



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE
ET DES ANCIENS COMBATTANTS

ENQUÊTE QUALITATIVE SUR LES ANCIENS MILITAIRES AU CHÔMAGE



NOVEMBRE 2010

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES
› SOUS-DIRECTION DES ÉTUDES ET DE LA PROSPECTIVE

Enquête qualitative sur les anciens militaires au chômage

Enquête réalisée par le cabinet  :

Josué GIMEL
Julie MICHEAU
Éric MOLIÈRE

Pilotée à la sous-direction des études et de la prospective par :

Valérie BAILLEUL-HUGELÉ

Novembre 2010

Table des matières

Table des matières	2
Introduction	4
Préambule : quelques points de méthode	7
1. Engagement et vie militaire	10
• 1.1 Des modes d'engagement éthique et économique	11
• 1.2 Le temps des classes : le temps des marges.....	17
• 1.3 Les parcours militaires.....	19
• 1.4 Les raisons du départ.....	31
• 1.5 Le temps de préavis et le congé de reconversion	37
2. Les parcours de recherche d'emploi	42
• 2.1 Les situations sur le marché du travail des allocataires de l'ARE.....	43
• 2.2 Le constat d'une recherche active d'emploi ou d'employabilité	44
• 2.3 Une gestion à part de la demande d'emploi des anciens militaires	48
• 2.4 Compétences acquises.....	51
• 2.5 Le chômage d'insertion.....	54
• 2.6 Le chômage de reconversion	56
• 2.7 Le chômage de sous-emploi	59
• 2.8 Chômage et perte du statut militaire.....	62
• 2.9 Le chômage en armes.....	64
Conclusion.....	74

ANNEXE 1 – méthodologie	79
Structure de l'échantillon interrogé.....	80
ANNEXE 2 – Synthèse d'études et bibliographie	82
Approches théoriques du chômage	83
1. Définition et mesure du chômage	84
2. Théories macroéconomiques du chômage.....	86
3. Théories microéconomiques du chômage	88
4. Chômage et cycle de vie professionnel.....	88
5. L'appui à la recherche d'emploi et le contrôle des demandeurs d'emploi	90
6. Les freins au retour à l'emploi.....	91
7. Vécu du chômage et de la reconversion	92
BIBLIOGRAPHIE	93
1. Économie du chômage et du marché du travail.....	93
2. Sociologie du chômage et de l'emploi	94
3. Sociologie : divers.....	94
4. Carrière et reconversion des militaires.....	95
ANNEXE 3 – Portraits	96

Introduction

La professionnalisation des armées et le souhait d'avoir une armée jeune, principalement recrutée sous contrat, posent un nouvel enjeu à la reconversion. Un enjeu quantitatif d'abord, lié à la masse des fins de contrats qu'elle rend nécessaire chaque année, en particulier pour les engagés volontaires. Un enjeu qualitatif ensuite, car pour un grand nombre de profils peu qualifiés au recrutement, l'armée n'offre pas une sécurité de l'emploi sur tout le temps d'une carrière et, bien qu'elle leur permette, lors d'un passage plus ou moins long, d'acquérir des compétences, celles-ci ne permettent pas toujours une reconversion rapide sur le marché de l'emploi civil car elles n'y sont pas immédiatement transposables.

Le Ministère de la Défense est son propre assureur pour le risque chômage et il observe ainsi très directement le niveau de la demande d'emploi des anciens militaires. Il déploie un effort très significatif de reconversion et a réorganisé son réseau d'aide au retour à l'emploi civil avec la mise en place d'un réseau unique interarmées : Défense Mobilité. Pour positionner efficacement ce service spécifique à l'adresse des anciens militaires, il est important de comprendre ce qui fonde les situations de demande d'emploi. Plusieurs causes du chômage sont avancées par les théories macro ou microéconomiques du marché du travail, il convient de se demander si le « chômage » des anciens militaires correspond en tout ou partie à certaines de ces causes.

Pour répondre à cette question, la sous-direction des études et de la prospective (SDEP), qui relève de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, a souhaité voir réaliser une étude qualitative visant à étudier les mécanismes freinant ou favorisant la reprise d'activité professionnelle chez les anciens militaires bénéficiaires d'une allocation de retour à l'emploi financée par le ministère. Cette étude doit d'abord apporter des connaissances en identifiant à travers le récit que les personnes font de leur retour à la vie professionnelle civile, ce que sont les freins éventuels à leur reconversion. Elle a également une visée opérationnelle en ce qu'elle doit fournir des axes de réflexion ou de travail aux équipes en charge d'améliorer la performance de la reconversion.

Un panel de 42 anciens militaires bénéficiaires de l'ARE (ou l'ayant été) a été rencontré à leur domicile. L'échantillon est raisonné pour représenter, non pas statistiquement mais qualitativement une variété de situations (sexe, âge, armée d'appartenance, grade, durée

de carrière militaire, territoire de résidence).

Par construction, le point de vue d'observation amplifie les reconversions longues, manquées ou problématiques. Nous reviendrons sur ce point en préambule car il est important pour bien situer notre analyse.

Si le thème d'intérêt pour l'étude était la situation sur le marché du travail, le questionnement ne s'est pas limité à décrire les enjeux immédiats du retour à l'emploi. La consigne inaugurale portait sur les motivations de l'entrée dans l'armée, l'interviewé était ensuite invité à raconter le déroulement de son parcours militaire jusqu'à sa sortie. Il s'agissait de mettre en perspective la situation actuelle au regard de ce qui s'est construit (ou ne s'est pas construit) durant le passage à l'armée.

Le présent rapport comporte ainsi deux parties : la première est consacrée au parcours au sein de l'armée et la seconde à la situation sur le marché du travail à la sortie.

La première partie, relative à la vie militaire, examine successivement ce qui a motivé l'entrée dans l'armée, comment le temps des classes scelle au moins temporairement la relation engagée avec l'institution et comment ensuite se développent des parcours très diversement vécus comme une réussite ou non. Elle détaille ensuite comment se « joue » la sortie et, pour les parcours de plus de quatre ans, ce qu'est le contenu du parcours de reconversion. Elle analyse enfin les compétences acquises, qu'elles soient techniques ou adaptatives. Ces ensembles de facteurs, éléments de parcours et contenus en compétences, sont analysés au regard de ce qu'ils induisent sur l'« équipement » des personnes sur le marché du travail civil, qu'il s'agisse de la capacité subjective à se projeter dans une nouvelle carrière ou un nouvel emploi, ou dans les capacités objectives (plutôt les probabilités en réalité) à trouver un nouvel emploi.

La seconde partie analyse la diversité des parcours de recherche d'emploi. Elle permet de caractériser les situations sur le marché du travail, sur le modèle des catégories de demande d'emploi (disponible à la recherche d'un emploi, en activité réduite, indisponible en particulier pour formation) et elle pose le constat de la relative rareté du chômage volontaire. Elle détaille des figures de chômage qui sont soit spécifiques à certains militaires – nous avançons le terme de chômage vocationnel -, soit particulièrement fréquents parmi les anciens militaires en raison du contenu objectif de leurs compétences techniques et de leurs qualifications et des marchés du travail qu'ils investissent.

Si l'analyse des parcours mobilise principalement une approche sociologique qui prend en compte le sens que les personnes donnent à leur conduite, le sens vécu, l'analyse des situations de chômage prolonge cette approche pour au moins un type de chômage mais procède aussi pour une grande part d'une analyse économique du marché du travail. L'étude permet ainsi d'identifier à la fois des facteurs exogènes et endogènes au chômage d'une part des anciens militaires. Elle induit des questions importantes en matière de gestion des ressources humaines au sein des armées.

Préambule : quelques points de méthode

Cette étude qualitative se fonde sur l'interview de 42 anciens militaires, ayant tous bénéficié un temps d'une allocation de retour à l'emploi. Le détail des profils rencontrés figure en annexe 3 du présent rapport.

Précisons ici que sept départements de résidence ont été choisis a priori – de conserve avec la SDEP – pour représenter une diversité de marchés du travail : le Var (Toulon et son agglomération), la Marne (Reims et Châlons-en-Champagne), les Landes, La Gironde (Bordeaux et l'est du département), le Nord (Cambrai et Lille), l'Essonne et les Yvelines. Sur l'ensemble de ces territoires, l'échantillon, composé exclusivement d'anciens militaires ayant servi en vertu d'un contrat, a été construit pour représenter les différents grades et armées ainsi que des durées de service diversifiées. Quelques entretiens préparatoires ont été réalisés également auprès d'agents et de dirigeants de Défense Mobilité de façon à comprendre le contexte d'intervention de ce service.

Avant d'en venir aux résultats à proprement parler, il faut préciser ou rappeler ici quelques points de méthode déterminants pour l'analyse : le prisme d'observation, la nature du matériau recueilli et les limites de certains entretiens.

Le biais d'observation tout d'abord, qui n'est pas lié à la performance du dispositif de sélection des enquêtés, mais à la situation particulière dans laquelle ils se trouvent en tant qu'allocataires de l'assurance chômage.

Sur chaque département d'études, tout ou partie des allocataires de l'ARE ont reçu un courrier de la SDEP les prévenant de l'enquête et leur laissant la possibilité de refuser l'entretien. Le taux de refus de l'enquête signifié par courrier a été de 14% (sur 761 courriers adressés ; cf. annexe 1). Puis Plein Sens a pris attache directement avec certaines des personnes n'ayant pas refusé l'enquête en garantissant l'anonymat des entretiens. Quelques refus, principalement pour indisponibilité, parfois au motif que la « page était tournée » et que l'on ne souhaitait pas y revenir - ont été opposés à ce stade, mais au total sans que se distingue un profil particulier de personnes refusant l'enquête.

En revanche, la réalisation du terrain d'enquête s'est heurtée à une difficulté inhabituelle : une part substantielle des rendez-vous (une personne sur cinq environ) n'ont pas été honorés par les anciens militaires contactés et avec qui un rendez-vous avait été convenu. Nous n'avons pas su identifier de raisons à ce phénomène qui a simplement compliqué la réalisation du terrain sans paraître occasionner de biais particulier. Sur la base de 42 entretiens *in fine* réalisés, se dessine une palette de situations très large tant du point de vue des parcours militaires que de ceux du retour à l'emploi.

Avant de livrer les principaux enseignements issus de ces observations, il est important de s'arrêter sur le prisme retenu dans cette étude. **Interroger des personnes qui ont connu pour une durée courte ou longue une situation de chômage (un statut d'allocataire de l'ARE faudrait-il mieux dire), c'est, par construction, retenir une optique déformante qui n'observe que des situations problématiques au moins pour un temps. Par construction, toutes les reconversions réussies et immédiates qui conduisent directement de l'emploi militaire à l'emploi civil sont absentes de notre champ d'observation.** Par construction, les personnes n'ayant perçu l'ARE que pendant 3 mois ont une probabilité de présence dans le fichier fourni par le Ministère quatre fois moindre que les personnes qui sont depuis 12 mois en ARE.

Ainsi, certains récits peuvent paraître en contradiction avec ce que prévoit le dispositif de reconversion, mais il faut admettre que l'enquête comprend un certain nombre de cas « anormaux », analysables comme des défauts ponctuels et nécessaires de tout dispositif de gestion.

Au total, l'analyse qui sera développée dans ces pages ne peut s'interpréter comme une analyse de la problématique de reconversion dans son ensemble, mais comme une analyse des situations parmi les plus critiques de la reconversion. De même, les profils des personnes rencontrées, et les caractéristiques de leur vie militaire ne sont pas représentatives du flux des engagés, mais bien de celui du sous-ensemble de ceux qui connaissent un épisode de chômage à la sortie. **On ne saurait chercher alors à comparer les proportions de certaines caractéristiques observées dans l'échantillon, à celles observables sur le flux moyen des personnes recrutées par l'armée.** D'abord, parce que de façon générale, l'approche qualitative n'est pas structurée pour garantir une représentation statistique, mais surtout parce que le biais d'enquête - l'observation de personnes passées par le chômage -, est déformant par rapport au flux entrant moyen des personnes engagées dans un parcours militaire.

Le fichier mobilisé pour constituer l'échantillon d'enquête est un fichier d'allocataires qui ne spécifie pas la durée de chômage, ni la forme des parcours de chômage. Notre étude

révèle que toutes les catégories de demandes d'emploi s'y trouvent ainsi mêlées : personnes à la recherche d'un emploi, personnes alternant emploi et chômage, personnes en formation ou en attente de formation, personnes en emploi aussi. Si par construction, les parcours longs et complexes de retour à l'emploi se trouvent occuper une place supérieure à ce qu'elle est dans la totalité des parcours des militaires sortants, ils ne sont néanmoins pas la règle. Pour être probablement plus problématiques que la moyenne, les retours à l'emploi de tous les allocataires sont loin d'être systématiquement problématiques.

Ces précautions dans l'analyse des résultats ne doivent pas omettre l'essentiel : **le matériau d'étude est un matériau discursif qui comprend naturellement une part de reconstruction et de réinterprétation du parcours, en fonction du caractère favorable ou non de son issue. Il est clair en particulier que les jugements sur l'armée en tant qu'institution peuvent se déformer au fil des ans et prendre un relief nouveau en fonction de la façon dont se passe le retour à la vie civile. Parce que la séparation est l'épisode le plus récent de cette relation à l'institution, le jugement peut avoir un caractère passionnel.**

Enfin, comme dans tout terrain d'enquête, certaines histoires relatées par les interviewées sont difficilement interprétables, et à tout le moins peu objectivables, tant les personnes concernées paraissent connaître des troubles ou une situation de souffrance psychologique importante.

1. Engagement et vie militaire

On peut considérer que la question sociale du chômage des anciens militaires ne peut se déduire uniquement et mécaniquement de l'analyse de la structure d'appartenance des militaires (en l'état la structure d'accueil pendant le contrat militaire et plus globalement l'armée) ou de la structure du marché de l'emploi. La situation de chômage d'un militaire, ne peut en effet être uniquement prédite par la position (fonction ou grade) qu'il a occupée à l'armée, par sa position sur le marché du travail à la sortie (emploi recherché et compétences acquises) et par la saisie du contexte historique de la professionnalisation. L'individu militaire n'est pas déterminé par la série de ses appartenances à des catégories analytiques macrosociales (grade, régiment, métier, diplôme, etc.)

La situation des militaires au sortir des armées, résulte aussi de la construction de sens que vont réaliser les militaires au travers de leurs interactions pendant la période de leur contrat.

Interactions qui contribuent à la construction des parcours, au sens quotidien de l'engagement, aux orientations que prennent les carrières avec le temps.

Aussi, il nous apparaît important de décrire et d'analyser, dans une approche diachronique, les processus qui vont par itérations successives construire ou non des attachements, des adhésions, des intérêts, des déceptions, des regrets ou des rejets de la part des engagés.

La description de ces processus nous conduira inévitablement à observer, analyser et comprendre les sorties de contrat à partir des effets de structure mais aussi à partir des situations vécues par les hommes et les femmes pendant la durée de leur contrat... et ce dès leur engagement initial.

Pour comprendre la position d'un militaire au sein de la structure, il conviendra de saisir les principes selon lesquels l'armée différencie les individus en son sein. A la suite des travaux de Théodore Caplow et Pascal Vennesson, il nous semble que quatre dimensions fondamentales différencient les positions des individus au sein des armées : une dimension verticale, une dimension horizontale, une dimension spatiale et celle du recrutement¹.

¹ Théodore Caplow, Pascal Vennesson, Sociologie militaire, Paris, Armand Colin, 2000

- La différenciation verticale concerne le rang et le commandement. Elle est hiérarchique et se retrouve au sein des trois armées (officiers généraux, officiers supérieurs, officiers subalternes, sous-officiers supérieurs, sous-officiers subalternes et militaires du rang).
- La différenciation spatiale concerne la distinction entre les bases internes et les théâtres d'opération et au sein des théâtres entre le front et l'arrière.
- La différenciation horizontale marque la spécialisation par arme ou spécialité au sein d'une armée.
- La différenciation par le type d'entrée dans la catégorie hiérarchique : par un recrutement direct ou par une promotion interne qui peut être rapide (« semi-directs ») ou plus lente (« semi-directs tardifs » ou « rang »). Le lien juridique entre les armées et les militaires prenant deux formes : la carrière, ou, plus généralement, le contrat.

■ 1.1 Des modes d'engagement éthique et économique

- > Les situations et motivations au moment de l'engagement : des représentations distinctes de la vie militaire

L'engagement dans les armées est un processus qui comporte un certain nombre d'étapes. L'acte et « les motivations » d'engagement sont la première étape. Cet acte inaugural ne garantit en aucune façon que les autres étapes soient franchies automatiquement par les engagés et donc d'une certaine façon que l'engagement initial soit total.

On pourrait même dire, à la manière de E.C.Hughes², et en nous référant à la méthode de l'analyse de carrière, qu'il existe des « carrières » militaires qui vont construire des destinées différenciées : de l'intégration dans l'armée, de la reconduction de contrat, de l'interruption de contrat...

Les armées offrent aux militaires des parcours professionnels différenciés en fonction de l'armée dans laquelle ils servent, de leur catégorie hiérarchique et du type de lien qui les unit aux

² Travaux sur la profession. Le concept de carrière (à distinguer ici de la « carrière militaire » renvoie à la suite des passages d'une étape à une autre : « aussi bien les faits objectifs de la structure sociale que les changements dans les perspectives, les motivations et les désirs de l'individu ». Défini par Hughes : « Dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite des changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive ».

armées (« carrière » ou « contrat »). Selon la durée passée au sein de l'institution au moment du départ (au moins 15 ans pour les non officiers), les militaires peuvent bénéficier d'une pension militaire de retraite, qu'ils perçoivent immédiatement, et qui leur offre éventuellement le choix de ne pas reprendre une activité professionnelle dans le civil. Mais, la majorité des militaires qui quittent l'institution (les deux tiers), et en particulier ceux qui servent en vertu d'un contrat ne bénéficient pas de cette pension et n'ont d'autre issue, au terme de leur dernier contrat, que de retourner durablement et définitivement sur le marché du travail civil.

A notre question inaugurale lors de la conduite des entretiens : « pourquoi vous êtes vous engagé ou qu'est-ce qui vous a conduit à vous engager ? », il nous est d'abord apparu des modes d'engagement assez divers qui distinguaient des modes d'attachement assez différents à l'institution. En outre, les modes d'engagement semblaient également liés aux parcours antérieurement acquis.

Il nous paraît donc possible de distinguer ce que nous appellerons l'engagement éthique et l'engagement économique avant de croiser ces types d'engagement avec les conditions de leur émergence ou de leur sédimentation dans le temps. **L'engagement éthique correspond aux militaires qui adhèrent pleinement, et cela avant même leur engagement, à l'ensemble des pratiques et des discours qui guident les forces armées et leurs membres (l'éthique militaire).** Ils sont prêts à agir de façon conforme aux valeurs et aux normes de l'institution. C'est donc une adhésion pleine sur le fond et sur la forme. Il ne s'agissait pas ici – et les guides d'entretiens n'allaient pas dans ce sens – de comprendre ces motivations et de les expliquer. On peut simplement dire qu'elles sont à la fois le produit des héritages familiaux, culturels et politiques (valeurs collectives) mais elles sont aussi liées, plus particulièrement pour les jeunes hommes, à des enjeux de « réalisation de soi » dans un idéal de l'action (valeurs individuelles et viriles).

Toutefois, **l'engagement éthique prend deux formes selon les acquisitions et parcours antérieurs.** L'engagement éthique peut être le fait d'un jeune homme (le plus souvent) qui n'a, avant son engagement, pas connu d'expérience professionnelle et qui a une formation initiale assez faible. L'engagement se produit souvent à la fin de la scolarité laquelle a été souvent vécue comme « décalée » par rapport aux valeurs individuelles défendues. On trouve aussi des parcours de ruptures familiale et probablement amoureuse. **Il s'agit d'un engagement de type « passionnel » (corps et âme) qui engage totalement le futur militaire.**

L'engagé éthique peut également avoir connu une expérience professionnelle antérieure plus

ou moins longue ou avoir obtenu un diplôme qui le rend « employable » sur le marché du travail. L'éthique ici est d'une certaine façon plus raisonnée et davantage construite autour des valeurs collectives. L'engagement est fondé sur un choix personnel guidé par un système de valeurs intégrées. **Le militaire est plus « tactique » que « passionnel » dans ce mode d'engagement. Il pourrait faire autre chose ou a déjà fait autre chose, il a du recul sur son engagement, peut l'expliquer et le motiver à partir de choix raisonnés.**

Face à cet engagement éthique, on trouve un engagement davantage motivé par la situation économique au sens structurel et le positionnement des individus sur le marché de l'emploi. Ce ne sont plus les valeurs militaires qui sont mises en avant par les acteurs, mais davantage l'employeur militaire. Là aussi, l'antériorité des parcours explique le type d'engagement.

Pour les personnes qui ont eu une expérience professionnelle avant leur contrat militaire ou qui ont un diplôme plus ou moins monnayable sur le marché de l'emploi, le recrutement est tactique. Il doit permettre de consolider ou compléter - par l'expérience et le type d'emploi occupé ; la formation et la validation des acquis de l'expérience - la formation initiale ou la(les) première(s) expérience(s). Ainsi, l'engagement repose moins sur la conformité à la norme éthique que sur l'avantage économique ainsi que sur les garanties et avantages qu'offrent l'employeur militaire depuis la professionnalisation des armées.

Enfin, on trouve un dernier type d'engagement « pour raison économique ». Ici la population est plutôt jeune, très faiblement qualifiée ou diplômée et particulièrement exposée à la précarité, à l'instabilité, au chômage et aux formes particulières de l'emploi sur le marché du travail. L'engagement militaire se fait sans adhésion préalable aux valeurs collectives (mais sans rejet non plus), mais il se justifie principalement par le fait d'occuper un emploi stable (au moins un temps) et bien rémunéré (comparé aux salaires auxquels ils pourraient prétendre sur le marché de l'emploi). C'est plutôt vers l'armée de Terre – compte tenu de ses besoins en ressources et des compétences initiales attendues – que se tourne cette population.

	<i>Engagement éthique</i>	<i>Engagement économique</i>
<i>Avec une expérience professionnelle antérieure ou diplôme</i>	Militaire tactique	Recrutement tactique
<i>Sans expérience professionnelle antérieure ou diplôme</i>	Militaire passionnel	Recrutement économique

Cette lecture croisée des modes d'engagement ne doit aucunement être figée ; au contraire elle doit se penser en dynamique constante. En effet, on le verra plus tard dans l'analyse des parcours, **les modes d'engagements et de représentations de l'institution militaire vont se confronter aux réalités du terrain ainsi qu'aux interactions positives, neutres ou négatives qui ont émaillé la vie militaire.**

Ainsi l'intention et les motivations initiales vont se transformer au gré des parcours professionnels. Certaines vont se consolider, d'autres se déplacer.

- > Les modes d'engagement vus par l'institution ou l'organisation militaire :
« vrais et faux militaires » ?

S'il est pertinent de distinguer ce que sont les raisons et les modes d'engagement des militaires, il serait approprié, en miroir, d'analyser ce que ces modes produisent comme réactions (et donc interactions futures) dans l'institution militaire et notamment de la part d'un commandement et d'un encadrement militaire en refondation depuis la professionnalisation. Ainsi, même si les termes « armée » ou « les armées » tendent à homogénéiser l'institution, plusieurs indices ou indicateurs dans les entretiens montrent que les situations vécues, depuis la professionnalisation, sont très distinctes d'une armée à l'autre, d'une affectation à l'autre, d'une caserne à l'autre, d'un individu à l'autre. « L'armée française a changé » comme le montre le sociologue Sébatien Jakubowski², et ce changement a été surprenant voire déstabilisant pour une institution dont la pérennité était autrefois garantie par des logiques d'action prévisibles et continues. Aussi les rapports à l'autorité dans une institution où la hiérarchie est centrale ont été bouleversés ces dix dernières années. Le travail du sociologue analyse ici de façon dialectique la tension, mise à jour par le processus de transformation, qui existe entre les concepts d'institution militaire et d'organisation militaire en montrant qu'**on assiste à une adaptation progressive du commandement qui tend à converger vers un modèle plus « managérial ».**

Les récits des anciens militaires rencontrés montrent bien que cette dynamique est toujours à l'œuvre. Ils montrent aussi que les deux concepts vivent et cohabitent encore pleinement dans le système de valeurs du commandement actuel. Ainsi, et manifestement, **les militaires sont face à des types de rationalités et d'autorités différentes.** Les conséquences sont intéressantes car elles vont avoir des incidences importantes dans les parcours des militaires.

On comprend cependant que les modes d'engagement sont face à des types de commandement plus ou moins en « résistance » avec la professionnalisation et l'organisation des armées. Ce type d'interactions, inévitable dans les situations de changement, a d'évidence des conséquences dans les interactions pendant la vie militaire mais également probablement, dès l'engagement.

Ainsi, **pour un commandement traditionnel, l'engagement éthique est perçu positivement, encouragé, valorisé, récompensé mais dans la limite des possibilités qu'offre aujourd'hui une armée qui privilégie les contrats. Au contraire, un engagement économique est**

² Sébatien Jakubowski, *La professionnalisation de l'armée française : conséquences sur l'autorité*, L'Harmattan, coll : Logiques Sociales, Paris : 2006.

probablement davantage perçu comme une fêlure dans l'éthique et le système de valeurs. Dans ce système d'interactions et de représentation institutionnel et traditionnel, les « vrais militaires » se distinguent des « faux militaires ».

En revanche, là où le commandement est sur une ligne plus organisationnelle et managériale, un engagement éthique trop appuyé (surtout lorsqu'il est passionnel) peut s'apparenter à un « anachronisme désuet » alors que l'engagement économique (plus encore lorsqu'il est accompagné de diplôme et/ou d'expérience(s) professionnelle(s)) paraît plus conforme au mode managérial d'exercice de l'autorité.

<i>Interactions</i>	<i>Engagement éthique</i>	<i>Engagement économique</i>
<i>Commandement organisationnel et managérial</i>	« anachronique »	« conforme ou normal »
<i>Commandement institutionnel et autorité traditionnelle</i>	« vrai militaire »	« faux militaire »

Cette carte des interactions, permet de comprendre ou de mettre en perspective certaines des carrières telles qu'elles nous ont été rapportées par les anciens militaires. Une nouvelle fois, statique dans sa forme, elle doit être interprétée de façon dynamique. Ainsi un « militaire passionnel » peut-il débiter son parcours sous un commandement traditionnel et le poursuivre sous une forme plus managériale et parler de rupture ou de cassure à cet endroit ; un « recrutement tactique » peut commencer difficilement un parcours sous commandement traditionnel et se poursuivre conformément à ses attentes initiales sous commandement managérial.

En outre, le tableau laisse penser (c'est le défaut de toute modélisation) qu'il n'existe pas de commandement managérial et traditionnel à la fois. Il traduit donc mal les conduites et pensées ambivalentes et changeantes qui se glissent facilement dans les interstices du changement.

Sans préjuger à cet endroit du travail, des conséquences des interactions produites entre des modes d'engagement et des types de commandement, dans la situation de demandeur d'emploi des anciens militaires, on peut simplement dire que la signature du contrat et donc

de l'engagement initial s'établit sur des systèmes de valeurs différents selon les engagés ; que ces systèmes vont évoluer (ou non) avec le temps en se confrontant notamment aux types de commandements dans la ou les affectations qui vont jaloner le parcours.

■ 1.2 Le temps des classes : le temps des marges

Dans de nombreux entretiens que nous avons conduits, **le temps des classes apparaît comme un temps à part, suspendu et relativement attendu.**

Tous les engagés savent qu'avant les affectations, ce temps singulier vient signifier l'appartenance au corps des armées. Il est attendu avec plus ou moins d'intérêt selon les modes d'engagements décrits mais aucun des anciens militaires rencontrés ne se montre critique vis à vis de cette période. Au contraire, elle semble souvent idéalisée.

Mes classes étaient vraiment très bien. C'est un des meilleurs souvenirs de ma vie. **Entretien n°10 (portrait-p.101)**

Le jour où j'ai terminé mes classes et que je suis rentrée dans mon service, là je me suis dit « mais qu'est-ce que c'est le bordel ! Qu'est-ce que je fais ici quoi ! » C'est pas ça l'armée euh ... Mais désolé pendant les classes on se dit c'est ça l'armée c'est super... On quitte ça et bah non c'est pas ça l'armée, j'ai l'impression d'être dans le civil mais en plus compliqué parce que je n'ai pas mon mot à dire... **Entretien n°14 (portrait p.103)**

C'est un moment crucial durant lequel le jeune quitte l'habit civil pour prendre l'uniforme militaire, se sépare de ce qui le distingue pour ressembler à l'autre. C'est aussi là que certains d'entre eux s'apprentent à accomplir un rêve : « devenir » militaire et d'autres à « devenir » quelqu'un.

Quand vous rentrez dans l'armée, il y a déjà un corps, une structure dans laquelle on est, on s'insère dans une société, mais quelque part, on est protégé. Mais ça, je l'ai vu que quand j'étais dedans ! Pas au départ. Au départ, c'était un changement, comment dire, radical. Et ça a été un choix. Et de ce choix, après, les conséquences ont fait qu'on devient quelqu'un. On n'est plus celui du civil. On devient quelqu'un, mais dans la structure militaire, en ayant fait ses classes et puis, en se prouvant à soi-même qu'on est capable d'arriver à faire partie d'un corps. **Entretien n°19 (portrait p. 107)**

Ce temps est assimilé au temps de la camaraderie, à la découverte de soi et des autres, à l'action, au maniement des armes. Il s'oppose, en cela, à la période qui précède l'engagement souvent décrite comme « ennuyante », « solitaire » ou « avec des problèmes » et se vit en référence au temps des possibles, celui des affectations souhaitées.

J'ai appris beaucoup de choses. Ne serait-ce que pendant les classes, d'être toujours au contact avec des mecs qui étaient en classe avec moi. Quand j'en parle, j'ai des frissons parce que j'ai vécu des choses, ou j'ai

vu des choses, ou j'ai entendu des choses qu'on n'entend que là-bas. **Entretien n°13 (portrait p. 103)**

Le schéma « ternaire » des classes peut être associé à celui des rites de passage³ tels que les a définis Arnold Van Gennep.

Tout rite de passage, explique Arnold Van Gennep, comporte trois temps : préliminaire, liminaire (c'est-à-dire « sur le seuil ») et postliminaire. Dit autrement – c'est-à-dire du point de vue du militaire -, on parlera de : séparation (de l'état ou du lieu antérieur), de marge (entre deux), et d'agrégation (à un nouvel état).

La phase de séparation éloigne le militaire de sa famille, de son milieu, de ses codes et références ; la phase de marge correspond à ce temps de résidence dans des espaces périphériques de l'institution et des futurs lieux d'affectation où a lieu l'apprentissage de codes attendus (les classes) ; la phase d'agrégation vient signifier et valider le changement de statut : de civil à militaire. **Au moment de se séparer, les militaires affirment leur cohésion et il semble que des amitiés pérennes se constituent.**

Mais là j'ai rencontré une copine ça faisait 10 ans qu'on s'était pas vues. Et quand on s'est rencontrées en fait on faisait nos classes ensemble, ça fait ouais, peut-être un ou deux mois qu'on se revoit parce qu'elle elle habite pas très loin de chez moi finalement on s'est rencontrées sur facebook alors c'est pour vous dire, et bah les meilleurs moments qu'elle a de sa vie, bah franchement c'est les classes qu'on a vécues ensemble.

Entretien n°22 (portrait p.108)

Dans une société désormais dépourvue des ritualisations qui venaient scander le cycle de la vie : naissance, adolescence, service militaire, mariage, mort... **les classes apparaissent pour beaucoup comme un rite d'intégration fort qui donne à voir, à vivre et à éprouver des moments de solidarité avec un sentiment partagé de conscience collective⁴.**

Ce qu'il y a de mieux, c'est le mot « cohésion », c'est un peu le côté confrérie. On fait les classes ensemble, on se connaît aussi bien que nos familles nous connaissent, mais différemment. Là où nos familles arrêtent de nous connaître, c'est là où on commence à se connaître, donc c'est vrai qu'il y a une certaine unité qui se forme. C'est intéressant pour ça, la camaraderie. Et puis, en même temps, il y a certaines règles. Après, elles plaisent ou elles plaisent pas, mais bon, c'est vrai que le fait d'avoir des règles, c'est quand même important dans la vie, avoir des règles à suivre. **Entretien n°34 (portrait p.115)**

³ Arnold Van Gennep, *Les Rites de passage* (1909), Paris, Ed. A. et J. Picard, 1992.

⁴ L'échantillon ne comprend que des personnes qui sont allées au bout des classes. L'attrition, soit la démission avant 6 mois de contrat (qui représente 25% des personnes entrées dans les armées) n'est pas prise en compte ici.

C'est donc un moment fondateur qui ancre les identités militaires et réaffirme les engagements initiaux. Si ce n'était pas un euphémisme organisationnel, on pourrait dire de ce temps qu'il est un extraordinaire outil d'intégration dans l'entreprise.

Il est aussi un temps conforme au contrat. Tout le monde s'attendait à ce que ce temps ait lieu, il n'y a aucune déconvenue de la part des engagés. En outre, **la capacité intégratrice des classes conforte et consolide les engagés éthiques tandis qu'elle rassure et unifie les engagés plus économiques.**

En revanche, les rites immuables des classes peuvent laisser penser, à certains militaires, que l'Armée n'a pas changé, qu'elle ne s'est pas professionnalisée et qu'elle leur offre, à tous, un parcours professionnel complet. La force du rite d'intégration va dans le sens d'une trajectoire stable et continue après que l'agrégation au corps militaire a été confirmée par les classes. **L'idée de « contractualisation » et de « durée limitée dans le temps » s'oppose ici à l'affirmation attendue d'une identité militaire.**

■ 1.3 Les parcours militaires

Le temps des classes, s'il est fondamental pour concrétiser le passage entre le monde civil et le monde militaire, pour faire vivre cette frontière d'un point de vue symbolique, ne dit pas grand-chose aux jeunes recrues de ce que sera le contenu de leur vie militaire. Il ne dit pas de quoi sera fait pour la durée de leur contrat, le métier, l'emploi du temps, les relations hiérarchiques, bref, l'espace social dans lequel les militaires évolueront pour les prochaines années de leur vie.

Finalement l'expérience militaire commence lors de la première affectation, première confrontation avec « le réel militaire », moment pendant lequel on confronte ses premières projections et aspirations, à un contenu encore inconnu.

Pour certains, ces premiers pas se révèlent être conformes à leurs attentes (ou leur absence d'attente). Par exemple, on s'était engagé pour exercer un métier précis dont on avait déjà acquis certaines compétences et/ou expériences, et on exerce ce métier dans un nouveau cadre, avec des contraintes singulières (disponibilité en tout lieu et en tout temps), avec de nouveaux liens hiérarchiques. Mais, finalement, l'armée ne fournit ni plus ni moins qu'un nouvel espace de règles et un nouveau cadre de travail, qui viennent se superposer à celles qu'on connaissait dans le monde professionnel civil (on est sur un bateau et on exerce son métier en mer, ou encore on est mécanicien sur un bateau après avoir été mécanicien en usine).

Non, tout simplement être dans la Marine pour voyager avec un métier qui m'intéressait. Alors, ce qui était intéressant dans la Marine, c'est qu'il y avait des métiers bien spécifiques. Donc, là, moi, j'étais technicien. Enfin, j'étais pompier sur les bateaux, j'étais électromécanicien de sécurité. [...] et donc, pouvoir rentrer dans... enfin, faire un travail et un métier dans la Marine avec les compétences que j'avais déjà obtenues. Entretien n°23 (portrait p.109)

Pour d'autres, cette première affectation peut représenter une première désillusion ou un premier « choc ». Que la personne ne soit pas affectée géographiquement où elle le désirait, qu'elle n'ait pas eu le poste auquel elle aspirait (une pâtissière par exemple, engagée pour faire de la pâtisserie et qui finalement est affectée à la préparation des plats : portrait 18, p.106) ou encore que le métier de militaire soit moins conforme aux aspirations d'aventure, de combat aux armes à feu, de sports extrêmes... Tous les cas de figure existent, mais leur point commun réside dans ce sentiment de non-conformité aux attentes, et qui peut conduire soit à revoir les attentes à la baisse ou à les transformer, soit à se condamner à mal vivre son expérience militaire et à se préparer d'ores et déjà à une sortie. Enfin, la dernière option, plus rare dans nos entretiens, consiste à négocier une nouvelle affectation.

