



# ***LA PROFESSIONNALISATION DES FORCES ARMÉES :***

## ***Parcours différenciés France $\Leftrightarrow$ Grande-Bretagne De 1960 à 1996***

**Mémoire de géopolitique  
du commandant Vincent JACQUET  
dans le cadre du séminaire:  
*" Les relations entre la défense et la société dans le nouvel  
environnement de défense et de sécurité de la France "***

**Directeur : M. LECOQ**

**07 Avril 2002**

**La professionnalisation des forces armées :  
Parcours différenciés France ⇔ Grande-Bretagne  
De 1960 à 1996**

**De 9**

**SOMMAIRE**

**PREMIÈRE PARTIE : UN PARCOURS BRITANNIQUE**

Spécificités historiques – La Réserve

Une conscription de moins en moins justifiée

Une rationalisation de l'outil de défense

Une nouvelle ère, sous contrainte budgétaire

**DEUXIÈME PARTIE: LE PARALLELE FRANCAIS**

Une conception française du conscrit

La réinvention de l'armée "mixte"

Réorientations de l'armée française

## INTRODUCTION

En ce moment même sous les feux d'une brûlante actualité, les forces armées françaises arrivent aujourd'hui au terme d'un long processus de professionnalisation, initié voilà six années par le Président de la République, M. Jacques Chirac. Ce bouleversement majeur de l'une des plus importantes institutions de la République trouve ses origines dans une remise en cause de nos modes de fonctionnement et concepts de défense au regard des nouveaux équilibres (ou déséquilibres) mondiaux. La décision de sa mise en œuvre a cependant été longtemps retardée en raison de contextes historiques et politiques particuliers à la France.

En raison de notre proximité géographique, historique et culturelle avec la Grande-Bretagne, il peut sembler opportun de mener à bien une étude comparée des processus ayant conduit à l'élaboration de politiques militaires novatrices de part et d'autre de la Manche entre les années 1960 et 1996. En se penchant successivement sur l'exemple britannique puis sur le cas français, nous verront ainsi apparaître combien ont été différentes les réactions de ces deux nations face à des environnements somme toute très similaires. Si la France mettra plus de trente ans pour se lancer, à la suite de la Grande-Bretagne, dans son propre processus de professionnalisation c'est principalement en raison d'une différence fondamentale d'approche de la conscription ainsi que d'un paysage politique particulier, illustré par la puissance du Gaullisme puis par un contexte difficile de cohabitation.

## - CHAPITRE 1 -

### UN PARCOURS BRITANNIQUE

#### 1. SPECIFICITES HISTORIQUES – LA RESERVE

##### 1.1. L'Histoire en tant que justification de la professionnalisation

Le premier élément qu'il convient de remarquer dès lors que l'on se penche sur l'histoire militaire de la Grande-Bretagne est que le recours à la conscription ne fut envisagé que pour certaines périodes, brèves, dramatiques et exceptionnelles. Dans la culture britannique, ce mode de recrutement n'est pas compatible avec une certaine conception de la liberté individuelle. En effet, "l'Habeas Corpus Act de 1679" affirmait déjà la primauté de cette dernière, ce qui exclu naturellement la contrainte physique inhérente à l'enrôlement forcé, en dehors de circonstances tout à fait hors du commun. Même lors de conflits mettant en jeu l'intégrité des frontières de l'Empire, l'appel à conscription ne fut lancé qu'en dernière extrémité. A cet égard, le fait que la Grande-Bretagne ait attendu 1916 pour mobiliser lors de la Première Guerre Mondiale est remarquablement significatif de sa retenue en ce domaine.

L'histoire se répétant, septembre 1939 voit se renouveler l'appel à l'armée de masse afin de faire face aux ambitions de l'Allemagne nazie. Puis, la montée de courants indépendantistes au sein même de l'Empire (Malaisie 1948-1951, Kenya 1952-1954), la période difficile et incertaine de l'après-guerre Est-Ouest (Corée 1951-1953) ainsi que les craintes d'un nouveau conflit mondial lors de la période dite de la Guerre Froide, ne permirent pas à la Grande-Bretagne de renvoyer les conscrits en leurs foyers. Il est à noter que le vote d'une loi, "The national service act", fut nécessaire pour permettre d'avaliser cette permanence de la conscription jusqu'à la fin des hostilités.

A l'issue de cette période va se poser la problématique d'un retour à une armée traditionnelle, composée exclusivement de volontaires. Si le gouvernement penche très

rapidement en faveur de cette démarche, les élites militaires, quant à elles, s'y opposent avec la dernière énergie. A cela, deux raisons fondamentales : la persistance de troubles au sein des colonies britanniques induit le recours à une troupe numériquement fortete et, plus important encore, les états-majors n'ont pas oublié quelles furent leurs difficultés en matière de recrutement de volontaires dans la période d'avant 1939, alors même que les conditions économiques défavorables rencontrées dans le pays étaient à la base d'un taux de chômage élevé. Un compromis est finalement trouvé en 1946 avec le gouvernement travailliste de l'époque, qui va maintenir la conscription au profit des jeunes de la tranche 18-26 ans, agrémentée d'une période de réserve s'étalant sur 6 années. Cet accord perdurera jusqu'au milieu de la décennie suivante, puis sera finalement remis en cause par de multiples évènements extérieurs au monde militaire.

En effet, l'industrie anglaise est alors en plein essor, la croissance est au rendez-vous et le patronat va peser de tout son poids en Grande-Bretagne afin de récupérer à son profit une précieuse et indispensable main d'œuvre. La composante militaire la plus virulente à l'encontre de cette démarche fut, bien évidemment, l'Armée de terre qui, avec ses 436.000 hommes, bénéficie d'un volume de forces jusqu'alors inégalé puisque, avant la guerre, elle n'avait jamais réussi à dépasser le chiffre de 230.000 hommes<sup>1</sup> par le biais du simple volontariat. Le gouvernement, qui souhaite par ailleurs réduire ses dépenses militaires, va se saisir de cette opportunité pour réaliser une étude budgétaire qui aboutira, dès 1958, à la décision de pratiquer une déflation progressive des personnels de la Défense. A titre d'illustration, le nouveau format de l'Armée de terre est désormais fixé à 340.000 hommes. Cette dernière va réagir et se restructurer en procédant, entre autres, au recrutement d'engagés.

De cette période, il convient de retenir qu'elle est marquée par le choix politique fort d'un gouvernement qui privilégie clairement le volet économique, aidé en cette décision par l'appui d'une opinion publique qui, en vertu de "l'Habeas Corpus Act de 1679" déjà cité, s'oppose violemment au maintien d'une conscription contraire à sa notion de la liberté individuelle.

---

<sup>1</sup> G. Bonnardot, *Etude. De la conscription à l'Armée de métier*, (op.-cit, p.9).

Enfin, si l'on admet que, dans une politique de dissuasion nucléaire, le service militaire ne se justifie plus guère que dans l'optique d'une préparation des réserves, il apparaît judicieux de s'attarder sur le système, extrêmement original, régissant ces structures.

## 1.2. La Réserve de l'armée britannique : modèle à suivre ?

Pourquoi une telle armée ? L'histoire, une fois encore, vient à notre secours et il convient de se rappeler que, depuis 1066, ce pays n'a jamais été physiquement envahi. Si sa défense a, traditionnellement, été fort longtemps assurée par une imposante marine de guerre, la préservation de son territoire propre fait l'objet, depuis toujours, d'un consensus national qui veut qu'une armée citoyenne de réserve soit préférable dans ce rôle. A cela une raison majeure, en ce que les Britanniques, cultivent par tradition une méfiance quasi-pathologique envers le pouvoir dominant et s'évertuent à limiter l'étendue de ses prérogatives. L'exemple de Charles I<sup>er</sup>, décapité à Whitehall en 1649 pour avoir cédé à de despotiques tendances puis avoir été vaincu par l'armée du Parlement, illustre ce trait marquant de caractère "so british".

Ainsi, dans la conception anglaise, il convient de disposer d'une armée professionnelle dédiée aux interventions extérieures au sol national ainsi que d'une armée citoyenne prioritairement affectée à la défense du territoire, la *Territorial Army* (TA). Celle-ci est, dans son esprit, formée de citoyens volontaires parfaitement entraînés, régulièrement employés sur des théâtres d'opérations et disposant de matériels tout à fait comparables à ceux de l'armée d'active. En parallèle, il subsiste néanmoins une formation de réservistes, la *Regular Reserve*, d'avantage fidèle à l'acception française et représentant environ 90.000 hommes, anciens de l'active ou de la TA.

