



HAL
open science

Le difficile devoir d'insertion du service militaire

Marc Bessin

► **To cite this version:**

Marc Bessin. Le difficile devoir d'insertion du service militaire. Annales de Vaucresson, 1990, L'insertion en question(s), 32/33, pp.241-251. hal-03008656

HAL Id: hal-03008656

<https://hal.science/hal-03008656>

Submitted on 22 Dec 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ANNALES DE VAUCRESSON

N^{os}
32 - 33
1990

ISSN : 0223-5919

L'insertion en question(s)

N^{os} 32-33

Narc BÉSSIN
Le difficile devoir
d'insertion du Service
militaire



Ministère de la Justice
CNRS. Unité associée 412

Sommaire

FRANCIS BAILLEAU, CHRISTIAN LÉOMANT, NICOLE SOTTEAU-LÉOMANT Présentation	7
CHRISTOPHE GUITTON, NICOLE KERSCHEN <i>La règle du hors-jeu. L'insertion au carrefour de la sécurité sociale, des politiques de l'emploi et du RMI</i>	11
FRANCIS BAILLEAU <i>De l'intégration à l'insertion. Un nouvel ordre social ?</i>	33
VINCENT PEYRE, JOSEPH PINEAU <i>Insertion : construction et usages</i>	51
PIERRE TAP, ANIA BEAUMATIN, SYLVIE ESPARBES, CHRISTINE MICHON-TAP <i>Insertion et intégration sociale : des notions aux pratiques</i>	69
ANNETTE LANGEVIN <i>Les stratégies d'insertion ou l'inéluctable improbable</i>	83
ALBERT OGIEIN <i>"S'en sortir". Insertion et toxicomanie</i>	99
CHRISTIAN LÉOMANT, NICOLE SOTTEAU-LÉOMANT <i>Exclusion, insertion et enracinement social</i>	111
MARYSE ESTERLE <i>Jeune sympa cherche boulot cool avec patron sympa... Jeunes sans qualification : stratégies d'insertion</i>	123
MAURIZIO CATANI <i>"Mettez-vous au travail". L'activité économique et la ré-insertion des jeunes "à risques"</i>	139
TABLE RONDE <i>Questions sur l'insertion. Avec la participation de Jean-Michel Belorgey, Georges Cavallier, Michel Chauvière, Louis Dessaint, François Landais, Marie-Noël Sereni, Michel Théry.</i>	163
YVES RAYNOUARD <i>L'insertion commence par le logement</i>	193
ALBERT HERSKOWICZ <i>Insertion et santé</i>	201

JEAN-LOUIS GRABINSKI, RUTH CANTER KOHN, JEAN-LUC MEHL, MAÏTÉ MONFOUGA, JEAN-MICHEL TAVAN <i>Et si on regardait l'insertion sociale et professionnelle de travail- leurs sociaux</i>	211
MAURIZIO CATANI <i>L'éducateur comme notable</i>	224
DENISE BAUER, PATRICK DUBECHOT <i>A la sortie de l'école, les jeunes sans qualification déjà résignés ?</i>	227
MARC BESSIN <i>Le difficile devoir d'insertion du service militaire</i>	241
GÉRARD NEYRAND, CAROLINE GUILLOT <i>Difficultés des politiques d'insertion face aux jeunes en difficulté</i>	253
Entretien avec ROBERT CASTEL	265
▷ Summaries	277
▷ Revue et ouvrages reçus	285

Le difficile devoir d'insertion du service militaire

Marc BESSIN

GRASS - IRESCO - CNRS*

Résumé

Face aux difficultés d'insertion des jeunes, l'armée a développé, depuis 1984, des actions en direction des appelés du contingent. Les officiers conseils, seuls chargés de cette mission dans les régiments, occupent une fonction civile — non prioritaire pour l'institution — en contradiction, souvent, avec leur statut militaire.