Voilà. Donc, comme il y avait un labo, je me suis dit : « chouette ! » Donc, au départ, je tâtais un peu, tout doucement. Je disais : « ah ouais, mais est-ce que je peux en faire un peu avec vous ? » Et les mecs me disaient bien, ils me font : « tu sais, écoute, [...], ils t'ont fait rentrer à la KKK » Ça s'appelle la DLR. Direction Restauration Logement. Exactement. « Mais tu ne feras pas de la pâtisserie. Ce que tu feras, c'est que tu feras tout sauf de la pâtisserie ! ». Entretien n°18 (portrait p.106)

Ces premiers moments semblent (notamment pour les personnes interrogées ayant connu des parcours courts), déjà déterminants pour la suite du parcours et pour ce que l'expérience militaire peut apporter de positif, tant dans le sentiment d'accomplissement d'une tâche, dans l'image de soi ou encore dans l'acquisition de compétences pour la suite. Finalement, ce que ce premier contact avec le réel produit, c'est une première donnée sur un univers de travail et relationnel, sur un ensemble de contraintes et qui peut d'ores et déjà provoquer des désirs de quitter l'institution de par la transformation brusque du rapport à l'armée que cette confrontation provoque.

> Une proposition de typologie des parcours face à l'institution : en portant l'analyse vers les moments clefs de transformation du rapport à l'institution

Cependant, ces moments de transformation du rapport à l'institution militaire ne sont pas situés uniquement aux extrémités d'une « vie militaire »⁵ ; en début ou en fin de parcours. En effet, **un parcours peut subir plusieurs inflexions et inversions de tendance, dont il est difficile de préciser le contenu, mais dont on peut se servir pour construire une typologie formelle des parcours dans le rapport entretenu par les acteurs à l'institution.** Nous nommons cette typologie « formelle » dans le sens où son objectif n'est pas de préciser le contenu biographique des « phases de la vie militaire » afin de présenter des carrières typiques. En effet, les durées des carrières, les métiers, les affectations successives, les rapports hiérarchiques, diffèrent tant d'un individu à l'autre, qu'il semble impossible de dresser une typologie des carrières selon leur contenu biographique. La typologie formelle se propose ainsi de classer des parcours en fonction des moments de la carrière pendant lesquels se construit un nouveau rapport à l'institution (pendant lesquels le militaire évalue le contenu de la vie militaire par comparaison aux représentations de cette vie militaire construites en amont de ces moments).

Ces moments d'inflexion du rapport à l'institution sont assez centraux, dans le sens où la tendance qu'ils provoquent ne semble pas souvent s'inverser, dans les cas que nous avons pu observer. Ceci pose une question de la capacité de l'institution à intervenir sur des situations qui conditionnent, à un moment donné du parcours, à mal vivre son expérience militaire, et pour lesquelles n'est parfois envisagée qu'une seule issue, la sortie.

Quatre types de parcours relatifs aux évolutions subjectives du rapport à l'institution se dégagent de l'analyse des entretiens. Nous précisons entre parenthèses pour chaque type de parcours, les portraits qui s'en rapprochent le plus.

1. **Les parcours linéaires** sont vécus par des individus pour qui le contenu de la vie militaire est conforme à ce qu'ils se représentaient ; soit que ces représentations aient été construites sur des attentes fortes, soit à l'opposé que les militaires n'aient pas formulé d'attentes précises quant à ce qu'ils désiraient faire à l'armée. (Portraits n°2, 5, 7, 9, 23, 26) Pour cette catégorie de portraits, nous verrons dans la partie suivante que c'est la nature de la sortie qui a un effet sur leur rapport à l'institution après le retour à la vie civile ; mode de sortie qui peut avoir des répercussions chez certains,

⁵ Nous réservons le terme de carrière au seul cas des militaires de carrière, pour ne pas introduire de confusion.

dans leur capacité à se reconstruire (personnes bien dans leurs carrières, s'engageant de manière totale, et qui ne comprennent pas la décision de l'armée de ne pas les renouveler, par exemple)

2. **Les parcours avec déconvenue rapide** sont ceux pour qui une certaine déception s'installe très rapidement, dès la première affectation avec un temps plus ou moins long pour que l'individu réalise que cette « vie militaire » ne lui convient pas, ou pas vraiment (Portraits n°10, 11, 14, 17, 18, 25, 28...). Ce temps peut parfois être long (comme dans le cas de cette jeune femme expliquant qu'il lui faut un an pour réaliser son inadaptation au cadre militaire (Portrait 18)). Ce qu'il est important de retenir, c'est que cette déconvenue n'est pas occasionnée par un changement externe à l'individu mais intervient dès le moment où il prend conscience que ce qu'il fait au sein de l'armée ne lui convient pas (nous verrons un peu plus loin que ces déconvenues ont lieu le plus souvent lorsque le militaire se rend compte qu'il ne s'adaptera pas au cadre normatif (hiérarchique et disciplinaire) de son régiment).
3. **Les parcours avec déconvenue tardive** sont ceux pendant lesquels une transformation externe du cadre socioprofessionnel provoque un changement sur le regard que l'individu porte sur ce qu'il fait à l'armée (et sur ses envies et/ou perspectives de prolonger l'expérience). Alors qu'une première partie de sa carrière se déroulait de manière « linéaire », un événement ou une série d'événements (changement d'affectation, de grade, transformations des conditions de travail, changements dans la ligne de commandement, blessure, etc.) amène le militaire à être déçu par la deuxième phase de son parcours (portraits n°4, 6, 8, 16, 19, 20, 21, 22...).
4. **Les parcours avec dégradation progressive**, sont ceux pour lesquels il est moins évident de cerner deux phases dans la carrière (une positive et une négative), mais où la déception s'installe progressivement que ce soit par une lente dégradation de la situation de travail ou que ce soit par une lente acceptation que ce cadre ne convient finalement pas (portraits n°1, 12, 15, 24, 41, 42).

> Une illustration de la typologie : le récit de trois parcours « typiques »

Nous allons présenter successivement trois profils se rapprochant des trois premières catégories de la typologie de l'évolution des rapports à l'institution. Comme toute typologie, celle-ci est imparfaite, c'est-à-dire qu'elle ne peut rendre compte de toute la complexité du réel, mais elle en donne un résumé raisonné. Ainsi, certains militaires de l'échantillon nous ont décrit des histoires parcourues non pas d'une seule, mais d'une série de déconvenues.

D'autres, nous ont décrit non seulement une déconvenue rapide qui avait été rapidement oubliée, suivie, quelques années plus tard par une déconvenue dite tardive (certains individus pourraient ainsi être classés dans deux cases). Ainsi, les exemples présentés ci-après ne correspondent pas trait pour trait avec la typologie, mais ils s'en rapprochent suffisamment pour être classés dans l'une ou l'autre des catégories.

1/ Le récit du parcours linéaire d'un jeune sous-officier de l'artillerie (entretien n°15, portrait p.104)

M. A est un jeune sous-officier de 25 ans, spécialisé dans l'artillerie avec la maîtrise de deux armes (mortier de char et arme de tir). Des difficultés familiales très dures ajoutées à une soif d'aventure et de ne pas rester coincé à l'école, le poussent à s'engager. Il souhaite faire une école de sous-officiers, mais comme il faut un an d'attente, il choisit d'entrer en tant que volontaire pendant un an, pour connaître le métier de base des hommes qu'il aura plus tard sous ses ordres. Après 6 mois d'école, il se spécialise dans l'artillerie.

Au début, c'est assez dur, c'est difficile de faire ses marques, de trouver une place, surtout en tant que sous-officier. On m'a souvent dit que les sous-officiers, on en trouve partout et dans tout. On doit être commandé et on doit commander également. Au début, c'est assez difficile et j'ai vite fait mes marques. J'ai vite eu ma vision de l'armée en fait qui n'est pas la même que les anciens, forcément. Pas pareille non plus que les jeunes qui viennent de rentrer. C'est une vision un peu entre les 2. [...]

Le travail lui plaît, la dépense physique, l'adrénaline et la proximité à ses hommes : ils se tutoient le soir autour d'un billard ou d'une fête, et se vouvoient le jour.

C'est toute une légitimité du commandement de proximité qu'il construit dès le début : proximité de génération, proximité physique et masculine, proximité de parcours et d'origine sociale. Cette manière de faire déplaît fortement à certains gradés, qui souhaiteraient qu'il garde de la distance et ne mélange pas les registres. S'il comprend certains gradés qui n'ont pas été socialisés dans les armées dans le même contexte, il ne peut comprendre la réaction de certains qu'il estime éloignés des hommes : « ils commandent pour leurs chefs ; moi, je commandais pour mes hommes ».

Malgré ce désaccord de fond avec ses chefs, il ne garde que des bons souvenirs de son passage à l'armée qui lui a évité de « mal tourner », notamment en lui apprenant « l'ordre, la discipline, le goût de l'effort ». Le bilan qu'il fait de son parcours, malgré des petits accros avec sa ligne hiérarchique, est limpide : « ce n'était que du positif ».

2/ Le récit d'une déconvenue rapide : lorsqu'on se rend compte au bout d'un an que l'on n'est pas à sa place (entretien n°18, portrait p.106)

Mme M. échoue à son CAP de pâtisserie et ne sait plus quoi faire. Elle fait des « petits

boulots », notamment de nuit. Sa conseillère ANPE l'oriente un jour vers une base de l'armée de l'air de la région où il y aurait des places de manutentionnaire. Quand elle s'y rend, la place est prise, mais le recrutement lui propose à la place un poste au service de restauration où elle pourra faire de la pâtisserie. Elle signe alors un contrat de quatre ans.

Au cours de ces quatre ans, elle ne fera presque pas de pâtisserie ; juste quelques finitions sur des gâteaux. Son travail consiste essentiellement à servir au bar, à tenir la caisse à la cantine, à la préparation des plats chauds et froids. Un an après être entrée à l'armée, alors que sont passées les classes dont elle conserve un excellent souvenir, elle se demande ce qu'elle fait ici : elle ne fait pas de pâtisserie et elle trouve que les gens ne lui ressemblent pas. Ce sentiment est confirmé quelques temps plus tard par son référent qui pense qu'elle n'est pas faite pour le cadre militaire.

Et lui, ce monsieur, je l'ai vu très rarement. Mais à chaque fois qu'il me voyait, c'était pour me dire : « ah, vous, Mademoiselle M., vous avez pas la fibre militaire ! » [RIRE] Ça l'a toujours été. Ouais. Je me suis tâtée pendant un an. Et en fin de compte, je me suis regardée et j'ai regardé tout le reste autour de moi, quand j'étais au travail. Et je me suis dit : « ça va pas être possible. Je ne suis pas comme eux ».

D'autres difficultés s'ajouteront lors de son parcours, et elle subira notamment le harcèlement moral d'un de ses chefs, ce qui la conduira à quitter l'armée sur une dépression nerveuse. Néanmoins, elle pense qu'elle aurait mis un terme à son contrat, même dans un autre contexte, un autre régiment. Elle n'était pas faite pour l'armée, son cadre, sa discipline ; chose qu'elle a comprise très tôt, dès sa première année de contrat.

3/ Le récit d'un militaire rencontrant une déconvenue tardive dans son parcours : la diminution des effectifs et de façon concomitante, l'accentuation des cadences (portrait 20 p.108)

Sans diplôme, il s'engage avec l'idée d'apprendre un métier, et de contribuer à la grandeur d'une institution qu'il estime pour ses valeurs idéologiques (la patrie) et pratiques (la discipline, l'effort). Il signe un premier contrat de 5 ans, pendant lequel il s'investit à fond. Il aime énormément son métier de gestion d'un hôtel d'officier malgré des conditions matérielles d'exercice difficiles. Au cours de son deuxième contrat, à partir de 2005, les effectifs de son service sont réduits et il se trouve désormais faire face à des difficultés de gestion insurmontables.

Ce qui m'a plu, c'est que c'est la seule institution qui m'a permis de ... (ça dépend aussi des caractères de chacun) m'épanouir au départ professionnellement parce que j'étais vraiment hôtelier. Ça a commencé à être le déclin lors de la baisse des effectifs entre 2005 et 2010.

Il décrit alors une accentuation du rythme du travail, des horaires, devoir gérer une équipe de « jeunes » complètement démotivée. Après de longs mois difficiles, il alerte sa hiérarchie qui le rappelle à son devoir (il doit faire ses heures, il doit également participer aux exercices militaires ce qu'il trouve difficilement conciliable étant donné son rythme de travail).

Je vais vous dire, je faisais les nuits, je faisais 19 nuits d'affilée à l'époque et je faisais 20 heures – 8 heures du matin. Quelle est la législation au monde qui accepte ça ? Aucune. Quand vous vous retrouvez à 2 personnels militaires et 3 personnels civils à la réception, ces 3 personnels civils, par définition, ne peuvent pas travailler la nuit, on fait comment ?

Après cela il fait un « burn out » et une dépression. Sa souffrance physique et cérébrale n'est pas, selon lui, reconnue par sa hiérarchie. Il vit non seulement mal son travail, mais également le manque de soutien de sa hiérarchie. Il sera finalement reconnu en dépression et réformé.

Au départ, ce n'est pas du programmé, c'est vraiment parce qu'un matin, je n'ai plus du tout été capable de me lever. Je suis arrivé chez mon médecin traitant, lorsqu'il a pris ma tension, il m'a dit : « tu ne peux pas aller au boulot comme ça ». Pris d'angoisse, de stress, vraiment dépassé par les événements, ce qu'on appelle le burn-out complet. Est-ce que ça arrive à d'autres personnes ? Je ne sais pas. Peut-être que d'autres personnes sont dans mon cas. Moi, je n'en pouvais plus. J'ai effectivement fait appel à l'infirmerie du régiment pour les prévenir. Je suis tombé sur un lieutenant-colonel du service de santé qui m'a reçu et qui m'a expliqué que le certificat médical de son confrère civil n'était pas valable. Il m'a fait également comprendre que le fait de craquer était tout à fait normal et que le travail n'était pas un épanouissement parce que travail, en latin, venait du mot torture.

> Une des dimensions centrales du vécu de l'expérience militaire : l'adaptation au cadre normatif de l'armée

Une des dimensions de l'expérience pouvant entraîner des déconvenues réside en partie dans la difficile adaptation de certains au cadre militaire et à ses normes (ainsi que dans la façon dont ce cadre est appliqué localement par l'encadrement ; selon la capacité de certains supérieurs à adapter ce cadre aux individus). **Certaines personnes prennent conscience, après la période probatoire, que certains aspects de la discipline, des normes strictes imposées aux individus ne leur permettent pas de se sentir bien.** Habités à évoluer dans des univers sociaux moins normés laissant une plus grande part d'autonomie à l'individu, certains militaires ont du mal à ne pas remettre en question des règles lorsqu'ils les trouvent arbitraires ou lorsqu'ils n'en comprennent pas le principe, et sont souvent fortement déçus de l'impossibilité de discussion voire de négociation autour de ces règles.

C'est un truc que je voulais faire. Ça me plaisait au début, j'étais motivé et tout. C'est ce que je voulais faire

et j'ai eu l'opportunité de le faire, je l'ai fait. Après, ils m'ont déçu [...] Les gens qui commandent, des fois, ils font des trucs un peu bizarres, ils parlent bizarrement aux gens, ils prennent certaines personnes pour des cons. C'est pour ça que j'ai arrêté. Ils vous font faire un peu n'importe quoi des fois. Ça m'a gonflé au bout d'un moment.

Entretien n°11 (portrait p.102)

Si les sensations d'inconfort au sein de cette « institution totale » qu'est l'armée peuvent se ressentir dès le début du parcours, le temps de les nommer, de se rendre compte que l'on ne pourra parvenir à se sentir en harmonie avec les règles de ce cadre et à les faire siennes, peut parfois prendre un certain temps.

Lorsqu'on analyse quelques parcours de ce type (qui peuvent être classés dans la catégorie déconvenue rapide ou lente), on se rend compte que les personnes qui se vivent comme des inadaptées au cadre militaire sont essentiellement des personnes engagées pour raisons économiques, et le plus souvent dans la catégorie du recrutement économique (cf. supra : ceux qui sont dans un recrutement dit « tactique » ont en effet davantage la possibilité de contrebalancer leur déception du cadre de vie militaire par un investissement fort dans la sphère professionnelle). Ces individus ont souvent bien vécu le temps des classes, mais davantage sous la forme d'un jeu. Néanmoins, ils ne s'attendaient pas ou ne se préparaient pas à ce que l'ensemble des gestes relatifs à la présentation de soi, à la subordination à des règles et à des supérieurs, allaient devoir se répéter également à la sortie des classes, dans la vie militaire réelle.

Pour donner des exemples, on peut citer le cas de M. X (Portrait 11, p.102) qui, engagé pour commencer sa carrière de chauffeur poids lourd constate que le cadre disciplinaire est parcouru de beaucoup d'arbitraire et va à l'encontre d'une certaine idée de l'égalité de traitement que revendique l'armée (ce sont toujours les mêmes qui doivent faire les gardes, par exemple).

Les missions, la garde, des choses comme ça. Beaucoup de gardes surtout. Ça m'a énervé aussi parce que ce sont toujours les mêmes qu'on prend. Ça, ça m'a énervé. Entretien n°11 (portrait p.102)

L'autorité n'est pas acceptée car sa légitimité n'est pas reconnue et ne peut pas être remise en question en raison de la discipline imposée. Les ordres et contrordres sont fréquents, et le militaire est obligé de l'accepter. « A la longue, c'est énervant » dira-t-il en début d'entretien. De même, le cas de M. V (portrait 34, p.115) qui ne se sent pas à sa place dans le cadre militaire et vit avec l'impression qu'on lui renvoie en permanence qu'il ne fait pas partie du groupe malgré un parcours irréprochable. Les règles lui semblent arbitraires et non adaptées au mérite des individus, établies en fonction de la capacité des individus à bien se faire voir

de la hiérarchie et à jouer le jeu de l'institution.

Finalemment, l'image était beaucoup plus importante que ce que je pensais, au niveau notation, tout ça. C'est vrai que, moi, en image, j'ai jamais trop accordé d'importance à l'image. Je sais qu'il y a des gens qui accordent extrêmement d'importance à l'image, mais moi, j'ai toujours trouvé ça assez superficiel. Le fait que ce soit hiérarchisé, justement, fait que tout le monde ne peut pas dire que vous êtes bien ou pas bien. Ça peut donner un coup de pouce comme ça peut vous freiner énormément. Entretien n°34 (portrait p.115)

Ces situations méritent d'être analysées de près car le sentiment d'être à l'écart des normes du groupe peut mener, à l'issue d'un processus qu'on pourrait qualifier « de déviance » à la suite d'Howard S. Becker, à une mise à l'écart réelle. L'individu ne se sent pas à sa place et il le montre par un acte voulu ou non voulu. Le groupe des pairs ou la hiérarchie lui renvoie qu'il n'est pas à sa place et agit sur lui de telle sorte qu'il soit réellement mis à l'écart. Ce processus est d'ailleurs d'autant plus rapide et puissant que l'armée est une institution totale et qu'elle tolère peu en son sein les personnes identifiées comme s'écartant d'une certaine norme majoritaire. On est militaire ou on est civil ; entre les deux il faut choisir et fournir quotidiennement la preuve que l'on a fait le bon choix.

Pour continuer à parler des normes de vie imposées aux militaires et auxquelles ils doivent se soumettre sous peine de sanction, on peut évoquer ici **deux types de normes**, qu'il convient de séparer pour l'analyse. **Les premières sont celles qui sont explicitées dans des règlements ou qui s'imposent rapidement et de manière ouverte à tous.** Il en va ainsi de la manière de répondre à un ordre, de saluer, d'accepter un travail supplémentaire quand le chef le demande, etc. Certains supérieurs peuvent accepter plus ou moins de souplesse dans l'application de certaines normes, mais le propre de celles-ci est qu'elles sont globalement toutes connues des individus.

Comme dans toute organisation, d'autres normes sont implicites ; soit parce qu'inavouables car elles se heurtent à un discours majoritaire de l'institution, soit qu'elles ne se rappellent aux individus que lorsque ces derniers les enfreignent. Or ces normes, qui peuvent être communes à un grand nombre de régiments, ou ne s'appliquer que dans quelques cas locaux, peuvent entraîner de fortes désillusions ou mises à l'écart de militaires ayant été amenés à les enfreindre. Il en va ainsi de personnes possédant « un attribut qui constitue un écart par rapport aux attentes normatives des autres à propos de [leur] identité », c'est-à-dire un stigmaté au sens de Goffman. En effet, l'armée peut dans certains contextes locaux être amenée à produire un cadre normatif sur ce que doit être l'identité de l'individu. Tel individu ayant des discussions musclées avec son chef sans toutefois (selon ses dires) sortir de son rôle peut être amené à subir des déconvenues pour la suite de son parcours (Portrait 21, p.103).

*Moi j'aurais bien voulu prolonger, j'étais... il me restait que 6 ans à faire avant d'être en retraite, donc il y avait aucun problème... mais avec la mutation et... je me doutais que ça se passerait comme ça parce que l'officier... enfin le sous-officier, c'était un adjudant- chef qui s'occupait du service, on s'entendait pas du tout. [...]. Il m'aimait pas, je l'aimais pas on se l'était dit haut et fort on le savait très bien et je savais très bien que s'il pouvait m'avoir, il m'aurait. Donc quand il m'a dit que j'étais muté au 1er Avril, moi dans un sens moi ça me dérangeait mais j'étais pas encore au courant qu'il y avait la commission, donc lui il savait très bien ce qu'il faisait. Une fois que j'étais muté que je suis arrivé dans mon nouveau régiment, que j'ai vu le nouveau capitaine tout ça, que j'ai vu mon capitaine il m'a dit « par contre pour les 17 ans c'est mort, la commission elle est passée tout ça », c'est là que j'ai su que la commission était au 1er Avril. **Entretien n°21 (portrait p.103)***

Un sous-officier, montre par exemple comment le fait d'avoir été proche de ses hommes (tutoiement, soirées passées à faire la fête) lui a valu des reproches et, lorsqu'il annonce son départ, l'obligation d'être systématiquement d'astreinte les weekends et jours fériés (Portrait 15, p. 104).

> Une proposition de catégorisation des déconvenues tardives : un retour sur des inflexions en cours de parcours pouvant mener à une sortie

Il nous faut revenir ici sur les moments d'un parcours qui engagent un changement de la façon dont est vécue la vie militaire. Alors que la première phase du parcours était plutôt bien vécue par le militaire, **un changement exogène lié par exemple à une affectation géographique, un nouveau poste ou un changement de grade, une transformation brusque des conditions de travail, produit un nouveau cadre social dans lequel le militaire ne se sent pas bien, ne s'épanouit plus professionnellement et socialement.** Ces transformations tardives du rapport à l'institution en cours de parcours ont un impact important dans la mesure où le militaire avait pu, dans la première partie de son parcours, projeter son futur au sein de l'institution, s'imaginer y rester longtemps, voire y faire carrière. Cette inflexion en cours de parcours vient transformer ses perspectives, et l'amène à comparer quotidiennement le contenu de sa nouvelle situation à la précédente période où il se sentait intégré à l'institution (voire s'y épanouissait).

Parmi les profils ayant vécu des déconvenues tardives, on peut, à partir de notre échantillon, dessiner un ensemble de catégories permettant de caractériser le contenu de cette déconvenue ; ce sur quoi elle porte.

1. **Une première catégorie rassemble les personnes qui refusent une nouvelle affectation géographique ou qui l'acceptent à contrecœur.** Elle comprend également les personnes ayant demandé une affectation adaptée à leur situation familiale et qui se sont vu opposer plusieurs refus de l'institution.

Les raisons qui conduisent les individus à ne pas accepter la proposition d'un changement d'affectation géographique sont souvent d'ordre familial (peur de l'éloignement, impossibilité de faire venir sa famille, etc.). Le changement de lieu peut aussi être associé à un changement de poste non voulu (portraits n°21, 27, 37).

Quand je vois que je commence à stagner, cela m'ennuie. J'ai cherché d'autres fonctions pour passer à un niveau supérieur. Il y a l'informatique régimentaire et tout ce qui est gestion de réseaux. C'est le niveau supérieur. J'ai voulu intégrer ce domaine-là. [...] Pour intégrer le domaine infra, on me dit qu'il faut passer par Paris. Je n'irai pas à Paris, c'est au-dessus de mes forces. J'étais marié à l'époque, mon épouse souhaitait revenir dans la région parce qu'on est tous les deux originaires de xxxxx. Je demande une résiliation de contrat. Je suis comme cela. Ça ne me plaît plus, je m'en vais. Entretien 27 (portrait p.111)

2. **Une deuxième catégorie concerne les déceptions ou difficultés liées à un changement dans le travail,** que cela soit un changement de poste ou de grade (portrait n°30, p.113) qui entraîne une déception sur le contenu de ce qu'on fait, un changement dans les relations au travail (portrait n°10, p. 101) qui deviennent moins agréables, ou encore une transformation des conditions de travail (portrait n°20, p.108) qui deviennent difficiles à gérer.

J'ai voulu justement renouveler mon contrat, mais du fait de petits soucis qui se sont déroulés ; on a eu une passion de pouvoir et de nouvelles sections ; le nouveau capitaine étant venu, il a mis énormément de pression sur les nouveaux qui sont arrivés, moi compris. De ce fait, de par la situation géographique de la région où j'étais, je ne voulais pas continuer dans ces conditions-là. J'ai voulu justement changer de régiment. Mais le capitaine n'ayant pas voulu ce changement-là, j'ai été résigné à arrêter mon contrat. Entretien n° 10 (portrait p.101)

3. **Une troisième catégorie regroupe les militaires qui se blessent au cours d'un entraînement, ou au cours d'une opération extérieure.** L'accident vient freiner ou mettre un terme à la carrière (portraits n°16, 25). Les individus en retirent souvent une grande amertume car ils ont l'impression que l'armée ne reconnaît pas suffisamment l'implication tant morale que physique des militaires au combat, et ne compense pas suffisamment un accident qui vient entamer le capital le plus précieux du militaire, son corps.

Et puis voilà, quoi, moi je pensais continuer et faire ma carrière là dedans. Bon, ça n'a pas été possible eh ben parce que l'armée m'ont mis dehors par rapport à des restrictions médicales et je suis d'ailleurs actuellement en procès avec eux, parce qu'ils m'ont mis dehors pour restriction médicale et quand j'ai demandé une pension d'invalidité, on me l'a refusée. Entretien 25 (portrait p.110)

4. **Une quatrième catégorie comporte les individus échouant à un concours qui leur aurait ouvert les portes d'un plus haut grade, ou d'une fonction militaire d'élite (exemple commandos d'élite, bérets verts, etc.).** Lorsque les individus échouent à ce concours, soit ils font le choix de démissionner, soit ils décident de poursuivre, mais ne sont pas satisfaits de leur nouvelle affectation. En effet, alors qu'ils s'étaient engagés pour progresser dans l'encadrement (concours pour passer une école d'officiers ou de sous-officiers) ou pour faire partie d'une élite combattante (avec l'idée d'un engagement personnel impliquant le corps, une grande prise de risque, du combat, de l'adrénaline, de l'exercice physique), ces militaires ne peuvent qu'être déçus lorsque, se retrouvant sur une base, ils sont amenés à faire un métier répétitif avec parfois beaucoup de temps mort, et sans aucune prise de risque. (Portraits n° 6, 13, 17)

Moi, je voulais faire partie des forces spéciales, donc commando marine. Donc, bon, comme toute troupe d'élite, il y a une sélection et très peu de place. Donc, j'ai suivi la formation classique. Et puis finalement, j'ai pas réussi tout ce qui était test d'aptitude, etc. Donc, après, j'ai fait le tour du métier qu'on me proposait et bien je suis parti parce que c'était pas très intéressant, pas très valorisant. Entretien n°17 (portrait p.106)

5. **Une cinquième catégorie concerne les individus qui rencontrent à un moment donné un désaccord avec leur hiérarchie** et qui estiment que leur chef veut se venger en refusant une prolongation de contrat, une demande de changement d'affectation, ou encore décide de mener la vie dure au militaire, pour lui montrer ce qu'il en coûte de s'opposer aux ordres. (portraits n°4, 16, 18, 21)

Pendant plusieurs années, j'ai demandé à rejoindre les forces spéciales. Et ce qui s'est passé, c'est que, comme j'avais une spécialité en mortier, qui est une spécialité lambda, et qu'on n'était pas nombreux au régiment à avoir cette spécialité, je soupçonne des personnes qui ont fait partie de mon encadrement à moi, de m'avoir mis des bâtons dans les roues, justement, pour ne pas que je rejoigne... Parce qu'en fait, si vous voulez, comment vous expliquez ? Les tests sont accessibles à tous, ils se sont arrangés pour qu'à chaque fois que je me suis inscrit aux tests, je me suis retrouvé sur le terrain sans l'information que les tests étaient le jour. Ça a duré pendant deux années de suite, ça a été la même chose. Entretien n°4 (portrait p.98)

■ 1.4 Les raisons du départ

Les différents parcours décrits dans la partie précédente ne conditionnent pas complètement la manière dont le militaire quittera l'armée et cela pour plusieurs raisons.

- D'abord parce que, quand le militaire s'estime à l'aise et bon dans ce qu'il fait, sa hiérarchie n'abonde pas nécessairement dans son sens. Nous verrons que ce problème de la transparence dans l'évaluation des résultats des militaires porte un risque majeur sur le devenir de la relation entre un ancien militaire et l'armée.
- Ensuite, parce que le militaire peut être amené à quitter l'institution pour des raisons extérieures à l'institution (familiales, envie de faire autre chose, etc.).
- Aussi, parce que la sortie obéit à une autre temporalité que le parcours militaire en lui-même. Alors que le temps, au bout de quelques années de contrat, peut se faire plus routinier (ceci d'autant plus dans un univers de travail fermé parcouru de relations très normées et ritualisées) ; l'approche de la fin des contrats accélère fortement le vécu de l'expérience militaire et oblige l'individu et la hiérarchie à se projeter dans le futur et à faire des choix, que cet avenir soit envisagé dans l'armée ou hors de celle-ci.
- Enfin, parce que des événements inopinés (accident, arrêt maladie, problème disciplinaire, fermeture d'une caserne, grossesse, ...) peuvent survenir et provoquer le départ d'une personne sans que celle-ci ait pensé que cet événement pouvait avoir de si fortes conséquences sur son avenir.

Ainsi, la manière dont se construit le parcours militaire ne permet pas de prédire la manière dont un individu quittera l'armée, ou la manière dont sera vécue cette même sortie. Notre matériel d'entretien, nous permet néanmoins d'expliquer un peu mieux le « vécu de la sortie » à l'aune de la façon dont cette sortie a été décidée : le militaire était-il d'accord ou non avec le fait de quitter l'armée ? L'intention de l'institution était-elle la même que celle du militaire ? En tentant d'apprécier la convergence d'intentions entre l'armée et le militaire amené à quitter l'armée, on se donne les moyens de comprendre d'une part dans quelles conditions se construit la reconversion (si elle est bien préparée, si elle se construit dans un climat de confiance) et d'autre part d'apprécier la difficulté du militaire à envisager un retour à la vie civile (tant d'un point de vue affectif que de sa capacité à avoir construit des ressources en amont pour bien préparer ce retour).

Moment accéléré pendant lequel tout se joue, **la sortie peut être vue comme la scène finale d'une pièce de théâtre, moment où l'on fait état d'une relation, où les incompréhensions passées peuvent ressurgir et impacter fortement les conditions du retour à la vie civile.**

1. **Le premier type de sortie à convergence favorable** désigne les fins de contrat pour lesquelles tant l'armée, la hiérarchie directe, que le militaire lui-même, ont intérêt à ce que l'expérience militaire s'arrête. Il en va ainsi, par exemple, des militaires ayant fait des parcours longs ayant droit à une pension et ayant atteint le plus haut grade possible dans leur catégorie.

À l'origine, un contrat de 8 ans. Et avec après, une évolution du contrat qui a été amené à 10 ans, parce que c'est une proposition qu'on m'avait faite. On allait prolonger mon contrat de deux ans, que j'ai accepté... [...]. Alors, que j'avais déjà émis l'idée de vouloir partir. [...] Oui, j'ai accepté, parce que je me suis dit que 10 ans, c'était quand même deux ans de plus et donc, j'étais capable de le faire, aussi, parce que, certainement que psychologiquement, j'étais pas encore prêt ou mon projet n'était..., c'était sûr, mon projet n'était pas encore formalisé, entièrement formalisé pour partir. Donc, ces deux ans étaient une aubaine en fait pour vraiment formaliser ce que je voulais faire. Entretien n°23 (portrait p.109)

D'autres militaires, ayant par exemple échoué à un concours, ou ayant refusé une affectation géographique décident de se retirer car ils ne se projettent plus dans l'institution et cette dernière n'a plus rien à leur proposer. Enfin, certains militaires qui vivent mal leur expérience militaire, reçoivent parfois l'assentiment de leur hiérarchie pour quitter l'armée. Les supérieurs directs semblent en effet acter une situation dégradée qui n'aurait pas d'avantages à être prolongée, ni pour l'armée, ni pour le militaire. Une autre situation caractérise les militaires engagés pour raison économique, et qui estiment que le temps de cette première expérience a été suffisant et qu'ils peuvent passer à autre chose. (portraits n° 6, 7, 17, 18, 23, 28)

2. **Le second type de sortie à convergence défavorable**, désigne les fins de contrat pour lesquelles le militaire anticipe la décision de non-renouvellement de l'armée, la fait sienne et accepte de ne pas être renouvelé bien qu'il estime ne pas y avoir d'intérêt. Ce type de sortie peut être consécutif à une déconvenue tardive, et se retrouve chez les militaires qui estiment leur situation bloquée, ou bien ceux qui estiment ne plus avoir aucune perspective de « revivre de bons moments à l'armée » ; la situation s'étant trop dégradée pour espérer que la tendance puisse s'inverser. (portraits n° 1, 12, 13, 16, 20, 38)

Ouais, c'est moi qui ai choisi de partir. J'aurais pu continuer bon après c'est, le capitaine m'a un peu bloqué par rapport... au galon de caporal parce que j'avais fait [des bêtises] mais en rentrant à la formation commando je me suis sectionné un tendon des pieds, un tendon du gros orteil donc du coup j'avais du mal à revenir, j'ai mis un an à m'en remettre, du coup j'ai toujours les séquelles du pieds [...].

du coup j'ai mis un an à m'en remettre et puis bon, il me restait la dernière année je savais que j'allais finir, donc j'étais plus dans ma reconversion que... qu'à me dire je vais me battre, essayer de remonter.
Entretien n°16 (portrait p.105)

Les deux derniers types de sortie, sont des cas où l'armée et le militaire sont en désaccord sur ce que doit être la suite du parcours du militaire :

3. **Le premier cas de divergence**, traduit le cas où le militaire souhaite rester à l'armée, alors que l'armée prend la décision de ne pas renouveler son contrat. Ce type de fins de contrats est souvent vécu comme une rupture forte de la relation et conduit le plus souvent à des rancœurs d'autant plus fortes si le militaire envisageait de faire carrière, et s'était engagé de manière totale. (portraits n°14, 21, 25, 30, 33, 36, 40)

Si maintenant on tombe sur quelqu'un qui nous aime pas, si on fait pas exactement ce qu'ils veulent, on peut faire une croix sur la carrière quoi ! [...] J'étais au maximum de ce que je pouvais être... J'aurais signé les yeux fermés, un contrat de 17 ans j'aurais signé les yeux fermés. **Entretien n°21 (portrait p.108)**

4. **Le second cas de divergence**, concerne les sorties pour lesquelles le militaire fait le choix de quitter l'armée, de ne pas renouveler son contrat, ou de démissionner alors que l'armée lui propose un renouvellement (il en va ainsi pour les personnes choisissant de quitter l'armée pour des raisons familiales, par exemple). Ce cas de divergence n'entraîne pas de complications d'ordre psychologique, dans la mesure où le militaire s'est déjà projeté, d'une manière ou d'une autre, dans la vie civile (il peut néanmoins regretter ce choix par la suite). En revanche, certains cas montrent que ces militaires peuvent rencontrer des problèmes au moment de leur reconversion, l'armée ne fournissant pas toujours, à leurs yeux, de bonnes conditions à la reconversion (portraits n° 9, 15, 19, 22, 26, 39).