Aux origines de cette armée territoriale citoyenne fut, tout d'abord, la *Yeomanry*, ancien corps de cavalerie composé de volontaires regroupés autour de la responsabilité de la défense du territoire national contre l'invasion, ainsi que par le maintien de l'ordre. Il convient également de citer les unités de *Rifles Volunteers*, créées autour de 1859 suite aux actes de certains officiers français qui, passablement ivres, envisagèrent d'aller planter le drapeau tricolore sur la Tour de Londres et de

venger ainsi l'affront de Waterloo<sup>2</sup>. Elles furent à la base des quatorze divisions d'infanterie qui constituèrent la *Territorial Army* en 1906, sous l'impulsion de lord Haldane alors ministre de la Guerre. Les unités de *Yeomanry* fournirent le même nombre de brigades de cavaleries, adaptées à ces divisions.

Pour la “petite” histoire, plusieurs formations se targuent aujourd'hui d'être à l'origine de cette armée citoyenne de réserve. Ainsi, l'*Honorable Artillery Company*, régiment de la City de Londres, prétend à cet honneur, en concurrence avec notre 1<sup>er</sup> régiment d'infanterie issu des bandes de Picardie.

De nos jours, la *TA* est forte d'environ 60.000 hommes pour l'armée de terre, effectif susceptible d'être renforcé très rapidement en cas de guerre. Ce chiffre n'est cependant significatif que s'il est comparé au volume de l'armée d'active, soit 120.000 hommes. Cette participation numérique d'importance ne serait rien si elle n'était performante et diversifiée. A cet égard, la *TA* représente plus de trente bataillons d'infanterie, dont parachutistes et *SAS*, ainsi que plusieurs régiments d'artillerie et de génie. La troisième dimension n'est pas oubliée avec quelques escadrilles d'hélicoptères, équipées majoritairement de Gazelles (telle que le 7<sup>ème</sup> régiment Army Air Corps de Salisbury). En fait, les équipements dont disposent ces unités *TA* s'avèrent identiques à ceux de l'active ; cela demeure une donnée primordiale pour la crédibilité de ces structures qui, par ailleurs, se sont particulièrement illustrées pour leur compétence ainsi que leur professionnalisme durant la guerre du Golfe.

Le volet formation n'est pas en reste, les volontaires *TA* subissant une formation initiale suivie de périodes très significatives d'entraînement tout au long de l'année ; il s'agit là d'un élément essentiel dans l'établissement de liens forts entre les forces armées et la société civile. A titre d'illustration, ces volontaires sont appelés chaque année à séjourner plus d'un mois au sein de leur unité d'affectation située au plus près de leur domicile, cette période comprenant week-ends complets et activités en camp. Au-delà de ces réunions formelles, l'esprit “club” caractéristique de la mentalité britannique se manifeste tout naturellement au sein de ce corps dont les membres, issus de toutes les catégories sociales de la population, éprouvent le plus grand plaisir à se retrouver autour d'un comptoir une fois par semaine.

---

<sup>2</sup> Colonel Bernard Druène : *Histoire universelle des armées*, tome 3 ; Robert Laffont, 1996

En association directe avec la *TA*, plusieurs institutions originales méritent d'être signalées dans ce panorama qui ne se veut pas exhaustif pour autant.

En tout premier lieu, l'abondance des périodes de réserve et d'entraînement au profit de volontaires, dont la plupart travaillent par ailleurs, ne va pas, bien évidemment, sans poser quelques difficultés avec les employeurs. Il a donc été créé, sur la base d'initiatives américaines et canadiennes, le *National Employer's Liaison Committee (NELC)* dont la fonction essentielle est d'assurer l'interfaçage nécessaire, en se chargeant tout particulièrement des volets législatifs et réglementaires. Afin d'améliorer encore les relations armées-employeurs, ces derniers se voient offrir des stages militaires de formation, accompagnés de manœuvres sur le terrain qui remportent un franc-succès. De nombreuses adhésions ultérieures à la *TA* de la part des cadres d'entreprises démontrent de l'intérêt de ce dispositif en termes de communication.

Dans un autre domaine, le rôle des 14 *Territorial Army Volunteer Reserve Associations (TAVRA)* est particulièrement important dans le registre du recrutement et des campagnes publicitaires auprès des médias. Depuis le XIX<sup>e</sup> siècle, ces associations essentiellement bénévoles, bien que subventionnées par le *Ministry Of Defence (MOD)*, sont présidées par une personnalité locale (ou officier général en réserve) portant le titre de *Lord Lieutenant*.

Enfin, et en elle réside très probablement une bonne part des raisons permettant d'appréhender les excellentes relations existantes entre l'armée et le monde civil en Grande-Bretagne, l'institution des *Combined Cadet Forces (Cadets)* mérite tout particulièrement d'être mise à l'honneur. Pour l'essentiel, les quelque 250 grands collèges britanniques ont l'obligation, en ce qui concerne leurs 40.000 élèves âgés de 13 à 17 ans, de consacrer un après-midi par semaine à une "préparation à la vie". Ce concept, qui associe scoutisme et préparation militaire, permet à ces jeunes gens de participer à une unité de cadets dans l'une des 3 armées, encadrés par des enseignants eux-mêmes aidés par de petites équipes de l'armée d'active, qui apporte ainsi son concours.

Il est à noter que, dans un louable souci de respect de chacun, il est permis de choisir une voie alternative consistant en l'accomplissement de tâches plus "civiles"

telles que l'aide aux personnes âgées ou le soutien aux forces de pompiers, par exemple.

Au-delà de ces collègues, il existe plus de 1600 clubs militaires créés au profit des établissements scolaires qui ne peuvent pas, structurellement ou financièrement, se permettre le luxe de disposer de tels clubs à titre privé.

En définitive, l'ensemble de ce réseau *Cadets* représente plus de 80.000 jeunes dans cette tranche d'âge. L'importance de ce dispositif est réellement mesurée lorsque l'on réalise que, *in fine*, 35 % des officiers et 25 % des sous-officiers de la TA proviennent de cette filière. Expérimenté depuis plus de 40 ans, ce système donne toute satisfaction et permet d'avancer que de son existence dépend une bonne part d'un lien armées-nation, et plus encore jeunes-armées, de très haute qualité.

Au-delà de toute "britannomania" particulière, force est de constater que la Grande-Bretagne, aidée en cela par un certain particularisme culturel, a su se doter de corps de réserves exemplaires. Si l'expérience du terrain a largement démontré la cohérence opérationnelle de ce dispositif, l'aspect le plus important me semble résider en ce que le lien armée-nation s'en est trouvé naturellement conforté. Il s'avère également que ce socle, particulièrement consistant, a permis à ce pays d'assurer plus aisément sa transition vers une armée professionnelle, libérée des contraintes d'une conscription par ailleurs fort impopulaire.

## **2. UNE CONSCRIPTION DE MOINS EN MOINS JUSTIFIEE**

Dès le début des années 50, la plupart des corps de la société anglaise ne se privent pas de faire connaître leurs réticences envers un mode de recrutement qui, à leurs yeux, ne justifie pas d'être maintenu en l'état. Si l'attachement au respect de la liberté individuelle est régulièrement mis en avant, d'autres facteurs, plus significatifs, apparaissent.

En premier lieu, il est notoire que la ressource en appelés est alors fortement excédentaire, ceci en raison de l'arrivée sur le "marché" de classes d'âge pléthoriques issues du baby-boom. Plus important encore, cette période d'incorporation forcée, par

le simple fait qu'elle intervient très tôt dans la vie des jeunes, est dénoncée comme une véritable perte de temps, déstabilisatrice dans le cursus de formation. En effet, de nombreux jeunes ne reprennent pas leurs études à l'issue de cette parenthèse militaire et, de facto, viennent rejoindre sans diplômes ni qualifications, un marché du travail concurrentiel. De plus, cette période allant de 15 ans (fin de l'obligation de scolarité) à 18 ans (âge d'incorporation) devient une phase de flottement, souvent préjudiciable à la poursuite d'un projet de formation.

Ensuite, et d'un point de vue plus opérationnel, force est de constater que le nombre des engagements extérieurs auxquels doit se confronter la Grande-Bretagne se réduit fortement depuis la deuxième moitié des années 50. D'autre part, ce pays finit par admettre l'idée qu'il n'est plus une grande puissance à l'échelle de l'ensemble de la planète, ce qui conforte un nouveau recentrage sur ses intérêts proches. L'échec de l'expédition de Suez vient également rappeler que toute force employée dans ce schéma d'intervention se doit de posséder un format nettement plus réactif et réduit ainsi que posséder les équipements les plus modernes ; bref, d'être plus "professionnelle".