Au delà de l'impact du dispositif d'insertion dans l'armée, il s'agit d'analyser les difficultés de cette institution face aux changements de problématiques en matière de socialisation. Dernier rite de passage avant l'âge adulte, scandant un parcours prévisible, le service militaire trouvait sa place dans la problématique de l'intégration, liée à un modèle de référence unique. Les principes de l'armée (égalité formelle, efficacité immédiate, absence de doutes...), sa nature d'institution totale, sa temporalité, sont aujourd'hui incompatibles avec une approche en termes d'insertion. C'est le rôle de socialisation du service militaire qui s'en trouve remis en cause.

Les conséquences de la crise et des mutations du marché du travail sur les conditions d'insertion sociale et professionnelle des jeunes ont fait l'objet de nombreuses études. Celles qui, à ce propos, ont évoqué le service militaire sont restées rares, faut-il s'en étonner ? Et pourtant, en raison des rapports parfois difficiles que l'armée a pu entretenir avec la société globale, ses fonctions sociales et civiles sont la source de nombreux débats¹. Aussi, le maintien de l'institution militaire dans un certain cantonnement (Thieblemont, 1985) — illustration d'une coupure avec la société "civile"

* 59-61, rue Pouchet, 75849 Paris Cedex 17.

1. Durant l'été 1989, "la grogne des gendarmes", assumant des fonctions civiles avec un statut militaire, l'a illustré remarquablement.

que l'armée a toujours entretenue au nom de sa spécificité — peut-il servir à éviter une confrontation inhabituelle et difficile ?²

Les résultats de deux recherches sur l'armée (Bessin, 1987 et 1988) — l'une, sur les jeunes face à l'incorporation et l'autre, sur les dispositifs d'insertion des appelés s'appuyant sur une enquête effectuée auprès des officiers conseils, militaires d'active chargés de cette mission — serviront de base à cet essai d'évaluation du rôle du service militaire dans l'insertion des jeunes.

Les difficultés d'insertion des jeunes et l'armée

Pour diverses raisons — en particulier budgétaires — l'armée ne peut accueillir l'ensemble d'une classe d'âge³. La sélection s'effectue selon les modes de gestion des ressources humaines, au risque de sacrifier le sacrosaint principe de l'égalité devant le service⁴.

L'analyse de la population en âge de partir au service militaire montre que les individus qui y échappent par l'exemption médicale, la dispense ou en accomplissant une autre forme de service, n'appartiennent pas uniquement aux couches socialement les plus "favorisées".

Certes, ceux qui en sont issus sont peu nombreux à partir au service traditionnel : ils peuvent, plus facilement que d'autres, utiliser un dossier médical ou, encore, faire un service qui s'intègre dans leur cursus de formation, tels la coopération ou le Volontariat pour le Service National à l'Étranger (V.S.N.E.)⁵. Fréquemment aussi, ils poursuivent des études, ce qui leur permet de disposer de sursis ; partir à vingt-cinq ans n'a pas le même sens qu'à dix-huit. De plus, être appelé à un âge plus avancé accroît les chances de dispense, pour soutien de famille, par exemple. Cet aspect de la conscription a déjà été abordé (Pinto, 1975). Par contre, fait moins connu, l'armée participe également à l'exclusion des jeunes les plus en difficulté.

Certes, l'universalité de la conscription n'est jamais remise en cause officiellement. L'origine sociale des appelés et leur niveau de scolarité ne sont pas utilisés comme éléments de sélection, même si par la suite la formation est théoriquement prise en compte pour la nomination dans un régiment⁶. Seules les raisons d'ordre médical sont, en principe, retenues comme motifs d'exemption. Les tests des journées de sélection⁷ sont effectués en vue

2. Cf. les accords armée-éducation et les risques de militarisation des institutions civiles qui ont été évoqués à cette occasion.

3. Moins de 280 000 appelés pour une classe d'âge d'environ 420 000 garçons.

4. Ce thème revient systématiquement dès lors qu'est évoqué le service national (un exemple récent : Chauveau, 1990).

5. Les V.S.N.E. effectuent un service civil, très bien rémunéré et très valorisant dans un curriculum vitae, qui consiste à représenter les intérêts d'une entreprise à l'étranger.

6. Seuls, quelques cas de dispenses sont liés à la situation professionnelle du jeune... tels les chefs d'entreprise installés depuis au moins deux ans et employant du personnel.

