprung hat. Dies kann nicht verwundern, wenn man bedenkt, daß diese Armee um den Staatsbürger in Uniform herum aufgebaut wurde. Andererseits bedeutet dies aber auch, daß man wegen des bereits erreichten Niveaus jetzt in der Bundeswehr weniger Möglichkeiten der Weiterentwicklung hat als in der französischen Armee.

Eine weitere Methode, den Schwierigkeiten zu begegnen ist die, Kompensationen bereitzustellen. Hier bietet sich als nicht-finanzielles Mittel an, den Soldaten öffentliches Ansehen zu verschaffen. Dies ist in Friedenszeiten nicht leicht. Durch den Einsatz in Übersee gelingt es den französischen Offizieren aber immer wieder, ihren gesellschaftlichen Nutzen und ihre Qualität unter Beweis zu stellen. Das schafft Prestige. Hier scheint die Bundesrepublik eindeutig im Nachteil.

Es bleibt der finanzielle Ausgleich. Hier gehen die beiden Armeen verschiedene Wege. Während die französischen Soldaten

nach ihrer jeweiligen Dienststellung bezahlt werden, richtet sich das Gehalt der deutschen im wesentlichen nach dem Dienstgrad. Auch der Übergang ins Zivilleben ist unterschiedlich. Die französischen Streitkräfte entlassen die Masse ihrer längerdienenden Soldaten im Alter zwischen 35 und 50 Jahren mit einer Pension. Mit deren Hilfe und durch eine zusätzliche zivilberufliche Tätigkeit kann der einmal erworbene Lebensstandard gehalten werden. Die Bundeswehr trennt sich von ihren Zeitsoldaten, die keinen Pensionsanspruch haben, meist in einem Alter zwischen 25 und 35 Jahren, die Berufssoldaten werden zwischen 50 und 60 Jahren pensioniert. Die Ruhestandskosten sind so für den deutschen Staat geringer. Allerdings braucht die Bundeswehr ein gut funktionierendes und nicht gerade billiges System der Berufsförderung und Wiedereingliederung in den Zivilberuf.

Momentan scheint es so, als ob das Modell der deutschen Streitkräfte das zukunftsträgigere sei. Es bringt auch mit sich, daß viele Soldaten aufgrund ihrer relativ kurzen Verpflichtungszeiten, die Sensibilität für das, was im Zivilleben vor sich geht, nicht verlieren.

Streitkräfte und Bevölkerungsentwicklung

Michel Louis Levy

(Kurzfassung: Paul Klein)

Die Beschäftigung des Militärs mit Fragen der Bevölkerungsentwicklung ist nichts Neues. Als einer der ersten hat sich schon Marschall Vauban - allgemeiner bekannt als genialer Festungsbaumeister - mit Volkszählungen beschäftigt und dazu einen Fragebogen erprobt.

Blicken wir etwas weniger weit zurück, so ist einleuchtend, daß die militärische Rivalität zu Deutschland das französische Interesse auf Fragen der Demographie richtete. Hier machte sich insbesondere Jacques Bertillon einen Namen, der die personellen Ressourcen der beiden Staaten miteinander verglich, die sich - wie von ihm prognostiziert - so dann auch von 1914 bis 1918 gegenüberstanden.

Der Zusammenbruch 1940 schließlich führte dazu, aus der Bevölkerungsstatistik eine Art Nationalwissenschaft zu machen, von der man erwartete, sie könne Erklärungen für den Niedergang Frankreichs liefern. Wenig später gingen epochale Veränderungen mit der Armee vor sich. Ihre Wirksamkeit maß sich nicht mehr an der Anzahl der Bataillone. Sie wurde mit dem Drama der Entkolonialisierung konfrontiert und mußte den Niedergang des herkömmlichen Patriotismus und der bisherigen Pflichtauffassung mitansehen. Die sozialen Schichten, aus denen sich bisher die Armee hauptsächlich rekrutierte, verloren an Bedeutung.

Mit einem Gefühl, nicht mehr geliebt zu werden, wurde die Armee nicht nur die große Schweigerin sondern die große Unbekannte. Eine statistische Beschäftigung mit ihr fand öffentlich kaum mehr statt.

Vor diesem Hintergrund ist es schwer, heute zu dem Thema "Militär und Bevölkerung" Aussagen zu machen. Trotzdem läßt

sich feststellen, daß der Niedergang der Geburtenraten die Streitkräfte vor Probleme stellt. Allerdings sind hier die Unterschiede zwischen Frankreich und der Bundesrepublik beträchtlich. Während die Anzahl der Geburten sich in Frankreich von 1964 zu 1984 nur von 878.000 auf 760.000 verringert hat (13,4 %), ist sie in der Bundesrepublik im gleichen Zeitraum von 1.065.000 auf 584.000 (45,2 %) gesunken. Frankreich muß also an seinem Wehrsystem vielleicht Korrekturen vornehmen, Deutschland steht wahrscheinlich vor tiefgreifenden Änderungen.

Aber die Verhältnisse sind auch in anderer Hinsicht nicht gleich. Es ist kein Geheimnis, daß in Frankreich mehr Wehrpflichtige zur Verfügung stehen, als gebraucht werden. Die nach unterschiedlichen Kriterien vorgenommene Auswahl bringt Probleme für die Wehrgerechtigkeit mit sich.

Weitere offene Fragen sind der Wehrdienst für Frauen, die Bewertung der Streitkräfte als Mittel zum Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und der Wehrdienst als allgemeiner Dienst zum Schutz der Umwelt oder als Katastrophenschutz. Hierüber muß nachgedacht werden.

Dabei sollte man einen Blick über den Zaun werfen. Tut man dies, dann wird man sehen, daß die Veränderung der Geburtenrate in Frankreich ihr Pendant in den meisten Industriestaaten und damit auch in den Ländern unserer möglichen militärischen Gegner hat.

Und die Probleme, die wir mit den Entwicklungsländern und deren Geburtenüberschuß haben, sind sicher nicht militärischer Art.

Verläßt man das Problem der Rekrutierung von Wehrpflichtigen und wendet sich der Gewinnung von Freiwilligen zu, so trifft man auf Fragen, die auch in der Wirtschaft eine Rolle spielen. Diese haben zu tun mit der allgemeinen Technisierung, berühren aber auch Ausbildung und Bildung und den Gegensatz zwischen jung und alt in einer Gesellschaft, die von der Überalterung betroffen ist.

Zwar haben Frankreichs Streitkräfte keine allzu großen Schwierigkeiten mit der zurückgehenden Geburtenrate, wohl aber könnten ihnen andere Entwicklungen zu schaffen machen. Einmal angenommen, traditionell sei es in vielen Familien üblich, daß der zweite Sohn zur Armee geht. Es erhebt sich die Frage: Was ist zu tun, wenn es diesen zweiten Sohn nicht mehr gibt? Und wenn die meisten Seeleute aus der Bretagne und die meisten Infanteristen aus Lothringen kommen, dann muß sich die Bevölkerungswissenschaft in der Zukunft wohl stärker auch mit regionalen Aspekten beschäftigen.

Die Bevölkerungsentwicklung in der
Bundesrepublik Deutschland
und ihre Folgen für die Streitkräfte

Paul Klein

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland war in den vergangenen Jahren - und ist es noch heute - durch ein Überangebot an Arbeitskräften gekennzeichnet. Dies wird sich Mitte der neunziger Jahre ändern, weil dann vergleichsweise geburtenschwache Jahrgänge in den Arbeitsprozeß eintreten. Dies wirkt sich zunächst auf den Ausbildungsstellenmarkt aus. Der Nachwuchs wird in der Wirtschaft, ebenso wie in der Bundeswehr rar werden.

Um die für die Verteidigung der Bundesrepublik Deutschland notwendige Zahl von 495.000 Soldaten im Frieden und 1.340.000 im Krieg zu gewährleisten, sind bestimmte Maßnahmen zum Ausgleich des absehbaren Fehls notwendig. Die derzeitige Bundesregierung setzt dabei vor allem auf eine Vermehrung der Anzahl der Freiwilligen und auf eine stärkere Ausnutzung des Reservistenpotentials. Beide Vorhaben beinhalten Risiken.

Die Gewinnung von zusätzlichen Freiwilligen wird schwierig, da hier die Streitkräfte auf die Konkurrenz der Wirtschaft treffen. Will die Armee diesen Wettbewerb für sich entscheiden, so muß sie attraktiver werden. Dagegen sprechen nicht nur die wohl begrenzt bleibenden finanziellen Ressourcen, sondern vor allem auch die Arbeitsbedingungen in der Armee. Diese sind nach wie vor durch das Prinzip von Befehl und Gehorsam, durch Kasernierung und Uniformierung, durch häufige Abwesenheit von zu Hause, durch unregelmäßige Freizeit und hohe Dienstzeitbelastung geprägt.