A ces considérations, il convient d'ajouter le fait que, depuis 1956, la dissuasion nucléaire se développe. Au-delà des considérables efforts financiers qu'elle représente, sa montée en puissance apporte des arguments au profit des opposants à la conscription en ce qu'elle ne permet plus à l'armée de terre, essentiellement, de justifier le maintien d'un volume de troupes pléthorique.

Le nouveau défi pour les structures militaires devient ainsi celui de s'orienter dans cette direction novatrice, en recentrant les combattants sur leur métier de base, autour d'unités professionnalisées et réduites en terme de volume.

L'ensemble de ces données et courants de pensée aboutirent, en 1957, à l'écriture d'un Livre Blanc qui, déjà, prévoyait la fin de la conscription et le retour à l'historique et populaire concept de l'armée de métier.

### **3. UNE RATIONALISATION DE L'OUTIL DE DEFENSE**

A compter de cette date, la Grande-Bretagne s'engage résolument dans la voie de la professionnalisation de ses forces armées et va adopter une démarche

remarquablement pragmatique ainsi que progressive dans sa mise en œuvre. Au titre des contraintes, les aspects budgétaires furent certes essentiels mais la problématique du recrutement et, plus globalement, de la gestion des ressources humaines, va rapidement apparaître comme l'un des éléments clé d'une professionnalisation réussie.

### 3.1. Une déflation des personnels contrastée et volontaire

Si l'on prend en tant que référence l'année 1956, le total des effectifs des 3 armées confondues atteignait 718.000 hommes. L'objectif annoncé, dans une optique de retour à l'armée de métier, fut fixé à 415.000 personnes, soit une diminution pour le moins drastique. Il convient ici de rappeler que le laps de temps global accordé pour mener à bien ce processus de professionnalisation, tant pour les fonctions "personnels" que "structures", fut de 6 années. Le parallèle avec une certaine démarche française est éloquent.

Naturellement, les 3 composantes des forces armées ne furent pas équitablement touchées par cette déflation. A cet égard, l'armée de terre, caractérisée par une très forte proportion d'appelés en son sein, fut la plus durement frappée et vit ses effectifs diminués de pratiquement 50 %.

La marine (*Royal Navy*), quant à elle, ne perdit que 11 % de ses personnels. Ce pourcentage est à mettre en relation avec les 10 % de conscrits incorporés dans ses rangs. Mais, cela est d'importance, il ne faut pas oublier que, dès cette époque, la *Navy* a fait l'objet d'une profonde réorientation structurelle sous l'égide du nucléaire. En effet, nombre de ses bâtiments de surface lui furent ôtés, au bénéfice de sa flotte sous-marine à propulsion atomique. Cette mise en adéquation avec la nouvelle doctrine militaire a permis d'envisager, sans catastrophisme excessif, une disparition pratiquement complète des appelés; en tout état de cause, le degré de qualification des personnels servant à bord d'unités aussi complexes qu'un sous-marin nucléaire lanceur d'engin (SNLE) ou d'attaque (SNA) devenait incompatible avec l'emploi de non-professionnels. Ceci sans développer la problématique de la protection du "secret" entourant des unités aussi sensibles.

L'armée de l'air (*Royal Air Force*), comptant au départ 30 % d'appelés dans ses tableaux d'effectifs, perdra environ 25 % de sa population globale, qui équivalait d'ailleurs peu ou prou à celle de l'armée de terre. Elle réussira, néanmoins à sauvegarder la plus grande part de ses capacités opérationnelles.

En définitive, la politique de déflation des personnels qui va caractériser cette période clé ne va pas permettre de réduction significative du coût de fonctionnement du M.O.D. Si l'on se réfère à l'année budgétaire 1956-1957, les économies réalisées ne

dépassèrent pas 5,5 %, ce malgré d'importantes remises en cause dans le domaine des programmes d'équipement et de recherche. Les budgets suivants ne dérogeaient pas à cette règle et les diminutions successives en terme de personnel ne suffirent qu'à peine à compenser les surcoûts engendrés par les revalorisations des soldes, annoncées dès 1957.

Mais, le nouveau format des forces ne pouvait être valide qu'à la condition expresse de réussir une politique de recrutement active, à même d'assurer un nombre suffisant de candidatures à l'engagement afin d'atteindre, et de maintenir, l'objectif recherché d'une armée professionnalisée.

### 3.2. La problématique du recrutement

Ce challenge fut particulièrement difficile en ce qui concerne une armée de terre qui, tout au moins à l'époque considérée, ne bénéficiait pas d'une excellente image vis à vis des éventuels volontaires à l'engagement. Il est important, à cet égard, de bien intégrer la détermination du gouvernement britannique d'alors de se comporter en "bon employeur" afin de donner le meilleur visage possible à une institution militaire qui devait ainsi "capitaliser de la confiance" dans l'optique de ses importants besoins futurs en matière de recrutement. Cela fut particulièrement perceptible lors des opérations de dégagement des cadres, tant en ce qui concerne les sous-officiers que les officiers. Dans le cas de ces derniers, l'existence d'un nombre important de personnels entrés sous les drapeaux durant la guerre et arrivant ainsi naturellement en fin de carrières, permit, au prix d'un temporaire sureffectif, d'attendre simplement leurs limites d'âges. Pour tous, certaines incitations financières au départ furent mises en place, sous la forme de primes progressives aux sortants en fonction de leur ancienneté ainsi que de conditions préférentielles dans le mode de calcul des droits à retraite.

Le volet reconversion ne fut pas d'avantage négligé par les autorités. En effet, à l'issue de longues négociations entre la Défense, les chefs d'entreprises ainsi que les syndicats, certaines équivalences en termes de qualifications professionnelles furent reconnues. Un volume significatif de places réservées dans les structures tant publiques que privées, fut réservé aux anciens militaires. Enfin, de nombreuses formations adaptées au reclassement furent mises en place à leur profit.

Dans le même temps, il s'agit pour les forces armées d'assurer la mise en place de flux de recrutement réguliers et importants, permettant de remplacer progressivement les appelés du contingent. Une étude du *Central Statistical Office* (janvier 1957) mis en évidence le fait qu'il serait nécessaire d'engager pratiquement un quart des jeunes en fin de scolarité pour atteindre l'objectif considéré. Cependant, l'époque ne se prête guère à l'euphorie dans ce domaine puisque la Grande-Bretagne étant alors en période de plein emploi, le secteur civil attirait naturellement la plus grande part des candidats potentiels. Il fut donc nécessaire de rendre d'avantage attractives les carrières militaires et, pour ce faire, plusieurs axes d'efforts furent retenus.

En premier lieu, les rémunérations des militaires furent sensiblement réévaluées à la hausse (primes diverses, soldes...), les pensions également. Dans la pratique, et ce jusqu'à la création du *military salary*, la solde se retrouvait sensiblement majorée au profit des hommes mariés ou détenant certaines qualifications spécialisées, augmentée par une subvention couvrant une bonne part des frais relatifs au logement. Le "salaire militaire" fut instauré par la suite afin de réduire au maximum les écarts alors constatés entre les traitements des militaires et civils, à qualifications égales. Les avantages afférents à l'ancien système furent alors supprimés dès 1970, date de son introduction.

La scolarisation des fils et filles de militaires fit l'objet d'aides directes sous la forme d'une assistance financière destinée à participer aux frais de pension. Le logement, influant directement sur le moral des militaires, bénéficia également de budgets importants afin d'assurer une importante remise à niveau du parc immobilier de la Défense.

Dans un autre registre, une attractivité accrue du métier des armes fut atteinte en le recentrant au maximum sur ses tâches fondamentales, soit autour de la préparation au combat soit dans le domaine du combattant "pur". Dans ce dernier cas, l'accent fut mis, en termes de communication, sur les registres mobilité et dépaysement en augmentant, par exemple, les possibilités de mutation outre-mer. Enfin, les fonctions communément peu attrayantes pour un éventuel engagé firent l'objet, autant que possible, de transferts vers le personnel civil ou féminin.