Mais dès que j'ai dit que je voulais démissionner, je suis passé de l'autre côté, donc je n'appartenais plus au Ministère quoi. Très clairement, on me l'a dit, on me la fait sentir et on a fait en sorte de ne pas me faire de cadeau quoi. Entre guillemets, ça a été ça. C'est-à-dire que tant que j'appartenais à l'institution militaire j'avais des copains [...] et puis du jour au lendemain, quand j'ai annoncé que je voulais démissionner eh ben on m'a fait sentir, déjà on m'a mis dans un placard, et puis voilà, quoi en attendant que ça se passe et j'ai eu des scrupules, très clairement quoi. **Entretien n°26 (portrait p.111)**

On peut admettre que les cas de convergence posent moins de questions à l'institution sur sa manière de gérer les sorties. En effet, les cas de convergence favorable et de convergence défavorable arrivent le plus souvent à un moment où l'issue s'était décidée en

amont, pendant le parcours militaire. Finalement, s'il y a eu des difficultés pour ces parcours, c'est d'avantage dans la gestion des carrières et dans le fait que l'institution ne semble pas avoir pu inverser les tendances de certains parcours que pourtant de nombreux signes extérieurs, aux yeux des enquêtés, témoignaient qu'ils évolueraient vers une sortie.

En revanche, les cas de divergence et en particulier le premier cas, relatif aux personnes qui souhaitent prolonger leur expérience militaire, montre qu'il y a vraisemblablement dans certains cas un problème d'information, soit que l'institution ait mal informé la personne sur son intention de ne pas la garder, soit à l'autre extrême, que la personne se soit mentie et ait refusé de se rendre compte que les choses ne se passaient pas aussi bien qu'elle voulait le croire. Si certains militaires, parmi les plus « frustrés » de l'issue de leur parcours, parlent d'un mensonge de l'institution, d'autres reconnaissent qu'ils se doutaient de quelque chose (cf. portrait 33 - p.114 - qui se doutait que deux punitions disciplinaires pouvaient avoir des conséquences sur le fait de ne pas être renouvelé).

Et moi, je méritais de rester à l'armée et à cause de ces conneries, ils m'ont viré. Mais je leur en ai voulu et je leur en veux encore, c'est clair. Parce que je méritais mieux et j'étais bien noté, j'étais bon dans mon travail. En sport, je faisais ce qu'il fallait et à cause de ces bulletins de punition, alors qu'ils ont gardé des gros... enfin. Voilà [...] C'est bien fait pour moi aussi. Entretien n°33 (portrait p.114)

Nous penchons en tout cas pour notre part pour l'idée que le système dans son ensemble (et non les individus) produit dans un certain nombre de cas une forme de mensonge collectif destiné à ne pas s'avouer que de nombreux parcours doivent s'arrêter. Dans certains cas, tout le monde y a intérêt, au moins à court terme. L'armée, d'une part, pour s'assurer de l'implication des individus jusqu'au terme du contrat, et pour pouvoir sélectionner parmi les meilleurs, sans qu'il y ait d'effet lié à la désillusion de quelques uns et qui viendrait amoindrir les performances. Les militaires, d'autre part, qui croient les contrats courts systématiquement renouvelables, et qui prennent souvent les paroles d'encouragement et les examens internes pour une évaluation positive de leur situation et la marque que l'institution désire les garder pour longtemps.

Ceci est confirmé par certains militaires qui, rétrospectivement, portent un regard sur le système d'évaluation tel qu'il est pratiqué dans les armées. Certains d'entre eux ayant connu des parcours scolaires parfois chaotiques, avouent qu'il est souvent assez facile de réussir aux examens ou évaluations. Or, si ces examens ont pour fonction de sanctionner certaines compétences, ils ont également pour fonction de motiver les troupes (notamment dans le cas des examens où le taux d'échec est très faible). De cette manière, ils ne permettent pas vraiment aux militaires d'avoir une indication sur leur vraie valeur, et finalement les résultats

ne conditionnent pas la possibilité d'un renouvellement du contrat de manière automatique.

> Le système de sélection s'appuie sur une notion de mérite assez floue

Finalement, si le système produit une forme de mensonge collectif, c'est autour de l'idée que l'armée met en place en son sein une forme de sélection. Cette sélection vise d'une certaine manière à nourrir un système de places relativement rares (de plus en plus rares à mesure que l'on monte en grade et en ancienneté). **Pour de nombreux militaires, une fois que l'on a passé le temps des classes, qu'on est devenu un militaire, pour peu que l'on passe ses examens, qu'on adhère au modèle disciplinaire et qu'on a de bonnes relations avec sa hiérarchie, il est évident que l'on va pouvoir prolonger son contrat autant qu'on le désire, voire faire carrière. Ce système de croyance ne paraît pas *in situ* contredit par l'autorité militaire.**

C'est le coup de massue [...], on se dit on est toujours l'exception qui confirme la règle, on y croit toujours... Et puis j'avais de bonnes notations euh... Je me disais bon avec le travail que j'ai fourni j'aurais l'appui de mon régiment pour être renouvelée [...] J'ai eu l'appui de mon régiment, mais ça qui n'a pas suffi pour le renouvellement de mon contrat. Entretien n°36 (portrait p.116)

Or, le système semble en fait, au dire des individus, beaucoup plus sélectif qu'il n'y paraît et n'apparaît comme tel qu'à certains moments clef, notamment pendant les renouvellements de contrats. Et cela, sans nécessairement que les critères de la sélection soient véritablement clairs pour tous. On comprend bien pourquoi, dans de nombreux entretiens, **plusieurs militaires ont désiré amener une réflexion sur la notion de mérite et sur la façon dont l'armée la définit et la met en pratique.** Selon ces derniers, entre un discours majoritaire conduisant à dire que « ceux qui en veulent » sont capables d'aller loin, et la réalité de la sélection, il y a une grande incertitude, difficile à évaluer. **Le système de sélection est d'ailleurs assez flou aux yeux des acteurs** et est conditionné par de nombreux paramètres que sont :

- Les résultats à certains examens ou la détention de certains diplômes ou brevets internes ;
- Certains concours internes ;
- Certains concours d'entrée en école de sous-officiers ou d'officiers ;
- Le lien avec la hiérarchie directe et son appréciation des compétences du militaire ;
- L'ancienneté ;
- Les suppressions de postes liées aux restructurations ;
- Les compétences exigées pour certains métiers ;
- La possession de diplômes antérieurs.

Si tous ces paramètres sont souvent connus par les militaires de manière séparée, la combinaison de ceux-ci, qui conduirait à évaluer leur situation et leurs chances possibles de se maintenir dans le système et d'y évoluer, leur semble plus floue. Ce flou permet d'une certaine manière d'entretenir les critiques de certains militaires qui en jouent pour évaluer leur valeur selon leurs propres critères, et pour dire que l'armée fait une erreur en ne les gardant pas.

Ce flou a également dans certains cas (notamment les militaires du rang) des conséquences directes sur la relation hiérarchique qui reste le seul élément d'analyse que le militaire peut investir pour comprendre le résultat de son évaluation (et le fait qu'il ne soit pas prolongé). En effet, le militaire a peu l'occasion de se remettre en cause en tant qu'acteur. Mis à part en début de parcours ou lors d'un changement de catégorie, ce dernier n'a que peu d'influence sur la place qu'il occupe dans le système (affectation, poste, etc.).

> La critique du système hiérarchique : une critique du système de sélection « méritocratique »

On comprend mieux pourquoi le système hiérarchique, le système des positions est souvent critiqué par les militaires. Plusieurs raisons peuvent être invoquées pour expliquer ces critiques, et en particulier des situations particulières locales, où des formes de harcèlement et des formes d'exercice de l'autorité perçues comme assez inégalitaires sont évoquées. Mais, en dehors des situations très spécifiques et qui touchent quelques individus (et qui questionnent néanmoins la capacité de l'armée à sanctionner certains comportements), il nous semble qu'au travers de la critique du système des places, c'est d'avantage le système de sélection/promotion permettant d'accéder à ces places qui est visé.

Certains individus rapportent ainsi des situations où il leur a semblé respecter les règles explicites de sélection et ne pas avoir réussi à accéder à la position qui leur était promise. On peut par exemple évoquer le cas de l'entretien 30 (portrait p.113). Ce militaire décide en cours de parcours de passer un deug après avoir été pilote d'hélicoptère pendant sept ans (en tant que sous-officier), et de candidater sur dossier pour être officier sous contrat. Sa deuxième carrière est alors faite d'affectations non-souhaitées sur des postes dont personne ne veut. Il pense au cours de cette seconde partie de carrière « faire les frais d'une organisation qui privilégie les officiers directs ». A deux mois de la date qui lui aurait ouvert des droits à la retraite, l'armée lui demande de quitter l'institution.

D'autres personnes nous décrivent un système où selon eux, la progression se fait avant tout à l'ancienneté et non suffisamment au mérite. Ainsi, plusieurs sous-officiers ont parfois fait référence à certains officiers, déclarant que ces derniers non-seulement bénéficient de privilèges d'ordre monétaire mais en plus passent au grade suivant uniquement à l'ancienneté, sans nécessairement avoir à faire leurs preuves (ils semblent faire fi de la condition de diplôme de l'enseignement supérieur pour la deuxième partie de carrière des officiers).

Oui. Pour moi, les plus compétents, ce sont les sous-officiers. Parce qu'en tant que sous-officier, il faut savoir faire les choses et il faut savoir aussi également commander. Un militaire du rang fait uniquement les choses. Un officier ne fait uniquement que commander. Après, c'est ma vision des choses. C'est le truc qui m'a choqué en premier dans l'armée, c'est qu'un lieutenant, au bout de 2 ans, il devient automatiquement capitaine. Le capitaine, après, une fois qu'il a commandé pendant 2 ans une compagnie ou une batterie, il va être muté automatiquement. Il suffit d'être patient en fait. Entretien n°15 (portrait p.104)

Finalement, si le système nous est décrit comme un système distribuant les privilèges, voire parfois comme un système de castes, c'est avant tout parce que le principe sur lequel repose **la sélection permettant d'orienter vers telle ou telle place au sein de ce système n'est pas lisible par tous, et n'obéit pas à des règles intériorisées par chacun**. Ceci est d'autant plus complexe que l'effectif des armées est le résultat de sélections intervenant à des périodes différentes (beaucoup des « anciens » cadres actuels ont été promus avant la professionnalisation) avec des politiques de recrutement différentes. Ainsi, c'est également une forme de micro-conflit de générations militaires qui semble se dévoiler au travers de ces discours sur le mérite et le système des places au sein de l'institution.

■ 1.5 Le temps de préavis et le congé de reconversion

Si l'armée et le militaire ne se mettent pas forcément d'accord sur la décision de départ, il vient un moment où les deux parties du contrat se disent que le contrat a un terme et qu'il ne sera pas renouvelé. Pour les personnes ayant effectué plus de quatre ans au sein de l'institution s'ouvre à ce moment un droit à l'obtention d'une aide à la reconversion et d'un congé de six mois pour réussir le retour à l'emploi civil (dont le projet est élaboré avec le bureau en charge de la reconversion au sein du régiment).

La période de préavis qui s'ouvre est souvent très longue, et elle peut parfois s'étaler de un à deux ans. Ce temps, s'il peut dans certains cas être mis à profit pour construire un projet d'avenir, est vécu pour beaucoup comme anormalement long au regard de la durée

moyenne des contrats. En effet, lorsque le militaire effectue un contrat de 5 ans, le fait de se dire plus d'un an à l'avance que l'on entre dans une période de transition introduit le plus souvent un « temps de flottement » pendant lequel le militaire est plus ou moins présent dans son régiment. Pour ses pairs, il devient un individu hybride, mi-civil, mi-militaire, et ce statut semble difficile à assumer dans des périodes très étirées. Il ne sait pas toujours dans quelle mesure il peut s'octroyer le droit de répondre de manière moins fréquente aux sollicitations de son encadrement. Après le temps des classes, un autre temps des marges se fait jour ici.

Parmi les personnes rencontrées, deux modes extrêmes de réalisation de ce préavis semblent se dégager de l'échantillon d'entretiens (et dessinent les extrémités de la palette des situations possibles entre ces deux modes) :

1. **Le premier mode est le mode loyaliste**, dans lequel le militaire décide de tenir son poste jusqu'au bout, en conservant le même emploi du temps qu'avant.

*Donc, j'ai poursuivi pendant ces deux dernières années mon travail, mon poste. Évidemment, cette dernière année, j'ai rien préparé pour ma reconversion. Je pouvais pas ! J'étais tout seul, il fallait que ça tourne. Tous les 6 mois, j'avais le Conseil de Gestion à préparer. Le Conseil de Gestion, c'est-à-dire que je préparais tous les chiffres, tous les tableaux pour le collègue qui va ensuite présenter tout ça au général, à xxxxx. Et ça, je l'ai fait jusqu'au conseil du mois de juin. Donc, c'est-à-dire que, jusqu'au bout, vraiment, jusqu'à quasiment la dernière semaine, j'ai bossé. Ça, il y a pas de souci. Donc, qu'est-ce que j'ai pu faire pour me préparer ? J'ai réussi à grappiller une petite semaine de stage ARCO dont j'ai le bilan ici, d'ailleurs. Ça, c'était donc fin 2007. **Entretien n° 30 (portrait p.113)***

2. **Le second mode est le mode égoïste**. Le militaire choisit d'abandonner son poste et recourt à un arrêt maladie « choisi » afin de se donner le temps de la reconversion.

*Ah oui, franchement, j'étais déçu. On était en xxxxx et le jour où ils m'ont dit qu'ils allaient pas me renouveler, ils m'ont dit ça un an avant. Et moi, j'étais tellement dégoûté que j'ai esquivé. Je suis allé voir un médecin et pendant un mois, je suis allé lui dire qu'en fait j'étais en dépression et pendant un an, je me suis mis en arrêt maladie, parce que je voulais plus travailler pour eux. J'étais dégoûté qu'ils me renouvelent pas. Donc, pendant un an, j'ai abusé des arrêts maladies. Et ça, [rire], c'est bon, personne va l'entendre ? **Entretien n°33 (portrait p.114)***

Les modes de réalisation du préavis varient, on le voit, en fonction de la volonté d'implication du militaire dans le travail qui lui reste à faire, du temps qu'il désire passer à son projet de reconversion, et enfin, de l'estimation par la hiérarchie des besoins en temps de l'individu qui

quitte l'institution.

Ceci peut être complexifié dans certains cas de départs où le militaire souhaite partir alors que l'armée voudrait qu'il reste (*cf. supra* : second cas de divergence dans la partie 1.4). En effet, certains supérieurs directs semblent obliger le militaire « démissionnaire » à travailler autant voire plus qu'avant (faire plus de gardes ou de permanences les week-ends, par exemple). Cette attitude, au dire de certains militaires interrogés, ne serait pas liée au besoin de main d'œuvre mais au fait que les cadres souhaitent signifier à la personne désirant partir qu'ils sont en désaccord avec ce choix.

Pendant cette période de préavis, les militaires de plus de quatre années de service ont droit à un congé de reconversion éventuellement reconductible. **Il nous a semblé, au regard de plusieurs entretiens que si tout le monde a droit à effectuer ce congé, l'accès effectif à ce droit n'est pas garanti à tous de manière égale (que ce soit du fait du militaire, de l'encadrement ou que la responsabilité soit partagée).** En effet, certaines personnes ne mettent pas en place de reconversion durant la période précédant le départ, que ce soit en raison de problèmes d'information sur l'existence de ce congé, du manque de temps matériel pour effectuer ce congé, ou encore d'un désaccord entre l'institution et le militaire sur ce que doit être le contenu de ce projet.

Arrêtons-nous en premier lieu sur les cas où suivre un congé de reconversion n'est pas matériellement possible. **Certains militaires indiquent par exemple ne pas avoir été prévenu de l'existence de ce droit au congé, ou de l'avoir appris par eux-mêmes bien après l'annonce de leur départ** (*cf. portrait 15, p.104, par exemple*). D'autres signalent n'avoir pas pu effectuer ce congé de manière sereine, étant donné le temps de présence qui leur était exigé par la hiérarchie au sein de leur régiment (*portrait 42, p.119, par exemple*).

Mais vu que ma hiérarchie, ils ont su que j'allais arrêter, la dernière année qu'il me restait, ils ont dit, d'accord, tu restes un an, on va te faire chier jusqu'au bout. Donc, en fait, au lieu de me consentir, par exemple, je sais pas moi, à faire des choses dans le civil, ils [m'ont fait] faire des manœuvres, des gardes, enfin, des choses différentes pour... Enfin, j'étais pas tout seul quoi. (Silence) Mais j'avais choisi d'être éducateur sportif et déjà, ils m'ont dit que l'armée n'avait pas à supporter ma formation et que c'était une formation qui était lourde et que ça dure deux ans et qu'il fallait aller à Paris. Après, j'ai dit OK, je vais changer, je vais faire (silence) peintre en bâtiment, là c'est pareil, ils m'ont dit, pour l'instant, il y a pas de salle. Enfin, à chaque fois, il y avait toujours une chose à me dire. Entretien n°3 (portrait p.98)

A l'opposé, **lorsque les relations sont pacifiées entre l'institution et le militaire, et notamment dans les cas de départs « à convergence favorable », il semble qu'un accord soit plus facile à trouver.** C'est le cas par exemple de cet officier marinier, qui signale que le calendrier de

ses derniers moments passés à l'armée a été organisé de telle sorte qu'il puisse bien construire son projet et effectuer la formation/certification qu'il souhaitait obtenir (Portrait 23, p.109).

Lorsque la reconversion est matériellement possible, celle-ci peut ne pas aller à son terme pour plusieurs raisons. L'une d'entre elles concerne les cas où l'institution et le militaire ne s'accordent pas sur le contenu du projet. Les raisons de ce désaccord sont toute différentes :

- M. X, par exemple, pointe d'une part des problèmes de gestion ayant occasionné un retard dans ses demandes. Par la suite, étant topographe à l'armée, il monte un dossier pour suivre une formation AFPA de technicien-géomètre-topographe (de niveau BTS). Si, en première instance, on lui donne le feu vert, une personne du BRCP reprend son dossier et lui refuse cette formation car celle-ci serait trop qualifiante au regard de son grade (caporal-chef) et de son niveau d'étude (bac). Au final, M. X finit par accepter une formation de BEP technique de l'architecture et de l'habitat, ce qui lui fait dire que l'armée tend à reproduire le système des grades au-delà de ses propres frontières (portrait 24, p.110).
- M. Y par exemple, militaire du rang ayant effectué un service de 5 ans, se voit refuser le financement de la FIMO (formation initiale minimale obligatoire : attestation obligatoire pour le transport de marchandises) (portrait 25, p.110).
- M. Z, quant à lui, a effectué 9 ans dans l'armée de l'air en tant que sous-officier. Il occupe une place de secrétaire au ministère, puis accède à une position de journaliste (qu'il estime surqualifiée par rapport à son grade). Il démissionne et découvre qu'il ne bénéficiera d'aucun appui à la reconversion, sinon pour une VAE de secrétaire (alors qu'il est titulaire d'une licence d'économie et a exercé à l'armée en tant que journaliste) (portrait 26, p.111).

On voit d'une certaine manière que les désaccords sur le projet interviennent le plus souvent lorsqu'un conflit déclaré, ou larvé, a accompagné la période où le militaire quittait l'institution.

De manière générale, on constate qu'une des dimensions les plus problématiques de cette période de préavis et qui conditionne la capacité ou non des individus à aller au bout de leur reconversion, réside dans cette incertitude quant au statut des personnes. Cette incertitude permet aux militaires soit de choisir ce qu'ils veulent être (ancien militaire ou civil en devenir), soit à l'opposé de se laisser dicter ce qu'ils doivent faire (nature de la reconversion et de l'investissement à fournir dans les « derniers pas » de militaire). Pour quelques individus déclarant avoir d'une certaine manière été « ballotés », on sent au travers

de leurs critiques **une demande de clarification de ce que doit être cette période de transition. Ils indiquent ainsi qu'il leur a manqué une sacralisation de certains temps longs destinés à la construction du projet et à la reconversion.**

Alors, je devais avoir 4 ans de Marine révolus, pour obtenir une reconversion, mais cette reconversion, personne ne vous en parle. C'est-à-dire que vous êtes dans le néant, sachant qu'il faut s'y prendre un an à l'avance, mais vous l'apprenez au dernier moment. Je l'ai appris 3 mois avant, à tout casser [...] J'y ai eu droit, mais ça a été précipité et non réfléchi, c'est ça la différence entre prévoir et agir dans la rapidité. Entretien n°5 (portrait p.99)

A l'issue de la période de reconversion, **quatre cas de figure apparaissent pour lesquels la reconversion (si elle est nécessaire) reste à faire et devra être faite sur le temps de chômage :**

- Les parcours de moins de quatre ans ;
- Les personnes qui n'ont matériellement pas eu le temps du congé ;
- Les personnes pour lesquelles l'institution n'a pas acté le projet souhaité ;
- Enfin, plusieurs cas pour lesquels soit une formation n'a pas pu être validée (échec de la VAE, formation qui dure trop longtemps et qu'on ne peut se payer), soit une formation ne fournissant pas de qualifications suffisantes pour affronter le marché du travail (pour les postes auxquels les anciens militaires se portent candidats).

2. Les parcours de recherche d'emploi

L'analyse des parcours militaires a été menée sous l'angle « interactionniste »⁶ en accordant une place centrale au sens que les personnes rencontrées donnent à leur engagement et à leur parcours. Cette deuxième partie consacrée aux parcours de recherche d'emploi poursuit cette approche sur certains aspects et en particulier pour les situations où le vécu du chômage est une conséquence très immédiate de l'identité professionnelle militaire, mais elle aborde également un certain nombre d'analyses plus objectivantes des situations des anciens militaires liées au marché du travail.

Nous commencerons ainsi par restituer un constat qui n'est pas propre aux anciens militaires : le statut d'allocataire de l'assurance chômage n'informe pas sur la position des personnes sur le marché du travail. Une approche « classificatoire » de notre échantillon permet de reconstituer les catégories usuelles de demandeurs d'emploi telles que construites par Pôle emploi pour la gestion de la liste de ses administrés. Cette mise en ordre des situations sur le marché du travail permettra en outre de poser un constat important pour lequel le cahier des charges appelait un éclairage particulier : **le chômage volontaire est peu fréquent, le chômage subi ou de reconversion sont les figures dominantes observées dans l'échantillon.**

Nous nous arrêterons sur la question des défauts de gestion de la liquidation des droits, parce que ce point a une incidence très concrète sur le vécu du chômage et parfois sur les orientations des personnes.

Ensuite, nous tenterons de mettre au jour des figures de chômage qui nous paraissent être caractéristiques ou structurellement très présentes chez les anciens militaires. Deux de ces catégories résultent d'effets de structure du marché du travail : chômage de reconversion et chômage d'intérim, la troisième résulte de l'effet propre du passage par l'armée sur la construction de l'identité professionnelle, nous parlerons du chômage des « vrais militaires ».

⁶ L'interactionnisme symbolique est une approche issue de la sociologie américaine. Les principes à l'origine de ce courant de pensée sont les suivants :

- les humains agissent à l'égard des choses en fonction du sens interprétatif que ces choses ont pour eux ;
- ce sens est dérivé ou provient des interactions que chacun a avec autrui ;
- c'est dans un processus d'interprétation mis en œuvre par chacun dans le traitement des objets rencontrés que ce sens est manipulé et modifié.

■ 2.1 Les situations sur le marché du travail des allocataires de l'ARE

L'échantillon d'étude est constitué par des personnes définies par une situation administrative : ils sont, ou ont été au moment de l'extraction de la base d'enquête, allocataires de l'ARE. L'allocation, liquidée par le ministère de la défense, est conditionnée à l'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi gérée par Pôle emploi.

Cette liste fournit un des indicateurs statistiques nationaux de la demande d'emploi en niveau. Elle distingue cependant des catégories permettant de différencier des situations sur le marché du travail. Réformée en 2008, cette catégorisation distingue désormais cinq situations :

- **la catégorie A** regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi (anciennes catégories 1-2-3 hors activité réduite) ;
- **la catégorie B** regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (*i.e.* de 78 heures ou moins au cours du mois - anciennes catégories 1-2-3 ayant une activité réduite) ;
- **la catégorie C** regroupe les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (*i.e.* de plus de 78 heures au cours du mois - anciennes catégories 6-7-8) ;
- **la catégorie D** regroupe les demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi (ancienne catégorie 4) ;
- **la catégorie E** regroupe les demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés - ancienne catégorie 5).

Cette taxinomie ne permet de distinguer que de façon statique, un mois donné, la situation des personnes alors que la complexité des parcours de demandeurs d'emploi ne saurait s'interpréter que de façon dynamique. Néanmoins, elle permet de poser un décompte différencié des personnes qui sont sans emploi, de celles qui travaillent partiellement, de celles qui sont en formation ou en emploi d'insertion.

Notre échantillon contient bien toutes ces catégories de demandeurs d'emploi : parmi les personnes rencontrées, rares sont celles qui ont été continûment en catégorie A pendant

tout le temps du bénéfice de l'ARE. Beaucoup (17 sur 42) sont passés par un temps de formation qualifiante ce qui implique un passage en catégorie D. Beaucoup également (16 sur 42) ont alterné intérim, CDD et chômage, et ont donc été pendant un certain nombre de mois en catégorie B ou C. Deux sont en contrat aidé au moment de l'enquête, ce qui relève de la catégorie E.

Ainsi, l'ancienneté du versement de l'ARE ne saurait être un bon indicateur de la durée de chômage des anciens militaires, de même que le stock des bénéficiaires de l'ARE ne saurait être un décompte pertinent des anciens militaires sans emploi. Pour permettre une analyse plus précise de l'ampleur de la demande d'emploi des anciens militaires, il serait *a minima* nécessaire de repérer ces catégories dans les fichiers de gestion du chômage des anciens militaires.

■ 2.2 Le constat d'une recherche active d'emploi ou d'employabilité

Les demandeurs d'emploi de catégorie A (ceux qui sont sans emploi aucun pendant le mois d'observation statistique), ne sont pas nécessairement chômeurs. Seule une enquête directe (l'enquête Emploi de l'INSEE pour la statistique nationale du marché du travail) permet de distinguer chômeurs et inactifs. Le chômage au sens du BIT désigne une situation d'absence totale d'emploi occupé à une recherche active d'emploi⁷. Les personnes qui bénéficient d'une allocation mais ne sont pas en recherche d'emploi sont des personnes inactives, facilement appelée dans le langage courant « faux chômeurs » ou « chômeurs volontaires ».

Une des hypothèses qu'il nous était demandé d'instruire, était que les anciens militaires bénéficiaires de l'ARE pouvaient être assez massivement des personnes inactives, pas ou peu engagées dans une recherche d'emploi. Notre enquête révèle que cette figure existe mais qu'elle constitue en réalité une faible part de la population étudiée.

La méthode d'enquête par entretien ne permet pas de mesurer l'intensité des actes positifs de recherche d'emploi. En revanche, elle permet assez clairement de repérer la catégorie subjective d'activité des personnes : les récits des interviewés distinguent nettement un actif

⁷ Jacques Freyssinet, **Le chômage**, La découverte, nouvelle édition, 2004

inscrit dans une dynamique orientée vers la recherche d'un emploi, d'un inactif ayant choisi ou étant contraint de ne pas immédiatement rechercher un emploi.

Ainsi, rares sont les *inactifs* dans notre panel. Peu de personnes rencontrées répondent à la figure du « chômage inversé » établie par Dominique Schnapper⁸ : quand le chômage est vécu comme des « vacances de rentiers provisoires », et pour lequel, au moins un temps, la valeur travail n'est pas primordiale.

En l'espèce, le seul jeune « rentier » des allocations rencontré n'a aucun discours sur le sens politique de son mode de vie. Il reconnaît vivre bien avec ses allocations dans la petite ville de province qu'il a choisie et prendre du bon temps. Cependant, conscient du caractère très éphémère de sa rente, et assez déterminé dans son choix professionnel, il paraît au moment de l'enquête décidé à engager une formation de cariste :

Là, en ce moment, je cherche rien. Là, je laisse passer l'été. J'aurais pris un an tranquille. [...] je voulais avoir ma formation, là, l'hiver qui est passé, là. Mais j'ai pas réussi parce qu'ils m'ont pas retenu, donc j'ai pas réussi à l'avoir. Donc, c'est pour ça, là, je laisse passer l'été, parce que j'aime bien l'été. Et donc, au mois de septembre, je me remets à... enfin, peut-être pas au mois de septembre, parce que là, j'ai rendez-vous au mois de mai... si, peut-être, deuxième semestre. Deuxième semestre, je vais aller à une formation, je pense. **Entretien**

33 (portrait p. 114)

La seconde « rentière » qui a cessé temporairement de rechercher un emploi est une femme seule avec enfant. Elle n'est pas installée (elle est en attente d'un déménagement pour rejoindre de nouveau son compagnon), et dit clairement privilégier sa fonction de mère de famille et ce dans un contexte où ses chances objectives de trouver du travail sont minces (portrait 28, p.112). Une autre jeune femme éduque son enfant avant d'envisager une reconversion (portrait 14, p.103). S'agit-il d'une recherche d'emploi empêchée ou au contraire le signe du choix d'investir une sphère familiale donnant plus de garanties de satisfactions qu'une recherche d'emploi difficile ? La protection sociale des jeunes mamans induit des choix professionnels que l'on sait coûteux à terme pour les moins qualifiées, mais elle permet de vivre positivement dans l'instant une situation de « chômage inversé ». Bien sûr, ce n'est pas une règle mais un choix individuel et nous avons également rencontré une jeune maman très active dans une recherche pourtant durablement infructueuse (portrait 40, p.118).

Un jeune homme ayant passé 4 ans dans l'armée de terre se trouve avoir des dettes à la sortie de l'armée et travaille au noir pendant un an de façon à cumuler allocations et revenus de son

⁸ Dominique Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, Gallimard, Coll. Folio Actuel, 1994

travail. Une fois ses dettes apurées, il engage une reconversion et fait une formation d'ambulancier :

*Eh ben le retour à la vie civile, je suis resté, ben là, ça fait un an que je suis au chômage, moi j'ai fait des petits boulots mais pas déclarés [...] Cette période, eh ben ça a été une période surtout où j'avais déjà beaucoup de frais, de choses et tout, donc il fallait que je m'en sorte. Donc, ben de toute façon, j'ai appelé partout et j'ai fait ce qu'on me proposait quoi, que ce soit des extras en cuisine. Oui, je me suis, je n'ai pas vraiment vécu comme une période de chômage parce que ben voilà, déjà j'ai fait pas mal de boulots et tout de suite après, je me suis lancé dans tout ce qu'il fallait faire pour ma formation quoi. Les recherches, un pôle emploi qui prend énormément de temps pour les financements et tout ça aussi. Donc eh ben je me suis occupé de mes papiers, de ma petite vie quoi.[.....] Oui, eh ben par rapport à l'armée, j'ai des frais par rapport à des bêtises que j'ai faites. Les voitures qu'on achète quand on veut faire le malin et puis qu'on plante un an après et qu'on continue à payer pendant cinq ans, ce genre de choses quoi. **Entretien 25 (portrait p.110)***

Un autre reconnaît avoir un temps travaillé au noir ou ne pas avoir déclaré certains revenus :

*Du coup, je me mets à faire des petits boulots d'intérim, tout ça. Bien sûr, à ce moment-là, en tant que père de famille, il faut faire le nécessaire, donc vous trichez un peu. Vous mentez un peu à tel service pour qu'ils vous donnent des allocations, même si vous travaillez un petit peu, de manière à pouvoir survivre. C'est même pas pour voler, c'est vraiment pour manger. **Entretien 5 (portrait p.99)***

Les autres figures repérables de chômage qui pourraient être qualifiés de volontaires sont d'une autre nature : ils traduisent une utilisation de l'ARE comme une assurance contre la marchandisation de soi. Il y a une préférence énoncée pour le travail mais à la condition que l'emploi soit acceptable. Si chômage volontaire il y a, c'est en réalité en raison de la nature des postes offerts à certains : nature en termes de qualité d'emploi. Ce refus de certains postes jugés indignes est surtout visible chez ceux qui sont dans une impasse au moment de l'enquête, mais il est vraisemblable que des arbitrages similaires ont été faits par d'autres à certains moments de leur parcours de recherche. Deux enquêtés racontent ainsi avoir refusé des postes pour leur qualité (portraits 9 et 15, par exemple).

*Dans le transport, oui et non. Je ne sais pas comment vous dire. Moi, j'aurais pu travailler. Mais, en fait, j'ai envie de continuer dans le transport. Je n'ai pas envie de faire un autre métier qui me déplaît. Là, je dois chercher une formation pour passer ma FIMO et c'est tout. Et normalement, je devrais travailler directement. **Entretien n°9 (portrait p.101)***

Une figure d'arbitrage différente est aussi observée chez une personne qui optimise son activité réduite pour maintenir une part d'allocations (portrait 8, p.100). Il s'agit d'un chômage partiel volontaire même si cette qualification est contestable dans la mesure où cet arbitrage résulte aussi de l'abandon d'un certain nombre de pistes de recherche d'emploi infructueuses.

De façon générale, il est désormais admis que la définition canonique de l'inactivité au sens du BIT ne restitue pas la réalité vécue par les personnes en recherche d'emploi. Le défaut d'actes positifs de recherche d'emploi peut résulter de l'intériorisation d'une très faible probabilité d'en obtenir un et il s'agit alors non pas d'un choix positif d'inactivité mais d'un chômage découragé. Cet effet de découragement est évidemment très dépendant de l'ancienneté de la recherche d'emploi. Ainsi selon l'Insee, en totalisant les personnes qui attendent une réponse, celles qui sont empêchées temporairement (surtout pour raisons familiales), et celles qui sont découragées, ce sont 770 000 inactifs au sens du BIT qui sont en recherche d'emploi en 2007.⁹

Mobiliser les catégories administratives ou statistiques pour statuer sur la situation réelle de recherche d'emploi est, on le voit, très discutable. Ce qui semble manifeste au terme de notre enquête, c'est qu'indépendamment des actes positifs de recherche d'emploi effectivement réalisés (que nous ne savons pas apprécier), **la très grande majorité des personnes rencontrées sont en recherche d'emploi et ne souhaitent pas, malgré les allocations, prolonger leur situation de « chômeur »**. Il est ainsi très vraisemblable qu'une offre de service personnalisée, à l'écoute des projets individuels et soucieuse de garantir une certaine qualité des emplois offerts, pourrait aider certains parcours de recherche en évitant justement les découragements ponctuels ou plus durables, mais elle ne viendrait que très exceptionnellement se heurter à un refus de retour à l'emploi.

A posteriori, un tel constat, qui peut se résumer à une « préférence dominante pour l'emploi », s'explique assez bien si l'on repense au parcours de ces chômeurs particuliers. Ils ont pour beaucoup déjà témoigné d'une forte préférence pour l'emploi et la sécurité en s'engageant dans l'armée. Or la situation d'allocataire est, par construction, transitoire et en cela insécurise. Elle ne peut leur correspondre, et il est peu vraisemblable qu'ils attendent la dernière extrémité pour chercher à reconstruire une situation stable.

En outre, ils sont majoritairement en couple avec des charges de famille, parfois des emprunts en cours. Hormis les pensionnés qui sont une catégorie à part, parce qu'ils ont justement une forme de sécurité, tous ou presque ont un besoin impérieux de retrouver un niveau de salaire plein. D'ailleurs, on a pu observer combien certaines personnes seules et sans ressources liées au conjoint pouvaient se trouver dans l'urgence d'accepter n'importe quel travail.

⁹ Hélène Thélot, **Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité**, Insee première n° 1207, août 2008

Enfin, indépendamment des questions matérielles, il s'est construit, au moins pour certains, **une identité professionnelle peu compatible avec une acceptation du chômage. En revanche, cette identité professionnelle peut dans certains cas constituer une barrière à la reconversion.**

Ainsi, au total, si certaines situations de chômage administratif se prolongent c'est principalement parce que la transition de l'emploi militaire à l'emploi civil requiert un temps de qualification ou de requalification et/ou parce que le marché du travail n'offre plus, et encore moins aux moins diplômés¹⁰, un accès immédiat à l'emploi stable.

■ 2.3 Une gestion à part de la demande d'emploi des anciens militaires

L'inscription obligatoire sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle Emploi ne paraît dans l'ensemble pas poser de problèmes majeurs. En revanche, la liquidation des droits des allocataires, gérés non pas par Pôle Emploi mais par les services des armées, est très problématique. Ce défaut de gestion nous avait été annoncé par des interlocuteurs de Défense Mobilité en région. Il est largement confirmé par les allocataires rencontrés.

Certains ont quitté l'armée en étant au courant que les délais de liquidation pouvaient atteindre 3 ou 4 mois. Ils ont pu se préparer à ce manque de trésorerie, et ce d'autant plus que leurs revenus ne constituent pas les seuls revenus du ménage.

D'autres se sont trouvés dans des situations matérielles très critiques (portraits 6, 14, 15, 21, 34, 26, 38...), sinon dramatique, avec des délais de liquidation allant jusqu'à 6 mois.

