

Officiers : pourquoi pas eux ?

Oser la diversité jusqu'au sommet des armées françaises

Par Frédéric Jonnet

Pendant un peu plus d'une centaine d'années, à compter de l'avènement de la III^e République jusqu'au dernier quart du 20^e siècle, l'institution militaire a joué en France un rôle de creuset de l'égalité et du sentiment d'appartenance. Il en allait ainsi parce que l'obligation, pour tout jeune homme valide, de porter les armes pendant un temps de service était liée, avec une force symbolique dont on n'a plus l'idée aujourd'hui, à la citoyenneté pleine et entière qu'il obtenait à sa majorité, avec ses droits, mais aussi ses devoirs (en particulier celui de défendre la Nation). En contrepartie, la conscription permettait à ceux qui y étaient soumis, non seulement de s'ouvrir au monde, mais encore d'acquérir des savoirs et des qualifications, en complément de ceux acquis à l'École, autre acteur majeur de l'intégration républicaine : l'Armée, par l'écriture et la lecture qu'elle diffusait, la mixité sociale et la mobilité géographique qu'elle entretenait, disciplinait, mais aussi, dans une certaine mesure, libérait.

Au cours de la deuxième moitié du 20^e siècle, toutefois, le principe se dévoya peu à peu. Si bien qu'un des motifs de la décision du Président Chirac de suspendre le *service national actif* (1996) fut justement qu'il n'était plus égalitaire : les disparités, en termes d'environnement et de conditions d'incorporation voire de "rémunération", étaient devenues trop grandes parmi ceux qui l'accomplissaient, lesquels menaçaient d'être un jour minoritaires au sein de leur classe d'âge. Dans une France culturellement plus diverse qu'autrefois, la conscription ne remplissait plus aussi bien, notamment au regard des jeunes culturellement et socialement en marge, le rôle intégrateur qui avait longtemps été le sien.

Six ans plus tôt, un rapport, connu sous le nom de Rapport Biville (du nom du colonel qui l'avait rédigé), avait alerté sur cette dérive, préconisant d'adapter le dispositif à l'évolution de la société, et notamment à la vague d'immigration en provenance d'Afrique du Nord depuis la fin de la guerre d'Algérie : *Armées et populations à problèmes d'intégration : les jeunes Français d'origine maghrébine (JFOM)*. Peu après qu'il en eut pris connaissance, son commanditaire, Jean-Pierre Chevènement, ministre de la Défense, avait signé une directive dont la visée était de mettre à profit le passage sous les drapeaux pour corriger, autant que possible, un décalage devenu dangereux pour la cohésion nationale. En retenant comme critère d'éligibilité à ses différentes mesures compensatoires le seul facteur "musulman", la directive s'inspirait clairement du modèle anglo-saxon d'*affirmative action*. La réaction fut vive au sein de l'institution militaire : bientôt parut, dans le n°163 (septembre 1991) du magazine *Armées d'Aujourd'hui*, un article qui s'insurgeait contre ce nouveau "régime à deux vitesses" :

On officialise l'existence de deux catégories d'appelés : c'est très grave. L'intégration passe par l'égalité. Il est trop facile de reporter sur l'armée le travail à accomplir par la société. Les cadres militaires ne vont-ils pas finir par se demander si on ne se moque pas d'eux ?

Les données du problème

Par son retentissement, l'article marqua de manière prémonitoire l'ambiguïté actuelle de la communauté militaire française, qui oscille en permanence entre dynamisme et réticence dans l'accueil et la promotion des *minorités visibles* : derrière sa légitimité affichée (attachement à l'égalité de traitement garantie par la Constitution, refus de remplacer une discrimination par une autre), certains croient déceler un risque de repli identitaire. De fait, c'est sans doute en partie sur cette question de la diversification sociale et de sa généralisation à tout le spectre de la ressource humaine que l'armée française joue aujourd'hui son identité et son avenir : beaucoup dépendra de sa capacité à réinventer pour elle-même et la société une fonction d'intégration *post-conscription* qui renoue avec son rôle ancien d'école de la citoyenneté.

Car vingt ans après, ce qui concernait les appelés vaut désormais pour les engagés. Et la situation n'a guère évolué, les armées restant en tout cas en-deçà de l'évolution générale de la société française (elle-même pourtant peu "proactive"). Si la diversité, visible ou non, s'affirme au niveau du rang voire des corps de sous-officiers, on la trouve peu chez les officiers et quasiment pas chez les généraux. La raison en est que la hiérarchie militaire en France, du moins dans ses strates supérieures, connaît un fort degré de reproduction sociale¹ qui, pour n'être pas propre aux armées, y pose néanmoins des problèmes spécifiques du fait de leurs missions et de leurs prérogatives. Certes, la gestion des carrières des officiers est particulièrement contrainte en termes de flux. Il reste que, sauf exception, un candidat issu d'une filière autre que la voie royale à recrutement sélectif précoce des Grandes écoles militaires (une par armée, plus Polytechnique) ne peut guère espérer parvenir au sommet. Pourtant, d'autres canaux existent, qui permettent de capter des compétences et des profils différents, et des vocations tardives de qualité. Or, en n'offrant aux diplômés civils éventuellement intéressés par une carrière militaire que des perspectives moins ouvertes et attractives que ne le fait le marché de l'emploi privé ou public, les armées se privent d'une large part de cette ressource.² Au-delà de la nécessaire concordance de l'offre au besoin et de l'inévitable pyramidage des grades, un mécanisme social impersonnel semble à l'œuvre, où se conjuguent ouverture lente, au rythme de la promotion interne, et inertie, voire résistance à l'effort. Ainsi, bien qu'en apparence au-dessus de tout soupçon, la culture du mérite telle que la maintiennent les armées françaises pour corriger les inégalités, ne parvient guère qu'à les reproduire, du moins au niveau de leurs cadres promis aux plus hauts grades. D'où certaines critiques qui émergent, tant de la

¹ Cette forme d'*endorecrutement* renvoie à la tendance que manifestent les professions et catégories sociales supérieures à se perpétuer d'une génération à l'autre en puisant leurs nouveaux membres en leur propre sein de manière plus que proportionnelle (en France, à hauteur des 2/3 en moyenne pour ceux passés par les Grandes écoles du premier rang). La reproduction familiale ("tel père, tel fils") n'en est qu'une composante généralement minoritaire, bien que si on étend le décompte à la famille élargie (grands-pères, oncles, cousins, etc.), elle atteigne des proportions similaires. Ce phénomène semble plus marqué en France, riche de dynasties d'enseignants, de journalistes, de magistrats... et de militaires, que dans les pays comparables.

² C'est qu'avaient pris en compte les armées américaines dans les années 1970, lorsqu'elles ont brisé le quasi-monopole des anciens élèves des académies militaires (West Point, Annapolis, Colorado Springs) sur les grades d'officiers généraux, ouverts par la suite aux officiers passés par les *Reserve Officers' Training Corps* des universités (dont les diplômés ont fourni depuis cette époque nombre de chefs d'état-major).

société civile que du monde intellectuel et de l'éducation ou des décideurs, au nom d'autres principes démocratiques plus centraux, comme l'égalité des chances ou (au sens politique) la fraternité.

Si on la compare à celle qui prévalait à une époque déjà lointaine, il est certain que cette situation doit beaucoup à la disparition de certains dispositifs comme les *Écoles d'enfants de troupe* : ces écoles secondaires avaient en effet permis, depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale jusqu'à leur fermeture en 1982, que de nombreux jeunes de milieu défavorisé (souvent orphelins de guerre ou enfants de réfugiés des anciennes colonies) fassent carrière dans les armées jusqu'aux plus hauts niveaux. La professionnalisation intégrale des armées y entre pour une autre part, puisqu'en laminant les effectifs elle a réduit le nombre de commandements à pourvoir, et au bout du compte accentué la sélectivité des concours. Plus récemment, les restrictions budgétaires dictées par la crise économique persistante vont dans le même sens : invitant les armées à se recentrer sur leur *cœur de métier*, elles n'incitent guère à s'ouvrir plus qu'il n'est absolument nécessaire (ou perçu comme tel). Enfin, la fréquence des missions et le taux d'emploi élevé des forces de par le monde dans la dernière période contrecarrent les injonctions politiques en matière d'intégration et d'égalité des chances : les armées ont d'autres priorités que de servir de laboratoire social...