L'aspect relationnel ne fut pas d'avantage négligé et une certaine tradition des rapports hiérarchiques militaires, particulièrement controversée par les anciens conscrits ainsi que les sous-officiers, fut revue en profondeur. L'appel à l'autodiscipline, l'instauration de rapports de confiance entre niveaux de subordination et la valorisation de la recherche de responsabilité, tels furent les principaux axes de recherche en ce domaine. Les unités les plus prestigieuses bénéficiant d'une aura particulière, leurs traditions furent jalousement sauvegardées, magnifiées et mises en valeur. La possibilité, pour un citoyen britannique, de choisir son unité d'affectation, souvent dans un esprit de continuité familiale, fut alors utilisée à plein au profit du recrutement initial de jeunes particulièrement motivés. Les conditions d'engagement furent alors assouplies et permirent d'introduire la notion de choix en ce qui concernait la durée du premier contrat. Bien évidemment, ceux qui s'engageaient pour une période supérieure au minimum exigé, soit 3 années, étaient récompensés par l'octroi de primes substantielles et proportionnelles.

Pour être efficace, cet ensemble de mesures se devait d'être relayé par une couverture médiatique à la hauteur des enjeux. Ainsi, les fonds consacrés à la communication extérieure par le canal des médias publicitaires furent très sensiblement réévalués à la hausse, l'efficacité de ce relais ayant été avérée par quelques études statistiques. Les plus jeunes ne furent pas délaissés et un effort particulier fut réalisé à leur profit en multipliant les actions de communication directement au sein des collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur.

Le plan "*Keep the Army in the Public Eye*" (KAPE) fut mis en place afin de faciliter, autant que possible, la connaissance des unités de l'armée de terre par le grand public. Pour ce faire, nombre d'unités furent mises à contribution pour servir de relais de communication dans leur environnement immédiat et la possibilité de séjour en leur sein fut offerte. Enfin, les très jeunes furent également courtisés, ceci sous la forme d'engagement dans les forces dès 16 ans en tant qu'apprentis ou par le biais de préparations spécifiques au statut de cadet dès l'âge de 13 ans. L'un des objectifs annoncés était de participer ainsi au "sauvetage" de jeunes gens en situation de relatif échec scolaire. A cet égard, et ce jusqu'à la fin des années 70, ces derniers constituèrent véritablement un vivier de premier ordre, ceci d'autant plus qu'au faible niveau de qualification caractérisant leur population correspondait alors un "panel" de

métiers militaires peu exigeants en termes d'expertise. L'attractivité du milieu militaire n'en était évidemment que facilitée, d'autant plus que les parents, généralement anciens conscrits eux-mêmes, favorisaient naturellement cette possibilité de débouchés. A compter de 1962, cependant, la piètre qualité des nouveaux engagés posa quelques difficultés dans certaines branches techniques des armées et il fut nécessaire de rehausser les critères de sélection.

*In fine*, le bilan de l'ensemble de ces mesures apparaîtrait très positif sur la période considérée. Un accroissement spectaculaire du nombre des engagements, de l'ordre de 46 %, fut constaté et a véritablement permis aux armées britanniques de réussir sans difficultés majeures cette phase, fort délicate, de leur transition vers de nouveaux formats. Sur un plan budgétaire, déjà précédemment évoqué, l'équilibre fut pratiquement réalisé à bilan nul en compensant les surcoûts en personnels par certaines restrictions imposées dans le domaine de l'achat des équipements.

Il reste néanmoins que ces actions volontaristes d'accompagnement de la professionnalisation ne sont à considérer que comme étant au service d'une nouvelle conception du rôle des armées dans un nouvel environnement social, politique et diplomatique. Plus en avant, un processus de réflexion fut initié dès le début de cette période et, sous une réelle contrainte financière et politique, de nouveaux modes de fonctionnement furent recherchés et aboutirent, souvent, à de douloureuses remises en question des structures militaires elles-mêmes.

### 3.3. Remises en cause et restructurations

La nouvelle doctrine militaire impose le recours à des unités de petites tailles, particulièrement bien équipées et entraînées, pour lesquelles la mobilité se doit d'être totale afin de répondre à la diversité ainsi qu'à la nature des missions désormais de leur ressort.

Les réformes entreprises vont alors bouleverser profondément l'organisation de la British Army en particulier. Celle-ci subit alors un passage vers une structure remarquable par sa nouvelle organisation divisionnaire, accompagnée d'un redéploiement des forces britanniques de par le monde. Ainsi, de nombreuses unités coloniales durent réintégrer leur sol natal afin d'y concentrer la plupart des bases

d'importance stratégique. Il est à noter que, par ce retour aux sources, nombre d'unités à fortes traditions régimentaires furent à nouveau ancrées sur des contrées historiques telles que l'Ecosse, le Pays de Galles ou l'Irlande du nord. Cela ne sera pas sans conséquences bénéfiques au profit de la visibilité des forces ainsi que pour le recrutement de jeunes volontaires particulièrement motivés.

Le besoin accru de mobilité des forces se traduit par un effort financier important au profit de la fonction "projection" ainsi que par l'octroi à des employés civils de la défense, ou civils ordinaires, de nombre des fonctions de soutien anciennement dévolues à certaines unités spécialisées. Il est particulièrement intéressant de remarquer que c'est à partir de cet exemple que, dans l'esprit de la plupart des élites européennes, une politique de refondation des forces armées modernes se doit d'être accompagnée d'une coloration civile accrue.

L'image du combattant se trouve notoirement améliorée dans les nouvelles structures militaires par le niveau élevé de formation qui lui est désormais assuré. Cette nécessité est naturellement inhérente au format réduit des forces ainsi qu'à l'élévation significative de la technicité des équipements mis en œuvre ; à cet égard, cela permet également de répondre à l'une des principales critiques énoncées à l'encontre de la conscription en ce qu'elle contraignait nombre de professionnels à, sans cesse, former de nouveaux appelés sans pouvoir pour autant en espérer, *in fine*, un degré élevé de qualification.

Enfin, et dans un autre domaine, la "civilianisation" des forces autorisa alors l'accès des femmes à de nombreuses fonctions qu'il leur était auparavant fort peu aisé d'investir.

De la volonté affichée de réaliser de manière globalisée ce processus exemplaire de professionnalisation, naîtra le M.O.D en 1964 ; consécutivement, chacune des armées se verra ainsi retiré un poste de Secrétaire d'Etat. Un processus d'homogénéisation se met alors progressivement en place, développant naturellement une nouvelle dynamique d'interarmisation.

Pour conclure l'étude de cette période de transition, ancrée principalement sur les conséquences humaines découlant d'une profonde réorganisation des forces armées

britanniques sous contrainte budgétaire, il me paraît essentiel d'insister sur l'aspect progressif et pragmatique des modes d'action retenus par les gouvernements d'alors. Dans un pays où le lien armée-nation est représenté par des rapports privilégiés entre le monde politique et le militaire, où les traditions régimentaires tiennent une place importante et, enfin, où les échanges entre citoyens civils et militaires sont constants, la professionnalisation s'est essentiellement traduite par un retour à une armée de volontaires ainsi qu'une redéfinition du format des forces. La problématique principale fut donc autour de la gestion des ressources humaines, domaine dans laquelle la Grande-Bretagne s'est, il faut bien le dire, fait remarquer par l'attention toute particulière qu'elle a su y apporter afin de sauvegarder les recrutements futurs.

Mais une autre époque se dessine alors, dès la fin des années 80, avec les événements majeurs que furent la fin de la guerre froide ainsi qu'une nouvelle donne politique en Europe.

#### **4. De 1980 à 1996 : UNE NOUVELLE ÈRE, SOUS CONTRAINTE BUDGÉTAIRE**

Cette période, riche en bouleversements, va nous permettre d'illustrer combien les contraintes budgétaires accrues, inhérentes à une nouvelle coloration politique, et accompagnées de la disparition de la menace du Pacte de Varsovie, vont marquer tant l'organisation que le fonctionnement des forces armées britanniques.

##### **4.1. La normalisation des politiques militaires**

De manière générale, la grave crise économique qui affectent les grandes nations européennes en cette fin des années 70 va, au sein des gouvernements concernés, faire naître l'idée d'une nouvelle gestion des affaires publiques, autour d'une logique plus globale où tous les domaines d'activité doivent être considérés et traités ensembles. De ce fait, les spécificités du monde militaire s'effacent quelque peu face à la solide volonté d'un gouvernement britannique conservateur de n'épargner nul secteur particulier afin de sortir de la crise.

Ainsi, si l'on y ajoute les conséquences de la fin de la guerre froide, qui remettent en cause la dissuasion nucléaire et le format même des forces, l'on comprendra qu'un nouveau défi attend les élites militaires dans la conduite d'une nouvelle phase de la professionnalisation.