Noch größer scheinen die Unwägbarkeiten bei der zusätzlichen Nutzung von Reservisten. Die Motivation von Reservisten, eine Wehrübung abzuleisten, ist schon jetzt nicht sonderlich

hoch. Nicht selten erscheint zu Wehrübungen gerade die Hälfte der ursprünglich Einberufenen. Das Problem der Kaderung von Verbänden ist ebenso ungelöst wie die Frage, in welchem Ausmaß die aktive Truppe durch die Ausbildung von Reservisten belastet werden kann. Gegen die vermehrte Einberufung von Reservisten, insbesondere von Führungspersonal, laufen Teile der Wirtschaft Sturm. Insbesondere mittlere und kleinere Betriebe können den Ausfall von Arbeitskräften durch Wehrübungen kaum verkraften. In ihrer sozialen Umgebung, z.B. bei Arbeitskollegen aber auch bei Freundinnen und Ehefrauen treffen Wehrübende auf wenig Verständnis.

Werden die Planungen in bezug auf die vermehrte Einbeziehung von Reservisten verwirklicht, so kommen auf den Bürger der Bundesrepublik zeitliche Belastungen zu, die zumindest in Westeuropa einmalig sind. Neben 15 oder gar 18 Monaten Grundwehrdienst soll der junge Mann nämlich noch kontinuierlich Wehrübungen von je zwei Wochen Dauer alle zwei Jahre ableisten.

Ob die Bürger der Bundesrepublik und die deutsche Wirtschaft bereit sind diese Belastungen zu tragen, scheint fraglich. Nicht ausgeschlossen werden kann, daß längerfristig der Druck der Öffentlichkeit die Politik und das Militär zwingen wird, über andere Formen der Verteidigung, z.B. über ein Milizsystem oder über eine Verkleinerung der Streitkräfte nachzudenken.

Die Bevölkerungsentwicklung und ihre Folgen für die französischen Streitkräfte

Alain Gentric

(Kurzfassung: Paul Klein)

Die Streitkräfte haben die Demographie in zweierlei Hinsicht zu beachten. Zum einen muß die Armee wissen, wie groß die Bevölkerung ist, um danach ihren Personalbestand auszurichten. Zum anderen soll die Bevölkerungsstatistik Instrumentarien liefern, die eine sinnvolle Rekrutierung und Personalauswahl garantieren.

Im Jahre 1987 waren in den französischen Streitkräften 560.000 Soldaten und 140.000 Zivilisten tätig. Im Verteidigungsfall soll sich die Armee verdoppeln und eine Stärke von etwa 1.100.000 Mann erreichen. Diese Zahlen haben wenig Bedeutung, wenn man sie nicht zur Bevölkerungszahl in Beziehung setzt.

Ausgehend von der Tatsache, daß der Militärdienst im wesentlichen von Männern zwischen dem 20. und 35. Lebensjahr abgeleistet wird und 50 % eines Geburtenjahrgangs etwa 200.000 Personen ergeben, errechnet sich ein Gesamtpotential von 3.000.000 Mann. Danach mobilisieren im Verteidigungsfall die Streitkräfte lediglich ein Drittel der heranziehbaren, das sind etwa 5,5 % der gesamten französischen Bevölkerung. Frankreich hat also nicht ein Problem der zu starken sondern eher der zu schwachen Nutzung der Bevölkerungsressourcen.

Die Rekrutierung der Streitkräfte basiert auf der allgemeinen Wehrpflicht. Sie soll den personellen Bedarf der Armee decken, dabei für die Bevölkerung erträglich und für alle Bürger gleich belastend sein.

Heute können nicht alle diese Bedingungen erfüllt werden. In den letzten 10 Jahren wurden z.B. nie mehr als 64 % der

entsprechenden Jahrgangsstärken einberufen. Dies wird sich bei gleichbleibendem Bedarf auch in der Zukunft nur unwesentlich ändern. Somit stellt sich das Problem der Wehrgerechtigkeit.

Betrachtet man nun das Personal der Streitkräfte genauer, so läßt sich zunächst feststellen, daß es im Durchschnitt sehr jung ist. Die Wehrpflichtigen sind im Mittel 20, die Zeit- und Berufssoldaten 32 Jahre alt. Dies hat zweierlei zur Folge. Erstens ist die Personalfluktuation sehr hoch und zweitens rekrutiert sich die Armee im wesentlichen nur aus der Altersgruppe der 18- bis 22-jährigen. Dieses Rekrutierungsfeld ist sehr eng, zumal es fast nur Männer betrifft.

Ein Blick auf die Größe der Herkunftsfamilie der Rekruten belegt, daß der Nachwuchs an aktiven Soldaten auch heute noch besonders häufig aus Familien mit zahlreichen Kindern stammt. Eine weitere Besonderheit kommt hinzu: insbesondere das Heer rekrutiert sich überwiegend nur aus bestimmten Regionen. Während die Wehrpflichtigen besonders häufig aus dem Südwesten oder dem Nordosten Frankreichs kommen, sind bei den Berufs- und Zeitsoldaten die Bretagne, Korsika und das Gebiet Provence-Alpes-Côte d'Azur, gemessen an ihrer jeweiligen relativen Bevölkerungsstärke, überrepräsentiert. Auch die aus der Armee ausscheidenden Soldaten haben die Tendenz, sich nur in ganz bestimmten Landesteilen niederzulassen.

Vor welche Probleme stellt nun diese regionale und soziale Ungleichverteilung die Streitkräfte?

Zunächst einmal muß darauf eingegangen werden, daß das derzeitige Wehrsystem über ein Reservoir von Menschen verfügt, das nicht vollständig genutzt wird. Dies hat Folgen für das Reservesystem, aber auch für die Korps der aktiven Soldaten. Reservisten werden nur selten und unregelmäßig zu Wehrübungen einberufen. Da das System ungerecht und nicht durchschaubar erscheint, beinhaltet es die Gefahr hoher Ausfallquoten. Die aktive Truppe hat sich an einen Überfluß von Wehrpflichtigen gewöhnt. Dieser Luxus führt dazu, nur die zu nehmen, die von vornherein geeignet und auch willig

erscheinen. Wollte man die großzügige Handhabung der Freistellung im Zuge größerer Wehrgerechtigkeit aber abbauen, so müßte man die Bedingungen des Dienstes verbessern, um sich nicht in Gestalt derjenigen, die das System bisher verschonte, disziplinare Probleme einzuhandeln.

Um möglichst viele Wehrpflichtige einberufen zu können, hat man in den letzten Jahren die Formen des Wehrdienstes stark variiert. Das bedeutet, daß diejenigen, die gut informiert sind, sich häufig eine angenehme Form des Dienstes herausuchen können.

Die Formen des Wehrdienstes reichen zwischenzeitlich auch in Bereiche hinein, die mit der Verteidigung nur noch wenig zu tun haben. Dies wirft die Frage auf, ob es noch gerechtfertigt ist, nur Männer einzuziehen oder ob im Sinne der Gleichbehandlung der Geschlechter nicht auch junge Frauen einen Dienst ableisten sollten.

1987 haben sich fast 17.000 junge Männer als Berufs- und Zeitsoldaten verpflichtet. Diese Rekrutierung erfolgt nicht nur nach Kriterien wie Alter, Gesundheitszustand und Schulbildung, sondern auch nach sozio-politischen Aspekten. Unter letzteren spielen Arbeitslosigkeit, Bevölkerungsdichte der Herkunftsregion und die dortige militärische Präsenz eine besondere Rolle. Man kann zusammenfassend feststellen, daß hohe Rekrutierungsraten sich auf die Regionen beziehen, die eher schwach besiedelt sind, in denen eine mittlere Arbeitslosigkeit herrscht und in denen die Präsenz des Militärs hoch ist.

Es wurde bereits erwähnt, daß viele Soldaten und insbesondere Offiziere aus kinderreichen Familien stammen. Dieses Faktum läßt sich auch dadurch erklären, daß bei Soldaten die Selbstrekrutierungsrate sehr hoch ist und daß Offiziersfamilien traditionell kinderreich sind. Eine andere Erklärung für die zahlreichen Soldaten aus großen Familien ist ökonomischer Natur. Sich bei der Armee verpflichten heißt, zu Hause für die jüngeren Geschwister Platz zu machen, bzw. der Familie nicht mehr finanziell zur Last zu fallen.

Allerdings wird auch in Frankreich die kinderreiche Familie immer seltener. Die Ehe mit zwei Kindern ist zwischenzeitlich die Regel. Die Folgen dieser Entwicklung für die Armee sind schwer voraussehbar. Wahrscheinlich wird sich die Rekrutierung insofern wandeln, als in Zukunft in erster Linie Techniker benötigt werden. Bei ihnen spielte die Herkunft aus einer kinderreichen Familie zahlenmäßig aber noch nie eine Rolle.