Le cas américain

La comparaison avec les États-Unis permet d'éclairer cette *exception française*. Partant de plus loin (cf. l'affaire Rosa Parks et l'apartheid dans les transports en commun de certains États du Sud jusqu'au milieu des années 1950), leurs armées sont depuis le milieu de la décennie 1970, au moment de leur retour à la professionnalisation, l'institution où la proportion de Noirs exerçant des responsabilités de commandement est la plus élevée du pays. Voulu par le Président Truman, qui l'institue par décret (*Executive order 9981*) en 1948, la déségrégation militaire précède la déségrégation civile de quelque quinze ans. Elle s'accompagne d'une doctrine d'"égalité des chances sans considération de race, de couleur, de religion ou d'origine" afin de casser les stigmates hérités, et donner aux minorités accès à tous les niveaux hiérarchiques. Une telle évolution ne s'est bien sûr pas accomplie en un jour : de fait, il fallut attendre la guerre de Corée (1950-1953) pour constater les premiers progrès significatifs.³ Depuis cette période (avec un pic dans les décennies 70 et 80), les Noirs sont, selon l'armée, l'arme, le moment ou le sexe, entre 1,5 et 4 fois plus présents dans l'institution militaire que dans la société.

Elle ne s'est pas accomplie sans heurts non plus. Au milieu des années 1960, l'introduction de mesures d'*affirmative action* tendit les relations raciales, là comme ailleurs, ce d'autant qu'elle fut marquée, au début de l'engagement au Vietnam, par une expérience particulièrement malheureuse, de nature à lui enlever tout crédit : l'échec controversé du *Project 100 000* de 1966, qu'on a pu interpréter comme de la discrimination

³ Cf. le film *Men of Honor*, de Georges Tillman, Jr., avec Robert de Niro (2000).

positive pervertie.⁴ Avec ou sans quotas, de telles mesures furent instaurées, notamment dans les écoles et académies militaires. Couronnement de toute l'évolution, l'intégration raciale du corps des officiers commence à se concrétiser vers la fin des années 1970, devenant effective à compter des années 1990.

Véritable laboratoire modélisé par le gouvernement fédéral pour encourager l'intégration raciale dans l'ensemble de la société, les armées américaines ont donc servi de pilote à des politiques d'ouverture et de lutte contre les discriminations, pour finir assez réussies. Il y a fallu de la persévérance : le général Powell lui-même notait que, si la déségrégation a pris six ans, l'intégration, qui implique de changer les règles mais surtout les esprits et les comportements, en a mis deux cents.

Aujourd'hui, des difficultés subsistent. Certains estiment que, comme pour les universités, le succès quantitatif des politiques de quotas dans les académies militaires voile un échec qualitatif⁵ ; d'autres dénoncent dans cette apparente équité le fait que la société se déleste sur les plus démunis du soin de la défendre et de payer le *prix du sang*. Mais on ne peut nier que l'armée américaine, avec l'accès à des postes d'encadrement qui leur sont souvent encore fermés dans le civil, représente pour les minorités un ascenseur social. Ainsi, en 1998, 12% des officiers (dont 8% des généraux) venaient de la communauté noire, soit à peine moins que ce qu'elle représentait dans la population (13%).

Le symbole le plus fort de cette avancée, du moins vu de l'étranger, est que, quarante ans après l'amorce de cette ouverture, un Colin Powell ait pu accéder au poste de chef d'État-major des Armées (puis de Secrétaire d'État) alors que la France, hormis quelques exceptions remarquables, en est restée à peu près au stade où elle était en la matière il y a un quart de siècle. Le fait que Powell puisse figurer comme une sorte de prototype messianique annonciateur du phénomène Obama (noir de peau claire, né hors du continent américain...) ne fait que marquer davantage le décalage. Certes, l'exemple de Powell a été soigneusement médiatisé dans son pays ; certes, la professionnalisation y est intervenue avec un quart de siècle d'avance sur la France, mais ceci suffit-il à justifier cela ? Prétendre que les contextes sont trop différents pour que la comparaison soit utile, c'est sans doute se dédouaner à trop bon compte.

⁴ En 1965, alors que la guerre du Vietnam démarrait, Robert McNamara, Secrétaire à la Défense, propose, dans le cadre de la *Great Society* de Lyndon Johnson, de faire d'une pierre deux coups : satisfaire les besoins accrus en effectifs induits par la montée en puissance des forces au Vietnam, et concourir à la "Guerre contre la pauvreté" en ciblant les ghettos des grandes villes et la ruralité profonde des Appalaches, ce qui le contraint à abaisser les conditions physiques et intellectuelles d'incorporation (la barre de sélection, d'ordinaire à 31/100 sur l'échelle des tests d'aptitude, passe à 10/100). Il s'agit de recruter 100 000 hommes supplémentaires par an. Au total, sur la durée de vie du projet, 354 000 le seront, soit par la voie du volontariat (54%), soit par celle de l'obligation légale (46%), dont 41% de Noirs (contre 12% dans le reste des forces). Sous couvert de seconde chance (l'armée étant supposée leur apprendre un métier) et d'une échappatoire à la pauvreté, ces jeunes, de faible niveau, mal entraînés, furent envoyés combattre au Vietnam dans les pires conditions (pour la seule année 1969, le taux de tués parmi eux atteint 1,1%, contre 0,6% en moyenne pour les forces engagées sur toute la durée de la guerre).

⁵ Cette remise en question au nom du principe constitutionnel d'égalité est, en 2013, remontée jusqu'à la Cour suprême. Localement, suite à une série de procès, référendums et décrets des gouverneurs dans les années 1990, l'affirmative action *stricto sensu* est aujourd'hui interdite dans six États. L'opinion qui se répand est qu'elle a produit tous les effets qu'on pouvait en attendre, et que ses inconvénients l'emportent désormais sur ses avantages.

Attendus d'une "idée de manœuvre"

Au regard de la situation qui prévaut en France s'agissant du recrutement des élites, les corps d'officiers ne font pas figure d'exception : ils se conforment au schéma général. Force est d'admettre que la méritocratie à la française, telle que l'incarne l'*establishment* tout entier, a dérivé vers un quasi-délit d'initiés. Le principe méritocratique hérité de la tradition républicaine ne peut être sauvé que moyennant quelques correctifs. Dans les armées, quels que soient les obstacles (sociaux, culturels, politiques, institutionnels) à sa mise en œuvre comme à son succès, le système existant devient de moins en moins acceptable au regard de cette tradition. On ne saurait longtemps faire coexister deux régimes aussi contrastés avec, d'une part l'irruption de la diversité au niveau du rang, fruit d'une adaptation passive au marché de l'emploi au niveau le moins qualifié, de l'autre, un verrouillage social du recrutement des cadres supérieurs. Poursuivre dans cette voie serait rapprocher les armées tout entières du modèle fameux de la Légion étrangère : un gros de la troupe constitué pour une part substantielle d'immigrés de toute provenance, de toute motivation et de tout niveau, dont les meilleurs deviendront sous-officiers ; la plupart des officiers choisis parmi les mieux classés à Saint-Cyr Coëtquidan.⁶ Les armées ne peuvent en rester là et doivent se donner les moyens d'une ouverture qu'elles revendiquent mais dont l'ambition reste confinée au bas de l'échelle, alors qu'elles pourraient, comme par le passé ou aux États-Unis, tracer des perspectives à toute la société.

Il se trouve justement que, malgré la suspension de la conscription, la France continue d'assigner à ses militaires ce rôle d'insertion, conforme selon elle à une vocation historique⁷ à quoi elle n'entend pas renoncer. Les armées, avec (selon le moment) quinze à vingt mille embauches par an dans des spécialités et à des niveaux très divers, sont le premier recruteur public – ce en dépit des restrictions d'effectifs, des restructurations afférentes et de la disparition de nombreuses unités. Elles sont de fait, par l'exigence de condition physique, au contact direct des jeunes, et entretiennent à ce titre un dialogue permanent avec l'Éducation nationale. Elles maillent encore le territoire national d'un réseau enviable de personnels et d'outils adaptés à la formation comportementale, à la sensibilisation aux vertus citoyennes et à l'instruction technique. Enfin, elles sont la seule institution qui voie, avec la Journée Défense et Citoyenneté (JDC),⁸ passer la quasi-totalité de la jeunesse de France.