#### 4.2. Effets concrets

Depuis la disparition de l'U.R.S.S., la problématique militaire cède le pas à une guerre économique mondiale et sans merci. Dans ce cadre, il est frappant de constater qu'au cœur des réflexions menées autour des restructurations indispensables de l'outil de défense se trouvent les incontournables "Think tanks" conservateurs, sorte de "boîtes à idées" privées d'où jailliront les fondements d'une politique nouvelle. Cette dernière sera implémentée au niveau du gouvernement par les nouvelles élites issues du Thatcherisme triomphant.

Dès le début des années 1980, de drastiques diminutions de budgets militaires furent observées, dans la droite ligne de la nouvelle logique "transverse" adoptée par les financiers du gouvernement, n'épargnant quiconque. Puis, le rapport de Charles Gray (1985) donnera une nouvelle impulsion à la redéfinition des institutions militaires au sein du M.O.D. lui-même. Ainsi est créé le poste de *Chief of defence staff*, seul interlocuteur direct du ministre de la défense. Les ministères de l'armée de terre, de la marine et de la R.A.F. disparaissent au profit d'un M.O.D. plus compact et unifié. Les collaborations interarmées en devinrent fortement simplifiées et recherchées. Dans les faits, l'ensemble de ces bouleversements structurels furent, à l'époque, qualifié de "révolution" tant profonde était la coupure avec les anciens modes de fonctionnement.

#### 4.3. Nouveaux conflits et influence dans la redéfinition des forces

En 1982, la guerre des Malouines, menée avec le succès que l'on sait, démontra brillamment que les options retenues jusqu'alors étaient les bonnes en ce qui concerne la professionnalisation des forces armées. Les difficultés inhérentes à la projection, dans les délais les plus brefs, d'une Task Force aussi conséquente et à des milliers de

kilomètres de distance, ont été surmontées par la réactivité d'unités particulièrement motivées et libérées du carcan de l'emploi d'appelés lors d'opérations de crise extérieure. Cette victoire fut lourde de conséquences, tant politiquement que symboliquement. Dans le premier cas, la réélection de Mme Thatcher en fut grandement aidée en 1983; dans le deuxième, la légitimation du processus de professionnalisation devint incontestable. Effet pervers, ce succès va accroître les difficultés des états-majors dans leur lutte larvée contre la poursuite de ce processus, tant le gouvernement va bénéficier, par ce succès, d'une solide validation de ce concept.

Le nouvel environnement géopolitique des années 80-90 va, peu à peu, conforter l'existence d'une modification même de la nature des missions dévolues aux forces. D'une préparation à un conflit majeur en Europe contre le Pacte de Varsovie, l'on s'oriente désormais vers un climat de crises diversifiées et axées autour de la notion d'opérations de maintien de la paix. L'adaptation progressive des structures militaires va conforter les évolutions antérieures, en s'appuyant encore d'avantage sur une base d'armée d'active s'appuyant sur le socle de la réserve et débarrassée des fonctions de simple soutien, de plus en plus confiées à des entreprises civiles sous-traitantes. En conséquence, les besoins de technicité ainsi que de capacités d'adaptation demandées au combattant "nouveau modèle" s'accroissent, face à la complexité croissante des missions rencontrées. Cela va encore d'avantage justifier le passage vers une armée totalement professionnelle, s'il était encore nécessaire de le faire.

#### 4.4. L'après guerre froide : un durcissement politique

Dès 1992, le gouvernement britannique tire les leçons de la disparition de la menace soviétique et, par l'intermédiaire des 2 livres blancs (*white papers*) "*Options for change*" et "*Defence cost studies : Front line first*", va initier de nouvelles contraintes dans la conduite de la professionnalisation. Il est à noter ici que, contrairement à la France, les *white papers* anglais sont particulièrement directifs puisque contenant, en général, le fruit de la réflexion des *Think tanks* partisans déjà évoqués, sources directes d'inspiration pour le gouvernement. Le premier d'entre-eux

conforte l'augmentation du nombre d'emplois militaires à transférer vers le secteur civil, dans une optique inavouée de faire participer activement les forces armées à l'effort global mené contre la crise économique et le chômage endémique qui en résulte. Ainsi, cette nouvelle orientation à la baisse des effectifs va entraîner, dans un premier temps, de très fortes réduction dans le domaine du recrutement afin d'atteindre, à terme, un format à 116.000 hommes.

Le second document va, en 1994, exprimer 4 axes principaux d'actions :

- Réduction franche du recrutement. Les effets en seront dévastateurs sur le long terme car il manquera une classe d'âge entière dans les rangs de l'institution militaire. En termes d'image, il sera nécessaire, plus tard, de lutter pour effacer l'impression que "les armées ne recrutent plus",
- Amélioration de la condition militaire par une redéfinition des rôles respectifs pour les services en charge du logement et des loisirs. Ces derniers seront dorénavant mieux pris en compte,
- Déconcentration d'une partie des personnels du MOD,
- Création d'un nouveau service, le *Service Personnel Policy*, chargé de la politique du personnel dans les armées. Ce dernier jouera un rôle de premier plan dans la mise en place des nouvelles priorités accordées en faveur d'une véritable gestion des personnels militaires en place.

En définitive, il s'agit là d'une véritable révolution culturelle pour les armées britanniques qui voient se dessiner une double politique à leur égard. Dans le même temps, elles devront, classiquement, gérer de nouvelles restrictions budgétaires tout en repensant totalement leur prise en compte du facteur social dans l'approche de la condition militaire. L'orientation générale devient qu'en fait, au même titre que les autres organismes d'Etat, l'Armée se doit de rentrer dans un nouveau gabarit empreint d'efficacité financière et humaine, quitte à renier ainsi une bonne part de ses spécificités.

#### 4.5. Le Rapport Bett

Dans la droite ligne de ce qui vient d'être énoncé, le gouvernement conservateur de M. Major va faire réaliser un véritable état des lieux de l'institution militaire. Pour accomplir cette vaste tâche, il sera fait appel, en 1995, à un éminent spécialiste des restructurations, M. Bett, qui s'est particulièrement illustré en menant à bien la privatisation des télécommunications britanniques. Procédant à l'aide de multiples auditions de militaires, il livrera finalement un rapport incisif, dénonçant l'aspect archaïque de la gestion des ressources humaines au sein de l'Armée. Prenant

en exemple le secteur privé, à ses yeux autrement plus efficient, il va proposer un grand nombre de mesures fortes, dont certaines méritent d'être ici énoncées.

- L'allègement des structures hiérarchiques verticales au profit d'un mode de fonctionnement plus transverse,
- La nécessité de disposer d'une gestion décentralisée des personnels,
- L'intégration de chefs d'entreprises dans les structures de commandement,
- Améliorer et moderniser les campagnes publicitaires de recrutement,
- Amélioration de la condition militaire, en particulier au profit des célibataires.

Ce rapport, qui ne sera évidemment pas totalement appliqué en l'état, aura eu au moins l'immense mérite de contraindre l'institution militaire à mener une véritable réflexion de fond sur la pertinence de ses modes de fonctionnement. Largement repris plus tard par le nouveau gouvernement, travailliste cette fois, cet audit servira de socle à la *Strategic Defence Review* de 1998. Autour de l'idée simple que de la qualité de l'attention portée sur la condition militaire dépend une bonne part de l'attractivité du métier des armes, de nombreuses et profondes réorientations "stratégiques" auront lieu au profit des militaires dans la fin de la décennie 90.

## **- CHAPITRE 2 -**

### **LE PARALLELE FRANÇAIS**

#### **1. UNE CONCEPTION FRANCAISE DU CONSCRIT**

##### **1.1. L'histoire et la "République"**

Les rapports qu'ont historiquement entretenus les Français entre les notions d'identité nationale et d'Armée ont été forts différents de ceux de nos voisins d'outre-manche. Depuis la bataille de Valmy (20 septembre 1792) au cours de laquelle le sort du pays tout entier a reposé entre les mains d'une "armée du peuple", l'idée du sacrifice du soldat-citoyen au profit de la sauvegarde d'un certain idéal patriotique s'est littéralement ancrée dans l'inconscient collectif français. Les guerres qui s'ensuivirent (1870, 1914-1918, 1939-1945) ont, de par l'ampleur de l'engagement qu'elles ont nécessité, consolidé cette notion. Ainsi, peu à peu, s'est construite l'illusion de la normalité d'un service national, imposé en 1889 et considéré comme républicain et égalitaire pour tous. A cet aspect idéologique, il ne faut pas oublier d'adjoindre la dimension humaine inhérente au passage de classes d'âges entières sous les drapeaux. Véritable rite d'initiation, le service national tient alors une place importante dans l'éducation du jeune français, ceci par de multiples aspects. En effet, il ne peut être nié le rôle "éducatif" de l'institution par le brassage social, la découverte de l'autorité et de certaines règles de vie ainsi que la scolarisation minimale des plus démunis.

