

**CENTRE D'ETUDES EN SCIENCES SOCIALES
DE LA DEFENSE**

***ETAT DES LIEUX DE LA SOCIOLOGIE
MILITAIRE***

***30 ans après la mise en œuvre de
l'All-Volunteer Force aux Etats-Unis***

Pascale COMBELLES SIEGEL

Indépendant Défense Consultant

Cette recherche a été commanditée par la Délégation aux Affaires Stratégiques à
la Fondation pour la Recherche Stratégique

Décembre 2000

Sommaire

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION	4
1. LE PASSAGE À L'ALL-VOLUNTEER FORCE : UNE DÉCISION ÉCONOMIQUE.....	6
<u>1.1. LA COMMISSION GATES.....</u>	7
<u>1.2. LES PRINCIPAUX ARGUMENTS DE LA COMMISSION GATES</u>	8
<u>1.3. LA RÉCEPTION DU RAPPORT GATES</u>	8
<u>1.4. L'APPROCHE DES SOCIOLOGUES.....</u>	9
2. GESTION DES PERSONNELS ET COÛT DE L'AVF.....	13
<u>2.1. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ANNÉES 70.....</u>	13
<u>2.2. LE REDRESSEMENT DU DÉBUT DES ANNÉES 80.....</u>	15
<u>2.3. QUELQUES DIFFICULTÉS DE GESTION ACTUELLE.....</u>	17
<u>2.4. REMARQUES SUR LA GESTION DU PERSONNEL</u>	19
3. REPRÉSENTATIVITÉ SOCIALE DE L'ARMÉE DE MÉTIER	22
<u>3.1. REPRÉSENTATIVITÉ ET LÉGITIMITÉ.....</u>	22
<u>3.2. LA SUR-REPRÉSENTATION DES AFRO-AMÉRICAINS DANS L'ARMÉE.....</u>	23
<u>3.3. INÉGALITÉS RACIALES ET DISCRIMINATIONS RÉSIDUELLES DANS LES ARMÉES.....</u>	26
4. LA FÉMINISATION DES FORCES ARMÉES.....	28
<u>4.1. PRÉSENCE DES FEMMES ET PERFORMANCE DES UNITÉS.....</u>	28
<u>4.2. PRÉSENCE DES FEMMES ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....</u>	29
<u>4.3. LA PRÉSENCE DES FEMMES ET LA COHÉSION DES UNITÉS.....</u>	31
<u>4.4. L'OUVERTURE DES POSTES DE COMBAT AUX FEMMES.....</u>	32
5. L'INTÉGRATION DES HOMOSEXUELS.....	34
<u>5.1. LES ARGUMENTS CONTRE L'EXCLUSION DES HOMOSEXUELS.....</u>	34
<u>5.2. LES ARGUMENTS POUR L'EXCLUSION DES HOMOSEXUELS</u>	35
<u>5.3. DON'T ASK, DON'T TELL</u>	35
6. LA CRISE DES RELATIONS CIVILO-MILITAIRES.....	37
<u>6.1. LE RÔLE ACCRU DES MILITAIRES DANS LE PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION.....</u>	38

<u>6.2.</u>	<u>LA QUESTION DU RECOURS À LA FORCE.</u>	41
<u>6.3.</u>	<u>CRITIQUE DU LEADERSHIP POLITIQUE.</u>	42
<u>6.4.</u>	<u>L'INEXPÉRIENCE MILITAIRE DES LEADERS POLITIQUES.</u>	42
<u>6.5.</u>	<u>LA RÉPUBLICANISATION DU CORPS DES OFFICIERS.</u>	43
<u>6.6.</u>	<u>LE CONSERVATISME DE L'INSTITUTION MILITAIRE.</u>	45
<u>6.7.</u>	<u>UN FOSSÉ GRANDISSANT SUR LES VALEURS SOCIALES.</u>	46
7.	L'IMPACT DES NOUVELLES TECHNOLOGIES DANS LES ARMÉES.	48
CONCLUSION		50
<i>Annexe 1</i>		<i>52</i>
<i>Annexe 2</i>		<i>56</i>
<i>Annexe 4</i>		<i>59</i>
ELÉMENTS BIBLIOGRAPHIQUES		66
<i>Appendice 1</i>		<i>70</i>

Introduction

Ce rapport a été commandité à la Fondation de la Recherche Stratégique (FRS) par la Délégation aux Affaires Stratégiques (DAS) en février 2000. Il a été rédigé par Pascale Combelles Siegel, consultante indépendante basée à McLean, Virginie (Etats-Unis) sous la direction de M. François Géré (directeur de recherche à la FRS) et du Colonel Emmanuel de Romemont (sous-direction Europe-Alliance, chef du bureau OTAN/US à la DAS). L'auteur est seule responsable du contenu de ce rapport.

L'annexe technique au contrat de collaboration passé entre l'auteur et la Fondation pour la Recherche Stratégique (FRS) stipule: "La Fondation pour la Recherche Stratégique vous confie par la présente la réalisation d'une étude intitulée "Etat des lieux de la sociologie militaire", dont l'objectif est de présenter un état des lieux de la sociologie militaire américaine 30 ans après la mise en œuvre de la professionnalisation des armées (*All Volunteer Force*, 1973)."

Ce rapport propose donc de brosser un tableau synthétique de la recherche en sociologie militaire américaine sur l'*All-Volunteer Force*.

Le sujet est donc triplement limité.

- (1) En terme de méthode : on s'est intéressé aux études sociologiques,
- (2) En terme de domaine : on s'est intéressé à la partie de la sociologie militaire qui concerne le système de gestion de force,
- (3) Dans le temps : on s'est intéressé à l'évolution post-1973 (date d'entrée en vigueur de la professionnalisation aux Etats-Unis).

Devant l'énormité du sujet et en accord avec les commanditaires de l'étude, nous avons privilégié sept thèmes principaux. Ces thèmes ont été retenus parce qu'ils ont été beaucoup étudiés par la communauté scientifique américaine et parce qu'ils paraissent porter d'un certain intérêt au moment où la France s'engage dans la professionnalisation. Les thèmes retenus sont :

- (1) rappel historique sur les conditions politico-idéologiques qui ont sous-tendu le retour à l'armée professionnelle,
- (2) la gestion et le coût de l'*All-Volunteer Force*,
- (3) la représentativité des armées,
- (4) la féminisation des armées,
- (5) l'intégration des homosexuels,
- (6) les relations civilo-militaires et
- (7) l'impact des nouvelles technologies.

Pour chacun de ces thèmes, nous présentons les arguments des sociologues américains et résumons un certain nombre d'études-clé.

A la fin de l'étude et présentées en annexe, figurent des données qualitatives et quantitatives sur l'évolution du recrutement de l'*All-Volunteer Force* depuis 30 ans.

Les données quantitatives sont toutes tirées d'une étude faite par le Département de la Défense et intitulée : Office of the Assistant Secretary of Defense, Force Management Policy, *Population Representation in the Military Services: FY 1998*, Washington, DC, novembre 1999. Disponible sur <http://dticaw.dtic.mil/prhome/poprep98>

Les données qualitatives consistent en des extraits d'études jugés particulièrement à propos et reproduits avec la permission des auteurs.

1. Le Passage à l'All-Volunteer Force : une décision économique

En janvier 1973, les Etats-Unis s'engagent dans une voie qu'ils n'avaient encore jamais explorée : l'entretien sur la seule base du volontariat d'une armée d'un million et demi à deux millions d'hommes. Dans le passé, les Etats-Unis avaient déjà expérimenté l'armée professionnelle.¹ Cependant, ces armées, sauf en temps de guerre, étaient numériquement limitées. Les constituants américains étaient en effet soucieux des dangers qu'une armée permanente pouvait représenter pour l'avenir de la République. La voie ouverte en 1973 est donc différente.

L'introduction de la professionnalisation correspond à la fois à des préoccupations politiques et idéologiques. C'est à l'occasion d'un entretien impromptu en novembre 1967 avec un jeune reporter du *New York Times* que le candidat à la présidence Richard Nixon annonce sa volonté de mettre fin à la conscription sélective. La guerre du Viêt-nam est alors à son apogée. L'un des principaux moteurs de l'opposition à la guerre du Viêt-nam est l'existence même de la conscription sélective. Les protestations se multiplient : manifestations, drapeaux et passeports brûlés en public, fuites vers le Canada, demandes de reports et enrôlement dans les gardes nationales et les réserves.² La situation préoccupe le candidat Nixon. Ni lui ni ses conseillers "*ne voient dans la proposition d'une instruction militaire universelle, l'ombre d'un avantage politique pour Nixon l'année suivante.*" Le calcul de Nixon est simple. Parce qu'il propose d'entamer une politique de "vietnamisation"³ de la guerre, il aura besoin de moins d'hommes pour mener à bien sa politique. En revanche, en annonçant qu'il renonce à la conscription, le président entend diminuer le niveau d'opposition à la poursuite de la guerre.

Les préoccupations de Nixon sont aussi, et peut-être surtout, idéologiques. Conservateur, Nixon est sensible aux arguments des théoriciens de l'économie de marché selon lesquels la conscription sélective constitue une atteinte grave à la liberté individuelle. Il partage l'avis de Milton Friedman pour qui : "*Aussi longtemps que le service obligatoire sera en vigueur, l'injustice, le gaspillage, et l'atteinte à la liberté seront inévitables. Le tirage au sort des appelés ne ferait que souligner l'arbitraire de la conscription sélective. Le service national universel ne ferait qu'accroître le mal : il reviendrait à embrigader tout*

¹ A vrai dire, c'est même le modèle dominant dans l'histoire américaine.

² Pour ne pas alarmer l'opinion publique, l'administration Johnson avait refusé de faire appel aux réserves et gardes nationales pour combattre au Vietnam. Cette politique a permis à nombre de jeunes ne désirant pas combattre au Vietnam de servir tout en évitant la guerre.

³ Le concept de "vietnamisation" consistait à réduire le nombre des troupes américaines en situation de combat et à les remplacer progressivement par les forces sud-vietnamiennes. Ce concept ne signifiait par pour autant une politique de désescalade militaire. Il s'agit d'une répartition différente du fardeau entre alliés.

*le monde (y compris, pourquoi pas, les jeunes femmes) pour camoufler l'embrigadement d'une minorité."*⁴

Nixon est aussi séduit par l'argument de Martin Anderson, économiste néo-libéral, qui affirme dans un mémorandum rédigé pour le candidat en 1967 que l'on peut simultanément supprimer la conscription sélective et améliorer la posture de défense américaine. Le moyen : des incitations financières adéquates. L'argument d'Anderson est le suivant. Les jeunes gens qui choisissent de servir leur pays en s'engageant volontairement dans l'armée font de meilleurs soldats, mieux motivés, donc mieux préparés, que des recrues engagées par obligation. Avec des incitations financières appropriées, un nombre suffisant de jeunes accepteront de servir pour remplir les objectifs de recrutement.

1.1. La commission Gates

Une fois élu, le président Nixon nomme une commission présidentielle chargée d'étudier les modalités de passage à l'armée de métier. La commission est composée de 12 membres et présidée par M. Robert Gates. Martin Anderson, Milton Friedman et Alan Greenspan, tous trois théoriciens de l'économie de marché, exercent une influence dominante sur les travaux de la commission, imposent une vision économiste du problème et proposent des solutions néo-libérales. La commission s'efforce de présenter une étude de faisabilité afin de réfuter les arguments contre la professionnalisation et d'expliquer pourquoi elle est possible et souhaitable. Après plusieurs mois de travaux, la commission conclut à la faisabilité et l'innocuité de l'armée de métier.

L'approche de la commission est purement économique. Le but est de remplir les objectifs quantitatifs et qualitatifs de recrutement. Il s'agit donc de placer les armées en position favorable sur le marché du travail. Le mécanisme pour atteindre ce but est la loi du marché qui permet l'allocation optimale des ressources humaines et budgétaires. La variable qui exerce la plus forte influence sur l'offre et la demande est constituée par les incitations financières (soldes et avantages pécuniaires).

Les différences de salaires entre personnels militaires et employés civils/privés (dans des emplois comparables) constituent le levier privilégié des gestionnaires du personnel pour attirer une ressource humaine suffisante en quantité et qualité. L'augmentation des soldes constitue le remède universel à toutes les difficultés de recrutement. A difficultés sectorielles, mesures d'augmentation limitées et sectorielles. A difficultés générales, mesures d'augmentation générales. Chaque fois que l'armée professionnelle a dû faire face à des crises aiguës de recrutement, les économistes proposent d'accroître les salaires, primes d'engagement (ou de rengagement). Ainsi lors de la crise 1979-1983 lorsque les armées doivent recruter un homme apte sur 2 (contre 1

⁴ Martin Anderson, "L'armée de métier américaine, 1973-1991 : un succès", dans Bernard Boëne et Michel Louis Martin (dir.), *Conscription et Armée de métier*, Paris, Fondation pour les Etudes de Défense Nationale, 1991, p 40

sur 3 dans la décennie précédente), les économistes proposent une augmentation générale des salaires de 10% (en termes réels).⁵

1.2. Les principaux arguments de la commission Gates

La commission Gates s'efforce de répondre aux attaques formulées par les opposants de la professionnalisation. Dans un premier temps, la commission postule la supériorité de l'armée professionnelle sur l'armée de conscription parce que des professionnels, qui ont volontairement choisi de servir sont nécessairement plus motivés que des conscrits que l'Etat force à servir. Des personnels mieux motivés font une armée plus efficace et plus compétente. Cette théorie ne repose sur aucune étude sociologique précise (à l'époque), mais sur un a priori idéologico-philosophique. Dans un second temps, la commission s'efforce de répondre aux objections émises par les opposants à la professionnalisation. Le détail des objections et les contre-arguments de la commission Gates sont présentés en annexe 1 (figure 1).

En résumé, la commission fait valoir qu'une armée professionnelle sera mieux qualifiée (les tests d'aptitude permettant d'éliminer les candidats inaptes) et mieux motivée (choix), donc plus capable et plus efficace que l'armée de conscription. Elle récuse l'idée qu'une armée professionnelle posera un quelconque danger pour la démocratie car le volume de personnel concerné par la professionnalisation est faible et ne devrait pas modifier fondamentalement le rapport des forces armées à la démocratie.

1.3. La réception du rapport Gates

La commission Gates recommande donc le passage à l'All-Volunteer Force. La commission propose d'accompagner la transition de mesures salariales afin d'encourager le recrutement de personnel compétent. La réception du rapport est mixte.

L'armée de terre, pourtant concernée au premier chef, n'est pas favorable à la mise en œuvre de l'All-Volunteer Force. Raisonnant dans la logique de la gestion du personnel associée à la guerre froide, ses chefs préféreraient le niveau 0 de la conscription sélective⁶. Cela permettrait de maintenir en théorie la levée en masse. Cependant l'humeur du pays, et par voie de conséquence celle du Congrès, ne sont pas au maintien de la conscription sélective. En 1972, seulement 13% des américains approuvent encore le maintien de la conscription.⁷ Le consensus qui s'est développé dans les dernières années force les partisans de la conscription à adopter un profil bas.

⁵ Robert F. Lockman et Aline Quester, "The AVF: Outlook for the Eighties and Nineties," *Armed Forces and Society*, 11/2, 1985, 169-182.

⁶ Le général Creighton Abrams, Chef d'état-major de l'armée de terre, ne cache pas son manque d'enthousiasme à la mise en œuvre de l'armée de métier. Il ordonne une réduction du nombre des recruteurs en 1973 alors même que l'introduction de l'AVF requiert un effort accru de recrutement.

⁷ Kenneth J. Coffrey, *Strategic Implications of the All-Volunteer Force: The Conventional Defense of Central Europe*, Chapel Hill, NC, University of North Carolina Press, 1979, p 17. Cité dans Bernard Boëne, *Conditions*

La loi présidentielle proposée au Congrès ne soulève aucune opposition et passe sans anicroche. La loi contient l'essentiel des mesures proposées par la commission pour passer à une armée professionnelle de 2,1 millions d'hommes :

- triplement des soldes,
- mise en place de tests d'aptitudes d'entrée destinés à disqualifier les individus ne présentant pas les qualités -- niveau d'éducation et d'aptitude -- requises,
- révision de l'échelle des salaires pour tenir compte des qualifications des soldats (et non pas seulement de leur rang).

Les mesures financières proposées ont un double objectif : attirer vers la carrière militaire un nombre suffisant d'individus ayant les aptitudes requises et les orienter vers des carrières longues afin de rentabiliser l'investissement de formation initial.

1.4. L'approche des sociologues

Les sociologues de l'école de Chicago (Morris Janowitz et Charles Moskos) sont absents des débats sur la professionnalisation.⁸ Ils ne sont ni consultés, ni associés à l'effort de réflexion présidentiel. Ce n'est qu'après la mise en œuvre de l'armée de métier (1974-1975) que les sociologues commencent à émettre leurs critiques sur l'approche adoptée par la commission Gates et à reformuler les termes du débat autour d'une problématique beaucoup plus large et plus sophistiquée.

1.4.1. La notion de service militaire

Janowitz et Moskos considèrent la fonction militaire comme un service consubstantiel à la notion de citoyenneté. Autrement dit, la citoyenneté n'est pleinement acquise que lorsque le service sous les armes est accompli. Jusqu'à sa mort dans les années 80, Morris Janowitz cherchera, sans grand succès, à raviver la notion de *service militaire*. Ce débat, s'il occupe les sommités de la sociologie militaire, reste circonscrit dans les cercles intellectuels et politiques.

Dans *Reconstructing Patriotism* (Morris Janowitz, 1983), *A Call to Arms* (Charles Moskos, 1988) et *Gratitude* (James Buckley, 1990), les auteurs proposent des mesures incitatives destinées à promouvoir le service des jeunes (sous la forme de service soit militaire, soit civil). Le débat prend de l'ampleur politique dans les années 1988-1992, mais sans grand résultat concret.

d'émergence et de développement d'une sociologie spécialisée : le cas de la sociologie militaire aux Etats-Unis, Paris, thèse de doctorat d'Etat ès Lettres et sciences humaines, 1995, p 983.

⁸ A l'époque, la sociologie militaire n'a que peu d'adeptes. Seule l'université de Chicago où enseignent Morris Janowitz et Charles Moskos s'intéresse à cette discipline. L'autre institution majeure est le laboratoire des sciences du comportement (behavioral science lab) de l'armée de terre. David et Mady Segal y font leurs débuts de sociologues militaires.

Tableau 1 : *Efforts pour reconstituer un service citoyen*

Année	Description du projet
1987	Proposition du Democratic Leadership Council en faveur d'un regain de service-citoyen.
1988	Youth Engaged in Service (YES) consiste à soutenir les initiatives locales de <i>community service</i> au moyen de crédits fédéraux.
1989	Proposition de loi Nunn-McCurdy pour restaurer un service national. Coût estimé : 7 milliards de dollars.
1989	Neuf propositions de loi déposées au Sénat. Onze propositions de loi déposées à la chambre des représentants.
1990	National and Community Service Act prévoir la mise à l'essai, en différents points du territoire d'un programme pilote de service civil volontaire. Les jeunes concernés reçoivent une indemnité de subsistance et, après une année de service, un chèque-éducation de 5 000 dollars.
1991	Proposition d'Omnibus Bill par le Sénateur Edward Kennedy.
1993	Création du National Service Corps.

Les résultats de ces efforts restent modérés. Dans les années 80, le Peace Corps plafonne à quelques 6 000 volontaires. Son équivalent intérieur (le programme VISTA) survit avec quelques 3 000 volontaires. Le Young Adult Conservation Corps recrutait environ 25 000 volontaires par an (avant sa suppression par l'administration Reagan). Le National Teacher's Corps compte 200 volontaires. Le National Health Service Corps en compte 700.⁹

1.4.2. Professionnalisation et banalisation de l'armée

Une seconde critique formulée par Charles Moskos et Franck Wood (et qui est liée à la première) consiste à dire que la professionnalisation accroît la "banalisation" des armées par déclin de ses valeurs normatives. La banalisation est un processus par lequel l'institution militaire tendrait à se rapprocher d'une grande organisation bureaucratique. L'institution militaire suivrait les évolutions sociales générales et emprunterait à la société civile ses modes de gestion et de régulation.

Pour conclure à cette banalisation, Moskos et Wood analysent un certain nombre d'indicateurs :

- (1) distinction entre le lieu de résidence et lieu de travail des personnels militaires,
- (2) importance du travail du conjoint,

⁹ Ces chiffres sont cités dans Bernard Boëne, *Conditions d'émergence et de développement d'une sociologie spécialisée : Le cas de la sociologie militaire aux Etats-Unis*, Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat d'Etat ès Lettres et sciences humaines (ancien régime) sous la direction de Jacques Lautman, Paris, Université Paris V - René Descartes, 1005, p 1041.

- (3) modification des rapports d'autorité et des singularités du mode de vie militaire,
- (4) disparition progressive des éléments de la vie militaire difficilement quantifiables (parades, orchestres...)¹⁰ Si les conclusions de Moskos ont fait l'objet de nombreuses discussions, il reste que les indicateurs analysés par Moskos montrent une transformation dramatique de l'institution militaire, transformation qui doit être gérée de sorte que l'institution puisse remplir la mission qui lui a été confiée.

1.4.3. Professionnalisation et posture militaire

Moskos et Janowitz considèrent que la professionnalisation des armées doit être analysée du point de vue de ses conséquences stratégiques. Dès 1972, Janowitz affirme qu'après l'échec de la guerre du Viêt-nam, l'Amérique va revenir, pour l'essentiel, à une stratégie de dissuasion (conventionnelle et/ou nucléaire). Janowitz estime que les forces armées vont être, parallèlement, engagées dans des opérations de pacification (constabulary operations), limitées dans le temps, l'espace, les moyens et les objectifs et visant au maintien d'un ordre international viable.¹¹

A la fin de la guerre du Golfe (1991), Charles Moskos reprend ce thème et affirme que l'armée de métier ne permet pas de répondre aux intérêts stratégiques américains (définis comme la capacité à mener deux guerres majeures simultanément).¹² Alors que les économistes et hommes politiques célèbrent la victoire de l'armée professionnelle, Charles Moskos énumère une longue série de critiques, affirmant notamment que "*la guerre contre l'Irak a mis en évidence les difficultés que rencontre l'armée de métier pour livrer une bataille régionale d'envergure moyenne, et son incapacité à maintenir ses effectifs si cette guerre avait duré.*"¹³ Contrairement à une armée de conscription, une armée de métier en guerre ne se régénère pas ou peu. Il faut donc que les engagements stratégiques soient à la mesure des capacités opérationnelles et de renouvellement des forces.¹⁴

1.4.4. Une critique de la méthode

¹⁰ Charles C. Moskos et Franck R. Wood, *The Military: More Than Just A Job* (Chicago, Chicago University Press, 1977. Un résumé en français de l'argument de Moskos est paru dans "la banalisation de l'institution militaire. L'armée américaine : du modèle institutionnel au modèle industriel," *Futuribles*, juin 1987.

¹¹ Morris Janowitz, "Volunteer Armed Force and Military Purpose," *Foreign Affairs*, 50, 1972, 427-443.

¹² C'est le concept du "Two Major Theater Wars" (MTW). Selon ce concept, les armées américaines doivent être capables de répondre à deux crises majeures simultanément, gagnant une guerre pendant qu'ils en contiennent une seconde avant de la gagner.

¹³ Charles C. Moskos, "L'armée de métier: un coûteux échec," dans Bernard Boëne et Michel Louis Martin (dir.), *Conscription et Armée de Métier*, op. cit., p 66.

¹⁴ Pour le moment, si on se réfère aux débats entourant la "quadrennial defense review," l'hypothèse selon laquelle l'armée professionnelle dans son format actuel est capable de mener de front deux guerres majeures n'est pas remise en question.

Les sociologues vont réintroduire dans le débat une série de problématiques que les tenants de l'approche économique avaient laissées de côté.

La principale critique des sociologues tient à la *spécificité militaire*. Pour les sociologues, l'armée est une institution particulière qui ne doit pas être considérée comme un simple objet économique. La sociologie militaire ne considère pas que la seule question est le point d'équilibre entre offre et demande d'emploi. Elle se préoccupe de nombreux autres problèmes : légitimité, objectifs qualitatifs et quantitatifs de recrutement, efficacité au combat, cohésion et moral. Si les économistes considèrent a priori qu'une armée de métier sera plus efficace parce que plus motivée qu'une armée de conscription, les sociologues se préoccupent des conditions dans lesquelles cette efficacité supérieure peut être atteinte. Pour Janowitz et Moskos, trois conditions doivent être remplies pour qu'une armée soit considérée comme efficace : (1) une raison d'être (autre que la justification économique), (2) des normes opératoires, et (3) une cohésion sociale.¹⁵

Les sociologues considèrent que l'application de la loi du marché comme remède universel à toutes les crises de recrutement est une approche simpliste et inadaptée. Janowitz et Moskos notent qu'en termes de motivation, les militaires ne veulent pas être considérés simplement comme des mercenaires dont les décisions majeures sont fonction des salaires et autres avantages pécuniaires. Ils ajoutent une dimension morale à leur argument affirmant qu'une société démocratique *ne doit pas* traiter les militaires comme de simples mercenaires.¹⁶

¹⁵ Morris Janowitz, "The All-Volunteer Force as a 'sociopolitical' problem", *Social Problems*, 22, 432-439. Morris Janowitz, "The Social Demography of the All-Volunteer Armed Force", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 406, 86-93.

¹⁶ Une opinion que les recherches de Pascal Boniface accréditent. Voir Pascal Boniface, *L'armée: Enquête sur 300 000 soldats méconnus*, Paris, Edition n°1, 1990.

2. Gestion des personnels et coût de l'AVF

A la fin des années soixante-dix, la communauté sociologique focalise son attention sur les déficits de recrutement et les problèmes de rétention. Pour Moskos, la gestion néolibérale est responsable des difficultés de l'armée de métier. Jusqu'en 1976, sous l'effet combiné des hausses salariales (1973, 1974 et 1976),¹⁷ du baby boom, des provisions du GI Bill (version Viêt-nam) et de la crise économique, les armées remplissent leurs contrats de recrutement sans grands problèmes.

2.1. Les difficultés de recrutement des années 70.

A partir de 1977, les difficultés s'accroissent. Les changements économiques compliquent la tâche des recruteurs. La reprise économique favorise l'emploi des jeunes, mais l'inflation à deux chiffres érode le pouvoir d'achat des militaires. La suppression du GI Bill (1976) enlève aux recruteurs un argument de poids (l'incitation à servir pour financer des études supérieures disparaît). Enfin, les budgets publicitaires et des recruteurs sont diminués. Les conséquences ne se font pas attendre.