Für den Nachwuchs der Offizierschulen könnte der Rückgang der Zahl kinderreicher Familien problematisch werden. Die Schulen bieten zwar ein gutes Ausbildungsniveau an, aber eröffnen kaum berufliche Karrieren auf hohem Niveau. Nur ein entsprechendes Angebot könnte sie allerdings bei der Gewinnung des Offiziernachwuchses vermeiden. Noch ist die Krise wegen der Selbstrekrutierung und der Herkunft des Offiziernachwuchses aus den noch vorhandenen kinderreichen Familien nicht offenkundig.

Die Armee auf dem Arbeitsmarkt

Alain Wybo

(Kurzfassung: Paul Klein)

In ihrer Rolle als Arbeitgeber sind die Streitkräfte einerseits als Beschäftigungsstelle für junge Männer, andererseits aber insbesondere als Ausbildungsinstitution von Bedeutung. Insofern scheint es interessant, die Wechselbeziehungen zwischen Wirtschaft und Militär zu betrachten.

Die Streitkräfte rekrutieren jährlich etwa 16.500 Personen, um ihren Bestand von 295.000 Berufs- und Zeitsoldaten zu halten. Dies bedeutet, daß jährlich 57 von 1.000 Stellen neu besetzt werden. Im Vergleich etwa zur Firma Aérospatiale (28 von 1.000) oder gar zur französischen Post (12 von 1.000) ist dies eine sehr hohe Zahl. Da die Armee ihre Soldaten im wesentlichen nach Abschluß der Schul- oder Berufsausbildung einstellt, finden etwa 2 % aller Berufsanfänger ihre Erstbeschäftigung in den Streitkräften.

Unter den 16.500 Neueinstellungen pro Jahr befinden sich etwa 750 Offizieranwärter. Etwas weniger als die Hälfte von ihnen gehen durch die großen Offizierschulen der Teilstreitkräfte.

Unter den übrigen Bewerbern sind 27 % für die Laufbahn der Unteroffiziere, 73 % zunächst für die der Mannschaften vorgesehen. Dabei ist allerdings zu vermerken, daß weniger als 60 % der Unteroffiziere direkt für ihre Laufbahn eingestellt werden. So ließ die Marine bisher alle ihre Unteroffiziere als Mannschaftsdienstgrade anfangen. Der erste Jahrgang der Marineunteroffizierschule umfaßt 1988 lediglich 200 Schüler (9,5 % des jährlichen Marineunteroffizierbedarfs). Der normale Werdegang in der Luftwaffe ist der über den Unteroffizierschüler. Alle Angehörige der Gendarmerie werden direkt als Unteroffiziere rekrutiert.

Die Übernahme als Berufssoldat wird in den Teilstreitkräften sehr unterschiedlich gehandhabt. Während die Gendarmerie alle Unteroffizieranwärter nach bestandener Ausbildung als Berufsunteroffizier übernimmt, erreicht dieses Ziel im Heer nur jeder vierte, in der Marine und in der Luftwaffe etwa jeder zweite.

Bei den Offizieren sind alle diejenigen, die durch die großen Schulen gehen, Berufssoldaten. Von den anderen dienen die meisten zunächst lediglich auf Zeit.

Bei den Nicht-Offizieren muß man zwischen den Absolventen der Unteroffizierschulen und denen, die als Mannschaftsdienstgrad eingestellt werden, unterscheiden. Von letzteren erhalten nur die besten eine Chance, eine Unteroffizierkarriere in der Armee zu beginnen.

Die Durchfallquote an der Unteroffizierschule des Heeres liegt bei 18 %, in der Luftwaffe bei 10 % und in der Gendarmerie bei 20 %. In der Marine wird man im Durchschnitt nach 10 Jahren als Berufsunteroffizier übernommen, im Heer nach 9 und in der Luftwaffe nach 8,5 Jahren.

Von den Offizieren scheiden 80 % erst nach mehr als 25 Dienstjahren aus der Armee aus. Die Masse der Mannschaftsdienstgrade und der Unteroffiziere verläßt die Streitkräfte dahingegen bereits nach 3 oder 5 Jahren. Danach nimmt die Zahl der Entlassungen rapide ab, erreicht bei 9 Verpflichtungsjahren praktisch den Nullpunkt und bleibt bis 15 Dienstjahre relativ niedrig. Ab diesem Dienstalter nehmen die Entlassungen wieder stark zu, weil man nach 15 Dienstjahren das Recht hat, jederzeit die Armee zu verlassen.

Mannschaftsdienstgrade mit mehr als 15 Dienstjahren gibt es nur in verschwindend geringer Zahl im Heer. Wer länger als 15 Jahre dient, ist Unteroffizier und Berufssoldat. Lediglich die Marine hat auch eine bedrächtliche Anzahl von Zeitunteroffizieren, die mehr als 15 Jahre im Dienst stehen.

Für die Gendarmerie ist der Berufsweg vergleichsweise homogen. Da fast alle Angehörigen den Status eines Berufssoldaten haben, verlassen 70 % die Streitkräfte erst nach 25 und mehr Dienstjahren.

Zusammengenommen verläßt etwa die Hälfte der Zeit- und Berufssoldaten die Armee nach 15 Dienstjahren oder früher, meist also in einem Lebensalter von unter 35, und muß vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden. Die große Masse derjenigen, die später ausscheiden, sucht ebenfalls noch einen zivilen Arbeitsplatz. Lediglich 20 % von ihnen - meist über 45jährige - unterziehen sich nicht mehr der altersbedingt mühsamen Stellensuche.

Tatsächlich belastet die schwierige Lage auf dem Arbeitsmarkt auch die ehemaligen Soldaten. Untersuchungen des Observatoire social de la défense in den Jahren 1986 und 1987 haben ergeben, daß von denjenigen, die mit weniger als 15 Dienstjahren ausschieden, 30 % drei bis 15 Monate nach ihrem Ausscheiden noch arbeitslos waren. Die entsprechende Rate bei denjenigen mit über 15 Dienstjahren lag bei 19 % (9 - 21 Monate nach dem Ausscheiden).

Die etwa 16.000 Nicht-Offiziere, die jährlich eingestellt werden, erhalten fast alle eine meist technische Berufsausbildung. Sie wird mit einem Diplom auf unterschiedlich hohem Niveau, das oft zivil anerkannt wird, abgeschlossen. Da aber viele Tätigkeiten in den Streitkräften etwas mit "Kämpfen" zu tun haben und dies im Zivilleben kein Pendant hat, sind Soldaten, die einer militärischen Tätigkeit nachgehen, die einem Zivilberuf ähnlich ist, im Vorteil. Für den Infanteristen hingegen interessiert sich die Wirtschaft nicht, obwohl auch er eine Ausbildung durchlaufen hat und Qualitäten mit sich bringt, die im Berufsleben gefragt sind. So bleibt vielen Soldaten nichts anderes übrig, als möglichst lange in der Armee zu bleiben. Das aber beschwört die Gefahr der Überalterung herauf.

Militär, Öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft

Oliver Marchand

(Kurzfassung: Paul Klein)

Das Ziel des Beitrages ist es, auf einer eher allgemeinen Ebene die Charakteristika einer Beschäftigung im Militär mit denen einer Tätigkeit im übrigen Öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft zu vergleichen.

Der Öffentliche Dienst in Frankreich beschäftigt derzeit etwa 2.660.000 Lohn- und Gehaltsempfänger. Rechnet man zum Öffentlichen Dienst auch die halbstaatlichen Institutionen wie die Eisenbahn oder die Sparkassen hinzu, so kommt man auf mehr als 3 Millionen Beschäftigte. Der Öffentliche Dienst im weitesten Sinne, etwa unter Einschluß der Krankenhausbendiensten, der kommunalen Unternehmungen und der Betriebe mit staatlicher Mehrheitsbeteiligung beschäftigt mindestens 6,5 Millionen Menschen.

Im Öffentlichen Dienst nimmt die Bedeutung der Streitkräfte, zahlenmäßig gesehen, seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges ab. Besonders stark gewachsen ist dagegen der Erziehungssektor. Während 1950 in den Streitkräften noch doppelt so viele Personen beschäftigt waren wie im Bereich des Erziehungsministers ist die Situation heute genau umgekehrt.

Der Anteil des Öffentlichen Dienstes an der Gesamtzahl der Beschäftigten ist beträchtlich gewachsen. Der prozentuale Anteil der Soldaten sank allerdings bis 1969 kontinuierlich, bleibt aber seither mit 1,4 % aller Beschäftigten gleich.

Wie unterscheiden sich nun Soldaten, öffentlich und privat Bedienstete?

Zunächst ist festzustellen, daß die Streitkräfte trotz wachsendem Frauenanteil (6 - 7 %) nach wie vor eine männliche

Domäne bilden. Dagegen sind fast zwei Drittel der Bediensteten im übrigen Staatsdienst Frauen, die Privatwirtschaft liegt mit ihrem Prozentsatz dazwischen.