Dans un autre registre, il convient de noter l'apparition d'une véritable symbiose entre l'histoire de France, telle qu'elle est alors enseignée, et le rôle qui y est tenu par ses armées. Par l'intérêt naturel que porte le militaire envers la glorieuse histoire guerrière de ses aînés, il s'est ainsi développé une forte tradition d'interdépendance entre l'entrée dans la carrière des armes et une certaine conception idéalisée de la sauvegarde même de la nation. L'histoire militaire, devenue une véritable discipline en elle-même, est une des composantes majeures de l'idée, à la

française, du lien armée-nation. Par la perpétuation d'une conscription "pour tous", le modèle français a ainsi entretenu cette imbrication particulière, fondamentale, de ses armées avec la continuité historique du pays dans son essence.

A cet égard, la comparaison avec la Grande-Bretagne fait apparaître l'importance de l'écart qui nous sépare en matière de perception de l'histoire militaire. Pour cette nation, l'intervention des armées lors de conflits est d'avantage considérée comme un simple "service rendu" au pays; si l'on y ajoute le caractère exceptionnel de la conscription, il est indéniable que, pour les britanniques, il existe un véritable découplage entre l'histoire au sens large et celle relative aux faits d'armes.

## 1.2. Le conflit Algérien et la conscription en France

Au cours de la décennie 60, nombre d'évènements vont participer à la réaffirmation du bien-fondé de la conscription. En effet, c'est au cours de cette période, marquée par le conflit Algérien, les péripéties du putsch et la venue au pouvoir du général de Gaulle, que le rôle de la composante "populaire" de nos armées va être déterminant pour la stabilité du régime en place.

Quelles ont été les circonstances de cette tentative de véritable coup d'Etat militaire? :

Il s'est en fait agit d'une véritable radicalisation d'une partie des élites militaires en place sur Alger contre l'inflexion de la politique française dans ce conflit. Un "quarтерon" de généraux (Challe, Jouhaud, Salan et Zeller) a mené, le 22 avril 1961, une prise de pouvoir armée sur la capitale algérienne, accompagnée de l'arrestation des principaux membres dirigeants de l'Etat français. Leur espoir résidait en le basculement, à leur profit, des troupes sur place, avec un véritable soulèvement métropolitain. C'est dans ce registre que s'inscrit leur échec car, à l'exception de quelques troupes parachutistes acquises à leurs convictions, les autres composantes de la force armée refusèrent de participer à cette insurrection.

A cet égard, le rôle des appelés, fortement majoritaires, fut déterminant par la passivité qu'ils observèrent. De Gaulle, en effet, sut ramener ce soulèvement à une vulgaire et indigne péripétie, en sachant trouver les arguments propres à toucher la

troupe: "Un pouvoir insurrectionnel s'est établi en Algérie par un *pronunciamento* militaire (...). Ce pouvoir a une apparence: un quarteron de généraux en retraite. Il a une réalité: un groupe d'officiers partisans, ambitieux et fanatiques. Ces groupes et ce quarteron possèdent un savoir-faire expéditif et limité.." <sup>3</sup>

L'échec étant avéré, la reddition des mutins est acquise dès le lendemain. Cette hérésie dans l'histoire de la République de la fin du XXe siècle a ainsi constitué un nouvel exemple flagrant de sauvetage de la Nation par la masse des conscrits, véritable émanation du peuple. Cet aspect, extrêmement important, va renforcer encore l'idée qu'une armée républicaine se doit d'incorporer une composante appelée majoritaire, garante de la subordination de l'institution militaire au pouvoir politique élu.

Ce navrant épisode de notre histoire ne va pas aller sans laisser quelques traces dans l'inconscient collectif car, dans le cadre des études menées sur la sauvegarde du lien armée-nation d'aujourd'hui, la crainte de "pulsions catilinaires" au sein des forces professionnelles a déjà été évoquée à plusieurs reprises...

L'élection au suffrage universel du général de Gaulle, grande première en France, va faire de lui le seul chef des armées. Celui-ci va concrétiser et affirmer son attachement à une armée mixte tout en prenant l'option, stratégique et fondamentale, du développement d'une dissuasion nucléaire forte. Le poids ainsi accordé au volet militaire, l'autorité incontestée du nouveau Président de la République, tout va concourir à une véritable institutionnalisation du service national, propulsé au rang de fondement d'une nouvelle légitimité républicaine.

Confronté au cas britannique, l'étude des rapports que la France a entretenu avec la conscription durant cette période des années 60 montre que, malgré des similitudes fortes comme la fin de la colonisation, le choix d'une dissuasion nucléaire et un développement économique certain, les inflexions en matière de politiques militaires vont être fort différentes. En France, le poids des événements algériens va être tel que la simple évocation d'un abandon de la conscription va devenir inenvisageable pour de longues années, celle-ci étant littéralement "verrouillée" par le

---

<sup>3</sup> J. Lacouture, *De Gaulle*. 3. Le souverain (1989-1970), p. 167

pouvoir politique. La Grande-Bretagne, non confrontée à un tel traumatisme, permettra aux élites économiques de faire valoir leur logique et d'imposer la révision d'une conscription par nature impopulaire.

## **2. LA REINVENTION DE L'ARMÉE MIXTE**

### 2.1. Le poids du nucléaire

A l'issue du deuxième conflit mondial, la nécessité impérieuse pour la France de retrouver une place de choix dans le concert des nations va conduire, sous l'égide du général de Gaulle, au choix du nucléaire militaire en tant qu'instrument de puissance. La Vème République va littéralement baser son discours de défense sur la dissuasion par l'atome: "Il faut que la défense de la France soit française. C'est une nécessité qui n'a pas toujours été très familière au cours de ces dernières années. Je le sais. Il est indispensable qu'elle le redevienne. Un pays comme la France, s'il lui arrive de faire la guerre, il faut que ce soit sa guerre. Il faut que son effort soit son effort."<sup>4</sup>

Dans ce cadre vont être conduites de profondes restructurations de nos forces afin de s'adapter à cette nouvelle orientation stratégique. Il apparaît rapidement aux élites militaires que, par sa nature même, la dissuasion nucléaire remet en cause une organisation jusqu'alors basée sur une confrontation du type guerre totale, comme nous les avons connues précédemment. A ce titre, l'appel à la mobilisation générale devient de plus en plus improbable et le temps d'un réexamen de la conscription est venu. De même que pour la Grande-Bretagne, le coût abyssal inhérent à l'acquisition de la maîtrise de l'atome va peser lourdement dans la décision d'une réduction importante du volume de nos forces. A la fin des années 60, le retour à la vie civile de près de la moitié des militaires (principalement au détriment de l'armée de terre) va ainsi satisfaire aux exigences d'un marché de plein emploi. Cette redéfinition du format de nos troupes va, par ailleurs, être mis à profit par le pouvoir en place afin d'écartier des institutions militaires nombre de cadres jugés par trop actifs politiquement parlant.

---

<sup>4</sup> A. Corvisier, *Histoire militaire de la France. De 1940 à nos jours (tome 4)*, Paris, PUF, 1994, p. 355.

## 2.2. Une analyse sociologique

A partir des éléments d'une étude<sup>5</sup> réalisée sur l'histoire du déclin de l'armée de masse en France, il est patent que l'avenir de la conscription est de moins en moins assuré à partir des années 60 et 70.

En effet, par l'ordonnance n° 59-147 du 7 janvier 1959, la réduction de la durée des obligations militaires à 16 mois (pour 18 mois précédemment) est déjà un signe fort en la matière. Cette tendance va rapidement se confirmer avec une réduction ultérieure à 1 an de service actif. Par ailleurs, l'apparition du statut des objecteurs de conscience en 1963 va constituer l'une des premières brèches dans la croyance d'une obligation de service universelle. Plus important encore, cette dernière, véritable symbole d'égalité républicaine, est de plus en plus mise à mal par la montée en puissance de formes diversifiées du service national. Ainsi, la possibilité offerte aux jeunes gens, dès 1965, d'opter pour les services de Défense, de l'Aide technique ou de la Coopération va contribuer à accroître les disparités en matière de conscription par le caractère élitiste des conditions d'accès requises. L'ouverture de nouvelles voies d'exemptions pour raisons sociales ou familiales va également renforcer l'éventail des échappatoires ouverts. L'inégalité est d'ailleurs déjà de mise puisque, de plus en plus, c'est au niveau des classes sociales les plus défavorisées que se fait l'essentiel du recrutement d'une classe d'âge. Par leur éducation et les relations de leur tissu social, les enfants de cadres sont naturellement privilégiés car plus à même d'accéder aux formes les plus confortables et protégées du service national. Les étudiants ne sont pas oubliés et bénéficient de reports aisés d'incorporations, voire même d'exemptions totales de service<sup>6</sup>, ce qui accentue encore le caractère inégalitaire de la conscription. En termes de résultats, les dispenses et exemptions diverses de service mènent à ce que près d'un tiers d'une classe d'âge de l'époque réussisse à se soustraire aux "obligations" militaires, avec la répartition sociale déséquilibrée que nous venons d'évoquer.