Pour se conformer à cette mission de remédiation tout en satisfaisant leurs exigences d'une ressource de base en renouvellement permanent, les armées françaises ont

⁶ La Légion répond à une philosophie définie à sa création sous Louis-Philippe. Elle recrute des volontaires étrangers, que commandent des officiers pour l'essentiel français, ces derniers marquant son ancrage dans l'armée de Terre, et sa loyauté envers la Nation. Ce modèle a historiquement donné satisfaction, mais il est *sui generis* et ne saurait être étendu à toutes les autres composantes des forces sans altérer plus avant le lien entre Défense et citoyenneté. C'est ce qui fut reconnu au moment de la suspension du service national, où l'option qui était sur la table de conférer à la Légion le statut de composante majeure des forces terrestres fut rejetée par l'armée de Terre.

⁷ Cf. *Le Rôle social de l'officier*, article écrit en 1891 par celui qui deviendrait le Maréchal Lyautey.

⁸ Dernière survivance du *Service national actif*, la JDC est une journée de sensibilisation à l'esprit de défense et à la citoyenneté à laquelle sont convoqués tous les jeunes Français entre 17 et 18 ans.

donc adapté leur savoir-faire à des viviers qu'elles ne songeaient guère à exploiter jusque-là. C'est ainsi que leurs préoccupations ont petit à petit glissé des *problèmes de recrutement* vers la *problématique jeunes*, avec un focus particulier sur ceux qui, issus de milieu défavorisé, habitent pour la plupart les quartiers dits "à risque", notamment – par un déterminisme auquel il est difficile d'échapper – ceux qui relèvent de la diversité. Cette évolution du profil des engagés du rang témoigne en même temps de la prise en compte à ce niveau de la diversité comme gage de cohésion et d'harmonie pour la société, mais aussi pour les armées qui en sont l'émanation.

Il n'en demeure pas moins que l'ostracisme relatif dont ces jeunes, souvent de confession musulmane, souffrent dans leur promotion ultérieure rappelle dans une certaine mesure le "plafond de verre" qui bloquait, dans les années 50-60, l'avancement des officiers à l'origine ou au patronyme slave, au nom de ce qu'on n'appelait pas encore le *principe de précaution*, pour répondre à un supposé risque d'espionnage ou de déloyauté sur les théâtres d'opération potentiels. Le rapprochement peut d'abord sembler éclairant : ces mises à l'écart ne reposent sur aucune réalité tangible et sont plutôt le fruit de fantasmes collectifs, quand il ne s'agi(ssai)t pas d'un pur procès d'intention. Mais dans un deuxième temps, on peut se demander si cette obsession de la "cinquième colonne" ne cache pas simplement des *a priori* ("ils n'ont pas nos valeurs ; ils manquent d'éducation ; ils ne savent pas se gérer eux-mêmes, comment gèreraient-ils les autres ?"...) qu'on retrouve dans la société civile, dont plusieurs études sur le sujet ont montré l'inanité, et dont, depuis l'Affaire Dreyfus (1894-1906),⁹ on ne cesse d'interpeller la motivation et les attendus quelle que soit la communauté visée.

Il est tout aussi tentant, quand on cherche des points de comparaison, de rapprocher la situation des minorités ethniques ou autres avec celle des *gays*. À la réflexion toutefois, même si certains faits divers y invitent, cela apparaît peu pertinent. Sans nier l'intérêt quasi ontologique¹⁰ de la question ni surtout douter de l'existence de comportements homophobes partagés au sein des forces d'où qu'elles soient,¹¹ il ne semble pas qu'on ait affaire à la même exigence de reconnaissance, dans sa nature comme dans son ampleur. Il est vrai qu'on manque singulièrement de matériaux d'analyse, l'étude de la *diversité invisible*

⁹ Cf. Édouard Drumont : "*Pendant longtemps, les Juifs étaient demeurés étrangers à l'armée nationale, qui s'était maintenue dans sa pureté. À présent, qu'ils s'y sont infiltrés, ils vont être les maîtres de la France, et Rothschild se fera communiquer par eux les plans de mobilisation. Vous comprenez pourquoi !*", *La Libre Parole*, 1894.

¹⁰ Pour faire court : l'existence d'un lien exclusif entre soldats est-il plutôt facteur de trouble ou d'un surplus de cohésion et d'émulation ? La question n'a pas toujours suscité l'indignation ou l'ironie : outre certaines figures légendaires (Castor et Pollux, Achille et Patrocle...), on se souvient du fameux *bataillon sacré* de Thèbes, réputé invulnérable : formé de 150 "couples", chacun y protégeait et encourageait son *alter ego*, dont l'exigeante intimité rendait toute faiblesse et toute fuite inconcevable (Plutarque, Vie de Pelopidas, in *Vies Parallèles*, XVIII, 1). *Idem* à Sparte et, hors monde grec, chez les Templiers (cf. leurs monnaies qui les figurent à deux chevauchant un même destrier), ce qui donna (entre autres) prétexte à Philippe le Bel pour s'attaquer à l'Ordre.

¹¹ La France n'a toutefois pas à rougir : un rapport du *Centre d'Études Stratégiques* de La Haye (HCSS) publié en février 2014 et mesurant la tolérance des armées de 103 pays envers les homosexuels la classe à la dixième place (à égalité avec l'Espagne, derrière la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, mais bien avant les États-Unis).

butant sur la difficulté de mettre en place un corpus suffisant et fiable de témoignages. Au surplus, le dernier dossier paru sur la question (janvier 2011, dans le magazine ‘gay’ *Têtu*) avait été inspiré par un intérêt de circonstance,¹² et les quelques commentaires postés sur le blog du magazine ne manifestaient aucun malaise nouveau : de fait, la situation semble avoir peu évolué depuis 2000 et la sortie d’un premier numéro sur ce sujet qui s’en satisfaisait.

La comparaison, fréquente s’agissant du peu de présence de la diversité dans les hautes sphères de la hiérarchie militaire, avec celle des femmes, repose sur la même logique (“il faut attendre que les mesures prises produisent leurs effets, un général ne se ‘faisant’ pas en un jour...”), et elle est sans doute plus convaincante. La réussite assez exemplaire de la féminisation (avec près de 15% de femmes dont 13% chez les officiers, l’armée française est en pointe), en montrant que la prise en compte de *l’autre en tant qu’égal* n’est pas un obstacle insurmontable, doit encourager à relever le gant de l’accueil et de la promotion des élites des *minorités visibles*.

Les responsables de la ressource humaine au sein des états-majors sont depuis longtemps convaincus que cette évolution nécessaire, réclamée tant par le politique que par la société civile, n’est pas un dévoiement de la mission, mais au contraire la condition pour la remplir ; qu’il convient par conséquent de la considérer non comme une dépense ou un effort supplémentaire et imposé, mais comme un *investissement* de long terme, à assumer et organiser librement malgré un contexte peu propice, avec une ambition durable assortie d’objectifs et de moyens adaptés. Reste à obtenir que l’institution dans son ensemble s’adapte, en amont comme en aval de l’engagement – malgré les inévitables obstacles fonctionnels et humains à tous les niveaux, et en dépit de l’image des armées et de leur fonction que se fait cette jeunesse un peu particulière – juste retour de préjugés ! – au regard de ses attentes en termes d’*ethos* ou simplement de parcours professionnel.

L’ouverture au niveau rang est désormais un acquis, ostensible jusque dans les défilés et cérémonies, avec la forte valeur symbolique qu’on y devine. Par le nombre de ceux qui, plus ou moins stigmatisés (ou se considérant tels) par leur origine sociale, géographique ou ethnique, n’ayant pu (su ?) saisir la chance de la famille ni celle de l’école, ont choisi de rejoindre les armées et se reconvertissent ensuite avec bonheur dans le public ou le privé, ces dernières ont démontré qu’elles représentent un levier important des politiques de “deuxième chance”. Il n’y a pas de raison de penser que la même démarche ne connaîtrait pas le même succès *in the upper room*.