Soldaten sind im Durchschnitt wesentlich jünger als die anderen Beschäftigten. Dies ist nicht nur auf den hohen Anteil der jungen Soldaten, sondern auch auf die besonderen Grenzalter im Militär zurückzuführen.

Hinsichtlich des schulischen Bildungsniveaus weist der zivile Öffentliche Dienst die prozentual höchste Zahl von Abiturienten vor den Streitkräften und der Privatwirtschaft auf (99 % - 30 % - 19 %). Diese Unterschiede werden noch deutlicher, wenn man bestimmte Gruppen herausgreift. So haben drei Viertel der Angehörigen der mittleren Führungsebene im zivilen Öffentlichen Dienst das Abitur, in der Privatwirtschaft sind es zwei Fünftel und bei den höheren Unteroffizieren ein Drittel.

Gemessen an einer Selbsteinschätzung, die mit der ihr eigentümlichen Ungenauigkeit behaftet ist, liegen die durchschnittlichen Gehälter sowohl für Männer als auch für Frauen in der Armee über denen im übrigen Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Hinsichtlich der Spitzenverdienste rangiert die Privatwirtschaft allerdings bei weitem vor dem zivilen Öffentlichen Dienst und der Armee.

Zieht man als letzten Vergleichspunkt noch die Dienstzeitbelastung heran, so läßt sich feststellen, daß die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Männer mit 45,2 Stunden in der Armee weit über der in der Privatwirtschaft (40,6 Stdn) und der im zivilen Öffentlichen Dienst (37,5 Stdn) liegt.

Bezüglich der Karrieremöglichkeiten liegt die Aussage nahe, daß Frauen im gesamten Öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft gleich schlechte Chancen haben. Männer dagegen rücken in der Industrie und im Handel in der Regel schneller nach oben als im Staatsdienst.

Betrachtet man die Beschäftigungssektoren in ihrer Beziehung zueinander, so muß man konstatieren, daß ein Personalaustausch kaum erfolgt, auch wenn der Öffentliche Dienst seit 1974 attraktiver geworden ist. Letzteres bewirkt aber lediglich ein Hineinwechseln an der Basis, nicht auf der Ebene der höheren Ränge.

Auch der Wechsel vom Militär in die Privatwirtschaft vollzieht sich ohne Schwierigkeit nur auf den unteren Ebenen. Der ältere und dienstgradhöhere Soldat, der die Armee verläßt, trifft meist auf die Konkurrenz derjenigen, die sich in den Betrieben hochgearbeitet haben. Außerdem ist seine Ausbildung oft zu spezialisiert, als daß sie ohne weiteres privatwirtschaftlich genutzt werden könnte.

Die Frage, wie sich die drei Systeme entwickeln werden, ist schwer zu beantworten. Wahrscheinlich ist aber wohl, daß der Öffentliche Dienst sich in die Richtung auf den privaten Sektor hin entwickeln wird.

**Soldat und Familie -
ein strukturelles Dilemma?**

Georg-Maria Meyer, Siegfried Schneider

Beruf und Familie sind durch ein vielfältiges Beziehungsgeflecht miteinander verbunden, das generell als spannungsgeladen und konfliktrüchtig gilt. Auf der Ebene der Soldatenfamilie erfährt dieser latente Spannungszustand eine Verschärfung: die Definition soldatischer Berufstätigkeit als "Dienst" für die Gesellschaft führt zu den Forderungen an den Soldaten, dienstlichen Anforderungen grundsätzlich Vorrang einzuräumen. Ehefrau und Kinder von Soldaten haben in diesem Kontext vornehmlich affirmative Funktionen: Auch sie sollen - wenn auch indirekt - "dienen".

Diese Perspektive des Verhältnisses von Soldatenberuf und Familie ist jedoch nicht länger unangefochten. Der "Primat des militärischen Dienstes" wird zunehmend von Soldaten und ihren Angehörigen hinterfragt. "Dienstliche Besonderheiten" werden von ihnen vornehmlich als besondere Belastungen wahrgenommen.

Gleichzeitig deutet sich ein Sinken der Bereitschaft an, diese Belastungen als immanenten Bestandteil des Soldatenberufs zu akzeptieren.

Das strukturell angelegte Dilemma zwischen dem Beruf des Soldaten und seiner Familie wurde in der Vergangenheit stets zu Lasten der Soldatenfamilie entschieden. Gesamtgesellschaftliche Einflußfaktoren bewirken tiefgreifende Veränderungen und lassen es mehr als fraglich erscheinen, ob derartige "Lösungen" in Zukunft auch durchsetzbar sind.

Der Beruf des Soldaten im Konflikt mit
den Pflichten gegenüber der Familie

Jacques Thouvenin

(Kurzfassung: Paul Klein)

Wenn man davon ausgeht, daß es zwischen den Forderungen des Soldatenberufes und denen der Familie Beziehungen gibt, so wurde dieses Problem seit dem Ende des Algerienkrieges offenbar in der Armee vielfach nach dem Satz abgehandelt, daß Frauen und Kinder mit dem Gepäck dem Familienvater zu folgen haben. Man ging also von der Annahme aus, daß der Beruf des Soldaten so bedeutsam sei, daß die Interessen der Familie ihm untergeordnet werden müßten. Der Vorrang des Berufes vor der Familie wird allerdings in jüngster Zeit - auch in Kreisen der Armee - durchaus in Frage gestellt. Insofern soll im folgenden untersucht werden, ob, und wenn ja, in welchen Punkten die Soldatenfamilie sich von der Familie in der übrigen Gesellschaft unterscheidet. Bezug dafür sind zwei Befragungen des Observatoire social de la défense aus den Jahren 1985 (n = 6.038 Soldaten) und 1987 (n = 3.900 Soldaten).

Vergleicht man die Resultate dieser Untersuchungen mit Daten aus der Gesamtgesellschaft, so läßt sich feststellen, daß es zwischen den Familien von Soldaten und von Zivilisten weder in bezug auf die Größe und Zusammensetzung der Familien noch auf die Bedingungen des täglichen Lebens große Unterschiede gibt. Es dürfte also schwierig sein, den Beweis antreten zu wollen, daß es außerhalb des Berufes für die Familie militärspezifische Bedingungen gibt. Wohl aber läßt sich zeigen, daß der Soldatenberuf nicht nur das Leben des Soldaten sondern auch das seiner Familie beeinflusst. An erster Stelle sind hierbei als Einflußfaktoren die Zwangsmobilität und die allzeitige Verfügbarkeit zu nennen.

In den letzten sieben Jahren sind aus dienstlichen Gründen jährlich zwischen 30.000 und 31.000 Offiziere und Unter-

offiziere mit Standortwechsel versetzt worden. So waren 1984 23 % der Offiziere und Unteroffiziere des Heeres, 16,5 % der Luftwaffe, 22 % der Marine und 18 % der Gendarmerie davon betroffen. Besonders häufig wurden Offiziere, weniger dagegen Unteroffiziere versetzt.

Zwar werden auch Beamte des zivilen Öffentlichen Dienstes bisweilen einem Standortwechsel unterworfen. Soldaten müssen dies allerdings in viel größerer Zahl und sehr viel häufiger erdulden.

Durch die Versetzungen erleidet die Familie der Soldaten vielfache Nachteile. Sie betreffen die Wohnsituation, die finanzielle Lage der Familie, die Eingewöhnung in eine neue Umgebung, die Umschulung der Kinder, die Berufstätigkeit der Ehefrau oder auch die zeitweise Trennung und das Führen einer Wochenendehe.

Zu Beginn der Dienstzeit werden viele dieser Benachteiligungen noch als unvermeidlich hingenommen. Mit wachsendem Dienstalder führt die Kumulation der Probleme aber häufig zu oft unbefriedigenden Lösungsversuchen, wie z.B. der Internatsunterbringung für die Kinder oder der zeitweiligen räumlichen Trennung von Mann und Frau. Letztere ist dabei nicht selten am Familienwohnsitz berufstätig, während der Gatte anderswo Dienst tut.

Die Ehefrauen der Unteroffiziere sind durchschnittlich zu 41 % berufstätig, die Offizierfrauen zu 32 %. Damit üben Soldatenfrauen weitaus weniger einen Beruf aus, als die Frauen in der übrigen Gesellschaft (50 %). Allerdings ist wohl die Vermutung erlaubt, daß dies weniger im Willen der Soldatenfrauen sondern eher im Zwang der Umstände begründet liegt. Insbesondere die Frauen junger Offiziere und Unteroffiziere drängen in eine eigene Berufstätigkeit. Dies nicht zuletzt deswegen, weil der Wunsch nach Wohneigentum bei Soldaten genauso verbreitet ist wie in der Bevölkerung.