---

<sup>5</sup> M.L. Martin, "Le déclin de l'Armée de masse en France. Note sur quelques paramètres organisationnels", *Revue française de sociologie*, XXII, 1981, pp. 87-116

<sup>6</sup> P. Bourdieu, J.C. Passeron, *Les Héritiers*, Paris, Minuit, 1964.

En conséquence, la société civile va peu à peu se convaincre du caractère inégalitaire de la conscription "à la française" qui va ainsi perdre une part importante de sa légitimité propre.

### 2.3. L'avènement de l'armée mixte et l'apparition du *statut général des militaires*

L'année 1972, qui va voir apparaître un document aussi fondamental que le statut général des militaires, légitime ainsi la transformation d'une armée de conscription en armée mixte. En effet, cette loi va accorder des droits et devoirs essentiels aux militaires, sans distinction de statuts entre engagés, appelés et sous contrats. Dans son esprit, ce texte modifie la condition militaire en général car touche à l'encadrement juridique des activités professionnelles et militaires, assouplissant notablement le régime précédent en matière d'exercice d'activités civiles et politiques. S'il persiste dans l'interdiction du droit de grève et de la prise de position, en tant que militaire déclaré, dans les enceintes politiques ou idéologiques, ce nouveau statut permet cependant d'être placé en service détaché en cas d'élection à l'issue d'une campagne électorale ainsi que de ne pas être contraint de quitter le parti ou syndicat auquel appartenait le militaire avant son entrée au service des armes.

Il convient cependant de remarquer qu'il est fort peu fait mention spécifique des appelés dans le statut de 1972 : faut-il l'interpréter comme un aveu implicite de la mise en route d'un dispositif devant mener, à terme, à l'avènement d'une véritable armée professionnelle ?

Mais, l'aspect essentiel de ce texte est qu'il accorde aux militaires un statut très nettement inspiré de celui de la fonction publique. Cela peut être interprété comme une soumission officialisée des institutions militaires au pouvoir politique. En effet, le rapprochement opéré avec les grands corps d'Etat, en termes d'avantages statutaires, permet ainsi de remettre subtilement en cause la spécificité du métier des armes par une banalisation insidieuse. En fait, l'on peut considérer ce statut comme le résultat d'un "troc" entre des militaires qui s'engagent à maintenir l'ordre et la souveraineté de l'Etat, et l'octroi par ce dernier de privilèges jusqu'alors réservés à ses agents, tels qu'une certaine garantie de déroulement de carrière.

A cet égard, la comparaison avec la Grande-Bretagne rappelle que, outre-Manche, cette soumission du monde militaire au pouvoir en place est acquise depuis fort longtemps, grâce en partie à l'absence d'une véritable compétition avec une entité publique traditionnellement faible.

Dans l'analyse de cette première période (1960-1980), il ressort que, malgré d'étonnantes similitudes environnementales et contextuelles, la France et la Grande-Bretagne aboutissent, *in fine*, à 2 modèles d'armées encore fortement différenciés. Le choix britannique de l'abandon aussi rapide que possible de la conscription, fort impopulaire et inadaptée, s'oppose à un modèle français qui "mythifie" encore largement l'armée de masse en raison du poids et du positionnement particulier de l'histoire militaire dans notre pays.

Il est intéressant de constater, pour résumer, que le lien armée-nation s'est toujours basé en Grande-Bretagne sur un mode de raisonnement basé sur la confiance réciproque entre politiques et militaires. Dans le cas français, il faudra attendre une "soumission" de l'institution militaire au pouvoir politique, par l'entremise d'un ancrage sur la fonction publique, pour que le passage à une armée professionnelle puisse être enfin envisagé.

Il faut néanmoins reconnaître d'ores et déjà l'existence d'un certain rapprochement progressif des grandes orientations conceptuelles de part et d'autre de la Manche; ainsi en témoignent les créations de ministères de la Défense, le développement de corps d'élites spécialisés ainsi que l'acceptation de l'interarmées en tant que multiplicateur de forces et nécessité opérationnelle absolue.

### **3. REORIENTATIONS DE L'ARMÉE FRANÇAISE**

#### **3.1. Nouvelle donne stratégique et conséquences**

Contrairement à la Grande-Bretagne avec les *Falklands*, la France n'a pas été confrontée à un véritable conflit avant la guerre du Golfe de 1991. Elle n'a toutefois pas attendu cette échéance pour tirer les leçons de la nouvelle donne géopolitique

issue de l'éclatement du Pacte de Varsovie et, principalement dans l'optique de ses engagements Africains, s'est dotée d'un nouvel outil d'importance, la Force d'Action Rapide (FAR). Née sous l'égide de la loi de programmation 1984-1988, cette force de 47.000 hommes majoritairement professionnels répartis en 5 divisions est emblématique d'une nouvelle priorité donnée à une projection rapide et lointaine. En son sein, la mixité reste de rigueur mais néanmoins fort réduite proportionnellement et porte, par la définition même de ses missions, le germe d'une disparition annoncée de la composante appelée.

Cette force, taillée sur mesure pour nos opérations "Franco-Françaises" en un territoire considérée comme notre "pré carré", ne sera pas véritablement confrontée à l'épreuve du feu avant la guerre du Golfe. Le contexte est alors radicalement différent en raison de l'extrême hétérogénéité des forces multinationales engagées sous mandat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), de l'éloignement du théâtre d'opérations ainsi que de l'exceptionnelle importance médiatique accordée à l'événement. En raison d'une surévaluation des forces Irakiennes et d'une incertitude quant à l'usage des armements NBC, la crainte de pertes importantes dans les rangs de nos forces est telle que le rappel des appelés est décidé par le Président de la République. Cette décision est particulièrement lourde de conséquences sur le devenir de la conscription en France car elle entérine l'idée qu'une armée moderne ne peut être que professionnalisée face à un engagement de haute intensité et que l'impact sur l'opinion publique de la perte d'appelés du contingent serait désastreux, au moins en termes d'ultérieures intentions de votes. Sur le terrain, le vide béant soudainement ainsi créé ne va pas sans poser d'importantes difficultés dans le domaine du soutien logistique au sein duquel les appelés étaient majoritairement représentés. Ainsi, en comparaison avec les forces britanniques, il devint patent que l'armée française manquait quelque peu de souffle, d'allonge et d'autonomie.

En définitive, c'est le concept même d'armée mixte qui est mis à mal dans un contexte international marqué par l'avènement de nouvelles menaces, éloignées mais particulièrement exigeantes quant au niveau d'engagement et de disponibilité des forces appelées à être engagées à leur rencontre.

### 3.2. Quelques timides avancées

Dans un contexte commun de disparition de la menace soviétique accompagnée de restrictions budgétaires chroniques, les politiques poursuivies dans le domaine de la professionnalisation des forces diffèrent encore fortement de part et d'autre de la Manche. En effet, pendant que la Grande-Bretagne s'oriente vers de véritables réformes structurelles au profit d'une armée totalement professionnelle, la France n'accepte que très progressivement l'idée du possible abandon d'une conscription profondément ancrée dans l'inconscient collectif. A titre d'illustration, il suffit de se référer au Livre Blanc de 1993 qui, dans un contexte stérilisant de cohabitation (Balladur vs Mitterrand), évite soigneusement de s'engager clairement vers la voie d'une réelle remise en cause de l'armée mixte. Il convient cependant ici de se rappeler que l'Etat-major des armées, lui-même, n'était pas encore totalement acquis à la nécessité d'abandonner la conscription.