Les déficits (quantitatifs) de recrutement sont substantiels ; plus encore dans les réserves que dans les forces d'active. L'armée de terre, et à moindre échelle la marine et l'armée de l'air atteignent leurs objectifs (quantitatifs) de recrutement, mais au prix d'une révision à la baisse de ces objectifs. Dès 1977, le corps des Marines accepte de ne pas remplir les quotas de recrutement autorisés par le Congrès afin de maintenir la qualité de ses recrues. En 1979, aucun des services ne remplit les objectifs quantitatifs de recrutement. Pour les réserves (*Individual Ready Reserves* et les *National Guards*), les déficits de recrutement atteignent 25% au début des années 80.¹⁸ Si les tenants de la professionnalisation continuent de clamer que durant la période, les autorisations législatives sont remplies au moins à 98,5%, le leadership militaire s'inquiète de plus en plus de la dégradation de la situation.

La qualité fait aussi défaut. La part des diplômés du second cycle (équivalent baccalauréat) dans les armées reste à peu près constante (pendant les 10 premières années de l'AVF) et en augmentation par rapport à la période de la conscription sélective. En réalité, il semble y avoir léger recul relatif par rapport à la population générale, où le nombre de diplômés par classe d'âge augmente nettement. En revanche, entre 1977 et 1980, les aptitudes des nouvelles recrues pour les tâches militaires diminuent de façon vertigineuse. Globalement, 28% des nouvelles recrues (toutes armes confondues)

¹⁷ Les hausses de salaires représentent une hausse de 50% du pouvoir d'achat en quatre ans. En 1972, la solde d'une jeune recrue représente 115% du salaire minimum dans l'industrie. Bernard Boène, *Conditions d'émergence et de développement d'une sociologie spécialisée*, op. cit., 1005-1006.

¹⁸ Martin Binkin et William Kaufman, *U.S. Army, Cost Guards et Reserves: Rhetoric, Realities, Risks*, Washington, DC, The Brookings Institution, 1989.

obtiennent des résultats en dessous de la moyenne aux tests d'aptitude. Ils sont 44% dans l'armée de terre. Seulement 18% des recrues obtiennent des scores au-dessus de la moyenne¹⁹. Il semble qu'à la suite de problèmes dans le calibrage des tests psychométriques administrés aux nouvelles recrues (entre 1976 et 1980), l'armée recrute 30 à 40% d'individus ayant des résultats en deçà de la moyenne.²⁰

Les taux d'attrition sont alarmants. Les initiateurs de la réforme de 1973 pensaient que le passage à l'armée de métier se traduirait naturellement par une diminution sensible du taux d'attrition. Les engagés servant plus longtemps que les conscrits, ils seraient plus susceptibles de choisir de faire carrière dans l'armée. Mais ces tendances ont mis du temps à se réaliser. Dans un premier temps, et en dépit du doublement des primes de rengagement, les problèmes de rétention, aussi bien dans le corps des officiers que chez les sous-officiers et chez les hommes du rang, se sont aggravés. En 1974, 37% des engagés n'ont pas terminé leur premier contrat (trois ans), comparé à 26% en 1971. En 1980, le taux était ramené à 31%. Ces taux élevés s'expliquent en partie par la volonté de la hiérarchie militaire de se débarrasser au plus vite (avant d'avoir trop investi) des volontaires susceptibles de ne pas s'adapter complètement à la vie militaire. Cependant, la mauvaise rétention des engagés accroît les besoins en recrutement. Parallèlement, à la fin des années soixante-dix, l'armée américaine fait l'expérience de sérieux problèmes dans la rétention de ses spécialistes. En 1980 des officiers généraux affirment, devant le Congrès, que les forces armées perdent leurs meilleurs spécialistes à un rythme alarmant. Pour illustrer leurs inquiétudes, ils font remarquer que le taux de rengagement des 'carriéristes' — i.e. ceux qui ont déjà démontré un intérêt pour la carrière militaire en signant un second contrat — a connu un déclin constant entre 1973 et 1979, passant de 83% à 69%. A la fin des années 70, le taux d'attrition des contrats de premier lien atteint de 30% à 40% (selon les études et les années de référence). Gary Nelson émet l'hypothèse que l'attrition est liée à la philosophie néo-libérale qui préside à la politique de recrutement. Si on est libre de s'engager, on est aussi libre de rompre son contrat.²¹ Les armées ne parviennent pas à répondre aux aspirations des recrues. Il semble que les arguments des

¹⁹ Les raisons de cette dégradation sont principalement économiques. D'abord, alors que les administrations Ford et Carter combattent une inflation rampante, les salaires des employés fédéraux (y compris des militaires) sont gelés pendant plusieurs années. Selon Richard Hunter et Gary Nelson, les salaires militaires sont inférieurs d'environ 10% à ceux du marché privé entre 1975 et 1979. Voir Richard W. Hunter et Gary R. Nelson, "Eight Years with the All-Volunteer Armed Forces: Assessments and Prospects", dans Brent Scowcroft (dir.), *Military Service in the United States*, Prentice-Hall, 1982, p 93. Une seconde raison tient à l'amélioration des conditions d'emploi des jeunes hommes à partir de 1979. Enfin, la diminution des aides à la formation continue des militaires a découragé de potentielles nouvelles recrues. Pour plus de détails sur ces mesures et leur impact, voir Martin Binkin, *America's Volunteer Military: Progress and Prospects*, Washington, DC, The Brookings Institution, 1984 p11. Voir aussi Charles Moskos et John H. Faris, "Beyond the Marketplace: National Service and the AVF", in Andrew J. Goodpaster, Lloyd Elliott et Allan Hovey (dir.), *Toward a Consensus on Military Service: Report of the Atlantic Council's Working Group on Military Service*, Pergamon, 1982, pp 131-151.

²⁰ La conséquence principale de ces erreurs est que ces recrues demandent plus d'entraînement et posent davantage de problèmes de discipline. Pour une discussion de ces résultats, voir William Bowman, Roger Little et Thomas Sicilia, *The All-Volunteer Force After a Decade: Retrospect and Prospect*, Washington, DC, Pergamon-Brassey's, 1986. David Segal, *Recruiting for Uncle Sam: Citizenship and Military Manpower Policy*, Lawrence, KS, University Press of Kansas, 1989.

²¹ Gary Nelson, "The Supply and Quality of First-Term Enlistees Under the All-Volunteer Force," in William Bowman, Roger Little et Thomas Sicilia, *The All-Volunteer Force After a Decade: Retrospect and Prospect*, op. cit., 1986, 52-72.

recruteurs ne permettent pas aux recrues de prendre conscience des réalités de la vie militaire, ce qui conduit à de grosses désillusions.

Les taux d'attrition sont d'autant plus importants que les conditions de vie des soldats se détériorent sous l'effet de la crise pétrolière. On voit apparaître des soldats vivant sous le seuil de pauvreté et bénéficiant des systèmes d'assistance sociale (coupons d'alimentation...). Plusieurs études sociologiques mettent à jour l'insatisfaction des militaires quant à leur statut matériel.²²

L'armée mettra plusieurs années à entériner officiellement les résultats des recherches sociologiques, prétendant, à l'instar des néo-libéraux, que les armées se portent bien et que les problèmes peuvent être gérés.²³ C'est lors d'une audition devant le Congrès en 1980 que le Pentagone entérine les résultats, lorsque le Chef d'état-major de l'armée de terre (général Meyer) parle "*d'une armée vidée de sa substance*" (*hollow army*). De son côté, le général Rogers (commandant en chef des forces de l'OTAN) recommande publiquement le retour à la conscription pour le recrutement des forces de réserve.²⁴

2.2. Le redressement du début des années 80.

Les conditions économiques, l'arrivée de l'administration Reagan aux affaires et un revirement de la politique de recrutement sont à l'origine d'un redressement rapide et durable.

Les circonstances sont liées au second choc pétrolier et à la politique de déflation engagée par la Réserve Fédérale. Le chômage des jeunes passe de 12% à 20%, faisant de l'armée une alternative non seulement possible mais désirable. Les effets de la récession compensent largement la contraction de la ressource démographique cible.²⁵

²² Jerald G. Bachman, "American High School Seniors View the Military: 1976-1982", *Armed Forces and Society*, 1983, 10/1, 86-104. Eric Fredland et Roger Little, "Education levels, Aspirations and Expectations of Military and Civilian Males ages 18 to 22", *Armed Forces and Society*, 1984, 10/2, 211-288. Westbrook en 1980 identifie un nouveau facteur pour expliquer l'ampleur de l'attrition : un fort sentiment d'aliénation socio-politique chez les soldats. Stephen Westbrook, "Socio-Political Alienation and Military Efficiency", *Armed Forces and Society*, 1980, 6/2, 170-189.

²³ Par exemple en 1984, Martin Binkin écrivait : "But even if the reductions can be attributed to the end of the draft, some proponents of the volunteer concept contend that the nation should attune its foreign policy, national security strategy, and military force structure to the costs of military manpower. The value of the volunteer system, by this argument, is that conscription biases decisions toward using more military personnel than would occur if defense budget reflected the true marginal cost of manpower," *America's Volunteer Military: Progress and Prospects*, Washington DC, Brookings Institution, 1984.

²⁴ Jusqu'à la fin des années 70, les stratèges américains pensaient qu'un conflit OTAN-Pacte de Varsovie se traduirait rapidement (en quelques jours) par une apocalypse nucléaire ou par des négociations diplomatiques. Dans un cas comme dans l'autre, le recours aux réserves n'était pas nécessaire. Les stratèges américains ont révisé leurs estimations à la fin des années 70, estimant qu'un conflit conventionnel long en Europe centrale était une possibilité. Dans ce cas, la survie de l'OTAN repose en partie sur la capacité des Etats-Unis à mobiliser et à rendre opérationnelles rapidement ses réserves. Du point de vue du général Rogers, la quantité et la qualité des réserves devenait une question primordiale.

²⁵ William Bowman, Roger Little et Thomas Sicilia, *The All-Volunteer Force After a Decade*, op. cit., 1986.

Le revirement dans la politique de recrutement est le recours au contrat court (2 ans). L'armée de terre avait d'abord refusé de considérer le recours aux contrats courts, estimant que les inconvénients (coût de formation) dépassaient largement les avantages (atteinte des buts de recrutement). En fait, le général Max Thurman, directeur de l'*Army Recruiting Command*, reprend les conclusions de Janowitz et Moskos pour institutionnaliser le contrat court (deux ans) et met en place la stratégie du double marché (*dual market*).²⁶ On continuera donc à attirer les recrues classiques qui répondent aux incitations néo-libérales (primes d'engagement et avantages en nature). Mais à côté, on cherchera à attirer des jeunes qui acceptent de servir pour deux ans en échange d'une aide financière pour payer leurs études supérieures ou professionnelles.

Par ailleurs, de nouveaux postes sont ouverts aux femmes, ce qui présente un double avantage. Les femmes candidates ont un niveau d'éducation supérieur aux hommes. L'offre de femmes est aussi supérieure à la demande institutionnelle. Les effets de ces mesures ne se font pas attendre. Non seulement les armées atteignent leurs objectifs quantitatifs de recrutement, mais la qualité du recrutement s'améliore fortement.²⁷

Enfin, l'arrivée de l'administration Reagan couronne les efforts de redressement. Elue sur un programme de "reconstruction militaire" agressif, l'administration fait voter par le Congrès de substantielles augmentations de salaires (générales et partielles pour satisfaire à des déficits de recrutement et de rétention pour certaines spécialités). Les salaires sont relevés de 20% (en termes réels). Ces efforts financiers sont destinés à attirer des jeunes vers la carrière militaire, mais aussi et surtout à améliorer la rétention des personnels déjà engagés²⁸. Parallèlement, l'administration Reagan s'est attachée à améliorer les avantages en nature dont disposent les militaires. Les primes de logement sont augmentées ; l'accès aux services sociaux (comme les crèches, les soins médicaux) est facilité ; le système de retraite est réévalué à la hausse.

Les conséquences attendues sont au rendez-vous. Les armées recrutent suffisamment de personnel pour couvrir leurs besoins. La qualité des recrues continue de s'améliorer. Depuis le milieu des années 80, une grande majorité des engagés est diplômée de l'enseignement secondaire (95%). A la fin des années 80, le niveau général

²⁶ Modèle conceptualisé et testé par la Rand Corporation pour l'Armée de terre. L'Armée de l'air et la Navy appliquent déjà le contrat court et le Corps des Marines se refuse toujours à l'appliquer. Voir, Richard Fernandez, *Enlistment Effects and Policy Implications of the Educational Assistance Test Program*, Santa Monica, CA, Rand Corporation, Report R-2935-MRAL.

²⁷ La proportion de diplômés de l'enseignement secondaire (titulaires du High School diploma) passe de 54% en 1980, à 80% en 1981, et à 86% en 1982. La part des engagés de faible aptitude mentale passe de 57% en 1980 à 34% en 1981 et à 22% en 1982. Les absences injustifiées, les désertions, la délinquance, l'usage des drogues, les traductions en cour martiale déclinent fortement. Voir Curtis Gilroy, Robert Phillips et John Blair, "The All-Volunteer Army: 15 years later", *Armed Forces and Society*, 1990, 16/3, 329-350.

²⁸ En 1981, les salaires des personnels militaires sont augmentés en moyenne de 30%. En 1982, ils sont réévalués de 14,3% en moyenne et encore de 4% en janvier 1984. Pendant que Weinberger est en fonction, les soldes militaires augmentent au rythme annuel de. Cependant, pour améliorer le taux de rétention, les augmentations sont différenciées en fonction des grades et spécialités. Par exemple, les augmentations de 1982 se sont étendues de 10% pour les engagés à 17% pour les sergents. De même l'augmentation des soldes de 4% a été accordée à tout le monde, sauf aux nouvelles recrues. Voir Martin Binkin, *America's Volunteer Military*, op. cit., p 17.

des recrues est bien plus élevé que celui des sous-officiers qui les encadrent (recrutés dans les années 70 lorsque la qualité du recrutement touchait le fond). Dans le même temps, la proportion des engagés de catégorie IV s'est effondrée en deçà de 10%. Cette amélioration qualitative s'est accompagnée d'une diminution notable des problèmes de discipline. Les actes de désobéissance, l'usage de drogues illégales, les tensions raciales déclinent. Dans le même temps, les taux de rengagement remontent. La guerre du Golfe, en 1991, a abondamment démontré que les mesures prises pour améliorer la qualité du recrutement ont porté leurs fruits et restauré la capacité opérationnelle des forces armées américaines.

Il reste que des problèmes dans les réserves demeurent. D'abord, le Pentagone a toujours eu du mal à remplir les objectifs de recrutement pour les réserves. Au début des années quatre-vingt, les réserves connaissent des déficits substantiels en termes quantitatifs et qualitatifs. A partir de 1985, les déficits quantitatifs ont tendance à se résorber ; mais les déficits qualitatifs restent importants. La guerre du Golfe fournit l'ultime test de la capacité opérationnelle des réserves. Mais les résultats sont pour le moins mitigés. Ainsi les brigades de réserves affectées aux divisions d'active qui ont pris part aux opérations n'ont pas été déployées dans le Golfe. Leur niveau d'entraînement et la qualité de leur encadrement n'ont pas été jugés à la hauteur de la tâche.²⁹ La guerre du Golfe a aussi révélé un autre problème. Certains réservistes rechignent à l'appel, affirmant qu'ils ne se sont pas engagés dans les réserves pour aller faire la guerre. Parce que le problème reste numériquement confiné, le Pentagone décide n'engager pas d'action à l'encontre de ces réservistes.

2.3. Quelques difficultés de gestion actuelle

Les armées ont de plus en plus de difficultés à garder en leur sein des spécialistes dont l'expertise est prisée sur le marché civil du travail. C'est notamment le cas, pour l'armée de l'air et la Navy, des pilotes -- en raison de l'expansion économique. Les avantages qui avaient fonctionné jusque là (avantages en matière d'éducation continue et de retraite à jouissance immédiate après 20 ans de service) ne semblent plus suffisants pour remplir les objectifs autorisés. Cette situation a conduit le Département de la Défense à généraliser l'usage des bonus sélectifs pour retenir telle ou telle catégorie de personnels.³⁰ Etudiant l'introduction d'un bonus de réengagement (mis en place dans l'armée de l'air en 1989), Brice Stone conclut que *"l'analyse révèle que la décision de continuer à servir dans l'armée de l'air est très flexible. Toute élimination ou diminution du bonus (de réengagement) pourrait mettre en péril les efforts de gestion des pilotes de l'armée de l'air."*³¹

²⁹ Charles Moskos, "L'armée de métier, un coûteux échec", in Bernard Boëne et Michel Louis Martin, *Armée de métier et conscription*, op. cit., p 58.

³⁰ Au milieu des années 90, le Corps des Marines a même autorisé ses recruteurs à offrir des primes au recrutement lorsqu'ils sentent que la prime s'avère la condition sine qua non de l'engagement du candidat. Une étude du Centre d'Analyses Navales (CNA) suggère que le Corps devra maintenir cette prime pour continuer d'atteindre ses objectifs quantitatifs et qualitatifs de recrutement.

³¹ Brice Stone, Vince Wiggins, Kathryn Tuner-Holland et Larry Looper, "Air Force Pilot Retention: Evaluation The Results of Alternative Models", *Armed Forces and Society*, 25/1, 1998, 121-136.

La féminisation des armées ainsi que l'évolution sociale générale a conduit à une augmentation importante du nombre de soldats mariés et chefs de famille. En 200, 70% des officiers et 55% des autres rangs sont mariés. Presque 6% sont mariés à d'autres militaires. Ces tendances ont entraîné un certain nombre de problèmes :

- en matière de logement. Il faut loger des familles et non plus des individus, ce qui entraîne des surcoûts importants, notamment lorsque les familles doivent être logées à l'extérieur des bases militaires.
- en matière de survie. Un jeune soldat de 18 ans peut difficilement faire vivre une famille sur sa solde mensuelle.³²
- en matière de services. Il est nécessaire de financer une politique familiale d'accompagnement (services sociaux et sanitaires, crèches, écoles, activités parascolaires...)
- en matière d'opérations. Il faut gérer les affectations de couples militaires de façon à concilier, dans la mesure du possible, les obligations militaires et familiales.

Le "turn-over" dans l'armée américaine est très rapide. Dans la composante active de l'armée, 19% des effectifs sont renouvelés tous les ans. La durée moyenne de service des personnels y est de 5 ans et 2 mois. Pour les officiers, la durée moyenne de service est de 13 ans et demi. Cette rotation rapide implique de gros besoins en matière de recrutement. En 1999, l'armée de terre a dû recruter 90 000 nouveaux personnels, 85 000 hommes du rang et 5 000 officiers pour maintenir ses effectifs.

Un autre problème concerne les modalités de rétention des réservistes. Ce problème se pose actuellement avec une acuité particulière parce que certaines troupes de réserves sont particulièrement sollicitées dans le cadre des missions de paix. Il s'agit en particulier des services médicaux (pour les opérations humanitaires), des actions civilo-militaires (civil affairs), opérations psychologiques (PSYOP) et information et relations publiques (Public Affairs Detachments).

Les données du Département de la Défense montrent que la fréquence des OPEX n'a pas d'impact négatif sur la rétention des soldats (civil affairs, psychological operations). Un résultat confirmé par l'étude de Nataraj et Naftel (1994-1995) qui démontre une faible différence entre la rétention des personnels mobilisés en OPEX et ceux qui ne le sont pas. En revanche, l'étude établit qu'un facteur prépondérant dans la décision de rester ou de quitter l'armée est la satisfaction qu'un soldat tire de son statut de réserviste et l'attitude de son épouse face aux obligations imposées par la mission. L'étude montre aussi que la perte de revenus liées à la mobilisation n'a pas d'impact sur la décision de rester ou non dans les réserves. Les auteurs notent que cette réalité pourrait ne pas se vérifier lors d'OPEX controversées.³³

³² Les difficultés sont telles qu'en 1995, le général Mundy (Commandant du Corps des Marines) avait proposé d'écarter systématiquement du recrutement tout jeune déjà marié. Sa proposition avait provoqué un tel tollé au Congrès, qu'il fut obligé de retirer sa proposition.

³³ Sheila Nataraj and Scott Naftel, "The Impact of Deployment on the Retention of Military Reservists", *Armed Forces and Society*, 26/2, 2000, 259-284.

De manière plus générale, les sociologues se sont intéressés à l'impact de la politique familiale sur la rétention des personnels engagés. La politique familiale est analysée de deux points de vue :

- (1) la politique des armées et
- (2) les pratiques informelles des chefs

Il ressort des analyses de Mady Wechsler Segal les points suivants :

- La perception du soutien de l'institution et des chefs a un impact positif sur le soutien des soldats à l'institution ;
- La perception du soutien des chefs a un impact positif sur le soutien des épouses à l'institution.
- Pour les soldats et leurs épouses, la perception du soutien des chefs et de l'armée a un impact positif indirect sur le soutien à l'institution à travers l'atténuation du conflit armée-vie de famille.

Segal en conclut que les politiques et les pratiques informelles qui améliorent la vie de famille et la cohérence entre service et vie de famille ont un impact positif sur le soutien des soldats et de leurs épouses à l'égard de l'armée. Segal tire de ses résultats quelques recommandations pratiques : donner des jours de congés dans le cas d'urgences familiales, améliorer les moyens de communication entre soldats en OPEX et leurs familles, fournir des allocations de déménagement, informer les soldats et leurs épouses des possibilités d'emploi auprès des unités.³⁴

2.4. Remarques sur la gestion du personnel

L'instrument privilégié de la politique de gestion des personnels de l'armée de métier américaine demeure les incitations financières et en nature. Chaque crise profonde de recrutement est traitée en fonction des conditions de marché (en particulier du secteur privé) par une augmentation des salaires (générales ou sectorielles en fonction des difficultés) et des primes et bonus et par une adaptation des avantages en nature (primes de logement, services sociaux et soutien à la vie familiale, assurances médicales, système de retraite, primes à la reconversion, formation continue...). Les modèles économétriques de la Rand ou du Center for Naval Analysis (CNA) fournissent les modalités d'adaptation à chaque problème particulier.

Cette méthode de gestion est opérante dans un contexte où la loi du marché comme meilleur moyen d'allocation des ressources est largement admise. D'une part, la croyance dans les bienfaits de la loi du marché est un credo de l'idéologie américaine qui n'est remis en cause par aucune force politique. D'autre part, le pragmatisme domine. Si les pilotes de l'armée de l'air sont attirés par une carrière civile, alors c'est avec le secteur privé qu'il faut comparer les salaires ; nonobstant les niveaux de rémunération dans le reste de la fonction publique. Autrement dit, les pouvoirs publics disposent d'une large

³⁴ Chris Bourg et Mady Wechsler Segal, "The Impact of Family Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army", *Armed Forces and Society*, 25/4, 1999, 633-652.

marge de manœuvre dans la gestion des personnels militaires. En particulier, les hausses de salaires des personnels militaires n'ont pas d'impact sur le reste de la fonction publique. Il n'est pas certain que les pouvoirs publics français puissent se prévaloir d'une marge de manœuvre similaire.

Il reste que la recette principale du succès réside dans un effort budgétaire très important consenti pour le recrutement et la rétention de personnels qualifiés. En 2000, 55% du budget de la défense est consacré aux soldes et pensions du personnel. Ce coût est en augmentation constante depuis la création de l'All-Volunteer Force. Certains, comme Moskos, se demandent si la tendance est réellement viable. A la fin de la guerre du Golfe, Moskos étudie le coût budgétaire des personnels sur le budget de la défense (voir tableau 2) .

Tableau 2 : Augmentation du coût des personnels militaires entre 1964 et 1990 (milliards de dollars, constants).

Composante	1964	1990
Rémunération directe	46,7	54,7
Rémunération indirecte (soins médicaux, scolarité des enfants...)	6,5	15,8
Logement des familles	1,9	3,4
Total armée d'active	55,1	73,9
Total Réserves	2,7	9,0
Coût global des personnels	57,8	82,9
Effectifs		
Active	2 687 000	2 076 000
Réserve	953 000	1 155 000
Total	3 640 000	3 231 000
Coût par tête		
Active	22 506	35 597
Réserve	2 833	7 792

Charles Moskos, "L'armée de métier américaine : un coûteux échec," in Bernard Boëne et Michel Louis Martin (dir.), Conscription et Armée de métier, Paris, FEDN, 1991, p 59.

Ce tableau met en évidence que les anticipations de la commission Gates en matière de coût ne se sont pas réalisées. En 1970, la commission avait estimé que l'augmentation des soldes nécessaire au recrutement de personnels professionnels qualifiés serait compensé par la réduction des effectifs. Au terme de ce processus, une armée professionnelle ne coûterait pas plus cher qu'une armée de conscription. 20 ans, ainsi que le montre les analyses de Charles Moskos, les prédictions de la commission ne se sont pas réalisées. Entre 1973 et 1991, le coût global des personnels a augmenté d'environ 70%. Le coût d'un personnel d'active a été multiplié par 1,5 ; celui d'un personnel de réserve par 2,5. Le maintien d'une force professionnelle de qualité s'est donc traduit par un effort budgétaire très important.

L'effort budgétaire est d'autant plus important que le taux d'encadrement dans l'armée américaine est particulièrement élevé (et nettement plus élevé dans l'armée française actuelle). En 1999, le taux d'encadrement officier est de 17% contre 10% actuellement en France et 12% prévu une fois la professionnalisation achevée. Le taux d'encadrement global est de 55% dans l'armée américaine, contre 40% dans l'armée de terre française et 48% prévu dans le modèle professionnel (voir tableau 3).

Tableau 3 : Distribution par grade entre 1963 et 1988

Grade	1963	Pourcentage	1988	Pourcentage
Off. généraux	1 292	0,05%	1 056	0,05%
Off. supérieurs	109 252	4,10%	101 251	4,80%
Capitaines	102 385	3,85%	105 475	5,00%
Lieutenants	104 997	3,94%	79 072	3,75%
Sous-off Sup.	162 107	6,09%	188 441	8,94%
Sous-off subal.	625 906	23,50%	604 453	28,67%
Hommes du rang	1 557 087	58,47%	1 028 576	48,78%
TOTAL	2 663 026	100%	2 108 324	100%

Charles Moskos, "L'armée de métier américaine : un coûteux échec," in Bernard Boëne et Michel Louis Martin (dir.), Conscript et Armée de métier, Paris, FEDN, p 60.