Il s’agit là d’un devoir civique comme pour l’ouverture du rang, mais il n’est pas plus question que pour celle-ci de “charité”. Au contraire, tout comme les grands groupes privés, peu suspects de désintéressement, les armées ont aussi besoin de se diversifier par souci d’extension du panel (donc d’une meilleure sélection) ainsi que d’éclectisme *et de*

¹² En l’occurrence, le vote aux États-Unis, après des années de doctrine “*Don’t ask, don’t tell*” (1993, qui renvoyait l’orientation sexuelle des militaires à la sphère strictement privée et réprimait son affichage dans le service), d’une loi permettant aux militaires homosexuels de s’affirmer tels. À cet égard, la situation française ne semble receler à ce jour aucune revendication de ce type.

cohésion (donc d'efficacité). Pour donner sens à cette *révolution copernicienne*, un détour par le sport de compétition peut s'avérer pertinent, d'autant qu'il s'agit d'un monde où, on le constate régulièrement, la dimension nationale voire nationaliste n'est jamais éloignée. L'exemple le plus flagrant en est sans doute le football professionnel, tant l'efficacité et la performance y sont les seuls critères de sélection et de longévité : on n'y hésite pourtant pas à envoyer des "chasseurs de pied" dans les banlieues ou même à l'étranger, dans les anciennes colonies en particulier, pour y dénicher voire détourner à grands frais des talents qui feront les succès (et la fortune !) de leurs futurs clubs. C'est ainsi qu'à l'occasion de la victoire de la France en Coupe du monde en 1998, le slogan "black, blanc, beur" a illustré la rentabilité de la démarche (outre l'intérêt d'être un reflet de la diversité de la société pour établir, fût-ce de manière artificielle et fugace, un sentiment de cohésion nationale).

Il en est des armées comme du sport : ce n'est pas en se contentant de "faire du social" qu'elles répondront au défi du renouvellement de leurs élites. Il n'est pas question de renier toute action de ce type, structurante à l'échelle du quartier – ou de la troupe –, au même titre que pour un club de troisième division. Mais une politique de pure remédiation ne peut ici répondre au besoin, et ce pour deux raisons. L'une, fonctionnelle, est qu'un recrutement de jeunes défavorisés, sans condition suffisante de niveau, ne garantit guère la qualité ; l'autre, sociologique, est que des jeunes déshérités ou ostracisés en raison de leurs origines ou de leur lieu de résidence, mais légitimement ambitieux, ne rejoindront pas volontiers les armées pour risquer de s'y retrouver mêlés à d'autres jeunes de même condition sans un principe de valorisation motivant, transparent et acceptable par tous.¹³

C'est pourquoi, dans le cas d'une équipe à recrutement national comme le corps des officiers, il faut une autre dynamique. C'est alors de *pied à l'étrier* qu'il s'agit, distinct, dans sa logique, son ciblage, sa stratégie et son ambition, de la traditionnelle *main tendue*, aux relents toujours un peu paternalistes voire colonialistes. Ainsi seraient satisfaits deux critères majeurs de toute action publique : l'efficacité (par la qualité et la diversité) et l'équité (par l'accueil des déshérités), sans tomber dans le compassionnel, qui soulage à court terme mais à la longue enferme et stigmatise. On tiendrait peut-être aussi là le contrepoison à l'habitude de l'armée française de viser bas en termes de niveau d'instruction des soldats du rang et donc, à terme, des sous-officiers qui en sont issus, par crainte de frustration et d'amertume chez des gens surqualifiés pour des tâches d'exécution (à moins que ce ne soit parce qu'on pense que les jeunes sans diplôme seront plus malléables !), avec le risque majeur de s'enfermer dans une image sociale de "voiture-balai". Il y a bien sûr des missions de soutien où l'on peut sans risques *faire du social*, mais les postes de combat, dès le niveau d'exécution, *a fortiori* au-dessus, gagneraient à être tenus par des gens capables de compréhension de la situation et d'initiative dans les contextes d'urgence, quand on n'a pas le loisir d'attendre l'analyse et les ordres de sa hiérarchie.

¹³ Charles Moskos avait maintes fois détecté ce mécanisme chez les jeunes engagés noirs américains des années 1970-1980. Pour illustrer plaisamment leur réticence *a priori* ou leur amertume *a posteriori*, il aimait à citer Groucho Marx : "I wouldn't want to join a club that would have me as a member". J'emprunte cette citation de citation à Bernard Boëne (communication personnelle).

Pour parvenir à cette ouverture “par le haut”, inutile de changer de stratégie : on continuerait de puiser dans les viviers les moins propices *a priori* en allant, de manière concertée et planifiée, vers ces banlieues “à problèmes” qui cernent les grandes villes, mais cette fois pour y repérer les éléments présentant de manière avérée un potentiel intellectuel et des valeurs morales, afin de leur proposer des voies d'accès nouvelles (ou insuffisamment défrichées) à cette *citoyenneté de première classe* à laquelle tout jeune Français a le droit (sinon le devoir) de prétendre. Concrètement, on ne se contenterait pas, comme trop souvent, de sensibiliser et de motiver à l'occasion de tel ou tel forum des métiers en cadre scolaire : il faudrait aussi présenter des garanties et, pour ceux que tenterait la “carrière” (fût-elle provisoire), montrer l'exemple en s'engageant à ce qu'une fois recrutés les perspectives et le rythme d'avancement soient proportionnels au seul mérite, c'est-à-dire au strict différentiel entre talents manifestés et résultats obtenus (sous conditions communes de motivation, de loyauté et de persévérance).

La démarche d'engagement n'a rien d'anodin : il faut le reconnaître et la payer de retour. Que ce soit pour ceux qui rejoindront l'armée d'active une fois leur diplôme obtenu, participant ainsi à la diversité des origines et des cursus, ou pour la Réserve, loyauté et fidélité (vertus cardinales !) ne doivent pas être à sens unique. En ménageant, selon ce principe, une voie propre à attirer l'élite des banlieues, on élaborerait une politique d'égalité des chances novatrice, permettant l'intégration effective en termes de carrière (puis – éventuellement – de reconversion), de reconnaissance et de citoyenneté, une intégration authentique en ce qu'elle s'exercerait sur le long terme en se frayant une voie jusqu'au sommet de la pyramide.

Idée reçue, on admet généralement qu'en dépit d'une forte et nécessaire portée symbolique (voire d'un légitime affichage à court terme), ce n'est pas en ouvrant à quelques-uns l'accès aux Grandes écoles qu'on aura remédié aux discriminations qui affectent la masse des jeunes des quartiers populaires. La stratégie préconisée ici est au contraire que c'est (entre autres) par là qu'on peut amorcer une *spirale vertueuse* sur la base du mimétisme et de l'exemplarité. À la seule condition d'une amélioration sensible et rapide de la représentation de ces jeunes à tous les niveaux, on instaurerait en effet une dynamique d'“incitations en chaîne” (comme on parle de réactions en chaîne). Cette troisième voie, qu'on pourrait appeler *équité coopérative*, se tiendrait à mi-chemin entre intégration à la française (dont la caution constitutionnelle masque la lenteur et les limites – d'où le reproche d'être un paravent à des chasses gardées), et discrimination positive (*affirmative action*) à l'anglo-saxonne, avec ses excès et ses soupçons (dont celui d'ouvrir une voie d'ascension au rabais). C'est là, semble-t-il à l'auteur de ces lignes, la seule façon d'éviter le piège à double détente (injustice et médiocrité) du favoritisme et de redonner au principe méritocratique vigueur et légitimité.