Schwerwiegende Folgen haben die Versetzungen für die schulpflichtigen Kinder. Je nach Teilstreitkraft klagen 63 -77 %

der Offiziere darüber, ihre Kinder hätten versetzungsbedingte schulische Probleme. Die Eltern versuchen sie auf zweierlei Art und Weise zu mildern. Zum einen wird am neuen Standort eine Wohnung in der Nähe der Schule gesucht, die dem Niveau des Kindes noch am ehesten entspricht. Zum anderen werden viele Kinder in Internate geschickt oder aber die Ehefrau verbleibt samt Kindern und Hausstand am alten Standort und der Mann wird zum "geographischen Junggesellen".

Auch in Zukunft werden Versetzungen von Offizieren und Unteroffizieren notwendig sein. Es müssen also Maßnahmen getroffen werden, die die daraus resultierenden Nachteile mildern. Vor allem müssen Lösungen gefunden werden, die ein dauerndes Nomadenleben oder aber die ständige Trennung der Familienmitglieder vermeiden. Nur dann, wenn die Soldaten und ihre Familien sich von der übrigen Gesellschaft nicht ausgegrenzt fühlen, hat der Soldatenberuf eine Chance, attraktiv zu bleiben.

**Berufliche Karriere und Familie in der
privaten Wirtschaft und in den Streitkräften**

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

(Kurzfassung: Paul Klein)

Die in diesem Beitrag getroffenen Aussagen gehen von Beobachtungen in Betrieben der Privatwirtschaft aus und bilden so eine Art Kontrapunkt zum Militär, von dem in den anderen Beiträgen hauptsächlich die Rede ist.

Die Situation der Beschäftigten in der Wirtschaft ist oft nach Kriterien wie Alter, Ausbildungsstand und Karrierechancen hin untersucht worden. Sehr selten wird allerdings von den familiären Verhältnissen der Angestellten und Arbeiter gesprochen. Es sieht fast so aus, als sei man in der Wirtschaft der Meinung, die Nutzung der menschlichen Arbeitskraft werde von den personellen Qualitäten der Beschäftigten allein bestimmt, nicht etwa auch von deren Einbettung in den sozialen Kontext einer Familie.

Einschlägige Studien haben aber gezeigt, daß gewisse Beschäftigungssituationen ganz bestimmten familialen Konstellationen entsprechen. So sind männliche Führungskräfte in Unternehmen oft mit Frauen verheiratet, die nicht berufstätig sind. Frauen in den Leitungsetagen dagegen sind meist ledig.

Spricht man von beruflicher Karriere in den Betrieben, so sind zwei Punkte zu beachten: die Art der Arbeit und die Arbeitszeit. Insbesondere letztere läßt sich leicht zu den Karriereprofilen in Beziehung sehen. Hierbei lassen sich zwei Haupttypen unterscheiden. Für die einen ist die Arbeit eine Aufgabe, die von der Arbeitszeit losgelöst ist, für die anderen bedeutet sie die reine Anwesenheitszeit am Arbeitsplatz. Der erste Typ herrscht bei leitenden Angestellten aber auch bei manchen Technikern und Meistern vor, der

zweite eher bei Arbeitern und mittleren bzw. unteren Angestellten. Bei ihnen zählt weniger die Art der Beschäftigung sondern mehr deren Dauer und Rhythmus. Deshalb ist die Arbeitszeitverkürzung auch in erster Linie ein Anliegen der Arbeiter. Für die Leitenden Angestellten ist sie wenig bedeutsam. Für sie ändert sich durch Arbeitszeitverkürzungen kaum etwas in der Art der Lebensführung.

Beide "Arbeitstypen" sind kennzeichnend für den Verlauf der beruflichen Karriere. Diejenigen, die in der Arbeit vorwiegend eine Aufgabe sehen, steigen meist sehr schnell im Betrieb auf, sie zeigen aber auch eine hohe horizontale Mobilität. Die Beschäftigten, die die Arbeit in erster Linie als Anwesenheit am Arbeitsplatz sehen, machen dagegen meist nur sehr langsam Karriere und wechseln ihren Posten im Betrieb kaum.

Wie stehen nun diese Arbeits- und Karrieretypen zur Familie? Hier fallen zunächst zwei Phänomene auf: die Teilung der bezahlten Arbeit zwischen den Partnern und die Teilung der Hausarbeit. Bei Männern, die sehr schnell in der betrieblichen Hierarchie aufstiegen, herrscht häufig eine strikte Trennung beider Bereiche vor. Der Mann verdient allein, die Ehefrau ist nicht berufstätig und versorgt allein den Haushalt. Frauen, die eine ähnliche Karriere machen, sind oft unverheiratet. Wenn beide Partner berufstätig sind, sich aber auch die Hausarbeit teilen, erfolgt zwar die berufliche Karriere meist parallel, dafür aber auch langsam.

Die Ursachen für die verschiedenen Karrieremuster sind vielseitig. Für einen steilen Aufstieg sind sie u.a. darin zu suchen, daß die Betriebe als Führungskräfte verheiratete Männer suchen, die zeitlich und räumlich disponibel sind. Frauen dahingegen treffen dann besonders auf Akzeptanz, wenn sie ihre berufliche Arbeit mit familiären Pflichten verbinden wollen und deshalb "billig" sind.

Natürlich kann man jetzt nicht behaupten, daß alle Führungskräfte Männer mit nicht-berufstätigen Ehefrauen oder aber

ledige Frauen seien. Sicher gibt es vielfache Kombinationen, die aber meistens dieselbe Logik aufweisen: Beruf und Familie werden mehr oder weniger als Einheit gesehen. Die Karriere ist dabei davon abhängig, auf welchen Teil, nämlich den Beruf oder die Familie, der Schwerpunkt gelegt wird. Dieser Zwang, sich entscheiden zu müssen, kann dann auf Schwierigkeiten treffen, wenn in der Familie verschiedene, manchmal sogar unvereinbare Meinungen darüber bestehen, was wichtiger ist.

Versucht man abschließend, das Gesagte auf die Streitkräfte zu übertragen, so läßt sich feststellen, daß sich dort ähnliches abspielt. Im Militär verursacht die durch die Karriere bedingte hohe Mobilität nicht selten ein "geographisches Zölibat". Es hat zwar den "Vorteil", den Forderungen der Institution zu entsprechen und die Struktur der Familie zu wahren. Aber man muß sich natürlich die Frage gefallen lassen, wie ein dauerndes "geographisches Zölibat" sich noch von einer gescheiterten Ehe unterscheidet.

Ob die Entwicklung in den Streitkräften sich immer mehr der in der Wirtschaft annähern wird, ist schwierig vorauszusagen. Aber vielleicht kommt es dazu, daß die übereinstimmenden Problemlagen in den Familien schließlich zu einer größeren Übereinstimmung der Systeme führt.

**Wer bedroht wen durch was?
Zum Wandel von Grundorientierungen und von Einstellungen
zur militärischen Verteidigung und Sicherheit
in der Bundesrepublik Deutschland**

Lucian Kern und Hans-Georg Räder

Konnte man bislang davon ausgehen, daß die Haltung der Bevölkerung zu den Streitkräften und zur Sicherheitspolitik allgemein positiv bis indifferent war, so hat sich hier in den letzten Jahren eine grundlegende Änderung angebahnt. Die diesbezügliche Einstellung der Bundesbürger kann nur mehr als indifferent bis negativ bezeichnet werden. Es gibt auch Stimmen, die die Existenzberechtigung der Bundeswehr grundsätzlich in Frage stellen. Wie kann eine so weitgehende Änderung der Einstellung zur militärischen Verteidigung und Sicherheit erklärt werden?

Ohne den Einfluß aktueller Ereignisse und politischer Veränderungen leugnen zu wollen, soll hier die These vertreten werden, daß sich die Änderung der Einstellung zur militärischen Verteidigung auf einen Wandel in den Grundorientierungen zurückführen läßt. Mit anderen Worten: der schrittweise Übergang von einer am ökonomischen Wachstum und technischen Fortschritt ausgerichteten Grundorientierung zu einer Orientierung am 'sozio-ökologischen Gleichgewicht' hat zur Folge, daß der Bereich militärischer Verteidigung und Sicherheit zunehmend stärker problematisiert und kritisiert wird - im Blick auf denkbare Abrüstungsmöglichkeiten insbesondere dessen 'nukleare Elemente'. Läßt sich diese These empirisch belegen?

Wir ziehen dazu aus den Umfragen des SOWI von 1984 und 1986 zur Erfassung der Einstellung zu militärischer Verteidigung und Sicherheit zwei Variablen heran: zum einen die 'Akzeptanz' militärischer Verteidigung (die zugleich allgemein abgefragt wird, wie auch unter der Bedingung von Atomwaffeneinsatz), zum anderen die 'Bedrohungsvorstellung', d.h. die Frage, wodurch man sich bedroht fühlt - durch eine weiterhin

aggressive Sowjetunion (traditionelle Bedrohung) oder durch die Anhäufung nuklearer Waffenarsenale in Ost und West (nukleare Bedrohung).