INTERLOCUTEUR : Si on n'a vraiment rien oublié... si on a vraiment envoyé tous...les papiers, parce que si jamais vous avez oublié d'envoyer un papier, ça re-prolonge le temps pour que eux ils vous envoient le courrier... le temps que vous le leur renvoyez et tout ça !... En tout il y a entre 3 mois et 3 mois et demi où avez rien du tout des ASSEDIC...

INTERLOCUTRICE : Moi ça a duré 4 mois, 4 mois sans rien... A devoir vivre 4 mois sans rien, je n'avais même pas de prime de départ alors euh... 4 mois sans vraiment rien, en plus on a beau les appeler pour les presser en leur disant « qu'on a une situation quand même avec un enfant... assez précaire, sans salaire sans rien...euh... »

Entretien couple 14 et 21 (portraits p. 103)

Au début, je faisais le forcing et puis, à chaque fois que j'essayais de faire quelque chose, on me disait « non, c'est pas bon. Il faut un autre papier ». J'ai fait « c'est bon, je me concentre sur le boulot ». Donc, je me suis jeté

¹⁰ Camille BOUCHARDEAU, Les jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme, Pôle emploi Repères & Analyses n°2, avril 2009

sur l'intérim, parce que c'était le seul moyen pour moi d'avoir à peu près les mêmes droits qu'un chômeur. [...] sans leur papier à eux, je pouvais rien faire. Pour aller à l'ANPE, il faut les papiers de l'ASSEDIC. Et pour l'ASSEDIC, il me fallait un papier à eux, et je pouvais rien faire ! Je suis resté bloqué. C'est pour ça qu'après j'ai fait de l'intérim, parce que c'est la seule chose qui me permettait d'acquérir quand même des droits.

Entretien 34 (portrait p.115)

Un jeune homme raconte un dialogue de sourds entre deux administrations : le CTAC et Pôle emploi et raconte l'issue de l'histoire de la liquidation de ses droits : « Je l'ai renvoyé et ils m'ont renvoyé encore la demande d'historique d'emploi. Là, j'ai fait un courrier, je leur ai dit : « ça fait 4 mois que je suis sans rien du tout, j'ai des impôts à payer, des taxes », je leur ai envoyé ça. Et après, bizarrement, j'ai été indemnisé, sans jamais que j'envoie ce document-là » **Entretien 15 (portrait p.104)**

De façon générale c'est le service qui est dénoncé : une administration retranchée qui n'offre pas la possibilité d'une information directe à ses administrés en cas de problèmes, qui argue de dossiers incomplets sans signifier rapidement aux intéressés qu'il manque des pièces. Le service téléphonique paraît très défaillant et dans un cas, notre interlocuteur nous raconte avoir fini par s'être déplacé pour obtenir ses droits. L'impréparation de l'administration à une gestion pourtant prévisible surprend souvent.

Parce que, quand on appelle le CTAC, là, on appelle le CTAC et vous avez les choix, 1, 2, 3, 4, 5 et 5, c'est « vous voulez parler à quelqu'un » et quand vous appuyez sur 5, ils vous disent, « on n'a pas compris votre réponse ». Donc, on peut pas avoir quelqu'un au bout du fil. Faut appeler vraiment en début d'après-midi, à la reprise du travail, quoi ou alors, faut un coup de chance pour tomber sur quelqu'un. **Entretien 33 (portrait p.114)**

Et ça a mis quatre mois. Pendant quatre mois j'ai rien eu. J'ai pas eu de revenu. Et les gens de l'armée de l'air, donc c'est le CERPA à Tours, ils sont joignables soit par téléphone, soit par fax, ils n'ont pas de site internet, c'est un serveur vocal qui répond où on passe dix minutes pour avoir la lettre P, après il faut mettre notre numéro. Et ça vous dit que c'est occupé quoi. Et vous arrivez jamais à les avoir. Et quand vous envoyez un fax, il est propre le fax que j'ai envoyé. Vous envoyez un fax et ils vous répondent deux mois et demi, trois mois après. Mais c'est passé quoi, l'information, on l'a pas quoi. Donc voilà. Et ça, ça les dérange pas. Alors il a fallu que j'aille à Tours frapper.[...] au bout de quatre mois, j'étais pas payé, je suis allé voir. Je suis allé à Tours, j'ai fait le forcing, je suis rentré dans le bureau, j'étais pas attendu, je suis rentré quand même. **Entretien 26 (portrait p.111)**

Sous cet aspect, les anciens militaires au chômage ne sont pas des chômeurs comme les autres. Ils procèdent d'une gestion administrative à part, et beaucoup témoignent d'un défaut de coordination entre Pôle emploi et leur service gestionnaire. L'enquête fait assez souvent référence à des situations de 2008 ou 2009, et il est possible que la situation se soit améliorée depuis.

Ce flou dans la prise en charge administrative des droits, vu de Pôle emploi, paraît d'ailleurs conduire à une gestion atypique. Il semblerait que dans un certain nombre de cas, Pôle emploi incite à ne pas se déclarer en formation au moment de l'actualisation mensuelle pour assurer la continuité de leurs droits aux anciens militaires.

Exemple d'un ancien sous-officier qui est en formation dans une école de commerce : « Alors c'est un peu compliqué. Parce que au début, j'ai fait des démarches auprès de, en fait, pour tout vous expliquer, je suis payé par l'organisme du Ministère de la défense. Et c'est ma conseillère du Pôle Emploi qui me suit au niveau administratif. Donc au début, ce qu'elle m'avait proposé, c'était de me dispenser. Parce que je suis normalement, je dois être en recherche active maintenant. Ce que je fais, puisque j'envoie des CV. Elle m'a proposé au départ de me dispenser d'être à la recherche active d'emploi. J'ai appelé le CERPA, l'organisme payeur du Ministère de la défense, pour leur expliquer qu'en fait avec ce diplôme, parce que ce diplôme en fait, on sait qu'en trois mois, quand on a ce diplôme, on trouve du travail. En gros, c'est ça. Je leur ai expliqué, ma conseillère les a appelés. Ils n'ont rien voulu savoir, donc ils me payaient plus si j'étais pas en recherche active d'emploi. Donc ma conseillère m'a dit, ben écoutez, faites vos déclarations mensuelles, continuez à chercher du travail. Moi je vous embête pas, vous passez votre diplôme et puis voilà. En gros, c'est ça l'idée. » Entretien 26 (portrait p.111)

S'agissant du suivi personnalisé, les anciens militaires ont comme tout demandeur d'emploi un référent Pôle emploi. La relation d'aide paraît extrêmement variable. Tout d'abord, il faut rappeler que l'appui et le conseil effectivement apportés par les services d'aide au retour à l'emploi sont très difficiles à apprécier en entretien : consciemment ou pas, les personnes occultent une part des conseils ou se réapproprient l'initiative de certaines démarches, ayant le sentiment bien légitime que ce sont eux qui les font avancer. Des travaux¹¹ que nous avons réalisés au début des années 2000 sur les apports perçus de l'ANPE dans l'obtention d'un emploi nous avaient permis d'observer comment le récit des étapes jugées *a posteriori* comme déterminantes occultait spontanément tout ou partie de ce qui relevait de processus initiés par le Service Public de l'Emploi (SPE). Il en va ainsi de nombre de démarches d'accompagnement qui reposent avant tout sur une logique d'autonomisation.

Il est donc très difficile d'apprécier ce que sont les appuis mobilisés par les demandeurs d'emploi : ils décrivent le plus souvent des démarches qu'ils pilotent par eux-mêmes, à quelques exceptions près (portrait 38 p.117, par exemple). Il paraît cependant que le suivi par Pôle emploi soit relativement espacé et n'ait pas la régularité mensuelle prévue par les textes. Il est difficile de savoir si ce sont les anciens militaires qui induisent et entretiennent une mise à distance de la relation de suivi, ou si le SPE considère comme une catégorie à part les anciens militaires nécessitant tout à la fois moins de contrôle et moins de conseils.

La mise en place de Défense Mobilité (par convention de langage, nous utiliserons l'acronyme DM) est trop récente pour que nous puissions observer un positionnement clair de l'offre de service. **Le rôle de DM n'est d'ailleurs pas toujours identifié par les personnes qui ont eu à faire**

¹¹ Etude qualitative non publiée, réalisée pour la Direction des Etudes de l'ANPE, Plein Sens 2003

avec les conseillers. Le fait même que les parcours de formation ne relèvent pas des compétences de DM exclut de fait un certain nombre de suivis, car comme nous allons le voir, les parcours de qualification sont légion. Le caractère limité du portefeuille d'offres de DM donne l'impression à certains que malgré la bonne volonté des conseillers, ils ne sont d'aucune aide. Enfin, certains courriers adressés aux allocataires affichent un positionnement ambigu entre offre de service d'accompagnement et menace du contrôle de la recherche d'emploi.

En tout état de cause, ni la notoriété du dispositif, ni la maturité de son offre de service ne permettent d'établir des constats pertinents. En revanche, la possibilité que le suivi personnalisé par Pôle emploi soit relativement distant (pour des raisons de capacité, ou en raison d'une catégorisation non formulée des anciens militaires comme étant « à part ») laisse la place à une réflexion pour construire une aide pour ceux qui en exprimeraient le besoin, (mais sans doute ne sont-ils pas si nombreux) mais surtout pour ceux qui se trouvent avec quelques mois de recul, en difficulté. Il reste que la possibilité d'instruire un parcours de formation est un élément complexe en l'état du positionnement de Défense Mobilité.

Cette réflexion qui conduirait à une clarification des rôles et des responsabilités entre Pôle emploi, les missions locales pour les moins de 25 ans et Défense Mobilité excède cependant le cadre de cette étude.

■ 2.4 Compétences acquises

Il nous paraît souhaitable de distinguer d'emblée trois types de compétence avant de qualifier les compétences acquises par les anciens militaires ainsi que les conditions de leur transférabilité dans le civil¹².

Les compétences adaptatives

Ce sont des capacités individuelles d'adaptation à des normes de fonctionnement, à des modèles formalisés. Elles permettent de désigner des salariés « adaptés » ou non aux situations de travail rencontrées en fonctions de leurs « capacités intrinsèques » innées ou acquises. Ce type de compétences renvoie souvent à la notion d'employabilité ; c'est aussi une compétence dite « en situation ».

¹² Guy Le Bortef, *Repenser la compétence*, Paris : Les Editions d'Organisation, 2008

Les compétences techniques spécialisées

Nous sommes là dans la logique de potentiels individuels voués à une efficacité spécifique. Elles sont très liées aux formations initiales, à l'expérience professionnelle et aux formations continues en emploi. Le spécialiste ou le technicien est capable, par ses facultés propres, d'atteindre des objectifs fixés. On peut dire que ce n'est ni la valeur de l'enjeu, ni le potentiel personnel qui sont l'essentiel mais la technicité mobilisée à des fins précises.

L'assimilation compétences et technicité conduit aujourd'hui à spécialiser davantage les individus, à multiplier les spécialités, mais aussi à « mécaniser » l'exercice des compétences et leur acquisition.

La compétence « professionnelle »

Il nous faut d'abord définir la profession comme un rôle tenu dans une société pour y apporter un service socialement et culturellement identifié. La compétence « professionnelle » est la capacité de maîtrise d'un certain service dans une communauté donnée.

La compétence professionnelle réclame :

- une communauté de référence, celle qu'a choisi l'entreprise pour définir son « sens du bien commun » ;
- un référentiel de valeurs partagées qui est aussi à la base du référentiel d'évaluation des enjeux et par suite aussi des « compétences requises » ;
- une maîtrise personnelle des compétences techniques requises, maîtrise cultivée notamment par la pratique et l'appropriation de l'évaluation des situations et des enjeux.

Les compétences professionnelles comme les valeurs et les enjeux sont toujours « culturelles » et circonstanciées. Elles sont simultanément individuelles, collectives, évolutives et doivent être « cultivées » sans cesse tant en termes de niveaux d'apprentissage et de maîtrise (niveau de professionnalisme) qu'en termes de domaines ou circonstances d'exercice et donc, de culture des compétences.

Donc dans un monde du travail diversifié (non uniforme), complexe (non standardisé), les compétences ne peuvent être, ni définitivement acquises, ni correspondre à une norme standard établie. Ainsi, les ressources humaines stratégiques n'hésitent plus à parler d'un type de compétence consistant à développer chez leurs salariés celles nécessaires à changer d'univers de référence (organisation apprenante) ; celles qui s'enrichissent avec la multiplication des expériences.

Ce préalable écrit, il apparaît plus évident encore de distinguer les « métiers militaires ou « en armes » de ceux qui ne le sont pas exclusivement et qui trouvent au moins dans les intitulés des désignations identiques dans le civil.

Ainsi les compétences techniques attendues pour les militaires en armes rencontrent, par nature et sans qu'il soit besoin de l'expliciter, une transférabilité limitée dans le civil. De plus, les métiers en armes font également appel à des « compétences en situation » relativement singulières ; l'adaptation nécessaire à des situations potentiellement dangereuses, dans des contextes d'intervention plus ou moins tendus, conduit au développement d'un type particulier de compétence adaptative. Aussi la compétence professionnelle des anciens militaires en armes se heurte inévitablement à de nouvelles communautés de référence et à un champ de compétences techniques à requalifier presque totalement.

L'écart est par ailleurs renforcé tout au long du parcours par des formations techniques nécessaires à l'utilisation de l'appareil militaire, mais qui trouvent relativement peu de certifications reconnues dans le civil.

Pour les autres métiers militaires, ceux qui trouvent dans les fonctions occupées une transférabilité *a priori* plus simple ou évidente dans le civil (chauffeur, coiffeur, secrétaire, cuisinier...), le questionnement est différent. Il interroge la concordance des techniques et des attendus dans la maîtrise des techniques entre le monde militaire et le monde civil et donc des référentiels communs ou non de compétence. En cas d'écart entre la technicité demandée à l'armée et celle demandée dans le civil, les compétences adaptatives des anciens militaires sont particulièrement mobilisées. C'est souvent en situation de travail ou par la formation complémentaire (la reconversion) que les anciens militaires retrouveront de la compétence professionnelle.

Concernant les compétences adaptatives et parfois professionnelles, les représentations semblent relativement ancrées concernant les anciens militaires. Ils sont supposés être « robustes, rigoureux et disciplinés » et donc parfaitement adaptés à des métiers de manutention ou qui demandent des postures de discipline (bâtiment, agent de sécurité...). Cette représentation a, hélas, des effets relativement négatifs concernant certains métiers de services et semblent desservir, au moins dans un premier temps, les anciens militaires.

Ainsi la discrimination est tantôt positive (métiers de manutention ou à forte pénibilité) c'est-à-dire qu'elle ouvre plus facilement la porte même si les preuves restent à faire, tantôt négative

quand les capacités « relationnelles » ou qualités supposées du militaire font porter à ces derniers un « stigmate »¹³ déqualifiant (métiers du service et de « clientèle »).

Parmi les « stigmates » portés par les anciens militaires, celui de l'absence d'autonomie et par extension celui de compétences en termes d'initiatives personnelles fait là encore l'objet de jugements contrastés. Tantôt ce peu d'autonomie est associé à de l'obéissance et apparaît comme une compétence adaptative forte dans certains milieux professionnels. Tantôt ce supposé manque d'initiative apparaît comme une incapacité à s'adapter à des univers professionnels changeants.

A la marge du référentiel de compétences classique, les anciens militaires parlent beaucoup de ce que l'armée leur a apporté (estime et confiance en soi). Il semble aussi que cette compétence est supposée acquise dans le civil. Cette compétence semble particulièrement valorisable par les jeunes qui étaient en échec scolaire (parfois renforcé par une première expérience de chômage) avant leur contrat militaire.

J'ai pris la confiance en moi, j'ai appris à donner des ordres, à gérer du personnel, enfin, c'est toujours pareil, c'est dans le cadre de l'armée, après, peut-être que dans une autre spé, peut-être que j'arriverai moins bien, mais je sais qu'à l'armée, j'ai appris ça. J'ai appris à me faire aimer des hommes que j'ai commandés même si c'était un petit grade. J'avais de bonnes relations avec les cadres, avec les jeunes, je suis assez ouvert. Avant, j'étais réservé, enfin, j'étais un petit branleur avant. Entretien 33 (portrait p.114)

■ 2.5 Le chômage d'insertion

Nous abordons ici une analyse des déterminants possibles du chômage des anciens militaires en commençant par la situation des plus jeunes d'entre eux : **ceux qui sont entrés jeunes, au sortir d'études peu avancées, après quelques mois de pratiques professionnelles ou une première expérience courte de chômage ou de « petits boulots ».**

Ils n'ont pas encore 25 ans. Ils sont restés moins de 4 ans à l'armée et sortent sans le bénéfice éventuel d'un dispositif de reconversion. Ils ont, le temps de l'armée, sans doute « échappé » à un devenir professionnel difficile. Ils auraient très probablement été condamnés à un chômage d'insertion en raison de leurs qualifications et de la spécificité française d'un marché du travail relativement fermé aux jeunes : alternance de contrats précaires, contrats aidés ou dans les cas les plus favorables, construction tardive d'une qualification via les prises en charge du

¹³ Erving Goffman, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (1963), Paris, Ed. de Minuit, coll. Le Sens commun, 1975.

service public de l'emploi.

Notre étude ne permet en rien de mesurer si cette mise à l'écart précoce de carrières d'insertion longues et difficiles conduit 1, 2 ou 3 ans plus tard à une meilleure insertion professionnelle. **Ce que nous constatons c'est que les jeunes qui passent par le chômage au lendemain de leur bref engagement militaire retrouvent la carrière d'insertion à laquelle ils avaient échappé.** Il est impossible de voir à travers nos exemples (portraits 2, 9, 10, 17, 25, 28, 29, 31, 38) ce qu'est l'impact propre de leur expérience militaire en matière d'accès à l'emploi.

Les cartes ne semblent pas particulièrement rebattues : celui qui avait une qualification à l'entrée et qui a fait « son métier » de mécanicien à l'armée accède sans difficulté à un emploi stable à la sortie (portrait 31, p.113). Ceux qui étaient qualifiés mais avaient connu de premières difficultés à trouver du travail les retrouvent à la sortie (portraits n°18 p. 106, 40 p.118). Certains réitèrent les mêmes démarches que celles qui les avaient conduits à l'armée en se tournant vers la police, les douanes, la gendarmerie (portraits n° 2 p.97, 10 p.101). D'autres, pris en charge par les missions locales, engagent « une formation initiale » (portrait 29 p.112 : commence un CAP de couvreur en apprentissage) ou une formation qualifiante sur la base de compétences acquises à l'armée (portrait 38 p.117 : en attente de formation d'agent de sécurité).

Certains n'ont en réalité pas connu le chômage immédiatement à la sortie de l'armée (portraits 2 p.97 et 17 p.106). Ils ont trouvé rapidement des emplois mais toujours précaires, ils ont poursuivi ces carrières erratiques pendant 2 ou 3 ans avant de connaître une interruption qui les conduit à repenser leur orientation. Ils ont ainsi connu au total un parcours d'insertion relativement actif mais sans accéder sur le moyen ou long terme à une position consolidée.

Le seul effet propre indéniable du passage à l'armée est celui qui est mis en avant spontanément par certains : il a trait à des aspects de la construction de soi et au sentiment affirmé d'avoir mûri. L'effet d'âge est présent mais il n'annule pas l'effet structurant de l'armée et de ses codes particulièrement « efficaces » pour certains jeunes qui en avaient admis l'intérêt à l'entrée.

Oui, oui, oui. Le respect de la discipline, ça, c'est quelque chose qu'ils nous inculquent et qui nous font chier, excusez-moi du terme un peu avec ça mais ça paie au final, dans beaucoup de choses, sur la ponctualité, sur la présentation, sur la façon de s'exprimer, sur le fait de ne pas rechigner quand on fait du boulot ou même si ça nous embête, ne jamais le montrer. Toutes ces genres de choses quoi, le contrôle de soi, il y a beaucoup de choses, de positif quand même par rapport à ça dans l'armée. C'est qu'ils arrivent en l'espace de quelques années à faire d'un jeune con, un homme quoi. Et ça, c'est bien. C'est bien. Entretien 25 (portrait p.110)

Il est ainsi très difficile de savoir si la sortie du jeu concurrentiel pendant quelques années est un pari gagnant à terme. L'engagement prévu pour quelques années par ceux qui n'ont jamais pensé à une carrière militaire n'a d'ailleurs pas été pensé comme une tactique pour la suite mais comme une solution de l'instant. Certains ont des diplômes en entrant mais n'ont en réalité pas d'appétence particulière pour le domaine dans lequel ils ont été formés. Dans les cas où ils n'ont pas eu de métier en lien avec cette première qualification à l'armée, il n'y a pas de raison de considérer qu'il y a une perte de qualification.

Les seules personnes que nous avons rencontrées et qui ont acquis des compétences techniques transférables avaient été chauffeurs routiers à l'armée. Pour autant, l'accès à la FIMO (formation initiale minimale obligatoire : attestation obligatoire pour le transport de marchandises) reste un parcours du combattant en raison de son montant.

Ce retour à la carrière d'insertion, **on serait ainsi tenté de parler de chômage d'insertion différé**, est une lecture qui ne s'applique pas à ceux que l'armée a formés comme soldat. Pour ceux là, la nécessité de renégocier non plus simplement des compétences professionnelles mais aussi une identité professionnelle est un facteur déterminant.

Le choix de rattacher ce chômage d'insertion aux militaires qui restent moins de quatre ans dans l'armée vient simplifier l'analyse en ne s'intéressant qu'à des jeunes qui se retrouvent avant 25 ans sur le marché du travail. Toutefois, on sait combien ces parcours d'insertion peuvent se prolonger et l'analyse vaudrait tout aussi bien pour certaines des personnes restées 4 à 7 ans dans l'armée (portrait 3, 16, 18, 19).

■ 2.6 Le chômage de reconversion

Le thème du chômage de reconversion a d'abord été utilisé pour **décrire des situations dans lesquelles, paradoxalement, l'expérience professionnelle paraissait produire de l'inemployabilité** : ce chômage correspond typiquement aux situations de chômage observées à la suite d'un plan social de grande ampleur sur un site industriel dans lequel se déroulaient des carrières longues. **Le chômage de reconversion est ce chômage singulier de personnes ayant une expérience professionnelle**¹⁴. Le passage par le chômage leur impose de reconstruire une « employabilité » jusqu'alors naturellement peu questionnée par les intéressés.

¹⁴ Exemple : Manuella Roupnel, Une rupture totale - Le licenciement massif des salariés de Moulinex – thèse de doctorat en sociologie, EHESS, 2007

Plutôt que de considérer l'employabilité comme une caractéristique intrinsèque de la personne, nous retiendrons la définition proposée par Jean-Luc Outin qui préfère décrire l'employabilité comme un processus social qu'éclaire le « passage d'un espace de qualification à un autre espace de qualification »¹⁵. L'employabilité est ainsi un ensemble de capacités qui ne sont interprétables que dans des contextes précis de confrontation à la demande de travail. Elle n'est ni une caractéristique individuelle, ni la seule résultante de la demande de travail.

L'armée se trouve être un espace de qualification totalement singulier dans la mesure où ses normes de recrutement et d'affectation échappent à la logique de qualification dominante dans le civil. Ainsi, elle est un des rares espaces à offrir à de jeunes personnes sans diplôme des emplois de relativement longue durée au regard de la norme des CDD et de l'intérim. Ensuite, elle peut ne pas affecter des personnes qualifiées dans des postes en lien direct avec leurs qualifications. Ainsi, l'espace de qualification de l'armée n'est pas à part comme peut l'être toute entreprise dans laquelle se déroule une carrière longue, elle est à part dès l'amont, dans sa façon de recruter. S'ajoute ensuite une spécificité de métier qui ne vient qu'amplifier un processus de qualification non monnayable dans la plupart des autres espaces d'emploi. L'institution est consciente de cette inemployabilité *a priori* de son personnel dans l'emploi civil et prévoit un droit à reconversion en préparation de la sortie.

Là encore, nous ne sommes pas en situation de dire dans quelle mesure les anciens militaires sont employables ou pas, nous ne pouvons que constater la complexité des parcours de retour à l'emploi de ceux qui ont à s'adapter à un nouvel espace de qualification. De fait, les anciens militaires ont pour une grande part intégré la norme qui exige d'eux qu'ils reconstruisent une employabilité et ils sont, dans notre échantillon, près du tiers, tous niveaux de qualification confondus, à avoir réalisé une formation diplômante pendant leur période de « chômage ». Cela signifie que dans tous ces cas, cette requalification n'a pu se faire à l'armée durant le congé de reconversion pour les raisons que nous avons déjà évoquées.

Dans l'ensemble, nous n'avons pas eu le récit de « stages parking » correspondant à des temps de formation prescrits par le SPE et sans attendus clairs en matière d'accès à l'emploi. Ce sont apparemment les anciens militaires qui font le choix de leur formation et de leur orientation professionnelle. Mécaniquement, ce temps de formation, que précède un temps plus ou moins

¹⁵ Outin J.-L., 1990, Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité, *Sociologie du travail*, 4, p. 469-489

long d'accès à la formation et de recherche de financement, prolonge la durée de chômage ; qui devient ainsi vécu comme un chômage *différé*¹⁶. Durant ce temps, les personnes ne sont pas exposées aux éventuels échecs d'une recherche d'emploi. Ils investissent par la formation les normes de ce qu'ils supposent être leur nouvel espace professionnel. Ainsi, quand nous les rencontrons en entretien, alors que les formations sont en cours ou à peine achevées, ils n'ont parfois pas été confrontés à l'épreuve de la recherche d'emploi. Il est même intéressant d'observer combien le cycle de la formation peut être rapidement réengagé dès lors qu'une voie s'avère infructueuse. Elle permet d'écarter dans l'instant le risque de chômage de longue durée. De fait, il semble que peu des personnes rencontrées se soient définies comme chômeurs ou chômeuses. Ils sont occupés à se former et entretiennent la croyance selon laquelle c'est la condition nécessaire mais aussi suffisante pour accéder à l'emploi.

Ce sont dans l'ensemble les plus qualifiés à l'entrée dans les armées qui font des formations qualifiantes de longue durée ou qui achèvent à la sortie, des formations engagées pendant le congé de reconversion. Certains parcours sont cohérents avec le métier exercé au sein des armées (informaticien – portrait 27 p.111 ; juriste – portrait 36 p.116 ; animateur sportif – portrait 39 p.117 ; chargé de communication – portrait 26 p.111 ; technicien sécurité – portrait 23 p.109) ; d'autres témoignent de la volonté de passer à une activité toute différente, soit par nécessité quand le métier militaire était celui de soldat, soit par choix. Les orientations sont alors potentiellement très diverses (éducateur de jeunes enfants – portrait 12 p.102 ; tailleur de pierre puis assistante dentaire – portrait 18 p.106) ou concernent des projets d'entreprise (entreprise de transport – portraits 6 p.99 et 7 p.100 ; entreprise de commerce en ligne – portrait 34 p.115) ou des projets d'activité indépendante (sophrologue – portrait 35 p.115 ; gardiennage – portrait 8 p.100 ; famille d'accueil – portrait 14 p.103).

Dans les cas des profils les plus qualifiés (juriste, informaticien et communicant), tous témoignent d'une activité très « professionnelle » au sein des armées. A la sortie, ils découvrent, pour au moins deux d'entre eux, la faible valeur marchande de leur expérience. Quand la sortie est liée à un non renouvellement, il est très difficile de reconstruire un parcours et le deuil de l'armée est particulièrement dur. Quand la sortie est liée à un choix, la volonté est très présente de construire rapidement une qualification reconnue dans le civil, d'effacer même l'image militaire quand elle paraît incompatible avec le métier (dans le monde des agences

¹⁶ Dominique Schnapper, *L'Épreuve du chômage*, Gallimard, Coll. Folio Actuel, 1994

de communication). Le processus reste long et difficile mais il est au service d'un projet d'avenir et n'est pas entravé par la nostalgie.

Dans les cas où une personne pourtant qualifiée se heurte à un échec prolongé dans la recherche d'emploi, des projets de réorientation professionnelle émergent ; ils ne sont pas forcément très solidement établis ni raisonnés. Ainsi trois jeunes femmes pensent respectivement lancer une activité de pose d'ongles, engager une formation de photographe ou devenir assistante dentaire. On comprend qu'au moment où elles nous font part de ces projets, il s'agit encore de projets peu discutés avec des professionnels de l'emploi.

Au total, il est très difficile d'établir ce que produit ce formidable effort de qualification et de certification. Encore une fois, la formation diffère la confrontation au marché du travail, et tant qu'on ne sait pas en quoi elle offre des garanties d'emploi, elle transforme le chômage (rarement cité) en une épreuve positive, une simple transition.

Tous les cas de figure ont été observés : des formations qui ne permettent pas d'accéder à une position stable, soit parce que le marché du travail est fermé, soit parce que le métier s'avère décevant ; des formations qui sont le marchepied vers un emploi et un métier souhaité ; des formations à peine achevées où l'avenir est regardé avec un réel optimisme le plus souvent mais dont rien ne dit ce que sera la réalité des offres et des emplois. Parler de fiction serait ainsi abusif, car le marché du travail exige effectivement des certifications, mais que **le temps de chômage soit ainsi transformé en temps de formation permet aux personnes concernées de transformer leur épisode de chômage en un temps plutôt choisi.**

■ 2.7 Le chômage de sous-emploi

Si les moins qualifiés se retrouvent aussi dans une situation de chômage de reconversion, ils ont pour particularité de se trouver sur **des marchés du travail où le risque de sous-emploi est fort en raison du recours aux formes flexibles d'emploi des entreprises. Transport-logistique-manutention, sécurité, bâtiment et travaux publics sont des secteurs qui ont un taux de recours à l'intérim fort.** De façon plus générale : l'intérim et le CDD sont des modalités banales d'accès à l'emploi stable comme le montre le tableau ci-dessous, et particulièrement pour les moins qualifiés.

Tableau : Proportion des personnes en emploi qui sont en CDD ou en intérim
En fonction du niveau d'étude et de l'ancienneté de la sortie d'études

Niveau d'études → Années écoulées depuis la sortie de la formation initiale ↓	Enseignement supérieur long	Enseignement supérieur court	Bac et équivalents	CAP-BEP et équivalents	Brevet, CEP et sans diplôme	Ensemble
1 à 4 ans						
Emplois à durée limitée	21	21	34	38	45	29
dont intérim	2	3	8	10	10	6
5 à 10 ans						
Emplois à durée limitée	10	9	16	18	26	14
dont intérim	0	2	3	5	8	3
11 ans et plus						
Emplois à durée limitée	5	4	6	7	10	7
dont intérim	0	1	1	2	2	2

Lecture : 45% des personnes en emploi ayant un niveau d'études Brevet, CEP ou sans diplôme, sortis depuis moins de 4 ans de leur formation initiale sont en emploi à durée déterminée dont 10% en intérim, ce n'est le cas que de 10% des personnes en emploi ayant un niveau d'études Brevet, CEP ou sans diplôme, sortis depuis 11 ans et plus de leur formation initiale

Source : Insee, enquête emploi 2008, France métropolitaine

Les anciens militaires peu ou pas qualifiés, quand ils sont jeunes, mais aussi quand ils entament une carrière civile sur le tard, vont donc très probablement commencer par connaître une période d'alternance d'emploi et de chômage. C'est ainsi que dans notre panel d'interviewés, ils sont près du tiers à avoir effectué des missions d'intérim entre leur sortie de l'armée et le moment de l'enquête. Il est peu probable d'observer chez eux une période de chômage suivie d'une entrée directe en emploi à temps plein et en CDI.

Ce passage par des contrats courts va correspondre à la construction d'une qualification reconnue pour ceux qui se destinent à rester dans ces secteurs d'emploi (la sécurité, le transport, le BTP), ou éventuellement à une modalité d'emploi d'appoint pour ceux qui n'envisagent pas d'exercer durablement dans ces secteurs.

L'orientation vers ces secteurs a pour avantage d'offrir l'accès à un certain nombre de métiers où peuvent se réinvestir des compétences ou des attitudes du monde militaire. Il s'agit de mondes professionnels masculins où la virilité est valorisée, où l'on peut retrouver un uniforme et une attitude de puissance (sécurité). Cependant, cette orientation place les anciens militaires dans les secteurs les plus « durs » du point de vue de la qualité des emplois et ceux-ci se trouvent donc quitter le cadre sécurisant et réglementé de l'armée pour des cadres de travail parmi les plus ingrats. La logistique, le BTP, la sécurité sont en effet des

secteurs réputés pour la piètre qualité des emplois (horaires, salaires, conditions de travail).

Un ancien marin, militaire du rang, pensionné, ayant quitté la vie militaire après 19 ans de carrière, s'engage dans le BTP, puis dans l'entretien de jardins, puis dans la sécurité. Il accède essentiellement à des missions d'intérim. Son statut de pensionné lui donne la possibilité de ne pas « tout accepter » des conditions de travail qui lui sont imposées. Il a ainsi une certaine marge de manœuvre qu'il qualifie lui-même de « privilège » : *Il a voulu me faire travailler 12 jours d'affilée, moi j'ai refusé. J'ai dit « non, non, je prendrai un jour de repos au milieu », parce c'est pas légal. Donc, ça lui a pas plu. Il me l'a fait savoir que ça lui plaisait pas. Je vais voir s'il me garde en CDD, parce que s'il me renouvelle pas mon CDD, je saurai pourquoi parce que je rentrerai certainement pas dans son cadre de travail. Et puis, s'il me garde, je vais voir un petit peu comment ça se passe chez lui, si ça continue, si c'est comme ça à chaque mission.* **Entretien 32 (portrait p.114)**

Alors qu'il fait des missions d'intérim dans la manutention faute d'emploi dans le transport de marchandises, un ancien militaire du rang raconte qu'on l'appelle un jour pour qu'il prenne une mission une demi-heure plus tard. Il dénonce le manque de respect de ce milieu de l'intérim qui use du besoin d'emploi des personnes pour imposer des conditions peu tolérables. **Entretien 16 (portrait p.105)**

Par ailleurs, le fort recours à l'intérim rend très élastique à la conjoncture la demande de travail : les personnes rencontrées ont eu aussi à subir le ralentissement lié à la crise économique récente.

Cette confrontation à un monde parfois qualifié de « jungle » va renforcer chez certains le sentiment de nostalgie et de perte. **Si l'acceptation de la rupture professionnelle d'avec l'armée est particulièrement difficile pour eux, on voit ici qu'elle est rendue plus difficile encore par la dureté du monde professionnel dans lequel se font les premiers pas du retour à la vie civile.** Plus que le chômage, qui est rarement de longue durée, c'est l'emploi qui est difficilement acceptable. Ces expériences vont les conforter dans des choix fantasmés ou non d'orientation vers d'autres parcours militaires : Légion, gendarmerie.

Hormis les postes de manutention ou de manœuvre dans le gros œuvre, les emplois requièrent une qualification et le plus souvent une expérience professionnelle. Dans le cas où une part de l'expérience a été acquise à l'armée, il reste à constituer les certifications réglementaires ou exigées (FIMO pour la conduite de poids lourds, Certificat d'Aptitude à la conduite en sécurité (CACES) pour la conduite d'engins de levage et de chantier, Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la sécurité pour les emplois de vigiles)¹⁷.

¹⁷ FIMO : Formation Initiale Minimale Obligatoire ; CACES : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité ; CQP : certificat de qualification professionnelle

Parce que quand vous avez le poids lourds, ça vous coûte quand même 2 000 €, c'est-à-dire que moi, je mets le reste. Ça vous coûte presque 500, 600 €, que je dois mettre de ma poche. Et une fois que vous avez votre permis poids lourds, il faut avoir la FIMO parce que sinon le poids lourd sert pas. Il faut la FIMO. La FIMO est obligatoire, c'est une Formation Initiale Minimum Obligatoire qui vous permet de pouvoir prendre un poids lourd en mains, sans ça, vous pouvez pas et ça coûte encore 2 000 € [...] Oui, c'est un permis qui coûte quand même 4 200 €. Chauffeur poids-lourds, c'est pas donné à tout le monde, il faut soit le vouloir, soit investir, mais on ne parle pas de camionnette, on parle de poids lourds. **Entretien n°5 p.99**

Chômage de sous-emploi et chômage de reconversion ne sont pas des formes de chômage nécessairement séparées, au contraire, ils peuvent constituer des parcours dans lesquels le sous-emploi est une composante obligée de la reconversion.