Le pari consiste donc à attirer ces *primi inter pares*, ceux qui ont le potentiel intellectuel et moral de prendre en charge leur destin, de le transformer, de l'ouvrir, en les délivrant (pardon pour la caricature !) de la “galère”, des trafics et des guerres de clans, tout en les affranchissant des références culturelles d'émancipation qu'on leur assigne trop

souvent (foot, rap, slam, tags, etc.). Ce faisant, on donnerait aux jeunes recrutés un formidable coup de pouce, leur permettant de tracer ensuite leur propre voie pour le plus grand profit des deux parties, mais aussi de la société, à la fois témoin et garant. Bientôt promus ambassadeurs de leur propre réussite auprès de leurs familles, leurs pairs et leurs quartiers, ceux-ci sont susceptibles d'orienter un tant soit peu les comportements en fournissant à leurs cadets (les sœurs "s'en sortent" mieux par elles-mêmes, mues par une vraie volonté d'arrachement) des modèles d'édification, et à leurs parents une source de fierté légitime. Indirectement (mais symboliquement !), l'armée œuvrerait à la pacification des quartiers par l'ouverture (mutuelle) à l'autre ; enfin, elle gagnerait en abondance, qualité et diversité des candidatures en affichant une orientation claire vers *l'ensemble de la jeunesse*, avec les bénéfiques afférents en termes d'image dans le milieu concerné – et bien au-delà.

Car loin de se cantonner au milieu militaire, l'exemplarité gagnerait, par résonances concentriques, comme pour le recrutement "rang", l'ensemble du corps social et du monde du travail. Certes, ces résultats risquent d'être plus limités et différés qu'on ne le souhaiterait : mais toute promotion de l'égalité des chances passe par l'acceptation de l'imperfection sinon d'un possible échec, et n'est en tout cas pas compatible avec une exigence d'immédiateté. Toutefois, il n'y a guère à douter que la nouvelle filière, une fois rodée et institutionnalisée, se parerait progressivement d'un prestige et d'un attrait particuliers en tant qu'échelle sociale. Cette stratégie valoriserait les armées au plan fonctionnel mais aussi symbolique en leur donnant, aux yeux des citoyens comme des politiques, le rôle de pilote d'une solution possible (voire exportable) au problème de l'intégration dans les quartiers, problème qu'à ce jour on n'a guère résolu. Par elle, la hiérarchie militaire acquerrait en souplesse une meilleure représentativité sociale, faute de quoi elle risque d'être tôt ou tard dénoncée (comme en Grande-Bretagne il y a une décennie) comme un lieu d'homogénéité préservée, de caste voire de souche, aux mœurs discriminantes occultes, avec le risque de pressions sociétales croissantes et, à terme, de réajustements politiques abrupts. Enfin, la Défense dans son ensemble redeviendrait le fer de lance d'une dynamique qui faisait qu'à la fin du 19^e siècle, un métier pouvait devenir major de promotion à Saint-Cyr, montrant, d'une part qu'elle reste ce puissant vecteur d'intégration qu'elle s'enorgueillit d'être depuis la Révolution, d'autre part que la République, par le truchement de ceux qui incarnent le plus emblématiquement ses valeurs, sait se montrer à la hauteur des idéaux qu'elle proclame.

Voies et moyens

Comment l'armée peut-elle participer à cette dynamique collective du corps social pour parer à l'exil intérieur d'une frange de sa jeunesse et à ses conséquences explosives ? Plusieurs réalisations, à l'intérieur ou au dehors de la sphère militaire, tracent quelques perspectives. La première consiste à *s'approprier* des dispositifs communs en faveur de l'égalité des chances en accompagnant et soutenant l'effort national, par exemple en se positionnant plus clairement par rapport aux politiques publiques ou en se rapprochant des jeunes par la redynamisation d'institutions emblématiques comme la Journée Défense et

Citoyenneté (pour le moment très formelle et vécue comme une corvée et une perte de temps). La deuxième voie réside dans la *mise en cohérence* : agir ensemble pour une meilleure égalité des chances n'est pas une posture évidente *a priori* ; il y faut une acculturation adaptée et quelque peu directive dans le management, qui manque pour le moment en France.

De ce point de vue, la Défense gagnerait à se rapprocher du monde de l'entreprise, avec lequel d'ailleurs des partenariats existent déjà, par exemple pour l'emploi et la valorisation des réservistes. Si les armées savent parfaitement (parfois même un peu cyniquement) s'entendre avec le privé pour se partager la manne du vivier des jeunes sans qualification, elles seraient bien inspirées de suivre son exemple aussi pour le recrutement des cadres, notamment en adaptant ces conventions Université-Entreprise qui assurent une diversification "sans risque" en ce qu'elles s'adressent à des jeunes au niveau confirmé, qui ont par ailleurs déjà assimilé les codes du monde du travail et – du moins peut-on l'espérer – de la citoyenneté.

Elles ont d'ailleurs initié le mouvement en s'associant à certaines initiatives de grands groupes (dont elles sont même parfois à l'origine), que ce soit ou non dans une dynamique de recrutement. Ainsi, ce qui a été accompli pour la formation, les acquis de l'expérience ou la reconversion des militaires est exemplaire et mériterait d'être plus connu et reconnu. Car avant de créer du neuf (si tant est que ce soit nécessaire), le *challenge* serait d'obtenir une vraie lisibilité des programmes déjà en place et de leurs résultats : ajouter le *faire-savoir* au *savoir-faire* ! La création en 2011 d'un espace Internet interactif destiné aux jeunes, *Parlons Défense*, montre ainsi à quel point, quand il s'en donne l'objectif et les moyens, le Ministère peut acquérir et maîtriser des techniques de communication de pointe.

De fait, les armées sont parfaitement capables de concevoir des politiques d'information attractives : en délivrant un message plus sophistiqué que l'*engagez-vous* de base pour s'adresser à l'ensemble de la personne (voire à son entourage), les nouvelles campagnes de promotion s'inscrivent dans cette démarche globalisante qui élabore une nouvelle relation, plus humaine, bien au-delà du simple lien employeur-employé, recruteur-recruté.¹⁴

C'est par ce genre d'opérations ou par d'autres, moins ambitieuses mais plus ciblées sur la jeunesse à potentiel des banlieues, que l'offre des armées a les meilleures chances d'être accessible. Certes, eu égard aux limites de l'engagement sous contrat (en durée comme en perspectives d'avancement), c'est sur le recrutement direct précoce (issu des *classes préparatoires*) qu'il apparaît le plus cohérent et efficace d'agir, du moins dans un premier temps. Mais il existe d'autres voies, par exemple celle des Grandes écoles de la Défense, qui opèrent une mutation en profondeur de leurs cursus académiques pour les confronter au standard universitaire : mise en commun en amont de *banques de concours*

¹⁴ Cf. les slogans de campagnes récentes de l'armée de Terre "Devenez vous-même" et "Pour moi et pour les autres" ou, pour la Marine, "Et si vous étiez marin sans le savoir ?".

qui norment les exigences, équivalence en aval de diplômes de master ou d'ingénieur avec mise en place de passerelles. Reste bien sûr la formation militaire, qui fait leur spécificité et limite le rapprochement.

Ce n'est toutefois pas un obstacle insurmontable : l'armée des États-Unis, en témoignant de ce qui peut être fait en faveur des étudiants les moins favorisés, donne à nouveau l'exemple avec ses contrats engagement-formation qui permettent de préparer un diplôme supérieur.¹⁵ En s'en inspirant, la France pourrait même recréer, sur la base d'une adhésion libre et réfléchie *via* une expérience de terrain, le lien ancien avec une classe d'âge longtemps directement concernée par la conscription. Outre les traditionnelles préparations militaires, le nouveau *Protocole Enseignement Supérieur-Défense* (qui n'a bien sûr pas vocation à favoriser le recrutement, mais formalise les bonnes volontés) peut y contribuer, en évitant que la transmission de l'identité et de l'histoire communes, dans ce qu'elles ont d'essentiel, ne soit marginalisée voire stigmatisée.

Là, sans doute, serait le vrai moyen, certes détourné, de faire accéder la diversité, notamment les minorités, à l'élite militaire : grâce à des relations apaisées et mutuellement constructives avec le monde de l'École et de l'Université, repérer, séduire et élever des jeunes méritants de milieu modeste au stade des meilleurs de leurs pairs plus favorisés socialement, au lieu d'abaisser l'exigence au "plus petit commun niveau". On éviterait ainsi la ligne de plus grande pente qui consiste à valoriser telle ou telle population sur des critères autres que la compétence (avec ses effets délétères sur toute la carrière de ceux qui en ont "bénéficié"), laquelle pourtant deviendra irrésistible en l'absence d'autre solution viable.