Betrachtet man diese Variablen einzeln, so zeigt sich:

- a) Die Akzeptanz militärischer Verteidigung im allgemeinen liegt im Schnitt bei etwa 50 % der Befragten. Eindeutig abgelehnt wird militärische Verteidigung nur von durchschnittlich 20 % der Befragten. Im Zeitablauf sind diese Zahlen verblüffend konstant.
- b) Ganz anders im Fall militärischer Verteidigung unter Atomwaffeneinsatz: Das Verhältnis von Befürwortung zu Ablehnung kehrt sich um, d.h. durchschnittlich über 60 % der Befragten lehnen militärische Verteidigung unter dieser Bedingung ab, nur unter 20 % befürworten sie. Außerdem ist hier eine zeitliche Dynamik zu beobachten, bei der die Ablehnung zu- und die Befürwortung abnimmt.
- c) Durchschnittlich 55 % der Befragten fühlen sich durch die Anhäufung von Nuklearwaffen in Ost und West bedroht (Jüngere stets in höherem Maße als Ältere), jedoch nur etwa 25 % durch den 'Feind im Osten' (hier stets eher die Älteren als die Jüngeren). Tendenziell nimmt der Anteil jener, die eine 'nukleare' Bedrohung empfinden, zu und der Anteil derer ab, die sich der 'traditionellen' Bedrohung ausgesetzt sehen.

Zur Erfassung des Wandels in den Grundorientierungen haben wir auf J. Raschkes Konzepte der 'Verteilungs'- und 'Lebensweise'-Orientierung zurückgegriffen. Die erstere Orientierung meint einen Komplex von Einstellungen, bei dem ökonomisches Wachstum und technischer Fortschritt zur Erhaltung eines bestimmten Lebensstandards und sozialpolitischer Umverteilungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen, während die letztere Orientierung auf den Preis abhebt, der für ökonomisches Wachstum im Sinne der Zerstörung der natürlichen Umwelt, des Abbaus nicht vermehrbare Ressourcen und von Störungen der sozialen Umgebung der Individuen zu zahlen ist.

Im Schnitt wird - mit fallender Tendenz über die Zeit hinweg - von etwas 25 % der Befragten eine 'Verteilungs'-Orientierung vertreten und von über 30 % eine 'Lebensweise'-Orientierung. Jüngere bevorzugen in höherem Maße als Ältere die 'Lebensweise'-Orientierung, umgekehrt neigen Ältere eher zur 'Verteilungs'-Orientierung als Jüngere.

Werden nun 'Verteilungs'- bzw. 'Lebensweise'-Orientierung in Form von Kreuztabellierungen mit den Variablen konfrontiert, die die Einstellungen zu militärischer Verteidigung und Sicherheit beschreiben, so zeigt sich:

- a) 'Verteilungs'-Orientierte akzeptieren militärische Verteidigung im allgemeinen Fall zu einem deutlich höheren Prozentsatz als 'Lebensweise'-Orientierte (60 % gegen 47 %), umgekehrt lehnen 'Lebensweise'-Orientierte militärische Verteidigung stärker ab als 'Verteilungs'-Orientierte (26 % gegen 15 %).
- b) Dasselbe Bild zeigt sich - mit anderen Prozentsätzen - für den Fall von Verteidigung unter Atomwaffeneinsatz: Diese befürworten 20 % der 'Verteilungs'-Orientierten, jedoch nur 6 % der 'Lebensweise'-Orientierten. Umgekehrt lehnen 75 % der 'Lebensweise'-Orientierten militärische Verteidigung unter dieser Bedingung ab, jedoch nur 56 % der 'Verteilungs'-Orientierten.
- c) Unter 'Lebensweise'-Orientierten ist die Vorstellung einer nuklearen Bedrohung stärker vertreten als unter 'Verteilungs'-Orientierten (60 % gegen 42 %). Umgekehrt fühlen sich 'Lebensweise'-Orientierte deutlich weniger durch den 'Feind aus dem Osten' bedroht als 'Verteilungs'-Orientierte (18 % gegen 36 %).

Es gibt also einen systematischen Zusammenhang zwischen Grundorientierungen und Einstellungen zu militärischer Verteidigung und Sicherheit: Eine 'Lebensweise'-Orientierung tendiert eher zur Ablehnung militärischer Verteidigung, besonders im 'Nuklearfall', und zu einer Bedrohungsvorstel-

lung, die in den nuklearen Waffenarsenalen in Ost und West den Feind sieht, während eine 'Verteilungs'-Orientierung eher zur Akzeptanz militärischer Verteidigung neigt, selbst im 'Nuklearfall', und eher eine Bedrohung 'aus dem Osten' vermutet. Demnach ist die These nicht unberechtigt, daß aus einer Veränderung der Grundorientierung eine Änderung der Einstellung zu militärischer Verteidigung und Sicherheit folgt.

Die Dialektik der Legitimation oder der Soldatenberuf zwischen Kompatibilität und Inkompatibilität

Hubert Jean-Pierre Thomas

(Kurzfassung: Paul Klein)

Spricht man über Ideologien und Werte in der Armee, so könnte man erwarten, etwas über die Liebe zum Vaterland und die Motivation zum Dienst in den Streitkräften zu hören. Daß dem im folgenden nicht so sein wird, liegt daran, daß es keinerlei Untersuchung darüber in Frankreich gibt, welche Werte die Einstellungen und Meinungen von Soldaten beeinflussen. Andererseits besitzen wir zahlreiche Ergebnisse über das soziale Verhalten von Soldaten.

Statt einer Vorstellung von Wertrangfolgen im Militär soll daher im folgenden zur Frage Stellung genommen werden, wie der Soziologe heute die "militärische Gesellschaft" sieht.

Zunächst ist der Begriff der "militärischen Gesellschaft" zu klären. Hierunter sollen unter Ausschluß der Zivilbediensteten und der Wehrpflichtigen die Berufs- und Zeitsoldaten mit ihren Angehörigen und schließlich auch die ehemaligen Soldaten und ihre Angehörigen, insgesamt also etwa zwei Millionen Personen verstanden werden. Das so verstandene Militär läßt sich, soziologisch gesehen, besonders durch zwei Besonderheiten beschreiben. Zum einen stammen die Angehörigen des Militärs vorwiegend aus dem Nordosten und dem Südwesten Frankreichs. Dies kann weder ökonomisch, demographisch, sozial oder historisch begründet werden. Zum anderen kommen sie vorwiegend aus kinderreichen Familien.

Diese beiden Besonderheiten zusammen mit der speziellen gesetzlichen Begründung der Armee und in Verbindung mit dem staatlichen Gewaltmonopol haben die Streitkräfte zu etwas Herausgehobenen, ja fast Geheimnisvollen in der Gesellschaft gemacht. Im allgemeinen Sprachgebrauch ist die Armee der

Träger der Geschichte, willensbetont und mit einer Stimme sprechend, fast so wie die Bourgeoisie im Marxismus.

Um mit dieser Vorstellung zu brechen, sollen im folgenden mehrere Hypothesen vorgetragen werden. Dabei sind Überlegungen über den Soldaten als Individuum von solchen über die Institution des Militärs zu trennen.

Für ersteren wird der Unteroffizier als Beispiel genommen. Dies hat drei Gründe. Erstens stammen die meisten Offiziere aus dem Unteroffizierkorps, zweitens sind die Unteroffiziere die Hauptträger der Sozialisation in den Streitkräften und drittens erhalten sie oft eine Ausbildung, die so kostenintensiv ist, daß die Armee die finanziellen Investitionen innerhalb relativ kurzer Verpflichtungszeiten nicht amortisieren kann.

Zwei Feststellungen kann man für die Unteroffiziere vorweg machen: Die meisten von ihnen sind nur auf Zeit in den Streitkräften und sie erleben dort eine arbeitsteilige Beschäftigung ähnlich wie in der zivilen Wirtschaft. Selbst bei einem Eintritt in die Armee mit dem 18. Lebensjahr und bei 15 Jahren Dienstzeit liegt die Dauer ihres anschließenden zivilen Berufslebens immer noch über der ihrer militärischen Dienstzeit. Somit ist es wichtig, sich während des militärischen Dienstes auf die zivile Anschlußverwendung vorzubereiten. Dies ist für Marineunteroffiziere relativ einfach, da die dort ausgeübten Tätigkeiten fast alle ein ziviles Pendant haben. Schwerer haben es die Heeresangehörigen, die zum Kämpfer ausgebildet wurden.