7. A l'occasion des anciens "trois jours", ces trois séries de tests, variantes de tests

d'une affectation de l'individu dans un régiment en fonction des besoins des armées, mais ceux qui ont de très mauvais résultats passent obligatoirement chez le psychiatre. Ce sont eux qui, de fait, ont les plus forts taux d'exemptions pour raison médicale⁸. Ainsi, les plus défavorisés, dont une des caractéristiques communes est le faible niveau scolaire, sont souvent exclus de l'armée, bien qu'ils la considèrent souvent comme une dernière chance⁹.

Contrairement à ceux pour qui l'incorporation constitue une rupture avec un univers qui leur offre des perspectives professionnelles, les jeunes en difficulté trouvent dans le départ au service militaire un "sursis" face aux difficultés : une fuite de la "galère", une porte qui, enfin, s'ouvre à eux... Ainsi, les espoirs qu'ils évoquent (permis de conduire, formation, travail à la sortie, sociabilité...) sont déçus dès lors qu'ils ne peuvent effectuer leur service militaire : parmi ceux qui font appel de la décision des "trois jours", il y aurait presque autant de jeunes exemptés qui voudraient le faire que d'incorporables qui ne l'acceptent pas¹⁰. Outre l'aspect rite de passage toujours prégnant dans ces milieux, la situation du marché de l'emploi donne à l'armée une image positive chez de nombreux jeunes.

La difficulté à trouver un emploi pousse les jeunes peu ou mal formés professionnellement à "devancer l'appel", car ils ne peuvent espérer obtenir un travail un tant soit peu stable qu'une fois dégagés des obligations militaires¹¹. Cette fuite de la précarité en incite également certains, une fois dans l'institution, à repousser la perspective d'un retour à la vie civile et à ses difficultés en signant un contrat Volontariat pour un Service Long (V.S.L.)¹² :

"Comme ça, ça aura fait deux ans de gagnés, deux ans de chômage en moins" (un appelé V.S.L.)

Les caractéristiques des volontaires pour un long service illustrent ce phénomène : ils sont plus jeunes et ont des niveaux scolaires moins élevés que l'ensemble du contingent (Direction Centrale du Service National, 1988), les chômeurs et les précaires y sont sur-représentés (Observatoire Social de la

classiques, passés auprès de tous les garçons depuis 1954, déterminent des "niveaux généraux" de 1 à 20. Elles sont en étroite corrélation avec la formation scolaire, même si, en principe, elles n'exigent pas de connaissances préalables. Cf. pour plus de détails : Baudelot, Establet, 1988.

8. Plus de 41 % d'exemptés chez les notes 1 et 2, contre moins de 20 % chez les autres. Cf. S.I.R.P.A., 1989.

9. Le travail de C. Léomant et N. Sotteau-Léomant (1987) sur des biographies de jeunes délinquants a également montré cette représentation de l'armée comme dernier espoir de s'en sortir, alors qu'elle les excluait.

10. Selon un responsable du département prévisions statistiques de la Direction Centrale du Service National lors d'un entretien.

11. Pour aller dans ce sens, le législateur a facilité, en 1983, l'incorporation dès 18 ans.

12. En 1983, les V.S.L. — possibilité de prolonger d'un an son service, avec quelques avantages —, présentés avec beaucoup de publicité, notamment sur l'aspect formateur, ont permis d'évoquer encore quelques mois une réduction du service, mais la "réalité économique" a vite prévalu. On pouvait ainsi les présenter comme une mesure de "traitement statistique du chômage".

Défense, 1986). Mais, après deux ans, le retour à la vie civile est encore plus difficile sur le plan de l'emploi, comme le montrent les enquêtes d'insertion (Observatoire Social de la Défense, 1986). Si la formule V.S.L. a eu un franc succès jusqu'en 1986 (36 000 au 1/1/86), elle s'est essouffée par la suite (23 000 au 1/1/89), à cause de la concurrence des dispositifs d'insertion dans le civil, mais surtout du changement de politique de l'institution. L'armée s'est rendu compte d'une part des difficultés des jeunes, d'autre part de la nécessité pour elle recruter des volontaires plus formés.