3. Représentativité sociale de l'armée de métier

La question de la représentativité sociale de l'armée professionnelle se pose très vite et pour longtemps. Dans son ensemble, la littérature s'attache à la question de la proportion des afro-américains qui s'engagent dans l'armée américaine. La sous-représentation chronique d'autres minorités ethniques (telles que les hispaniques ou les asiatiques) n'a pas, du moins jusqu'à maintenant, suscité un grand intérêt auprès des sociologues militaires américains.

La question de la représentativité sociale est envisagée sous deux angles différents:

- (1) la question de la sur-représentation des afro-américains de 1,5 à 3 par rapport à la population générale et
- (2) la question des discriminations résiduelles dont sont victimes les afro-américains dans leur développement de carrière militaire.

3.1. Représentativité et légitimité

Dans l'idée des pères fondateurs de la nation américaine, l'armée représente le peuple et est à son service. D'où l'idée du citoyen en arme, des milices et du service militaire obligatoire en temps de guerre. Avec la professionnalisation d'une armée de masse, la question de la représentation (qui sert?) s'est rapidement posée. Comment faire pour qu'une armée professionnelle (reposant sur la notion de volontariat) continue de représenter le peuple. Dès la mise en place de l'AVF, le Congrès établit le principe suivant : l'armée d'une démocratie doit refléter la nation pour laquelle elle combat. Si de larges segments de la population ne sont pas liés de façon interpersonnelle à l'armée de métier, alors il existe un risque de découplage avec de larges segments de la population ignorant ou ne soutenant pas les activités des armées. Une telle situation constituerait un sérieux inconvénient.³⁵

En 1974, Janowitz et Moskos affirmaient que dans les sociétés démocratiques libérales comme les Etats-Unis, la légitimité d'une institution dépend en partie de sa représentativité car il faut que les gens se reconnaissent dans ladite institution pour la soutenir. Janowitz, en particulier, exprimait la crainte que l'armée professionnelle n'en revienne à une institution caractérisée par un fort endorecrutement et une sur-représentation des vieilles familles de *l'upper middle-class* protestantes originaires des régions du Sud et du Sud-Ouest (là où a survécu une certaine tradition militaire).³⁶ Janowitz craint en particulier qu'un recrutement basé sur des segments trop étroits de la société entraîne une fermeture sociale qui risque d'exacerber le "conservatisme naturel"

³⁵ Conversation avec David Segal, université du Maryland, juin 2000. Tous les ans, le département de la Défense doit présenter au Congrès un rapport sur la représentativité sociale de l'armée.

³⁶ C'est d'ailleurs dans le sud et le sud-ouest des Etats-Unis que se trouvent une majorité de bases militaires.

du corps des officiers et même, dans le contexte de l'après-Viêt-nam, entraîner un glissement vers l'extrême-droite.

Cependant, la grande majorité des sociologues considère que la représentativité ne peut être et ne doit être complètement fidèle. Charles Moskos, David Segal et James Burk sont aujourd'hui d'accord pour estimer qu'une représentation fidèle de la société civile n'est ni possible, ni souhaitable. La représentativité absolue suppose en effet que les individus et les responsabilités sont interchangeable (ce qui n'est pas le cas). Elle ignore aussi les impératifs fonctionnels de telle ou telle organisation.³⁷ Les chercheurs qui tentent de parvenir à une reproduction sociale fidèle sont conduits à multiplier les critères de sélection et finissent toujours par se heurter à l'impossibilité mathématique.³⁸

Il reste que si la représentativité parfaite n'est pas considérée comme souhaitable, la diversification du recrutement est considérée comme un but souhaitable. Dès les années 70, le département de la défense a engagé une politique agressive de recrutement et de rétention auprès de segments de la population qui n'avaient jusqu'alors peu ou pas trouvé leur place dans l'institution : notamment les femmes et minorités. Les politiques du département sont à la fois incitatives (campagnes de publicité par exemple), et coercitives (quotas de recrutement réservant un pourcentage de postes aux femmes et aux minorités, promotion différentielle permettant d'effacer rapidement la sous-représentation au sommet de la hiérarchie). Ces politiques ont permis de parvenir à une armée relativement diversifiée en terme de recrutement social, racial, et géographique.

3.2. La sur-représentation des afro-américains dans l'armée.

Aucune question n'a suscité plus d'intérêt que celle de la composition raciale de l'armée de métier. Dès les premières années de la mise en œuvre de l'AVF, les prédictions de la commission Gates s'avèrent erronées.³⁹ Les afro-américains s'engagent dans des proportions beaucoup plus importantes que prévues. Entre 1973 et 1979, la proportion de afro-américains servant dans les armées est passée de 12% des personnels non-officiers (et 2% seulement des officiers) à 33% dans l'armée de terre et à 22% dans le corps des Marines.

Dès 1974, Janowitz et Moskos constatent les disproportions du recrutement et en tirent des conséquences pessimistes en termes d'efficacité au combat et de légitimité. Dans "Racial Composition in the All-Volunteer Force" (*Armed Forces and Society*, 1974, 1/1, pp. 109-123), Janowitz et Moskos s'inquiètent qu'une sur-représentation des afro-américains (appartenant aux couches défavorisées de la société) n'accroisse la

³⁷ Pour un bonne illustration de cet argument, voir Mark J. Eitelberg, "Military Representation: Reflections and Random Observations", paper presented at the Biennial Conference of the Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Baltimore, MD, October 1989.

³⁸ Voir les chapitres de DePuy, Murray, Roberts dans William Bowman, Roger Little and Thomas Sicilia, *The All-Volunteer Force After a Decade : Retrospect and Prospect*, op. cit.

³⁹ La commission Gates avait affirmé que le recrutement ne serait pas fondamentalement modifié parce que les tests d'aptitude permettraient d'éliminer les candidats peu qualifiés. Par hypothèse, une majorité de ces candidats seraient des minorités dont le niveau d'éducation et d'aptitude est moindre que celui des blancs.

distanciation entre officiers et hommes du rang ; une évolution préjudiciable à la cohésion des unités primaires. Cette évolution risque aussi de porter atteinte à la légitimité de l'institution militaire, parce qu'on ne soutient pas une institution dans laquelle on se reconnaît pas. Nombre d'articles et d'ouvrages suivent l'évolution du recrutement noir (surtout parmi les hommes du rang et le corps des sous-officiers).

Les études documentant les raisons du sur-engagement des afro-américains dans les armées américaines sont légion et dégagent des tendances parfois surprenantes.⁴⁰ Par exemple, en 1982, une étude de la Brookings Institution démontre que 42% des jeunes afro-américains ayant obtenu leur diplôme de fin d'études secondaires choisissent de s'engager dans l'armée (contre seulement 14% des blancs). Un point que Charles Moskos ne manquera pas de souligner pour affirmer que ce sont moins les afro-américains qui s'engagent massivement que les blancs qui refusent de s'engager.⁴¹

Au départ, Janowitz avait posé le problème en terme de race et de classe. Il indiquait qu'une sur-représentation des afro-américains provoquerait une sur-représentation des couches défavorisées parce que statistiquement les afro-américains appartiennent disproportionnellement aux couches défavorisées de la société. Cependant, il faut se garder de toute systématisation. Depuis les années 80, le niveau d'éducation général des recrues noires est plus élevé que celui des recrues blanches. En moyenne, plus de 95% des recrues noires ont leur diplôme de fin d'étude en poche lorsqu'elle rejoignent l'armée, contre 87% des recrues blanches.⁴² D'autre part, les recrues inaptes sont facilement écartées par les tests de niveau général et d'aptitude. En 1998, 94% des nouvelles recrues (composante d'active) et 86% des recrues (composante réserve) sont titulaires du diplôme de fin d'études secondaires. Une proportion nettement supérieure à la moyenne nationale (79%). Par ailleurs, toujours en 1998, 39% des recrues ont obtenu les scores au-dessus de la moyenne aux tests d'aptitude, 60% ont obtenu la moyenne. Seulement 1% des recrues ont obtenu des scores en-dessous de la moyenne.⁴³

Le débat prend un tour nouveau lorsque John Sibley Butler décide de répondre à Janowitz et Moskos. Dans "Race and the All-Volunteer System: A Reply to Janowitz and Moskos," (*Armed Forces and Society*, 1976, 2/3, pp 421-432), Butler réfute les arguments

⁴⁰ Pendant longtemps, le débat est alimenté par les études officielles qui prétendent démontrer que les armées sont représentatives de la jeunesse américaine. Voir Congressional Budget Office, *Social Representation in the US Military*, Washington DC, GPO, 1988 ; Office of the Assistant Secretary of Defense, Force Management and Personnel, *Population Representation in the Military Service, FY 1989*, Washington DC, GPO, 1990.

⁴¹ Charles Moskos, Martin Binkin et Mark Eitelberg ont largement documenté ces tendances. Moskos en conclura que l'armée professionnelle ne voit certes passer qu'un petit nombre de jeunes très défavorisés, mais dans laquelle on trouve encore moins de jeunes très privilégiés. Il constate notamment que parmi les soldats qui sont morts pendant la guerre du Golfe, aucun n'appartenait aux classes privilégiées de la société américaine.

⁴² Les afro-américains obtiennent des scores d'aptitude inférieurs aux blancs (1/3 des afro-américains et 2/3 des blancs obtiennent des scores au-dessus de la moyenne dans les tests d'aptitude), mais ils semblent s'adapter plus rapidement à la vie militaire que les jeunes blancs et sont moins susceptibles d'être rendus à la vie civile prématurément en raison de problèmes de discipline ou d'adaptation.

⁴³ Office of the Assistant Secretary of Defense, Force Management Policy, *Population Representation in the Military Services, Fiscal Year 1998*, Washington, DC, November 1999. Disponible sur <http://dticaw.dtic.mil/prhome/poprep98/>

de Moskos et Janowitz. Il affirme que si les afro-américains sont plus enclins que les blancs à servir dans les forces armées, c'est leur choix et qu'il n'y a pas de raison de les en priver. Il note d'ailleurs que les prédictions de Janowitz concernant le risque de distanciation et de perte de légitimité ne se sont, en fait, pas avérées. Butler fait en partie reposer sa démonstration sur l'assentiment dont jouit la sur-représentation noire au sein même de la communauté noire. Le débat s'est perpétué en des termes tout à fait similaires pendant une quinzaine d'années.⁴⁴

La guerre du Golfe (1990-1991) a permis de d'ajouter un chapitre au débat en fournissant une série de données plus complètes (sondages) sur les attitudes de la communauté noire. Analysant ces données, Charles Moskos fait valoir que si les afro-américains sont satisfaits et fiers de leur sur-représentation dans les armées, leur enthousiasme se tempère vite lorsqu'apparaît la possibilité (probabilité) d'une disproportion (entre afro-américains et blancs) dans les pertes au combat.⁴⁵ Ces données font écrire à Charles Moskos : "*Le paradoxe des relations interraciales dans l'Amérique contemporaine veut que les leaders afro-américains qui dénoncent la possibilité d'un nombre disproportionné de tués et de blessés à la guerre parmi leurs semblables soient les mêmes qui qualifient de raciste tout examen critique de la sur-représentation des afro-américains dans l'armée de métier.*"⁴⁶

Dans l'ensemble, les travaux de Moskos et Butler montrent que l'intégration des afro-américains dans l'armée américaine s'est traduite par un succès sans égal par ailleurs dans la société américaine.

Le succès se traduit par les éléments suivants :⁴⁷

- Forte augmentation du nombre des afro-américains servant sous les drapeaux. Dans les années quatre-vingt dix, les afro-américains représentent 20,1% des personnels de DoD ; dont 22,3% des hommes du rang et 8,5% des officiers (avec de fortes variations par service). Ils représentent 29,2% des personnels de l'armée de terre, 18,3% des personnels de la Navy, 15,5% des personnels du corps des Marines et 18,2% des personnels de l'armée de l'air.
- Un climat institutionnel de relative harmonie. En dépit des incidents, de persistantes plaintes et d'une relative ségrégation de fait (notamment afro-américains comme blancs ont tendance à se regrouper par affinités),

⁴⁴ Schexnider, "Expectations from the ranks: Representativeness and Value Systems," *American Behavioral Scientist*, 19/5, 1976, 523-542; Northrup, DiAntonio, Brinker et Daniel, *Black and Other Minority Participation in the All-Volunteer Navy and Marine Corps*, Philadelphia, Wharton School ; Young Warren, *Minorities and the Military: A Cross National Study in World Perspective*, Westport, CT, 1982 Greenwood ; Nalty Bernard, *Strength for the Fight: A History of Black Americans in the Military*, New York, The Free Press.

⁴⁵ Avant le début de Tempête du Désert, on estimait que les afro-américains supporterait 25% des pertes (blessés et tués) au combat. Par comparaison, pendant la guerre du Viêt-nam, les afro-américains ont représenté 12% des pertes. La communauté noire s'est montrée très ambivalente devant cette réalité. Les sondages montrent que les afro-américains sont deux fois moins enclins à soutenir le recours à la force que les blancs. A la chambre des représentants, les démocrates afro-américains votent en bloc contre la résolution autorisant le recours à la force.

⁴⁶ Moskos dans Bernard Boëne et Michel Louis Martin, *Armée de métier et conscription*, op. cit., p 64.

⁴⁷ Les conclusions présentées ici sont celles de Charles Moskos et John Sibley Butler, *All That We Can Be: Black Leadership and Racial Integration the Army Way*, New York, Twentieth Century Fund, 1999.

Moskos et Butler considèrent que le climat social aux sein des armées est plutôt bon. Tous les blancs savent et acceptent qu'ils seront commandés à un moment ou un autre par un afro-américain. Les deux sociologues considèrent que la culture militaire basée sur le respect de la hiérarchie favorise l'intégration. La notion de rang y supplante toute autre considération.

- Le succès tient à la gestion de programmes de discrimination positive qui ont eu pour objet de faciliter la rétention et la promotion des afro-américains. Butler et Moskos estiment que la gestion de tels programmes en fonction des impératifs militaires (maintien de la capacité opérationnelle) et non en fonction des aspirations de la société libérale (multiculturalisme) ont permis de promouvoir rapidement un grand nombre d'officiers qualifiés.

3.3. Inégalités raciales et discriminations résiduelles dans les armées

Aujourd'hui, c'est la question des inégalités et des discriminations dans les armées qui suscite l'intérêt de la communauté scientifique. En dépit des progrès accomplis (en 1970, le corps des officiers compte 2% de afro-américains. En 1990, il en compte 11%), les inégalités demeurent. De nombreuses études soulignent que les critères de promotion et d'affectation aux spécialités nobles (où la technologie domine) ne sont pas aussi universalistes que souhaitable.⁴⁸

David Segal qui a suivi les tendances depuis la fin des années soixante-dix démontre que les minorités sont largement sous représentées dans les domaines technologiques.⁴⁹ Etudiant les inégalités dans le recrutement de la marine, Zucca et Gorman montrent qu'à qualification égale, afro-américains et hispaniques sont moins bien représentés dans les spécialités techniques de la marine. Ils mettent en cause les jugements sélectifs des recruteurs au moment de l'engagement qui sont plus susceptibles d'orienter les recrues blanches vers les spécialités techniques.⁵⁰

Des préoccupations similaires ont vu le jour dans l'analyse du recrutement des unités d'élites (special forces, DELTA, SEALs). Une histoire des SOFs publiée en 1997 par la Brookings Institution fournit une excellente base de référence, détaillant l'état du recrutement.⁵¹ Dans "Why don't Minorities Join Special Operations Forces?", Kirby, Harrell et Sloan montrent que les minorités sont très sous-représentées dans les SOFs, mais que

⁴⁸ John Sibley Butler, "Military Attainment: Universalist or Particularistic?" *Journal of Political and Military Sociology*, 7/1, 1979, 143-145.

⁴⁹ Segal et Nordlie, "Racial Inequality in Army Promotions," *Journal of Political and Military Sociology*, 1979, 7/1, pp 135-142 ; Segal et Nordlie, "Reply: The Dynamics of Military Attainment," *Journal of Political and Military Sociology*, 7/1, 1979, 147-148 ; John Blair, David Segal et Joseph Lengerman, "Race and Job satisfaction in the US Army," dans Franklin Margiotta, James Brown, et Michael Collins, *Changing US Military Manpower Realities*, Boulder Co, Westview Press, 1982.

⁵⁰ Gary Zucca et Benjamin Gorman, "Affirmative Action: Blacks and Hispanics in US Navy Occupational Specialties," *Armed Forces and Society*, 12/4, 1986, 513-524.

⁵¹ Susan L. Marquis, *Unconventional Warfare: Rebuilding US Special Operations Forces*, Washington DC, The Brookings Institution, 1977.

la sous-représentation touche plus les afro-américains que les autres minorités. Les raisons sont à la fois structurelles (tests d'entrée, tests de qualification en matière de natation, et casier judiciaire) et culturelles (méconnaissance des carrières SOF au sein les minorités, absence d'identification et perception d'un racisme institutionnel des SOFs).⁵²

⁵² Sheila Kirby, Margaret Harrell, et Jennifer Sloan, "Why Don't Minorities Join Special Operations Forces?" *Armed Forces and Society*, 26/4, 2000, 523-546. Voir aussi, Judith E. Brooks et Michelle Z. Zazanis (dir.), *Enhancing US Army Special Forces: Research and Applications*, Alexandria, VA USA Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, 1997.

4. La féminisation des forces armées

Le rôle des femmes dans l'armée américaine s'est considérablement accru à partir des années soixante-dix sous l'effet de la professionnalisation des armées et des mutations sociales. Jusque-là, les femmes représentaient une petite minorité des personnels militaires (2% en 1972) ; leur rôle était limité aux activités de soutien (médecine, tâches administratives) ; le grade le plus élevé auxquelles elles pouvaient prétendre était celui de colonel. Sous les effets combinés du manque de personnel et des mutations sociales, l'armée américaine a fait de gros efforts de recrutement et de promotion des femmes.⁵³

Elle a ainsi mis en place des programmes de discrimination positive visant à attirer plus de femmes vers la carrière militaire. Ces programmes reposaient sur des efforts de recrutement auprès des jeunes femmes, quotas de recrutement et promotion, ouverture de spécialités plus nombreuses aux femmes, entraînement mixte (sauf dans le corps des Marines).

Les résultats sont spectaculaires. En 1997, les femmes représentent 13% des militaires du rang et 14% du corps des officiers. Aujourd'hui, les femmes représentent 20% des nouveaux recrutements. En 1996, deux femmes ont obtenu le rang de général de corps d'armée. Si un nombre disproportionné d'entre elles continue de servir dans les unités de soutien (en particulier services administratifs et médicaux), de plus en plus de femmes servent dans des spécialités de moins en moins traditionnelles. L'intégration des femmes ne s'est pas faite sans douleur. Les paragraphes ci-dessous examinent les principales questions et apporte quelques éléments de réponse.

4.1. Présence des femmes et performance des unités.

Pour les opposants de l'intégration des femmes au sein de l'institution militaire, les femmes introduiraient un élément de distraction de nature à entraîner une érosion de la capacité opérationnelle. Autrement dit, l'intégration des femmes serait par nature liée à une moindre performance.

Deux études conduites par l'armée américaine à la fin des années soixante-dix infirment cette hypothèse. La première étude (MAXWAC) a évalué les performances des soldats de 40 unités (de combat et de soutien) pendant 18 mois. Au terme de l'étude, les auteurs concluent que la présence des femmes n'a pas d'effet significatif sur les capacités

⁵³ La main d'oeuvre féminine a d'abord été conçue comme une main d'oeuvre de complément en raison de l'incapacité des armées américaines à attirer une main d'oeuvre masculine qualifiée suffisante. Dans les années soixante-dix, l'armée de terre n'aurait pas pu remplir ses objectifs de recrutement sans l'apport de la main d'oeuvre féminine. A la fin des années 70, les femmes représentent 10% du personnel militaire. Entre 1972 et 1976, la proportion de femmes remplissant des fonctions non-traditionnelles passe de 10% à 40% (personnels non-officiers). En 1981, la proportion atteint 55%.

opérationnelles des unités.⁵⁴ Autrement dit, la présence des femmes n'empêche pas les unités d'accomplir les tâches qui leur ont été confiées. La seconde étude (REFWAC77) a évalué les performances d'une unité pendant une manœuvre de 10 jours. Au terme de l'exercice, les auteurs concluent que la présence des femmes a un impact négligeable sur la capacité de l'unité à accomplir la mission confiée.⁵⁵

Enfin, dans une étude plus récente (1994), deux chercheurs ont trouvé que l'entraînement mixte (basic training) n'a pas d'effet négatif sur la capacité des hommes ou des femmes à accomplir leur mission. En fait, l'étude montre que l'entraînement mixte se traduit par une capacité supérieure des femmes à accomplir leur mission.⁵⁶

4.2. Présence des femmes et harcèlement sexuel

Le sujet du harcèlement sexuel est au centre de nombreux scandales et polémiques. L'intégration d'une minorité importante de femmes dans les armées américaines s'est traduite par une augmentation importante des cas de harcèlement sexuel. Selon un sondage réalisé par le Département de la Défense en 1988, 54% des femmes et 12% des hommes (en service d'active) rapportaient avoir souffert de harcèlement sexuel dans l'année précédente. Le phénomène touchait de façon disproportionnée les femmes du rang (62%) que les femmes officiers (36%). En 1991, un sondage effectué pour la Navy trouvait que 44% des femmes du rang et 33% des femmes officiers rapportaient avoir été victimes de harcèlement sexuel l'année précédente. Les circonstances et causes de cette situation ont fait l'objet d'un vigoureux débat entre sociologues, juristes et politologues.

L'école "masculiniste" de Madeleine Norris -- une opinion très minoritaire dans la communauté scientifique -- affirme que la culture militaire favorise l'hostilité à l'égard des femmes. Cette hostilité à l'encontre des femmes explique la prévalence des attaques sexuelles et viols dans les armées.⁵⁷ Peu de sociologues adhèrent à la vision (singulièrement manichéenne) de Madeleine Norris. La plupart tentent de déceler les circonstances dans lesquelles le harcèlement sexuel se développe dans le but de proposer des actions remédiales.

En 1994, Firestone et Harris tentent de déterminer dans quelles circonstances les femmes sont plus sujettes au harcèlement sexuel. Ils concluent que les femmes accomplissant des tâches non-traditionnelles et travaillant au sein de groupes de taille moyenne dominés par les hommes sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement

⁵⁴ U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Science, *Women Content in Units Force Deployment Test (MAXWAC)*, Alexandria, VA, U.S. Army Research Institute, 1977.

⁵⁵ Cecil F. Johnson, Bertha F. Cory, Roberta W. Day, and Laurel W. Oliver, *Women Content in the Army Reforger 77 (REFWAC77)*, Alexandria, VA, U.S. Army Behavioral Institute, 1978.

⁵⁶ J.A. Morten et Z. M. Simutis, "Gender Integration of U.S. Army Basic Combat Training," in *Proceedings of the 36th annual conference of the international military testing association*, Rotterdam, the Netherlands, 25-27 October 1994, 24-29.

⁵⁷ Madeleine Morris, "By Force of Arms: Rape, War, and the Military," *Duke Law Journal*, February 1996, 45, 735-756.

sexuel.⁵⁸ Dans la même étude, Firestone et Harris concluent que les individus sont plus susceptibles de rapporter des cas de harcèlement sexuel dans un environnement de travail hostile et permissif.⁵⁹ En particulier, Firestone et Harris établissent que des actes de harcèlement sexuel sont plus susceptibles de se produire lorsque trois facteurs sont présents : (1) cohésion horizontale moindre, (2) mauvais leadership, et (3) moins bonne acceptation des femmes.

Cette hypothèse est validée par une étude de Rosen et Martin conduite auprès de 1,316 soldats appartenant à 34 unités de soutien (1997).⁶⁰ Dans cette étude, Rosen et Martin décrivent le harcèlement sexuel comme l'une des manifestations possibles d'une organisation dysfonctionnelle.

Les auteurs établissent les corrélations suivantes :

- La corrélation négative la plus forte associe harcèlement sexuel et cohésion verticale (leadership). Autrement dit, un mauvais leadership est en grande partie responsable d'un environnement hostile qui prédispose à son tour aux actes individuels de harcèlement sexuel (confirmation des thèses de Firestone et Harris)
- Un environnement hostile est associé à un état de préparation moindre (*lower combat readiness*).
- Le harcèlement sexuel est facteur de stress. Le stress comme le harcèlement sont associés à une moindre acceptation des femmes.
- Pour les femmes, un plus grand nombre de femmes dans les unités est perçu comme indicateur d'une meilleure acceptation des femmes et de diminution du harcèlement sexuel. Pour les hommes au contraire, une plus grande proportion de femmes est perçu comme un indicateur d'un accroissement du harcèlement sexuel.⁶¹

Une série d'études a tenté de valider l'hypothèse selon laquelle il existerait un seuil en deçà duquel l'intégration des femmes favoriserait le harcèlement sexuel. Kanter fut le premier à émettre cette hypothèse, connue sous le nom de "présence symbolique" (*tokenism*). Selon cette théorie, un plus grand pourcentage de femmes (dans le monde du travail) signifie une plus grande égalité entre les sexes et une diminution des cas de

⁵⁸ J. M. Firestone et R. Harris, "Sexual Harassment in the U.S. Military: Individualized and Environmental Context," *Armed Forces and Society*, 21/1, 1994, 25-43.

⁵⁹ J. M. Firestone et R. Harris, "Sexual Harassment in the U.S. Military: Individualized and Environmental Context," op. cit.

⁶⁰ Leora N. Rosen et Lee Martin, "Sexual Harassment, Cohesion and Combat Readiness in U.S. Army Support Units," *Armed Forces and Society*, 24/2, Winter 1997, 221-244.