Die beiden Vorwegfeststellungen führen zu drei Hypothesen. Die erste betrifft die Mobilität, die zweite die Heterogenität der Tätigkeiten und die dritte die relative Übereinstimmung der Personalführung in Industrie und Armee. Eine vierte Annahme ist in vielen Untersuchungen belegt. Sie geht von den zwei Bezugssystemen aus, in die der Unteroffizier gestellt ist. Einerseits ist er Teil der Hierarchie, andererseits hat er einen Beruf, der durch seine fachliche Spezifizierung bestimmt wird.

Ausgehend von diesen Hypothesen ist ein Modell zu konstruieren, das sowohl das zu durchlaufende thematische Feld, als auch ein inhaltliches Konzept und eine Methode beinhalten muß. Das thematische Feld wird durch die zivile Ausbildung vor der Militärdienstzeit, die Karriere im Militär und die berufliche Tätigkeit danach abgesteckt. Das inhaltliche Konzept bezieht sich auf die Karriereplanung und beinhaltet eine sequentielle Abfolge von Entscheidungen. Die Methode schließlich ist im Sinne von Max Weber idealtypisch. So sind vier Idealtypen bezüglich der Karriere denkbar. Eine "institutionelle Version" tendiert zu einer langen militärischen Dienstzeit und zu Verhaltenssicherheit. Sie orientiert sich an soldatischen Tugenden und an der Identifikation mit der Institution. Seine Dienstmotivation bezieht der Unteroffizier diesen Idealtyps aus dem Gefecht. Ist er unzufrieden, so resultiert dies aus enttäuschter Liebe zum Soldatischen. Die "individuelle Version" hat eine kurze Dienstzeit und eine zivilberufliche Qualifikation während des Dienstes zum Ziel. Sie wird durch die Akzeptierung ziviler Normen und Gleichgültigkeit gegenüber militärischen Werten gekennzeichnet. Dieser Unteroffizier sieht sich bewußt als Zeitsoldat. Ist er unzufrieden so liegt das an einer Ablehnung der Ziele des Soldatenberufes. Die "Elite-Version" strebt nach einer geschlossenen, fordernden Gemeinschaft und nach der Übernahme von Aufgaben, die im Zivilleben nicht vorkommen. Fallschirmjäger, Einzelkämpfer, Kampfschwimmer und Piloten von Kampfflugzeugen sind diesem Idealtypus zuzuweisen, der sich an den ungeschriebenen Gesetzen der Kampfgemeinschaft orientiert. Die "instabile Version" schließlich wird durch ständig wechselnde Interessen des Akteurs und eine mittlere Internalisierung der Werte der militärischen Institution gekennzeichnet. Der Unteroffizier, der diesem Idealtyp zuzurechnen ist, versieht seinen Dienst weil er Angst vor Strafen hat. Er zeigt kaum Interesse an der Weiterbildung und an militärischen Beförderungen.

Die Idealtypen sind in der Realität natürlich nicht oder nur selten vorfindbar. Sie liefern aber ein brauchbares Einordnungsraster, nach dem die individuelle Karriereplanung

bewertet werden kann und eröffnen die Möglichkeit, Förderungsstrategien zu entwickeln, die sowohl den Fähigkeiten und Interessen des Individuums als auch den Vorstellungen der Organisation entsprechen.

Eine solche Vorgehensweise schloße die Initiative des Individuum nicht aus, ließe aber gleichzeitig Raum für Förderungsmöglichkeiten und Anreize der verschiedensten Art. Die Freiheit der Persönlichkeit wäre ebenso integriert wie eine Flexibilität der Organisation.

Um das Modell richtig zu verstehen, ist es notwendig, auch das Militärsystem genauer zu betrachten. Auch dies soll mit Hilfe von Idealtypen geschehen. Ein "Organisationssystem" soll einem "Operationssystem" gegenübergestellt werden. Der Idealfall des ersteren, besteht darin, daß das Militär in all seinen Entscheidungen die zivile Umwelt mitberücksichtigt. Das "Operationssystem" dagegen fragt nur nach der Ausführung des militärischen Auftrages ohne auf die Belange der zivilen Gesellschaft zu achten.

Jedes System kann nach einer Vielzahl von Kriterien beschrieben werden. Seine Rationalität und Legitimität soll allerdings in Vordergrund stehen. Die Rationalität des "Organisationssystems" ist die aller großen Organisationen. Entscheidungen sind dann in diesem System legitim, wenn sie technischen und ökonomischen Kriterien folgen. Nichts im "Organisationssystem" ist spezifisch militärisch.

Das "Operationssystem" dagegen ist mit der Wirtschaft und dem übrigen öffentlichen Dienst nicht vergleichbar. Es bezieht seine Rechtfertigung allein aus seinem militärischen Auftrag. Dieser ist unantastbar, ein Kompromiß daher nicht denkbar.

Das "Organisationssystem" tendiert zur Integration des Militärs in seine gesellschaftliche Umgebung. In ihm ist der Soldatenberuf ein Beruf wie jeder andere. Das Berufsbild seiner Mitglieder ist das des Technikers und Funktionärs.

Die Ideologie des "Operationssystems" dagegen tendiert zur gesellschaftlichen Isolation des Militärs. Im Innern spielen die Disziplin, der Bezug auf Geschichte und Tradition eine große Rolle. Die Leitfigur dieses Systems ist der Führer und der Kämpfer.

Beide Systeme spiegeln die klassische soziologische Hypothese der Inkompatibilität des Militärs mit der Gesellschaft wider. Dabei spricht für die Kompatibilität der Fortschritt der Waffentechnik und die Entwicklung der neuen Führungsgeneration hin zum Manager und Technokraten. Die Inkompatibilität findet ihre Stütze in der Einzigartigkeit des Auftrages und letztlich im staatlichen Gewaltmonopol, das von den Streitkräften verwaltet wird.

Die Frage nach dem Für und Wider beider Systeme wurde in Armee und Gesellschaft bisher mehr ideologisch denn soziologisch beantwortet. Es ist daher notwendig, operationelle Hypothesen zu bilden. Sie sollten zwei Dinge vermeiden: Zum einen ist es unsinnig, irgendeinen Idealtypus real wiederfinden zu wollen, d.h. etwa die Militärverwaltung und die Versorgungstruppen dem "Organisationssystem", die Kampftruppen dem "Operationssystem" zuzuordnen. Zum anderen sollte man nicht glauben, beide Systeme seien miteinander unvereinbar. Eher ist das Gegenteil der Fall. Gerade die Kontroverse zwischen beiden Systemen bestimmt das Soldatsein heute.

**Die Verzivilisierung der Armee
und die Originalität des Soldatenberufs**

Henri Mendras

(Kurzfassung: Paul Klein)

Das Fehlen eines offenen außenpolitischen Konfliktes hat die beiden letzten Jahrzehnte geprägt. Der Soldat bezieht daher seine Berechtigung in erster Linie aus der Abschreckung.

Bis etwa 1960 bildete die Armee in Frankreich eine eigenständige Institution mit hohem Symbolwert. Heute wird sie eher mit einem zivilen Großbetrieb verglichen. In den Augen der Bevölkerung ist der Soldatenberuf weitgehend zu einem Beruf wie jeder andere geworden. Aus der Sicht der Militärs dagegen, scheint ihre Art der Lebensführung und ihr Wertesystem aber in zunehmendem Maße in der Gesellschaft auf Unverständnis zu stoßen. Dieser Widerspruch muß aufgeklärt werden.

Die Armee war in der Vergangenheit sehr eng mit der Klassenstruktur der französischen Gesellschaft verbunden. In ihr sind aber nach 1945 zwei Schichten, nämlich das Bauerntum und das mittlere Bürgertum fast völlig verschwunden. Gerade sie aber lieferten die Masse der einfachen Infanteristen und die Mehrheit des subalternen Offizierkorps. Die Staboffiziere dagegen entstammten der Aristokratie und dem oberen Bürgertum.

An die Stelle der verschwundenen sozialen Schichten ist der Lohn- und Gehaltsempfänger getreten, der Anrecht auf Rente und Pension hat. Die Armee ist damit ihres Privilegs, eine Alterssicherung zu bieten, verlustig gegangen. Sie hat sich auf die neuen Bedingungen umzustellen und in die neuen Strukturen einzufügen. Das wiederum bedeutet, daß die Soldaten entweder Verwaltungsfachleute oder Techniker geworden sind.

Zwar wirken die Streitkräfte durch eine sehr hohe Selbstrekrutierungsrate dem Trend, sie der allgemeinen staatlichen Verwaltung zuzuordnen, entgegen. Trotzdem spricht vieles für die Gleichsetzung von Soldaten und Staatsbeamten. Beide stehen in einem besonderen Treueverhältnis, beide erhalten vergleichbare Gehälter und werden in gleiche Besoldungsstufen eingeordnet.