L'armée interpellée

La lutte contre le chômage des jeunes est devenue, depuis le début des années 80, un objectif national à la réalisation duquel l'armée a été associée. B. Schwartz, dans sa tentative d'une approche globale de l'insertion, évoque l'importance de l'adaptation de l'armée :

"Le service national se situe à une période clé dans le processus d'insertion des jeunes et l'articulation avec le travail et la formation est une condition de la nécessité de l'insertion. Il est dès lors un élément essentiel de l'architecture de notre projet (...) Il doit pouvoir faciliter leur insertion professionnelle et sociale"

(Schwartz, 1981)

La pression qui s'exerça alors sur l'armée — liée au détour obligé de tous les garçons par le centre de sélection — est de plusieurs ordres. L'armée voit passer nombre de jeunes en difficulté, inconnus des différents services sociaux qui aimeraient pouvoir les recenser pour intervenir afin de pallier leurs difficultés¹³. Pour les appelés, leur présence pendant un an dans une institution incite à penser que des réelles actions de formation, y compris pour ceux qui ont de gros problèmes (illettrisme), pourraient y être effectuées. De même pourraient être engagées des actions d'information, de prise de contact avec des employeurs...

Concrètement, il s'agissait de convaincre l'armée d'accepter une logique d'interpartenariat, afin d'essayer d'améliorer la situation des jeunes, notamment les plus en difficulté. Elle-même considère que telle n'est pas, là, sa mission première : son rôle est de former des soldats aptes à défendre la patrie et non — ou alors secondairement — de former de bons professionnels.

Depuis 1945, des officiers conseils étaient chargés d'animer des Bureaux de Promotion Sociale et de Reclassement (B.P.S.R.) dans les casernes. Confiée la plupart du temps à un aspirant, en plus de ses activités purement militaires, cette tâche se résumait souvent à la diffusion d'information et à la création de clubs d'animation du régiment (agricole, photo...). En 1982, une Mission pour la Mobilité et la Formation Professionnelle (M.M.F.P.) a été créée pour coordonner le travail de reclassement des militaires d'active. Il s'agissait, en outre, par cette création, de valoriser cette fonction au sein de

13. Cf. la proposition de J. Bichot (1987) de mieux tirer parti du passage au centre de sélection pour l'ensemble des partenaires du dispositif.

l'armée. Pour répondre aux diverses sollicitations évoquées, cette mission, par la suite, a été chargée des problèmes des appelés.

Un protocole d'accord interministériel signé avec le ministère du Travail, en 1984, a renforcé la fonction des officiers conseils, nommés pour trois ans par le chef de corps parmi les officiers ou sous-officiers de l'active. Ils sont désormais, dans les grandes casernes, chargés à plein temps de préparer le retour à la vie civile des militaires d'active comme des appelés¹⁴. Ils reçoivent une formation dans des stages organisés par la M.M.F.P.

D'autres protocoles d'accord furent signés avec différents ministères pour renforcer cette fonction : en 1986, pour la lutte contre l'illettrisme, avec les Affaires sociales et l'Education nationale ; en 1988, pour la coopération, avec les missions locales, avec la formation professionnelle...

Le travail des officiers conseils

L'ensemble de ces nouveaux dispositifs s'articule sur l'action des officiers conseils dans les casernes. Ceux-ci doivent connaître la situation sociale et professionnelle de tous les appelés, assurer les liaisons avec tous les organismes localement compétents en matière de formation et d'emploi, pour promouvoir des actions interpartenariales, et enfin monter des actions de formation au sein même de l'institution.

Cette fonction n'étant pas la priorité de l'institution, les officiers conseils sont souvent isolés des autres cadres de l'armée, même si, dans certains régiments, ils sont parfois assistés d'appelés affectés au B.P.S.R. Ils risquent, dès lors, d'être marginalisés, si ce n'est défavorisés¹⁵, alors que tous s'accordent à dire que leur travail ne peut avoir d'impact que si l'ensemble des cadres militaires le reprennent à leur compte.