⁶¹ Les auteurs de l'étude ont émis les hypothèses suivantes concernant l'attitude des hommes. (1) la théorie du contact de Guek peut expliquer l'attitude des hommes. Selon Guek, une proportion plus importante de femmes dans un lieu de travail, a pour effet un accroissement des contacts entre sexes qui se traduit par un accroissement des cas de harcèlement sexuel pour les deux sexes. Voir B. A. Guek, A.G. Cohen et A. M. Konrad, "Predicting Social-Sexual Behavior at Work: A Contact Analysis," *Academy of Management Journal*, 33 (1990), 560-577. (2) Les hommes dans les unités où la proportion de femmes est plus élevée peuvent développer une plus grande conscience du problème. (3) Les hommes et les femmes peuvent avoir des interprétations différentes du problème. Voir Leora N. Rosen et Lee Martin, "Sexual Harassment, Cohesion and Combat Readiness in U.S. Army Support Units," *Armed Forces and Society*, 24 (1997), 221-244.

harcèlement sexuel.⁶² Les recherches ultérieures n'ont que partiellement validé l'hypothèse de Kanter. Une étude a conclu qu'un pourcentage plus élevé de femmes était associé avec une moindre acceptation des femmes et une moindre cohésion horizontale chez les hommes. Une étude au sein du gouvernement fédéral a conclu que les femmes dans un environnement de parité ou dominé par les hommes, sont victimes de harcèlement sexuel. L'étude de Rosen et Martin valide l'hypothèse de Kanter dans le cas des soldats femmes. Dans les unités ayant un plus grand pourcentage de femmes, les femmes rapportent une meilleure acceptation des femmes et moins de harcèlement sexuel.⁶³ Blabock a même émis l'hypothèse inverse, affirmant que l'accroissement du nombre des minorités provoque un accroissement des discriminations et brimades par peur de la compétition.

4.3. La présence des femmes et la cohésion des unités

Les opposants à l'intégration des femmes ont longtemps affirmé que les femmes constituent un obstacle à la cohésion des unités. Il s'agit d'une question grave parce que la cohésion est indispensable à la fois pour l'accomplissement de la mission et la survie individuelle.⁶⁴ La cohésion est constituée par l'ensemble des liens qui unissent les soldats entre eux. Elle sous-tend leur engagement l'un envers l'autre, leur engagement envers leur unité, et leur volonté de combattre en dépit du stress.

En 1988, le Walter Reed Army Institute Research (WRAIR) a établi qu'il existait une corrélation négative entre le pourcentage des femmes et la cohésion horizontale, en particulier chez les jeunes engagés (*junior enlisted*). L'étude confirme aussi qu'un plus grand nombre de femmes est associé avec une moindre acceptation des femmes ainsi qu'avec une moins bonne perception de la capacité opérationnelle (*combat readiness*) chez les jeunes engagés dans des unités de soutien logistique. La perception selon laquelle les femmes ne seraient pas obligées de partir en OPEX avec leur unité avait un impact négatif important sur la cohésion, notamment pour les sous-officiers hommes. En revanche, une seconde étude menée par le WRAIR en 1995 trouve qu'il n'y a pas de corrélation statistique entre le pourcentage des femmes et la cohésion des unités. Les auteurs attribuent l'absence de corrélation statistique dans cette seconde étude aux progrès accomplis en matière d'intégration depuis 1988.

Dans une étude comparant la composition et cohésion des unités dans cinq situations (la guerre du Golfe, la Somalie, Haïti, et deux cas d'unités en garnison), les auteurs ont mis à jour une corrélation négative entre la présence des femmes et la cohésion horizontale.⁶⁵ Cependant, ils trouvent que la corrélation est très variable d'un cas à l'autre (forte en Somalie, mais inexistante à Haïti et très faible dans les deux cas de

⁶² R. M. Kanter, "Some Effects of Proportion on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women," *American Journal of Sociology* 82, 1977, 965-990.

⁶³ Leora N. Rosen et Lee Martin, "Sexual Harassment, Cohesion and Combat Readiness in U.S. Army Support Units", op. cit., p 236.

⁶⁴ Voir Morris Janowitz, *The Professional Soldier*, New York, The Free Press, 1960.

⁶⁵ Leora N. Rosen, Paul D. Bliese, Kathleen M. Wright et Robert K. Gifford, "Gender Composition and Group Cohesion in U.S. Army Units: A Comparison across Five Studies", *Armed Forces and Society*, 25/3, 1999, 365-386.

garnison). Les auteurs affirment ne pouvoir identifier aucun facteur expliquant ces variations. Ils suggèrent que les facteurs suivants jouent un rôle : (1) la taille de l'unité, (2) le soutien des soldats à la mission, (3) le niveau de violence sur le théâtre des opérations, et (4) les effets du commandement.

Dans l'étude de Rosen et Martin, les auteurs n'ont pas établi de corrélation négative entre la présence des femmes et la cohésion horizontale. Mais, il ressort que les unités qui ont plus de femmes passent plus de temps sur le terrain (en manœuvre) que les unités exclusivement masculines parce qu'elles sont considérées comme ayant besoin plus d'entraînement pour atteindre le niveau requis. Ce temps accru passé en manœuvre cause des problèmes pour les hommes comme pour les femmes. Les hommes dont les unités passent plus de temps sur le terrain, sont plus susceptibles de considérer le harcèlement sexuel comme un problème. Les femmes dont les unités passent plus de temps sur le terrain sont plus susceptibles de considérer que leur unité n'est pas prête au combat.

Par ailleurs, à la suite d'observations menées en situation de garnison et OPEX, Regina Tetunik et Laura Miller concluent que les femmes engagées partagent des valeurs militaires fondamentales et sont largement considérées par les hommes comme des membres égaux et à part entière de l'unité à laquelle elles appartiennent. Miller conclut de son étude que le féminisme individualiste militant en fait dessert les femmes qu'il entend servir en singularisant les femmes dans une société homogénéisatrice.⁶⁶

4.4. L'ouverture des postes de combat aux femmes

Jusqu'en 1992, les postes de combat étaient fermés aux femmes. Cependant avec les transformations du paysage stratégique et les mutations technologiques, les femmes se sont quand même retrouvées dans des situations dangereuses. Ainsi lors de l'invasion de Panama, plusieurs soldats femmes (Military Police) ont été faites prisonnières. En 1992, le président Bush a décidé d'ouvrir un certain nombre de spécialités de combat aux femmes, notamment la marine de surface et pilotes. Les spécialités qui leur sont encore fermées sont les armes de mêlée (infanterie, arme blindée et forces spéciales pour des raisons essentiellement physiques) et les sous-marins (pour des raisons de promiscuité). L'ouverture des postes de combat a provoqué un double débat :

- (1) entre opposants et partisans de l'ouverture et
- (2) entre militantes féministes et chercheurs scientifiques (plus neutres).

Les opposants de l'ouverture des postes de combat aux femmes affirment que le souci d'efficacité impose l'exclusion parce que les femmes n'ont pas les caractéristiques physiologiques (force physique, handicap dû à la maternité et aux charges familiales) ou

⁶⁶ Laura Miller, sociologue à UCLA, montre que les valeurs féministes individualistes qui insistent sur le rôle et les valeurs particulières des femmes ne répondent pas aux besoins des femmes qui s'engagent dans les armées. Voir, Laura Miller, "Feminism and the Exclusion of Women from Combat," Working paper 2, *Project on US Post Cold-War Civil-Military Relations*, John Olin Institute for Strategic Studies, Harvard University, 1995.

psychiques (caractéristiques de passivité et de soumission) nécessaires au combat. Nancy Goldman et Mady Segal ont répondu à ces diverses accusations dans divers travaux résumés en annexe 1 (figure 2).

Un second débat s'est rapidement développé entre militantes féministes et sociologues. Les premières réclament l'ouverture des postes de combat au nom d'une conception égalitaire de la citoyenneté. Les sociologues étudient la faisabilité de l'ouverture des postes de combat. La plupart des sociologues concernés sont des femmes qui, a priori, considèrent une telle ouverture d'un œil positif, mais qui se placent sur le terrain scientifique pour argumenter leur point de vue (Nancy Goldman, Mady Segal et Laura Miller). On notera que dans ce débat, peu de sociologues sont opposés à l'ouverture des postes de combat. Moskos est le seul homme à se montrer réticent (mais pas hostile) à l'ouverture des postes de combat. Cynthia Enloe est la seule femme à s'y opposer formellement. Des auteurs comme Mady Segal et Laura Miller considèrent que l'approche militante féministe crée des problèmes aux femmes qui ont choisi de servir.

5. L'intégration des homosexuels

Les homosexuels se battent pour le droit de servir afin d'obtenir une "citoyenneté" complète et une créance morale sur la société civile.⁶⁷ Le sujet ne reçoit quasiment aucune attention jusqu'à la campagne électorale de 1992. Entre 1980 et 1993, on ne recense que trois articles portant sur la question. L'un d'entre eux, prémonitoire, publié par Don Snyder en 1980 pressent le problème du fait de l'évolution sociale et de l'attitude prise par nombre de minorités de se servir de l'émancipation militaire comme d'un tremplin symbolique en vue d'une émancipation plus large.⁶⁸ A partir du moment où le candidat Clinton propose de supprimer l'interdiction de servir aux homosexuels, la controverse est lancée. La hiérarchie militaire déclare ouvertement son hostilité à la réforme.⁶⁹ Les incidents (réels ou non) attribués à une supposée homophobie militaire se multiplient. Les sociologues se penchent sur la question.

5.1. Les arguments contre l'exclusion des homosexuels

Ce sont les associations d'homosexuels (*gays* et dans une moindre mesure *lesbians*) soutenus par les libéraux de gauche et les associations de défense des droits de l'homme⁷⁰ qui mènent la croisade contre l'exclusion. Leur argumentation est basée sur deux principes : la notion de volontariat et l'inconstitutionnalité de l'exclusion.

Dans une armée composée de volontaires, l'armée ne devrait pas avoir le choix de privilégier certains citoyens au détriment d'autres (les homosexuels). La question est d'autant plus importante que, selon les associations d'homosexuels, l'homosexualité n'est pas un choix, mais une pré-détermination génétique. Ils en concluent qu'exclure les homosexuels est à une forme de discrimination pure et simple. Par ailleurs, les homosexuels (non-déclarés ou exclus) servant dans les armées font valoir que l'homosexualité ne les empêche pas d'accomplir leur mission, mais que la déclaration d'homosexualité les fait exclure de l'armée. Un certain nombre d'homosexuels exclus des forces armées, ont ainsi fait valoir qu'ils avaient reçu des évaluations professionnelles adéquates jusqu'à ce qu'ils déclarent leur homosexualité. Les associations ont fait valoir, devant plusieurs tribunaux, que les arguments des militaires concernant la cohésion des

⁶⁷ C'est le président Reagan qui a interdit aux homosexuels déclarés de servir dans l'armée. Si un candidat se déclarait homosexuel dans le questionnaire d'entrée, il était automatiquement refusé.

⁶⁸ Dans ce cadre, l'accession au service au sein des armées est présenté comme un moyen d'accès à une citoyenneté pleine et entière.

⁶⁹ Le général Schwarzkopf, USA, commandant des forces alliées pendant la guerre du Golfe, le général Colin Powell, USA, chef d'état-major des armées, et le colonel Fred Peck, USMC, porte-parole de l'opération Restore Hope, témoignent devant le Congrès de leur hostilité à la réforme.

⁷⁰ Parmi les associations de défense des droits de l'homme les plus impliquées dans ce débat, il faut noter l'ACLU : American Civil Liberties Union.

unités ou la capacité de remplir les missions militaires ne sont que des excuses pour exclure ceux dont l'armée réprovoque le style de vie.⁷¹

5.2. Les arguments pour l'exclusion des homosexuels

L'opposition à la libéralisation tient encore (comme dans le cas des femmes) à la valeur normative de la virilité au combat. Les homosexuels, comme les femmes, ne seraient pas dotés des qualités viriles nécessaires à la survie au combat. Les opposants affirment aussi que quelques homosexuels dans une société militaire majoritairement hétérosexuelle créeraient trop de troubles et seraient nuisibles à la cohésion des unités de base. Les opposants capitalisent sur un certain nombre d'incidents (bataille rangée dans les bars) et sur les réactions épidermiques de certains soldats pour justifier leur argument. A ce stade, on doit cependant noter qu'il n'existe pas d'étude scientifique d'envergure étudiant ces troubles supposés.

Au début des années 1990, Charles Moskos se prononce contre l'intégration des homosexuels, au motif que l'armée ne doit pas servir de laboratoire social.⁷² Moskos défend l'argument selon laquelle la culture homosexuelle est trop divergente de la culture militaire pour que l'intégration fonctionne. En réponse, David Segal, Daniel Schubert et Xialin Li, notent que dans les années 50, un argument similaire était présenté contre l'intégration raciale. Ils notent que la cohésion des unités primaires s'est remise de l'introduction des minorités raciales.⁷³

5.3. Don't ask, don't tell

Aujourd'hui, c'est la faisabilité de la politique mise en place par Clinton (*Don't ask, don't tell*) qui forme le centre d'intérêt des préoccupations sociologiques. En vertu de la politique du "don't ask, don't tell", les armées ne doivent pas chercher à s'informer des prédispositions sexuelles de leurs soldats. De leur côté, les soldats ne doivent pas déclarer leurs penchants. L'ignorance permet aux homosexuels non-déclarés de servir sous les drapeaux.

La recherche récente montre d'une part un accroissement vertigineux des cas de harcèlement à l'encontre des soldats supposés homosexuels et d'autre part un accroissement non moins vertigineux des cas de renvoi pour cause d'homosexualité déclarée. Selon un sondage effectué par le département de la Défense auprès de 71.500 soldats, 80% déclarent avoir entendu des commentaires désobligeants sur les homosexuels. 37% déclarent avoir été témoin d'incidents de harcèlement (définis comme

⁷¹ A ce jour, les homosexuels qui ont demandé aux tribunaux de déclarer l'exclusion inconstitutionnelle ont toujours perdu.

⁷² Charles Moskos, "Soldiering - Not an adventure in social science", *The Washington Post*, 31 janvier 1993.

⁷³ David Segal, Daniel Schubert et Xialin Li, "Establishing Unit Cohesion in the US Army: A Half-Century of Applied Research," *Sociological Practice Review*, 2/1, 1991, 9-14.

insultes, gestes hostiles, menaces, graffitis, vandalisme, agressions, discrimination ou punition injuste). Enfin, 85% des personnes interrogées considèrent que les abus sont tolérés par la hiérarchie en dépit de la politique officielle.⁷⁴

Charles Moskos attribue ces tendances aux problèmes engendrés par l'application de la politique *don't ask, don't tell*.⁷⁵ Il affirme que l'application à la lettre de la loi qui postule que toute déclaration d'homosexualité quelque soit son contexte (y compris auprès des services médicaux ou religieux des unités) est contre productive. Moskos propose donc une application plus souple de la loi permettant aux homosexuels de demander (et d'obtenir) le soutien psychologique dont ils ont besoin sans craindre de représailles de la part de l'institution.

De son côté, les armées doivent faire face à ce qu'elles commencent à considérer comme les abus de la politique *don't ask, don't tell*. Récemment, l'armée de l'air s'est aperçue qu'au camp d'entraînement de Lackland (Texas) 20 candidats par mois (moyenne) se déclaraient homosexuels après les premiers jours d'entraînement. La hiérarchie a estimé que les jeunes garçons déclaraient leurs prédispositions pour échapper aux rigueurs de l'entraînement. Elle a donc décidé d'arrêter le renvoi automatique des recrues (application stricte de la politique *don't ask, don't tell*) et de remplacer l'exclusion par des séances de soutien psychologique, conseil légal et religieux. Au bout de quelques mois, le nombre de recrues abandonnant l'entraînement pour cause d'homosexualité est tombée à 3 par mois.⁷⁶

⁷⁴ Roberto Suro, "Harassment of Gay GIs tolerated, study finds: Military personnel see widespread hostility," *The Washington Post*, 25 March 2000, A1.

⁷⁵ Charles Moskos et Michelle Benecke, "Suffering in silence", *The Washington Post*, 18 juillet 2000, A23.

⁷⁶ Roberto Suro, "New task on Gays at Air Force Base: Counseling, legal advice cut discharges," *The Washington Post*, 19 juillet 2000, p A3.

6. La crise des relations civilo-militaires

La question des relations civilo-militaires a dominé la recherche politico-sociologique de la fin des années cinquante lorsque Samuel Huntington (*The soldier and the state*, 1957) et Morris Janowitz (*The Professional Soldier*, 1960) s'interrogent sur les caractéristiques de la professionnalisation militaire et de la place de l'institution militaire dans les sociétés démocratiques libérales (telles que les Etats-Unis et les sociétés ouest-européennes).

Samuel Huntington s'intéresse à la question en politologue. Il approche donc la question sous l'angle du contrôle civil de l'institution militaire. Afin de sauvegarder les principes démocratiques, il est indispensable que l'institution militaire soit subordonnée aux institutions politiques. Sa place est celle d'un *instrument* à la disposition du pouvoir politique. Chez Huntington, le degré de subordination et d'obéissance de l'institution militaire sont parmi les indicateurs les plus importants de la professionnalisation du corps des officiers. Dans la théorie huntingtonienne, un corps des officiers professionnel a parfaitement internalisé le principe absolu de subordination de l'institution militaire aux autorités politiques civiles élues par le Peuple.

Morris Janowitz s'intéresse à la question en sociologue, se préoccupant essentiellement de la convergence/divergence entre la culture militaire et la société globale environnante et aux effets de ce paradigme sur la fonctionnalité des forces armées. Avec les modifications de l'environnement stratégique (fin de la guerre froide), la difficile redéfinition d'une stratégie de sécurité nationale et l'arrivée du président Clinton à la Maison-Blanche (janvier 1993), une série d'incidents a suscité de multiples interrogations sur la nature changeante des relations civilo-militaires et de nombreuses analyses décrivant, annonçant ou expliquant la "crise" des relations civilo-militaires. La figure 3 (annexe 1) résume les principaux incidents qui ont sous-tendu la réflexion des analystes ces dernières années.

La "crise" revêt deux séries de symptômes. D'une part, il apparaît, notamment à travers l'analyse du processus de prise de décision en matière d'intervention extérieure, que la hiérarchie militaire pèse d'un poids considérable (et nouveau) dans la décision d'engager les forces armées. Pour certains observateurs, ce poids est de nature à remettre en cause le principe huntingtonien de subordination du militaire au politique. Ce dérapage apparaît d'autant plus grave que, d'autre part, les armées paraissent développer une culture distincte (et empreinte d'un certain mépris) vis-à-vis de la société civile. Si ce décalage n'est pas nouveau, il intervient dans un contexte nouveau caractérisé par une armée d'1,5 millions d'hommes, puissante, prestigieuse, et fréquemment employée. Le décalage culturel combiné à l'érosion du principe de subordination seraient les signes précurseurs d'une crise en développement. Les paragraphes ci-dessous détaillent les différents éléments de la crise.

6.1. Le rôle accru des militaires dans le processus de prise de décision.

Dans la tradition d'Huntington, le rôle des militaires est de conseiller et d'exécuter les décisions prises par les autorités politiques. La controverse sur le rôle accru des militaires dans le processus de prise de décision débute à l'époque du mandat du général Colin Powell comme chef d'état-major des armées (1989-1993).

Dès 1994, trois journalistes, Bernard Trainor, Michael Gordon (*New York Times*) et Bob Woodward (*Washington Post*)⁷⁷ font remarquer que l'application rigide de la doctrine Powell en matière de recours à la force est source de graves tensions entre autorités politiques et militaires.⁷⁸ Trainor et Gordon estiment que l'application rigide de la doctrine Powell ne constitue plus du "conseil" (au sens d'Huntington) mais définit précisément les conditions d'engagement des forces armées. De leur point de vue, c'est au président que revient cette décision. Appliquée strictement, la doctrine Powell prive le président de son pouvoir de décision. Analysant, en autre chose, l'opposition déclarée de l'état-major des armées à la politique d'engagement dans les Balkans, Russell Weigley et Dick Horn affirment que les autorités politiques ont perdu le contrôle de l'institution militaire parce qu'ils *ne peuvent pas imposer leurs décisions politiques à une institution militaire qui ne partage pas leur point de vue.*

Les inquiétudes exprimées par Trainor, Gordon et Woodward, sont en partie validées par l'étude réalisée par le Triangle Institute for Security Studies (TISS) en 1996. Le sondage, dirigé par Peter Feaver, note qu'en dépit de la coopération entre militaires et politiques au niveau stratégique, un conflit est en train de se développer parce que les militaires n'hésitent plus à se faire les *avocats de solutions politiques.*

Le sondage montre en effet qu'une majorité d'officiers définissent leur rôle comme devant non seulement "conseiller," mais aussi "insister" (ou promouvoir en privé), notamment en ce qui concerne le recours à la force (voir tableau 4 ci-dessous). Les auteurs du projet voient dans ces résultats un risque de comportement non-professionnel de la part de certains militaires.

⁷⁷ Bernard Trainor est Lt. Gen. en retraite du Corps des Marines. Il est devenu correspondant défense du *New York Times* avant de devenir le directeur du programme sur la sécurité nationale à la John F. Kennedy School of Government, Harvard University. Gen. Trainor a publié avec Michael Gordon un livre documentant le processus de prise de décision pendant la guerre du Golfe. Voir *The Generals' War: The inside story of the conflict in the Gulf*, Boston, MA, Little, Brown and Company, 1994.

⁷⁸ La doctrine Powell rédigée par Colin Powell pour le compte du Secrétaire à la Défense Caspar Weinberger en 1983 stipule une série de conditions qui doivent être remplies avant que les forces armées américaines ne soient engagées dans une opération extérieure. Parmi ces conditions, on retiendra : (1) la nécessité d'un objectif clair et pouvant être atteint par des moyens militaires, (2) le soutien de l'opinion publique, (3) le recours à une force écrasante (overwhelming force).

Tableau 4 : le rôle de leadership militaire.

La question posée par le TISS est la suivante : Veuillez préciser le rôle du leadership militaire dans la décision d'engager les troupes américaines dans des opérations extérieures.

Proposition	Nature du rôle des militaires
Etablissement de règles d'engagement adéquates	Insister : 50%
Développer une stratégie de sortie de crise	Insister : 52%
Composition de la force	Insister : 63%

Les données, empiriques et statistiques, montrent que les militaires sont sortis de leur rôle traditionnellement défini par les notions de "conseil-exécution" pour devenir des "avocats-partisans" en particulier en ce qui concerne la question du recours à la force.⁷⁹ Feaver et Kohn y voient un risque (potentiel) d'insubordination de la part d'officiers. William J. Gregor, en revanche, considère que le rôle de promotion fait partie du dialogue naturel entre les plus hautes autorités de l'état. D'après les enquêtes de Feaver et Holsti, il semble que le rôle d'insistance des militaires varie à la fois en fonction de l'environnement stratégique et du thème abordé. D'une part, il ressort de l'étude d'Holsti et de Feaver que peu militaires et civils s'accordent en grande partie sur une série de décisions prises pendant la guerre froide. D'autre part, il ressort de leurs études que le recours à la force peut poser problème parce que militaires et civils ne sont pas toujours d'accord sur les conditions dans lesquelles engager les forces militaires, notamment dans le cadre des opérations de paix et autres missions secondaires (Military Operations Other Than War, MOOTW).⁸⁰ De ce point de vue, la doctrine Powell d'emploi des forces reste au centre de la controverse.

On peut regretter que les résultats des sondages publiés à ce jour ne permettent pas de délimiter avec précision les sujets sur lesquels les militaires voient leur mission comme relevant du conseil ou celles où ils voient leur mission comme relevant de *l'advocacy*. Cependant, plusieurs études ont tenté d'affiner la corrélation entre conditions stratégiques, doctrine d'emploi des forces, et nature du rôle des militaires.⁸¹ Par exemple, Michael C. Desch postule que l'affaiblissement du contrôle civil (il ne parle pas de crise)

⁷⁹ De l'avis des experts, ces transformations sont directement liées à l'héritage de la guerre du Vietnam. Pour beaucoup de militaires, la stratégie imposée par les politiques a été contre productive et la hiérarchie militaire de l'époque aurait dû insister davantage pour faire prévaloir son point de vue. Cet héritage a laissé un fond d'attitude revancharde à l'égard des politiques chez de nombreux militaires.

⁸⁰ De nombreux chefs militaires ont longtemps considéré que la fonction de l'armée est de combattre dans des guerres et non de faire du peace-keeping ou de l'assistance humanitaire. Un ancien Chef d'état-major des armées a pu dire : "Real men don't do MOOTWs." Cette attitude est en train de changer. De plus en plus de chefs considèrent que les missions de paix sont les missions dominantes dans l'environnement stratégique actuel. La Quadrennial Defense Review (QDR) ré-examine la posture militaire américaine en tenant compte de la fréquence de ces missions secondaires.

⁸¹ Ce sujet n'a pas été beaucoup analysé par le passé. Harold Lasswell, dans les années 30, considérait que plus l'environnement stratégique était bénin, plus il était facile pour les autorités politiques de contrôler les militaires. Au contraire, plus l'environnement était menaçant, plus il devenait difficile de contrôler l'Institution militaire. Stanilaw Andreski, au contraire, considère que plus l'environnement stratégique est menaçant, plus le contrôle de l'institution militaire devient facile. Samuel Huntington ne s'est pas beaucoup penché sur la question, alternant entre les deux théories.

est lié aux incertitudes de l'environnement stratégique.⁸² Il affirme en effet que l'incertitude stratégique et la nature de la doctrine militaire rendent le contrôle civil de l'institution militaire plus aléatoire. Il considère que dans ce type d'environnement, l'existence d'une doctrine d'emploi des forces, essentiellement concentrée au cas de guerre, est une condition nécessaire, mais pas suffisante pour exercer un contrôle civil adéquat de l'institution militaire.

De la même façon, Peter Feaver considère que la fin de la guerre froide a eu un impact important sur l'affaiblissement du contrôle civil et a accru le fossé entre ce que les politiques voudraient faire et ce que les militaires préfèrent faire.⁸³ Enfin, Cori Dauber analyse la doctrine Powell comme un argument technique permettant de décider des conditions d'emploi des forces. Elle conclut que la doctrine produit une situation où les militaires ont l'avantage parce qu'ils sont à même de déterminer les coûts de l'intervention et que les politiques sont dans une position d'infériorité parce qu'ils ont à déterminer si les coûts de l'intervention méritent une action. Le résultat, dit Dauber, est que la doctrine Powell ne permet pas de défendre les interventions purement humanitaires.⁸⁴

On ajoutera que la réorganisation du Département de la Défense de 1986 (loi Goldwater-Nichols) a donné de larges pouvoirs au Chef d'état-major des armées et aux CINCs. Ces derniers se retrouvent désormais à la fois initiateurs et artisans de la posture stratégique américaine dans les différentes régions du monde. Leur mission demande à la fois les qualités traditionnelles du chef militaire et celles de diplomate et négociateur. Ces transformations semblent aussi contribuer à l'affaiblissement relatif du contrôle politique.