Si l'armée française veut préserver son modèle d'intégration méritocratique, il faut donc qu'elle en dégriffe sans tarder la dynamique. C'est de cette nécessité et de cette urgence d'un volontarisme vigoureux qui satisfasse à la fois l'intérêt et le sens des responsabilités sociopolitiques, qu'a germé l'idée développée dans cet article : sortir du dilemme *par le haut* en ciblant le meilleur de la ressource, et en lui permettant par des aides diverses de se mettre "au niveau" avant de se présenter aux concours : parrainage de lycéens prometteurs scolarisés dans des établissements difficiles, diversification des filières d'accès aux Grandes écoles et à leurs classes préparatoires, soutien ciblé pris en charge par

¹⁵ Notamment le système du *Reserve Officers' Training Corps*, présent dans nombre d'universités, qui attribue des bourses en échange d'un engagement dans la réserve de quatre à huit ans selon l'affectation – avec possibilité d'activation. En 2004, 39% des officiers de réserve suivaient cette filière. Cette pratique, qui n'a pas toujours été réservée aux volontaires, est de tradition aux États-Unis. L'écrivain Philip Roth en témoigne, à propos de la Guerre de Corée, dans son roman *Indignation* (2008) : "Un semestre de préparation militaire était obligatoire pour tous les étudiants de sexe masculin. Afin d'être qualifié, une fois les études terminées, et d'entrer dans l'armée comme sous-lieutenant pour servir deux ans dans une unité du train des équipages, il fallait suivre pas moins de quatre semestres. Si vous ne faisiez que le semestre obligatoire, vous pouviez être simple appelé et, après un entraînement de base, vous retrouver première classe dans l'infanterie... Une heure et demie par semaine étaient consacrées à mon cours de 'Science militaire'. Je m'appliquais pour mes tests et je répondais aux questions en cours pour être sûr qu'on m'admettrait en préparation supérieure : au vu de mes résultats et de mon rang de sortie – j'étais décidé à être major de promotion –, en plus d'intégrer l'armée comme officier, il y avait possibilité d'être muté, une fois mobilisé, au service de renseignement".

l'institution et intégré dans les cursus, évolution des concours (constitution des jurys, types et modalités des épreuves, crédits d'âge pour valoriser d'autres parcours universitaires ou professionnels, exonération des frais d'inscription...), dispositifs d'attraction et de fidélisation, etc. Ainsi se bouclerait le cercle vertueux.

Une fois déterminés l'objectif et les moyens d'action, il reste à résoudre la question du choix des leviers où faire porter l'effort. Il est clair que le mouvement devra être à la fois centrifuge et centripète, c'est-à-dire dirigé vers les populations ciblées en externe *et* les différents corps d'active. Les réservistes, interface entre sociétés civile et militaire, seraient un point d'entrée idéal : cela leur donnerait une mission propre, une légitimité et une crédibilité qui en feraient une force en soi, au lieu qu'ils soient relégués comme simple variable d'ajustement, un vivier de supplétifs sans identité ni vraie reconnaissance. Pour ce qui est du levier interne, l'ouverture du rang à la diversité imposait de cibler les sous-officiers, car c'est à ce niveau qu'habituellement les mécaniques d'intégration jouent à plein régime du fait de la proximité sociale et du contact concret avec les engagés, et où était donc susceptible de s'exprimer une rivalité directe. On voit bien qu'en ce qui concerne l'ouverture du corps des officiers, on ne peut se cantonner à ces grades subalternes : si la logique exige d'orienter toute campagne de sensibilisation, en plus des jeunes ciblés, vers les cadres militaires concernés, alors il faut viser plus haut, le but étant à chaque fois de convaincre du bénéfice réciproque de l'évolution.

Le problème est que, "plus haut", on peut se sentir peu concerné car hors d'atteinte, si bien que le consensus de bon aloi, plutôt mou et parfois agacé, qui s'y exprime le plus souvent peut s'avérer le pire obstacle. De fait, nul, au niveau du commandement, n'a *personnellement* intérêt à bousculer un système qui donne plutôt satisfaction (en termes de sélectivité) et auquel il doit sa propre ascension. L'effort devra donc porter aussi vers les officiers supérieurs, la règle de subordination faisant ensuite descendre le consentement au bas de la chaîne, là où, de toute façon, la diversité est déjà une réalité. C'est quand ce niveau décisionnaire intermédiaire aura intégré le fait qu'un Noir ou un Beur peut exercer des responsabilités de commandement ou de direction simplement parce qu'il est plus compétent, et non pas seulement parce qu'il est plus gradé (soupçon souvent entendu à propos des politiques d'*affirmative action*), que l'évolution gagnera l'assentiment de tous les acteurs.

L'un des enjeux sera donc de débusquer les résistances plus ou moins rampantes des responsables, chez qui s'exprime parfois l'idée que la dynamique lancée au niveau du Ministre serait davantage un objet de communication et de promotion personnelle, marqué sans doute par une certaine aporie de réflexion, de concertation, de volonté d'action voire de conviction durable, qu'un projet authentique de l'institution. Au final, et mis à part le devoir d'obéissance (relatif, l'attentisme et la force d'inertie sévissant dans les armées comme ailleurs), seule la nécessité d'assurer *aussi* le recrutement au bas de l'échelle motiverait l'adhésion de nombre de gradés à une stratégie que certains n'hésitent pas, par anticipation, à qualifier de "cosmétique", mais qu'ils seraient sans doute plus réticents à admettre et appliquer si elle s'avérait plus ambitieuse... et contraignante.

D'une manière générale, toute diversification sociale des armées se heurte à une résistance au moins passive, liée à ce qu'on pourrait appeler un *risque de clique*. Alors que les militaires entrent petit à petit dans le droit commun,¹⁶ plus de dix ans après la professionnalisation, il semble que le pays et son armée aient fini de se défier l'un de l'autre. Pourtant, le fait même qu'il existe en France une problématique du lien Armée-Nation pose question : un tel lien ne va-t-il pas de soi, qu'il y ait besoin de le formaliser et de l'entretenir ? Aurait-on idée d'un lien Éducation-Nation ? L'armée n'est-elle pas, au même titre que les autres institutions d'État, l'émanation de la société qu'elle a pour fonction et légitimité de défendre des agressions extérieures ?

Dans sa *Démocratie en Amérique* (II, I, 4), Tocqueville notait déjà, dans toute société démocratique, cette tendance à briser les liens de dépendance entre individus, chacun (ou chaque groupe) aspirant à ne compter que sur ceux qu'il considère comme siens pour constituer une "petite société" à part. Non seulement cette sécession individuelle ou collective conduit à renoncer à ses prérogatives de citoyen et à s'exclure (ou se laisser exclure) de la vie publique,¹⁷ mais aussi, par relative intolérance, à remettre en cause plus ou moins frontalement la pratique démocratique de la "grande société" à laquelle, bon gré mal gré, on appartient *aussi*. Comme l'avait pressenti Georg Simmel,¹⁸ certains milieux se prêtent davantage à ces replis vers un *État dans l'État*. Depuis son organisation par Napoléon, l'armée française en est un, qui sépare spontanément, oserait-on dire naïvement, la société entre *civils* et *militaires*, avec une hiérarchisation clairement assumée des uns par rapport aux autres qui prépare peu à l'accueil équitable de la différence.