L'action des officiers conseils dépend en partie de la façon dont ils appréhendent leur mission. Or, si certains sont volontaires, d'autres ont été nommés sans vraiment l'avoir choisi. Militaires avant tout, ils l'acceptent car telles sont les directives :

“Le fait d'être militaire pour faire du travail de civil, au début, c'est pas évident, car là, on ne fait que du civil. Au début, j'étais un peu étonné, les jeunes viennent là : ‘j'ai pas de boulot, je sais pas ce que je vais faire en rentrant, trouvez-moi du boulot, un stage!’ Ils sont rentrés, ne se sont pas décoiffés, ne m'ont même pas salué. En tant que militaire, je dis hop-là, ça va pas. Et puis non, je me dis

14. Au total, il y a plus de 800 officiers conseils, dont plus de 300 à plein temps.

15. Cf. cette officier conseil de l'armée de l'air : “Je me sens coupée des militaires. D'ailleurs notre bureau est un peu à part, c'est vrai qu'on fait pas mal de civil, mais tout de même. Je ressens l'indifférence des chefs de service, ou peut-être la méconnaissance”. Ce sentiment d'isolement est peut-être renforcé par le fait que la fonction est occupée par une femme, mais il est partagé par de nombreux officiers conseils hommes.

retiens-toi, c'est des pauvres gars. En fait, il faut que je m'habitue à mon rôle de curé"

(un officier conseil de l'armée de terre récemment nommé)

Ce témoignage illustre le désarroi de ceux qui n'ont pas la "vocation". Dans certains cas, ils auront tendance à privilégier leurs collègues de l'active, aux dépens des appelés. En effet, les militaires professionnels sont également confrontés à des problèmes importants de reclassement dans la vie civile à cause de la réduction des effectifs. L'état du marché du travail et la fermeture de secteurs qui leur étaient classiquement réservés pour leur "deuxième carrière" compliquent le départ de l'armée.

Par ailleurs, les mutations fréquentes du personnel d'active entraînent également des difficultés professionnelles pour leur conjointe¹⁶, en plus des problèmes familiaux. Toutes ces questions sont du ressort de l'officier conseil. Même les plus convaincus de l'intérêt de leur fonction — volontaires à ce poste, et conscients de la situation difficile de certains appelés et de la priorité qui devrait leur être accordée — consacrent beaucoup de temps à leurs collègues, pour ne pas se trouver isolés, et ainsi essayer de sensibiliser l'ensemble des cadres aux problèmes des appelés. Mais plus l'officier conseil s'investit dans son travail en direction des appelés — en rêvant de pouvoir travailler comme un président de mission locale —, plus sa position devient paradoxale dans l'institution. Il doit sans cesse négocier avec ses collègues ou le chef de corps¹⁷ pour libérer les jeunes les plus défavorisés de certaines obligations (marches, corvées, etc.), pour obtenir quelques crédits :

"Pour ma part, j'ai de la chance, le chef me laisse faire ce que je veux. Mais certains ont dû se battre, des colonels, voyant le matériel informatique, ont voulu se l'approprier pour eux, ou pour des objectifs militaires¹⁸" (un officier conseil de la marine)

Tout ceci amène l'officier conseil à défendre en permanence sa position dans l'institution. Face à ces difficultés, il est parfois tentant d'éviter les conflits avec ses collègues ou son chef...

Les limites du dispositif et ses contradictions

Comme dans toute autre institution, mais peut-être de façon plus forte puisqu'il s'agit d'une institution fermée sur elle-même, l'action de l'officier conseil doit être visible par ses supérieurs hiérarchiques, si elle n'est efficace.

16. Les épouses des militaires sont de plus en plus nombreuses à travailler, même si elles sont relativement moins actives que l'ensemble des femmes.

17. Cette contradiction, que suppose l'exercice de fonctions civiles dans l'institution militaire, et qui se traduit par une négociation permanente de son rôle, a été analysée dans l'US Army, dans le cas des conseillères d'éducation : Cf. Verlie I. Smith, 1961. Cette étude pose également le problème de la place des femmes dans ce monde d'hommes.