Aux causes exogènes, Christopher Gibson et Don Snider, enseignants à West Point, ajoutent une cause interne qui explique le rôle accru des militaires dans le processus de prise de décision. Gibson et Snider font remarquer que depuis la fin des années 1960, les militaires ont acquis une forte expérience en matière politico-militaire alors que les civils ont perdu l'expérience de la chose militaire.⁸⁵ Ces transformations expliquent le poids accru des militaires dans le processus de prise de décision. Gibson et Snider voient deux causes essentielles à cette transformation.

La première cause, culturelle, tient à la transformation du système de formation continue des militaires depuis la fin du Viêt-nam. Dans sa réorganisation, l'armée américaine a encouragé ses élites à suivre des formations civiles non seulement dans des domaines techniques, mais aussi relations internationales, science politique, histoire... de sorte que nombre d'officiers ont acquis une connaissance théorique des questions de sécurité nationale qu'ils n'avaient pas auparavant. Dans le même temps, les élites civiles ont largement perdu leur expertise en matière militaire, n'ayant pas ou peu servi dans les armées.

⁸² Michael C. Desch, "Soldiers, states, and structures: The end of the Cold War and weakening of U.S. civilian control," *Armed Forces and Society*, Spring 1998, 389-406.

⁸³ Peter Feaver, "Crisis as shirking: An American theory explanation of the souring of American civil-military relations," *Armed Forces and Society*, 24/3, 1998, 407-434.

⁸⁴ Cori Dauber, "The practice of argument: Reading the condition of civil-military relations," *Armed Forces and Society*, 24/3, 1998, 435-446.

⁸⁵ Christopher P. Gibson et Don M. Snider, *Wielding The Terrible Swift Sword: The American Military Paradigm and Civil-Military Relations*. Disponible sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pub/no8.htm>

L'autre cause, organisationnelle, tient à la loi sur la réorganisation du département de la défense (Goldwater-Nichols) qui a permis au Chef d'état-major des armées de jouer un rôle plus prééminent dans le conseil et la prise de décision. Ces circonstances ont "produit une génération d'officiers capables d'exercer une plus grande influence sur le processus de prise de décision."⁸⁶

De ces analyses, il ressort que la vitalité du contrôle civil est fonction à la fois d'une certaine communauté de pensée (valeurs partagées entre militaires et civils) et de la connaissance mutuelle des valeurs et impératifs de chaque organisation. De ce point de vue, des formations communes, des échanges réguliers, une meilleure éducation militaire du leadership civil et une meilleure éducation politique des militaires pourraient constituer des remèdes à la situation et offrir des perspectives permettant de réduire les tensions.

6.2. La question du recours à la force.

Selon l'étude du TISS, il semble que les élites civiles et les militaires ne partagent pas les mêmes opinions sur l'art et la manière de recourir à la force, ni sur le rôle des militaires dans ce type de décision. Les auteurs de l'étude en concluent que "les résultats suggèrent que les tensions rapportées ces dernières années sont moins le produit de conflits de personnalités qu'un conflit plus général sur la politique étrangère et le recours à la force."⁸⁷ Peter Feaver et Richard Kohn considèrent que le conflit pourrait s'aggraver avec la disparition progressive des élites politiques ayant une expérience militaire.

Cependant, le sondage réalisé par le Foreign Policy Leadership Project (FPLP) du professeur Holsti propose un point de vue plus modéré (voir tableau 5). Holsti estime que les différences entre autorités politiques et officiers sont limitées à quelques sujets (4 sur 13 questions posées) et conclut que l'on ne peut pas vraiment parler de schisme entre autorités politiques et militaires.⁸⁸ On peut se demander si les données d'Holsti ne relèvent pas d'une révision de l'histoire après que certaines missions (contre lesquelles les militaires s'étaient prononcés) se sont avérées des succès (Bosnie, Rwanda, Haïti).

⁸⁶ Christopher P. Gibson et Don M. Snider, *Wielding The Terrible Swift Sword*, op. cit. Disponible sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pub/no7.htm>

⁸⁷ Peter Feaver et Richard H. Kohn, *Project on the Gap Between the Military and Civilian Society: Digest of Findings and Studies*, Triangle Institute for Security Studies, First Revision, June 2000. Disponible sur www.poli.edu/civmil.

⁸⁸ Le projet a interrogé un panel de 4.000 leaders politiques et militaires en 1996, et lui a soumis 13 décisions prises par l'administration Clinton. Sur les 13, 4 font l'objet de réponses particulièrement divergentes entre les deux groupes (la Somalie, le statut commercial de la Chine, réduction de la contribution américaine au budget de l'ONU, et la défense anti-missile). Les auteurs de l'étude en concluent que les oppositions entre militaires et civils sont limitées à certains sujets.

Tableau 5: *Différences entre leaders politiques et militaires.*

Question : Veuillez indiquer si vous êtes d'accord ou pas d'accord avec les récentes décisions en matière de sécurité et de défense ci-dessous.⁸⁹

Décision	Militaires	Civils
Envoyer des troupes en Somalie en mission humanitaire	67%	70%
Recourir aux armées pour mettre un terme à la guerre civile en Somalie	12%	29%
Accorder la clause commerciale de la nation la plus favorisée à la Chine	64%	45%
Fournir aide et assistance aux républiques de l'ex-URSS	94%	92%
Envoyer les troupes américaines à Haïti	62%	60%
Signer l'ALENA avec le Canada et Mexico	85%	79%
Recourir aux menaces protectionnistes pour obtenir l'ouverture des marchés japonais et européens	69%	72%
Soutenir les sanctions économiques contre l'Irak	97%	94%
Soutenir le plan d'élargissement de l'OTAN aux républiques telles que la Hongrie, Pologne, Slovaquie et république tchèque.	68%	74%
Durcir les sanctions économiques contre Cuba	49%	44%
Signer l'accord du GATT et joindre l'OMC	91%	79%
Réduire unilatéralement la contribution américaine au budget de l'ONU	47%	39%
Soutenir les compagnies américaines en Chine	57%	47%
Etablir des relations diplomatiques normales avec le Viêt-nam	73%	83%
Aider le Mexique à surmonter sa crise financière	82%	76%
Développer le NMD	88%	65%

6.3. Critique du leadership politique.

Le projet du TISS montre aussi qu'une majorité d'officiers se montre très critique à l'encontre du leadership politique en place. 66% des officiers interrogés considèrent que les élites politiques ne sont pas ou peu informées des questions militaires. 35% pensent que les autorités civiles ne partagent pas les mêmes valeurs que l'institution militaire.

6.4. L'inexpérience militaire des leaders politiques.

Jusque dans les années quatre-vingt, il existait, au sein du système politique américain, une surreprésentation des vétérans. Ainsi il y avait au Congrès une proportion

⁸⁹ Ole R. Holsti, *A Widening Gap Between the Military and Civilian Society*, op. cit. Disponible sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pubs/no13.htm>

plus grande de vétérans que dans la cohorte d'âge correspondant dans la société générale. Depuis 10 ans, "l'avantage vétérans" s'est considérablement érodé. Depuis le milieu des années 90, il y a moins de vétérans au Congrès que dans la cohorte d'âge correspondant dans la société civile. En 1994, ni le président (Bill Clinton), ni le speaker de la Chambre des représentants (Newt Gingrich), ni le leader de la majorité républicaine au Sénat (Trent Lott) n'ont servi sous les drapeaux. Seul le vice-président, Al Gore, a servi comme journaliste militaire au Viêt-nam à la fin des années soixante.

6.5. La républicanisation du corps des officiers.

Même si les officiers continuent de se considérer comme les serviteurs (neutres) de la Constitution,⁹⁰ ils s'identifient de plus en plus ouvertement avec le parti républicain. Selon l'enquête de Peter Feaver, 64% des officiers se déclarent républicains.⁹¹ Par comparaison, les élites civiles et le public au sens large sont à peu près également divisés entre républicains et démocrates (voir tableau 6). L'enquête de Holsti confirme cette tendance (voir tableau 7). La républicanisation du corps des officiers entraîne-t-elle un accroissement de l'activisme politique ? Feaver et Kohn affirment que leur enquête ne fournit aucune indication d'un activisme accru en faveur du parti républicain. En revanche, de nombreuses anecdotes glanées dans le milieu militaire laissent à penser que certains tabous sont tombés.⁹²

Tableau 6 : *Identification idéologique des militaires et civils.*⁹³

	Républicains	Démocrates	Indépendants
Militaires	64%	N/A	N/A
Elite civile	36%	36%	28%
Population générale	31%	33%	37%

⁹⁰ En réalité, dans le "pledge of allegiance," les officiers qui prennent leur fonction promettent solennellement de défendre la constitution (*to uphold the Constitution*). Il ne contient aucune référence à la notion d'Etat ou de gouvernement.

⁹¹ Les officiers se déclarent républicains à 8 contre 1 (démocrate). Le corps des officiers constitue donc le groupe professionnellement le plus républicain dans la société américaine.

⁹² Par exemple, lors des élections présidentielles de 2000, une vingtaine d'officiers supérieurs en retraite se sont déclarés partisans de George W. Bush. Divers incidents, impliquant des officiers d'active ont été rapportés dans la presse ; comme des officiers exprimant leurs opinions politiques publiquement, y compris devant leurs subordonnés, ou des officiers signant des lettres dans le courrier des lecteurs. Dans les cercles militaires, on rapporte des incidents de 'harcèlement' des officiers ouvertement démocrates. Il est bien sûr difficile de savoir dans quelle mesure ces incidents sont révélateurs. En tout état cause, il semble loin de temps où l'officier George C. Marshall refusait de voter afin de ne pas paraître partisan.

⁹³ Ole R. Holsti, *A Widening Gap Between the Military and Civilian Society*, op. cit.

Tableau 7 : Comparaison de l'identification partisane : 1976 et 1996.⁹⁴

	1976	1980	1984	1988	1992	1996
% Républicains						
Militaires	33	46	53	59	61	67
Civils	25	28	30	29	30	34
% Démocrates						
Militaires	12	10	12	9	6	7
Civils	42	39	40	41	42	41
% Indépendants						
Militaires	46	40	29	27	26	22
Civils	31	30	27	27	24	22
% Autres						
Militaires	9	4	5	5	6	4
Civils	2	4	3	2	3	3

La républicanisation des forces armées américaines ne fait donc aucun doute. Au cours des 20 dernières années, elle est de plus en plus marquée.

Deux questions restent à adresser.

- (1) la républicanisation du corps des officiers est-elle un problème ?
- (2) correspond-elle à une évolution profonde et durable ou est-ce un phénomène conjoncturel ?

Du point de vue théorique, l'identification républicaine pourrait poser un problème de représentativité dans les forces armées et pourrait, à la longue, porter atteinte à la légitimité des forces armées. Tel serait le cas si une large partie de la population (plutôt démocrate ou libérale) ne se reconnaissait plus dans l'institution militaire et, par voie de conséquence, refusait même de considérer servir dans les armées. Les pères fondateurs considéraient que l'armée doit être l'armée du Peuple. Une force qui attire ses recrues par une identification partisane risque de perdre une partie de sa légitimité. On rappellera ici que l'armée française rencontre un certain nombre de difficultés dans ce domaine, le corps des officiers ayant acquis la réputation (non vérifiée puisqu'il n'existe pas de sondages dans ce domaine) de voter plutôt à droite.

Une seconde question est de savoir si la tendance républicaine correspond à une évolution profonde et durable ou si elle est circonstancielle, liée à *l'effet Reagan*. Lors de sa première édition, l'étude du TISS présentait la républicanisation des officiers comme un problème majeur. David Segal, sociologue à l'université du Maryland, tempérait la conclusion, considérant que les officiers interrogés font partie de la génération de lycéens la plus républicaine (pro-Reagan) des années 80. Dans sa seconde version, l'étude du TISS a choisi d'intégrer les données d'une étude réalisée par David Segal comparant les attitudes politiques de différentes cohortes de jeunes. Segal découvre que les officiers qui sont en milieu de carrière maintenant (interrogés dans les sondages de Feaver et Holsti)

⁹⁴ Ole R. Holsti, *A Widening Gap Between the Military and Civilian Society*, op. cit.

ont fait leur lycée pendant les années quatre-vingt, une époque où la jeunesse lycéenne et estudiantine s'identifiait massivement avec le républicanisme de Reagan. Il montre que les recrues militaires sont plus conservatrices que les jeunes engagés sur le marché du travail, mais moins conservateurs que les jeunes rentrant au collège. Il en conclut que les nouvelles recrues sont moins républicaines que leurs aînés et qu'un rééquilibrage va s'opérer dans les années futures. D'autre part, Segal ajoute que les militaires ont, peut-être plus que le reste de la population, une réaction très virulente à l'égard du président Clinton. Il indique que l'on ne peut complètement écarter de l'analyse l'idée d'un "effet Clinton" qui serait appelé à disparaître lorsqu'il quittera ses fonctions.

Enfin, Dana Eyre, sociologue et enseignant à la Naval Post Graduate School, interrogé pour cette étude, fait observer que l'évolution de l'armée est peut-être simplement liée à l'évolution de la société dans son ensemble qui s'est traduite par une polarisation accrue entre les extrêmes de l'échiquier politique. Il serait intéressant de faire des études supplémentaires pour savoir si les attitudes politiques et idéologiques des militaires sont une présélection et s'ils découragent certaines autres catégories de la population. Il fait remarquer que dans la société au sens large, il existe un fossé grandissant entre libéraux et conservateurs, les extrêmes des deux groupes se déplaçant vers l'extérieur du spectre politique (agrandissant le fossé). Pour Dana Eyre, il faut peut-être considérer que les questions qui affectent la société générale pénètrent la sphère militaire.

6.6. Le conservatisme de l'institution militaire.

La républicanisation des armées semble s'accompagner d'une plus grande identification avec les valeurs conservatrices.

Selon le sondage du TISS, 66% des officiers s'identifient avec les valeurs conservatrices, contre 38% des élites civiles et 42% de la population générale. Un résultat confirmé par l'étude d'Holsti qui trouve que, depuis 1980, plus de 2/3 des officiers se déclarent conservateurs. En prime, Holsti remarque que la proportion des officiers se déclarant en accord avec les valeurs libérales a considérablement chuté dans le même temps. En 1996, moins de 3% des officiers déclarent se considérer comme libéraux.

En 20 ans, conclut Holsti, les valeurs libérales ont presque complètement disparu au sein des armées (voir tableau 8). A la même période, l'opinion publique est à peu près équitablement partagée entre conservateurs et libéraux.

Tableau 8 : Comparaison de l'affiliation idéologique : 1976 et 1996.⁹⁵

	1976	1980	1984	1988	1992	1996
% très libéraux						
Militaires	2	0	1	0	0	0
Civils	12	7	8	9	9	9
% un peu libéraux						
Militaires	14	4	7	4	4	3
Civils	30	27	28	28	28	27
% modérés						
Militaires	23	24	17	20	24	25
Civils	27	27	28	27	28	28
% un peu conservat.						
Militaires	49	58	59	60	62	63
Civils	26	31	29	27	29	27
% très conservateur.						
Militaires	12	14	17	16	10	10
Civils	4	7	6	8	5	9

6.7. Un fossé grandissant sur les valeurs sociales.

La question de la divergence ou de la convergence des valeurs des sociétés militaire et civile a été vigoureusement débattue ces dernières années. Pour le correspondant défense du *Washington Post*, Thomas Ricks, le fossé est bien réel. Ricks a suivi l'entraînement d'une cohorte de recrues (USMC) à Parris Island.⁹⁶ Ricks décrit les nouvelles recrues comme étant aliénées par la société civile, qu'ils considèrent avec un certain mépris. En particulier, les recrues décrivent la société civile comme paresseuse, désœuvrée, minée par la drogue, sans valeurs morales et sans objectifs. Ricks qualifie ce processus de "de-civilianisation" où l'institution militaire se voit "comme une entité distincte et séparée de la société civile." Le sondage du FPLP semble conforter l'analyse empirique de Ricks. Il montre qu'il existe un fossé important entre les officiers et la société civile sur les questions telles que la peine de mort ou la prière à l'école. Il montre aussi qu'il existe un fossé non négligeable sur des questions telles que l'avortement.

Le projet du TISS propose une image plus contrastée de la situation. Feaver et Kohn affirment, en substance, que les officiers sont nettement plus conservateurs que l'élite civile, mais pas aussi conservateurs que le public dans son ensemble. Ils concluent : "On ne peut pas dire que l'institution militaire est en désaccord avec la société civile."⁹⁷ De surcroît, l'étude de Feaver confirme le pessimisme des officiers quant à la santé morale de la société civile. Selon Feaver, une majorité d'officiers considère que la société civile ferait bien de s'inspirer des valeurs militaires pour se remettre dans le droit chemin. Une

⁹⁵ Ole R. Holsti, *A Widening Gap Between the Military and Civilian Society*, op. cit.

⁹⁶ Thomas E. Ricks, *Making the Corps*, New York, Simon and Schuster, 1997.

⁹⁷ Peter D. Feaver et Richard H. Kohn, Project on the Gap Between the Military and Civilian Society, Durham, NC, Triangle Institute for Security Studies, 2000, p 5. Disponible sur <http://www.poli.duke.edu/civmil>

proposition essentiellement rejetée par les élites civiles, même si celles-ci (quoique dans des proportions moindres) considèrent aussi la santé morale de la société avec inquiétude. Il reste que sur un certain nombre de questions sociales qui agitent les forces armées, militaires, élites civiles et société civile ne partagent pas les mêmes opinions. Ces questions controversées sont au nombre de trois: la place des femmes dans l'institution militaire, le harcèlement sexuel, et le droit de servir des homosexuels. Si les officiers interrogés dans le cadre de l'étude du TISS se montrent plus favorables que la population dans son ensemble à l'égalité des sexes dans les services, ils sont nettement moins favorables que les élites civiles à ce que les femmes jouent un rôle quelconque dans les positions de combat.

Selon Feaver et Kohn, 65% des officiers sont opposés à ce que les femmes servent dans des positions de combat. Mais 58% des élites civiles et 52% de l'opinion publique souhaitent qu'elles *puissent servir* dans tous les postes de combat. En revanche, très peu des civils interrogés (14%) trouvent que les femmes *devraient* servir dans tous les postes de combat. Sur la question homosexuelle, 76% des officiers sont contre le service des homosexuels. En revanche, 55% des élites civiles et 57% du public pensent que les homosexuels devraient pouvoir servir ouvertement dans les armées. Enfin sur la question du harcèlement sexuel, une majorité d'officiers considère que l'armée a fait tout ce qu'il fallait pour répondre adéquatement à ces problèmes. En revanche, les élites civiles et l'opinion publique pensent que les armées devraient faire plus.

Depuis la fin des années quarante, l'intégration des minorités raciales (dans une armée où la ségrégation raciale n'est plus pratiquée), puis des femmes et enfin des homosexuels a créé de vives tensions entre les autorités politiques (qui imposaient cette intégration) et les hiérarchies militaires (semblant préférer le statu quo). En ce qui concerne l'intégration des femmes et des homosexuels, la nette divergence d'opinion entre militaires et civils (élites et opinion publique) sur ces questions laisse à penser que les frictions des dernières années risquent de perdurer.

En dernier ressort, c'est l'évolution culturelle externe (i.e. de la société globale) en contribuant à légitimer l'idée ou à la rejeter, décidera l'issue de ces questions controversées. Considérant les sentiments publics et l'évolution constitutionnelle et sociale (allant vers une reconnaissance plus affirmée des droits individuels), on voit mal comment, en dernier ressort, l'armée pourrait conserver des politiques et ou pratiques discriminatoires au nom de sa spécificité.

7. L'impact des nouvelles technologies dans les armées.

Les nouvelles technologies de l'information ont dramatiquement changé les conditions dans lesquelles les armées fonctionnent. Tout soldat, même envoyé à l'autre bout du monde, peut rester en contact avec sa famille et/ou son unité facilement. Eventuellement, la généralisation des nouvelles technologies devrait permettre aux armées de se projeter vers des théâtres d'opération plus facilement (sans leur longue "logistic tail"). Depuis la fin des années 70, quelques sociologues (en particulier David Segal et Morton Ender) se sont penchés sur les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies sur la vie et le moral des soldats.

Le point de départ de ces études est la reconnaissance que même en situation de combat, l'ennui est source de stress⁹⁸, et que les contacts avec l'arrière (notamment par courrier) améliorent le moral des troupes. A l'ère de l'information, la question est de savoir si la multiplication des moyens de communication (téléphone, fax, e-mail) et la facilité et la rapidité de leur utilisation permettent toujours d'avoir un effet positif sur le moral ou bien si ces nouvelles technologies peuvent devenir facteur de stress. Dans l'ensemble, les études réalisées montrent les effets positifs de la disponibilité des moyens de communication électroniques. Il apparaît en particulier que :

- Le stress de la séparation associé aux opérations extérieures est en grande partie réduit par l'existence de moyens de communication entre les soldats et leurs familles.⁹⁹
- Pour les peacekeepers postés dans le Sinaï, la disponibilité du téléphone paraît fournir aux soldats un soutien social et moral. Les auteurs trouvent qu'une majorité de peacekeepers sont d'accord avec les affirmations suivantes : "Pouvoir appeler chez moi améliore mon moral," "C'est rassurant de savoir que je peux appeler en cas de besoin," "Pouvoir téléphoner montre que l'unité se préoccupe de mes besoins." Pour les auteurs de l'étude, ces avantages compensent largement les inconvénients provenant de la minorité de soldats qui trouvent que la disponibilité du téléphone est source de stress (coût des communications, problèmes à la maison...)¹⁰⁰

Pour les soldats en OPEX en Somalie, il apparaît que la disponibilité des moyens de communication électronique (notamment fax et e-mail) améliore le moral des soldats et de leurs familles (réduisant le niveau de stress consécutif à une absence prolongée).

⁹⁸ Un principe découvert pendant la seconde guerre mondiale. Voir Samuel A. Stouffer (ed.), *The American Soldier: Combat and its Aftermath*, Princeton, NJ, Princeton University Press, 1949.

⁹⁹ Bruce Bell, *The impact of Operation Desert Shield/Storm on Army Families: A Summary of Findings to Date*, Paper presented at the 53rd Annual Conference of the National Council on Family Relations, Denver, CO, 19 November 1991. Voir aussi Charlene C. Lewis, "Grenada: Waiting Wives," Washington DC, Department of Military Psychiatry, Walter Reed Army Institute of Research, 1984.

¹⁰⁰ Larry W. Applewhite et David R. Segal, "Telephone Use by Peacekeeping Troops in the Sinai," *Armed Forces and Society*, 1990, 117-136.

Morton Ender montre que le moral des soldats et de leurs familles a un impact important sur des décisions majeures des soldats et de leurs familles. En particulier, Ender montre que si le moral est bon, (1) les familles soutiennent la décision du soldat de rester dans les armées, (2) les soldats manifestent le désir de rester dans l'armée, (3) les familles soutiennent les opérations de paix, (4) les familles s'adaptent plus facilement à la vie de garnison.¹⁰¹

Ces études ont recommandé aux armées de prendre les mesures qui s'imposent pour faciliter l'accès et la disponibilité des moyens de communication, en offrant un ou deux moyens (e-mail et téléphone par exemple) de communication efficaces (i.e. fonctionnant) dès les premières phases d'une OPEX. L'étude d'Ender, montre en effet, que les épouses qui ne parviennent pas à joindre leurs conjoints dans la phase initiale d'une opération rapportent des niveaux de stress plus importants.

Quant à l'impact de l'introduction des moyens de communication sur l'art opérationnel, on ne dispose pas, à l'heure actuelle, d'étude sociologique d'envergure, mais de vignettes anecdotiques rapportées par des protagonistes. Par analyse empirique et comparaison historique (dans la mesure du possible), on sait que les nouvelles technologies permettent une circulation plus rapide d'un plus grand nombre d'information, que les mêmes informations sont accessibles par différents niveaux de la hiérarchie en même temps (il y a un phénomène "d'écrasement hiérarchique"). On sait aussi que des officiers d'état-major peuvent avoir accès directement (recours au WorldWide Web) à une masse d'information à laquelle ils n'avaient pas accès auparavant. Dans les armées américaines, et en dépit des problèmes "d'information overload" et d'inexactitude de l'information, on a choisi de mettre à disposition des personnels de larges moyens d'accès à l'information.¹⁰²

Enfin, la multiplication des réseaux de communication fiables et rapides permet le micro-management des opérations en temps (quasi)-réel. Le micro-management peut être défini comme la capacité du niveau stratégique (hiérarchie militaire et/ou autorités politiques) à intervenir dans la gestion opérationnelle (voire tactique) d'une opération. Plus les moyens de communication sont fiables, plus la hiérarchie peut surveiller et éventuellement intervenir dans la conduite quotidienne des opérations.

¹⁰¹ Morton G. Ender, "Desert Fax: A Research Note on Calling Home from Somalia," *Armed Forces and Society*, Spring 1999, 509-521.

¹⁰² Par exemple, sur la prochaine classe de destroyers, chaque marin aura son poste informatique (classifié et non-classifié).

Conclusion

L'œil français n'a de cesse de s'étonner devant la richesse des réflexions et analyses proposées par la sociologie militaire américaine. C'est qu'elle a exercé, en particulier depuis la mise en œuvre de l'All-Volunteer Force, une influence importante -- certains diront critique -- sur les questions liées à l'organisation de la Défense. Cela tient à deux raisons. D'une part, le culte de la rationalité y est plus fort qu'ailleurs ce qui pousse les décideurs à tenter d'appuyer leurs décisions sur des arguments rationnels et mesurables. D'autre part, l'absence d'une haute fonction publique de métier y rend les décideurs plus ouverts et plus dépendants de l'avis des experts. En tout état de cause, le département de la défense n'hésite pas à confier de nombreuses questions à l'avis des experts et n'hésite guère non plus à se laisser examiner (l'accès aux personnels pour sondage et autres expérimentations est grandement facilité).¹⁰³

L'apport de la sociologie militaire à la gestion de l'All-Volunteer Force est d'abord un apport méthodologique. La fonction de la sociologie militaire est de déterminer les conditions de faisabilité de réformes envisagées. A ce titre, la sociologie permet d'abord une bonne connaissance de ce qui est par les études statistiques et/ou observations de terrain. Ensuite, la sociologie permet d'identifier les variables qui peuvent être modifiées pour parvenir à un objectif voulu et de proposer des modes d'action appropriés aux conditions de terrain.