Früher war die Armee das Modell einer Institution, in der man Karriere machen konnte, in der der Unteroffizier Offizier wurde und der Kadett in St.Cyr vom General träumte. In zivilen Betrieben war ein solcher Aufstieg so gut wie unmöglich. Heute ist das anders. Auch und gerade in den zivilen Betrieben hat man den "Marschallstab im Tornister".

Die Entwicklung der Technik und der Datenverarbeitung haben heute gewaltigen Einfluß auf die Streitkräfte. Zumindest im Frieden vertraut die Politik mehr dem Computer als der militärischen Taktik und Strategie.

Die Technik hat zu einer neuen Art von Professionalisierung in der Armee geführt. Der Spezialist ist heute so unentbehrlich, daß er die traditionelle Hierarchie zu sprengen droht.

Die Armee nähert sich zivilen Modellen. Die technische Kompetenz wird zunehmend bedeutender und droht, die Streitkräfte in "Truppe" und Spezialisten zu spalten. Letztere vergleichen ihre Situation eher mit der von Zivilberufen, in die sie leicht hineinwechseln können. Diejenigen, die in der Armee bleiben, müssen als Gewehrträger mit dem Odium leben, zweite Wahl zu sein.

Die neuen Technologien haben auch die Ausbildung verändert. Die Spezialausbildungen nehmen einen breiten Raum ein, die Wissenschaften finden ihren Platz an den Offizierschulen.

Die Autoritätsgläubigkeit in ganz Frankreich hat - nicht zuletzt bedingt durch eine geänderte schulische Erziehung - stark nachgelassen. Dies hat auch Folgen für die Armee, in

der die Karikatur des brüllenden Feldwebels mehr und mehr ein Anachronismus geworden ist. Die Macht der Hierarchie beginnt zu schwinden, der Sanktionsapparat wird milder, man duldet sogar das Recht auf Verhandlung und Widerspruch.

Trotz all dieser Erscheinungen werden die großen nationalen Institutionen in Frankreich heute wieder akzeptiert. Die Legitimität der kommunalen Körperschaften und Organe ist dabei zweifelsohne am höchsten. Man würde es beispielsweise nie wagen, in Frankreich Gemeinden per Parlamentsbeschluß zusammenzulegen. Familie und Arbeit, aber neuerdings auch das Vaterland und dessen Symbole, sind weithin wieder anerkannte Werte geworden.

Der allgemeine Konsens über die Werte hat allerdings weniger einen moralischen oder juristischen sondern eher einen ökonomischen Hintergrund. Mehr und mehr beginnen die Franzosen in wirtschaftlichen Kategorien zu denken. Dies hat dann aber auch zur Folge, daß sie mit der traditionellen Begründung der Verteidigung in Konflikt geraten. Die Frage, ob man das Leben für das Vaterland einsetzen soll, läßt sich eben nur schwer in Kategorien wirtschaftlicher Rentabilität beantworten.

Der Wertewandel in der französischen Gesellschaft ist so offensichtlich, daß alle Welt von ihm spricht. So einfach wie die Dinge scheinen, sind sie allerdings nicht. Europaweite Befragungen haben nämlich ergeben, daß die Europäer noch fast zur Hälfte alten Tugenden wie Ehrenhaftigkeit, Gehorsam, Sparsamkeit anhängen, während die andere Hälfte eher die Werte des Wandels wie z.B. Toleranz, Kreativität oder Eigenverantwortlichkeit präferiert. Dieses Gleichgewicht verführt dazu, von "Wein in alten Schläuchen" zu reden.

In Frankreich kann man fast gleichgewichtig das Wachsen "alter" und "neuer" Tugenden beobachten. Nach Stoetzel sind aber auch Werte, die an den Beruf gebunden sind, in ihrer Akzeptanz gestiegen. Die Einstellung zum Eigentum und zum Vermögen erweist sich in der Wertediskussion sehr häufig als der Faktor, der Meinungen und Haltungen bestimmt.

Was heute den Soldaten radikal von seinen Mitbürgern trennt ist die Beziehung zu Gewalt und Tod. Unsere heutige Gesellschaft hat Tod und Sterben aus dem täglichen Leben verbannt. Sie will nicht einmal die Todesstrafe für die, die gemordet haben. Der Soldat aber ist derjenige, der sich auf Grund seines Berufes mit dem Tod und dem Töten auseinandersetzen muß. Dieser Widerspruch zur gesellschaftlich vorherrschenden Anschauung verdeutlicht damit aber, daß die Verzivilisierung des Soldatenberufs auch von seiner wachsenden Einzigartigkeit in unserer Gesellschaft begleitet wird.

Die Meinungsvielfalt in Frankreich in bezug auf die Werte und deren Wandel hat sicher auch Platz für einen Moralkodex, der sich an der Ehre, am Gehorsam und der Selbstaufopferung orientiert. Zu beantworten ist aber sicher erneut die Frage nach dem Warum und dem Wie eines solchen Kodex.

Schlußwort

Jean-Claude Roqueplo

(Kurzfassung: Paul Klein)

Will man aus dem einzelnen Referaten Schlußfolgerungen ziehen, und folgt man dabei der zeitlichen Abfolge der Beiträge, so läßt sich sicher feststellen, daß die Bundeswehr und die französische Armee, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, vom Geburtenrückgang betroffen sind und sein werden. Auch in Frankreichs Streitkräften muß daher über die Ausbildung und die Auswahl der Soldaten und die Dauer des Wehrdienstes nachgedacht werden. Dabei sollte ein zu kurzer Wehrdienst vermieden und die Elemente der Freiwilligkeit, der Professionalität und der langfristigen Verpflichtung - in der ein oder anderen Form - beibehalten werden.

Für den Berufskader wird die Ausbildung immer größeres Gewicht bekommen. Auch an eine Veränderung der Karrierestrukturen ist zu denken. Die Rolle der Frau und die Einberufung von Ausländern wurde in den Referaten nur gestreift. Sie verdienen eine Behandlung in einem weiteren Seminar.

In bezug auf die Beschäftigungs- und Karriereprobleme in der Armee stellen sich folgende Fragen:

1. Werden die heutigen Karrieremodelle noch angenommen?
2. Sind die Anreize zur Verpflichtung in der Armee noch geeignet, die tatsächlichen Bedürfnisse der Streitkräfte zu befriedigen?
3. Muß man den Soldatenberuf an die Industrie oder den öffentlichen Dienst angleichen oder bleibt er eigenständig?

Die Antwort auf diese Fragen kann nur unter Berücksichtigung des jeweils für die Streitkräfte geltenden Auftrags, des technologischen Wandels und der Entwicklung der sozialen Umwelt gegeben werden. Hierbei muß sicher zwischen einer Art

verlängertem freiwilligen Wehrdienst für Mannschaften, der normalen Laufbahn der Offiziere und Unteroffiziere und langen Verpflichtungszeiten für Techniker und Spezialisten unterschieden werden.

Besonders zu beachten sind die Beziehungen zwischen dem Beruf und der Familie. Ideologische Betrachtungen helfen dabei kaum, die Probleme zu lösen. Gefragt sind praktische Entlastungsmöglichkeiten. Sie sollten bei der Wohnungsfürsorge und bei der Hilfe bei Versetzungen beginnen. Auch kann die Zahl unnötiger Versetzungen, trotz der schon vorhandenen diesbezüglichen Anstrengungen, weiter vermindert werden. Und schließlich müßte man daran denken, solche Lösungen zu suchen, die den Betroffenen in erster Linie eine Selbsthilfe gestatten. Vor allem scheint wichtig, daß das Verteidigungsministerium den Soldaten Möglichkeiten einräumt, daß sie selbst entscheiden können, welchen Status sie für ihre Familie vorziehen.

In bezug auf Werte und deren Wandel wurden zwischen Frankreich und Deutschland gewisse Parallelen festgestellt. Im Gegensatz zur Bundesrepublik kann in Frankreich aber von einer Akzeptanzkrise der Verteidigung nicht die Rede sein. Die französischen Streitkräfte scheinen vielmehr den Ort zu bilden, in dem verschiedene Meinungen und Wertvorstellungen aufeinanderprallen.

Wenn dem so ist, dann erscheint das Modell, das Thomas hier vorstellte, hilfreich. Auf jeden Fall muß die Armee, will sie ihrem Auftrag gerecht werden, sich einerseits immer des Wertesystems in der Gesellschaft bewußt sein. Andererseits muß sie den Erwartungen gerecht werden, die diejenigen an sie stellen, die sie einberuft.

Insgesamt gesehen waren die vorgetragenen Referate und die Diskussionen im Auditorium sicher für alle Teilnehmer ein Gewinn. Der freie Meinungs-austausch zwischen Wissenschaftlern, Soldaten und Beamten, Franzosen und Deutschen sollte weiter fortgesetzt werden. Der Verteidigungsminister wird dies befürworten.