18. Ces problèmes ne sont pas spécifiques à l'armée, on a pu les retrouver dans l'éducation nationale à l'occasion du plan 'Informatique pour tous'

Il faut constamment rendre des comptes à son colonel. Cette contrainte incite l'officier conseil à privilégier des actions "rentables", qui se comptabilisent, par exemple, en nombre de jeunes placés à la sortie dans une entreprise ou un stage. Dans certaines régions militaires, chaque caserne se devait d'organiser au moins deux carrefours-entreprises par an, au cours desquels les appelés pouvaient prendre contact avec des employeurs pour obtenir un travail à la fin de leur service. Ces initiatives, qui bénéficient généralement à ceux qui auraient pu, de toutes façons, se passer des services de l'officier conseil, s'effectuent au détriment d'un travail, à plus long terme, d'écoute, de mise en confiance, qu'aimeraient pouvoir effectuer certains officiers conseils. Mais n'en est-il pas ainsi de nombre d'actions pour l'insertion des jeunes¹⁹ ?

La discrimination positive à l'égard des plus défavorisés prônée par Schwartz est contraire à la norme égalitariste de l'armée qui se résume à "ne pas introduire de différences entre Français qui sont là dans une tâche unique et un objectif commun, apprendre à défendre leur pays". Dès lors, il est bien difficile, par exemple, d'exempter de marche un jeune afin qu'il puisse suivre un cours. Les moins motivés, parmi les responsables de B.P.S.R., restent dans cette logique militaire :

"Le jeune qui vient vous voir pour un cours du soir, il faut que le commandant de compagnie essaie de le laisser un peu. Mais il ne peut pas toujours, ne serait-ce que par rapport aux autres, ce ne serait pas juste qu'il soit toujours dispensé des astreintes"

(un officier conseil de l'armée de terre)

L'armée est, dit Erving Goffman (1968), une "institution totale". Isolée au nom de sa fonction spécifique (défendre la patrie), cette société d'hommes, dont les besoins sont pris en charge complètement par l'établissement, ne trouve sa cohérence que dans ce retrait qu'illustre la notion de cantonnement avec les conséquences qui en résultent. La confrontation avec les autres organismes civils du dispositif d'insertion (A.N.P.E., A.F.P.A...) est parfois difficile. Les cadres militaires reprochent à ces acteurs "civils" leur lenteur et leur inefficacité, et justifient, de ce fait, la faible coopération de l'armée... ce qui permet de maintenir son isolement.

Quand les officiers conseils s'interrogent sur leur travail, s'ils peuvent critiquer tel ou tel aspect de l'institution militaire, tel dysfonctionnement d'un service public de l'emploi, les jeunes surtout semblent être, de leur point de vue, responsables des limites de leur action :

"C'est de leur faute, les jeunes n'en profitent pas"

(un officier conseil de l'armée de terre)

Ils les accusent de bien des maux comme l'illustrent ces extraits d'interviews :

"Les jeunes n'ont pas conscience des réalités, de ce qui les attend. Ils sont là, dans leur petit cocon. Ils sont complètement pris en

19. Cf. Avis du Conseil Economique et Social (23 juin 1987), (Bichot, 1987).

charge. Ils n'ont pas conscience ou ils ne veulent pas savoir, je ne sais pas" (une officier conseil de l'armée de l'air)

"Ils sont un peu trop passifs. Ils attendent trop de l'encadrement. Si on ne va pas les chercher... Sinon, c'est au dernier moment qu'ils viennent : tiens, je voudrais faire un stage. Pourtant, ils ont une information dès le premier mois. Le gars ne voit pas plus loin que la fin de la semaine" (un officier conseil de l'armée de terre)

Parfois même, il leur est reproché de refuser un emploi parce qu'il n'est pas dans leur région d'origine.

Sur ce dernier argument, il apparaît clairement que la mission des officiers conseils est largement compromise par la distance qui sépare la caserne du lieu de résidence habituelle des appelés. Le fait que les responsables de B.P.S.R. ne peuvent rentrer directement en contact avec des institutions civiles en dehors de celles qui sont dans leur zone officielle de compétence — afin de ne pas empiéter sur le territoire des autres officiers conseils — renforce l'inadéquation entre l'espace d'action de l'officier conseil, celui de ses partenaires civils (A.N.P.E., A.F.P.A., entreprise...) et enfin l'espace local de référence des jeunes²⁰.