Les apports de la sociologie militaire à la gestion des forces armées sont nombreux (même s'ils ne sont pas nécessairement quantifiables).

- D'abord, la sociologie militaire a permis une meilleure connaissance du milieu militaire, ce qui participe au renforcement du lien armée-nation.
- Sur un plan plus pratique, dans les années 1970, la sociologie militaire a montré qu'il était possible de moduler la gestion des personnels en fonction d'autres paramètres que pécuniaires, notamment en agissant sur d'autres facteurs tels que le système de retraite (en particulier, en instaurant le système de retraite à jouissance immédiate) ou l'éducation continue.
- La sociologie militaire a aussi permis de mieux comprendre les motivations de recrutement et de rétention des individus permettant d'isoler les variables sur lesquelles il faut agir pour attirer et garder une main d'œuvre de qualité.
- La sociologie militaire a aussi joué un rôle non négligeable dans la gestion des questions sociales qui agitent les forces armées, et en particulier, dans les questions d'intégration des minorités, des femmes et des homosexuels.

¹⁰³ Si par moment, le Département de la Défense choisit l'attitude de repli, ce n'est en général que de courte durée. David Segal faisait ainsi remarquer que lorsque le chef d'état major de l'armée de terre a interdit les sondages au sein de ses unités à la fin des années soixante-dix, les problèmes d'insatisfaction et de recrutement ne se sont pas arrêtés pour autant. L'interdiction a été rapidement levée.

Les leçons apprises aux Etats-Unis sont-elles valides pour l'expérience française? Il n'est question ici de prétendre que l'on peut transposer les constats établis aux Etats-Unis aux armées françaises ; de la même façon, on ne prétendra pas que les solutions trouvées outre-Atlantique sont adaptables aux circonstances françaises.

En revanche, il convient de noter qu'un certain nombre de problèmes auxquels les armées américaines ont fait face pourraient se poser aux armées françaises. Parmi eux :

- le coût de l'entretien d'une armée professionnelle et
- la question du recrutement et de la rétention des personnels qualifiés.

L'adaptation américaine s'est faite au prix d'un énorme effort financier. Si les remèdes américains paraissent difficilement transposables au modèle français (conditions économiques et culturelles très dissemblables), certaines mesures prises aux Etats-Unis pourraient permettre d'ouvrir des voies encore inexplorées en France.

- La question du niveau de recrutement. De l'armée de conscription à l'armée professionnelle, les EU ont connu une hausse générale du niveau d'éducation. Cette hausse est-elle souhaitable et à quel prix?
- La représentation sociale de l'armée. Représentativité et légitimité sont-elles liées dans le contexte français ? Si le "pool" de recrues disponibles est relativement réduit, faut-il rendre l'armée attirante pour des catégories de population auxquelles on n'avait pas forcément pensées ? Si oui, quelles sont les meilleures méthodes pour parvenir à des conditions optimales d'intégration ?
- L'évolution sociale de notre démocratie libérale demande-t-elle une politique d'intégration plus affirmée et plus volontariste des minorités raciales et des femmes ?
- L'état des relations civilo-militaires en France. Les relations civilo-militaires ont connu une profonde transformation aux Etats-Unis dans les trente dernières années. Peut-on s'attendre à une évolution en parallèle en France. Certains développements (notamment les conditions du recours à l'institution militaire en Bosnie; ou encore la crise de légitimité de l'état) pourraient-ils conduire à une "crise" des relations civilo-militaires et engendrer un processus de modernisation.

Une réflexion spécialisée, appuyée sur une ouverture des armées à l'expérimentation et l'analyse apporterait sans aucun doute des réponses nécessaires aux interrogations actuelles et futures.

Annexe 1

Tableaux référencés dans le rapport

Figure 1 : **Arguments de la commission Gates en faveur de la professionnalisation**

Thème	Arguments des opposants à la professionnalisation	Réponse de la commission Gates
Coût	L'AVF coûtera plus cher que l'armée de conscription en raison du faible salaire reçu par les conscrits.	L'AVF ne coûtera pas plus cher, car le dégraissage des effectifs compensera la hausse des salaires.
Flexibilité	En cas de crise grave, l'armée de conscription peut déboucher sur la levée en masse.	La sécurité du pays dépend moins d'une levée en masse, que de la mise en alerte et la bonne utilisation des forces existantes.
Citoyenneté	La définition de la citoyenneté repose sur le devoir moral de tout citoyen de servir sous les armes.	Il appartient au citoyen de décider si et comment il sert, et non à l'état de contraindre ce service.
Ethos militaire	Les appelés permettent d'inhiber la formation d'un ethos militaire étranger aux valeurs dominantes (libérales) de la société civile.	Le volume des forces concernées par la professionnalisation (environ le sixième) n'est pas de nature à fondamentalement modifier le rapport des armées à la démocratie.
Représentativité	Les couches défavorisées (notamment noires) seront surreprésentées dans une armée professionnelle au détriment de la classe moyenne.	Les tests permettront d'éliminer les individus inaptes au service. Si certains sont plus attirés par la vie militaire du fait des discriminations dont ils sont victimes dans la société civile, c'est à cette dernière de changer.
Risque d'aventurisme	Les gouvernements seraient peut-être plus tentés par l'aventurisme militaire qu'avec des conscrits	L'AVF sera un frein à l'aventurisme, parce que les autorités politiques ne pourront augmenter le nombre d'appelés pour éviter de mobiliser les réserves.
Qualité du recrutement	La qualité des recrues va baisser car peu de jeunes qualifiés sont attirés par une carrière militaire.	Le passage de la coercition d'état au volontariat est un facteur d'amélioration de la satisfaction des personnels et donc du moral. Un niveau satisfaisant de rémunération permettra de trouver le point d'équilibre sur le marché.
Impact sur la posture militaire	Les frais de personnel vont augmenter de façon disproportionnée et avoir un impact négatif sur les autres postes budgétaires de la défense.	Le budget de la défense n'est pas invariant. Son niveau global dépend des attitudes de l'opinion publique envers la défense nationale.

Figure 2 : ***Pour ou contre l'ouverture des postes de combat aux femmes.***

Argument pour l'exclusion	Réfutation	Possible remède
Les hommes possèdent une meilleure endurance, une ossature plus lourde, une plus grande masse musculaire.	Ce sont des moyennes anthropomorphiques qui cachent d'importantes disparités.	Fixation de critères de sélection spécifiques à chaque type de fonction, sans référence au sexe des candidats.
En 1977, 14,5% des femmes militaires en service actif étaient indisponibles pour cause de grossesse.	Le risque d'indisponibilité pour des postes de combat est rare (cohorte d'âge visée 18-21 ans).	Il suffit de prévoir un volant de sûreté prenant en compte ces données statistiques.
Les femmes sont, plus que les hommes, handicapées par les tâches de garde et d'éducation des enfants.	Ces tâches ne sont plus l'apanage des femmes. Nombre croissant de cellules monoparentales ayant pour chef un homme.	L'institution militaire doit prévoir et organiser l'accueil des enfants lors de manoeuvres et/ou d'opérations
Combativité et masculinité sont liés. Les femmes sont passives et soumises et n'ont pas les qualités requises pour combattre.	Aucune étude ne permet de valider l'idée que les femmes sont naturellement passives et soumises. Il s'agit d'un stéréotype prégnant chez les militaires.	
La présence des femmes au sein des unités serait de nature à perturber la cohésion des groupes primaires. Comme on n'a pas d'études sur les situations de combat, il est urgent d'attendre.	Si les hommes définissent le problème en ces termes, alors la prophétie se réalisera. Puisqu'on ne sait rien concrètement, nous en sommes au stade du préjugé.	
La présence des femmes pourrait prolonger les combats si des unités ennemies trouvent déshonorant de ce rendre à des troupes féminines.	Aucune expérience ne vient corroborer cette affirmation. Dans le domaine du maintien de l'ordre, on n'a pas trouvé que la présence des femmes se soit traduite par une prolongation des confrontations ou une augmentation des tués ou blessés.	
Les ennemis des Etats-Unis pourraient	Il s'agit de pures spéculations. La supposée	

voir l'intégration des femmes comme un signe de faiblesse.	faiblesse des Etats-Unis peut tenir à bien des facteurs.	
--	--	--

Figure 3 : ***les relations civilo-militaires en crise ?***

Date	Description	Implications
Printemps 1992	Bill Clinton explique qu'il n'a pas servi au Vietnam parce qu'il a utilisé des appuis politiques pour soustraire son nom au draft.	Clinton gagne une réputation de <i>draft-dodger</i> auprès des militaires.
8 octobre 1992	Colin Powell (CJCS) signe un article dans le <i>New York Times</i> expliquant pourquoi les EU ne devraient pas intervenir dans les Balkans.	La publication intervient alors que le candidat Clinton propose des frappes aériennes sélectives pour forcer les serbes de Bosnie à la table des négociations.
Novembre 1992	Colin Powell encourage Adm. Crowe (ancien CJCS) à témoigner devant le Congrès son hostilité à des frappes aériennes en Bosnie.	Il semble que la hiérarchie militaire mine la politique annoncée par le candidat démocrate à la Maison-Blanche.
Février 1993	Le président Clinton est sifflé par les marins à bord de l'USS Roosevelt.	Les marins n'hésitent pas à manifester ouvertement leur hostilité à leur nouveau Commandant-en-Chef.
Printemps 93	Un jeune fonctionnaire à la Maison-Blanche refuse de saluer le Gen. McCaffrey, USA.	L'administration Clinton donne une image nettement anti-militariste.
Printemps 93	Gen. Powell et Schwarzkopf témoignent au Congrès pour l'exclusion des homosexuels.	L'administration a déjà annoncé son intention d'abandonner l'interdiction de servir.
Été 1993	Un général (UASF) qualifie Clinton de : " <i>pot-smoking, draft-dodging, skirt-chasing Commander-In-Chief</i> " lors d'un dîner de gala aux Pays-Bas.	Une nouvelle fois, les militaires n'hésitent pas à manifester ouvertement leur hostilité (et manque de respect) envers le commandant-en-Chef.

Annexe 2

***La gestion économétrique
d'un système de force***

LES MODELES ECONOMETRIQUES DE GESTION DE L'ALL-VOLUNTEER FORCE¹⁰⁴

"Leur préoccupation centrale est la modélisation de la fonction d'offre de travail dans le contexte militaire. On retrouve donc dans leurs études les modèles classiques en économie du travail. Cette approche se range ainsi dans la catégorie des traitements non spécifiques : les particularités fonctionnelles et sociopolitiques du services sont passées par pertes et profits.

Ces modèles économétriques sont, dans le détail, assez divers, mais ils reposent tous sur un choix de variables économiques, de mesures estimées, par extrapolation de données statistiques existantes, des élasticités du recrutement au regard des variables indépendantes et d'ajustement à une fonction connue. La variable dépendante est le volume d'engagement initiaux (E) souscrits dans telle branche des armées par tel groupe social : si possible des jeunes que les tests psychométriques situent dans les 70% supérieurs de leur classe d'âge. Les variables indépendantes considérées sont généralement le rapport de la rémunération offerte par l'armée (W) à celle qu'un jeune de cette catégorie peut obtenir sur le marché de l'emploi civil (C) les autres avantages tangibles d'un emploi dans l'armée (M), le goût pour la chose militaire (T), la taille de la population ciblée (P) et le taux de chômage qui l'affecte (U), enfin l'effort de recrutement (R) Soit, en supposant le volume d'engagement proportionnel à la population-cible :

$$E/P = f(W/C, M, R, U, T)$$

Les données d'enquête permettent de simplifier en tenant constante la variable T : goût pour la chose militaire, l'approximation étant prise en compte par un facteur de perturbation aléatoire. Elles montrent en effet que la proportion des jeunes susceptibles de se laisser tenter par un engagement varie peu à moyen terme, et que la structure de leurs préférences est stable : l'aviation et la marine y devançant l'armée de terre et le Corps des Marines. Les facteurs exogènes et les décisions administratives suffisent donc à rendre compte de l'essentiel des variations observées dans l'offre de recrutement.

Dictée par l'adéquation du modèle aux observations les plus récentes, sous-population par sous-population et compartiment par compartiment, le choix des élasticités est essentiellement empirique. Le taux de chômage qui affecte les sous-populations n'est pas absolument sans influence, mais les élasticités le mieux à même de décrire les comportements sont d'ordinaire faibles (< 0,2). En réalité, le chômage influe sur la qualité plus que sur la quantité d'offre : il permet aux recruteurs d'être plus sélectifs. On observe en effet que les courbes de recrutement dans les trois catégories supérieures de niveau général épousent assez fidèlement, avec un décalage d'un à deux trimestres, les courbes de chômage des jeunes de 16 à 21 ans, alors que les liens avec le recrutement global sont plus distendus.

¹⁰⁴ Présentation faite par Bernard Boène, *Conditions d'émergence et de développement d'une sociologie spécialisée : Le cas de la sociologie militaire aux Etats-Unis*, Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat d'Etat ès Lettres et sciences humaines (ancien régime), Paris, 1995, pp 999-1001.

Les élasticités afférentes aux autres variables sont généralement plus fortes (avantages autres que monétaires, moyens de recrutement et publicité : 0,2-0,3), les effets les plus puissants étant ceux de la rémunération différentielle (0,9-1,3). Les avantages attachés à la fonction militaire et les moyens de recrutement étant fixés par voie administrative, les différences de solde, compartiment par compartiment, constituent le levier privilégié des gestionnaires du personnel pour attirer une ressource suffisante en quantité et qualité.

Les primes différentielles deviennent le remède universel des difficultés de l'armée de métier : déficits sectoriels d'engagements ou rengagements (plus sensibles que les contrats initiaux à la conjoncture économique externe), problèmes de qualité de la ressource (niveaux scolaire et général). Les gestionnaires se plaignent de la rigidité statutaire qui oblige à maintenir à des niveaux pas trop dissemblables la rémunération de militaires de même grade et ancienneté, indépendamment de l'état de tension du marché de l'emploi dans leurs spécialités respectives.

De la même façon, l'augmentation générale des rémunérations est leur seule réponse à la forte contraction de la population-cible dans les années quatre-vingt : le nombre des jeunes gens de 17 à 21 ans baisse presque linéairement d'un quart entre 1979 (fin des effets du baby boom) et 1993 (où une légère remontée s'amorce). Là où, compte-tenu des contraintes qualitatives et de la concurrence que lui livrent les universités pour la même population, l'armée de métier des années 1970 devait recruter un jeune apte et disponible sur trois, il lui en recruter un sur deux dans la décennie suivante. Dès lors, une hausse réelle uniforme des soldes, estimée par certains à plus de 10%, est à envisager, et la question du surcoût budgétaire, presque oubliée pendant une décennie durant en raison de très faibles dépassements rebondit."

Annexe 4

Références sur les relations Civilo-militaires*

* Les résultats de l'étude de Peter Feaver et Richard Kohn présentés ici seront prochainement traduits en français par le Centre des Etudes en Sciences Sociales de la Défense (C2SD) à Paris.

Centres et projets de recherche sur les relations Civilo-militaires aux Etats-Unis

1. The Harvard University Olin Center : Research Project on the US military in post-cold war American society.¹⁰⁵

En 1995, le Olin Institute a lancé, sous la direction du professeur Michael Desch, un projet de recherche sur la société américaine après la guerre froide. Dans le cadre de ce projet, le centre a financé une série d'études sur le rôle de l'institution militaire et la nature des relations civilo-militaires dans l'Amérique de l'après-guerre froide. Les thèmes retenus étaient les suivants :

- Conflits entre leaders politiques et militaires
- Interprétations civiles et militaires du recours à la force
- Utilisation de l'instrument militaire dans les rôles non-traditionnels
- Réduction des dépenses militaires
- Identification partisane des élites militaires

Depuis six ans, le programme a reçu une attention particulière de la part des médias, centres de recherche et milieux officiels (Congrès, secrétaire à la Défense). Les principaux auteurs du programme sont régulièrement cités dans la presse et consultés par les instances gouvernementales. Le programme a produit quatorze rapports et trois ouvrages qui ont retenu l'attention de la critique.¹⁰⁶

2. Le Triangle Institute for Security Studies Project on the Gap Between the Military and Civilian Society

Le TISS regroupe des universitaires spécialistes des questions de sécurité nationale et relations internationales travaillant à Duke University, the University of North Carolina at Chapel Hill, et North Carolina State University. En 1997, le TISS a lancé un programme de recherche sur "le fossé entre sociétés militaire et civile aux Etats-Unis."¹⁰⁷

Le projet avait pour but de mesurer systématiquement le fossé qui existe entre élites militaires (corps des officiers, considéré comme le gardien des valeurs militaires), élites civiles (déterminées en fonction du Who's Who) et opinion publique au sens large. Chaque groupe a été interrogé dans le but de documenter les attitudes, valeurs et opinions concernant la politique étrangère, la politique nationale, les valeurs sociales, les croyances religieuses, la politique de défense, la professionnalisation, et les relations civilo-militaires.

¹⁰⁵ Informations disponibles sur : <http://data.fas.harvard.edu/cfia/olin/homepage.htm>
et sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/civmil.htm>

¹⁰⁶ Une liste complète des travaux du centre figure en annexe xx

¹⁰⁷ Présentation du projet et résumé des conclusions disponible sur : <http://www.poli.duke.edu/civmil>

3. Le Center for Strategic and International Studies (CSIS) : The Study on Military Culture in the 21st Century¹⁰⁸

Le CSIS est un centre de recherche et d'analyses installé à Washington DC. Sa mission consiste à promouvoir des recommandations politiques dans des domaines très divers allant de la sécurité internationale à la politique sociales. Les recherches en matière de sécurité internationale sont articulées autour de cinq pôles :

- La sécurité nationale à l'aube du XXI^{ème} siècle
- La culture militaire
- La restructuration des industries de défense
- La sécurité régionale
- Les analyses globales

Le projet sur la culture militaire repose sur l'idée que le climat organisationnel et les structures de commandement qui découlent de la culture militaire prévalente doivent refléter à la fois les besoins de la mission militaire et ceux d'une société 'politiquement correcte' que les armées servent.¹⁰⁹

Dans une première étape, les responsables du projet ont lancé un programme de recherche sur les *Junior Reserve Officers Training Corps* (JROTC). Le programme veut évaluer l'efficacité des JROTC dans le recrutement et leur contribution à de bonnes relations civilo-militaires en particulier dans les zones défavorisées (inner cities).¹¹⁰

¹⁰⁸ Descriptif des programmes disponible sur : <http://www.csis.org/polmil>

¹⁰⁹ Un descriptif du projet est disponible sur : <http://www.csis.org/polmil/amcsumry.html>. A ma connaissance, ce projet n'a donné lieu à aucun rapport.

¹¹⁰ Un résumé de l'étude et un bon de commande sont disponibles sur : <http://www.csis.org/polmil/jrotcreport.html>

American Military Culture in the 21st Century Project Summary¹¹¹

In recent years, many aspects of our military establishment have undergone extensive analysis, from strategy, to roles and missions, to force structure, to weapons acquisition, to specific personnel policies. There has not been, however, a review of the bases of military culture—defined as the sum of its values, norms, philosophies, and traditions—which create the organizational climates within which our people in uniform function. With the stresses on our military institution increasing, it is appropriate to examine the suitability of the prevailing culture—its ultimate capacity to inspire recruits, to adapt to technology, and to sustain flexible operational units—for the demands of the 21st century. CSIS sees a clear, compelling need to define and assess the culture under which our military operates in order to determine which aspects must be reinforced and which will require adjustment.

The stresses already evident on the military today are many. These include significant decreases in defense budgets and resources, the widening array of sensitive and critical global missions, the increasing complexity of technology, and the apparently growing gap between civilian and military cultures. Yet the ever-growing demand for a military force that is effective across a wide range of scenarios requires recruitment and retention of competent and motivated people. The American military continues to have a worldwide reputation for operational excellence and it has never had a reputation for complacency. Identifying aspects of the culture that need to be reinforced or modified will ensure that this reputation remains intact. This is the goal of "American Military Culture in the 21st Century."

We begin this study with a number of assumptions, including that America will require strong, versatile military forces in the future; that America can sustain a disciplined, effective military within the current volunteer paradigm; and that traditional American military values will remain among the cornerstones of our military culture—values such as self-sacrifice, discipline, obedience to legitimate authority, and loyalty to nation, unit, and comrades. Among the issues likely to arise during the course of our effort are the maintenance of the "warrior ethic" in the context of technological and societal change, the need to develop leaders whose competence and style can produce military units that are both highly disciplined and suitably innovative, and the techniques for socialization of recruits who come from a society where traditional value inculcation is weak or absent. The credibility and utility of this project will depend in large part on the informed cooperation of the Department of Defense. The National Defense University has agreed to be a key participant and a wide range of input from the uniformed services as well as from the academic sector will be essential. Another major element of the study will be the administration of a comprehensive survey to assess

¹¹¹ Descriptif du projet disponible sur : www.csis.org/polmil/amcsumry.html

today's organizational climates, which will be a major factor in determining the overall institutional culture.

The project will be directed by Dr. William J. Taylor, Jr., CSIS Senior Vice President for International Security Affairs. Co-Chairing the project will be Dr. Edwin Dorn, Dean of the Lyndon B. Johnson School of Public Affairs at the University of Texas and LTG Howard Graves, USA (Ret.), former Superintendent of the United States Military Academy at West Point. They will be supported by a broad range of highly knowledgeable individuals with military, academic, business, media, legal, and legislative backgrounds.

Page updated on July 16, 1998

Le John M. Olin Institute for Strategic Studies à l'université d'Harvard¹¹²

L'institut John M. Olin a été fondé à l'université d'Harvard le 1^{er} juillet 1989. La mission de l'institut est double : (1) promouvoir la recherche dans les domaines de la sécurité collective et de la stratégie nationale et (2) former et éduquer les spécialistes (fonctionnaires, consultants, universitaires).

En 1995, l'institut a lancé un programme de recherche sur l'institution militaire dans la société américaine de l'après-guerre froide (US military in post-cold war American society). Dans le cadre de ce programme, l'institut a organisé et parrainé recherches et débats sur le rôle de l'institution militaire et la nature des relations civilo-militaires dans le nouveau contexte géo-stratégique. Le programme est dirigé par le professeur Michael Desh qui s'est entouré d'un petit nombre d'universitaires réputés, d'officiers et de fonctionnaires en retraite pour déterminer les thèmes d'étude et sélectionner les meilleurs candidats.

Les questions suivantes ont fait l'objet de recherches approfondies : conflits entre leaders politiques et militaires ; les interprétations militaires et politique du recours à la force ; l'utilisation des forces armées pour les "opérations autres que la guerre" (Operations Other Than War) ; l'impact de la réduction des budgets militaires et la politisation de l'institution militaire.

Le programme a produit quatorze rapports, deux ouvrages importants qui ont retenu l'attention de la critique.

- Michael Desh, *Civilian Control of the Military: The Changing Security Environment*, Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press, 1999.
- Thomas Ricks, *Making the Corps*, New York, Scribner, 1998.

Le professeur Miller a été retenu comme consultant pour une étude de la RAND corporation sur l'intégration des femmes dans les services.

Le programme a conclu ses travaux le 26 octobre 1997 lors de la réunion bi-annuelle de l'Inter-University Seminar on Armed Forces à Baltimore. Lors de la réunion, Michael Desh a présenté les conclusions du programme et les recommandations du groupe.

Depuis 6 ans, le programme a reçu une attention particulière de la part des médias, think tanks, et des milieux officiels (Congrès, Secrétaire à la Défense). Les principaux auteurs du projet sont régulièrement consultés.

¹¹² Information disponible sur les sites suivants : <http://data.fas.harvard.edu/cfia/olin/homepage.htm>
<http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/civmil.htm>

U.S. post-cold war civil-military relations
Working Paper Series¹¹³

- No. 1 - Michael Desch, Olin Institute and Sharon Weiner, MIT, eds., "Colin Powell as JCS Chairman: A panel Discussion on American Civil-Military Relations."
- No.2 - Laura Miller, Olin Institute, "Feminism and the Exclusion of Army Women from Combat."
- No.3 - Thomas E. Ricks, Pentagon Correspondent, The Wall Street Journal, "On American Soil: The Widening Gap between the U.S. Military and U.S. Society."
- No.4 - Peter D. Feaver, Assistant Professor, Department of Political Science, Duke University, "Delegation, Monitoring, and Civilian Control of the Military: Agency Theory and American Civil-Military Relations."
- No.5 - Lawrence J. Korb, The Brookings Institution, "The Military and Social Change."
- No.6 - William J. Gregor, School of Advanced Military Studies, U.S. Army Command and General Staff College, "Toward a Revolution in Civil-Military Affairs: Understanding the United States Military in the Post Cold War World."
- No.7 - David E. Johnson, National Defense University, "Wielding the Terrible Swift Sword: The American Military Paradigm and Civil-Military Relations."
- No.8 - Christopher P. Gibson and Dr. Don M. Snider, United States Military Academy at West Point, "Explaining Post-Cold War Civil-Military Relations: A New Institutional Approach."
- No.9 - Volker Franke, Maxwell School of Citizenship and Public Affairs, Syracuse University, "Learning Peace: Attitudes of the Future Officers Toward the Security Requirements of the Post-Cold War World."
- No.10 - Sharon K. Weiner, Security Studies Program, Political Science Department, MIT, "The Changing of the Guard: The Role of Congress in Defense Organization and Reorganization in the Cold War."
- No.11 - Richard H. Kohn, University of North Carolina, Chapel Hill, "The Forgotten Fundamentals of Civilian Control of the Military in Democratic Government."
- No.12 - Robert F. Hahn II, Army After Next Project, U.S. Army Training and Doctrine Command, "Politics for Warriors: The Political Education of Professional Military Officers."
- No.13 - Ole R. Holsti, Professor of International Affairs, Duke University, "A Widening Gap Between the Military and Civilian Society? Some Evidence, 1976-1996."
- No 14 - Michael C. Desch, Olin Institute and Sharon Weiner, MIT, eds., "A Growing Civil-Military Gap? Wrap-up Panel Discussion of the Olin Institute's U.S. Military and Post-Cold War American Society Project"

¹¹³ These papers are available at <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pub.htm>

Éléments Bibliographiques

Applewhite Larry W. et David Segal, "Telephone Use by Peacekeeping Troops in the Sinai", *Armed Forces and Society*, 17, 1990, 117-136.