■ 2.8 Chômage et perte du statut militaire

En insistant sur la façon dont se déroulait le parcours militaire en première partie, nous souhaitons saisir ce qui s'était construit comme compétences, ce qui s'était engagé comme dynamique professionnelle pour comprendre une part des enjeux psychologiques de la reconversion. Il ne s'agit pas tant de prétendre à une analyse de l'état psychologique des personnes rencontrées, il s'agit tout au plus de repérer des situations de trouble ou de dépression plus ou moins affirmées, ou de repérer ce qui favorise ou empêche la reconversion.

Ainsi, si les développements précédents ont accordé une large place à des déterminants objectifs du chômage dans la perspective d'un marché du travail où se négocient des expériences, le temps est pris ici pour revenir sur la façon dont est vécu ce temps de chômage et ce, en relation directe avec le bilan qui est fait de l'expérience militaire.

Si certains, y compris parmi ceux qui ont fait le choix délibéré de partir, ont quelque nostalgie de la vie militaire - parce qu'ils aimaient la dépense physique qui trouvait sa place pendant le temps de travail, parce qu'ils ont aimé au moins un temps l'esprit de corps - cette nostalgie n'a rien d'envahissant et ils ont su tourner la page, pour progresser professionnellement, pour redonner un équilibre à leur vie de famille ou pour mettre à profit la maturité acquise à l'armée.

Ce fut vraiment une belle expérience, c'est comme je vous dis, enfin je vous dis, j'aimerais bien qu'on m'appelle pour dire « C., est-ce que tu veux re-signer ? ». C'est vrai, sincèrement parce que c'est vraiment, vraiment... ça manque, l'ambiance manque. Et puis, c'est vrai qu'il y a des gens qui n'aiment pas l'autorité et tout, mais moi, j'aimais bien. La hiérarchie, ça me dérangeait pas, ça me posait pas du tout de problème. Et puis, oui, peut-être, peut-être que ça m'a quand même apporté ce genre d'expérience pour là, quand je vais devoir embaucher en fait, au niveau de... Je poserais quand même cette hiérarchie, je pense.

Voilà. Mais en étant cool parce que moi, j'ai vu que j'avais des chefs qui étaient vraiment stricts et je pense qu'il faut être strict, mais pas trop non plus. **Entretien n°6 (portrait p.99)**

Ils peuvent alors signaler les difficultés de la reconstruction d'une image de soi sans l'uniforme, mais elles sont surmontables. Et pour cela, il faut que la sortie de la vie militaire soit admise et bien pensée comme irrévocable.

Deux situations liées à l'empreinte de la vie militaire créent à l'inverse une forme d'empêchement de la reconversion, ou peuvent la retarder significativement. Cet empêchement est plus ou moins fort, mais il est perceptible quand il y a une nostalgie indépassable, et quand il y a une blessure physique ou morale et plus encore quand elle appelle réparation.

La blessure morale est de deux natures. Soit elle procède d'une épreuve rencontrée au cours de la vie militaire : épreuve de la relégation quand on n'a pas su ou pu jouer le jeu de tous les codes implicites, épreuve de l'échec quand on n'a pas satisfait aux sélections visées. Cette blessure entame plus ou moins l'estime de soi de chacun et peut renforcer ou créer des fragilités qui pourront prendre un nouveau relief dans le « combat » pour l'emploi.

Si le sentiment d'injustice et le discours éventuellement critique sur l'institution protègent dans une certaine mesure d'une remise en cause de soi, on entend chez certains, une forme d'atteinte réelle, dont il est complexe de cerner tous les ressorts, mais qui d'évidence crée une forme d'empêchement à tourner la page.

Dans sa forme limite, cette blessure appelle une réparation. Le terrain d'enquête fait remonter trois situations de personnes en procès avec l'armée pour des raisons très différentes (invalidité partielle non reconnue, refus de formation pour la reconversion et refus de pension). Le procès prend du temps et, tout particulièrement dans le dernier cas, mais aussi dans le premier, il semble que la reconversion ne soit que la priorité seconde, la réparation étant primordiale. Si le procès est une forme d'affirmation de soi qui témoigne d'un goût pour le combat, il est aussi à risque et il diffère la rupture d'avec l'institution. Etre en compte avec l'armée est une façon particulière de continuer d'être à l'armée. Dans les trois cas, il s'agit d'obtenir une compensation de ce qui a été investi dans la vie militaire.

■ 2.9 Le chômage en armes

Les anciens militaires demandeurs d'emploi sont donc d'abord et avant tout des demandeurs d'emploi comme les autres. Ils sont confrontés à un marché de l'emploi exigeant du point de vue des compétences et des performances attendues tout en subissant – plus ou moins fortement – les formes particulières d'emploi et les effets conjoncturels des crises qui se succèdent.

Bien entendu, les reconversions qui s'étalent pour les militaires restés en contrat de nombreuses années, les effets de « pension » ou les retours fragiles à l'emploi stable pour les plus jeunes et les plus faiblement qualifiés (qui plus est en armes durant leur contrat sans réelles compétences transférables dans le civil), donnent à voir des singularités mais qui toutes sont assez liées à la situation et aux formes de l'emploi en France aujourd'hui.

Pour autant, il apparaît possible de distinguer, à la marge, un type de chômage assez spécifique de certains militaires.

> Militaire un jour, militaire toujours

On a observé chez un certain nombre d'anciens militaires de réelles difficultés à construire un projet alternatif au projet professionnel militaire y compris parmi les plus jeunes.

Plusieurs raisons semblent pouvoir expliquer ce phénomène singulier d'attachement.

Dans certains cas, l'idée de « passer à autre chose » est empêchée par l'entretien de certaines fictions en lien avec un idéal de l'action militaire. Beaucoup de projets sont alors évoqués et espérés à la sortie du contrat militaire mais rarement engagés. Les intéressés se résignent souvent – faute d'ouvertures possibles – à ne pas intégrer la légion ou à ne pas être recrutés dans une armée étrangère.

Des projets plus « improbables » sont engagés à la sortie des contrats. Il s'agit là d'activité de milice privée ou de création de société de « *body guard* » (portrait 4).

Après, au mois de juin dernier, je suis parti en Russie et au Kazakhstan, faire une formation de garde du corps avec les forces spéciales russes. J'ai fait un mois en Russie et au Kazakhstan. Très bien, des personnes intéressantes, les formateurs étaient compétents, formation un peu chère mais bon ça va. Entretien n°4 (portrait p.98)

Il y a ici, de la part des anciens militaires, une sorte de résistance inconsciente dans la recherche d'emploi, une difficulté à renoncer à la vie et au projet militaire. Les projets d'avenir s'inscrivent toujours dans la voie militaire et sont parfois renforcés par des expériences en emploi courtes et décevantes. Pour ces anciens militaires, la transition du monde militaire au monde civil est loin d'être immédiate. L'identité militaire semble relativement ancrée au point de ralentir considérablement – voire d'empêcher – une nouvelle trajectoire de vie.

On pourrait presque, si le mot n'était pas trop fort, assimiler ce temps à une période de deuil. La perte est réelle (perte d'emploi) mais symbolique également (perte de l'identité militaire).

Aussi la privation d'emploi n'est pas simplement réductible à la perte d'un salaire ou d'une activité, c'est aussi la « confiscation » de ce qui a été investi plus intimement dans la relation avec l'institution et qui, pour partie, est constitutif de l'identité intime et profonde des individus.

Il se joue ici, pour certains anciens militaires, une lutte contre l'oubli. S'ils ne veulent pas croire à la fin de la relation avec l'armée, ils n'acceptent pas encore une relation modifiée avec celle-ci et les valeurs incarnées par cette dernière (portraits 1 p.97, 10 p.101, 22 p.108, 37 p.116).

Le deuil est ici dépressif mais ce n'est pas une dépression au sens pathologique du terme, c'est davantage une dépression entendue au sens commun, celle liée aux épisodes de la vie faits de perte et de rupture.

L'ancien militaire passe donc par plusieurs étapes qui vont être plus ou moins franchies rapidement et facilement ; on peut reconnaître dans de nombreux entretiens une partie de ces états :

- **Renoncer à un avenir commun avec l'armée**

Ce renoncement est plus ou moins affirmé. Certains anciens militaires sont prêts à re-signer tout de suite y compris lorsqu'ils se sont tournés vers un nouveau projet professionnel (portrait 6, p.99) ; d'autres ont définitivement tourné la page en gardant le meilleur (portrait 7, p.100) ou le pire (portrait 12, p.102) de l'expérience ; d'autres enfin ne renoncent pas encore, avec (portrait 4, p.98) ou sans (portrait 1, 97) « projet militaire » en tête.

- o **Etre confronté à un changement d'image de l'armée**

Les sortants de l'armée doivent recomposer une image de l'armée dans le civil ; celle-ci oscille dans les entretiens entre une image positive et négative. L'ambivalence, constitutive de cette période de recherche d'emploi après la vie militaire, va jusqu'à des incohérences dans les discours et les récits qui empêchent de savoir parfois si la fin a eu lieu dans les conditions contractuelles ou s'il y a eu démission.

Parce que la plupart des personnes sont divorcées. Ça fait partie des raisons pour lesquelles je n'ai pas re-signé aussi. Ce n'est pas le seul motif, c'est un des motifs. Entretien n°9 (portrait p.101)

- o **Un sentiment de solitude**

Le sentiment s'exprime de plusieurs façons (y compris par le silence ou la gêne lorsque la période post-armée est évoquée en situation d'entretien). Il est toutefois relativement fréquent d'entendre que la sortie est difficile, qu'elle laisse un vide relationnel et oblige à la recomposition d'un tissu social nouveau. « Dehors, c'est la guerre » pour nombre d'anciens militaires.

Là dans la vie civile, un militaire s'il n'est pas préparé à retourner à la vie civile... Je peux dire que c'est une grande claque, c'est une super claque. On se prend une claque. Moi je m'y suis plus ou moins préparé, puisque mon beau père était chef d'entreprise, donc là dessus c'est vrai que il y avait un pied un peu petit dans le ... en dehors, je savais comment ça se passait au niveau des entreprises, à ce niveau là, mais le gars qui n'est pas préparé, qui a toujours été 22 ans dans ... qui a fait des régiments d'infanterie, de parachutiste, pour la plupart de mes camarades. Entretien n°7 (portrait p.100)

Ainsi la recherche d'emploi est relativement peu accompagnée. Il est, en fait, assez difficile de faire la part entre le déficit d'accompagnement réel et le repli sur soi ou la distance souhaitée avec l'institution militaire.

- **L'impact de l'institution totale sur le retour à la vie civile : la fin de la culture militaire**

Dans la continuité de cette idée, les entretiens (notamment ceux des MDR) ont tendance à décrire la vie militaire à partir d'un certain nombre de caractéristiques qui lui est propre :

- o Relative coupure avec le monde extérieur c'est-à-dire avec la vie civile (le fait d'être logé en caserne accentue la séparation) ;

- o Tous les besoins sont pris en charge par l'institution ;
- o Programme strict pour tout le monde, enchaînement des tâches, plan de journée imposé ;
- o Un mode de fonctionnement décrit comme « bureaucratique » et des contacts jugés « superficiels » parfois conflictuels avec les services de gestion ;
- o Des contacts entre militaires et avec la hiérarchie militaire entre camaraderie et « paternalisme ».

Certaines de ces caractéristiques renvoient à la notion d' « institution totale »¹⁸ proposée par le sociologue américain Erving Goffman. L'institution totale est, selon lui, « *un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie relativement recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées* ».

Ainsi le militaire subit-il à la fin de sa période militaire un changement culturel d'autant plus fort que les processus d'acculturation à la vie militaire ont duré ou ont été investis totalement et ça dès les classes.

La fin de contrat signifie donc l'entrée dans un processus de déculturation ou de désadaptation à l'intérieur duquel les anciens militaires sont parfois, et surtout dans les premiers temps, incapables de faire face aux situations de la vie quotidienne (papiers administratifs courants, trouver un logement ou chercher un emploi...).

Donc, je parle d'autonomie, c'est ça. Quand on est sur un bateau, l'autonomie on n'en a plus. On est chouchouté. On n'a qu'à penser à soi et à faire son travail et terminé. On se laisse vivre, finalement. **Entretien n°32 (portrait p. 114)**

Les habitudes courantes exigées par la vie en société vont, de fait, faire porter aux intéressés les stigmates¹⁹ positifs et négatifs de l'institution. L'appartenance à l'armée va obliger les anciens militaires à tout mettre en œuvre pour cacher ou valoriser ces stigmates soit pour éviter qu'ils ne provoquent un malaise, soit pour en tirer un avantage concurrentiel.

Par exemple, les anciens militaires sont supposés respecter l'ordre donné, arriver à l'heure, être robustes, disciplinés, n'être pas syndiqués... Je valorise cette représentation et m'en sers comme compétence adaptative auprès des futurs employeurs (même si cela doit faire

¹⁸ Charles Amourous, Alain Blanc, *Erving Goffman et les institutions totales*, Paris, l'Harmattan, coll. Logiques sociales, 2001.

¹⁹ Erving Goffman, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps* (1963), Paris, Ed. de Minuit, coll. Le Sens commun, 1975.

l'épreuve du temps, le « pied dans la porte » est acquis).

Si y en a un... c'était sur Paris, le gars avait dit « ce que j'aime bien à l'armée, c'est que vous êtes pas syndiqués, c'est qu'y a pas de syndicat » donc en fait c'était...c'était clair, net et précis. Entretien n°24 (portrait p.110)

Par exemple toujours mais en opposition, les anciens militaires sont supposés manquer de créativité, de souplesse, de flexibilité... Je dois me battre contre cette représentation et faire les preuves que cette image est erronée (faire lever le doute peut être difficile dans la recherche d'emploi).

Et il y a des gens qui sont réticents. Il y a beaucoup de gens qui le sont, qui pensent qu'on est obtus, qu'on n'a pas de, qu'on arrive pas à prendre de (décision), à juger, qu'on est des mourants quoi en gros c'est ça, l'idée. Donc sur des travaux qui sont un peu, qui demandent un peu de prendre de la hauteur et un peu de, oui d'avoir plus de jugeote, on n'est pas plébiscité. Entretien n°26 (portrait p.111)

Je pense qu'il y a encore cette idéologie de la rigueur militaire. Pour ça, je pense qu'effectivement, l'image est positive. Après, en contrepartie, il y a quand même l'idée qu'un militaire, c'est quelqu'un de brut de décoffrage qui dit : « oui chef ». Je pense qu'il y a les deux côtés, mais avec ce côté de rigueur militaire qui supprime un petit peu le côté un petit peu gnanngnan. Entretien n°12 (portrait p.102)

Les entretiens le montrent, les capacités ou qualités prétendues du militaire n'existent finalement qu'à la marge chez les employeurs civils mais le stigmate ne trouve son existence que dans la valeur que les anciens militaires veulent bien lui donner, notamment quand ce dernier devient un avantage non négligeable dans la recherche d'emploi.

> Le sujet militaire dans le chômage²⁰

Dans une économie et une culture de marché qui valorise fortement l'activité permanente et la figure du travailleur, la situation de chômage est jugée anormale et la figure du chômeur incarne l'échec à la norme. Le chômeur indemnisé n'est pas simplement celui qui recherche un travail et qui rencontre plus ou moins de difficultés dans un marché de l'emploi tendu et exigeant, il est toujours suspecté de « profiter du système » ou de refuser de rechercher un travail pour jouir paisiblement des allocations versées. Le chômeur, le sans-emploi, le demandeur d'emploi incarne une nouvelle forme de « péril moral » d'autant plus gênant qu'il risquerait de contaminer l'ensemble du salariat mettant à bas la société du travail.

²⁰ Eric LECERF, *Le sujet du chômage*, Paris, L'Harmattan, Coll : La Philosophie En Commun, 2002.

Si le propos peut paraître fort, il traduit en réalité un sentiment communément partagé qui appartient aux lieux communs habituels concernant la figure du chômeur : la plupart des demandeurs d'emplois seraient des chômeurs volontaires.

S'il est utile de prendre du temps pour revenir sur cette représentation admise et banalisée du chômeur, c'est pour en mesurer l'impact sur le vécu du chômage par le sujet militaire, notamment en termes de culpabilité. En effet, quelles qu'aient été les raisons de l'engagement (mais plus encore quand l'engagement est éthique), les militaires, en entrant dans l'institution, se tournent vers un symbole : celui de l'action. Ils ont tous une forme de détermination forte pour réaliser un projet qui s'inscrit dans un idéal prométhéen c'est-à-dire de réalisation de soi dans l'action. **Aussi le chômage est, pour beaucoup, à leurs yeux une forme d'impuissance et d'inaction qui empêche toute forme de fierté tout en entamant la dignité. C'est une situation très largement subie et dont il n'est pas, pour les intéressés, toujours facile de parler.** Le chômage consacre une rupture au niveau de sa propre identité : *« on se rend compte de la terrible menace que ces gens ressentent à l'idée d'être assimilés à leur propre conception du chômeur »*²¹.

Comme l'argumente le sociologue Robert Castel²², pour pouvoir se conduire comme un individu, il faut des supports et des conditions. Or, hier (dans l'armée et ailleurs), c'est de la solidité du statut de l'emploi que le travail tirait l'essentiel de ses ressources. Ainsi lorsque le socle s'effrite, l'individu peut se retrouver invalidé. Ce que le chômeur perd avec ses ressources, c'est son identité sociale.

On pourrait ainsi trouver dans les situations de recherche d'emploi des anciens militaires, une similarité avec des situations de chômage rencontrées dans les plans sociaux des métiers ouvriers²³. Dans ces situations, le chômage vient ébranler des identités professionnelles qui sont constitutives des identités propres²⁴.

Le terme d'identification à l'entreprise permet de comprendre le processus par lequel les individus se perçoivent comme étant partie intégrante d'une organisation plus large. L'identification s'appuie également sur le sentiment d'appartenance à un groupe social, « les collègues de travail » ou dans notre cas « les militaires ». Dans le processus d'identification à l'entreprise, la définition de soi rejoint celle de l'entreprise. Le « je » est intégré au « nous ».

²¹ John Hayes, Peter Nutman, *Comprendre les chômeurs*, Ed. Mardaga, 1995, p. 119.

²² Robert CASTEL, *La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu*, Ed. du Seuil, 2009.

²³ Manuella Roupnel, *Les chômeurs de Moulinex*, PUF, « Le lien social », Paris, 2009.

²⁴ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1988

On peut donc en déduire que sans l'appui d'autres centres identitaires, les personnes qui placent l'éthique militaire au premier rang de leur priorité existentielle encourent de plus grands risques de vulnérabilité personnelle et sociale. Cette hypothèse peut s'appliquer aux anciens militaires encore attachés à l'institution militaire qui en liant leur existence à celle-ci se trouvent plus exposés aux effets désorganisateur de la perte d'emploi et de statut. Ainsi plus l'investissement concret et psychologique dans l'armée est fort et exclusif, plus il est dommageable pour l'individu concerné par une telle relation en cas de sortie.

De la même manière, l'attachement peut être analysé ici au moment de la rupture avec l'emploi au travers des comportements de résistance face au discrédit ou de l'affirmation d'une fierté professionnelle. Cela peut être particulièrement remarquable chez les militaires qui possèdent une identité de métier marquée (marin) ou une notoriété publique de large portée (fusilier commando, pilote...) et qui consiste à se définir en tant que membre de son groupe d'appartenance à l'aide d'attributs ou de qualités qui caractérisent celui-ci.

> Les conséquences d'une survalorisation d'une culture spécifique chez les militaires

Les chercheurs Thierry Nogues, Claude Webber et Saïd Haddad, ont constaté une tendance des hommes et des femmes qui ont embrassé la carrière militaire à cultiver une culture spécifique, c'est-à-dire « tout ce qu'il faut savoir pour être membre ». Cette tendance s'est trouvée renforcée par la professionnalisation qui s'accompagne d'une baisse de la taille d'ensemble des armées actives et d'un recentrage sur leurs fonctions premières. Les chercheurs parlent de survalorisation d'une culture spécifique au-delà de ce qui est considéré comme nécessaire (c'est-à-dire l'émergence et le maintien de l'esprit de corps). Ils qualifient ce phénomène de « remilitarisation » ou de « durcissement de l'identité » c'est-à-dire un retour sur le groupe primaire²⁵.

Ces constats permettent de mettre en lumière un certain nombre d'entretiens qui laissent apparaître des difficultés d'intégration de certains militaires malgré des volontés affirmées d'appartenir au corps.

Moi, je voulais tout tenter, tout faire, et j'étais là à rester à rien faire à part nos activités. Je voulais plus que ça moi. Je voulais aller aux stages, ils me disent, il faut attendre cinq ans, moi j'ai dit, ça va, on n'est pas obligé d'attendre cinq ans. Plein de choses comme ça qui m'ont un peu gonflé et je suis parti voilà. Avec regret, oui,

²⁵ Thierry Nogues, Claude Webber, Saïd Haddad, *L'interarmisation : expériences vécues et représentations sociales*, Centre d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense, 2005.

bien sûr parce que c'est quand même quelque chose qui me tenait à cœur, tout (...) mais pas la mentalité.

Entretien n°1 (Portrait p.97)

On peut, en effet, considérer que les militaires en contrat viennent d'une certaine façon signifier la fin d'une époque et mettre en péril les identités acquises de longue date. Les « faux militaires » s'exposent probablement plus que les autres au phénomène de « remilitarisation » dont parlent les chercheurs.

> Déposer les armes : la fin du corps au combat

Il est nécessaire de faire un zoom particulier sur les soldats qui ont fait leur expérience militaire en armes et au combat.

La fin du contrat signifie aussi le dépôt de l'arme en même temps que l'uniforme. Là aussi c'est un nouveau passage, celui de l'habit de guerre à un vêtement différencié. Le soldat se voit ici « amputé » de son arme, qui est parfois son *alter ego*. Pour David Le Breton²⁶ comme pour d'autres anthropologues « le corps est la condition de l'homme, le lieu de son identité ; ce qu'on lui retranche ou ce qu'on lui ajoute modifie son rapport au monde de façon plus ou moins prévisible ».

Pour cet auteur, le corps *alter ego*, qui était corps-machine en phase avec l'industrialisation et probablement « corps-combattant » dans le cas des soldats est désormais ou devient, à la fin du contrat militaire, « corps psychologique ».

200 % à 0 %. Oui. On le sent un peu. On a envie un peu d'exploser. C'est pour ça, je fais beaucoup de sport. Moi, j'ai besoin de faire des trucs, sauter d'un hélico en pleine nuit dans la mer palmée, jusqu'à un port, m'infiltrer, ça, c'est mon délire. C'est comme si je me faisais une injection en fait d'adrénaline. Le sport, oui, mais pfff, ça a rien à voir. Ça calme un peu, mais pas comme je vous le dis, en pleine nuit, etc. Ça, je regrette absolument.

Entretien n°1 (portrait p.97)

Le corps du « démobilisé » incarne donc cette dynamique, parce qu'avec l'abandon de la discipline corporelle, de l'habit et de l'arme qui symbolisaient le collectivisme, l'engagement et un mode de vie collectif, il devient un corps unique. L'abandon de l'habit et de l'arme, l'incursion du psychologique qui caractérisent la démobilisation et le retour à la vie civile reflètent un triomphe de l'ego au détriment de la symbolique culturelle et sociale²⁷.

Moi, je fais un peu de sport de combat et je vais un peu dans le sport extrême aussi. On compense. Mais oui, ça manque. **Entretien n°4 (portrait p.98)**

²⁶ David Le Breton, *Anthropologie du corps et modernité*, Paris : PUF, 1990.

²⁷ Annie Laliberté, *Le « démobilisé », ce construit : du corps de combat au corps individualisé*, *Anthropologie et Sociétés*, vol.30, N°1, 2006.

Le civil a remplacé le militaire, reste un corps en puissance (qui s'expose parfois de manière ostentatoire lors des entretiens) qui cherche à se mettre de nouveau en jeu par des attitudes viriles.

On comprend par ces auteurs que si le combattant incorpore les préceptes de l'organisation militaire, en tant qu'unité d'un corps de combat, le corps du démobilisé, lui, sera invisible dans une société civile... A moins de trouver des espaces sociaux ou professionnels susceptibles de le valoriser de nouveau.

Si rien dans nos entretiens ne permet de conforter cette analyse, on peut toutefois dire que **les mises en scène des corps lors des entretiens mais aussi la bonne place - c'est-à-dire leur visibilité immédiate pour les invités extérieurs - faite aux uniformes militaires dans les appartements ou les maisons confortent cette idée d'une conversion nécessaire des corps après l'armée.**

> Le « chômage vocationnel » : le chômage de l'engagé corps et âme

L'ensemble de ces constats fait naître l'hypothèse d'un chômage frictionnel²⁸ un peu singulier. Ce dernier concernerait en particulier ceux que nous avons appelé les engagés éthiques.

Ainsi, les « anciens militaires éthiques » gagnent une réputation avec les armées, gagnent l'estime d'eux-mêmes, et se voient reconnaître un certain savoir-faire ainsi que des relations professionnelles établies dans la formation du sentiment d'attachement aux armées. Cette fidélité à l'armée représentait, pour les individus concernés, la garantie de la perpétuation de ces avantages acquis tout au long d'une hypothétique carrière.

L'identification à l'organisation militaire peut se comprendre, d'une part, comme l'acceptation de valeurs et de buts perçus comme congruents avec ses propres convictions et croyances (partage d'une même éthique). Celle-ci peut également se réaliser sous l'influence autoritaire d'un chef charismatique, mais peut aussi prendre la forme « des pressions internalisées qui poussent à agir de manière à satisfaire les buts et intérêts de l'organisation »²⁹.

Le modèle est accepté par ces anciens militaires, les perspectives sont intériorisées par les individus ainsi que les changements produits sur leur vie personnelle (éloignement d'avec la

²⁸ Le chômage frictionnel, ou chômage de transition, désigne le chômage lié à la courte période d'inactivité qui sépare deux emplois.

²⁹ Brigitte Charles-Pauvers et Nathalie Commeiras, "L'implication, le concept" in Neveu, J-P., Thévenet M. (dir.), L'implication au travail, Paris, Vuibert, 2002, p. 50.

famille). Cette obéissance peut commander l'adoption d'un certain type de conduite tel que la subordination aux exigences de productivité et à l'autorité hiérarchique mais rencontre des limites dans les obligations de départ programmé que signifie la contractualisation.

La fin de contrat n'est pas acceptée par les engagés éthiques tout comme les ruptures ou libertés prises avec les normes et valeurs en cours de contrat (manque de solidarité ou non reconnaissance de l'engagement total).

Cet attachement de type normatif et vocationnel donne une autre signification à la fin du contrat. Il le rend injuste car le « sacrifice de soi » n'est pas considéré comme récompensé à sa juste hauteur.

	<i>Obéissant totalement à la norme de l'engagement</i>	<i>Obéissant à la norme du recrutement</i>
<i>Fin de contrat ou démission</i>	trahison ou désillusion	déception ou conformité à la durée
<i>Contrat prolongé</i>	conformité à l'engagement consenti	consolidation de l'expérience

Conclusion

L'objet de cette enquête consistait à étudier les mécanismes freinant ou favorisant la reprise d'activité professionnelle chez les anciens militaires.

Pour comprendre et analyser ces mécanismes, le choix a été fait (guidés en cela par le matériau recueilli en entretiens) de croiser les théories macro ou microéconomiques du marché du travail à des éléments plus biographiques et donc plus subjectifs. Ainsi, ce sont dans les récits que les anciens militaires font de leur engagement initial jusqu'au retour à la vie professionnelle civile qu'ont été saisis les freins éventuels à leur reconversion. Plus précisément l'analyse s'attache à mettre en perspective et à comprendre la situation actuelle de recherche d'emploi au regard de ce qui s'est construit (ou ne s'est pas construit) durant le passage à l'armée.

Il est d'emblée apparu qu'on pouvait distinguer deux modes d'engagements, l'un éthique et l'autre économique, lesquels donnaient à voir des attentes différentes vis-à-vis de l'armée. Si le premier renvoie à l'idée d'engagement éthique, le second s'apparente davantage à un recrutement plus classique.

En outre, depuis la professionnalisation des armées, l'institution assiste à une adaptation progressive de son commandement, notamment de proximité, qui tend à converger vers un modèle plus managérial et organisationnel. Cependant, des commandements et des formes d'autorité plus traditionnels subsistent encore. Ainsi des modes d'engagements vont se croiser avec des types de rationalités et d'autorités différentes, donnant lieu à une multitude d'interactions *in situ* dont les résultats (impossibles à modéliser sous forme d'idéal-type de parcours) vont avoir un impact sur la destinée des militaires au sein de l'institution et sur les représentations et les actes de ces derniers au moment du départ des armées.

Le temps des classes apparaît dans l'étude comme un temps attendu et comme un instrument de cohésion sociale particulièrement efficace. Ce rite de passage consolide le sentiment d'appartenance à un corps et permet l'affirmation des motivations et des espoirs quant à la suite du parcours. En revanche, ce rite « immuable » qui affirme l'identité militaire vient, d'une certaine façon, en contradiction avec l'idée de « contractualisation » et de « passage dans l'institution ». Le rite étant puissamment intégrateur, il participe, à sa manière, à conforter la croyance de carrières militaires possibles pour le plus grand nombre.

Vont se dérouler ensuite des parcours plus ou moins conformes aux attendus initiaux. Ils seront linéaires, à déconvenue rapide ou tardive ou avec des étapes de dégradation progressive.

- Les parcours linéaires se caractérisent par leur conformité au projet d'engagement, parce qu'ils correspondent aux attentes initiales ou au contraire parce qu'aucune attente précise n'était formulée avant d'intégrer les armées.
- Les déconvenues rapides vont être surtout la conséquence d'une difficulté d'adaptation au cadre normatif et de discipline. C'est une sorte de prolongation de l'attrition.
- Des raisons « exogènes » variées peuvent expliquer les déconvenues tardives : affectation géographique, accident, échec à un concours, désaccord avec la hiérarchie, changement dans le travail, vie personnelle et/ou familiale, ...
- Enfin, les parcours à dégradation progressive s'entendent comme des « déceptions ou des chocs en palier » et par étapes successives qui conduisent à des relations détériorées avec l'institution et une situation plus ou moins critique.

Les parcours et les temps vécus ne vont pas déterminer les conditions dans lesquelles vont se « négocier » les sorties de contrat (départ subi ou choisi) et le retour à la vie civile. De la même manière, on constate que les types d'engagement initiaux (éthique ou économique) ne conduisent pas nécessairement à des parcours typés « positifs » ou « négatifs ».

Aussi l'analyse du vécu de la sortie conduit à déterminer le niveau de convergence d'intentions entre l'institution et le militaire. Les départs prennent alors quatre formes :

- Les sorties à convergence favorable : l'armée et le militaire ont intérêt au non renouvellement ;
- Les sorties à convergence défavorable : le militaire anticipe une volonté de non renouvellement ;
- Le premier cas de divergence : le militaire veut poursuivre son expérience et il n'est pas renouvelé ;
- Le second cas de divergence : le militaire veut arrêter alors que ses supérieurs désirent qu'il continue.

Le premier cas de divergence pointe parfois un défaut de lisibilité des critères de sélection. S'exprime ici tout à la fois la question de l'évaluation continue dans les armées, une demande de clarification de ce qu'est le mérite et enfin l'envie de faire carrière dans une

institution dans laquelle désormais le contrat est la norme.

La période qui s'ouvre au moment de la période de reconversion est, après le temps des classes, un nouveau temps des marges. Pendant cette période, la difficulté principale liée à l'ambiguïté du statut du militaire qui quitte l'armée. Est-ce toujours un militaire, un ancien militaire ou un futur civil ? L'identité se négocie et se décide entre le militaire (son implication dans un projet professionnel, sa volonté de rester fidèle) et son commandement direct.

Quoi qu'il en soit, à l'issue de la période de reconversion, quatre cas de figure apparaissent pour lesquels la reconversion (si elle est nécessaire) reste à faire :

- Les carrières de moins de quatre ans ;
- Les personnes qui n'ont matériellement pas eu le temps du congé (« loyalistes ») ;
- Les personnes pour lesquelles l'institution n'a pas acté le projet souhaité ;
- Des formations non validées, inachevées.

In fine si l'on croise les éléments biographiques ou de parcours professionnels au sein des armées (analyse compréhensive entendu au sens sociologique) et une approche des formes économiques de chômage, on peut mettre en exergue quelques conclusions clefs.

Premièrement, pour l'essentiel des anciens militaires que nous avons rencontrés, la recherche d'emploi est active. **Le chômage volontaire est rare**. Cette volonté de ne pas subir une situation de non emploi est d'ailleurs à mettre en rapport avec une forme d'idéal de l'action que chacun d'entre eux porte à sa façon en entrant dans les armées. Le chômeur est à ce titre une « figure négative » dans laquelle ils ne se reconnaissent pas. Un militaire qui va au-delà de la période d'attrition, et quelle qu'ait été la forme de son engagement initial (éthique ou économique) ou de son parcours, part des armées habité de la même volonté d'agir et d'être acteur de sa destinée professionnelle.

Pour autant, cette volonté est soumise à de fortes contraintes d'origines micro et macro-économiques.

Le chômage des militaires est d'abord un chômage de reconversion dans la mesure où la plupart des anciens militaires vont devoir passer par un « sas de formation » utile à requalifier leurs expériences (conditions de la transférabilité de leurs compétences et donc de leur employabilité dans le civil), à reconstruire un projet professionnel et parfois un projet de vie hors Armée. Cette période de requalification et de formation peut toutefois s'étaler sur une période assez longue et plus encore quand la période de reconversion n'a pas permis de déboucher sur un projet consolidé et pérenne. En outre, les longues expériences en contrat

obligent les anciens militaires à requalifier des savoir-faire mais aussi des savoir-être.

Plus globalement il faudra apprendre à se repenser hors cadre des armées et se défaire progressivement de l'identité militaire. Cette période de formation sera, en outre, une période et un moyen de se mettre à distance du statut de chômeur.

En outre, **les jeunes militaires qui quittent les armées – plus encore quand la durée du contrat n'a pas ouvert de droits à la reconversion et plus encore quand ils ont occupé une fonction « en armes » – sont particulièrement soumis au chômage d'insertion.** La faiblesse de la formation initiale couplée à une qualification militaire peu transférable dans le marché du travail civil rend difficile leur intégration professionnelle. L'étude laisse ici une question ouverte : en quoi le parcours militaire de ces jeunes peu qualifiés et peu diplômés va-t-il modifier la destinée professionnelle de ces derniers ? Quel impact l'expérience militaire va-t-elle avoir sur la mise en emploi durable de cette population ? Les récits que nous avons entendus laissent surtout supposer des changements d'attitude ou des gains de « maturité » (compétences adaptatives potentiellement transférables sur le marché de l'emploi) mais ces éléments restent trop subjectifs pour donner lieu à une véritable mesure d'impact. Un nouveau protocole d'enquête sera nécessaire pour tenter d'objectiver ces compétences « comportementales » ou, mieux encore, pour évaluer en quoi le passage par les armées modifie la destinée professionnelle des jeunes peu diplômés et peu qualifiés.

Au-delà de la seule population jeune, les anciens militaires qualifiés (ou reconvertis) dans les secteurs du transport, de la logistique, de la manutention, de la sécurité, du bâtiment et des travaux publics sont soumis à un chômage de sous-emploi. Ces secteurs d'activité ont, plus que d'autres, recours aux formes flexibles du travail. Aussi, de nombreux anciens militaires alternent les périodes d'emploi et non-emploi en multipliant les passages en intérim, en contrat aidé ou en contrat à durée déterminée. Sans préjuger de l'avenir professionnel de cette population, on peut toutefois rappeler que ces formes particulières d'emploi sont aujourd'hui des modalités habituelles d'accès à l'emploi stable pour les populations les moins qualifiées.