Les années 80 sont budgétairement marquées par l'effort consenti au profit d'un nucléaire militaire arc-bouté sur la doctrine de dissuasion en vigueur. La contrainte financière s'alourdissant, le budget de la défense sera néanmoins touché à partir de 1989 pour atteindre 3,26 % du PIB en 1992, soit une diminution de 0,25%. Cette diminution trouve essentiellement ses origines dans ce qu'il est convenu à l'époque d'appeler les "dividendes de la paix", consécutifs à la disparition de la menace du Pacte de Varsovie. Il faudra attendre 1993 et la présentation du plan "Armées 2000" pour officialiser de nouveaux axes de recherches autour d'une nouvelle organisation territoriale des forces, accompagnée de nombreuses fermetures de bases et disparitions d'unités. Il n'est cependant toujours pas évoqué la disparition totale de la mixité dans nos armées, ce qui peut permettre d'introduire, pour ce plan, le terme de "texte de transition".

Les diminutions d'effectifs annoncées vont peu à peu se concrétiser, sous la protection de fonds spéciaux dédiés aux mesures de restructurations. Paradoxalement, il va alors se poser la problématique de l'arrivée sur le "marché du conscrit" de tranches d'âges pléthoriques avec, pour conséquence, un engorgement du système de la conscription.



### 3.3. Une fenêtre d'opportunité

Si les bases d'une mise en chantier de la professionnalisation complète de nos forces sont alors acquises, il reste que le "passage à l'acte" s'avère difficile tant le travail de deuil de la conscription républicaine est encore douloureux. L'événement déclenchant aura lieu pendant la campagne présidentielle du candidat Chirac qui fera de la remise à plat de nos structures et concepts militaires l'un de ses grands thèmes de référence. Par le hasard des calendriers, la réforme des armées va, très rapidement, se trouver liée à la poursuite d'essais nucléaires particulièrement controversés dans les eaux du Pacifique. Le choix, fort, qui est alors celui de mener à son terme une dernière campagne d'essais va, par l'ampleur des débats qu'il suscite sur la scène internationale, créer une véritable "fenêtre d'opportunité" en amenant ainsi au premier plan le thème d'une réforme globale de notre stratégie militaire.

*In fine*, le nouveau Président de la République réussira à mettre un terme (ou plutôt une *mise en suspens*...) tant à la conscription qu'aux essais nucléaires, ceci pratiquement de façon simultanée. Ainsi, au cours d'une présentation des grandes lignes de son programme de refondation de l'institution militaire, M. Chirac déclarait : "Actuellement, nous sommes loin des performances de la Grande-Bretagne à cause de notre armée qui sera au moins aussi efficace et aussi importante que l'Armée anglaise"<sup>7</sup>. En 1996, le processus de professionnalisation des armées françaises est alors officiellement lancé.

Dans sa démarche, ce programme majeur va, de manière pragmatique, s'inspirer fortement d'un exemple britannique fort de ses 40 années d'ancienneté. Ainsi en a été sa durée de mise en application, fixée à 6 années, et le choix d'un mode "soft" de dégageant des cadres autour de fonds spécifiques de restructuration.

---

<sup>7</sup> *Valeurs actuelles*, n° 3102 du 11 au 17 mai 1996, p. 7.

## CONCLUSION

Sur l'étendue de la période considérée, soit 36 années, il apparaît clairement que, malgré de nombreux facteurs environnementaux communs (décolonisation, restrictions budgétaires, bouleversement de l'ordre stratégique mondial, poids du nucléaire, politiques libérales...), la France et la Grande-Bretagne ont suivi des approches fondamentalement différentes quant à la mise en œuvre d'un processus de professionnalisation de leurs forces armées.

En ce qui concerne les britanniques, "l'Habeas Corpus Act de 1679" ainsi qu'une tradition fortement ancrée d'absence de conscription ont été moteurs dans leur décision d'entamer ce processus dès la fin des années 50. Le poids de l'histoire, la personnalité particulière du général de Gaulle et une différence profonde dans le domaine des équilibres entre les élites économiques et politiques, ont orienté la France vers un statut quo fort prolongé.

Aujourd'hui arrivés au terme de notre propre parcours, et n'en déplaise à certains, agacés par une *britannomania* rampante, le chantier reste immense tant l'écart ne cesse de se creuser entre nos ambitions affichées de grande puissance et la réalité de nos capacités. Si le strict ancrage technologique avec les Etats-Unis est d'ores et déjà une notion dépassée, la question des nouveaux équilibres (et rapports de puissance) au sein de l'Europe doit nous inciter à de déchirantes révisions de notre politique actuelle en matière de priorités budgétaires. La chute continue du pourcentage de P.I.B. consacré à notre effort de défense nous place déjà en remorque d'une Grande-Bretagne triomphante et déterminée: le qualificatif de "nain militaire" devient ainsi chaque jour d'avantage à mettre en regard de nos aspirations politiques sur la scène internationale.

Notre crédibilité est à ce prix.

---

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **OUVRAGES**

- BOURDIEU P., *Les Héritiers*, Paris, Minuit, 1964.
- CORVISIER A., *Histoire militaire de la France. De 1940 à nos jours* (tome 4), Paris, PUF, 1994.
- DRUENE Colonel Bernard: *Histoire universelle des armées* (tome 3) ; Robert Laffont, 1996.
- LACOUTURE J., *De Gaulle. 3. Le souverain* (1989-1970). Paris, Seuil, 1986.

### **ARTICLES DE REVUES**

- CARDOSO Lieutenant-Colonel, "Le recrutement militaire en Grande-Bretagne", *Les Cahiers de Mars*, n° 156, 1<sup>er</sup> trimestre 1998, pp. 56 et s.
- GADSBY Général, "Les enseignements de la professionnalisation en Grande-Bretagne", *Les Cahiers de Mars*, n° 150, 1<sup>er</sup> trimestre 1998, pp. 64-73
- MARTIN M.L., "Le déclin de l'Armée de masse en France. Note sur quelques paramètres organisationnels", *Revue française de sociologie*, XXII, 1981.
- *Valeurs actuelles*, n° 3102 du 11 au 17 mai 1996.

### **RAPPORTS DE RECHERCHES**

- BONNARDOT, Contrôleur général des armées, *Etude de la conscription à l'Armée de métier. Le cas britannique*, Contrôle général des Armées, 18 décembre 1994.
- BRESSY DE GUAST B. (Gal), *Les armées citoyennes de réserve, américaine, britannique et canadienne*, Revue Défense Nationale n° 4, avril 1997.
- Centre d'études en sciences sociales de la Défense, *Analyse comparée du rapport des jeunes à la nation et à l'armée*, Secrétariat général pour l'administration, janvier 2000.
- Centre d'études en sciences sociales de la Défense, *Professionnalisation et condition militaire*, Secrétariat général pour l'administration, janvier 2000.
- THOMPSON (C.V.), Attaché naval auprès ambassade G.B., *Les enseignements de la professionnalisation des armées en Grande-Bretagne*, Sénat.



## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>PARTIE I : UN PARCOURS BRITANNIQUE.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Spécificités historiques – La Réserve.....</b>	<b>4</b>
1.1 L'Histoire en tant que justification de la professionnalisation.....	4
1.2 La Réserve de l'armée britannique : modèle à suivre ?.....	6
<b>2. Une conscription de moins en moins justifiée.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Une rationalisation de l'outil de défense.....</b>	<b>10</b>
3.1 Une déflation des personnels contrastée et volontaire.....	11
3.2 La problématique du recrutement.....	12
3.3 Remises en cause et restructurations.....	15
<b>4. De 1980 à 1996 : une nouvelle ère, sous contrainte budgétaire.....</b>	<b>17</b>
4.1 La normalisation des politiques militaires.....	17
4.2 Effets concrets.....	18
4.3 Nouveaux conflits et influence dans la redéfinition des forces.....	18
4.4 L'après guerre froide : un durcissement politique.....	19
4.5 Le rapport Bett.....	20
<b>PARTIE II : LE PARALLELE FRANÇAIS.....</b>	<b>22</b>
<b>1. Une conception française du conscrit.....</b>	<b>22</b>
1.1 L'Histoire et la République.....	22
1.2 Le conflit Algérien et la conscription en France.....	23
<b>2. La réinvention de l'armée mixte.....</b>	<b>25</b>
2.1 Le poids du nucléaire.....	25
2.2 Une analyse sociologique.....	26
2.3 L'avènement de l'armée mixte et l'apparition du statut général des militaires	27
<b>3. Réorientations de l'armée française.....</b>	<b>28</b>
3.1 Nouvelle donne stratégique et conséquences.....	28
3.2 Quelques timides avancées.....	30
3.3 Une fenêtre d'opportunité.....	31

**CONCLUSION..... 32**