Armed Force Information Service (AFIS), *Defense Almanac*, Washington, DC, DoD, 1999. Disponible sur <http://www.defenselink.mil>

Backman Jerald G., "American High School Seniors View the Military, 1976-1982", *Armed Forces and Society*, 10, 1983, 86-104.

Bell Bruce, *The Impact of Operation Desert Shield/Storm on Army Families: A Summary of Findings to Date*. Paper presented at the 53rd Annual Conference of the National Council on Family Relations, Denver, CO, 19 novembre 1991.

Binkin Martin et William Kaufman, *US Army Guard and Reserve: Rhetoric, Realities, Risks*. Washington, DC, Brookings Institution, 1989.

Boëne Bernard et Michel L. Martin (dir.), *Conscription et armée de métier*. Paris, Fondation pour les Etudes de Défense Nationale, 1991.

Boëne Bernard, *Conditions d'émergence et de développement d'une sociologie spécialisée: Le cas de la sociologie militaire aux Etats-Unis*, Thèse présentée en vue de l'obtention du doctorat ès Lettres et sciences humaines (ancien régime), 1995.

Boniface Pascal, *L'armée : Enquête sur 300 000 soldats méconnus*, Paris, Editions n°1, 1990.

Bourg Chris et Mady Wechsler Segal, "The Impact of Family Supportive Policies and Practices on Organizational Commitment to the Army", *Armed Forces and Society*, 25, 1999, 633-652.

Bowman William, Roger Little et Thomas Sicilia, *The All-Volunteer Force After a Decade: Retrospect and Prospect*. Washington DC, Pergamon-Brassey's, 1986.

Brooks Judith E. et Michelle Z. Zazanis, *Enhancing US Army Special Forces: Research and Applications*. Alexandria, VA, US Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, 1997.

Burelli David F., *Women in the Armed Forces*, Washington, DC, Congressional Research Staff (CRS) Brief, 12 December 1996.

Butler John Sibley, "Race and the All-Volunteer System: A Reply to Janowitz and Moskos", *Armed Forces and Society*, 2, 1976, 421-432.

Butler John Sibley, "Military Attainment: Universalist or Particularistic?" *Journal of Political and Military Sociology*, 7, 1979, 143-145.

Coffrey Kenneth J., *Strategic Implications of the All-Volunteer Force: The Conventional Defense of Central Europe*. Chapel Hill, NC, University of North Carolina Press, 1979.

- Dauber Cori, "the Practice of Argument: Reading the Condition of Civil-Military Relations", *Armed Forces and Society*, 24, 1998, 435-446.
- Desh Michael, "Soldiers, States and Structures: The end of the Cold-War and the Weakening of the U.S. Civilian Control", *Armed Forces and Society*, 24, 1998, 389-406.
- Eitelberg Mark, "Military Representation: Reflections and Random Observations", paper presented at the Biennial Conference of the Inter-University Seminar on Armed Forces and Society, Baltimore, MD, 1989.
- Ender Morton, "Desert Fax: A Research Note on Calling Home from Somalia", *Armed Forces and Society*, 25, 1999, 509-521.
- Feaver Peter et Richard H. Kohn, Project on the Gap Between the Military and Civilian Society: Digest of Findings and Studies. Durham, NC, Triangle Institute for Security Studies, June 2000. Disponible sur www.polic.edu.civmil
- Feaver Peter, "Crisis as Shirking: An American Theory Explanation of the Souring of American Civil-Military Relations", *Armed Forces and Society*, 24, 1998, 407-434.
- Fernandez Richard, *Enlistment Effects and Policy Implications of the Educational Assistance Test Program*. Santa Monica, CA, Rand Corporation, Report R-2935-MRAL, 1982.
- Firestone J. M. et R. Harris, "Sexual Harassment in the U.S. Military: Individualized and Environmental Context", *Armed Forces and Society*, 21, 1994, 25-43.
- Fredland Eric et Roger Little, "Education levels, Aspirations and Expectations of Military and Civilian Males, ages 18 to 22", *Armed Forces and Society*, 10, 1984, 211-228.
- Gibson Christopher P. et Don M. Snider, *Wielding the Terrible Swift Sword: The American Military Paradigm and Civil-Military Relations*, Project on U.S. post-cold war civil-military relations, Olin Institute for Security Studies, Harvard University. Disponible sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pub.htm>
- Gilroy Curtis, Robert Phillips, and John Blair, "The All-Volunteer Army: Fifteen Years Later", *Armed Forces and Society*, 16, 1990, 329-350.
- Gutek B. A., A. G. Cohen et A. M. Konrad, "Predicting Social-Sexual Behavior at Work: A Contact Analysis", *Academy of Management Journal*, 33, 1990, 560-577.
- Harrell Margaret et Laura Miller, *New Opportunities for Military Women : Effects Upon Readiness, Cohesion, and Morale*, Washington, DC, Rand Corporation, 1997. Disponible sur www.rand.org/publications/MR/MR896
- Janowitz Morris, "The All-Volunteer Military as a 'sociopolitical' problem", *Social Problems*, 22, 1974, 432-439.
- Janowitz Morris, "The social demography of the All-Volunteer Armed Force", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 406, 1973, 86-93.
- Janowitz Morris, "Volunteer Armed Forces and Military Purposes", *Foreign Affairs*, 50, 1972, 427-433.
- Janowitz Morris, *The Professional Soldier. A social and political portrait*, Glencoe, IL, The Free Press, 1960.

- Janowitz Morris et Charles Moskos, "Racial Composition in the All-Volunteer Force", *Armed Forces and Society*, 1, 1974, 109-123.
- Johnson Cecil F., Bertha F. Cory, Roberta W. Day et Laurel W. Olivier, *Women Content in the Army Reforger 77 (REFWAC77)*. Alexandria, VA, U.S. Army Behavioral Institute, 1978.
- Kanter R. M., "Some Effects of Proportion on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women", *American Journal of Sociology*, 82, 1977, 965-990.
- Kirby Sheila, Margaret Harrell et Jennifer Sloan, "Why don't Minorities Join Special Operations Forces?" *Armed Forces and Society*, 26, 2000, 523-546.
- Lewis Charlene C., *Grenada: Waiting Wives*. Washington, DC, Walter Reed Army Institute of Research, 1984.
- Lockman Robert F. et Aline Quester, "The AVF: Outlook for the Eighties and Nineties", *Armed Forces and Society*, 11, 1985, 169-182.
- Margiotta Franklin, James Brown et Michael Collins, *Changing US Military Manpower Realities*. Boulder, CO, Westview Press.
- Marquis Susan L., *Unconventional Warfare: Rebuilding US Special Operations Forces*. Washington DC, The Brookings Institution, 1977.
- Miller Laura, 1995. *Feminism and the Exclusion of Women From Combat*, Project on U.S. Post-Cold War Civil-Military Relations, John Olin institute for Strategic Studies, Harvard University. Disponible sur <http://hdc-www.harvard.edu/cfia/olin/pub.htm>
- Morten J.A. et Z. M. Simutis, "Gender Integration of U.S. Army Basic Training Combat Training", in *Proceedings of the of the 36th Annual Conference of the International Military Testing Association*, Rotterdam, The Netherlands, 1994, 24-29.
- Moskos C. Charles et Michelle Benecke, "Suffering in Silence", *The Washington Post*, 18 juillet 2000.
- Moskos C. Charles, "Soldiering -- Not an Adventure in Social Science", *The Washington Post*, 31 janvier 1993.
- Moskos C. Charles, "La banalisation de l'institution militaire. L'armée américaine : du modèle institutionnel au modèle industriel", *Futurible*, 111, 1987.
- Moskos C. Charles et Franck R. Wood, *The Military: More Than Just a Job*. Chicago, Chicago University Press, 1977.
- Nalty Bernard, *Strength for the Fight: A History of Black Americans in the Military*, New York, The Free Press.
- Nataraj Sheila et Scott Naftel, "The Impact of Deployment on the Retention of Military Reservists", *Armed Forces and Society*, 26, 2000, 259-284.
- Norris Madeleine, "By Force of Arms: Rape, War and the Military", *Duke Law Journal*, 45, 1996, 735.
- Office of the Assistant Secretary of Defense, Force Management Policy, *Population Representation in the Military Services: FY 1998*, Washington, DC, DoD, novembre 1999. Disponible sur <http://dticaw.dtic.mil/prhome/poprep98>

- Ricks Thomas E., *Making the Corps*, New York, Simon and Schuster, 1997.
- Rosen Leora N. et Lee Martin, "Sexual Harassment, Cohesion, and Combat Readiness in U.S. Army Support Units", *Armed Forces and Society*, 24, 1997, 221-244.
- Schexnider, "Expectations from the Ranks: Representativeness and Value Systems", *American Behavioral Scientist*, 19, 1976, 523-542.
- Segal David, Daniel Schubert et Xialin Li, "Establishing Unit Cohesion in the U.S. Army: A Half-Century of Applied Research", *Sociological Practice Review*, 2, 1991, 9-14.
- Segal David, "The Concept of Citizenship and Attitudes Toward Women in Combat", *Sex Roles*, 315, 1977, 460-477.
- Segal David, *Recruiting for Uncle Sam: Citizenship and Military Manpower Policy*, Laurence, KS, University Press of Kansas, 1989.
- Segal David et Nordlie, "Racial Inequality in Army Promotions", *Journal of Political and Military Sociology*, 7, 1979, 153-142.
- Segal David et Nordlie, "Reply: the Dynamics of Military Attainment", *Journal of Political and Military Sociology*, 7, 1979, 147-148.
- Stone Brice, Vince Wiggins, Kathryn Tuner-Holland et Larry Looper, "Air Force Pilot Retention: Evaluating the Results of Alternative Models", *Armed Forces and Society*, 25, 1998, 121-136.
- Suro Roberto, "Harassment of Gay GIs Tolerated, study finds: Military Personnel See Widespread Hostility", *The Washington Post*, 25 March 2000.
- Suro Roberto, "New Task on Gays at Air Force Base: Counseling, Legal Advice Cut Discharges", *The Washington Post*, 19 July 2000.
- U.S. Army Research Institute for Behavioral and Social Science, *Women Content in Units Force Deployment Test (MAXWAC)*. Alexandria, VA, U.S. Army Research Institute, 1977.
- Warren Young, *Minorities in the Military: A Cross-National Study in World Perspective*, Westport, CT, Greenwood, 1982.
- Westbrook Stephen, "Socio-political alienation and military efficiency", *Armed Forces and Society*, 6, 1980, 170-189.
- Zucca Gary et Benjamin Gorman, "Affirmative Action: Blacks and Hispanics in US Navy Occupational Specialties", *Armed Forces and Society*, 12, 1986, 513-524.

Appendice 1

Etude de Peter FEAVER

Triangle Institute for Security Studies

**Project on the Gap Between the Military and Civilian Society
Digest of Findings and Studies**

First Revision -- June 2000

Peter D. Feaver
Associate Professor of Political Science
Duke University
919-660-4331
919-660-4330 fax
pfeaver@duke.edu

Richard H. Kohn
Professor of History
University of North Carolina at Chapel Hill
919-419-0323
919-962-2603 fax
rhkohn@juno.com

*Copyright Triangle Institute for Security Studies
1999, 2000
All Rights Reserved.*

*Digest of Findings and Studies, First Revision -- June 2000, TISS Project on the Gap Between the Military and Civilian Society*¹¹⁴

"... one of the challenges for me is to somehow prevent a chasm from developing between the military and civilian worlds, where the civilian world doesn't fully grasp the mission of the military, and the military doesn't understand why the memories of our citizens and civilian policy makers are so short, or why the criticism is so quick and so unrelenting."

William S. Cohen, Secretary of Defense, in remarks at Yale University, 26 September 1997

This summary presents the results of a research project underwritten by the Smith Richardson Foundation and directed by Peter D. Feaver and Richard H. Kohn under the auspices of the Triangle Institute for Security Studies (TISS).¹ The posting of the first version of this report on this website in October 1999 completed Phase I of the Project. This revised digest posted in June 2000 coincides with the end of Phase II which has involved an extensive public discussion of the policy implications of these findings and includes revisions and additional analysis. In Phase III now underway, the projects findings will be published in a scholarly edited volume and a special issue of the journal *U.S. Armed Forces & Society*, as well as in relevant academic, policy, and general interest journals and magazines. The website will include updates on the publications as they become available.

The project has examined the relationship between the military and society in the post-Cold War era, involving some two dozen scholars drawn from the academy, the military, and the national security policy community. The overall purpose is to strengthen the national defense by addressing an issue that has been identified as a priority concern by the Secretary of Defense, senior military officers, the media, and the national security community: whether there is a gap between civilian society and the military, and if so whether differing values, opinions, perspectives, and experience, harm military effectiveness and civil-military cooperation.

Concerns about whether military forces shared the same background and values as the rest of society antedate the founding of the United States. Even before the American Revolution, Americans feared standing armies in peacetime, in large part because they were separate from society and had the means of coercing the population, installing a tyranny, or ruling by force. Soldiers are apt to consider themselves as a Body distinct from the rest of the Citizens, wrote the revolutionary leader Sam Adams in 1776. They have their Arms always in their hands. Their Rules and their Discipline is severe. They soon become attached to their officers and disposed to yield implicit obedience to their Commands.

¹¹⁴ TISS is a consortium of faculty interested in national and international security, broadly defined, at Duke University, the University of North Carolina at Chapel Hill, and North Carolina State University, with members at universities and colleges in North Carolina and throughout the Southeast.

Such a Power should be watched with a jealous Eye. From then until the 1970s, Americans relied as much as possible on citizen soldiers, keeping up the smallest feasible body of regulars in peacetime for constabulary purposes, deterrence, and to prepare for war. Militia were the embodiment of freedom and liberty. From a well regulated militia we have nothing to fear; their interest is the same with that of the state, stated John Hancock in 1774.

Thus, while the nature and form of the American military has evolved with Americas changing national security needs, a central and recurring problem for policy makers has been the need to reconcile the distinctive culture and mission of the U.S. Armed Forces with America's democratic ideals and practices. The issue has returned to center stage since the end of the Cold War and lies at the heart of much of the recent controversy attending military policy. This project contributes to the public discussion of these issues by addressing three broad questions:

- Do post-Cold War military values, attitudes, opinions, and perspectives diverge from those in civilian society, and if so, how? In other words, is there a gap between civilian and military beyond the normal and functional differences between a military establishment and a democratic society?
- What factors shape those gaps between civilian and military perspectives?
- How do gaps affect national defense, in particular, military effectiveness and civil-military cooperation?

The first phase of research has concluded that the concerns expressed by the Secretary of Defense and others about a growing gap between the military and civilian worlds are justified but should not be exaggerated. Our research identified numerous schisms and trends that have undermined civil-military cooperation and, in certain circumstances, could degrade military effectiveness. These are real problems that must be addressed. However, some of the concerns expressed in the policy community about the gap are not sustained by careful analysis.

There are numerous differences of opinion and attitude between the military officers we surveyed (officers selected for the courses in residence at staff and war colleges, their National Guard and Reserve counterparts, and new flag officers) and the civilian society they serve. Some differences are natural and even functional, deriving from the special mission of the military to prevail in armed combat and the resulting differences between military institutions and a very special profession, and a democratic, individualistic, free civilian society. Other gaps are harder to link to the military's function, but simply indicate that the values, perspectives, and opinions of people in uniform differ from those in the elite and general civilian public. Not all attitude gaps are dangerous, nor are all convergences between the two cultures functional.

Our military sample is not representative of the military as a whole -- it leaves out enlisted, for example. Of necessity, we focused our investigation on relations between the officer corps and civilian society, and within the officer corps on the officers of key age cohorts identified as up-and-coming on the basis of their selection for staff and war college in residence or flag rank. These select officers come from the pool of

those military leaders that shape the military profession in America and function as the custodians of military culture. In places, we refer to this military sample as the elite military by elite we do not mean the most common understanding, i.e. the most senior officers, but rather to officers at various ranks who have been identified for the education to prepare them for promotion and advancement. Nor does elite refer to a self-regarding sense of superiority, which we refer to as elitist. The elite public in this study consisted of a random sample of individuals from *Who's Who* and samples drawn from similar reference works. The general public was a random national sample comparable to other national telephone surveys.

At the basic level of experience, which shapes values, attitudes, opinions, and perspectives, the gap between the U.S. military and civilian society is growing. As we leave the 20 th century, the number of people who have served in the military or have other personal connections with the military is declining. This experience gap is an artifact of the shrinking all-volunteer force and the passing of the World War II and Korea generations that, through personal experience, enjoyed such extensive ties to the U.S. Armed Forces.

While the picture is complex, several findings emerge from our analysis:

What is the nature of the gap ?

- The long tradition of a military without a conscious association with a particular political party has given way to a new reality. While the officers we surveyed continue to consider themselves neutral servants of the state, they have developed a more distinctive partisan identity. Over the last generation, the percentage of up and coming officers who identify themselves as Independent (or no preference or other) has gone from a majority (54%) to a minority (28%) and the percentage that reports as Republican nearly doubled (33% to 64%). In our survey, elite civilians report Republican (36%), Democrat (36%), and Independent, no preference, or other (28%) while the general public reports Republican (31%), Democrat (33%), and Independent, no preference, or other (37%). These officers are 8 to 1 Republican over Democrat (making them one of the most solidly Republican professional groups in America) while elite civilians and the mass public are split about evenly.

- The partisan gap is matched by an ideological divide. The military officers we surveyed are far more likely to identify themselves as conservative than are either mass or elite civilians (66% vs. 42%, or 38%), and many times less likely to identify themselves as liberal than either the mass or elite public.

- The partisan ideological differences do not necessarily spill over into the full range of domestic and foreign policy issues. Because we did not ask other questions on our survey about partisanship, we have no systematic evidence one way or the other to know whether the high level of partisan association has been accompanied by a high intensity of partisan activity but our expectation is that as professional officers they would not engage in any open partisan activity. Nevertheless, there is anecdotal evidence the old taboos are weakening: senior officers identifying their party affiliation

in talks with junior subordinates or letters to the editor critiquing one party over another.

- Americans in the national political elite are increasingly losing a personal connection to the military. For the first 75 years of the 20 th century, there was a significant veterans advantage in American politics: always a higher percentage of veterans in Congress than in the comparable age cohort in the general population. This veterans advantage has eroded over the past twenty-five years in both chambers of Congress and across both parties. Beginning in the mid-1990s, there has been a lower percentage of veterans in the Senate and the House of Representatives than in the comparable cohort in the population at large. Thus, not only has the absolute number of people with military experience in the political elite declined, but the relative number has declined even further. Compared to historical trends, military veterans seem now to be under-represented in the national political elite.

- The mass public, and the elite public only slightly less so, profess great confidence in the military and believe there is a considerable degree of mutual respect between the military and society. The officers we surveyed likewise profess to respect civilian society and believe that relations with society generally are good. However, mutual professions of support and confidence between civilians and the military rest on top of some disparaging views in both groups about the other, views which are likely over time to erode the support each claims for the other.

- The military officers we surveyed express great pessimism about the moral health of civilian society and strongly believe that the military could help society become more moral and that civilian society would be better off if it adopted more of the military's values and behaviors. Elite civilians share this pessimism about civilian society but strongly disagree that the military has a role in moral reform.

- The officers we surveyed are fairly critical about the quality of leadership in the political institutions that undergird American democracy. They believe the political leadership is not well-informed about military affairs (66% say somewhat ignorant or very ignorant). A significant portion (35%) believes the political leadership does not share the same values as the American people (only 41% say political leaders do share the same values while 23% say they are not sure). They possess a pervasive hostility towards the media. At the same time, the officers we surveyed (and enlisted personnel surveyed in other projects) report more trust and confidence in government institutions than do civilians, elite and mass.

- On social values, military officers we surveyed diverge from both elite and mass civilians, but in doing so fit somewhere on the continuum between the two civilian publics. They are considerably more conservative than elite civilians but not quite as conservative as the general public. The larger gap between elite and mass civilians, the military cannot be said to be out of step with civilian society on this dimension.

- The officers we surveyed are more supportive of gender equality in the services than is the general population, and no less supportive than elite civilians. With the exception of women having a direct role in ground combat. The officers strongly

oppose (65%) women serving in all combat jobs. A comparable majority of civilian elites (58%) and only slightly fewer mass public (52%) support women serving in all combat jobs. Very few (14%) of civilian elites believe women should be *required* to serve in all combat jobs.

- By a very large margin (76%), the military officers oppose gays and lesbians openly serving in the military. But a majority of civilian elites (55%) and the mass public (57%) support gays and lesbians openly serving.

- The military officers we surveyed generally believe that the military has done what it should in dealing with the problem of sexual harassment, but civilian elites believe the military has not done enough.

- The wide gap between the military and civilians on the issues of women in combat and homosexuals serving openly, on whether enough has been done to address sexual harassment, and on the necessity for traditional warrior (and male) culture for military effectiveness, suggests that these issues will continue to cause controversy and civil-military friction.

- There is by and large a consensus across our military and civilian samples on many of the foreign policy issues that were contentious during the Cold War.

- On some dimensions, a gap emerges between the mass public on the one hand, and elite civilians and elite military officers on the other. One of the largest gaps between our military sample and our sample of the general public concerns views on human nature: the classic question of whether most people can be trusted. A strong majority on both our elite samples, civilian (60%) and military (65%), agreed but an equally strong majority of the general public (63%) responded that, you can't be too careful.

- The military officers we surveyed are more religious than civilian elites, but not as dramatically as some have claimed. If religious is measured by the frequency of attending religious services or the frequency of engaging in religious activity, the difference is slight. The difference is somewhat greater if religious is measured by the degree of guidance respondents claim religion provides for their daily living and the specific content of those beliefs. For instance, roughly comparable percentages of officers and civilian elites report that they pray several times a day (18% vs. 22%), once a day (24% vs. 18%), a few times a week (24% vs. 18%), or once a week (23% vs. 20%), although only half as many officers say they never pray (12% vs. 22%). The military is more likely than civilian elites to agree that the Bible is the inspired word of God, true, and to be taken word for word (18% vs. 11%); more likely to agree that the Bible is, the inspired word of God, true, but not to be taken word for word (48% vs. 34%) ; and less likely to agree that the Bible is a book of myths and legends (3% vs. 7%) In any case, the differences are not strikingly large. Except for a larger proportion of Roman Catholics and a smaller proportion of Jews, the elite military religious identification is congruent with that of the American population. Only 13% of elite military officers are evangelical Protestant, compared to 12% of elite civilians.

- There appears to be a consensus across civilian and military elites on the relative efficacy of military and non-military tools in addressing various threats to national security.

- Very few elites (7% of elite civilians, 1% of elite military) believe that the so-called A social engineering role B redressing historical discrimination B is a very important role for the military, although somewhat more (23% of elite civilians, 14% of elite military) say it is at least important.

- Many of the gaps found at more senior levels were not found at the entry level B that is, comparing prospective officers in pre-commissioning courses at the service academies and ROTC with a sample of civilian students at Duke University. However, precommissioned officers were considerably more religious and conservative than a rough sample of Duke University students.

- The partisan and ideological gaps found at the elite military level were considerably narrower at the level of accession to the mass military (defined as enlisted ranks and military personnel in the field). Those entering the enlisted ranks were more partisan Republican than civilians not going to college, but not by the margins seen at the elite level; the comparable cohort going into college was even more Republican than the cohort going into the military. A similar pattern emerges in ideological identification. The enlisted ranks are becoming more middle class, but not necessarily as Republican or conservative as the elite officer corps.

- As was found at the elite level, people entering the enlisted ranks are more pro-military, more supportive of an activist but security-oriented foreign policy, and more supportive of defense spending, than their peer cohort entering the labor force or college.

- At the level of institutional presence, which refers to the salience and significance of an institution in society, the military is not isolated, although there are trends that suggest this may happen in the future. The material presence of the military remains very high. It consumes a large, if shrinking, portion of the GDP; its reach measured as military spending is geographically distributed across the entire country in rough proportion to regional population share; and it is prominent on the public stage and especially in the media. However, the downsizing of the force is reducing social connections to the military and these will inevitably reduce its institutional presence.

- The military also has a profound moral presence, having played such a crucial and public role in addressing a variety of societal problems including racism and drug abuse. The U.S. Armed Forces have been prominent in public debates over how best to expand opportunities to women. Over the last half century, the military has adapted to changes in American society. The U.S. Armed Forces has integrated racially and in gender, adjusted to the changing youth culture, and managed at the same time to retain both a moral and social legitimacy, and effectiveness in battle and in operations other than war.

What factors shape the gap ?

- Many of the differences in opinion between military and civilian are due in part to the peculiar demographic make-up of the officer corps that makes up our military sample: disproportionately male, white, Catholic, and very highly educated. Nevertheless, most differences remain even when one controls for these demographic factors, suggesting both that the up-and-coming military may selectively attract a certain profile of officer and that certain ideal types rise to the elite ranks. Since virtually all opinion gaps are narrower at the accession level than at the more senior elite levels, the divergence of opinions is not merely a function of occupational selection (certain types of people entering the military). At least some of the gap is a result of other factors, possibly selective attrition and other socialization that occurs as an individual advances within the officer corps.

- There are numerous factors that may have contributed to the Republicanization of the force including the Vietnam experience, changes in support for defense by the two major political parties, and an increase in the proportion of young people who self-identified as Republican and expressed interest in joining the military during the Reagan Administration military build-up. The Republicanization phenomenon, however, is not simply a function of the peculiar demographic make-up of the military. But since the proportion of young people who self-identify as Republican and express interest in joining the military has recently declined, the skewed partisan distribution in the military may moderate over time.

- Contrary to views widely held among elite military officers, the major daily newspapers do not emphasize negative stories about the military. In the last six months of 1998, content analysis discovered ratios of positive to negative stories in excess of 2:1. The *Washington Post* is considerably more positive in its depiction of the military than is the *New York Times*, but even the *Times*, on balance, treats the military positively. This may contribute to the militaries favorable standing in the public eye.

- Coverage of the military by military publications is even more overwhelmingly positive. This may explain why the elite military are more inclined than elite civilians to take a dubious view of the way the civilian press treats the military, since depictions of the military in military media are so much more positive than the otherwise positive treatment in the civilian media. The military media may therefore be slightly exacerbating the gap in civilian vs. military attitudes.

- The belief that images of American casualties B the body bags on CNN effect B drives the American publics willingness to endure the human costs of war is based on an inaccurate understanding of how people respond to visual images. By setting the context for interpretation, leaders have far more leeway to shape the publics reaction even to the same kinds of images, than is implied by the so-called ACNN effect problem.