En outrant le trait, on peut décrire la communauté militaire (en France comme ailleurs) comme naturellement close ou aspirant à l'être (ou le redevenir), après s'être purgée des scories qui l'encombrent voire la gangrènent. Compte tenu des rapports d'échelle, elle évoque la définition que Jacob Moreno donnait dans les années 1930 de la *clique*, avec sa cooptation systématique et son étanchéité.¹⁹ Pour Moreno, quand on introduit dans un groupe constitué de nouveaux individus qui diffèrent par leur race ou tout autre caractère, il arrive un moment où celui-ci s'estime saturé de ces éléments hétérogènes. Tant que le *point de saturation* n'est pas atteint, ces étrangers peuvent être accueillis avec bienveillance, mais dès qu'il est dépassé, les individus et cellules "de souche" manifestent anxiété, peur, jalousie, colère. Cette notion de point-bascule (*tipping point*) a été réinvestie à la fin des années 1950 par Morton Grodzins, dans son étude des

¹⁶ Cf. la suppression du Tribunal aux armées de Paris, dernière juridiction militaire en temps de paix, dont les compétences ont été transférées au Tribunal de Grande Instance de Paris en 2012.

¹⁷ D'où le surnom de *Grande muette*. Les militaires en France ne peuvent se syndiquer, manifester ni se mettre en grève, et sont les derniers à avoir obtenu le droit de vote (17 août 1945, soit un an après les femmes). Pendant la Révolution, le soldat était au contraire considéré comme citoyen de plein droit, dispensé *ès qualité* des conditions exigées pour devenir électeur (Constitution de l'An III, 1795).

¹⁸ Dans sa *Digression sur l'Étranger* (1908), le sociologue allemand, contemporain et rival de Durkheim, analyse l'immigrant comme "*combinaison de proximité et de distance*", à la fois rupture et appartenance par rapport à sa communauté d'accueil.

¹⁹ Jacob L. Moreno, *Who shall survive ?*, Beacon, NY, Beacon House, 1934.

voisinages d'intégration américains.²⁰ Certes, ce concept de seuil de tolérance est ambigu, et surtout peu opératoire *ex ante* : comment le déterminer *a priori*, tant ce qu'on observe ensuite évolue d'un contexte à l'autre, avec des déterminants de variation flous ? Il n'en demeure pas moins que Moreno et Grodzins, de même que leurs successeurs jusqu'aux plus récents,²¹ nous mettent en garde contre la maladresse à trop vouloir promouvoir la diversité *en soi*. Car il ne s'agit pas de critiquer l'esprit de corps des armées : cette solidarité, d'ailleurs commune à toute société (n'en est-ce pas une définition acceptable ?), cette quasi-cristallisation qui les isole et, peut-être, les protège, est sans doute aussi la condition pour qu'elles soient en mesure d'assumer leurs missions tellement spécifiques.

On se contentera donc d'en retenir un conseil de prudence constructive en mettant plutôt en avant *l'autre qui est différent tout en étant le même*. On privilégiera par exemple la "friction créatrice" dont parle Moreno en mettant en phase, au sein des mêmes services et groupes de réflexion, des gens d'origines diversifiées, qui n'auront donc pas les mêmes mécanismes de pensée et/ou de fonctionnement. Ainsi attirera-t-on de nouvelles populations sans réaction obsidionale, c'est-à-dire sans désespérer le vivier traditionnel, qui doit se sentir investi d'une mission de *partage* et non de *passage* du témoin.

Cause et conséquence de cette relative fermeture en France du *fait militaire* depuis l'ajournement du Service national, les modèles traditionnels qui pouvaient susciter des vocations – cadres de contact : sous-officiers instructeurs, officier référent (souvent lui-même conscrit et guère plus âgé que ceux qu'il commandait) – ont disparu. On surmontera cette difficulté en recréant des transferts d'identification mobilisables et attractifs, relayés si possible dans les médias, Internet et les réseaux sociaux, qui détiennent un quasi-monopole de la modélisation pour cette génération. Car sortir les armées de leur isolement suppose de les rendre attractives à une jeunesse qui les perçoit comme austères et crispées sur des valeurs surannées, une jeunesse devenue individualiste, *a priori* plus attirée par l'échange et la communication que par le service de la collectivité, dans un monde où l'exemplarité se situe plutôt du côté des paillettes, de l'ostentation et de l'argent facile que des contraintes consenties au nom de l'intérêt supérieur de la collectivité. Pour les jeunes issus de l'immigration, la gageure sera qu'ils se sentent *viscéralement* intégrés dans leur pays d'adoption au point d'aspirer (non comme pis-aller ni simple "première expérience") à consacrer à sa protection leur vie professionnelle voire personnelle.

Une solution sera de jouer sur le *point d'ancrage*, assez fort au demeurant, entre certaines vertus incarnées par la Défense (dépassement, dignité, courage, dévouement, franchise, etc.) et le goût de l'engagement (générosité, loyauté, désintéressement, fraternité...) qui caractérise en général la jeunesse. Ce primat de l'institution (ou du groupe) sur l'individu fait la force et la constance des phénomènes de bandes dans les "cités" mais aussi, depuis un siècle, le succès du scoutisme, dont on connaît l'origine

²⁰ Les familles blanches habitent un quartier tant que le nombre de familles noires reste inférieur à 10-20%. Une fois ce seuil atteint, elles se retirent en masse, selon une dynamique que Grodzins appelle *fuite blanche* (*The Metropolitan Area As a Racial Problem*, Pittsburgh, University of Pittsburgh Press, 1958).

²¹ Cf. Malcolm Gladwell, *The Tipping Point : How Little Things Can Make a Big Difference*, Boston, Little, Brown & Co., 2000.

militaire. C'est dire si l'armée maîtrise bien ces dynamiques d'identification au collectif, jouant par ailleurs de la proximité, toujours mise en avant depuis l'Antiquité,²² entre valeurs militaires et sportives (force et endurance physique et morale, hygiène et santé, sens de la dynamique et de la performance aussi bien partagée qu'individuelle). En un mot, il s'agirait de montrer que Défense ne rime pas nécessairement avec repli identitaire et obsession des frontières (territoriales ou virtuelles). D'où un travail sur les symboles, en montrant par exemple que la raison d'être des armées d'aujourd'hui est autant d'être capable de gagner un combat que de travailler, *en amont* pour empêcher qu'il n'advienne (doctrine du "non-emploi"), *en aval* pour mettre en œuvre la *résilience* qu'évoquait le *Livre blanc sur la Défense et la Sécurité nationale* de 2008.

Le métier des armes n'est en rien un emploi comme un autre. Le paradoxe sera pourtant de montrer *aussi* le côté professionnel commun à toute fonction publique. D'où la nécessité de poursuivre la mise au point d'un outil de communication et de messages adaptés, qui ne peuvent être identiques pour des étudiants destinés à devenir officiers (évocation du plan-carrière sans s'interdire le recours à la traditionnelle mystique de l'appel), que pour des jeunes peu qualifiés, plutôt séduits par l'aventure, l'action, les voyages, la camaraderie, tout ce qui constitue le "baroud". Dans tous les cas, on se gardera d'attirer à tout prix en occultant astreintes, concessions nécessaires et risques, le fondement de l'état militaire restant de faire la guerre si besoin, avec ce que cela implique, notamment le fameux "droit de tuer et d'être tué". Malgré donc une proximité utile à mettre en exergue,²³ le "don de soi" du militaire n'est pas assimilable à son pendant humanitaire, familial ou citoyen. On évitera donc l'édulcorant modèle "casques bleus", qui idéalise les valeurs du secours au détriment de celles du combat, ou la virtualisation des opérations façon jeu vidéo, faute de quoi on s'expose, quand se concrétise l'intervention armée, à des déconvenues graves de part et d'autre.

Conclusion

Au terme de cet article, comme toujours quand on traite d'intégration, certaines questions demeurent incontournables pour réussir l'ouverture : en quoi la dynamique mise en place peut-elle changer l'avenir des jeunes ciblés ? Ceux-ci sauront-ils (pourront-ils) profiter de l'opportunité ? Le tout dans un contexte d'urgence politique et sociale ainsi que de contraintes budgétaires inédites. Pour être viable, le choix devra donc assortir le rôle social au profit des jeunes déshérités avec l'existant et les traditions républicaines, en s'appuyant sur la compatibilité d'un recrutement de qualité à tous les niveaux. D'où la nécessité de coordonner l'ensemble des politiques d'acculturation de la jeunesse à l'esprit de citoyenneté et de cohésion afin de la faire adhérer et participer à l'effort commun pour pérenniser et dynamiser la société dans laquelle elle a grandi.