Comme dans toute recherche sur l'armée, il est difficile de disposer des éléments permettant une évaluation précise des dispositifs d'insertion des appelés dans les casernes. Si le nombre de permis de conduire passés, d'inscriptions au Centre National d'Enseignement à Distance (C.N.E.D.) — qui sont déconseillées par les officiers conseils car une infime minorité suit les cours jusqu'au bout — et de certificats de pratique professionnelle distribués — qui n'ont de valeur sur le marché du travail que dans des secteurs très particuliers — est communiqué; la M.M.F.P. ne délivre aucun bilan précis de son activité en direction du public, en dehors de ces quelques chiffres peu significatifs. Dans ces conditions, une évaluation du dispositif paraît difficile²¹. Aussi, s'agissait-il plus de comprendre, à partir de la pratique des officiers conseils et de leur situation "paradoxe", les raisons qui compliquent la participation de l'armée à cet objectif national : "l'insertion des jeunes en difficulté".

* *
*

Un regard sur la nature du service militaire, sa temporalité, permet de voir à quel point les attitudes des jeunes — tant décriées par les officiers conseils pour expliquer leurs limites — sont le produit de l'institution. La prise en charge totale et autoritaire qui caractérise l'organisation militaire interdit la moindre initiative à ses éléments, et en particulier aux jeunes en difficulté, qui subissent le plus durement cette situation (Pinto, 1975).

20. Pour pallier ce problème, G.-M. Chauveau (1990), dans son rapport au ministre de la Défense sur le service national, propose de nommer des délégués militaires départementaux, correspondants des officiers conseils.

21. Même si G.-M. Chauveau (1990) parle d'échec en qualifiant l'action du dispositif.

Le temps à l'armée ne peut se vivre que comme préparation et attente du combat futur²², sur la base de certitudes liées aux conflits passés. Cette appréhension particulière du temps, liée au rôle de cette institution et à son environnement, exclut le temps présent des jeunes. Au service, "on bouffe son temps". Il s'agit pour le soldat de développer, dans le temps quotidien, ses adaptations secondaires (Goffman, 1968) faites d'astuces et de débrouillardises²³; ce qui interdit toute approche de l'avenir autre que la comptabilisation des jours qu'il reste à faire avant la permission ou "la quille". Ce temps disciplinaire, évoqué par Foulcault (1975), dépossède le militaire de son temps propre²⁴. Ce "temps perdu" par l'individu est celui requis pour constituer le groupe : le pouvoir militaire, en uniformisant, constitue en corps, massifie, ceux sur lesquels il s'exerce et moule l'individualité de chaque membre du corps (Deleuze, 1990).

Or, la logique de l'insertion consiste à développer une certaine autonomie. Sa temporalité se centre sur le temps présent, "centre créatif de la constitution biographique du temps" (Brose, 1988), pour préparer l'avenir, et ce, plus particulièrement pour les jeunes en difficulté qui ne peuvent s'appuyer sur leur passé... symbole d'échecs.

Dans une problématique d'intégration sociale, les institutions scandaient un parcours prévisible. Le service militaire jouait sa fonction de dernier rite de passage avant l'entrée dans un statut d'adulte, lié à l'obtention d'un travail stable, d'un logement indépendant, et au mariage. Ce qui se traduisait, dans une autre version — celle du contrôle social, variante "en négatif" de l'intégration de tradition durkheimienne (Castel, 1988) — par la société disciplinaire qui procédait à l'organisation des milieux d'enfermement (école, armée, usine...), l'individu passant de l'un à l'autre.