- The popular media through fiction and film reinforce a diverse set of stereotypes about the military and civilian society. The action/thriller genre generally

depicts the military as tough realists with higher moral standards and greater loyalty, responsibility, and technological expertise than their civilian counterparts. An important counter-example is the archetype of the senior officer who is arbitrary, abusive, idiosyncratic or seizes unauthorized power, albeit often as a misguided effort to reform failings in civilian society.

- High-brow fiction and film tend to present an especially critical view of the military.

- The academic core curricula at the service academies and in ROTC are not adequate to give future officers a useful and coherent understanding of American politics, government, society, or its culture. Nor do the curricula present a coherent picture of the traditional principles of American civil-military relations. Similarly, the curricula at the War Colleges where officers headed for flag rank are broadened, and introduced to the problems of warfare at the international, national policy, and strategic levels, do not address issues of civil-military cooperation in enough depth, or with sufficient historical or comparative context. Civil-military interaction at the highest levels of government bear greater, and more explicit, study.

Does the gap matter for public policy?

- The culture gap extends back two centuries in American history but has traditionally been mitigated by a deeply ingrained acceptance of the principle of civilian control by the military, reinforced by the urgency of civil-military cooperation in wartime, particularly during the World Wars and the Cold War.

- During the 1990s the principle of civilian control has been subjected to more ongoing strain than at any time in American history. The post-Cold War decade is the first period in American history that we are obliged to manage the culture gap whilst the military is large, central to American domestic and foreign policy, and influential inside the councils of government but at a time when the United States lacks an urgent external threat to focus civil-military cooperation. This suggests that future civil-military cooperation must be addressed explicitly by the national security community.

- The presence of veterans in the national political elite has a profound effect on the use of force in American foreign policy. At least since 1816, there has been a very durable pattern in U.S. behavior: the more veterans in the national political elite, the less likely the United States is to initiate the use of force in the international arena. This effect is statistically stronger than many other factors known to influence the use of force, including the so-called democratic peace on which the Clinton National Security Strategy is based. The trend of a declining rate of veterans in the national political elite may suggest, all other things being equal, a continued high rate of military involvement in conflicts in the coming years.

- Our results suggest that the trend of declining percentages of veterans in the national political elite cuts against efforts by the Clinton Administration to strengthen the so-called democratic peace by championing the spread of democracy

around the world. This strategy may indeed ultimately yield a peace dividend, but our results suggest that if the percentage of veterans serving in policy making positions declines over time, other things being equal, the United States would be more likely to initiate the use of force overseas.

- The gap in role, function, and responsibility at the top of government between military and civilian in wartime is traditional and functional. So, too, is the gap in background, experience, perspective, and professional behaviors and mentalité, in peacetime as well as war.

- At the highest policy levels of the national command authority in recent years, the fusion of civilian and military leaders appears to dampen the influence of opinion gaps that might otherwise be prominent. While there is a high level of civil-military cooperation in policy and decision making, there is also conflict, and one result of the fusion is a blurring of roles by the most senior military, who become policy advocates and decision-makers, rather than solely advisors.

- On average, the military elite and civilian elites without any military experience hold different views on the proper use of force: when and how to use force, and the appropriate role of the military in those decisions. The results suggest that the policymaking friction reported in recent uses of force is not as much the product of personality conflicts as a clash in general approach to foreign policy and the use of force, a clash that could increase as the leavening effect of veterans in the political elite diminishes.

- Contrary to traditional understandings of, and behaviors in, civilian control, elite military officers believe that it is their role to *insist* rather than merely *advise* (or even advocate in private) the use of force. For example, when asked to specify the proper role of the senior military leadership in decisions to commit U.S. Armed Forces abroad and given a range of elements of that decision along with response alternatives of be neutral ; advise advocate, insist, and no opinion 50% named insist for the proper military role in setting rules of engagement; 52% said the military should insist in decisions regarding developing an exit strategy; and 63% said military leaders should insist in decisions pertaining to what kinds of military units (air vs. naval, heavy vs. light) will be used to accomplish all tasks. Most likely a result of the Vietnam experience and the lessons the uniformed military drew informally therefrom, these views have already caused real friction in policy and decision making and will in the future, and could lead in some instances to unprofessional behavior.

- The strong belief of civilian and military elites that the American public will not accept casualties is not supported by the survey data. The mass public says it will accept casualties provided (by implication) the effort is seen through to success. Indeed, in more traditional scenarios such as defending Taiwan against a Chinese invasion, the mass public gives estimates of acceptable casualties roughly equivalent to civilian and military elites. For post-Cold War contingencies such as restoring democracy in the Congo or preventing Iraq from obtaining weapons of mass destruction, the mass gives substantially higher estimates of acceptable casualties than do civilian or military elites.

- For these missions, our sample of military officers is twice to four-times as casualty averse as American civilians (mass or elite). This aversion is more pronounced among more senior than junior officers in rank. Furthermore, Army officers are more casualty averse than Marine officers or Air Force officers, but roughly comparable to Navy officers. Casualty aversion in the military elite is unlikely to be a function of a desire for self-preservation. Casualty aversion does not correlate to service or specialty more prone to risk in combat. Younger officers who are more likely to be in danger are also more willing to accept higher casualties. Casualty aversion may be more a function of a zero-defect mentality among senior officers, in which casualties are viewed as indications the mission will be perceived to be a failure; to the feelings of responsibility felt by more senior officers for the safety and welfare of their troops; and to lack of confidence by more senior officers in the constancy and reliability of the senior civilian leadership, who might buckle under the political and policy pressures generated by American casualties, decided to abandon the intervention, and blame the military for bungling the operation.

- The success of democracies at war has usually involved effective questioning, oversight, and on occasion intervention by civilian leaders into the technical aspects of military affairs. Contrary to remembered history, civilian meddling did not cause the United States to lose the Vietnam War nor did civilians abstain from overseeing the prosecution of the Persian Gulf War. Many of the problems and failures of recent American military interventions originated not in excessive or incompetent civilian meddling but in poor civilian oversight, particularly in failures to insist upon open and candid dialogue with the military, to plan, to ask difficult or unpleasant questions, and to scrutinize military activities so as to connect means with ends. Proper civil-military interactions at the highest levels of policy and decision-making require civilian decision-makers to immerse themselves in the conduct of war and exercise their authority and responsibility when needed, regardless of the theoretical or normative boundaries established in tradition or contemporary practice.

- Although personal connections to the military are declining, this decline apparently has not greatly affected support for the U.S. Armed Forces through the defense budget, nor should recent accession and attrition woes be attributed to this gap. Personal connections do influence *opinion* about the defense budget, however, so efforts to reconnect the military to the general public will augment at the margins expressions of support for defense spending.

- During the 1990=s, being a veteran did not have a sizable impact on a U.S. Senators or Representatives voting behavior, at least not compared to other factors that determine voting stance. Thus, if the decline in the congressional veterans is leading to significant changes in defense policy, its effects must be indirect, through changes in congressional agendas or in the quantity and kinds of the information available to legislators.

- At the margins, the Republicanization of the elite officer corps could affect the attractiveness of service in the military and hence recruiting. The declining propensity of African Americans to serve, whether in the enlisted ranks or officer corps,

is probably primarily due to the strength of the American economy, but it may also be related to the Republicanization of the force.

- The civilian population, both elite and especially mass, has very little understanding of civil-military relations and civilian control of the military. A surprisingly high percentage of the general population (30%) believes that the military most or all of the time seeks ways to avoid civilian orders with which it does not agree; a striking majority of the mass (68%) and a remarkably large percentage of elite civilians (46%), believe that the military does so at least some of the time. Nearly half of the mass (47%) and nearly one third of civilian elites (30%) express doubt about the safety and security of civilian control in the United States.

- Elite military officers showed better comprehension of the principle of civilian control. But students in precommissioning programs displayed serious misunderstandings about proper civil-military relations.

For additional findings, along with the research and analysis that led to all of these, please consult the individual studies listed below, some of which will be published as a special issue (Winter 2000-2001) of the journal U.S. Armed Forces & Society and others in book form by the MIT Press in Spring 2001.

Research Design

This project set out to evaluate systematically a debate that had been conducted primarily in an anecdotal fashion in the popular and policy press. The gap question has a long pedigree in the literature, but much of the debate on both sides has talked past the other and there has been little data of any kind collected to adjudicate between competing anecdotal claims¹¹⁵.

Our first finding was that there are many gaps to be explored, reflecting multiple dimensions and between different segments of the military and civilian populations. Our research design was tailored to investigate gaps in the following:

- Attitudes, values, perspectives, and opinions, as reflected in responses to carefully crafted survey questions covering a comprehensive range of issues including foreign policy, domestic policy, social values, religious beliefs, military policy, military professionalism, and civil-military relations;
- behavior, as reflected in the historical record of over two centuries of (largely American) civil-military relations down to and including particularly the last decade and a half;
- experience, as reflected in the percentage of veterans in key positions;
- social contact, as reflected in family, work, or other personal connections to the military;
- the institutional presence of the military in society, as reflected in the military share of national resources, its distribution throughout

¹¹⁵ See Lindsay Cohn, The Evolution of the Civil-Military Gap Debate, Paper prepared for the TISS project on the Gap Between the Military and Civilian Society, 1999.

communities, and the physical presence of the military in the communities and consciousness of the American people.

Our research design also permitted comparisons across several key subgroups: active duty elite military officers, elite officers in the Reserves and National Guard, veterans in the civilian elite, civilian elites without any military service, veterans in the mass public, and non-veterans in the mass public. Some important groups were explicitly excluded, comprising what might be called the mass military: officers serving in with the rank and file in the field as well as enlisted personnel. The mass military would be a compelling focus for follow-on study, and indeed the mass military receives detailed attention in a project of the Center for Strategic and International Studies, *The Study of Military Culture in the 21st Century*¹¹⁶. It would be important to learn whether our findings also hold for the relationship between the mass military and society. One of our studies compared the political views at the entry level of the mass military and found far less significant gaps than are evident among elites, one implication being that there is a basic difference in attitude between enlisted and officer.

Another more intriguing implication is that the dynamics we observe at the level of the elite military may not simply be a function of different people being attracted to the military, but may be more the product of an organizational culture that shapes members over time, advancing some types and selecting out others and thus producing the gaps we observe at the elite level. We focused on elite military officers because they are the custodians and shapers of this organizational culture and opinion on matters of policy and decision-making, and they rise to the most significant positions relevant for policy interactions with civilian society. Officers have clear influence over policy while the influence of the enlisted ranks B even the senior Non-Commissioned Officers who otherwise play the crucial role in determining and transmitting the overall organizational culture of the military B is much less.

To explore the values, attitudes, and opinions across a broad segment of elites and the mass public, the project completed the first survey of its kind B and undoubtedly one of the largest, with some 4891 respondents B comparing elite military officer and civilian opinion (mass and elite) on these subjects. The survey instrument, designed explicitly for this project but built upon earlier surveys of foreign and domestic policy, solicited responses to some 250 questions covering a range of issues from social and religious values to national security policy, and from military professionalism to the civil-military relationship itself. The project surveyed opinion leaders in the civilian population, the most promising military officers as reflected in the professional military education system, and the mass public¹¹⁷.

Over two dozen scholars and military policy experts examined these new data alongside other historical, sociological, public policy, and public opinion research in a series of original studies commissioned by the project. The authors were not content to

¹¹⁶ Published January 2000 and available from CSIS, Washington, D.C. Although separately run, the TISS and CSIS projects collaborated at key stages to avoid duplication of effort and to share data on issues that intersected both studies.

¹¹⁷ The methods employed in conducting these surveys are described in greater detail in Janet Newcity, *Description of the 1998-1999 TISS Surveys on the Military in the Post Cold War Era*, paper prepared for the TISS Project on the Gap Between the Military and Civilian Society, 1999

review the existing literature and merely report the current state of knowledge. Instead, they identified deficiencies in the literatures coverage of specific topics and conducted new research and analysis to address the most salient issues. The result significantly enriches our understanding of this topic and civil-military relations more broadly. While we coordinated the efforts of several dozen authors and advisors, the project did not produce a single consensus report and none of the authors can be presumed to endorse every finding. Indeed, from the perspective of the project as a whole and in context of all the findings, the project directors do not always agree with every interpretation of the authors, and on some occasions we interpret the authors' data and analyses somewhat differently than do the authors themselves. For instance, the studies come to slightly different judgements about the nature or seriousness of the civil military gap. This partly reflects the fact that each study was given a particular focus; a finding about the gap in one area does not necessarily challenge a contrary finding about the gap in another. Collectively, however, something like a consensus emerged: at present the gap between the military and society in values, attitudes, opinions, and perspectives presents no compelling need to act to avert an immediate emergency; but there are issues of concern troubling problems and emerging circumstances that, if left unaddressed, will harm civil-military cooperation and undermine military effectiveness. The studies commissioned for Phase I broke the gap issue into twenty-one distinct inquiries, clustered around our three major questions.

I. What is the nature of the Gap?

1. *Is there a gap between the civilian elite and the military elite?* Addressed by Ole Holsti (Duke University), in *A Widening Gap Between the U.S. Military and Civilian Society? Some Further Evidence*, 1998-99.
2. *Is there a gap between the mass public and the military?* Addressed by James Davis (University of Chicago and National Opinion Research Center), in *The Brass and the Mass: Attitudes and Opinions Among Senior Military Officers and a U.S. Cross Section*: 1998-99.
3. *Is there a gap between civilians and enlisted at the accession level?* Addressed by David Segal (University of Maryland), Peter Freedman-Doan, Jerald G. Bachman, and Patrick M. O'Malley (all of the University of Michigan) in *Attitudes of Entry-Level Enlisted Personnel: Pro-Military and Politically Mainstreamed*.
4. *Do high levels of professed public confidence in the military indicate that there is no alienation in the relationship?* Addressed by Paul Gronke (Duke University) and Peter Feaver (Duke University) in *Uncertain Confidence: Civilian and Military Attitudes About Civil-Military Relations*.
5. *What is the nature, extent, and character of civil-military interaction in the post-Cold War era?* Addressed by James Burk (Texas A&M University) in *The Militaries Presence in American Society, 1950-2000*.

6. *What is the extent and significance of military experience in Congress?* Addressed by William Bianco (Pennsylvania State University) with Jamie Markham (Harvard University) in *Vanishing Veterans: The Decline in Military Experience in the U. S. Congress*.

II. What factors may cause and shape a Gap?

7. *What explains the various gaps between the military and civilian society?* Addressed by Michael Desch (University of Kentucky) in *Explaining the Gap: Assessing Alternative Theories of the Divergence of Civilian and Military Cultures*.

8. *How is each culture shaped by the elite media?* Addressed by Krista Wiegand (Duke University) and David Paletz (Duke University) in *The Elite Media and the Military-Civilian Culture Gap*.

9. *How is casualty aversion shaped by television and visual media?* Addressed by Cori Dauber (University of North Carolina at Chapel Hill) in *The Role of Visual Imagery in Casualty Shyness*.

10. *How is each culture portrayed by film and literature?* Addressed by Howard Harper (University of North Carolina at Chapel Hill) in *Reaching and Reflecting Audiences in Fiction and Film*.

11. *How does professional military education (PME) at the senior level affect military elites?* Addressed by Judith Stiehm (Florida International University) in *Civil-Military Relations and War College Curricula*.

12. *How does professional military education (PME) at the entry level affect civil-military relations?* Addressed by Don M. Snider, Robert A. Priest, and Felisa Lewis (all of the U.S. Military Academy) in *The Influence of Professional Military Education (PME) at the Accession Level on Changing Civilian and Military Opinion*.

III. Does a Gap Matter for Public Policy?

13. *How does early post-Cold War civil-military friction compare to historical patterns of civil-military interaction?* Addressed by Russell F. Weigley (Temple University) in *The American Civil-Military Cultural Gap: A Historical Perspective, Colonial Times to the Present*.

14. *How does the civil-military gap affect the management of the military during the use of force?* Addressed by Eliot A. Cohen (Johns Hopkins University-SAIS) in *The Unequal Dialogue: The Civil-Military Gap and the Use of Force*.

15. *How is the gap tempered at the senior-most levels of government in the decision- and policy-making process?* Addressed by David W. Tarr (University of Wisconsin

Madison) and Peter J. Roman (Duquesne University) in *The Military Leadership, Professionalism, and the Policy Making Process*.

16. *How might a civil-military gap affect the propensity to use force?* Addressed by Peter Feaver (Duke University) and Christopher Gelpi (Duke University) in *Civilian Hawks and Military Doves: The Civil-Military Gap and the American Use of Force, 1816-1992*.

17. *How might a civil-military gap affect casualty aversion?* Addressed by Peter Feaver (Duke University) and Christopher Gelpi (Duke University) in *The Civil-Military Gap and Casualty Aversion*.

18. *How might a civil-military gap affect peace-time military policy?* Addressed by Benjamin Fordham (SUNY-Albany) in *The Civil-Military Gap and Peacetime Military Policy*

19. *Does a civil-military gap lead to civilian imposition of policies that are destructive of the military culture/cohesion?* Addressed by Laura Miller (University of California at Los Angeles) and John Allen Williams (Loyola University-Chicago) in *Combat Effectiveness vs. Civil Rights? U.S. Military Culture, Cohesion, and Personnel Policies in the 1990s*.

IV. Research Design

20. *What was the state of the literature on the civil-military gap question prior to the TISS project?* Addressed by Lindsay Cohn (Duke University) in *The Evolution of the Civil-Military Gap Debate*.

21. *How did the TISS project collect opinion data on the civil-military gap?* Addressed by Janet Newcity (Duke University) in *Description of the 1998-1999 TISS Surveys on the Military in the Post Cold War Era*.

Publications

1996

1. Serge Gadbois, « **Recrutement, mobilité et reconversion des militaires : un état des recherches menées au Centre de Sociologie de la Défense Nationale (1969-1994)** », mars 1996, *Les documents du C2SD*, 51 pages plus index bibliographique.
2. Marie-Amélie Bouchard, « **La féminisation des écoles d'officiers, école de l'air, école spéciale militaire et école navale** », novembre 1996, *Les rapports du C2SD*, 39 pages (épuisé).

1997

3. Serge Dufoulon, Jean Saglio, Pascale Trompette, « **La mémoire de la mer : mobilités des hommes et capitalisation des savoir sur un bâtiment de combat** », janvier 1997, *Les rapports du C2SD*, 85 pages (épuisé).
4. Barbara Jankowski, Philippe Rivaud et Hugues Simonin, « **L'esprit de défense : définition, évolution et mesure** », mars 1997, *Les rapports du C2SD*, 58 pages (épuisé).
5. André Thieblemont, « **Les Français et le service national : ses fonctions et ses représentations dans la société contemporaine (1970-1996)** », 1997, *Les documents du C2SD*, 131 pages (épuisé).
6. Bernard Paquetteau, « **Analyse des termes du débat sur la réforme du service national (1996-1997). Jeux rhétoriques et enjeux idéologiques** », septembre 1997, *Les documents du C2SD*, 141 pages (épuisé).
7. Pascal Maury, « **La mesure du moral dans les armées** », Actes de la journée d'étude du 23 septembre 1997, *Les rapports du C2SD*, 73 pages (épuisé).

1998

8. Pierre Azoulay, « **Un nouveau profil pour l'armée** », compte rendu du séminaire entre le CEMISS et le CESSD à Rome les 25 et 26 Juin 1997, mars 1998, *Les documents du C2SD*, 44 pages.
9. Barbara Jankowski, « **L'armée professionnelle : quels changements pour l'institution militaire ?** » Enquête auprès des officiers stagiaires de la cinquième promotion du Collège interarmées de défense, mars 1998, *Les rapports du C2SD*, 38 pages (épuisé).

10. Sylvain Broyer, « **La reconversion des engagés volontaires de l'armée de Terre : le cas du premier régiment d'infanterie** », mars 1998, *Les documents du C2SD*, 187 pages.
11. Odile Benoît-Guilbot et Jean-Vincent Pfirsch, « **La décision d'engagement volontaire des militaires du rang : l'armée de Terre** », mai 1998, *Les documents du C2SD*, 140 pages.
12. Pascale Combelles-Siegel, « **La communication des armées : bibliographie commentée** », juin 1998, *Les documents du C2SD*, 83 pages.

1999

13. Emmanuelle Lada et Chantal Nicole-Drancourt, « **Images de l'armée et insertion des jeunes** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 128 pages (épuisé).
14. Françoise Kogut-Kubiak, Emmanuel Sulzer, Bernard Tabuteau et Marie Vogel, « **La reconversion des EVAT : les savoir-faire acquis dans les spécialités de combat** », janvier 1999, *Les rapports du C2SD*, 90 pages.
15. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **L'influence des métiers et des cultures professionnelles militaires sur les stratégies de reconversion : deux études de cas** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 110 pages.
16. Serge Dufoulon, Jean Saglio et Pascale Trompette, « **La différence perdue : la féminisation de l'équipage du Montcalm** », février 1999, *Les documents du C2SD*, 182 pages (épuisé).
17. Olivier Galland et J.V Pfirsch, « **Les jeunes, l'armée et la nation** », novembre 1998, *Les rapports du C2SD*, 58 pages.
18. Pascal Boniface, « **La jeunesse et la défense, génération tonton David** », janvier 1999, *Les documents du C2SD*, 56 pages (épuisé).
19. Pierre Azoulay, « **Minorités et forces armées** », compte-rendu d'un séminaire organisé dans le cadre de l'Académie de défense nationale des forces armées autrichiennes à Vienne, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 43 pages.
20. « **La notation des officiers** », Actes du séminaire du 8 Avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 132 pages (épuisé).
21. Jésus M. Paricio, « **Le monde méconnu de nos militaires** », traduction du livre espagnol « Para conocer a nuestros militares », paru en 1983 aux éditions Tecnos, mai 1999, *Les documents du C2SD*, 154 pages.
22. Pierre Azoulay, « **Les enjeux de la réforme du service national : transition, reconversion, motivation** », septembre 1999, *Les rapports du C2SD*, 43 pages.
23. Antoine Vauchez, « **Recrutement et Reconversion** », Actes du séminaire du 9 avril 1999, *Les rapports du C2SD*, 81 pages.
24. Dominique Efros et Nicole Fouilleul, « **Les unités de combat en intervention humanitaire : une activité de travail particulière** », décembre 1999, *Les documents du C2SD*, 291 pages.

2000

25. Sylvie Clément, « **Femmes et forces armées** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 41 pages.
26. Nathalie Woock, « **La réforme du service national : la mise en place des journées d'appel de préparation à la défense** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 44 pages.
27. Alain Gras et Caroline Moricot, « **Expérience simulée et savoir-faire réel : le travail en équipage dans l'entraînement par simulation de la patrouille maritime** », janvier 2000, *Les documents du C2SD*, 38 pages.
28. Olivier Galland et Jean-Vincent Pfirsch, « **Analyse comparée du rapport des jeunes à la nation et à l'armée : le cas de l'Italie, de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne** », janvier 2000, *Les rapports du C2SD*, 84 pages.
29. William Genieys, Jean Joana et Andy Smith, « **Professionnalisation et condition militaire : une comparaison France/Grande-Bretagne** », septembre 2000, *Les documents du C2SD*, 212 pages.
30. « **Catalogue des publications du C2SD** », septembre 2000, *Les rapports du C2SD*, 36 pages.
31. Actes du colloque « **Métamorphose des missions ? Le soldat et les armées dans les nouveaux contextes d'intervention** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 234 pages.
32. Jacques Capdevielle, Luc Chelly et Marc Leuret, « **La civilianisation des régiments de l'armée de terre, une coexistence pacifique plus qu'une intégration aboutie** », décembre 2000, *Les documents du C2SD*, 85 pages.
33. Pascal Vennesson, « **La nouvelle armée : la société militaire en tendances, 1962-2000** », *Les rapports du C2SD*, 132 pages.

N.B : les ouvrages épuisés sont consultables à la bibliothèque du C2SD sur rendez-vous et sur le site internet du C2SD : www.c2sd.sga.defense.gouv.fr

Vous pouvez vous procurer **gratuitement** ces publications en contactant la Division Recherche du C2SD.

Division Recherche :

Barbara Jankowski -	Tél. : 01 53 69 69 94
Guillaume Pichard -	Tél. : 01 53 69 69 95
	Télécopie : 01.53.69.69.73
	E-mail : c2sd@sga.defense.gouv.fr

Centre d'études en sciences sociales de la défense

24 rue de Presles - 75015 PARIS
14 rue Saint-Dominique - 00450 ARMEES

Les Champs de Mars

Le C2SD publie également à la Documentation Française une revue semestrielle, *les Champs de Mars* (110 Fr le n°).

1. *Les Champs de Mars*, n° 1, « La réforme de la défense : enjeux et société », automne-hiver 1996.
2. *Les Champs de Mars*, n° 2, « Les jeunes et la défense » ; « Opinion publique et service militaire », printemps-été 1997.
3. *Les Champs de Mars*, n° 3, « Le langage des militaires » ; « Les opérations de maintien de la paix », premier semestre 1998.
4. *Les Champs de Mars*, n° 4, « Civilisation, complexité et stratégie » ; « L'armée professionnelle : rôle d'insertion et modes de socialisation », second semestre 1998.
5. *Les Champs de Mars*, n° 5, « Métier militaire et identité féminine », « Puissance nucléaire et pouvoir politique en Russie », premier semestre 1999.
6. *Les Champs de Mars*, n° 6, « La sociologie militaire en France » ; « Les jeunes, l'armée, la nation », deuxième semestre 1999
7. *Les Champs de Mars*, n° 7 *numéro spécial*, « Actes des premières rencontres Sciences Sociales et Défense des 15 et 16 mars 2000 », premier semestre 2000.
8. *Les Champs de Mars*, n° 8, « Armées et sociétés, Espagne, Italie, Etats-Unis et Amérique Latine » ; « Les schèmes de perception de la puissance », second semestre 2000.

Les Champs de Mars sont diffusés par la Documentation Française
29 quai Voltaire - 75344 PARIS Cedex 07
Tél : 01 40 15 70 00

Le C2SD a publié aussi les actes de colloques qu'il a organisé.

Vous pouvez les commander en écrivant au C2SD.

- *L'esprit de défense à l'épreuve des ruptures*, 1998, ADDIM, 280 pages.
- *Les influences psychologiques*, 1999, ADDIM, 214 pages.
- *Bilan et perspectives de la coopération militaire franco-allemande de 1963 à nos jours*, 1999, ADDIM, 305 pages.