A côté de ces formes traditionnelles de chômage auxquelles les anciens militaires doivent faire face, il nous semble cependant possible de définir un chômage « frictionnel » un peu singulier. Il semble lié à des sorties contrariées de l'institution. Ici des ressorts ou facteurs socio-psychologiques - plus complexe à analyser - sont à l'œuvre. Ce chômage ou cette recherche d'emploi se distingue des autres dans la mesure où les anciens militaires en question n'ont pas encore fait le deuil de leur projet militaire. La sortie de l'institution militaire

est d'autant plus mal vécue que l'engagement initial était éthique et total. On peut presque dire qu'un trop fort degré de consentement aux normes et valeurs de l'institution (nécessaire pourtant aux missions et rôles attendus des militaires) rend plus difficile l'accession à un nouveau projet de vie et d'emploi. **Ce chômage qu'on peut qualifier de « vocationnel » (ou « chômage en armes ») montre une grande difficulté voire une impossibilité passagère à « passer à autre chose ».** Les armées représentent aux yeux de ces anciens militaires bien davantage qu'un emploi. Elles donnent un sens à la vie et fabriquent durablement une identité dont on peut être fier pour soi et vis-à-vis des autres. L'accès au statut de militaire donne accès à un tissu relationnel, conduit à une forme de reconnaissance sociale à laquelle s'ajoute une forte estime de soi. La fin du contrat vient bouleverser totalement cet investissement identitaire et laisse certains militaires « sonnés ». On est proche du dépit amoureux et l'incompréhension peut laisser place au ressentiment voire à une relecture très critique du passage par les armées. Ce chômage vocationnel n'est pas lié à la durée passée en contrat. On pourrait naturellement penser que plus le contrat a été long plus le temps a forgé les identités et l'attachement « corps et âme » à l'institution. Cependant, on observe que certains jeunes militaires – et singulièrement ceux pour qui l'engagement fut éthique – sont durablement attachés au « statut de militaire ». On peut faire l'hypothèse ici que les armées représentent encore, dans un monde où la crise des identités est consommée, un gage de stabilité, un socle de références et un espoir d'idéal collectif ou cohésif. Là aussi, il apparaît pertinent d'ouvrir des pistes de réflexion : comment prévenir ce chômage vocationnel ? Comment les armées peuvent-elles accompagner cette transition identitaire à côté du projet de reconversion tout en gardant jusqu'à la fin des contrats la motivation nécessaire à l'effectuation des missions ?

Ainsi la situation des militaires au sortir des armées est une combinaison de données structurelles du marché de l'emploi mais résulte aussi de la construction de sens que vont réaliser les militaires au travers de leur engagement, leurs interactions pendant la période de leur contrat jusqu'aux conditions dans lesquelles il va prendre fin.

A l'issue de leur contrat, les anciens militaires sont en recherche active d'emploi mais pour certains, ceux qui ont le plus investis la période militaire, « quitter la peau » du militaire et avec elle ce qu'elle autorise en termes de valorisation personnelle, va être d'autant plus difficile que le marché de l'emploi civil auquel ils vont se confronter, n'offre pas immédiatement une identité professionnelle de substitution.

ANNEXE 1 – méthodologie

Structure de l'échantillon interrogé

Armée	Eff
Air	7
Marine	9
Terre	26
Total	42

Classe d'âge	H	F	Total
- de 25 ans	8	2	10
25 à 29 ans	9	2	11
30 à 34 ans	11	3	14
35 à 39 ans	4		4
40 à 43 ans	3		3
Total	35	7	42

Durée \ Grade	MDR	SOFF	OFF	Total
moins de 4 ans	12			12
4 à 7 ans	11	2	1	14
8 à 14 ans	6	6		12
15 ans et plus	2	1	1	4
Total	31	9	2	42

Rappel : Caractéristiques des indemnisés au 31/12/08

Armée : Terre 66% - Marine 16% - Air 18%

Durée	%
moins de 4 ans	28%
4 à 7 ans	44%
8 à 14 ans	18%
15 ans et plus	9%
Total	100%

Source : Haut comité d'évaluation de la condition militaire - 3^e rapport - juin 2009.

Taux d'acceptation de l'enquête

		Adresses	NPAI	Refus	Taux refus
TOTAL		760	28	102	14%
Département					
GIRONDE		95	5	12	13%
LANDES		152	9	20	14%
MARNE		127	7	17	14%
NORD		92	3	11	12%
VAR		128	2	18	14%
ESSONNE		87	2	7	8%
YVELINES		79	0	17	22%
Sexe					
F		214	5	26	12%
H		546	23	76	15%
Armée					
		Catégorie			
TERRE	OFF	17	1	1	6%
	S-OFF	46	1	7	16%
	MDR	370	11	49	14%
Total TERRE		416	13	56	14%
MARINE	OFF	10	0	0	0%
	S-OFF	45	1	10	23%
	MDR	57	0	8	14%
Total MARINE		112	1	8	7%
AIR	OFF	3	0	0	0%
	S-OFF	33	4	6	21%
	MDR	179	10	21	12%
Total AIR		215	14	27	10%

ANNEXE 2 – Synthèse d'études et bibliographie

Approches théoriques du chômage

Cette annexe a pour objectif de poser un bref panorama des différentes approches théoriques (descriptives ou explicatives) du chômage pour analyser la lecture qui peut en être faite dans le cas particulier du chômage des anciens militaires.

Ce travail a servi à construire la problématique d'étude et le champ de questionnement des entretiens. Il ne constitue pas le plan du rapport et toutes les questions ne trouvent pas de réponses dans cette synthèse. Cette dernière doit davantage être lue comme un échafaudage qui pourrait servir de programme de travail pour un ensemble d'études quantitatif et qualitatif afin d'analyser dans toutes ces dimensions le chômage des militaires. En l'état, c'est un travail préparatoire qui a permis de construire la problématique et les outils de questionnement.

Il permet donc d'identifier les modalités de recherche propres à comprendre les spécificités éventuelles du chômage des anciens militaires.

La présente étude sur les « anciens militaires au chômage », qualitative dans son approche, a pu apporter des éclairages sur un certain nombre de points évoqués dans cette synthèse. Pour autant, d'autres approches plus quantitatives seraient requises pour prendre la mesure exacte de la spécificité des parcours de chômage des anciens militaires.

Chaque partie s'intéresse à une approche théorique du chômage ou à l'un des aspects en jeu dans la recherche d'emploi, elle en décrit très schématiquement les lignes d'analyse en s'appuyant sur quelques principales références bibliographiques majeures (celles-ci sont présentées dans l'annexe bibliographique).

Sur chacune des dimensions, le ministère de la défense souhaite évaluer s'il existe une spécificité militaire.

L'étude, par construction, ne peut apporter des réponses fermées à toutes les questions. Nous indiquons donc sous l'intitulé « apports de l'étude » ce que cette dernière a permis de mettre en évidence, avec le renvoi dans le corps du texte.

Nous indiquerons par « Q » la question qui pourrait être instruite dans une démarche de recherche complémentaire ou différente de celle adoptée dans ce rapport.

Nous indiquerons par « M » la méthodologie scientifique qui permettrait de répondre à la

question.

1. Définition et mesure du chômage

Mesures et catégories de chômage

Références bibliographiques : [10] [13] [17]

Il existe une définition normée (Bureau International du Travail) qui définit le chômage au regard de la situation réelle d'emploi et des actes de recherche d'emploi.

Des mesures concurrentes du niveau de chômage :

- Critère administratif de l'inscription sur les listes de Pôle Emploi (demande d'emploi en fin de mois), malgré le contrôle de la recherche d'emploi associé : pas de garantie que la personne soit en recherche d'emploi effective. Cependant, distinction via les catégories de chômage de l'activité partielle ou de l'indisponibilité pour la recherche d'emploi liée à la formation, la maladie.
- Enquête emploi de l'INSEE (trimestrielle) : mesure au sens du BIT et d'Eurostat, mais qui apparaît également discutable pour qualifier la situation réelle des personnes sur le marché du travail [13].

Q : Est-ce que les personnes indemnisées par le ministère de la défense sont des chômeurs au sens du BIT ?

Q : Est-ce que le ministère connaît la catégorie de demande d'emploi des personnes qu'il indemnise (activité réduite, formation...) ?

M : C'est par un questionnement direct sur l'effectivité de la situation d'activité et de recherche d'emploi que l'on peut qualifier une situation individuelle de chômage. Méthode quantitative possible : supplément à l'enquête emploi à négocier avec l'INSEE ? « Marquage » des anciens militaires dans le fichier historique des demandeurs d'emploi de Pôle Emploi ?

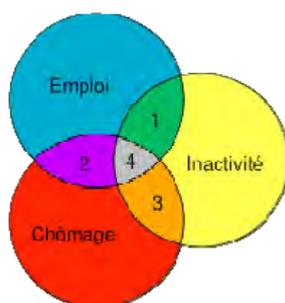
Les apports de l'étude : l'enquête par entretiens permet de qualifier la situation de chômage : recherche effective ou non, activité ou non (missions à temps partiel, travail au noir, bénévolat...), indisponibilité pour formation ou maladie (voir partie « parcours de recherche d'emploi » du rapport).

Le « halo du chômage »

Références bibliographiques : [7] [13]

La frontière entre chômage, emploi et inactivité est de plus en plus floue. Ce constat nourrit des débats sur le dénombrement du sous-emploi au-delà du dénombrement du chômage.

Schéma du halo



Chômage de sous-emploi

Référence bibliographique : [2]

En raison de l'augmentation des formes flexibles d'emploi, on constate le développement de l'activité réduite et de parcours alternant missions ou CDD et chômage.

Q : Quelles sont les formes de retour à l'emploi des militaires. Caractériser les parcours et les alternances chômage emploi.

M : Suivi de cohortes avec des outils de suivi statistique (fichier historique des demandeurs d'emploi).

Les apports de l'étude : l'enquête par entretien permet de décrire les parcours individuels correspondant à ce schéma d'alternance emploi - mission - chômage (voir P.59 du rapport).

Chômage de longue durée

Références bibliographiques : [3] [23] [24]

Des phénomènes de désaffiliation sociale apparaissent avec l'allongement de la durée de

chômage, jusque possiblement la grande exclusion.

Q : Que sait-on du devenir des anciens militaires qui épuisent leurs droits à chômage ?

M : Dénombrer par une analyse des fichiers de gestion des droits, la part d'une cohorte qui épuise ses droits - en particulier en ayant connu un chômage continu ; identifier leurs caractéristiques (âge, arme, qualification).

Les apports de l'étude : par construction, les personnes rencontrées en entretien ont encore des droits au moment de la constitution de l'échantillon. Ainsi le protocole de l'enquête n'a pas permis de rencontrer de nombreuses personnes en fin de droits. Il est donc difficile de dire si la fin des droits ouvre la porte à un chômage de longue durée. Tout au plus, nous faisons l'hypothèse que ce type de chômage - rare voire inexistant chez les jeunes - concerne assez peu les anciens militaires restés en contrat relativement longtemps du fait des dispositifs de reconversion.

2. Théories macroéconomiques du chômage

Références bibliographiques : [5] [13] [11]

Très schématiquement, on distingue deux références théoriques polaires opposant :

1. Théorie néoclassique du marché du travail : si les ajustements prix/quantité sont libres, il existe au pire un chômage frictionnel résultant de ce que les ajustements ne sont pas immédiats.
2. Théorie keynésienne : possibilité d'un désajustement structurel entre demande et offre, chômage de sous-emploi.

Ces enjeux théoriques n'ont d'intérêt que pour définir une politique macro-économique de retour au plein emploi (dérégulation du marché du travail, versus relance et/ou soutien à l'emploi). Ils ne constituent pas un axe d'analyse pour comprendre la spécificité du chômage des militaires car la situation macro-économique s'impose à eux comme aux autres demandeurs d'emploi.

Cependant, l'explicitation des formes de désajustements entre l'offre et la demande de travail conduit à plusieurs modèles de chômage sans qu'ils soient exclusifs l'un de l'autre. Chaque type de chômage soulève potentiellement des questions spécifiques aux militaires :

Chômage frictionnel et structurel : lié au délai d'ajustement entre l'offre et la demande de

travail. Le délai est lié à l'asymétrie d'information entre offreur et demandeur et au besoin d'ajustement des qualifications.

Q : Comment décrire la part des chômeurs militaires sans compétences immédiatement transférables ?

M : Connaître précisément les niveaux de qualification et de compétences (certifications ou expérience dans un niveau de qualification ou bilan de compétences) pour repérer un éventuel décalage « par le bas ».

Les apports de l'étude : les entretiens permettent de recueillir l'analyse que font les demandeurs d'emploi de l'adaptation de leurs compétences au marché et des compétences telles qu'elles sont perçues par le marché civil de l'emploi. L'étude fait apparaître que la transférabilité des compétences techniques n'est pas évidente et ce particulièrement pour les métiers en armes et que les compétences adaptatives sont peu objectivées et davantage soumises à un jeu des représentations entre anciens militaires et employeurs (voir PP.50-53 du rapport).

Chômage saisonnier : lié à des variations de la demande de travail, en général il s'agit d'un phénomène localisé (agriculture, tourisme)

Q : A priori pas de spécificité, sauf si les militaires quittent la vie militaire selon un calendrier particulièrement mal choisi au regard des cycles d'embauche locaux.

M : Analyser le calendrier de sortie et la saisonnalité du chômage.

Les apports de l'étude : hors sujet pour une enquête qualitative

Chômage macro-conjoncturel : insuffisance de demande de travail

Q : A supposer que le niveau du chômage soit un indicateur de ce chômage macro-conjoncturel : les lieux de résidence des militaires les rendent-ils plus exposés à cette insuffisance de demande ?

M : Faire une analyse de la géographie des chômeurs et analyser le nuage en fonction du taux de chômage départemental. Analyse plus fine par bassin non réalisable

Les apports de l'étude : l'approche qualitative ne permet pas d'analyser les effets du marché du travail local.

3. Théories microéconomiques du chômage

Références bibliographiques : [5] [13] [9]

Le débat théorique, voire idéologique, est articulé autour de la question du chômage volontaire versus involontaire. Le rôle de l'indemnisation est questionné par certains comme un frein possible au retour à l'emploi car elle permettrait une préférence pour l'inactivité. L'indemnisation changerait le salaire de réserve des demandeurs d'emploi.

En 2003, les partenaires sociaux font le choix de filières continues, la dégressivité n'intervient qu'à épuisement des droits (ARE-> ASS, ou ARE-> RSA). Les anciens militaires ont les mêmes droits assurantiels que les chômeurs de droit commun.

Q : Est-ce que les militaires sont « autrement » indemnisés ? Non théoriquement, car le régime d'assurance est le même. Oui en pratique si les salaires des militaires sont, à qualification égale, supérieurs à ceux de l'emploi civil.

M : Analyse détaillée des salaires par niveau d'âge et de qualification. Possibilité par des suivis longitudinaux de voir le retour à l'emploi de profils comparables de militaires et de non militaires.

Les apports de l'étude : les entretiens permettent de repérer les situations de chômage volontaire avec la difficulté qu'il y a à distinguer les situations de découragement et de choix pour l'inactivité (voir P. 42 du rapport). L'enquête révèle cependant que le chômage volontaire est peu fréquent, le chômage subi ou de reconversion sont les figures dominantes.

4. Chômage et cycle de vie professionnel

Au-delà des théories, la caractérisation des situations de chômage a fait émerger des « figures du chômage » qui distinguent différents moments du cycle de vie d'activité.

Chômage d'insertion

Références bibliographiques : [1] [4] [14] [15] [16]

Ce chômage est très dépendant des marchés du travail nationaux, voire locaux. C'est la figure dominante du chômage des jeunes (éventuellement des reprises d'emploi tardives des femmes) qui se caractérise par un cumul de handicaps : faible probabilité d'embauche en

particulier pour les moins qualifiés, et embauche le plus souvent limitée à des formes précaires d'emploi. On observe ainsi un allongement de cette carrière d'insertion au fil des générations de la période d'insertion professionnelle qui aboutit à une position stable (relativement) sur le marché du travail.

Q : Est-ce que le passage par l'armée change le parcours d'accès à un emploi stable ?

M : Suivi de cohortes pour mesurer « toutes choses égales par ailleurs (sexe, âge, qualification, bassin d'emploi) » l'impact du passage par l'armée.

Les apports de l'étude : *l'étude montre que les jeunes qui passent par le chômage au lendemain de leur engagement militaire retrouvent la carrière d'insertion à laquelle ils avaient échappé. On peut parler de chômage d'insertion différé, Pour ces jeunes, le seul effet propre indéniable du passage à l'armée est celui qui est mis en avant spontanément par certains : il a trait à des aspects de la construction de soi et au sentiment affirmé d'avoir mûri (voir P.54 du rapport).*

Chômage de transition et chômage de reconversion

Références bibliographiques : [5] [11] [30] [32] [35]

Le chômage de transition est un chômage *a priori* de courte durée, qui correspond au temps nécessaire pour changer de poste. Il peut s'agir d'un changement de poste voulu ou forcé, mais la transition professionnelle n'appelle pas de requalification ou d'acquisition de nouvelles certifications pour accéder à un nouvel emploi.

Le chômage de reconversion correspond aux situations où il n'y a plus de possibilité d'exercer le même métier parce qu'il n'existe plus (localement – délocalisation ou fermeture - ou plus globalement - évolution technologique -). Il appelle un parcours de formation ou de qualification. Le dispositif de reconversion des armées tend à prévenir cette forme de chômage.

Dans le cas des militaires c'est le métier exercé au sein des armées qui permet de s'inscrire dans l'une ou l'autre catégorie : un métier militaire conduit à un chômage de reconversion, un métier moins spécifique (administratif, technique...) peut conduire à un simple chômage de transition.

Q : Comment qualifier la transférabilité des compétences ?

M : Affiner le référentiel des métiers existant (REDEF : référentiel des emplois défense) en construisant un indice de transférabilité.

Les apports de l'étude : *l'institution militaire se trouve être un espace de qualification totalement singulier dans la mesure où ses normes de recrutement et d'affectation échappent à la logique de qualification dominante dans le civil. Aussi ce type de chômage est dominant par construction. Les anciens militaires ont pour une grande part intégré la norme qui exige d'eux qu'ils reconstruisent une employabilité. Ce temps de chômage est ainsi transformé en temps de formation (voir P.56 du rapport).*

Chômage des seniors

Mise à l'écart du marché du travail plus ou moins notable selon les pays. Cette forme de chômage représente une part importante du chômage en France.

Cette forme de chômage n'est *a priori* pas un sujet dans le cas des anciens militaires compte tenu des âges de fin de contrat.

5. L'appui à la recherche d'emploi et le contrôle des demandeurs d'emploi

Références bibliographiques : [8] [9] [20]

L'offre d'accompagnement du service public de l'emploi (SPE) a varié au cours du temps, en contenu et en intention. L'intensité et les moyens d'appui personnalisés se sont développés avec l'élargissement des moyens des opérateurs (Pôle emploi et ses co-traitants). L'articulation entre accompagnement et contrôle a connu des inflexions notables au cours des vingt dernières années. Les travaux sur l'évaluation de la performance des différents types d'opérateurs ou d'accompagnement sont peu nombreux et montrent que la mesure d'efficacité ou d'impact est très complexe à établir.

Défense mobilité introduit la possibilité d'un service complémentaire pour des demandeurs d'emploi qui relèvent néanmoins administrativement de Pôle emploi.

Q : Sur quelles ressources les anciens militaires s'appuient-ils pour rechercher un emploi :

- *De quels services d'appui personnalisé bénéficient les anciens militaires de la part du service public de l'emploi ou de Défense Mobilité ?*
- *Quels sont leurs réseaux personnels ?*

- *M : Décrire l'offre légale de services mais aussi la fréquence du recours aux prestations des différentes composantes du service public de l'emploi.*

Les apports de l'étude : *les anciens militaires au chômage ne sont pas des chômeurs comme les autres. Ils procèdent d'une gestion administrative à part, et beaucoup témoignent d'un défaut de coordination entre Pôle emploi et leur service gestionnaire. L'étude montre qu'il est donc très difficile d'apprécier ce que sont les appuis mobilisés par les demandeurs d'emploi : ils décrivent le plus souvent des démarches qu'ils pilotent par eux-mêmes.*

Il apparaît cependant que le suivi par Pôle emploi soit relativement espacé et n'ait pas la régularité mensuelle prévue par les textes. En outre, le rôle de Défense Mobilité (DM) n'est pas toujours identifié par les anciens militaires demandeurs d'emploi. Ni la notoriété du dispositif mis en place par DM ni la maturité de son offre de service ne permettent d'établir des constats pertinents à partir des seuls entretiens réalisés (voir P.47 du rapport).

6. Les freins au retour à l'emploi

Références bibliographiques : [5] [32] [43]

Certains individus sont handicapés dans leur recherche d'emploi par des caractéristiques propres : absence de moyen de transport, faiblesse du réseau social, situations d'empêchement (garde d'enfant ou de parent), problèmes de santé. A ces facteurs qui limitent les choix d'emploi (localisation, temps de travail, horaires), peuvent s'ajouter des facteurs de discrimination : origine, apparence.

Q : Certains anciens militaires sont-ils empêchés dans leur recherche d'emploi par leur situation individuelle ? Le passage par l'armée peut-il conduire à des formes de discrimination ?

Les apports de l'étude : *l'étude montre que tous les anciens militaires, quels que soient leur sexe, origine culturelle ou sociale, perçoivent plutôt une discrimination « positive » à leur endroit de la part de employeurs dans le civil. L'image du militaire semble bonne en particulier dans les métiers peu qualifiés qui demandent « robustesse » et « respect des consignes ». Pour les métiers plus qualifiés, l'image du militaire dépend fortement de la mise à l'épreuve à laquelle il sera soumis dans le marché civil de l'emploi.*

Par ailleurs, les anciens militaires ont pour la plupart une vie de famille qui les invite à retrouver une stabilité professionnelle pour consolider ou assurer les revenus du foyer (voir PP. 43 et 50 du rapport).

7. Vécu du chômage et de la reconversion

Références bibliographiques : [25] [26] [27] [28] [31] [32] [33] [34] [35] [52]

Il existe de multiples possibilités de vivre le chômage : positivement, négativement ou de façon relativement neutre dans le cas d'une transition vécue comme normale et faiblement risquée. Le passage par le chômage est un temps de renégociation de l'identité professionnelle mais aussi, possiblement personnelle.

Q : la période de chômage est-elle vécue comme une période de perte de statut social, de rupture identitaire ? Ou mise à profit pour reconstruire un nouveau projet professionnel ?

Les apports de l'étude : *En insistant sur la façon dont se déroulait le parcours militaire en première partie, l'étude a cherché à saisir ce qui s'était construit comme compétences, ce qui s'était engagé comme dynamique professionnelle pour comprendre une part des enjeux psychologiques de la reconversion.*

Deux situations (deux blessures morales) liées à l'empreinte de la vie militaire créent une forme d'empêchement de la reconversion, ou peuvent la retarder significativement. Soit elle procède d'une épreuve rencontrée au cours de la vie militaire : épreuve de la relégation quand on n'a pas su ou pu jouer le jeu de tous les codes implicites et épreuve de l'échec quand on n'a pas satisfait aux sélections visées. Cette blessure entame plus ou moins l'estime de soi de chacun et peut renforcer ou créer des fragilités qui pourront prendre un nouveau relief dans le « combat » pour l'emploi.

Ce chômage qu'on peut qualifier de « vocationnel » (ou « chômage en armes ») montre une grande difficulté voire une impossibilité passagère à « passer à autre chose » pour certains anciens militaires (voir PP.61 et 63 du rapport).

BIBLIOGRAPHIE

1. Économie du chômage et du marché du travail

- [1] Camille Bouchardeau, **Les jeunes demandeurs d'emploi sans diplôme**, Pôle emploi Repères & Analyses n°2, avril 2009
- [2] Robert Castel, **La montée des incertitudes : Travail, protections, statut de l'individu**, Ed. du Seuil, 2009.
- [3] Robert Castel, **Les Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat**, Fayard, 1995
- [4] Cereq, **Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la génération 2004**, Céreq, 2008
- [5] Conseil d'Orientation de l'Emploi, **les causes du chômage**, document de travail, oct 2007
- [6] Florence Cordier, **L'accompagnement social des restructurations et les problématiques de mobilité** in Lemasle, T., Tixier, P-E. **Des restructurations et des Hommes**, Paris, Dunod, 2000
- [7] Elise Coudin, **Le « hâlo » du chômage : entre chômage BIT et inactivité**, Insee Premières, n°1260, oct 2009
- [8] Bruno Crépon, Muriel Dejemeppe & Marc Gurgand, **Un bilan de l'accompagnement des chômeurs**, Connaissance de l'emploi, n°20, septembre 2005.
- [9] Christine Daniel, Carole Tuchszirer, **L'Etat face aux chômeurs, l'indemnisation du chômage de 1884 à nos jours**, Paris, Flammarion, 1999
- [10] DARES, **Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi e**, mai 2010, Dares Indicateurs, n°37, juin 2010
- [11] Emmanuel Duguet, Antoine Goujard, Yannick L'Horty, **Retour à l'emploi : une question locale**, CEE, connaissance de l'emploi n°31, juin 2006
- [12] Claude Fabre, **Les conséquences humaines des restructurations. Audit de l'implication des rescapés après un plan social**, Paris, L'Harmattan, 1997
- [13] Jacques Freyssinet, **Le chômage**, La découverte, nouvelle édition, 2004
- [14] Jérôme Gautié, **Le chômage des non qualifiés en France : quelques pistes d'analyse**, Les cahiers du SET-METIS, n° 2, 1995
- [15] Jacques Gautrat avec la collab. de Marie-Sylvie Rushton, **La formation- insertion des chômeurs de bas-niveau de qualification**, Paris : CNRS-IRESO, 1992
- [16] Pauline Givord, **Formes particulières d'emploi et insertion des jeunes**, Insee Economie et Statistiques, n°388-389, 2005
- [17] Philippe D'Iribarne, **Le chômage paradoxal**, Paris, PUF, 1990
- [18] Jean Pailhous, Gérard Vergnaud, **Adultes en reconversion: faible qualification, insuffisance de la formation ou difficultés d'apprentissage?** Paris: la Documentation française, 1989
- [19] Hélène Thélot, **Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité**, Insee premières n° 1207, août 2008
- [20] Carole Tuchszirer, **Indemnisation et accompagnement des chômeurs : une articulation à reconsidérer**, CEE, connaissance de l'emploi, n°51, fév 2008

2. Sociologie du chômage et de l'emploi

- [21] Brigitte Charles-Pauvers, Nathalie Commeiras, **L'implication, le concept** in Neveu, J-P., Thévenet M. (dir.), *L'implication au travail*, Paris, Vuibert, 2002, p. 50
- [22] Alain Degenne, Michel Forsé, **Les réseaux sociaux**, Armand Colin, 2e édition, 2004
- [23] Didier Demazière, **Sociologie du chômage**, La Découverte, coll. « Repères », 2006
- [24] Didier Demazière, **Sociologie des chômeurs**, La Découverte, Paris, 2006
- [25] John Hayes, Peter Nutman, **Comprendre les chômeurs**, Ed. Mardaga, 1995, p. 119.
- [26] Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda, Hans Zeisel, **Les Chômeurs de Marienthal (1931)**, Paris : les Editions de Minuit, 1982
- [27] Eric Lecerf, **Le sujet du chômage**, Paris, L'Harmattan, Coll : La Philosophie En Commun, 2002.
- [28] Danièle Linhart, Barbara Rist, Estelle Durand, **Perte d'emploi, perte de soi**, ERES, 2009
- [29] J.P. Neveu, M. Thévenet, **L'implication au travail**, Paris, Vuibert, 2002
- [30] Outin J-L., **Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'oeuvre : la construction sociale de l'employabilité**, *Sociologie du travail*, 1990, 4, p. 469-489
- [31] Serge Paugam, **L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ?** *Revue européenne des sciences sociales*, Tomes XLIV, n° 135, 2006
- [32] Manuella Roupnel, **Les chômeurs de Moulinex**, PUF, « Le lien social », Paris, 2009.
- [33] Renaud Sainsaulieu, **L'identité au travail**, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1988
- [34] Sébastien Schehr, **La vie quotidienne des jeunes chômeurs**, Puf, Coll: Sociologie d'Aujourd'Hui, 1999
- [35] Dominique Schnapper, **L'Épreuve du chômage**, Gallimard, Coll. Folio Actuel, 1994

3. Sociologie : divers

- [36] Charles Amourous, Alain Blanc, **Erving Goffman et les institutions totales**, Paris, l'Harmattan, coll. Logiques sociales, 2001.
- [37] Claude Dubar, **La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles**, Paris, Armand Colin, 1999
- [38] Erving Goffman, **Stigmate. Les usages sociaux des handicaps (1963)**, Paris, Ed. de Minuit, coll. Le Sens commun, 1975.
- [39] David Le Breton, **Anthropologie du corps et modernité**, Paris : PUF, 1990.
- [40] Arnold Van Gennep, **Les Rites de passage (1909)**, Paris, Ed. A. et J. Picard, 1992.

4. Carrière et reconversion des militaires

- [41] ARCO (Association pour la reconversion civile des officiers), **Une Seconde carrière dans le secteur privé**, Paris : ARCO, 1982
- [42] N. Ball, **La reconversion de la main-d'œuvre du secteur militaire dans les pays industriels**, Revue internationale du travail, vol. 125, n° 4, juillet-août, 1986
- [43] Bernard Beauzamy, **L'image des militaires dans les entreprises**, Paris: Centre d'études en sciences sociales de la défense, 2002
- [44] Théodore Caplow, Pascal Vennesson, **Sociologie militaire**, Paris, Armand Colin, 2000
- [45] Jacques-François de Chaunac-Lanzac, **10 conseils aux militaires pour s'engager dans le privé**, Paris: Publi-union, 1992
- [46] Commission de la défense nationale et des forces armées; présenté par MM. Michel Dasseux et Hughes Martin, **Rapport d'information sur la reconversion des militaires**, Paris: Assemblée nationale, 2006
- [47] S. Dufoulon, J. Saglio, P. Trompette, **L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion: deux études de cas**, Centre d'études en sciences sociales de la défense, Paris: C2SD, 1998
- [48] W. Genieys, J. Joaa, C. Koudjil, A. Smith, Centre universitaire de recherches administratives et politiques de Picardie, Université d'Amiens, **Armées professionnelles et politiques de reconversion: une comparaison européenne, Espagne, France, Grande-Bretagne**, Paris: C2SD, 2001
- [49] Sébastien Jakubowski, **La professionnalisation de l'armée française : conséquences sur l'autorité**, L'Harmattan, coll : Logiques Sociales, Paris, 2006
- [50] Maxime Jacob, Gérard Blanc, **Les compétences des militaires vues par les employeurs**, Paris: Centre d'études en sciences sociales de la défense, 2002
- [51] Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau, **La reconversion des EVAT: les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat**, Paris : Centre d'études en sciences sociales de la défense, 1998
- [52] Annie Laliberté, **Le « démobilisé », ce construit : du corps de combat au corps individualisé**, Anthropologie et Sociétés, vol.30, N°1, 2006.
- [53] Thierry Nogues, Claude Webber, Saïd Haddad, **L'interarmisation : expériences vécues et représentations sociales**, Centre d'Etudes en Sciences Sociales de la Défense, 2005.
- [54] Jean Saglio, Sylvain Broyer, **La reconversion des engagés volontaires de l'armée de terre: le cas du Premier régiment d'infanterie**, Paris : Centre d'études en sciences sociales de la défense, 1998
- [55] Antoine Vauchez, **Recrutement et reconversion: bilan et synthèse du programme de recherche du C2SD sur la gestion des flux de personnels dans l'armée professionnelle**, actes de la journée d'étude du 9 avril 1999, Paris, 1999

ANNEXE 3 – Portraits

Portrait n°1 : Homme de 22 ans, MDR, 3 ans dans la Marine

Il s'est engagé à 19 ans quatre mois avant son bac professionnel. Il avait toujours rêvé d'être béret vert. Il a tout fait pour cela. Il a été parmi les mieux classés de sa promotion mais il a été très déçu par le comportement qu'il juge « irrationnel, stupide parfois » de ses chefs. Selon lui, ils n'ont pas su valoriser ses capacités en préférant s'abaisser à de régulières petites humiliations. Il a l'impression que l'armée a gâché son talent.

Il a d'abord débuté par des opérations à l'étranger au sein du GIR puis a attendu le stage commando. Une fois son rêve atteint, au bout d'un an de fusilier commando, il a préféré partir avec d'immenses regrets et un sentiment de gâchis. Il démissionne puis il trouve immédiatement un emploi dans les bateaux de luxe. Il est resté un an dans cet emploi puis a été licencié pour raisons économiques fin 2009. Il a fait une VAE avec Pôle Emploi et détient désormais un bac professionnel sécurité. Il ne veut toutefois pas être « agent de sécurité à Carrefour ». Il dit chercher un travail plus intéressant et plus motivant. Il a eu des propositions de la part de Marine Mobilité mais rien ne s'est concrétisé à ce jour. Il dit être trop jeune pour qu'on lui fasse confiance.

Aujourd'hui il recherche un emploi en lien avec la plongée. En attendant, il fait beaucoup de sport. Il ne sait pas dire depuis quand il est indemnisé et quand cela doit se terminer. Il n'est pas dans une recherche active. Il semble ne pas encore avoir « digéré » son départ de l'armée.

Portrait n° 2 : Homme de 24 ans, MDR, 1 an dans l'armée de l'Air

Titulaire d'un BEP électrotechnique puis d'un Bac pro vente, il décide de s'engager après son bac. Il considère qu'il n'y a pas d'avenir intéressant possible avec les études qu'il a faites. Il voit surtout dans l'armée des évolutions professionnelles dans des délais rapides. C'est un ami qui lui conseille de prendre cette voie.

Il signe donc un contrat de 3 ans. Après ses classes, il est affecté comme conducteur routier. Cependant il n'exercera jamais cette fonction, il fera simplement de la reconnaissance des lignes de bus, des repérages et des reconnaissances sans passer son permis poids lourd. Il dit qu'il va surtout passer du temps à ne rien faire avant qu'on ne lui propose d'être chauffeur pour « certains militaires ». Il précise qu'il n'a pas le droit de dire lesquels. Il occupe cette fonction un temps relativement court et ne souhaite pas poursuivre cette mission. Il le fait savoir. Il est dans sa deuxième période d'essai. Il n'est donc pas renouvelé.

Très vite il retrouve un emploi de chauffeur livreur qui durera 1 an, puis il sera manutentionnaire en intérim et serveur pendant encore 1 an. Au total, il va cumuler 3 ans d'expériences professionnelles après son contrat sans jamais être au chômage : « je préfère être actif ». Cependant, aucun de ces emplois ne va le satisfaire et ce d'autant plus que les métiers physiques lui sont pénibles du fait d'un problème de santé qui le handicape légèrement.

Aujourd'hui il décide d'arrêter de travailler pour la première fois depuis la fin de son contrat militaire. Il souhaite se préparer aux concours de la Fonction Publique : douanier motard et concours de police. Il est allocataire pour la première fois depuis la fin de son contrat il y a trois ans. Il doit percevoir une allocation dans les prochains jours (l'armée lui doit encore 30 jours d'allocations).

Portrait n° 3 : Homme de 27 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de Terre

Il est célibataire. Sa famille est sur l'île de Mayotte. Il a arrêté ses études en terminale littéraire. Il n'a donc aucun diplôme. Il est en Métropole depuis 2001 mais rencontre des difficultés à l'oral (il n'est pas toujours aisé de comprendre ce qu'il dit ; son français est parfois un peu approximatif).

Il s'engage fin 2003 pour avoir un emploi stable. Il va occuper la fonction de pointeur tireur de missile sol-air et d'agent de magasinage. Il va apprécier sa mission et les relations avec les militaires du rang. Il va toutefois rencontrer des difficultés avec son commandement direct. Il va juger paradoxal le discours sur la solidarité produit par l'institution et des différences trop marquées entre les gradés et les autres ; il déplore le manque d'écoute, d'aide et de soutien.

L'année précédant sa reconversion, il prétend que ses supérieurs directs l'ont empêché de préparer son départ en l'envoyant systématiquement en manœuvre. Il avait dit qu'il souhaitait partir et ne pas renouveler son contrat. Cela n'a pas été accueilli favorablement par le commandement. La sortie s'est donc faite dans des conditions « précaires » : il dit s'être « senti un peu trahi par l'armée ».

Il est indemnisé depuis 1 an et demi. Il recherche dans la vente et le commerce mais on lui renvoie systématiquement son manque d'expérience. Il a adressé 450 CV depuis la fin de son contrat. Il n'a pu obtenir, à ce jour, que des CDD courts et des stages dans la vente. Aucune des compétences qu'il a acquises à l'armée ne sont transférables dans le civil excepté celles liées au magasinage. Il a désormais comme projet de passer les concours des douanes et de la police municipale.

Nota : une fois l'enregistrement terminé, il indique être prêt à se réengager si on le lui propose.

Portrait n° 4 : Homme de 28 ans, sous-officier, 9 ans dans l'armée de Terre.

A 18 ans, « égaré » au lycée, il décide de s'engager. En réalité, son choix était fait depuis de nombreuses années. L'armée lui semblait être un lieu possible et souhaitable pour se construire.

Son expérience militaire a duré presque 9 ans, période de reconversion comprise. Il a commencé par le rang en 2000 et dit « avoir connu une assez bonne ascension » jusqu'à devenir sous-officier et assurer un encadrement de proximité sur des opérations extérieures. Ces années militaires vont se dérouler conformément à son engagement initial soit un parcours dans l'infanterie couronné de multiples opérations à l'étranger.