Quelle que soit la version, intégration ou contrôle social, nous assistons au changement de ces problématiques. La logique volontariste de l'insertion est un des signes de cette transition. Le service militaire illustre, à l'extrême, les difficultés d'adaptation des institutions à cette nouvelle orientation. Sa temporalité linéaire ne correspond plus à celle d'une société dans laquelle les repères traditionnels — qui délimitaient les phases de l'existence — sont devenus flous. Dans l'armée, l'égalité formelle et l'absence de doutes quant au rôle qu'elle doit assurer, vont à l'encontre d'une prise en compte individualisée de parcours d'insertion. Dès lors, l'armée se replie sur son cantonnement, sacrifiant ses fonctions de socialisation. Les arguments économiques prévalent dans le débat sur l'abandon de la conscription, sa fonction sociale n'est plus mise en avant que par quelques-uns. La possible réduction du service²⁵

22. Y compris si la dissuasion consiste à empêcher les conflits armés.

23. "Cette vie "à l'économie" où la prévoyance n'a guère de place est une vie "au jours le jour" qui, à force d'astuces, tente de remporter des succès ponctuels, précaires et qui ne s'additionnent jamais : il s'agit d'arracher ici une permission, là d'éviter un tour de garde ou une punition, etc." (Pinto, 1975).

24. Les corvées sont là lorsqu'il n'y a plus rien à faire !, Cf. Pinto, 1975 et Pennac, 1975.

25. Proposition de F. Mitterrand, le 14/7/90, d'un service à 10 mois pour 1992.

risque de renforcer les obstacles à la coopération de l'armée au devoir d'insertion des jeunes. Sa durée d'intervention sera plus brève et elle développera un service à deux vitesses en augmentant le nombre de volontaires pour un long service et en réduisant celui des appelés : reflet de la société à l'ère de l'insertion ? Aujourd'hui, l'institution militaire ne semble que pouvoir gérer sa propre crise, fermée sur elle-même, mais la transition que nous vivons demande sûrement d'autres réponses.

Références bibliographiques :

- BAUDELLOT C., ESTABLET R., (1988). «Le niveau intellectuel des jeunes conscrits ne cesse de s'élever», *Economie et statistiques*, .
- BESSIN M., (1987). *Les jeunes face à la perspective du service militaire*. Mémoire de Maîtrise de sociologie, Université Paris 8.
- BESSIN M., (1988). *Faire du social à l'armée... Etude sur le paradoxe de l'intégration du service militaire aux processus d'insertion des jeunes en difficulté*. Mémoire de DEA "Modes de vie et politiques sociales", Université Paris 8.
- BICHOT J., (1987). *L'insertion professionnelle des jeunes*. Rapport au Conseil économique et social. Paris, Journal officiel.
- BROSE H.-G., (1988). «Temps social et temps de la vie», in : MERCURE D., WALLEMACQ A. (EDS), *Les temps sociaux*, Bruxelles, de Boeck université.
- CASTEL R., (1988). «De l'intégration sociale à l'éclatement du social : l'émergence, l'apogée et le départ à la retraite du contrôle social», *Revue internationale d'action communautaire*, 20/60.
- CHAUVEAU G.-M., (1990). *Le service national*. Rapport au ministre de la Défense, Paris, La Documentation française.
- DELEUZE G., (1990). «Les sociétés de contrôle», *L'autre journal*, n° 1.
- DIRECTION CENTRALE DU SERVICE NATIONAL., (1988). *Bilans officiels, année 1987*. Compiègne.
- FOUCAULT M., (1975). *Surveiller et punir*. Paris, Gallimard.
- GOFFMAN E., (1968). *Asiles*. Paris, Minuit.
- LÉOMANT C. ET SOTTEAU-LÉOMANT N., (1987). «Itinéraires de vie et trajectoires institutionnelles des jeunes délinquants», *Annales de Vaucresson*, n° 26.
- OBSERVATOIRE SOCIAL DE LA DÉFENSE., (1986). *Enquête sur le devenir des jeunes appelés rendus à la vie civile*. GM2, rapport de synthèse, Paris.
- PENNAC D., (1975). *Le service militaire au service de qui ?*. Paris, Seuil.
- PINTO L., (1975). «L'armée, le contingent et les classes sociales», *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 3.
- S.I.R.P.A., (1989). *Le service national en chiffres*. Paris.
- SCHWARTZ B., (1981). *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. Rapport au Premier Ministre, Paris, La Documentation française.
- THIEBLEMONT C., (1985). «Cantonement militaire et militaires cantonnés», *Recherches sociologiques*, Belgique, n° 1, pp. 95-106.

VERLIE I. SMITH., (1961). «Role conflicts in the position of a military education adviser», *Social forces*, décembre.