²² Cf. l'origine des Jeux Olympiques, ou Plutarque, "Vie de Philopœmen", *Vies Parallèles*, III.

²³ Cf. le beau slogan de l'armée de Terre (campagne de recrutement 1995) : "Risqueriez-vous votre vie pour quelque un que vous ne connaissez pas ? Nous oui".

Certes, beaucoup déjà a été accompli pour une meilleure égalité des chances, que ce soit dans l'évolution des procédures et des mentalités ou dans les résultats : de même qu'on compte maintenant plusieurs officiers généraux féminins, la Marine nationale devrait promouvoir bientôt un amiral issu des minorités visibles. Mais même si, comme on l'a dit, ces emblèmes sont nécessaires, on ne peut s'en contenter et il est temps de passer à la phase *production*. La volonté du politique est bien sûr primordiale, pour créer et formaliser un nouveau modèle : un référentiel innovant. Toutefois, quelles que soient l'évidence de sa nécessité et l'ambition et la pugnacité de ses promoteurs, cette action publique ne pourra suffire à venir à bout des résistances : c'est bien aussi aux *tripes* et au *cœur* qu'il convient de viser pour réussir. Il s'agira non seulement d'impulser les changements souhaités, mais encore de les accompagner à mesure qu'ils adviennent et de les rendre *désirables*. C'est en combinant les efforts ascendants et descendants qu'on brisera le verrou, et ce malgré le désordre provisoire prévisible.

Or, il y a urgence. Une tragédie à Saint-Cyr en 2012 a pu sembler confirmer la persistance du *statu quo* en termes de recrutement des officiers. Tous les ingrédients sont là : un jeune Français d'origine algérienne, issu d'une cité de Pierrefitte (Seine-Saint-Denis), bien adapté, brillant, repéré et encouragé par ses professeurs, qui a l'opportunité de profiter des conventions "Éducation prioritaire" de Sciences Po Paris, où il est admis. Alors que tant de ses camarades s'orientent vers des carrières plus prestigieuses et lucratives du public ou du privé, lui choisit l'armée : "*Il voulait servir et protéger ce pays qui l'avait adopté*", témoigne son frère. Cinq ans après son baccalauréat, titulaire d'un master 2, il est intégré à Saint-Cyr directement en troisième année, en cinquième position sur la liste de mérite au concours d'entrée, promis donc à une belle carrière. Mais, toujours selon son frère, "*il se sent un peu différent des autres*", peut-être aussi du fait de son recrutement en fin de cursus, qui le marginalise dans une promotion déjà constituée. Amère ironie, il se noie au cours d'une "activité de cohésion" de nuit, qui prend pour certains l'allure d'une opération de bizutage, c'est-à-dire – quelles que soient la vérité de sa nature et les responsabilités éventuellement engagées – d'une activité censée assurer l'esprit de groupe. Il semble qu'une panne de projecteur (réelle ou programmée pour ajouter au réalisme de l'ambiance ?) ait empêché de prendre conscience tout de suite de la détresse de la victime et donc de lui porter secours.

Au-delà du drame humain, en termes d'image, c'est un désastre : des années d'efforts pour l'intégration par l'exemple sont ruinées d'un coup. Pour quelques instants d'obscurité, une ombre durable s'est étendue sur la réputation acquise d'ouverture et de fraternité. Aux yeux de ses camarades de son ancienne cité, représentative de toutes les banlieues désolées, le message symbolique est clair : celui d'entre eux qui cherche à s'en sortir, la société française, ici par le biais d'une de ses institutions les plus emblématiques, finit toujours par lui enfoncer la tête sous l'eau !

Domage collatéral, c'est le lien Armée-Nation qui pâtit, ce lien charnel entre le soldat et le citoyen dont pourtant, depuis Valmy, toute la tradition française répète à quel

point il importe de le préserver²⁴ malgré l'absence apparente de menace directe, et ce non seulement pour les armées elles-mêmes,²⁵ mais aussi pour la société dont elles sont le miroir encore déformant. La première y gagnerait par l'adhésion de l'ensemble des citoyens à ses missions et une meilleure capacité de résilience pour épauler son action ou du moins ne pas lui nuire. Pour la seconde, il s'agit ni plus ni moins que de réinventer le pacte républicain en retrouvant la notion du *vivre ensemble*, d'une égalité authentique sans être tyrannique, au-delà de cette diversité qui fait la richesse d'une civilisation comme la polysémie fait celle d'une langue. Tant il est vrai que la gestion de celui qui n'est "ni tout à fait le même, ni tout à fait un autre"²⁶ est le lieu même de production du politique, et donc du devenir de la société. Ainsi reprendrait sens, débarrassé des scories nationalistes, cette idée de Nation qui reste ce qu'on a trouvé de mieux pour donner à une collectivité l'envie et les moyens de perdurer en comblant ses clivages, et de se projeter vers son avenir en faisant sienne une Histoire partagée à défaut d'être toujours commune et paisible.

"*Vaste programme*", comme aurait dit le général de Gaulle, surtout dans ce contexte de fracture économique et sociale, gros d'un nouveau risque d'explosion des banlieues. Certes, il faudra du temps et de l'énergie pour réactiver à l'échelle du pays cette *fraternité* politique dont les armées se veulent l'exemple. Mais l'enjeu vaut l'effort, et sans doute transcende (sans les renier !) les bornes de cet article.

Quoi qu'il en soit et au point (modeste) où elle en est, puisse cette réflexion inspirer l'action de tous ceux qui, en France ou ailleurs, s'attachent à ce que notre armée professionnalisée soit, sur toute sa hauteur, cette échelle qu'elle sait être pour les premiers échelons. Celle-ci ne pourrait que s'en féliciter d'un point de vue opérationnel, avec la confirmation que qualité du recrutement et activisme social ne s'opposent pas nécessairement (au contraire, l'énergie dépensée dans celui-ci se retrouve souvent tôt ou tard thésaurisée au profit de celui-là). Elle en tirerait par ailleurs des bénéfices considérables en termes de considération et de lien avec cette société qu'elle protège, depuis plus de dix ans, avec une compétence et une abnégation qui forcent le respect.

Dans une perspective historique, ce changement de cap, pas si radical qu'il n'y paraît, pourrait d'ailleurs trouver une impulsion inattendue suite à la sévère "réduction de voilure" du ministère de la Défense qui marque les limites, en termes de moyens humains, matériels et financiers, de la politique de projection actuelle. Tôt ou tard, les armées, *mutatis mutandis*, recentreront leur activité sur le territoire national, réactivant ainsi leur rôle interne traditionnel, d'où une urgence nouvelle de correspondre au mieux à cette société dans laquelle elles vont être amenées à s'immerger davantage.

²⁴ L'héritage en est universel dans l'Histoire occidentale : on en trouve les premières références chez les Grecs et les Romains puis, à la Renaissance dans Machiavel (*Art de la Guerre*, 1521), enfin, plus près de nous, chez Jean Jaurès (*L'Armée nouvelle*, 1911).

²⁵ On n'en prend pas le chemin, si on en croit le *Bilan à mi-parcours de la loi de programmation militaire* (Cour des Comptes, juillet 2012), lequel recommande la réduction des dépenses afférant au lien Armée-Nation comme "ayant le moins de lien avec l'opérationnel".

²⁶ D'après Verlaine, "Mon rêve familial", in *Poèmes saturniens* (1866).

Faute de quoi...

Une société, une cité, une civilisation qui renonce à sa part d'imprévu, à sa marge, à ses attermoissements, à ses hésitations, qui se contente d'elle-même et se livre tout entière à la contemplation morbide et orgueilleuse de sa propre image, cette société-là, désormais avare et mesquine, la tête vide, les économies d'imagination faites, après qu'elle a détruit la part de l'autre, se réduit à son propre souvenir. Fière et triste, nourrie de son illusion, elle croit à son rayonnement, sans suite et sans descendance, sans futur et sans esprit. Elle est magnifique, elle le croit puisqu'elle le dit et reste seule à l'entendre. Elle est morte.²⁷

²⁷ Jean-Luc Lagarce, *Du luxe et de l'impuissance*, Besançon, Les Solitaires Intempestifs, 2008.