A l'issue d'un séjour en Afghanistan, il dit avoir voulu changer d'horizon. En réalité, les évolutions qu'on lui proposait au-delà de chef de groupe ne l'intéressaient pas. Son souhait était d'entrer dans les forces spéciales. Il soupçonne qu'on lui ait mis des bâtons dans les roues pour empêcher ce projet.

Il démissionne et engage donc une reconversion dans la sécurité incendie : une formation et un diplôme qui sanctionne un niveau III (Bac +2). Cependant, au chômage depuis 1 an, il ne parvient pas à trouver en emploi dans ce domaine. Il dit sans trop y croire que les entreprises lui renvoient son manque d'expérience. En réalité, l'« adrénaline » et le voyage lui manquent beaucoup. Il a essayé de monter une entreprise d'agent de protection rapprochée – il s'est financé, à son compte, une formation en Russie - mais son projet a échoué. Aujourd'hui, il souhaite parfaire son niveau d'anglais et cherche à partir de nouveau à l'étranger. Il avoue

avoir peur de se fixer quelque part et reconnaît qu'il est compliqué de passer du combat à la vie civile.

Portrait n° 5 : Homme de 29 ans, MDR, 4 ans dans la Marine

Parti très jeune de chez ses parents, après son CAP et BEP de mécanique, il va décrire un parcours de « galère ». Il est marié avec deux enfants et décide de s'engager pour donner de la stabilité et de la sécurité à sa famille (il le dira alors que l'enregistrement est coupé à la fin de l'entretien). Les emplois qui ont précédé son contrat à l'armée l'ont essentiellement conduit à être VRP et animateur de vente.

Son affectation militaire semble correspondre à sa demande. Il a été affecté sur une mission de magasinier-cariste 7 mois après la signature de son contrat. Cela se passe plutôt bien mais il n'est pas renouvelé malgré sa demande. Il va alors bénéficier d'un congé de reconversion mais pas assez préparé en amont selon lui. Il le qualifie après coup d'inefficace et de raté. Il s'agissait de devenir gérant en informatique. Il n'a pas été embauché à la suite de sa première expérience. Il a donc fait de l'intérim et un peu de travail au noir : « je trichais un peu ». Il a vu Marine Mobilité un an après la fin de son contrat mais a refusé un emploi proposé dans la sécurité nucléaire en considérant les conditions de travail trop dangereuses.

Changeant de projet, il a bénéficié de l'aide de l'assistante sociale de l'armée pour se payer une partie de son permis PL. Aujourd'hui il a été embauché en contrat unique d'insertion (CUI) dans une entreprise de transport et ses allocations viennent juste de cesser. Il juge sa situation encore très précaire et se dit inquiet à l'idée de ne pas être renouvelé à l'issue de ce nouveau contrat.

Portrait n° 6 : Homme de 31 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de l'Air.

Parti dans le Sud de la France pour faire un Deug AES (Administration Economique et Sociale) et du hand-ball, il revient en région parisienne pour raison familiale. Il travaille en usine, pendant 6 mois, comme enfourneur puis décide de reprendre ses études mais aucune université n'accepte de le reprendre.

Il décide donc de s'engager et réussit le concours de sous-officier dans l'armée de Terre. Sur le conseil d'un ami, il bifurque vers l'armée de l'air, réputée plus professionnalisante, en février 2002. Son intention était d'être chauffeur ou conducteur routier. Son projet va se réaliser comme prévu. Après des classes dont il garde un très bon souvenir, il est affecté dans les transports. Il passe les permis VL et PL. Son travail consiste à acheminer du personnel civil et militaire. Bien noté, il devient rapidement chauffeur d'autorité. Puis il tombe malade (crise d'épilepsie) et demande un rapprochement de conjoint. Il est alors affecté comme agent d'exploitation de transport (responsable du parc de véhicules, des permis de conduire et encadrement des chauffeurs). Satisfait de son travail, il résigne alors pour un an. Il décide alors de passer le concours de sous-officier dans l'armée de l'Air mais il échoue. Il démissionne dans la foulée car il veut « avancer dans la vie ».

Sa reconversion le conduit vers une école de logistique et transport dont il sort avec un titre de Technicien supérieur. Il est alors embauché dans une société comme agent d'exploitation de transport. Il tombe malade assez gravement et est licencié. Il décrit la période qui va suivre comme une « descente aux enfers ». Il ne touchera pas d'allocations, pendant 7 mois, du fait de dysfonctionnements administratifs. Il va alors cumuler les travaux d'intérim. Lassé, il se décide à créer sa propre société de transport en juin 2009 mais ne se rémunère toujours pas. Il est allocataire pour quelque temps encore mais n'a jamais dit à l'armée qu'il avait créé son entreprise.

Malgré son projet professionnel d'aujourd'hui, il considère que l'armée lui a apporté beaucoup de confiance en lui. Il regrette un départ qu'il juge, après coup, un peu hâtif.

Portrait n° 7 : Homme de 36 ans, MDR, 15 ans dans l'armée de Terre

Il a passé un CAP dans un lycée agricole et a quitté l'école en 1992 pour faire son service militaire. Satisfait de cette expérience, il décide de poursuivre l'engagement. Conformément à ce qu'il souhaitait comme affectation, Il devient chauffeur de cars et poids lourds. En 2000, il demande à se rapprocher de sa conjointe et devient chauffeur d'autorité. Enfin de 2004 à 2008, il intègre un service « discret » du Ministère de la défense (DPSD) où il fera de la saisie informatique. Sa carrière semble correspondre à ses attentes.

Il a anticipé son départ et pensé à sa reconversion bien en amont (2 ans avant) sans que cela pose de problème. Il voulait créer une société de voiture de tourisme avec sa femme. Son projet a mûri à partir de 2007 et s'est concrétisé par un congé de reconversion réalisé dans de bonnes conditions. Il considère qu'il n'a « pas été trop mal accompagné » même s'il faut aller chercher les informations beaucoup par soi-même. Il a été aidé par un cabinet conseil pour consolider son projet (anciens chefs d'entreprise) mais juge le service rendu de qualité moyenne. Il s'est plutôt tourné vers le réseau familial pour parfaire son projet d'entreprise. Il considère qu'après 15 ans de contrat, l'aide a été mince. Il comptait sur davantage d'accompagnement.

Aujourd'hui, il touche encore l'ARE (allocation de retour à l'emploi : 488€) pendant la création de son entreprise plus la pension de retraite (635€). La société commence à se développer seulement. Il considère que le départ de l'armée a été difficile et qu'« il faut se battre » pour réussir à créer son entreprise.

Portrait n° 8 : Homme de 37 ans, sous-officier, 14 ans dans la Marine

Titulaire d'un CAP Electricité et d'un Bac professionnel électronique, il s'engage pour voyager, après avoir assisté à une présentation des métiers de la Marine dans son lycée. Il va alors passer la plupart de sa carrière en mer. Il va travailler tour à tour sur le Clémenceau, le Foch, le Jean Bart. Ses missions : maintenance du matériel pour la navigation aérienne et adjoint au central d'opération. Il va bénéficier de nombreuses formations durant sa carrière mais l'essentiel de ces dernières s'appliquent au fonctionnement et à l'entretien du matériel militaire. Sur la fin de sa carrière, il fera du gardiennage et du contrôle d'accès sur la base navale sans repartir en mer.

Son départ ne va pas bien se passer. Il sera renvoyé pour insubordination quelques mois avant de pouvoir prétendre à une pension, sans véritablement contester cette sanction lors de l'entretien. Il ne souhaitera pas non plus bénéficier du congé reconversion et restera sans solde pendant un mois et demi.

Depuis lors, il cherche un emploi stable à temps plein qu'il ne trouve pas. Son niveau de formation est trop faible -le BTS est demandé partout- pour la branche professionnelle de l'électronique et, selon les employeurs, il manque d'expérience dans le civil. En réalité, il dépannait très peu sur les bateaux et n'a pas pu se professionnaliser et mettre à jour sa formation initiale. Les compétences qu'il a acquises et déployées dans la Marine ne trouvent pas de correspondance dans le civil. Il cherche depuis un an et demi et pour l'instant n'a eu qu'une offre sérieuse dans l'entreprise Darty mais trop loin de chez lui. Il est seul mais il est propriétaire de son appartement et ne souhaite pas déménager.

Depuis quelques temps, il se résout à changer de projet. Il a trouvé un emploi de gardiennage qu'il souhaite continuer (trois week-ends par mois plus des remplacements). Il est en chômage partiel, il est donc « plafonné » : il ne doit pas trop travailler s'il ne veut pas perdre le bénéfice de ses allocations.

Portrait n° 9 : Homme de 24 ans, Caporal, MDR de l'armée de terre, 3 ans de contrat

Titulaire d'un BEP Vente, il a souhaité entrer dans l'armée pour passer ses permis VL et PL et travailler dans le transport. Il a signé son contrat en août 2005 et a quitté l'armée en août 2008. On lui a proposé de résigner un contrat de 2 ans mais il n'a pas souhaité prolonger. Il considère que l'armée se concilie mal avec la vie de famille. Il dit avoir pleinement profité de cette expérience.

Sa mission principale pendant la durée de son contrat était le transport de marchandises. Ce métier de chauffeur routier lui convenait parfaitement. Il a également fait un stage commando mais sans opérations à l'extérieur. Il dit de son expérience à l'armée : « C'était intéressant ».

A la fin de son contrat, il ne semble pas avoir été dans une recherche particulièrement active d'emploi. Il dit vouloir continuer à travailler dans le transport mais il n'a pas trouvé l'entreprise prête à lui payer la FIMO (formation initiale minimale obligatoire du transport de marchandises).

Il a repris récemment contact avec Pôle Emploi, mais les propositions qui lui sont faites ne le satisfont pas : postier, vendeur Décathlon. Il considère que les relations avec Pôle Emploi sont difficiles. Un récent entretien avec la Mission Locale semble lui donner davantage satisfaction quant à l'accompagnement proposé.

(L'entretien a été court et teinté d'une certaine suspicion de la part de l'interviewé ; il était difficile pour lui de parler d'une période de 22 mois de recherche d'emploi durant laquelle la recherche semblait avoir été vaine ou absente).

Portrait n° 10 : Homme de 21 ans, MDR de l'armée de Terre, 1 an de contrat

Titulaire d'un BEP électronique, il décide de s'engager dans l'armée à 18 ans. Il voulait faire cela depuis « tout petit ». L'engagement semble être un héritage de famille. Il signe donc en décembre 2007. Il partira un an plus tard, en décembre 2008.

Il définit sa période de classes (7 mois) comme un des meilleurs souvenirs de sa vie. Pour autant il fait le récit d'une période qui suit « le passage en batterie » comme décevante. Il raconte le cas d'anciens militaires, en contrat depuis 20 ans (qu'il considère comme des exemples), non renouvelés par restrictions budgétaires du fait de la professionnalisation. Leur démotivation semble, d'une certaine façon, être venue alimenter la sienne.

Il explique son départ du fait d'un « souci » dans la passation de pouvoir là où il se trouvait. Il relate qu'une certaine pression s'exerçait sur les nouveaux. Il a donc souhaité partir en demandant une mutation géographique. Cela n'a pas été possible. Il est donc parti à regret. Il aurait souhaité pouvoir poursuivre son engagement initial.

A la sortie, il avait un projet pour entrer dans la Gendarmerie Nationale. Cependant, il n'a pas eu d'accompagnement spécifique pour concrétiser ce projet. Il s'est donc « débrouillé » seul pour avoir des renseignements et finalement réussir à déposer un dossier. Durant la période qui le sépare du dépôt de dossier, il a été employé 6 mois comme électricien chez

un ancien employeur. Il a été indemnisé pendant 1 an. Il est en fin de droits depuis 6 mois. Il présente sa situation comme « pas trop difficile » puisqu'il vit chez ses parents.

Aujourd'hui, il est en attente du traitement de son dossier par la Gendarmerie.

Portrait n° 11 : Homme de 31 ans, MDR de l'armée de Terre, 2 ans de contrat

Après des études de menuiserie qui ne l'ont pas le passionné, il fait son service militaire en Guyane. En 1998, il a déjà la volonté de s'engager mais cela ne peut pas se faire en Guyane. Il part donc en Métropole pour travailler et obtenir son permis PL. Son permis obtenu, il s'engage. Il voit dans l'engagement la possibilité de changer de voie et confirmer son nouveau projet professionnel de conducteur PL. Il dit aussi vouloir bénéficier d'une stabilité dans l'emploi : « faire une carrière ».

Engagé en 2005, il démissionnera début 2008 quelques mois avant la fin de son contrat. Il dit avoir eu du mal à supporter l'autorité militaire. Il est engagé comme chauffeur PL mais il a des difficultés avec la « vie militaire », les gardes notamment. Pendant sa période militaire, il ne vit pas à la caserne ayant été affecté près de sa famille. Il pensait faire des « choses plus intéressantes ». Il semble aussi que le fait de ne pas pouvoir « faire carrière » comme il le pensait au moment de l'engagement a eu une incidence sur son départ. Durant son contrat, il sera formé au transport des matières dangereuses.

Au moment de sa sortie, il va passer par la cellule reconversion pour la mise à jour de ses permis puis il trouve rapidement un employeur dans le transport. A partir de là, sa trajectoire professionnelle prend la forme de deux licenciements économiques et de périodes d'intérim. En réalité il n'a jamais cessé de travailler. Il vit d'alternance d'emplois plus ou moins précaires. Depuis novembre 2009, il est de nouveau en CDI. Mais sa situation ne le satisfait pas pleinement. Il reste demandeur d'emploi et continue de consulter les offres en se rendant à Pôle Emploi.

Portrait n° 12 : Femme de 34 ans, Sous-Officier de l'armée de l'Air, 9 ans de contrat

Alors qu'elle est en deuxième année de faculté de sciences, elle décide, suite à des problèmes personnels, d'interrompre ses études et de s'engager en 1998. Elle passe donc le concours de sous-officier de l'armée de l'Air qu'elle réussit. Sa motivation initiale est liée au fait d'avoir une formation payée et d'avoir une garantie d'emploi à la clé.

Elle devient opérateur transmission conformément à l'un des deux choix qu'elle avait exprimés. Même si le métier impose des nuits blanches et des conditions de travail difficiles, elle qualifie l'ambiance de très bonne. Elle est très satisfaite de cette première période de travail.

Après 3 ans sur ce poste (avec un détour vers une mission de configuration informatique) et un peu de lassitude, elle part en détachement 4 mois au Tchad. Là bas, elle est victime d'une agression et ne se sent pas soutenue par ses supérieurs. Elle considère que c'est un premier point de rupture avec l'institution.

De retour, elle va être victime de harcèlement moral...sans suite pour le harceleur malgré des faits avérés. Elle vit très mal l'inaction des autorités militaires. Dans la période qui suit, elle tombe enceinte et demande un rapprochement de conjoint. Après la naissance de son enfant, elle obtient une mutation sur un poste de maintenance en matériel informatique et de réseau. Elle quittera ce poste 3 ans plus tard en qualité d'administrateur réseau. Elle va vivre, sa troisième et dernière rupture avec l'institution durant cette expérience. Elle dit avoir

été « prise en grippe » par sa supérieure directe. Elle fait une dépression de plus d'un mois et décide, dès son retour, après un échec à l'examen pour devenir adjudant de carrière, de changer de voie.

Elle passe et réussit le concours pour entrer dans une école d'Éducateur de Jeunes Enfants (EJE). Elle va alors bénéficier d'un congé de reconversion de 10 mois puis suivront deux mois de chômage avant d'obtenir le Diplôme d'Etat d'EJE (3 ans d'études). Elle obtiendra un CDI à la sortie de l'école. Avec le recul, elle pense que sa période militaire l'a endurcie. Elle est fière de son parcours même si elle dit avoir souffert d'un « conformisme annihilant ».

Portrait n°13 : Homme de 21 ans, MDR, 6 mois dans l'armée de l'air

Un jeune homme de 21 ans resté 6 mois à l'armée. Après des études difficiles (il doit partir de son lycée pour avoir fréquenté de près une surveillante) il se tourne vers l'armée (il a également pensé à la légion) car toute sa famille est dans l'armée de l'air. Il cherche également à fuir un environnement familial difficile, une mère qui buvait et l'a battu. Il veut y trouver des responsabilités et des valeurs ; il veut porter l'uniforme et aspire au béret vert de commandos d'élite de l'armée de l'air. Il dit également vouloir aider son pays.

Il apprécie énormément les classes, y construit des amitiés fortes mais ne peut faire le stage commando et se retrouve à faire le métier de vigile sur une base, ce qui l'ennuie. Avant d'avoir pu se relancer à tenter un stage commando, il est rattrapé par son passé judiciaire. On lui propose de faire appel, mais il choisit de quitter l'armée malgré tout. Si on le laisse partir sans trop l'aider, le personnel en charge de la reconversion au sein de son régiment le recontacte souvent pour savoir s'il a trouvé un travail.

De janvier 2009 à juin 2009, il ne trouve rien et vit des allocations chômage. Par un contact familial, il obtient une mission d'intérim en manutention dans une société de négoce des matériaux. Il travaille énormément, veut être disponible, fait toutes les tâches ingrates. A l'issue de deux mois et demi, on lui indique qu'on souhaiterait le garder, mais qu'il n'y a pas de poste disponible.

Il entre alors très vite en contact avec le maire de sa ville, qu'il connaît car il a joué au football dans le club de la ville. Grâce à son passé militaire, à une expérience de travail pour la ville, et enfin grâce à un petit « coup de pouce » politique, on lui trouve une place en CAE (contrat d'accès à l'emploi) à temps partiel en tant qu'agent au service des sports. Il s'occupe, entre autres choses, de l'entretien du terrain de football. Il s'investit beaucoup, se propose pour tout type d'astreinte et d'heures supplémentaires, fait son travail très vite.

Portrait n° 14 : Femme de 23 ans, MDR, 3 ans dans l'armée de terre

Portrait n°21 : Homme de 32 ans, MDR, 11 ans dans l'armée de terre

Entretien réalisé auprès du couple.

Lui, intègre l'armée « sur un coup de tête », pour faire quelque chose et aussi pour l'aventure ; il y passera 11 ans et finira brigadier chef avec une spécialité de cuisinier (il est entré avec son CAP de cuisinier). Elle, entre à l'armée avec un CAP de coiffure dans l'idée que l'armée serait un tremplin pour la suite de sa vie.

Tous deux insistent sur le bonheur des classes. Lui connaît ensuite un parcours plutôt satisfaisant : il est en cuisine, il bénéficie de déplacements en OPEX, passe un permis poids lourd et décrit une partie de carrière agréable, il finit dans des fonctions de magasinier. Elle au contraire décrit une désillusion qui arrive dès les premiers pas en caserne. On l'incite à faire deux métiers : la coiffure en journée, le bar le soir. La charge que cela représente est

amplifiée par le vécu difficile d'une femme faisant le service au bar. Ils se rencontrent et se mettent en couple, ce qui leur est fortement reproché, lui étant auparavant marié. Leur caserne est sur le point de fermer et l'atmosphère est « mortifère ». Il demande un changement d'affectation, elle le conduit à ne pas être renouvelé car il manque les commissions de renouvellement de son ancien et de son nouveau régiment. Il pense que cela est intentionnel à son encontre.

Parallèlement, elle est enceinte et connaît une grossesse difficile ponctuée d'arrêts maladie. Elle demande un poste peu fatigant, on lui propose d'abord un poste dans les bureaux à 10h de travail journalier puis un poste de coiffeuse, alors qu'elle ne supporte pas la station debout. Sa grossesse empire et le SAMU est appelé pour l'hospitaliser. Alors qu'on approche de la fin de son contrat, on lui envoie un courrier à l'hôpital pour lui demander de présenter des justificatifs au régiment. Une fois de retour, on lui demande de signer un papier attestant de la fin de son expérience militaire.

Pour l'instant elle éduque son enfant, mais l'expérience d'avoir été tiers de confiance pour ses frères quand elle était à l'armée l'ont engagée à faire des démarches en vue d'être famille d'accueil.

Lui ne découvre la possibilité d'une reconversion que 4 mois avant la fin de son contrat. Comme les délais deviennent trop courts pour passer la FIMO (formation initiale minimale obligatoire du transport de marchandises), il décide de se reconvertir dans son domaine et de devenir cuisinier hospitalier. Il fait un contrat de professionnalisation dans la fonction publique hospitalière mais découvre alors plusieurs choses par lui-même : accepter un poste à l'issue de sa période il peut prétendre ; et sur cette indemnité il devra rembourser des points retraite. De surcroît, son ancienneté dans l'armée n'est pas reprise dans la fonction publique hospitalière et il devrait redémarrer en bas de grille.

Il décide de ne pas achever cette reconversion et recherche désormais un emploi de transporteur poids lourds, même s'il dit qu'il n'y a pas trop d'offres. En attendant, il fait des missions d'intérim dans la manutention.

Portrait n°15 : Homme de 24 ans, SOF, 5 ans dans l'armée de terre

Il choisit de faire l'armée une fois le bac acquis après un premier mois passé en BTS. Des difficultés familiales très dures ajoutées à une soif d'aventure et le souhait de ne pas rester coincé à l'école, le poussent à s'engager. Il souhaite faire une école de sous-officiers, mais comme il faut un an d'attente, il choisit d'entrer en tant que volontaire pendant un an, pour connaître le métier de base des hommes qu'il aura plus tard sous ses ordres. Après 6 mois d'école, il se spécialise dans l'artillerie.

Le travail lui plaît, la dépense physique, « l'adrénaline » et la proximité avec ses hommes : ils se tutoient le soir autour d'un billard ou d'une fête, et se vouvoient le jour. C'est toute une légitimité du commandement de proximité qu'il construit dès le début : proximité de génération, proximité physique et masculine, proximité de parcours et d'origine sociale. Cette manière de faire déplaît fortement à certains gradés.

Il fait des missions extérieures mais pas pour représenter son pays ou pour venir en aide à des populations (Kosovo) ; il le fait avant tout pour l'aventure et l'argent. Cependant, ses éloignements à répétition déplaisent à sa compagne et il décide de se ranger et d'avoir une vie de famille. Il avoue qu'il serait resté s'il avait été seul.

Refusant de partir en opération et déclarant deux ans avant la fin de son contrat qu'il ne le renouvellera pas, il sent que cela n'est pas très bien accepté. On lui confie tout ce qui est

astreinte, gardiennage à Noël, jour de l'an, etc. On lui impose des affectations qu'il n'a pas choisies : on l'envoie à l'instruction, il finit par s'y plaire et on le déplace de nouveau.

La possibilité d'une reconversion, il la découvre 9 mois avant l'échéance de son contrat alors qu'il avait dit 15 mois plus tôt qu'il partirait. Se rendant à une semaine projet il pose les bases d'un retour à l'emploi civil : il y a trop à apprendre pour devenir topographe et cela manque d'action ; les métiers de la sécurité qu'il pourrait obtenir dans l'immédiat ne sont pas valorisants (vigile chez « Carrefour ») ; il a passé du temps dans un char donc a une compétence en transports mais pas le diplôme. Pour passer la FIMO (formation initiale minimale obligatoire) et le permis C, l'armée lui propose une reconduction de 6 mois du congé de reconversion, ce qu'il refuse car il pense qu'il sera mieux pris en charge par les professionnels du retour à l'emploi de Pôle emploi. Après plusieurs difficultés d'ordre administratif, la Mission Locale lui trouve cette formation (il regrette désormais de ne pas avoir accepté la proposition de l'armée).

Avec cela il veut devenir convoyeur de fonds, pour associer au métier de transporteur une petite dose « d'adrénaline » qui lui manque depuis l'armée. Il se heurte aujourd'hui au fait qu'il n'y a que deux employeurs dans le secteur, et qu'ils exigent de l'expérience ; expérience qu'il compte acquérir à travers des missions d'intérim dans le transport de marchandises.

Portrait n°16 : Homme de 25 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de terre

Jeune homme de 25 ans ayant passé 5 ans à l'armée. Il s'engage car son père a fait carrière dans l'armée et il aspire à l'aventure, et souhaite voir ce qu'il se passe dans le monde. Il cherche à devenir commando, devient chauffeur de matériel et tireur de précision.

Alors qu'il déclare avoir fait quelques « bêtises » à l'armée, son supérieur bloque son avancement. Au cours d'un stage commando, il se sectionne le gros orteil et met un an à s'en remettre.

Plusieurs éléments le poussent alors à ne pas renouveler son contrat. D'abord, il sait que son rapport à son supérieur ainsi que sa blessure risquent d'aboutir au fait qu'il ne sera pas renouvelé. Ensuite, il a une femme et une petite fille qui vivent dans une autre ville et qu'il ne voit jamais. Il est en outre assez souvent amené à faire des OPEX et sa base est éloignée du centre ville.

Un an avant le terme de son contrat, il décide donc de ne pas prolonger. Alors qu'il a déjà le permis poids lourd, il choisit une reconversion permettant de passer en 4 semaines le permis super poids lourd et la FIMO (formation initiale minimale obligatoire : attestation obligatoire pour le transport de marchandises). Cependant, cette formation n'avance pas. Il parvient à obtenir la FIMO, mais il ne s'entraîne presque pas pour passer le permis super poids lourd et il n'y a que très peu de formateurs. A l'issue de la formation, il n'est pas en capacité de passer le permis.

Il retourne donc dans sa ville natale où il vit chez ses parents, ce qu'il a du mal à assumer, tant par rapport à sa fille qu'il ne peut nourrir que par rapport à ses parents et sa famille qui selon lui, au même âge, étaient déjà autonomes depuis quelques années. Il fait plusieurs missions en intérim en manutention car il ne trouve pas d'emploi de transport poids lourds. Il s'y trouve mal payé et mal traité. Cette expérience prend fin lorsqu'un matin, on l'appelle pour travailler une demi-heure plus tard alors qu'il garde sa fille. Cette expérience traduit pour lui le manque de respect des gens qu'il y a dans le civil et en particulier dans l'intérim. Le contraste avec l'armée est immense.

Désabusé, il ne postule pas aux offres qu'il trouve lorsque celles-ci sont courtes, mal payées et éloignées de son lieu de vie. Il se justifie en avançant l'argument de l'avantage en termes de revenu de se maintenir au chômage, mais on sent que cette explication ne lui convient pas lui-même. Il avoue en fait faire une « petite dépression », ne plus entretenir sa forme. Il a même pensé à un moment s'engager dans la légion.

Portrait n°17 : Homme de 25 ans, MDR, 3 ans dans la marine

Il pense à l'armée dès le lycée en participant à une préparation militaire marine qui lui fait visiter des bases tous les 15 jours. Il souhaite faire partie de commandos d'élite et une fois le bac en poche commence une formation après avoir signé un contrat de 10 ans.

Cette formation lui plaît malgré la rigueur des conditions matérielles et l'exigence physique demandée aux jeunes recrues. Après avoir raté les tests d'aptitude, on lui demande de patienter 1 an avant de pouvoir postuler. Il devient alors gardien sur une base ; poste qui lui déplaît tant du point de vue de l'intérêt, que des conditions de travail qui se dégradent (astreintes le week-end, travail 5 à 6 jours de plus par mois pour gagner 130 euros en moins). De plus, il dit « s'encroûter » physiquement, et il décide au bout d'un an de ne pas se représenter au concours et de demander à quitter l'armée une fois qu'il aura effectué les trois ans de son contrat.

Durant la première année qu'il passe sur la base, il se donne les moyens de revaloriser son poste et gère à la fois l'armurerie et les systèmes d'alarme. La dernière année, alors qu'il a déjà présenté sa démission, il travaille un peu moins et se prépare à la suite.

Une fois sorti, il pense à travailler dans la sécurité, mais se rend compte que lui (ou Pôle emploi) devra payer une formation de 1500 euros pour des compétences qu'il a déjà. Il fait alors des « petits boulots » en intérim, notamment manœuvre sur des chantiers BTP durant l'été. Il décroche un CDI en tant que commercial mais il faut faire du porte à porte, ce qui lui déplaît. En accord avec son employeur, il démissionne.

C'est dans le BTP qu'il retrouve ce qui l'attirait à l'armée : l'esprit d'équipe, des valeurs humaines de solidarité. Il choisit donc de se reconvertir dans le secteur, mais les premiers contacts tant avec des organismes formateurs pour un BTS de conduite de travaux publics qu'avec des entreprises pour un stage en alternance se passent mal : son expérience militaire n'est pas valorisée. Pour les formateurs, il a eu le bac mais n'était pas très bon élève et a interrompu sa « carrière » scolaire pendant trois ans. Les employeurs, quant à eux, ne comprennent pas qu'il ait stoppé son expérience militaire. Finalement, il trouve enfin une formation qui l'accepte et un employeur qui valorise son expérience militaire car elle lui a donné des compétences pour mener des hommes.

Portrait n°18 : Femme de 27 ans, MDR, 4 ans dans l'armée de l'air

Mme M. échoue à son CAP de pâtisserie et ne sait plus quoi faire. Elle fait des « petits boulots », notamment de nuit. Sa conseillère ANPE l'oriente un jour vers une base de l'armée de l'air de la région où il y aurait des places de manutentionnaire. Quand elle s'y rend, la place est prise, mais le recrutement lui propose un poste au service de restauration où elle pourra faire de la pâtisserie. Elle signe alors un contrat de quatre ans.

Au cours de ces quatre ans, elle ne fera presque pas de pâtisserie ; juste quelques finitions sur des gâteaux. Son travail consiste essentiellement à assurer le service au bar, à tenir la caisse à la cantine, et à participer à la préparation des plats chauds et froids. Un an après être

entrée à l'armée, alors que sont passées les classes dont elle conserve un excellent souvenir, elle se demande ce qu'elle fait là ; elle ressent un fort décalage avec les gens qui l'entourent.

Son expérience, si elle en conserve quelques bons moments (elle connaît toute la base, apprécie certains militaires,...) va être considérablement entachée de certains contacts avec des supérieurs pouvant aller jusqu'à des formes de harcèlement voire de persécution. Elle rapporte des menaces lorsqu'on ne sert plus d'alcool à certains, lorsqu'on refuse des avances à d'autres. Elle se dit victime d'un de ses supérieurs. Vers la fin de son contrat, elle se décrit comme anéantie psychologiquement.

D'un strict point de vue professionnel, elle estime ne rien avoir véritablement appris (elle n'avait pas de choses compliquées à faire au bar, elle a été caissière mais n'avait pas à gérer d'argent).

Lors de sa dernière année, certains refusent qu'elle quitte son service pour aller aux réunions d'information, mais un officier l'appuie et elle peut entamer sa recherche. Elle choisit de se reconvertir en tant que tailleuse de pierre et fait une formation à l'AFPA. A la suite de cela elle trouve des missions d'intérim en tant que tailleuse, mais pas suffisamment ; ce qu'elle impute tant au marché du travail qu'à une forme de discrimination à l'embauche (c'est un monde d'hommes).

Devant cette situation elle décide de se reconvertir en tant qu'assistante dentaire ; métier qu'elle dit réservé aux femmes et dans lequel elle pense avoir moins de mauvaises surprises. Elle espère pouvoir se faire financer une formation.

Portrait n°19 : Homme de 30 ans, MDR, 4 ans dans la marine

M. K, 30 ans, décide d'entrer dans la marine pour changer de vie, trouver une issue à une série de petits boulots qui ne lui conviennent pas, et se prouver qu'il est capable de faire mieux. Après ses classes où il s'initie aux rites de l'institution (salut, appel, marcher au pas,...) il embarque à bord d'un navire de guerre de 800 personnes. Il travaille en tant que matelot dans un premier temps, puis lors de sa première campagne, devient secrétaire adjoint du capitaine. Lors de sa deuxième campagne, il est serveur au carré des officiers. Il dit y faire ses preuves, tisser des liens d'amitié, assumer progressivement la distance à ses parents.

A la suite de problèmes de santé, sa carrière est un peu stoppée. Puis, lors d'une dernière campagne, il rencontre une femme à St Domingue. Il décide de quitter l'armée et de la rejoindre pour y vivre. Il ne trouve pas de travail sur l'île, et regrette alors d'avoir pris la décision de quitter l'armée aussi vite.

Il rentre en France, fait des « petits boulots » et s'engage dans la légion. Il constate que cela n'est pas fait pour lui et se retrouve à la rue. Il vit en foyer, mais veut montrer, notamment à ses parents, qu'il peut s'en sortir. Il obtient un studio grâce à un dispositif d'hébergement et connaît des missions courtes et périodes de chômage. Ces périodes ont été pénibles pour lui, il dit s'être senti insignifiant, isolé, amorphe. Peu après, il commence des missions d'intérim en tant que brancardier ; métier qu'il connaît pour avoir suivi une formation à l'armée. Il aime ce métier, et sa situation se stabilise.

Portrait n°20 : Homme de 32 ans, MDR, 9 ans dans l'armée de terre

Sans diplôme, il s'engage avec l'idée d'apprendre un métier, et de contribuer à la grandeur d'une institution qu'il estime pour ses valeurs idéologiques (la patrie) et pratiques (la discipline, l'effort).

Il signe un premier contrat de 5 ans, pendant lequel il s'investit « à fond ». Il aime énormément son métier de gestion d'un hôtel d'officier malgré des conditions matérielles d'exercice difficiles. Au cours de son deuxième contrat, à partir de 2005, les effectifs de son service sont réduits et il se trouve désormais faire face à des difficultés de gestion insurmontables.

Alors qu'il a du mal à faire toutes ses heures et qu'au vu des compressions de personnels en particulier dans la logistique, il dit savoir qu'il ne sera pas renouvelé, il cherche une sortie et reçoit une proposition de CDI en tant que réceptionniste d'hôtel. L'armée refuse qu'il démissionne.

Un peu plus tard au cours de l'année 2008, il fait une dépression. Son certificat médical n'est pas reconnu par son supérieur de caserne affecté au service de santé. Il se met en arrêt maladie, et se fait suivre par des psychiatres. Il est finalement orienté vers un hôpital militaire pour une réforme en novembre 2008.

Il n'entend parler de la reconversion que 10 mois après avoir quitté l'armée. Il n'entend pas poursuivre dans l'hôtellerie mais engage une VAE à l'AFPA par besoin de voir ses compétences acquises reconnues. Il obtient son titre.

Il veut éloigner de son esprit son expérience militaire et envisage d'entrer dans la fonction publique au sein des emplois réservés et s'y prépare en effectuant notamment une capacité en droit. Il dit que l'armée ne l'a pas bien informé de la procédure d'accès aux emplois aidés ; certains personnels RH lui ayant même dit qu'il devait passer le concours. Finalement, il a pu faire cette demande et l'armée l'a validée.

Paradoxalement, il dit que le bilan de son passage à l'armée est plus positif que négatif. Il garde beaucoup d'estime pour certains gradés de l'ancienne époque. Il décrit la professionnalisation.

Portrait n°21 : cf. portrait n°14 (portrait groupé d'un couple de militaires)

Portrait n°22 : Femme de 33 ans, SOFF, 5 ans dans l'armée de terre

Mme L. commence l'armée au cours d'un service militaire qu'elle prolonge outre-mer pendant 13 mois après quoi elle décide de s'engager. Elle a alors 21 ans. Elle est militaire du rang pendant 4 ans à l'Etat major où elle fait de la gestion de dossiers des militaires du régiment. Elle décide ensuite de passer l'école des sous officiers, puis devient adjoint au chef comptable à la compagnie d'aide au déploiement (elle ne fera que la période d'essai). Elle encadre une petite équipe et gère la logistique matérielle en cas d'OPEX. Elle apprécie l'ambiance de l'armée, l'entraide, l'effort physique lors des marches. Les classes sont un souvenir toujours vivace.

Elle rencontre un militaire dans la même caserne et ils ont un enfant. Lui a fait huit ans et veut quitter l'armée et rentrer dans sa région natale. Elle quitte tout pour le suivre car comme ils ne sont pas mariés, elle ne peut demander une mutation dans sa région. Elle regrette encore ce choix. Elle entame une reconversion en tant qu'auxiliaire de vie, mais les relations se

dégradent avec son mari et elle décide de venir habiter dans sa ville natale et d'y rechercher un emploi. Sans passer par Pôle Emploi, elle se saisit de l'annuaire et trouve en 10 jours un emploi dans une maison de retraite. Elle trouve un monde où ce que l'on dit en formation n'est pas vrai ; les résidents ne sont pas au centre de l'attention et il faut faire du chiffre. Elle passe ensuite un concours pour devenir aide-soignante puis intègre une seconde maison de retraite dont elle préfère le rapport aux résidents mais où elle est très déçue de l'ambiance. Elle avoue que les représentations qu'elle se faisait du monde civil à l'armée se sont révélées fausses et qu'elle est déçue.

Vivant toujours dans le regret de son expérience militaire, elle aspire aujourd'hui à tenter le concours de la gendarmerie et à réintégrer l'armée. Elle passe beaucoup de temps à appeler le ministère pour se renseigner sur ses possibilités de passer le concours, et elle consacre son temps libre à le réviser.

Portrait n°23 : Homme de 35 ans, SOFF, 10 ans dans la marine

M. L a 35 ans et a passé 10 ans dans la marine. Il s'engage parce qu'il a envie de quitter sa « petite province », voir du monde et acquérir un métier. Il a déjà un bac électrotechnique et a travaillé dans le civil en tant que technicien. Dans la marine, il occupe une série de postes différents : il commence comme simple technicien sécurité incendie, puis évolue au fil de formations internes et d'affectations sur de nouveaux bateaux (chef de section, chef d'équipe des équipes incendie d'intervention) et adjoint prévention pendant la phase de travaux sur un bateau.

S'il a apprécié son expérience militaire, ce qu'elle lui a apporté professionnellement et humainement, il déplore d'une part une certaine rigidité empêchant d'apporter des transformations à l'organisation des travaux, d'autre part, la façon dont sont gérés les changements d'affectation. En effet, on peut quitter un chantier sur un navire sans avoir vu la fin des travaux. Par ailleurs, à chaque nouvelle affectation, on peut perdre son poste et recommencer comme simple matelot ; ce qui ne permet pas d'envisager une carrière.

Quelques temps avant la fin de son contrat de 8 ans, il décide de se reconvertir dans la sécurité incendie. Il accepte néanmoins de prolonger son contrat de deux ans, d'abord pour finir un travail sur un bateau, ensuite pour retourner à terre, où il sera chef de brigade sécurité et pourra consacrer du temps à son projet de reconversion, demander des formations, écrire des dossiers. Il avoue aussi qu'il avait besoin de ce temps car il n'était pas préparé psychologiquement à ce départ.

N'ayant pas la possibilité de valider ses acquis pour un BTS hygiène et sécurité parce qu'il lui manque des compétences théoriques, il décide d'entamer une période de formation/certification pour ce qui touche aux normes incendie, sécurité, environnement et prévention. A l'issue de cette formation, il trouve un travail d'animateur prévention sur un chantier puis un autre emploi responsable sécurité et prévention sur le site d'une centrale nucléaire. Il a des responsabilités, fait le travail d'un ingénieur, mais faute de diplôme, il n'a pas le salaire adapté au poste. Il décide ainsi de reprendre ses études, de passer une licence professionnelle à Bordeaux afin de combler ses lacunes (organisation et management) et de pouvoir postuler aux postes auxquels il aspire. Il travaille en alternance à la SNCF où il est quotidiennement étonné par la tradition syndicale.

Portrait n°24 : Homme de 43 ans, MDR, 25 ans dans l'armée de terre

Il s'engage car plusieurs personnes de sa famille ont fait carrière et l'armée représente aussi pour lui une vocation. A l'armée, il exerce pendant 10 ans en tant que topographe pour faire du tracé de pistes ou pour déterminer des coordonnées de points de tir d'artillerie. Il enseigne ensuite sa spécialité (topographie en manœuvre) à de jeunes officiers sortant de l'école et devient président des EVAT pendant cinq ans et demi. Il a l'impression qu'on n'inculque plus la discipline aux jeunes, qu'il ne s'agit plus de les former, mais de faire du « social » et qu'enfin, l'affectation des jeunes conduit parfois à du gâchis : certains s'ennuient sur des postes sous-qualifiés alors qu'ils ont des compétences. Il tient un discours très critique sur l'encadrement.

Il vit avec l'impression de s'être beaucoup contraint, notamment familialement ; il a travaillé au sein de plusieurs régiments loin de Reims où sa femme et ses enfants vivaient. Il estime aujourd'hui, depuis qu'il est parti, que l'armée ne lui est pas reconnaissante de ces sacrifices. D'abord, il dit pâtir de la durée de traitement des dossiers de reconversion ; son congé arrivant à échéance alors qu'il n'a pas encore entamé une formation à laquelle il aspire. Ensuite, il se voit refuser une formation car on lui dit qu'il vise une reconversion qui ne correspond pas à son grade.

Il entame une formation de BEP *techniques de l'habitat*, mais celle-ci ne permet pas d'avoir accès à un emploi dans un cabinet d'architecte. Il décide alors de faire une VAE pour obtenir un BEP de topographe ; il obtient la partie théorique, mais pas la partie technique. Il l'explique par l'obsolescence du matériel technique utilisé par l'armée.

Il opte enfin pour un contrat de professionnalisation dans le béton armé, mais son entreprise réduit le personnel en raison de la crise. Après un mois de chômage, il travaille 6 mois en tant qu'aide topographe dans une grande entreprise qui perd un gros marché et ne renouvelle pas son CDD. Il entame alors une période de deux mois de chômage avant de redémarrer une formation au niveau BTS en économie de la construction.

Portrait n°25 : Homme de 26 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de terre

A 20 ans, titulaire d'un CAP de cuisinier, il souhaite quitter la restauration car les conditions de travail sont dures et le métier ne le passionne pas. Il s'engage avec l'idée de faire carrière dans l'armée. Il passe le permis PL mais a très vite un accident de genou, qui sera suivi d'un deuxième quelques années plus tard. Il juge formateur son passage par l'armée malgré un regard assez critique sur certains aspects de l'institution et de ce qu'elle produit selon lui : système de castes, machisme ambiant...

Il est réformé contre son gré au bout de 5 ans en raison de ses deux genoux malades. Il est actuellement en procès avec l'armée pour faire valoir sa responsabilité d'employeur dans son état de santé. Il quitte l'institution en conflit, avec le sentiment d'avoir été exploité. Il est très critique sur le dispositif de reconversion qui lui a été refusé. En particulier, il n'a pas eu de financement pour la FIMO (formation initiale obligatoire de la branche du transport routier de marchandise).

Pendant sa première année de chômage, il travaille au noir pour régler ses dettes et découvre ensuite par un ami le métier d'ambulancier. Il se trouve une vocation pour la première fois de sa vie : un métier au service des autres, de personnes fragiles. Il fait un stage qui lui confirme son choix, malgré les conditions de travail objectivement difficiles du métier. Il prépare le concours pour le Diplôme d'Etat (DE), mais Pôle Emploi perd son dossier. Il finance sa formation d'assistant, tout en étant sur une liste d'aptitude qui lui permettra d'accéder au

DE après un an d'expérience professionnelle. Il est au moment de l'enquête en train de candidater pour des postes sur le département.

Portrait n°26 : Homme de 30 ans, SOFF, 9 ans dans l'armée de l'air

Titulaire d'une licence d'économie, il rejoint à 20 ans l'armée de l'air avec le rêve de devenir pilote. Il est recalé pour raison médicales et opte pour la spécialisation la plus courte – secrétaire - car il souhaite quitter l'école au plus vite. Il est affecté dès son premier poste à Paris et bénéficie d'une situation très atypique en devenant assistant du porte parole du Ministère de la Défense.

Il accède finalement à des fonctions de journaliste qui sont surqualifiées par rapport à son grade. Il décrit une expérience professionnelle intéressante dans laquelle il s'est épanoui au prix d'un très fort investissement. Il démissionne au terme de neuf ans d'engagement pour des raisons à la fois personnelles (sa femme trouve un emploi en province) et professionnelles (il doit évoluer positivement vers des fonctions d'officier mais redoute une affectation dans l'Est de la France).

Il comprend qu'on lui reproche son choix et découvre qu'il ne bénéficiera d'aucun appui à la reconversion, sinon une VAE pour un diplôme de...secrétaire. Il dénonce un système de privilège lié au grade, très présent dans tous les aspects de gratification matérielle de la vie militaire et qui se poursuit durant la reconversion.

Arrivé en province, il comprend qu'il a mal évalué le marché du travail dans son domaine de la communication et juge que son expérience militaire le dessert. Il choisit très vite de reprendre des études de façon à pouvoir se prévaloir de postes en lien avec son niveau d'expérience. Il s'inscrit en Master II dans une grande école de commerce et contracte un prêt étudiant de 15000 euros pour financer ce cursus. Il voit aussi cette formation comme un moyen de se défaire de son image de militaire.

Il décrit le passage à la vie civile comme extrêmement dur psychologiquement mais ne regrette pas du tout son choix, se décrivant comme « pas militaire dans l'âme ». Il est assuré avec son diplôme de trouver un travail en lien avec sa qualification et a déjà des pistes. Il lui reste 3 mois de cursus au moment de l'enquête.

Portrait n°27 : Homme de 29 ans, SOFF, 8 ans dans l'armée de terre

Bon élève et titulaire d'un Bac S, il entre dans l'armée pour bénéficier d'une rémunération pendant ses études, ses parents ne pouvant prendre en charge des études longues. Il intègre l'école des sous-officiers et est formé dans une discipline qui n'est pas son choix premier. Tenace, il obtient 3 ans plus tard de refaire une formation en Informatique qui est son domaine de prédilection.

Il apprécie la vie militaire et le mélange entre le métier technique et la vie de soldat. Il est très sportif. Il déplore que les valeurs enseignées aux jeunes recrues (respect, dépassement de soi, savoir être) ne soient en pratique pas la règle.

Pour progresser dans son domaine, il lui est demandé de prendre une affectation à Paris, ce qu'il refuse. Il demande donc de quitter l'armée de façon anticipée par rapport à la fin de son contrat car il constate qu'il « n'apprend plus rien ».

Il ne connaît que 2,5 mois de chômage réel avant d'être retenu pour une formation très importante d'ingénieur Microsoft. C'est une formation longue de 7 mois qui lui permet de

trouver un poste dans la région de son choix. Il commence par de l'intérim car il appréhende une vie professionnelle qu'il ne connaît pas. Il pense donner des garanties de rigueur, de savoir être et de disponibilité, toutes qualités qu'il pense avoir acquises en grande partie dans l'armée.

Il témoigne d'une grande ténacité et dit avoir envoyé pas loin de 200 dossiers de candidatures et avoir passé de nombreux entretiens, y compris pendant sa période de formation. Il déplore de ne pas avoir été mieux préparé à « se vendre ». A posteriori, il juge sa formation technique à l'armée de bon niveau. Il regrette la partie sportive et physique de sa vie militaire même s'il maintient une activité soutenue en ce domaine. Il fait un bilan très positif de son passage par l'armée.

Portrait n°28 : Femme de 27 ans, MDR, 6 ans dans la Marine

Une annonce de la Mission Locale lui donne l'idée de s'engager. Elle a 20 ans et n'a fait aucune étude, elle travaille dans une pizzeria mais souhaite quitter le giron familial. Nommée à Toulon chez les sapeurs pompiers marins, elle passe sans difficulté les différents brevets et certifications. Le métier lui plaît. Cependant, elle se trouve rarement réaliser ce à quoi elle aspire (être en mission « sur le véhicule »), et est plutôt affectée à de petites tâches annexes. Elle relate deux missions qui lui ont donné une belle image d'elle-même mais elle compte ses missions de pompier sur les doigts d'une main.

Elle décrit surtout un parcours extrêmement dur où elle est discriminée en tant que femme, principalement à la suite d'une première grossesse inachevée qui l'a conduite à être déclarée inapte au métier de sapeur pompier. Elle fait le portrait d'un univers très machiste où le harcèlement serait courant, et témoigne « off the record » d'histoires violentes.

Enceinte une seconde fois, elle finit par demander l'annulation de son contrat et obtient 6 mois de reconversion pour chercher un emploi. Elle part s'installer seule avec son fils dans la région d'origine de son compagnon en tablant sur le rapprochement familial pour que son compagnon y soit nommé. Elle atterrit dans une petite ville par les hasards du marché immobilier. Son compagnon n'obtient pas la mutation souhaitée. Elle s'apprête ainsi à repartir à Toulon.

En attendant, elle vit du chômage et des allocations familiales. Elle a peu de probabilités d'emploi dans cette région relativement isolée et où le chômage est élevé. Elle n'a d'ailleurs pas de véhicule. Elle a une formation théorique d'assistante vétérinaire qu'elle avait passée alors qu'elle était marin. Elle a arrêté d'envoyer de rares CV qui n'ont jamais eu de suites positives. Elle préfère s'occuper de son fils plutôt que de « travailler en usine ou dans la restauration ». Elle envisage une formation de photographe sans avoir d'idée précise des débouchés dans le domaine.

Portrait n°29 : Homme de 20 ans, MDR, 1 an dans l'armée de terre

Il grandit dans un milieu modeste où l'activité est une priorité. Il travaille très jeune et dit avoir depuis 14 ans l'envie d'entrer dans l'armée ; il aime le sport, l'aventure. Il arbore avec fierté une musculature très développée.

Il s'engage à 18 ans pour un an seulement, car il est très attaché à sa famille et ne sait pas si la vie éloignée des siens lui conviendra. Il décrit une vie militaire relativement exaltante lors d'une mission de 4 mois en Guyane, mais avec des difficultés qu'il résume ainsi : « au niveau intellectuel, ce n'était pas ça ». Dès ses classes, il a du mal avec toutes les épreuves qui ne sont pas que physiques. Finalement, la vie loin des siens lui pèse vraiment et il ne renouvelle

pas son engagement même s'il n'exclut pas de faire valoir un jour son droit de réengagement.

Pour le moment, il est entré en apprentissage via la mission locale. Il reconnaît que l'exercice de l'autonomie après l'armée est une nouveauté, mais les choses se passent bien avec son maître d'apprentissage. Il prépare un titre de couvreur. Ce n'est pas nécessairement sa vocation mais il souhaite obtenir un diplôme. Il aspire à travailler à la campagne, avec des animaux éventuellement. Il paraît confiant dans l'avenir.

Portrait n°30 : Homme de 40 ans, OFF, 17 ans dans l'armée de terre

Issu d'une famille de gendarmes, passionné par l'aviation, il passe avec succès avant son bac scientifique les épreuves de sélection de l'école des sous-officiers. Il devient pilote d'hélicoptère dans l'armée de terre. Sa passion de l'aéronautique est entièrement satisfaite, il obtient de bonnes évaluations. Il vit en couple avec sa compagne hors de la base. Il réalise ainsi une première carrière de 7 années dans l'Est en tant que pilote d'hélicoptère.

Se sentant capable de devenir officier, il entreprend des études par correspondance (un deug de psychologie) pour pouvoir devenir officier sous contrat (OSC), ce qu'il obtient. Il engage alors une deuxième carrière moins agréable qu'il décrit comme une succession d'affectations non souhaitées sur des postes dont personne ne veut. Il constate au fil de l'eau qu'il n'est pas noté, et pense faire les frais d'une organisation qui privilégie par principe les officiers « directs ». Il ne conteste jamais les décisions qui le concernent et le regrette a posteriori. Affecté à du travail « stratif », il a du mal à maintenir une activité de vol qui lui tient à cœur. Sa fin de carrière s'achève sur un grave malentendu qui le conduit à quitter l'armée à la demande de l'institution à deux mois de la date qui lui aurait ouvert des droits à pension. Il est actuellement dans une procédure de recours.

Il se retrouve ainsi du jour au lendemain chez lui et sans emploi. Ayant tenu son poste jusqu'au bout, il dit n'avoir eu aucun temps pour sa reconversion. Il a bénéficié d'un stage de quelques jours ARCO pour un bilan de compétences. Pôle emploi l'oriente vers des emplois agricoles. Il sait que son Deug de psychologie n'a pas de valeur sur le marché du travail. Il passe une VAE pour un BTS d'assistant de direction. Une partie du titre est validée, il le complète en passant les UV manquantes par correspondance.

Il ne trouve pas du tout de travail dans les postes administratifs qu'il recherche. Ses droits arrivent à leur terme dans un mois. Il envoie quotidiennement des candidatures.

Portrait n°31 : Homme de 25 ans, MDR, 3 ans dans l'armée de l'air

Diplômé en mécanique (CAP, BEP, Bac Pro), ce jeune professionnel s'engage pour 3 ans sur une base à proximité de son domicile. Il a découvert l'armée à la journée d'appel de préparation à la Défense et a visité la base avant de signer.

Ses 3 années d'expérience militaire se déroulent dans de très bonnes conditions : il apprécie le cadre (le climat de cohésion), l'égalité de traitement au-delà des apparences de chacun, la variété de son emploi du temps qui n'est pas limité à la mécanique (entraînements, sport, apprentissages militaires). Il dit avoir bénéficié d'un environnement hiérarchique et de collègues de qualité. Il vit avec sa compagne hors de la base.

Au terme des 3 années, il a une proposition de renouvellement pour 5 ans qu'il décline car il a un projet de création d'activité. Il s'écoule 3 mois avant qu'il soit indemnisé mais il avait été prévenu de ce délai.

Il reste « au chômage » pendant un an, mais ne cherche pas d'emploi car il est doublement occupé par son projet de création d'activité et la garde de son tout jeune enfant. Finalement, son projet ne peut se faire faute de fonds. Il candidate alors pour un poste de mécanicien, qu'il obtient immédiatement. Il n'a jamais été inquiet de ne pas trouver de travail compte tenu de sa qualification.

Il est en poste en CDI depuis lors dans une entreprise qui lui convient même si la charge de travail est bien supérieure à ce qui est contractuellement prévu. Il a la responsabilité d'un atelier. Il lui arrive de regretter de ne pas avoir poursuivi dans l'armée en raison du confort de travail que cela lui procurait (35 heures, congés, salaire appréciable), mais garde à l'esprit son projet de création d'activité.

Portrait n°32 : Homme de 40 ans, MDR, 19 ans dans la Marine

Il s'engage par passion pour la mer à 18 ans, alors qu'il prépare un BEP en mécanique. Il fait un VSL de 24 mois où il découvre la vie de marin à bord du Clémenceau. Il décrit une toute première période difficile, premier éloignement du giron familial. Mais à 20 ans, il s'engage définitivement sans hésitation et sera contractuel pendant 17 ans. On lui a conseillé de faire quinze ans au moins pour bénéficier de la pension militaire.

Il occupe plusieurs postes, et tente de s'éloigner de la mécanique. Il navigue pendant une première partie de carrière puis est affecté à des postes à terre. Il est finalement nommé à Dax, alors qu'il a d'ores et déjà annoncé son souhait de quitter l'armée pour fonder une famille.

Il n'identifie pas de projet pendant la reconversion qui se limitera aux séances de bilan et d'orientation. Il découvre en quittant l'armée qu'il bénéficie à la fois du chômage et de sa pension. Il n'a pas de projet professionnel particulier. Il se finance une première formation de cariste qui ne lui permet pas de trouver vraiment de poste. Il fait de nombreuses missions d'intérim dans les travaux publics en tant que manoeuvre, puis la crise met fin aux missions. Une des sociétés d'intérim lui a payé une formation d'ouvrier de voierie et réseaux mais il n'a pas pu la mettre en pratique faute de demande. Il ne souhaite de toute façon pas poursuivre dans ce milieu trop dur et ingrat. Il a un CDD dans une entreprise de parcs et jardins où il se trouve exploité. Il finit par faire une formation à la sécurité à ses frais. Il fait la formation chez l'employeur qui l'embauche en CDD à la sortie. Le métier lui plait même si le milieu est là encore un milieu de « jungle » dans laquelle le droit du travail et les règles de sécurité ne sont pas respectées. Il se donne un an pour évaluer la qualité de l'emploi chez cet employeur (respect du contrat de travail, respect des normes de sécurité...).

Portrait n°33 : Homme de 30 ans, MDR, 11 ans dans l'armée de terre

A 18 ans, il n'a aucun diplôme et ses parents l'envoient à l'armée. Il enchaînera les contrats pendant 11 ans. Il est affecté dans les Ardennes où il fera toute sa carrière en section de combat. Il apprend le métier de chargeur (conducteur d'engin de travaux publics). Il fait plusieurs missions au Kosovo et en Côte d'Ivoire. Contrairement à ce qu'il a connu à l'école, il passe avec succès tous ses examens militaires. Il obtient les deux permis VL et PL et finit normalement Caporal Chef.

Sa carrière se termine cependant sur un lourd désaccord avec l'institution : son contrat n'est pas renouvelé, sans doute, pense-t-il, à cause de deux punitions. Il se fait donc mettre peu ou prou en arrêt maladie pendant un an. Il convient d'avoir « abusé » mais il ne comprend pas les choix de l'armée. Il choisit de ne pas se servir des dispositifs de reconversion car il est

fâché contre l'armée.

Il fait un bilan positif de son passage à l'armée qui lui a permis de ne pas « mal finir » et il reconnaît à l'institution une capacité à former des jeunes. Dans le même temps, il est « off the record » très critique sur les « règles du jeu » réelles de la vie militaire, qui se révèlent non conformes aux principes moraux et disciplinaires promus.

Une fois l'armée quittée, il habite quelques temps dans sa famille et paraît engager des démarches pour devenir cariste, mais sans succès. Il déménage et prend son indépendance dans une ville qu'il a choisie pour la qualité de vie qu'elle lui offre. Il reconnaît « prendre du bon temps » et pouvoir vivre de ses allocations sans difficulté.

Au moment de l'enquête son projet professionnel paraît cependant se préciser : il se dit prêt à se payer la formation de cariste, il est très enthousiaste à l'idée d'emplois de travaux publics et souhaite « être seul dans son engin ». Il est optimiste sur la demande de travail dans la région dans son domaine. Il aime son métier qu'il a découvert à l'armée.

Portrait n°34 : Homme de 30 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de terre

Détenteur d'un Bac pro dans un domaine qu'il n'a pas vraiment choisi, il s'engage pour quitter une sphère familiale étouffante. Il est affecté dans l'Est de la France, dans le Génie qu'il qualifie d'« arme la plus proche du civil ». Il s'occupe de traitement des eaux et d'approvisionnement électrique. Il est déçu par l'armée et ne s'y sent pas à sa place. Il a le sentiment d'un monde où il faut jouer un rôle alors qu'il aimerait que des règles simples s'appliquent : que le mérite soit lié au travail effectivement réalisé. Il fait le récit d'une période où il paraît dans les marges de la vie de groupe et de la vie militaire malgré un parcours irréprochable.

Il choisit de ne pas rester ne se sentant pas à sa place. L'aide à la reconversion lui paraît dérisoire. Il retourne s'installer dans l'Ouest chez ses parents.

N'arrivant pas à percevoir ses allocations chômage, il s'engage dans des missions d'intérim qui ne sont pas forcément en rapport avec ses qualifications. Il fait beaucoup de manutention. Puis les missions prennent fin avec la crise. Il déménage et s'éloigne de sa famille. Pôle Emploi se disait prêt à lui payer une formation d'installateur électrique pour valoriser son expérience de l'armée, mais à condition qu'il ait un employeur. Or bien évidemment, aucun employeur n'embauche une personne non qualifiée.

Il se retrouve isolé dans une nouvelle ville. Il vit dans une extrême précarité et solitude. Il faudra de nouveau 5 mois sans ressources avant que ses premières allocations ne lui soient versées à la suite de sa dernière mission d'intérim.

Il témoigne aujourd'hui d'un état psychologique très dégradé. Il cherche à monter sa propre activité dans le commerce à distance de textile mais ne souhaite pas trop dévoiler son projet. Il a suivi un certain nombre de stages et d'ateliers d'aide à la création d'activité auprès de Pôle Emploi ou de la chambre des métiers. Il attend janvier 2011 pour la lancer de façon à bénéficier à plein des trois premières années de fiscalité dérogatoire.

Portrait n°35 : Homme de 36 ans, MDR, 15 ans dans l'armée de terre

A 19 ans, il souhaite quitter son domicile. Il habite la Réunion, l'armée lui paraît la meilleure opportunité. Il signe pour 3 ans et restera finalement 15 ans. Il alterne des fonctions de combat et des fonctions de service général. Il part en opération à plusieurs reprises, y

compris pour des missions de combat. Il passe un grand nombre de certifications internes dont il ne voit pas l'utilité au dehors ; il passe également les permis VL et PL.

Il finit par quitter l'armée une fois pensionné, considérant que la vie militaire ne lui convient plus. Il fait durant son congé de reconversion un BEP d'électrotechnique dans une entreprise qui ne la garde pas au terme de l'alternance.

Il a un peu travaillé depuis qu'il a quitté l'armée il y a 9 mois mais il est actuellement dans un projet de création d'activités de soins de confort : modelage, sophrologie, relaxation. Il s'est formé au massage californien alors qu'il était à l'armée, il est en cours d'une formation de sophrologue, il souhaiterait passer un CAP d'esthétique. Il envisage également de se payer une formation CAPEB (confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment) pour travailler le temps de la mise en place de son activité.

Portrait n°36 : Femme de 33 ans, OFF, 7 ans dans l'armée de terre

Juriste de formation, elle opte pour sa dernière année d'étude pour un Master II de l'université d'Aix en Provence de conseil juridique aux armées co-organisé par les armées et l'Education Nationale. Elle recherche la sécurité de l'emploi et voit cette formation comme un pré recrutement. Elle est effectivement engagée au terme de la formation et signe un premier contrat de 5 ans qu'on lui présente comme pouvant être renouvelé 4 fois.

Elle est juriste dans un régiment, c'est-à-dire qu'elle fait de l'assistance juridiques aux militaires et à leurs familles. Elle décrit un emploi très autonome et très gratifiant dans lequel elle s'épanouit. Sportive, elle joue en particulier au football, elle apprécie la vie militaire. Son intérieur porte les signes de son attachement à ce passé (photos, diplômes, trophés...).

Le non renouvellement de son contrat lui fait l'effet d'un « coup de massue ». On la nomme Capitaine peu avant son départ. Jusqu'au bout elle espère être renouvelée. Sa reconversion se limite à deux stages APEC de travail en groupe sur les compétences et le projet professionnel. Elle est très tenue par son poste jusqu'à son départ.

Elle trouve un premier emploi de clerk de notaire loin de son domicile (dans une autre région) payé au SMIC, elle se dit harcelée moralement dans son travail et comme ses prédécesseurs dans le poste, elle ne passe pas la période d'essai. S'en suivent de longues années de recherche qui aboutissent finalement à une formation d'assistante de service juridique de 3 ans payée par la Région. Mais au bout d'une année et demie d'étude, la situation d'étudiante lui pèse : elle a connu des responsabilités et ne supporte pas non plus d'être considérée comme au chômage.

Elle relance une recherche d'emploi qui aboutira quelques semaines après notre entretien à une embauche en tant qu'agent de recouvrement dans un cabinet de recouvrement. Si cet emploi est pérenne, elle aura mis au total près de 4 ans pour retrouver une position professionnelle stable. Elle a engagé un recours pour être dédommagée de la formation de Master II qu'elle a suivi pour travailler à l'armée. Et paradoxalement, elle est réserviste.

Portrait n°37 : Homme de 34 ans, MDR, 11 ans dans l'armée de terre

Binational, il vient en France de Guinée Conakry pour s'engager à 19 ans avec son frère jumeau pour un service long de 24 mois et réalise ainsi son rêve d'enfant. Il s'engage par la suite en tant qu'EVAT. Il se dit fait pour la vie militaire et apprécie les opérations, le métier de soldat, les activités de formation des jeunes recrues, l'exercice physique.

C'est au terme de 11 ans d'armée qu'il la quitte : il refuse une affectation dans l'Est qui le tient éloigné de sa famille au quotidien. Trois années plus tard, il regrette amèrement ce choix fait au bénéfice de sa vie de famille. Il décrit la grande difficulté que représente le retour à la vie civile. Il n'exclut pas d'aller prendre un poste dans l'armée guinéenne si le projet peut se concrétiser.

Il envisage dans un premier temps de monter un négoce d'import de produits guinéens mais échoue. Il travaille très rapidement en intérim en tant que chauffeur routier, ayant pu avoir un financement du Conseil régional pour la FIMO (formation initiale minimale obligatoire : attestation obligatoire pour le transport de marchandises). Le métier lui plaît mais il n'accède pas à un emploi stable et continue d'être taraudé par la vie militaire qui lui manque. Il parle de vouloir entrer dans la police municipale ou d'être conducteur de bus, mais constate que c'est à lui de faire toutes les démarches. Malgré ses missions d'intérim, il paraît toujours au moment de l'enquête dans un entre deux.

Portrait n°38 : Homme de 23 ans, MDR, 2 ans dans l'armée de terre

Titulaire d'un BEP de pose de fenêtres en aluminium, il est sans expérience professionnelle et il s'engage à la suite de la journée d'appel. Il décrit une vie militaire sans grand relief, faite de beaucoup de tâches de ménage et de surveillance.

Il est blessé dans un accident de camion, mais il ne déclare qu'avec trois jours de retard un mal de dos et la reconnaissance de l'accident lui est refusée. Il a par ailleurs des problèmes de santé importants qui le conduisent à devoir quitter l'armée, sachant qu'il ne sera pas renouvelé.

A la sortie, il est près de 6 mois sans toucher d'allocations alors qu'il doit se soigner et se trouve dans une situation matérielle très problématique : il a enfant en très bas âge et sa compagne n'a qu'un revenu d'appoint.

La Mission Locale l'accompagne et il s'apprête au moment de l'enquête à faire une formation pour être agent de sécurité, métier dans lequel il a acquis quelques éléments de compétence à l'armée. Il a hésité avec une formation de pisciculteur.

Peu disert, il semble assez porté par la situation et relativement prêt à prendre un emploi qui se présenterait. Il est optimiste sur les débouchés de sa formation dont il ne connaît pas la teneur exacte.

Portrait n°39 : Homme de 25 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de terre

Au terme de sa première année de BEP en contrôle industriel, il décide de s'engager : il a été séduit par un documentaire sur les chasseurs alpins. Il aurait souhaité être pompier de Paris mais avait été recalé pour des raisons de vue. Il a envie d'aventure.

Il est assez déçu par la réalité de son métier de chasseur alpin qu'il imaginait plus glorieux, il constate que les TIG occupent une grande place dans le quotidien et que l'activité sportive n'est pas aussi soutenue qu'il l'aurait souhaité.

Il a dans l'ensemble de bons souvenirs des opérations mais déplore un système qui laisse peu de place à la prise de responsabilité. Il regrette d'avoir annoncé prématurément son départ et pense que cela lui a valu le refus d'un stage important en montagne. De même, la perspective du permis PL semble avoir disparu à ce moment là.

Il a pour projet de reprendre des études, envisage la filière STAPS mais l'armée ne le laisse pas

partir pour la rentrée universitaire. Il découvre les filières de brevets sportifs. Il est admis pour une formation de 15 mois payée par la Région menant au BPJEPS. Il est ravi de sa formation dans laquelle il fait d'ailleurs valoir un certain nombre de compétences acquises à l'armée. Il s'étonne rétrospectivement que l'armée ne promeuve pas davantage ce type de formations.

Il vient de s'installer dans les Alpes avec son amie, une fois son diplôme obtenu, et engage une recherche d'emploi au moment de l'enquête. Il est confiant.

Portrait n°40 : Femme de 24 ans, MDR, 2 ans dans la Marine

Après quelques mois de chômage, et une courte première expérience professionnelle de secrétaire chez un huissier, elle est tentée par l'armée. Elle s'engage à 20 ans dans la Marine, attirée par le côté sportif et les voyages. Engagée, elle est au terme de ses classes affectée à Reims, sa ville d'origine, sur un poste de secrétariat correspondant à son BTS. Elle comprend qu'elle a été repérée à ses dépens par le major recruteur au CIRA au moment de son engagement car il cherchait une secrétaire.

Elle est pendant deux ans dans un poste qu'elle décrit comme loin de l'univers militaire, elle n'a aucun entraînement ou activité physique et évolue dans une petite équipe d'information aux candidats. Elle apprécie son travail. Elle s'arrête le temps d'un congé maternité. Elle n'est pas renouvelée au terme de son 2ème contrat d'un an.

Le retour à la vie civile n'est pas une rupture. Mais la recherche d'emploi s'avère longue et difficile. Elle est mobile et motorisée, prospecte jusqu'à 50 km autour de son domicile. Elle élève seule sa fille.

Elle constate qu'il y a très peu d'offres dans le secrétariat. Elle a eu quelques missions d'intérim sans suite. Elle s'inquiète de la situation. Elle envisage au moment de l'enquête une formation de prothésiste ongulaire pour se mettre à son compte sans nécessairement être très au clair sur la viabilité économique d'un tel projet.

Portrait n°41 : Homme de 30 ans, MDR, 10 ans dans l'armée de terre

Alors qu'il a un Bac Pro de menuisier, il n'est pas très intéressé par son métier. Un ami de son père travaille sur la base aérienne à proximité de chez lui et lui donne l'idée de s'engager. Il signe pour 4 ans.

Au terme de ses classes, il est affecté à 60 km de chez lui sur des fonctions de travaux généraux (plomberie, menuiserie, électricité, petite maçonnerie). Il renouvellera deux fois son engagement pour un total de 10 ans. Le premier renouvellement car « il se laisse porter », le second pour préparer la reconversion. Son départ est lié au fait qu'il n'a jamais obtenu l'affectation qu'il souhaitait dans sa ville de résidence. Il est au total assez satisfait de sa vie militaire mais la juge rétrospectivement très contraignante et coûteuse pour la vie de famille. Cependant, il se décrit comme « peu militaire » dans l'esprit.

Il choisit durant son congé de reconversion une formation de moniteur d'auto-école, attiré par des fonctions pédagogiques auxquelles il a pris goût à l'armée. Mais il échoue au concours. Après trois mois de chômage, il trouve sans grande difficulté un emploi dans les services généraux d'une grande entreprise. Il est au moment de l'enquête en CDD mais est serein sur la suite.

Il raconte qu'il n'a jamais obtenu ses allocations chômage pour sa période de 3 mois, en

raison de papiers manquants ; sa période de versement a débuté au terme de 2,5 mois.

Portrait n°42 : Homme de 30 ans, MDR, 5 ans dans l'armée de terre

Ce guyanais sportif (il court en demi-fond) est repéré par un sergent recruteur en Guyane. Il est attiré par le treillis et le métier de soldat. Il s'engage pour un an. Il est affecté en Auvergne et constate, déçu, que rien ne lui est proposé pour s'entraîner. Il s'engage néanmoins pour 4 ans et apprécie le métier. Il part en mission, aime la vie en communauté. Sa compagne le rejoint en métropole avec leur fille. Elle habite XXX et lui est affecté à YYY, il vit en caserne en semaine.

Il comprend cependant qu'il n'a pas d'avenir dans l'armée et se « fâche » avec l'institution qui lui paraît favoriser des engagés « problématiques » aux dépens des plus fiables. Il n'obtient en particulier pas de passer son permis de conduire. On lui promet ce permis s'il résigne mais ne croit pas à la promesse.

Il aurait souhaité faire une formation de convoyeur de fonds pendant son congé de reconversion, il trouve une entreprise prête à le prendre pour cela mais l'armée refuse « de le lâcher ». Il quitte l'armée en juillet 2008 sans nouveau diplôme autre que son CAP Travaux publics qu'il avait à l'entrée.

Il décrit une période de chômage assez floue et voit dans son absence de permis de conduire le principal frein à sa reprise d'emploi. Il déclare avoir envoyé au total peu de CV (20 environ en plus de 18 mois) et n'a jamais obtenu d'entretiens. Il fait cependant quelques missions d'intérim en usine.

Il attend une formation de grutier à l'AFPA et est en train de passer son permis.

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Service de la politique générale des ressources humaines militaires et civiles
Sous-direction des études et de la prospective
Bureau des enquêtes et des analyses statistiques

Directeur des ressources humaines du ministère de la défense :
Contrôleur général des armées Jacques Roudière

Adjoint au DRH-MD, chef du service de la politique générale
des ressources humaines militaires et civiles :
Contre-amiral Jean Casabianca

Sous-directeur du pilotage des ressources humaines,
Chargé des fonctions de sous-directeur des études et de la prospective :
Contrôleur des armées Hugues de La Giraudière

Adjoint au sous-directeur des études et de la prospective :
Administrateur civil hors classe Arnaud de Varax

Chef du bureau des enquêtes et des analyses statistiques :
Laurent Jacquemin

Enquête réalisée par le cabinet PLEIN SENS :
Josué Gimel, Julie Micheau et Eric Molière

Enquête pilotée à la SDEP par la chargée d'enquêtes sociologiques :
Valérie Bailleul-Hugelé

Impression : SGA/SPAC/PGT impression - Pôle graphique de Paris
La couverture a été conçue par SGA/Com

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 01 42 19 74 03
Par télécopie : 01 42 19 30 32
Par courriel : drh-md-sdep@sga.defense.gouv.fr
Par correspondance : DRH-MD/SPGRH/EP
14 rue saint Dominique
75700 PARIS SP 07

Ce document est accessible en ligne :
www.sga.defense.gouv.fr

INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA