



**HAL**  
open science

# Vers des risques psychosociaux militaires : de la souffrance d'être soldat

Emilie Retsin

► **To cite this version:**

Emilie Retsin. Vers des risques psychosociaux militaires : de la souffrance d'être soldat. Psychologie. Université Sorbonne Paris Cité, 2018. Français. NNT : 2018USPCB204 . tel-02462435

**HAL Id: tel-02462435**

**<https://theses.hal.science/tel-02462435>**

Submitted on 31 Jan 2020

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

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



Institut de Psychologie  
Ecole doctorale « Cognition, Comportements, Conduites Humaines » (ED 261)  
Laboratoire de Psychologie Sociale : Menaces et Société (EA 4471)

# **Vers des risques psychosociaux militaires : de la souffrance d'être soldat**

**Emilie RETSIN**

Thèse de Doctorat présentée pour l'obtention du grade de Docteur en Psychologie

27 Novembre 2018

Directrice :

Farzaneh Pahlavan, Professeur, Université Paris Descartes

Co-encadrante :

Hélène Feertchak, Maître de Conférences, Université Paris Descartes

Membres du jury :

Valérie Fointiat, Professeur, Aix-Marseille Université, Rapporteur

Edith Salès-Wuillemin, Professeur, Université de Bourgogne, Rapporteur

Xavier Borteyrou, Professeur, Université Paris Descartes

Didier Bazalgette, Direction Générale de l'Armement, Membre invité

Jean-Michel Morin, Maître de Conférences-HDR, Université Paris Descartes, Membre invité

*Thèse soutenue financièrement par la Direction Générale de l'Armement (DGA)*



## Remerciements

Je tiens à adresser mes premiers remerciements à ma directrice de thèse, Madame Farzaneh Pahlavan, pour m'avoir encadrée et dirigée pendant ce travail de recherche doctorale. Je remercie ma co-encadrante, Madame Hélène Feertchak, de m'avoir conseillée et soutenue ces cinq dernières années, depuis ma première année de Master, d'avoir été celle qui a pensé à moi pour réaliser cette thèse, et d'avoir été toujours présente lorsque j'avais besoin de retours sur mes réflexions.

Je souhaite remercier également le Colonel Vincent Gelez, initiateur de ce projet de recherche, de m'avoir permis d'intégrer une équipe au sein du Ministère des Armées et de mener à bien toutes les études réalisées au cours de cette thèse en s'impliquant vraiment dans ce travail de recherche. Je le remercie aussi pour son soutien en toute circonstance et pour le temps précieux qu'il m'a toujours accordé lorsque j'en avais besoin. Je remercie également toute l'équipe du Bureau Condition du Personnel – Environnement Humain (BCP-EH) dans lequel j'ai pu évoluer au Ministère et rencontrer des personnes qui ont contribué à ma bonne compréhension du monde militaire ; ainsi que la Direction Générale de l'Armement (DGA) d'avoir financé ce projet de recherche et de m'avoir donné l'occasion de faire un point sur mon travail, ce qui m'a toujours été très utile, notamment lors des journées d'audition des doctorants DGA.

Je remercie les membres du jury, Monsieur Didier Bazalgette, Monsieur Xavier Borteyrou, Madame Valérie Fointiat, Monsieur Jean-Michel Morin et Madame Edith Salès-Wuillemin d'avoir accepté de participer à mon jury de soutenance et de m'accorder du temps pour lire et expertiser mon travail de thèse.

J'ai une pensée pour les doctorants et les membres du LPS, merci de m'avoir accueillie au sein de l'équipe pendant ces trois ans et de m'avoir donné l'opportunité d'échanger, de participer à des projets avec vous, de discuter de recherche ou d'autres choses.

Je remercie mes amis de m'avoir supportée pendant ces trois ans durant lesquels je leur ai très souvent parlé de ma thèse. Merci à la team relecture de m'avoir accordé tout ce temps, de m'avoir fait des réflexions très pertinentes sur ma recherche depuis une terrasse en plein soleil, d'avoir vérifié ma bibliographie alors que la nouvelle saison de notre série préférée

venait de sortir, d'avoir détecté toutes les fautes de frappe et de m'avoir vous aussi rappelé à quel point j'étais fâchée avec les accents circonflexes ...

Enfin, je remercie ma famille de son soutien indéfectible pendant ce travail de recherche. Ma mère pour sa présence et la confiance qu'elle m'accorde, mon père pour ses conseils, Mou pour ses relectures et nos discussions toujours au sommet le dimanche midi, Pou pour ses préconisations toujours teintées de diplomatie, Camille pour les corrections faites en tant que (con)sœur doctorante, et les « Cafards » pour me faire hurler autant de colère que de rire grâce à leurs bêtises toujours plus inventives.

## Table des matières

Avant-propos .....	10
<b>PARTIE 1: LA SPECIFICITE MILITAIRE</b> .....	<b>13</b>
1. La spécificité militaire selon l'institution elle-même .....	14
1.1. Introduction .....	14
1.2. L'usage de la force et le rapport à la mort .....	15
1.3. La spécificité fonctionnelle .....	17
1.3.1. La hiérarchie et la centralisation des décisions .....	17
1.3.2. La discipline .....	18
1.3.3. L'esprit de corps .....	19
1.4. La spécificité sociopolitique .....	20
1.5. La place des militaires au sein de la société .....	21
1.6. La spécificité culturelle .....	22
1.7. Spécificité dans l'organisation de l'activité .....	23
2. La spécificité militaire sous l'angle de la psychologie sociale .....	25
2.1. Introduction .....	25
2.2. Organisation générale des éléments .....	26
2.3. Le circuit de la décision .....	29
2.3.1. Hiérarchie .....	29
2.3.2. L'autorité .....	29
2.3.3. Le leadership .....	30
2.3.4. Décision centralisée .....	32
2.3.5. Conclusion circuit de la décision .....	33
2.4. La culture militaire .....	34
2.4.1. La culture et les traditions militaires .....	34
2.4.2. Différenciation de la culture militaire et des cultures d'entreprises civiles selon les dimensions d'Hofstede (1984) .....	37
2.4.3. Théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1985) et identification à l'institution militaire .....	40
2.4.4. Cohésion .....	41
2.5. La mise en application vers l'action .....	43
2.5.1. Soumission à l'autorité .....	43
2.5.2. La légitimité de l'autorité .....	44

2.6.	Missions et risques associés .....	47
2.6.1.	Le concept de guerre juste.....	48
2.6.2.	Le désengagement moral des soldats .....	49
2.6.3.	Gestion du stress et régulation émotionnelle.....	53
2.6.4.	Mort et peur de la mort.....	58
2.6.5.	Terror Management Theory .....	60
2.6.6.	Acceptation de la mort .....	62
3.	Conclusion de la partie théorique.....	66
4.	Etude 1 : Représentations sociales du métier de militaire.....	67
4.1.	Population et modalités de passation.....	68
4.1.1.	Population des civils.....	68
4.1.2.	Population des nouveaux engagés.....	69
4.1.3.	Population des militaires ayant entre 2 ans et demi et 3 ans et demi d'ancienneté 70	
4.2.	Structure et contenu du questionnaire .....	71
4.2.1.	Partie 1 : Association d'idées liées au terme « militaire ».....	71
4.2.2.	Partie 2 : Missions militaires .....	71
4.2.3.	Partie 3 : Place des militaires dans la société .....	73
4.2.4.	Partie 4 : Eléments opérationnels de la spécificité militaire .....	73
4.2.5.	Partie 5 : Patriotisme .....	75
4.2.6.	Partie 6 : Données sociodémographiques.....	76
4.3.	Analyse, résultats et discussion par partie du questionnaire .....	77
4.3.1.	Association d'idées liées au terme « militaire ».....	77
4.3.2.	Partie 2 : Missions militaires .....	97
4.3.3.	Partie 3 : Place des militaires dans la société .....	107
4.3.4.	Partie 4 : Eléments opérationnels de la spécificité militaire .....	113
4.3.5.	Partie 5 : analyse comparative sur le patriotisme .....	120
5.	Conclusion du chapitre 1 .....	128

**PARTIE 2: LES RAISONS DE L'ENGAGEMENT DANS L'ARMEE DE TERRE ET L'IMPLICATION DES SOLDATS** 131

1.	Le travail comme un besoin .....	132
1.1.1.	Hiérarchie des besoins (Maslow, 1954).....	132
1.1.2.	De Maslow à l'auto-détermination (Deci & Ryan, 1985).....	133
1.1.3.	La satisfaction au travail comme satisfaction des besoins .....	134

2.	La décision de l'engagement dans l'Armée de Terre.....	137
2.1.	La théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1967) .....	137
2.2.	La théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991).....	139
3.	L'implication : une attitude dans le travail et dans l'organisation .....	141
3.1.	L'implication dans le travail.....	141
3.2.	Implication organisationnelle .....	143
3.2.1.	L'implication organisationnelle affective .....	143
3.2.2.	L'implication organisationnelle calculée .....	144
3.2.3.	L'implication organisationnelle normative .....	145
4.	Etude 2 : raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre et implication .....	148
4.1.	Méthodologie.....	149
4.1.1.	Population.....	149
4.1.2.	Questionnaire .....	150
4.1.3.	Pré-test.....	153
4.2.	Résultats.....	157
4.2.1.	Partie 1 : raisons de l'engagement dans l'armée de terre.....	157
4.2.2.	Partie 2 : implication dans le travail.....	162
5.	Conclusion.....	167

## PARTIE 3: VERS DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX MILITAIRES 168

1.	Contexte historique .....	169
2.	Du stress vers une définition des risques psychosociaux .....	172
3.	Outils et démarches existants des RPS.....	176
3.1.	Outils .....	176
3.2.	Démarches de prévention .....	178
4.	Pourquoi une démarche nouvelle pour l'Armée de Terre ? .....	181
5.	Construction de l'outil.....	183
5.1.	Nature de l'outil.....	183
5.2.	Familles de RPS.....	183
5.3.	Caractérisation des items .....	187
5.3.1.	Contrainte versus ressource.....	187
5.3.2.	Items prioritaires versus items secondaires .....	189
5.4.	Restitution des résultats .....	190
5.4.1.	Types d'indicateurs .....	191
5.4.2.	Restitution groupale .....	193
5.4.3.	Restitution individuelle .....	194
5.4.4.	Enquête ponctuelle versus enquête longitudinale .....	194

6.	Pré-test de l'outil .....	196
6.1.	Clarté des items .....	196
6.2.	Structure du questionnaire .....	196
7.	Restitution des résultats.....	199
7.1.	Score global .....	199
7.2.	Facteurs de ressources versus facteurs de contraintes .....	200
7.2.1.	Identification des facteurs de ressources .....	202
7.2.2.	Identification des facteurs de contraintes .....	204
7.3.	Restitution graphique.....	208
7.3.1.	Identification des facteurs de ressources .....	208
7.3.2.	Identification et précision des facteurs de contraintes.....	210
8.	Discussion .....	213
9.	Conclusion générale .....	215
10.	Bibliographie.....	219
11.	Webographie .....	232
12.	Annexes.....	234
12.1.	Annexe 1 : questionnaire de l'étude 1 sur les représentations sociales du métier de militaire	234
12.2.	Annexe 2 : questionnaire de l'étude 2 sur les raisons de l'engagement et l'implication dans le travail.....	252
12.3.	Annexe 3 : <i>mindmap</i> représentant la structure de l'outil créé, échelles et sous-dimensions.....	259
12.4.	Annexe 4 : items de l'outil par échelle et sous-dimension, modalité de scoring, et interprétation .....	260

## Liste des figures et tableaux

Figure 1: Organisation générale des éléments de la spécificité	28
Tableau 1 : Récapitulatif des indices lexico-métriques étudiés	79
Tableau 2 : Analyse prototypique des réponses, pour les Militaires-3 ans	82
Tableau 3 : Analyse prototypique des réponses, pour les Nouveaux Engagés	86
Tableau 4 : Analyse prototypique des réponses, pour les Jeunes Civils	90
Tableau 5 : Eléments contenus dans le noyau central de la représentation, par population	92
Tableau 6 : Analyse thématique des éléments contenus dans le noyau central, par population	92
Tableau 7 : Analyse thématique sur les missions des militaires, par population	98
Tableau 8 : statistiques descriptives concernant les missions, par population	101
Tableau 9 : statistiques descriptives concernant les missions, par catégorie	101
Tableau 10 : statistiques inférentielles concernant les missions, par population	102
Tableau 11 : statistiques inférentielles concernant les missions, par catégorie pour les Militaires-3ans	105
Tableau 12 : statistiques inférentielles concernant les missions, par catégorie pour les Nouveaux Engagés	105
Tableau 13 : statistiques descriptives concernant la place des militaires dans la société, par population	107
Tableau 14 : statistiques descriptives concernant la place des militaires dans la société, par catégorie	108
Tableau 15 : statistiques inférentielles concernant les éléments de la spécificité, par population	117
Tableau 16 : statistiques descriptives concernant les construits sur le patriotisme, par population	121
Tableau 17 : Analyse thématique des réponses concernant la France, par population	125
Figure 2 : Théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1967)	138
Figure 3 : Théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991)	139
Tableau 18 : Cohérence interne par facteur de l'échelle sur les raisons de l'engagement	153
Tableau 19 : Analyse factorielle des items de l'échelle sur les raisons de l'engagement	153
Tableau 20 : statistiques descriptives concernant l'implication dans le travail – pré-test	154
Tableau 21 : statistiques descriptives et cohérence interne concernant l'implication organisationnelle	155
Tableau 22 : analyse factorielle des items de l'échelle d'implication organisationnelle	156
Tableau 23 : analyse lexicale des réponses concernant les raisons de l'engagement	158
Tableau 24 : statistiques descriptives concernant les raisons de l'engagement	160
Tableau 25 : interprétation de l'analyse factorielle sur les items concernant l'implication dans le travail	164
Tableau 26 : structure de l'outil, échelles et sous-dimensions	187
Tableau 27 : cohérence interne de l'outil par échelle	197
Tableau 28 : statistiques descriptives concernant les items de l'outil créé	202
Tableau 29 : tableau récapitulatif des facteurs de ressources et de contraintes détectés	212

## Avant-propos

La Loi Jourdan-Belbrel du 5 septembre 1798 est à l'origine du principe de « conscription universelle obligatoire », annonçant dans son premier article que « *Tout français est soldat et se doit à la défense de la patrie* » et rend obligatoire un service de 5 ans pour tous les jeunes hommes français célibataires âgés de 20 à 25 ans, dans le but de rétablir un effectif qui avait été réduit suite à la grande démobilisation de 1794. Dès lors, un service militaire est instauré en France, son appellation évoluant au cours du temps pour passer de conscription, à service militaire puis à service national.

Le 21 mars 1905, la Loi Berteaux exclut toute dispense, au nom du principe d'égalité de tous, au service militaire. Désormais, le service militaire est obligatoire pour tous les hommes français, et ce pour une durée de 2 ans. Cette loi va constituer le fondement du service militaire tel qu'il a été vécu au XXème siècle.

En 1996, la Loi 96-589 du 2 juillet relative à la programmation militaire pour les années 1997 à 2002 propose de remplacer le service alors appelé « national » par une nouvelle forme d'organisation militaire, l'engagement volontaire. Jusqu'en 2002, puisque la durée de transition entre une armée composée d'appelés et une armée professionnelle est fixée à 6 ans, l'armée est alors dite « mixte », on assiste à la professionnalisation des institutions militaires, les soldats les composant n'étant plus seulement appelés, mais ayant aussi choisi de s'engager dans l'armée, la considérant en tant que voie professionnelle possible. La conscription n'est alors pas supprimée mais suspendue, le recensement et la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD) étant mis en place pour tous les jeunes français.

A partir de cette période, l'engagement dans l'institution militaire est le fruit d'un choix professionnel réalisé par les militaires. Ceux-ci, sans avoir été appelés, ont décidé de s'engager dans l'institution militaire et d'y poursuivre leur carrière, comme ils auraient certainement pu le faire dans le monde civil.

Dès lors, des questions concernant la différenciation entre le métier de militaire et les autres professions du monde civil se posent avec acuité. L'armée étant à présent professionnalisée, est-il possible, et doit-on appréhender de la même façon le métier de militaire et les autres métiers pour comprendre les tenants et les aboutissants de celui-ci ? Bien que le métier de militaire ait de plus en plus de similitudes avec les métiers civils, notamment en termes de

modes de recrutement (non plus sur la base d'une obligation mais du volontariat), peut-il être décrit et caractérisé de la même façon que ceux-ci ? Enfin, est-il possible, étant donné les particularités tout de même présentes dans le métier de militaire, de se préoccuper du maintien de bonnes conditions de travail et de la prévention des risques psychosociaux inhérents à celui-ci selon les mêmes modalités que dans les métiers du monde civil ? Ces risques psychosociaux, devenus une préoccupation majeure pour la bonne réalisation du travail ces dernières années, seront au cœur de nos réflexions.

En effet, l'objectif de cette recherche est de déterminer si la détection et la prévention des risques psychosociaux dans le métier de militaire dans l'Armée de Terre peuvent être réalisées en suivant des démarches d'ores et déjà développées et utilisées dans le monde civil ou bien s'il est nécessaire, dans le cas où la spécificité militaire serait trop importante, de développer un outil qui serait spécifique au métier de militaire et que l'Armée de Terre pourrait utiliser de façon autonome pour réaliser des diagnostics concernant les risques psychosociaux militaires.

Pour répondre à ces questions, nous avons structuré notre recherche en trois parties, qui sont ordonnées et liées les unes aux autres afin que nous puissions atteindre l'objectif mentionné ci-dessus.

La première partie de cette thèse, la plus volumineuse, explorera la notion de spécificité militaire, mise en évidence principalement par des sociologues spécialisés dans les problématiques militaires. Nous verrons également au travers d'écrits internes à l'institution la façon dont les militaires caractérisent celle-ci et la distinguent des autres domaines d'activités. Pour cela, nous réaliserons une revue de la littérature, celle-ci le plus souvent militaire et/ou issue de la sociologie, visant à déterminer quelles sont les caractéristiques et les éléments essentiels de la spécificité militaire. Nous initierons alors une réflexion sur les liens qui les unissent à la lumière d'un certain nombre de théories issues de la psychologie sociale. Nous proposerons également une étude sur les représentations sociales du métier de militaire, reprenant les éléments mis en évidence lors de la revue de la littérature, et mobilisant une large population diversifiée. Les objectifs principaux de cette étude sont d'une part de vérifier si le métier de militaire décrit dans la littérature correspond à la réalité vécue quotidiennement par les militaires dans le cadre de leur travail, et d'autre part de déterminer si la profession de militaire peut être rapprochée d'autres professions en fonction des éléments de la spécificité discutés précédemment.

La deuxième partie de cette thèse concernera les raisons de l'engagement des soldats dans l'Armée de Terre et l'implication dont ils font preuve dans leur travail une fois engagés. Nous réaliserons une revue de la littérature pour comprendre les processus sous-tendant la décision de s'engager dans l'Armée de Terre et nous présenterons deux différents types d'implication, dans le travail et dans l'organisation, dont les soldats pourraient faire preuve dans le cadre de leur travail. Nous mènerons une étude sur ces différents concepts afin de déterminer s'il existe des raisons à l'engagement qui seraient liées à plus de fidélisation dans l'Armée de Terre que d'autres et s'il existe des différences en termes d'implication au sein de nos différentes populations.

La première partie nous aura permis de déterminer si le métier de militaire est vraiment différent des autres métiers, et si oui, quels sont les éléments qui le rendent vraiment spécifiques et qui devraient donc constituer des éléments clés dans l'analyse des conditions de travail des militaires. La deuxième nous aura indiqué s'il existe des raisons communément partagées à l'engagement dans l'Armée de Terre, et la mesure dans laquelle les soldats sont impliqués dans leur travail, ce qui nous donnera des indices quant à la présence de bien-être ou au contraire de facteurs contraignant le travail des militaires.

La troisième et dernière partie de cette thèse se concentrera sur les risques psychosociaux liés au métier de militaire. Après un historique et une définition de ceux-ci, nous nous attacherons à discuter, à l'aide des résultats obtenus lors des études réalisées dans les parties précédentes et de la description des différentes démarches existantes, l'utilité de développer un outil nouveau de détection des risques psychosociaux qui serait spécifique au métier de militaire. Nous en expliquerons alors la construction, la méthodologie utilisée et les choix faits quant à l'interprétation des résultats. Nous aurons également l'opportunité de réaliser une première enquête à partir de celui-ci et proposerons une restitution des résultats constituant un premier diagnostic des risques psychosociaux militaires.

## **Partie 1 : La spécificité militaire**

# **1. La spécificité militaire selon l'institution elle-même**

## **1.1. Introduction**

Dabezies utilise pour la première fois en 1980 l'expression « spécificité militaire » pour expliquer la différenciation entre les sphères militaire et civile. Selon cet auteur, elle correspond à l'ensemble des éléments qui rendent le monde militaire particulier, si ce n'est unique, par rapport au monde civil.

Le facteur le plus saillant de la spécificité militaire, que l'on ne retrouve dans aucune autre activité professionnelle ou sociale, est l'usage de la force, et l'obligation, si le contexte l'exige, de tuer et/ou de détruire. Selon l'Etat-major de l'Armée de Terre (1999), « *le soldat est un citoyen au service de son pays ; ses devoirs et ses droits sont d'abord ceux du citoyen et de tout serviteur de l'Etat. De surcroît, sa spécificité réside dans le fait de se trouver détenteur, au nom de la nation dont il tient sa légitimité, de la responsabilité, directe ou indirecte, d'infliger la destruction et la mort, au risque de sa vie, dans le respect des lois de la République, du droit international et des usages de la guerre, et ce, en tous temps et en tous lieux* ». Bardiès (2011) complète à ce propos que le « *fondement de la spécificité militaire, l'explication ultime des particularités des armées par rapport à d'autres organisations humaines, ne réside pas dans l'injonction faite à leurs membres de mourir, mais dans le fait de devoir, si l'ordre en est donné, combattre collectivement et violemment au nom de la communauté souveraine* ». La possibilité de combattre apparaît donc comme un élément central dans la différenciation de la profession de militaire par rapport aux autres professions. La mort, comme une conséquence potentielle du combat, est également une caractéristique saillante qui tend à rendre la profession de militaire unique. Elle en constitue en quelque sorte l'acmé.

Boëne (1990) propose une décomposition du concept de spécificité militaire en deux grandes catégories : d'une part la spécificité fonctionnelle, et d'autre par la spécificité sociopolitique. La première regroupe ce que l'on considère comme « *des exigences imposées par la perspective de l'exercice d'une violence collective* » (Bardiès, 2011) autrement dit le combat. La seconde désigne les « *caractéristiques sociales et politiques distinctives consécutives à l'intégration des individus dans les armées* ». Dans ces deux types de spécificité, nous retrouverons donc d'un côté des éléments plus opérationnels, ancrés dans le vécu sur le terrain

des militaires, et de l'autre des caractéristiques liées davantage aux aspects juridiques et à la place des militaires dans la société.

Bardiès souligne également que la spécificité militaire ne se limite pas à ces deux thématiques. En effet, le monde militaire se distingue du monde civil par un système culturel qui lui est propre, mais aussi par des contraintes liées au métier de militaire, telles que la disponibilité permanente dont les soldats doivent faire preuve à l'égard de l'institution.

Dans la suite de ce document, nous reviendrons plus en détail sur ces différents points relatifs de la spécificité militaire. Nous nous attacherons tout d'abord à rappeler la façon dont la littérature la décrit en suivant les éléments cités précédemment.

## **1.2. L'usage de la force et le rapport à la mort**

L'Etat-Major de l'Armée de Terre (1999) détaille à ce sujet que *« l'usage de la force, opposé à une violence qui peut être sans limite, obéit à un principe d'efficacité au nom duquel tous les moyens mis en œuvre doivent concourir au succès. Mais quand cet usage se traduit de fait par la destruction et la mort, il s'oppose à une exigence fondatrice qui est celle de nos sociétés dont le soldat est délégataire : le respect absolu de la personne humaine et de la vie. Cette contradiction, véritable paradoxe de l'état militaire ne peut être esquivée »*.

Il faut également rappeler que la *« fonction première des armées est d'être un instrument de défense ou de promotion de la souveraineté par l'usage virtuel –dissuasion/persuasion- ou réel de la violence »* (Bardiès, 2011). La violence est donc acceptée et dans certaines situations utilisée puisqu'elle constitue un moyen d'accéder à un but, en l'occurrence la défense et la promotion de la souveraineté de l'Etat.

L'usage de la force et le combat correspondent donc à des situations potentielles que peuvent vivre les soldats dans le cadre de leur travail. Il devient alors légitime pour eux de recourir à la force létale dans les situations qui l'imposent, étant autorisés à tuer sur ordre de la Nation à laquelle ils appartiennent.

Cependant, une situation d'inconfort, de paradoxe, peut apparaître dans cette situation. En effet, de par son statut civil de citoyen français, l'éducation qu'il a reçue et les normes sociales de la société dans laquelle il évolue, le soldat a intégré qu'il est interdit, tant légalement que moralement, de faire usage de la violence et de tuer. Son statut militaire quant

à lui l'autorise et même le prescrit dans certaines circonstances et sur ordre. Cette contradiction dans les normes prescrites peut renvoyer à un état de dissonance cognitive (Festinger, 1957).

Cette dissonance peut donner lieu à une hésitation au moment d'agir, hésitation qui ne doit pas surgir lors de situations urgentes et instantanées qui nécessitent de faire appel à la force.

La formation et l'entraînement des soldats ont en partie pour but d'inhiber ces réactions réflexes. Les éléments opérationnels de la spécificité que nous avons évoqués précédemment nous aideront également à comprendre les processus par lesquels cette hésitation disparaît au profit d'une action contrôlée et légitimée.

Les situations de combat rencontrées par les soldats peuvent évidemment avoir pour conséquence la survenue de la mort, donnée ou reçue. Si la mort est donnée, la dissonance cognitive peut réapparaître au même titre que dans le cas de l'usage de la force. Afin de diminuer cet état de dissonance, les soldats vont chercher à justifier leurs comportements ou à en minimiser les conséquences. Nous verrons alors que les éléments de la spécificité nous permettront, d'un point de vue psychosocial, de comprendre la façon dont les soldats réduisent cet inconfort.

Dans le cadre du combat, la mort peut également être reçue. La spécificité militaire sous-entend également pour le soldat d'accepter la perspective de mourir pour la cause commune. Selon Thiéblemont (1999), le soldat doit se soumettre à l'intérêt supérieur de la mission, jusqu'au sacrifice. L'auteur explique que la perspective du sacrifice et de la primauté de la mission devra s'imposer, occulter les états d'âme du soldat et « *trancher l'éventuel débat entre la vie et la mort des siens* ». Goya (2014) parlera à ce sujet de « *la mort comme hypothèse de travail plausible et librement acceptée* ».

### **1.3. La spécificité fonctionnelle**

Pour rappel, Boène (1990) propose de définir la spécificité militaire en deux parties distinctes, d'une part la spécificité fonctionnelle, et d'autre part la spécificité sociopolitique.

La spécificité fonctionnelle se réfère aux exigences qu'impose l'exercice de la violence collective au cours du combat. Elle est caractérisée par plusieurs éléments attachés à l'organisation de l'institution, regroupant une hiérarchie puissante qui passe par le commandement, un haut degré de centralisation des décisions qui suppose qu'une seule personne ou un seul groupe restreint de personnes va prendre les décisions pour l'ensemble de leurs subordonnés, une discipline stricte avec une autorité indiscutée des chefs, et un esprit de corps, une cohésion, un esprit d'équipe très affirmés débouchant sur la primauté du collectif sur l'individu.

#### **1.3.1. La hiérarchie et la centralisation des décisions**

L'académie française définit la hiérarchie comme « *l'ensemble des grades, rangs, niveaux successifs par lesquels se transmet et s'exerce une autorité* ».

L'institution militaire est caractérisée par sa hiérarchie très présente. Comme dans toute organisation, il existe une hiérarchie au niveau de la structure de l'institution. Chaque équipe, chaque bureau, sont liés aux autres au moyen de la hiérarchie. Cependant, dans l'institution militaire, la hiérarchie est également très présente au niveau individuel. Elle est étendue et complexe puisque l'on ne dénombre pas moins de 22 grades, correspondant aux rangs dans la hiérarchie militaire et dans le commandement. En effet, Guittou (1969) affirme que « *l'armée ne peut se concevoir sans subordination et donc sans exercice d'un commandement. L'armée est fondée sur un principe de hiérarchie : les unités qui la composent sont à la fois subordonnées et distinctes.* ».

Avec cette notion de hiérarchie, la distinction chef-subordonnés apparaît. Le chef va avoir un niveau de responsabilité et une latitude décisionnelle supérieurs que ceux de ses subordonnés, placés plus bas dans la hiérarchie militaire. L'exercice du commandement dans l'Armée de Terre (2003) explique alors que « *le chef est celui qui décide et commande. Il est celui vers qui les regards se tournent dans la difficulté. Il est celui qui, devant ses hommes, peut dire*

*« en avant ! » en étant certain d'être suivi. Il est aussi celui qui, au milieu de ses hommes, aide chacun à se dépasser et fédère les énergies. Ce degré d'exigence justifie à lui seul que le chef militaire soit habité par les principes du commandement qui constituent le cœur de sa vocation : l'exigence, la compétence, l'esprit de décision, l'humanité, la justice et la confiance. »*

Le commandement, par les chefs, a une importance primordiale dans la mise en place d'actions sur le terrain. En effet, *« Le chef doit se réserver le rôle qui lui revient en propre, qui est de fixer les axes, les buts et les fins en même temps qu'il laisse aux subordonnés le soin d'y adapter les moyens. Lui seul assure la cohérence et la convergence dans l'espace et dans la durée. »* (Guitton, 1969).

Dans la mesure où le chef est le seul désigné pour fixer les objectifs et assurer le bon déroulement des opérations, il lui revient la responsabilité de prendre les décisions opérationnelles concernant les actions de ses subordonnés. Dans cette optique, *« pour que puisse s'exprimer pleinement l'efficacité collective, les chefs doivent posséder au plus haut degré la compétence dont ils sont, à chaque niveau de la hiérarchie, les seuls détenteurs : l'esprit de décision »* (L'exercice du Commandement dans l'Armée de Terre, 2016). Une fois la décision prise par le chef, l'action s'engage pour ses subordonnés, qui doivent alors faire preuve de discipline afin de mener à bien leurs missions.

### **1.3.2. La discipline**

Le Code du soldat (1999) stipule que *« le soldat obéit aux ordres dans le respect des lois, des coutumes de la guerre et des conventions internationales »*. La discipline cimente en quelque sorte les composantes de la spécificité militaire, à savoir, l'esprit de corps, le culte de la mission, la dimension sacrificielle, etc. Elle va permettre au guerrier de ne pas avoir à faire preuve d'improvisation ni d'amateurisme, puisqu'elle va le diriger, grâce à sa formation et son entraînement, vers le comportement attendu face à une certaine situation. L'objectif d'une telle discipline chez les soldats n'est certainement pas de nier la personnalité et les réactions de chacun d'entre eux mais bien d'organiser et de coordonner les efforts de tous. Nous verrons dans les prochains chapitres que la soumission à cette discipline peut également

permettre le désengagement d'une action immorale à titre individuel, puisque le soldat n'a pas décidé lui-même de réaliser cette action et a seulement obéi aux ordres qu'il a reçus.

### 1.3.3. L'esprit de corps

*« La force morale se construit sur des valeurs et des idéaux portés par l'armée de terre et s'exprime par une fierté de servir, un élan du cœur et une fraternité d'armes exprimée dans un fort sentiment d'identité. Cette manifestation collective d'attachement et de dévouement constitue l'esprit de corps qui joue un rôle essentiel dans l'aptitude opérationnelle de toutes les unités »* (Esprit de corps, traditions et identité dans l'armée de terre, 2003).

L'esprit de corps *« unit les soldats autour d'une cause qui les dépasse »*, il *« permet le dépassement des inclinations individuelles »* (L'exercice du métier des armes dans l'armée de terre, Etat-major de l'armée de Terre, 1999). Il *« passe notamment par l'affirmation d'une identité collective, traduite en symboles »* et en traditions. Selon Barrois (1993), l'esprit de corps peut être vu comme la résultante de l' *« identification des membres du groupe entre eux »*. Ainsi, l'institution n'est pas composée d'un grand nombre d'individus mais plutôt d'un groupe d'individus ayant une identité collective, fondée sur une histoire commune, une idéologie, des traditions, des symboles, etc. L'esprit de corps est évidemment lié à l'esprit d'équipe et de camaraderie, qui, selon la Directive relative aux comportements dans l'armée de terre (Etat-major de l'armée de terre, 2000), exigent du soldat de placer *« le bien du service et de la collectivité au premier plan de ses préoccupations et avant la satisfaction de son intérêt personnel »*, d' *« avoir confiance en ses chefs, en soi et dans le groupe auquel on appartient »* et d' *« être attentif aux difficultés des autres, demeurer à leur côté et leur venir en aide dans les situations de détresse ou de danger »*. L'esprit de corps au sein de l'institution amène au dépassement de chacun pour le groupe et l'intérêt collectif. Il appelle le soldat à mettre ses capacités physiques, intellectuelles, morales au service des autres et fait alors apparaître la primauté des intérêts, de la sauvegarde du collectif, par rapport, voire au détriment, des intérêts du soldat en tant qu'individu. Nous verrons dans les prochains paragraphes que l'esprit de corps peut encourager les soldats à respecter la discipline, via la responsabilisation de chacun des membres du groupe pour la réalisation des objectifs communs.

#### **1.4. La spécificité sociopolitique**

La spécificité sociopolitique étudie les aspects juridiques qui concernent le statut légal des militaires, et se focalise d'une part sur la place occupée par les militaires de tout rang au sein de la société, et d'autre part sur les rapports qu'entretiennent ces militaires avec l'état et la vie publique, et sur leurs préférences politiques et idéologiques. Nous pourrions dire que d'une manière générale, la spécificité sociopolitique illustre la place particulière des soldats et de l'armée dans la nation et parmi leurs concitoyens.

A ce titre, il est important de préciser que les militaires voient certains de leurs droits civiques limités, voire supprimés.

La loi L4131-1 du Code du Travail stipule par exemple que lorsqu'un salarié se trouve dans une situation de travail « *dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé ou sa vie* », celui-ci dispose d'un droit de retrait, c'est-à-dire qu'il a la possibilité d'arrêter son travail et de quitter les lieux pour se mettre en sécurité si nécessaire. Selon l'article 5-6 du Code du travail, « *l'exercice de certaines activités de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait. Il en va ainsi des activités liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile* ». Régie par un autre code que le code du travail, la fonction militaire voit par le code de la Défense ces restrictions encore plus étendues. L'article 6 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant sur le statut général des militaires les prive par exemple du droit de grève, en raison de la spécificité de leurs missions, en l'occurrence liées à la sécurité des personnes.

Aussi, l'expression des opinions et des croyances des militaires doit être limitée, qu'elles soient d'ordres religieux, idéologiques, politiques, etc. L'article 4 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant sur le statut général des militaires stipule que les militaires ont évidemment le droit d'avoir des idéologies et opinions qui leur sont propres, mais que leur expression est réservée en dehors des heures de service et sous une certaine réserve. De même, l'article 5 de la même loi indique qu'il « *est interdit aux militaires en activité de service d'adhérer à des groupements ou associations à caractère politique* ». Les militaires ont cependant la possibilité d'être candidats à toute fonction publique élective, auquel cas l'interdiction

d'adhésion est suspendue pour la durée de la campagne électorale et du mandat si le militaire est élu.

Enfin, les militaires font l'objet d'un cadre légal strict concernant les modalités de leur activité professionnelle. D'une part, selon l'article 9 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005, les militaires ne peuvent, sauf dérogation exceptionnelle, exercer à titre professionnel une autre activité lucrative que l'activité militaire. D'autre part, les militaires doivent faire preuve d'une disponibilité quasi-permanente. L'article 7 de cette loi rappelle que les militaires peuvent être appelés en opération à tout moment, et où qu'ils soient. Dans certaines situations, leur liberté de résidence peut être limitée.

Ce cadre légal nous amène à nous interroger sur la citoyenneté et la place des militaires dans la société. Les militaires peuvent-ils être vus comme des citoyens comme les autres, sachant que certains de leurs droits et devoirs diffèrent par rapport à ceux d'un citoyen civil ? Et quelle place occupent-ils dans la société ? Une fois de plus sont-ils vus comme des individus faisant partie de la société française de façon indifférenciée par rapport à la population civile, ou bien forment-ils un groupe à l'écart ?

### **1.5. La place des militaires au sein de la société**

*« La bonne image dont bénéficient les armées auprès de la population, le déclin de l'antimilitarisme et la montée de nouvelles menaces induites par le terrorisme constituent autant d'éléments de nature à offrir aujourd'hui à l'institution militaire l'assurance de son importance sociale et à ses personnels un sentiment fort de considération » (Letonturier, 2011).*

Cet article de 2011 abordait déjà les notions d'image et d'importance sociale des militaires au sein de la société française. Aujourd'hui plus qu'avant, en conséquence des attaques terroristes subies en France depuis 2015, la visibilité des militaires et de leurs missions a été mise en avant grâce aux médias mais aussi à leur présence directe dans l'espace public (pour la mission Sentinelle par exemple).

Cette augmentation de l'exposition de l'activité militaire aux yeux de l'ensemble de la population peut induire un changement dans la perception et l'image qu'a la population civile des militaires, de leur activité professionnelle, de leurs missions. On peut alors s'interroger

sur les conséquences d'une telle exposition. Le fait de voir quotidiennement des militaires dans les rues des villes pourrait aboutir à un effet d'habitude de la population, qui tendrait à considérer les militaires comme ayant une place comme celle des autres au sein de la société. D'autre part, le fait que les militaires soient visiblement armés pourrait tendre à une catégorisation des militaires par la population civile comme étant un groupe légitimement armé et autorisé à user de la force, et donc comme à part dans la société.

Du point de vue de l'importance sociale, une telle exposition met en avant les missions et le caractère indispensable des militaires pour la protection de la population. Cette importance sociale a des conséquences sur l'opinion qu'a la population civile des militaires, mettant en avant leur utilité pour la société et amenant logiquement à des opinions favorables de la part de la population. Mais l'importance sociale a également des conséquences sur l'appréhension de l'activité militaire par les militaires eux-mêmes, via le sentiment de reconnaissance sociale et professionnelle. De nombreux auteurs comme Thiébault (2007) s'intéressent au sentiment de reconnaissance ressenti par les militaires de la part des citoyens. Cet auteur montre d'ailleurs l'importance de ce phénomène de reconnaissance au sein de l'institution militaire et le lien que celle-ci a avec la motivation des soldats à effectuer leur activité, mais aussi dans leur positionnement social au sein de la société.

### **1.6. La spécificité culturelle**

Selon Bardiès (2011), la « *culture militaire englobe un système de valeurs, de traditions, un rapport aux affects et au charisme* ». Même lors de ses activités civiles, le militaire montre qu'il détient le sens de valeurs communément partagées par l'ensemble des militaires, telles que l'honneur, la loyauté, la discipline, le respect de la parole donnée. Prises séparément, ces valeurs ne sont pas spécifiques au monde militaire. Chacun peut en effet faire preuve d'honneur et de loyauté par exemple. Articulées les unes avec les autres, elles ont pour conséquence de former une éthique, une idéologie qui, selon Bardiès, ne serait pas éloignée d'une « représentation conservatrice du monde ». De nombreux auteurs, notamment Schweisguth (1978) s'intéressent d'ailleurs de près au lien entre le monde militaire et le conservatisme politique.

On retrouve également chez les militaires des valeurs tels que le patriotisme, qui conduit à l'expression d'un sens tourné vers le bien commun et par conséquent au développement d'un esprit de camaraderie fort.

Thiéblemont (1999) remarque à ce propos que les valeurs centrales du métier militaire que nous venons d'exposer sont très fréquemment énoncées, écrites, mises en scène, souvent chantées, récitées lors des cérémonies, des commémorations, etc. Les militaires évoluent dans ce monde de valeurs quotidiennement, ce qui contribue à leur adhésion à celles-ci.

Comme évoqué précédemment, on assiste alors à un ensemble de traditions militaires, lors de cérémonies mais aussi, et surtout, dans la vie quotidienne des soldats qui participent à la création et au maintien de l'identité professionnelle et sociale des militaires.

Aussi, et de façon évidente, la culture des militaires passe par des caractéristiques physiques, comportementales et langagières. On note par exemple le port de l'uniforme, qui à l'origine permet aux soldats d'identifier et de distinguer l'allié de l'ennemi, mais qui contribue également à la reconnaissance des personnes appartenant au même groupe social, les militaires, et à peut-être un sentiment d'uniformité et d'homogénéité au sein du groupe. Le vocabulaire employé ainsi que les sigles et les jargons techniques contribuent également à renforcer le caractère unique et spécifique de l'activité militaire.

En conclusion, Barrois (1993) explique que l'idéologie groupale, c'est-à-dire l'ensemble des traditions, des coutumes, l'histoire commune, les valeurs des militaires, couplée à l'esprit de corps, qui définit la « *puissance du groupe* », soit sa « *capacité à mobiliser ses membres, avec force et certitude* », constitue le socle de la culture militaire, très importante, nous le verrons, pour les bonnes organisation et réalisation des missions

### **1.7. Spécificité dans l'organisation de l'activité**

Les militaires doivent être statutairement aptes à servir en tous lieux et en tous temps. Leur disponibilité doit être totale et immédiate, même en période de permissions. Cela implique pour eux d'être prêts à partir en opération en permanence et de ne pas avoir la possibilité de programmer avec certitude leur vie, tant professionnelle et personnelle. Dans cette optique, l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des militaires peut être fragilisé par l'incertitude et la difficulté de planifier des événements dans leur vie personnelle.

Aussi, les militaires doivent être préparés à un possible éloignement géographique de leur lieu de vie habituel dans le cadre d'une mission. En plus des phénomènes observables dans le cadre de la disponibilité totale, les soldats peuvent être confrontés à des contrastes culturels, notamment au cours d'OPEX, auxquels ils vont devoir d'adapter le plus rapidement possible, afin que cela ne nuise pas à la qualité de leur intervention.

## **2. La spécificité militaire sous l'angle de la psychologie sociale**

### **2.1. Introduction**

La légitimité du combat, et plus précisément de l'usage de la force, semblent constituer l'élément le plus saillant de la spécificité militaire, celui qui différencie le plus la profession de militaire des autres professions du monde civil. Les militaires se trouvent dans l'obligation de combattre si la situation le nécessite et si l'ordre en est donné. Comme nous l'évoquions dans la partie précédente, l'obligation des militaires d'user de la force si l'ordre en est donné peut être perçue comme un élément dissonant aux normes sociales du monde civil. Le militaire, qui a à la fois une identité civile et une identité militaire, doit alors mettre de côté, voire inhiber la première, pour faire valoir les droits et les devoirs de la seconde.

Au-delà de cet état dissonant que l'on ne peut influencer puisque le militaire garde, quels que soient son statut et son activité, une identité civile et une identité militaire, nous apporterons dans les paragraphes suivants une piste explicative, supportée par les théories de la psychologie sociale, de l'acceptation du combat par les soldats, en lien avec les éléments de la spécificité militaire abordés précédemment.

Comme évoqué précédemment, ces éléments pris séparément peuvent caractériser un grand nombre de professions du monde civil. Notre postulat principal est que c'est la coprésence de tous les éléments de la spécificité, et non la présence simultanée de certains éléments dans certaines circonstances, qui rend la profession de militaire unique.

Dans cette perspective, nous verrons la façon dont les éléments de la spécificité militaire s'articulent dans l'acceptation du combat par le soldat, et quels éléments de la spécificité militaire peuvent être vus comme des antécédents et des conséquences de l'acceptation du combat.

Pour cela, nous avons regroupé les éléments de la spécificité militaire en plusieurs ensembles qui vont nous permettre de distinguer certains aspects de l'activité militaire. Ces ensembles s'écartent par moment des modèles proposés par la littérature militaire, mais proposent une décomposition par « unités de sens » qui nous permettront d'explorer le rôle de chacune de ces unités dans l'acceptation du combat et les liens qui les rapprochent.

## **2.2. Organisation générale des éléments**

Nous avons distingué quatre unités de sens qui regroupent des éléments de la spécificité militaire. La première est le « circuit de la décision ». Il regroupe la présence d'une hiérarchie puissante et la centralisation de la décision. Cet ensemble traite de tout l'aspect stratégique concernant la prise de décisions ainsi que la mise en application de celles-ci du point de vue du commandement.

Parallèlement, nous désignons l'unité qui concerne la « culture militaire ». La spécificité culturelle de l'institution regroupe tout un ensemble de traditions, de rituels, d'éléments de langage qui vont permettre aux militaires de se forger une identité professionnelle et sociale commune. Cette identité sociale justifiera l'importance de l'esprit de corps au sein des unités.

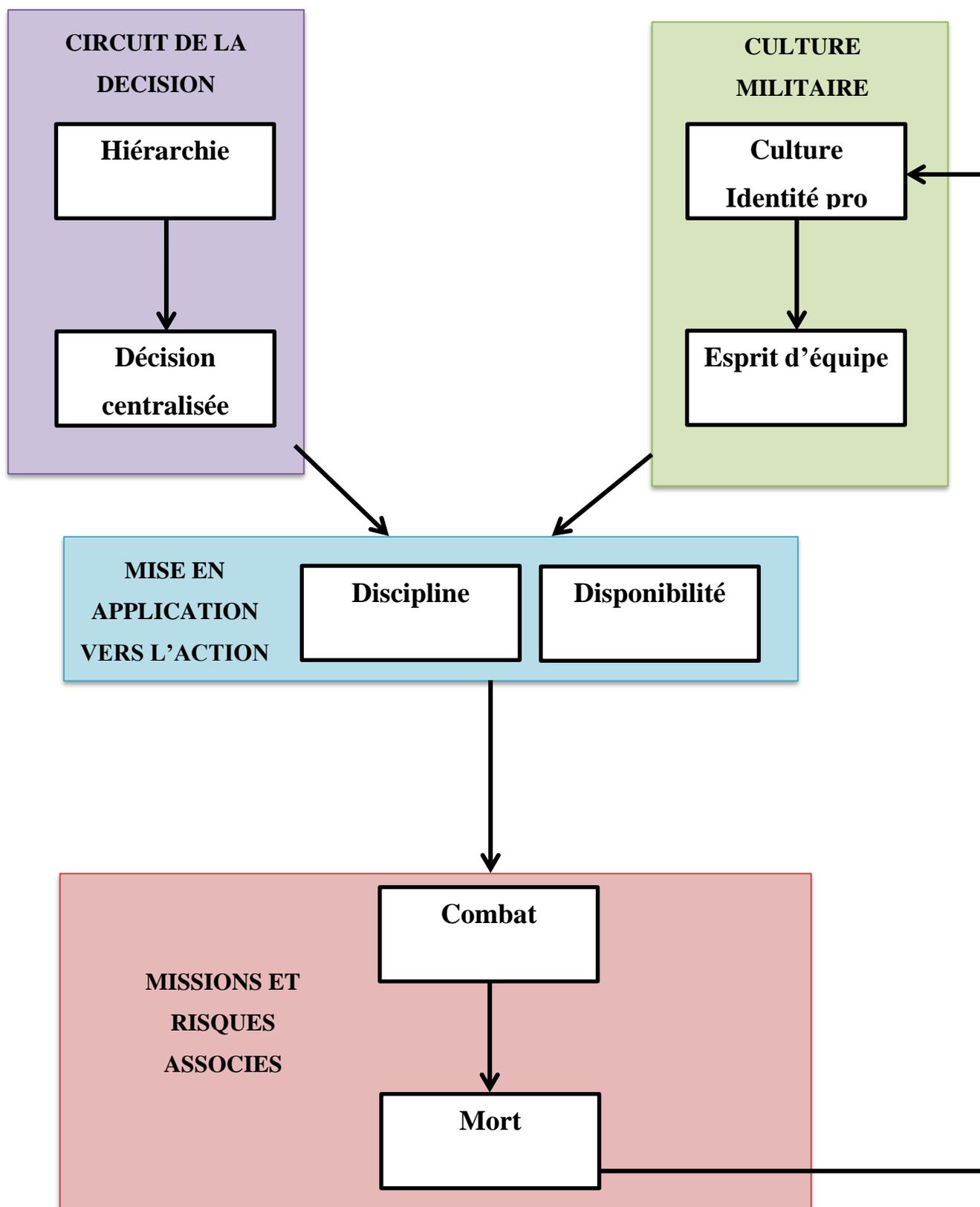
Ces deux premières unités, le circuit de la décision et la culture militaire, constituent les antécédents d'un nouvel ensemble, désigné comme la « mise en application vers l'action », regroupant la discipline et la disponibilité dont doivent faire preuve les militaires. La discipline va ici être appréhendée comme le moyen de coordonner l'action réalisée par les militaires. Si la décision opérationnelle prise par la hiérarchie est centralisée, alors un chef aura indiqué l'action à réaliser et la manière de le faire. La discipline des militaires intervient pour que l'ordre soit respecté et que chacun réalise l'action de la même manière dans le but d'atteindre les objectifs fixés par la hiérarchie. L'esprit de corps quant à lui justifie la discipline puisqu'il exprime l'union des militaires autour d'une cause collective. La discipline constitue donc un moyen d'agir de manière coordonnée et unie vers un but commun. La disponibilité apparaît également dans l'unité de mise en application vers l'action. En effet, elle peut être perçue comme une contrainte de travail car elle nécessite que les militaires se tiennent disponibles pour réaliser une mission si le besoin se présente. La disponibilité est liée à l'esprit de corps, puisque celui-ci sous-tend de faire passer les intérêts collectifs avant ses propres intérêts, et donc d'être disponible pour l'institution à tout moment et en tous lieux. Elle est également liée à la discipline et au circuit de la décision, puisque si la décision est prise de mobiliser les militaires pour une certaine opération, ceux-ci doivent faire preuve de discipline, respecter la décision et les ordres reçus, et se trouver disponibles quoi qu'il arrive.

L'ensemble concernant la mise en application vers l'action va enfin aboutir à la réalisation des « missions et risques associés ». Cette entité comprend l'acceptation du combat, et donc de l'usage de la force, et la mort, qui est un risque lié au combat. Nous verrons que la

discipline et ses antécédents peuvent amener à l'acceptation du combat via la théorie du désengagement moral (Bandura, 1991). Le militaire va alors chercher à se désengager moralement de l'action de combattre, qui est répréhensible dans le monde civil, en déplaçant la responsabilité de celle-ci sur la hiérarchie (il se soumet alors à l'autorité de la hiérarchie), en dissolvant la responsabilité sur le groupe entier (il n'est alors plus le seul responsable), ou bien en justifiant son action en visant un but supra-ordonné à celui de combattre (par exemple protéger la population). Le combat peut amener parfois à la mort des différents protagonistes. Elle peut être donnée (le militaire tue l'ennemi) ou reçue (le militaire est tué). Dans le cadre de la mort donnée, le militaire l'acceptera de la même manière qu'il accepte le combat, il se désengagera moralement. Dans le cadre de la mort reçue, le militaire doit faire face à la potentialité de devoir se sacrifier pour l'intérêt du collectif dans certaines situations. Nous étudierons l'acceptation de la mort, et la gestion de l'anxiété face à la mort via la *Terror Management Theory* (Pyszynski, Solomon et Greenberg, 1991). Nous verrons que grâce à la culture forte de l'institution et notamment aux traditions, les militaires arrivent à gérer leur anxiété face à la mort. Ce lien entre la mort et la culture de l'institution est également rétroactif puisque la culture amène à une bonne gestion de la peur de la mort, et la mort, à travers les traditions et les rituels autour des héros de guerre morts dans le cadre de leur mission, donne encore plus de force à cette culture.

La figure 1 en page suivante reprend les liens établis entre les ensembles et les éléments de la spécificité.

Figure 1 : Organisation générale des éléments de la spécificité



## **2.3. Le circuit de la décision**

Ce premier regroupement d'éléments de la spécificité correspond à l'importance de la hiérarchie et à la centralisation de la prise de décision.

### **2.3.1. Hiérarchie**

Nous avons évoqué précédemment la présence dans l'Armée de Terre d'un système hiérarchique très développé, composé d'un grand nombre de grades correspondant au niveau de responsabilité et de commandement des militaires. A l'exception des militaires du plus haut grade (Général d'armée) et à ceux du plus bas (soldat de première classe) dans la hiérarchie, tout militaire se trouve à la fois dans la situation de responsabilité de commandement vis-à-vis des grades inférieurs et de subordination vis-à-vis des grades supérieurs. L'activité militaire nécessite une permanence de commandement. Lorsque le militaire ayant le commandement se trouve dans l'impossibilité d'en assumer la responsabilité, sa suppléance est assurée par « le militaire le plus ancien dans le grade le plus élevé ».

Ce double aspect de la vie militaire, d'être à la fois chef et subordonné, soulève des problématiques différentes. Nous verrons dans une prochaine partie que lorsque le militaire est en situation de subordination, il doit faire preuve de discipline et se soumettre à l'autorité du commandement. Lorsque le militaire est en position de commandement, il doit gérer une équipe, donner des ordres d'action et veiller à l'esprit de corps de son unité, toute chose obligeant à se pencher sur l'autorité et le leadership dont doit faire preuve le chef militaire.

### **2.3.2. L'autorité**

L'autorité dans les organisations a été étudiée dès les années 1920. Weber (1922) désigne sous le terme d'autorité le pouvoir légitime, c'est-à-dire la capacité d'induire l'adhésion de ses subordonnés à des normes et à des ordres qui sont conformes à leurs valeurs. Plus les

règles établies seront conformes aux valeurs des subordonnés, plus le pouvoir du leader sera perçu comme légitime et plus l'adhésion à ses normes sera forte.

Weber désigne trois types d'autorité distincts :

Le premier est l'autorité traditionnelle. Elle correspond à la croyance en la routine, les coutumes, voire la religion, comme norme d'action inviolable. Type d'autorité plutôt vu dans les temps anciens, il fait référence à des personnages symboliques, tels que les dieux, les rois, et dans une moindre mesure les pères de famille, les chefs d'entreprises, etc.

Le deuxième type est l'autorité légale-rationnelle. Elle correspond plutôt aux sociétés modernes industrielles. Le leader a cette fois-ci de l'autorité non pas par son charisme ou son symbolisme mais par son statut, sa fonction, qui lui donne accès à une autorité légale et rationnelle. On retrouve ce type d'autorité dans les organisations où il existe un système de règles et de hiérarchie applicable à tous leurs membres.

Le troisième type correspond à l'autorité charismatique. Le leader est ici reconnu comme ayant du charisme, des capacités et des compétences exceptionnelles qui lui permettent d'accéder à une autorité forte sur ses subordonnés. Dans certains cas, les leaders charismatiques peuvent acquérir par l'expérience une autorité légale.

De par la présence de grades, de statuts, et de la nécessité de charisme pour le chef, l'autorité militaire semble emprunter à ces trois types d'autorité. Elle pose la légitimité de son action de chef, c'est-à-dire son leadership.

### **2.3.3. Le leadership**

Le leadership est lié à l'autorité étudiée par Weber car pour influencer ses subordonnés et pour les amener à réaliser les tâches efficacement, le leader doit faire preuve de pouvoir légitime et établir des normes conforme aux valeurs de chacun. Bergeron (1979) définit le leadership comme étant « *l'ensemble des activités par lesquelles un supérieur hiérarchique influence le comportement de ses subalternes dans le sens d'une réalisation volontairement plus efficace des objectifs de l'organisation* ».

Appliqué au monde militaire et selon Laurence (2011), il semble qu'en complément des compétences tactiques, les leaders militaires doivent faire preuve d'une capacité de communication forte et de compétences diplomatiques. Ces compétences mettent l'accent sur l'aspect social, émotionnel et culturel du rôle du leader. Il doit en effet avoir la capacité de percevoir, de manager et d'utiliser l'information sociale, émotionnelle et culturelle afin de pouvoir guider le raisonnement et l'action de ses subordonnés (Goleman, 1998 ; Mayer, Salovey et Caruso, 2008).

En situation de crise, l'attachement émotionnel et la qualité de la relation entre le leader et ses subordonnés, caractérisant le leadership transformationnel et charismatique, semblent bénéfiques (Sinha & Jackson, 2006 ; Yammarino, Mumford, Connelly et Dionne, 2010). Selon Garcia-Guiu, Moya, Molero et Moriano (2016), le leadership transformationnel est en effet caractérisé par une motivation du leader inspirante pour ses subordonnés, une influence idéalisée, une considération individuelle et la stimulation intellectuelle de chacun. Les subordonnés vont suivre le leader transformationnel, qui les inspire et qui leur donne une vision claire et convaincante de la mission et des moyens mis en œuvre pour la réaliser.

En complément du leadership transformationnel qui semble être le plus cohérent au commandement militaire, Yammarino et al. (2010) ont étudié d'autres dimensions du leadership qui peuvent apparaître dans des contextes dangereux : le leadership pragmatique (Mumford, Zaccaro, Harding, Jacobs et Fleishman 2000), le leadership individualisé (Dansereau et al., 1984) et le leadership partagé (Kozlowski, Gully, Salas et Cannon-Bowers, 1996), qui interviennent à différents niveaux d'analyse.

Yammarino et al. (2010) explique alors que l'intégration de ces trois dimensions de leadership donne des éléments de compréhension quant aux situations de leadership dans les milieux dangereux, desquels le milieu militaire peut être approché. Les leaders militaires doivent alors avoir la capacité de changer de styles de leadership en fonction des situations dans lesquelles ils se trouvent.

Tout d'abord, une des tâches principales du leader est d'organiser l'action pour ses subordonnés. Le leadership pragmatique, qui se situe à un niveau individuel inclut d'élaborer des plans d'actions fondés sur l'observation et l'analyse précise d'une situation.

En plus d'être orienté vers la tâche, le leader doit également veiller à ce que ses subordonnés aillent bien. Il faut alors qu'il développe des capacités sociales et des relations

interpersonnelles au niveau individuel pour soutenir et aider ses subordonnés en cas de besoin. Le leadership individualisé correspond alors à cette relation *one-to-one* entre le leader et son subordonné, ce qui favorise l'interdépendance entre les membres du groupe et la cohésion.

Enfin, l'esprit de corps est primordial pour la bonne réalisation de la mission. Le leader est dans l'impossibilité de réaliser une mission seul, du fait de sa complexité. Le leadership partagé, au niveau groupal, peut alors apparaître, et contribuer au partage des rôles et des responsabilités si la situation le requiert.

Dans l'institution militaire, le leader se voit confier la mission à la fois de coordonner ses équipes, de soutenir ses subordonnés si besoin, mais aussi de prendre des décisions concernant la mission et les actions à venir. Nous verrons dans le prochain paragraphe la façon dont les décisions sont prises dans l'institution militaire, de la décision politique jusqu'à la décision opérationnelle.

#### **2.3.4. Décision centralisée**

Le système de décision dans l'institution militaire a une amplitude très large. En effet, entre les décisions liées à la politique de défense en général et les décisions opérationnelles liées à la mise en place des opérations sur le terrain, le niveau hiérarchique des personnes qui prennent les décisions diffère.

Cependant, c'est au niveau gouvernemental que les décisions concernant la politique de défense sont prises. Les décisions qui sont prises par les niveaux subordonnés ne sont que les résultantes et les mises en place opérationnelles des décisions supérieures. Plus précisément, selon la Constitution du 4 octobre 1958, le Président de la République est le chef des armées (article 15). Il définit les orientations et arrête les décisions en matière de Défense, au cours des différents conseils ministériels. L'article 7 précise en effet les niveaux de décision en matière de Défense : le Conseil des ministres prend les décisions en matière de politique de défense, les Comités de défense arrêtent les décisions en matière de direction générale de

défense, alors que le Comité de défense restreint, ou Conseil de défense, décide de la direction militaire de défense.

A la suite de cela, l'institution militaire, par des chefs de différents niveaux, est en charge de les mettre en place et d'appliquer ces décisions gouvernementales d'ordre plutôt politique, avec au début une perspective stratégique qui devient de plus en plus opérationnelle en descendant dans la hiérarchie.

On voit ici que la décision est centralisée, c'est-à-dire que la décision initiale, quel que soit son niveau (politique, stratégique, opérationnel), celle qui va engendrer diverses actions par la suite, est prise par une seule personne. Les actions, et éventuellement les autres décisions qui en découlent, ne sont que les résultantes de la mise en application de celle-ci.

Encore plus bas, au niveau du terrain, étant donné les situations *in extremis* dans lesquelles peuvent se trouver les militaires, les subordonnés sont intégrés dans une chaîne de commande et de contrôle, et il n'y a pas de substitut pour le leader (Kolditz, 2007), qui doit prendre les décisions seul et rapidement. Autonomes, les leaders doivent alors décider, planifier, coordonner les opérations et guider leurs subordonnés (Kaiser, Hogan et Craig, 2008).

### **2.3.5. Conclusion circuit de la décision**

Le circuit de la décision, composé par la présence d'une hiérarchie forte dans l'institution et d'un système de décision centralisé, permet l'appréhension et la compréhension de l'origine des ordres qui vont être transmis et appliqués par tous les soldats concernés. Ce circuit de la décision est fixe, sa structure n'évolue pas ou peu selon les missions, et ne dépend pas des comportements émis des soldats.

De la même façon et parallèlement, nous allons nous intéresser dans le prochain paragraphe à la culture militaire.

## **2.4. La culture militaire**

Tout comme le circuit de la décision, la culture militaire est un ensemble d'éléments qui caractérisent l'institution. Cet ensemble comprend la spécificité culturelle dont nous avons parlé précédemment, ainsi que l'esprit de corps.

Nous verrons au cours de cette partie que la culture militaire a un rôle déterminant dans la bonne réalisation des missions qui sont attribuées aux soldats. Cette culture a plusieurs fonctions, et notamment celle de différencier la sphère civile de la sphère militaire, ce qui favorise le développement d'une identité groupale et professionnelle des militaires. Cette identité contribue à l'émergence de l'esprit de corps et au maintien de la cohésion entre les soldats.

### **2.4.1. La culture et les traditions militaires**

#### **2.4.1.1. Définitions**

Saber (2006) explique que « devenir militaire, c'est traverser une frontière immatérielle, faite de comportements, de rites, de représentations, de symboles ». L'auteur explique que lorsque les soldats entrent dans l'institution, un phénomène de transition, d'acculturation survient, leur imposant d'appréhender et de s'approprier la culture militaire. Cette culture correspond, selon Rivière (1999), à « *l'adhésion à des valeurs, les traditions et coutumes, les modèles de représentation de soi, les modes de vie et de pensée, mais aussi toutes les créations d'œuvres symboliques.* ». La culture militaire semble donc englober un ensemble diversifié de rites, de valeurs, de modes de pensée et d'action, de coutumes, qui va être mis en commun et partagé par l'ensemble des militaires engagés dans l'institution.

D'une manière générale, la culture peut être décrite selon quatre caractéristiques (Levine, 1991). Tout d'abord, elle a une dimension historique puisqu'elle est transmise de générations en générations. Elle comprend de nombreux symboles, qui vont permettre aux individus qui y adhèrent de donner un sens au monde dans lequel ils évoluent. Elle est adaptative selon les conditions dans lesquelles les individus vivent. Enfin, elle est partagée par les membres du groupe. Cette dernière caractéristique contribue au ciment, à la solidification de l'institution, puisque tous les soldats vont adhérer au même système de valeurs, de traditions, de coutumes,

ce qui va favoriser l'émergence d'une identité commune, d'une cohésion entre eux, ce qui les poussera à faire preuve de discipline lors des missions qui leur sont attribuées.

#### 2.4.1.2. ***Contenu de la culture et des traditions***

Turner (1972) parle d'« *unités de stockage* » pour décrire les contenus culturels, ici de la mémoire militaire, générée par une histoire vécue et colportée, et articulant des croyances, des mythes, des rites (Thiéblemont, 1986). On assiste alors à une mise en mémoire, à un rappel d'actes et de figures héroïques au combat, correspondant à de « *fantastiques modèles* » (Thiéblemont, 1986) faisant la démonstration des attitudes et des actions attendues du soldat. Saber (2006) distingue quatre types de rites distincts : tout d'abord les rites langagiers, correspondant aux expressions, au mode de langage employé par les soldats pour échanger entre eux. Les rites cérémoniels et les rites comportementaux sont également observables. Enfin, Saber distingue les rites iconiques ou d'adoration, faisant référence aux personnages héroïques et aux symboles.

Cette culture militaire accentue la spécificité du monde militaire. Elle permet notamment aux soldats d'appartenir à un groupe qui partage une histoire et des traditions communes ; fonction, parmi d'autres, qui favorisera l'esprit d'équipe et l'esprit de corps au sein du groupe.

#### 2.4.1.3. ***Les fonctions de la culture militaire***

Les deux premières fonctions concernent le mode de vie des militaires. Nous verrons alors que la culture peut contribuer à une mise à distance entre le monde civil et le monde militaire, ce qui favorisera le développement d'une identité professionnelle groupe, qui elle-même encouragera la cohésion entre les soldats dans le cadre de leur travail.

La première fonction de la culture militaire est le « *bornage entre sphère civile et sphère militaire* » (Saber, 2006). L'auteur explique que l'appartenance au milieu professionnel militaire des soldats est conditionnée par l'acquisition de la culture militaire, et par l'attention qu'ils portent à la mémoire et aux traditions partagées au travers des rites et des cérémonies auxquels ils prennent part fréquemment. Saber évoque un « *emboîtement de cultures locales* » pour illustrer l'adhésion à des cultures de plus en plus spécifiques, d'abord au niveau de

l'arme, puis de façon plus précise au niveau de la spécialité puis de l'unité selon l'orientation du soldat dans l'armée. Le chercheur schématise cet emboîtement comme un ensemble de « *périmètres concentriques qui dessinent les contours de la militarité* », c'est-à-dire ce qui différencie un militaire d'un civil.

La deuxième fonction de la culture militaire est cohésive. Les rites, les cérémonies, les traditions entretiennent le lien, les relations sociales que les militaires ont entre eux. Selon Saber, la culture militaire contribue à éviter « *l'atomisation du corps militaire* » en petites entités de quelques personnes. Les militaires forment de cette manière un corps, une unité, et non pas un ensemble d'individus indépendants les uns des autres. Ce faisant, Siebold (1999) explique que la culture contribue à l'atteinte des buts par les forces armées, en mettant l'accent la cohésion et le travail d'équipe. En effet, du fait que les forces armées soient confrontées à l'usage de la force et de la violence dans le cadre de leur travail, Thiéblemont (1999) affirme que « *la vitalité du corps militaire est plus dépendante de sa culture que celle des autres corps sociaux* ». Autrement dit, les soldats s'appuient sur la culture puissante qu'ils ont en commun pour développer un esprit d'équipe et une cohésion forte.

Cette cohésion entraînera une efficacité des troupes sur le terrain, efficacité qui fait l'objet de aux troisième et quatrième fonctions de la culture.

La troisième fonction fait le lien entre la culture militaire et l'efficacité. Ulmer, Collins et Jacobs (2000) décrivent la culture militaire comme étant « *the bedrock of military effectiveness* », soit la fondation, la base de l'efficacité militaire. Certains éléments, comme le langage, sont directement liés au bon déroulement et donc à l'efficacité des militaires en mission. L'usage d'un langage particulier et partagé uniquement par le groupe des forces armées favorise les bonnes compréhension et organisation des équipes pour atteindre leurs buts communs (Greene, Buckman, Dandeker et Greenberg, 2010). L'importance de ces valeurs et de ces traditions semblent se confirmer dans l'ensemble du monde militaire puisqu'une étude de Hall (1987) menée auprès des forces armées aériennes américaines a montré que « *les coutumes militaires, les civilités, et les traditions ont une importance vitale pour l'US Air Force parce que les traditions partagées sont une des peu de choses qui maintiennent le lien entre les officiers ayant différentes spécialités dans le même corps professionnel* ». Encore une fois, le rôle intermédiaire de la cohésion qui a pour antécédent la culture militaire et pour conséquence l'efficacité au travail de groupe est souligné.

Enfin, la quatrième fonction de la culture militaire contribue à encourager le soldat par le rappel des actes héroïques passés. Ces actes et ces figures héroïques vont « *galvaniser* » (Thiéblemont, 1999) le combattant. Saber (2006) évoque une corrélation entre l'intensité, la force de la culture militaire et le caractère, l'esprit guerrier de l'unité sur le terrain. La culture militaire entraînerait donc l'émergence et l'expansion du *fighting spirit*. La *Terror Management Theory* (Pyszynski, Solomon et Greenberg, 1991) qui sera abordée plus longuement plus loin dans notre développement est aussi une piste d'explication du lien établi entre la culture et le *fighting spirit*. En effet, la culture favorise l'acceptation du combat et l'efficacité des soldats sur le terrain grâce notamment à la présence de récits héroïques concernant des actions passées qui se sont déroulées sur le terrain. Ce lien est rétroactif puisque nous verrons que les soldats gèrent leur anxiété face aux risques du combat (et notamment leur anxiété face à la potentialité de la mort) grâce à la culture forte de l'institution et au fait qu'ils pourront laisser une trace de leur action en entrant justement dans cette culture au travers des récits d'actions très présents dans celle-ci.

Les fonctions de la culture militaire soulignent l'importance du collectif et du collectivisme pour le bon déroulement des missions sur le terrain et le fonctionnement de l'institution. La différenciation et la spécificité de la sphère militaire par rapport à la sphère civile s'opère également par ce biais puisque de nombreuses études, et notamment celle de Hofstede (1980) ont montré que c'est plutôt l'individualisme qui semble caractériser la culture des entreprises en France, au contraire donc de la culture militaire française.

#### **2.4.2. Différenciation de la culture militaire et des cultures d'entreprises civiles selon les dimensions d'Hofstede (1984)**

Hofstede propose dès 1984 quatre dimensions pour caractériser la culture d'entreprise. Le chercheur a ensuite mené une étude sur les différences nationales dans la culture liée au travail dans quarante pays différents et selon ces quatre dimensions.

La première est la distance au pouvoir. Elle correspond à la mesure dans laquelle la personne qui a le moins de pouvoir dans une entreprise accepte les inégalités de pouvoir et considère cela comme normal. Si la distance au pouvoir est faible, les membres de l'entreprise montrent un fort besoin d'être consultés dans la prise de décision. Si la distance au pouvoir est forte, les

subordonnés attendent de leurs supérieurs qu'ils agissent de façon autocratique, qu'ils prennent eux-mêmes les décisions sans consulter les subordonnés. Le paternalisme du supérieur est alors apprécié. L'étude d'Hofstede montre que la culture d'entreprise en France est caractérisée par une distance au pouvoir élevée. Dans l'institution militaire également, la centralisation des décisions et la responsabilité des chefs par rapport aux décisions qui sont appliquées par les soldats nous amènent à penser que la distance au pouvoir de ceux-ci serait plutôt forte.

La deuxième dimension est constituée par le continuum individualisme – collectivisme. Dans les cultures individualistes, les individus ont tendances à privilégier leurs propres intérêts et ceux de leurs proches au détriment de ceux du groupe. A l'inverse, les individus dans une culture collectiviste appartiennent à un groupe qui va protéger leurs intérêts mais qui exige en retour leur loyauté et leur implication pour les intérêts du groupe. Dans une société collectiviste, l'ensemble des individus vont penser en termes de « nous » et non pas d'un ensemble de « je » (Hofstede, 1980). Les entreprises en France ont tendance à développer une culture individualiste, alors que, de façon assez intuitive, l'institution militaire se retrouve dans le cas d'une culture collectiviste, puisque les intérêts du groupe passent avant les intérêts individuels.

La troisième dimension fait référence au continuum masculinité – féminité. Les entreprises ayant une culture masculine mettent plutôt l'accent sur les succès matériels, sur le développement des compétences et sur l'affirmation de chacun. Les cultures féminines ne mettent au contraire pas l'accent sur l'ambition ou la compétition mais plutôt sur l'établissement et le maintien de bonnes relations interpersonnelles au sein de l'entreprise. La culture d'entreprise en France est légèrement féminine, tendant plutôt vers un état mixte. Cet état est identique pour la culture militaire. En effet, les missions de l'institution militaire concernent la protection des intérêts de la Nation, et de la population, au moyen de l'usage de la force si cela est nécessaire. Cependant, comme nous l'avons vu, au-delà de bonnes relations interpersonnelles, la cohésion entre les soldats est primordiale pour la réussite des missions. Dans cette logique, nous pourrions avancer que l'institution militaire a une culture plutôt mixte, portée sur l'accomplissement des missions, mais au moyen d'une cohésion effective des troupes.

La quatrième dimension concerne l'évitement de l'incertitude. Cela correspond à la mesure dans laquelle les individus se sentent menacés par l'incertitude et l'ambiguïté et essayent

d'éviter ces situations. Dans les cultures à fort évitement de l'incertitude, les individus sont nerveux et se sentent menacés par des situations qu'ils perçoivent comme étant non structurées, non claires et imprévisibles. La priorité est alors mise sur la sécurité et le confort personnel de l'individu en situation de travail. A l'inverse, les individus évoluant dans des entreprises à faible évitement de l'incertitude tolèrent la prise de risque. En France, les entreprises ont tendance à éviter très fortement l'incertitude. Au contraire, dans le métier de militaire, l'incertitude et les risques apparaissent comme des contraintes liées aux missions qui sont assignées aux soldats. L'évitement de l'incertitude est donc faible dans l'institution militaire, et la tolérance à l'ambiguïté fait même partie intégrante du métier de soldat.

Grâce à ces résultats, nous observons qu'il existe des différences entre la culture au travail en France et la culture de l'institution militaire française. Alors que la dimension distance au travail semble être appréhendée de la même façon dans les entreprises et dans l'institution françaises, il existe des différences entre les entreprises et l'institution sur les autres dimensions, et particulièrement sur les dimensions évitement de l'incertitude et sur le continuum individualisme – collectivisme. Ces différences sur la dimension évitement de l'incertitude peuvent être expliquées par l'omniprésence du risque et de l'incertitude dans les missions attribuées aux soldats sur le terrain. Dans le cadre de leur travail, ils sont alors confrontés à des situations ambiguës et doivent y faire face, et donc inhiber leurs potentiels comportements d'évitement. Concernant la dimension individualisme – collectivisme, nous évoquons dans les paragraphes précédents le lien entre la culture militaire et la cohésion, qui met en avant les intérêts du groupe et du collectif, ce qui explique la culture fortement collectiviste de l'institution militaire.

Dans cette partie, nous avons observé que la culture militaire se différenciait clairement de la culture de travail des entreprises françaises, ce qui renforce encore le « bornage entre la sphère civile et la sphère militaire ». L'institution militaire, avec les membres qui la composent, apparaît donc comme un groupe à part du point de vue de la culture de travail, de son historique mais aussi de ses missions. Les soldats, qui adhèrent et partagent cette culture, vont alors développer une identité sociale et professionnelle forte.

### 2.4.3. Théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1985) et identification à l'institution militaire

Selon la théorie de l'identité sociale (Tajfel et Turner, 1985), les individus catégorisent les autres mais aussi eux-mêmes au sein de catégories sociales, définies comme des « *caractéristiques prototypiques abstraites* » (Turner, 1985) communes aux membres du groupe. Ces catégories sociales peuvent porter sur des caractéristiques inhérentes aux individus (âge, sexe) mais aussi sur des caractéristiques liées au mode et aux choix de vie des individus (affiliation religieuse, membre d'une organisation, profession). La classification sociale va aider l'individu à segmenter et à donner un ordre à son environnement social, en attribuant aux individus qu'il rencontre une catégorie sociale qui va le définir. La classification permet également à l'individu lui-même de se catégoriser et de se définir dans son environnement social.

Pour cela, l'individu doit alors s'identifier comme appartenant à un groupe d'individus qui partage des caractéristiques communes avec lui. On parlera alors d'identification sociale, qui pourra être assimilée dans notre propos à l'identification groupale (Tolman, 1943). En s'identifiant, l'individu se perçoit comme concerné par la direction, les décisions prises et le destin du groupe. Il va alors considérer les échecs et les succès du groupe comme des expériences personnelles (Foote, 1951). Cependant, il existe une distinction entre « *identification* », au cours de laquelle l'individu va simplement s'identifier comme faisant partie de la même catégorie de personnes que d'autres membres du groupe, et « *internalisation* » (Hogg et Turner, 1987), correspondant à l'adhésion de l'individu aux valeurs et aux attitudes du groupe. Dans le cadre du travail, l'internalisation s'apparente à l'« *esprit de corps organisationnel* » (Boyt, Lusch et Majza, 2005), qui définit la mesure dans laquelle l'individu partage les valeurs et les buts de l'organisation. L'identification organisationnelle quant à elle est appréhendée comme « *un processus par lequel les buts de l'organisation et ceux de l'individu deviennent fortement intégrés et congruents* » (Hall et al., 1970). Albert et Whetten (1985) complètent à ce propos que la compréhension partagée de l'essence, du caractère spécifique et distinctif de l'organisation est nécessaire pour que celle-ci ait une identité commune à tous ses membres.

Une forte identification au groupe peut engendrer l'internalisation des valeurs et des normes du groupe, ainsi qu'une homogénéisation des attitudes et des comportements à l'égard des décisions et des actions entreprises par le groupe (Ashford et Mael, 1989).

Dans le cas de l'institution militaire, cette forte identification et cette intégration des valeurs et des normes correspond à l'esprit de corps. Boyt, Lusch et Majza (2005) expliquent qu'un groupe d'individus qui partage un fort esprit de corps à l'égard de missions et d'objectifs communs constitue un groupe cohésif partageant les mêmes valeurs et une motivation à atteindre les mêmes buts.

Défini comme « *l'enthousiasme, la vigueur, le dévouement, l'esprit ou la dévotion ressentie par un individu à l'égard d'une cause ou d'un but* » (Blufarb, 1989), l'esprit de corps se situe à un niveau individuel puisqu'il s'agit d'un individu qui partage les mêmes buts que les autres membres du groupe. Au niveau groupal, il correspond à la cohésion, que nous allons décrire dans la prochaine partie.

#### 2.4.4. Cohésion

Shils et Janowitz (1948) ont été les précurseurs dans la recherche de la cohésion dans le milieu militaire. Etudiant la cohésion dans l'armée allemande durant la seconde guerre mondiale, ils expliquent que celle-ci est renforcée par le souvenir et la mémoire de « *satisfactions éprouvées ensemble* ». Selon ces chercheurs, à partir du moment où le soldat se perçoit comme étant un membre de son groupe élémentaire, de son unité, il se sent lié aux attentes des autres membres du groupe et « *sa conduite militaire avait [a] des chances d'être bonne* ». Ils ajoutent que la cohésion est facilitée par des relations interpersonnelles fortes et proches entre soldats, mais aussi entre les soldats et leurs supérieurs (Gal, 1986).

MacCoun (1996) puis Simonsen (2009) distinguent deux types de cohésion : la cohésion sociale, correspondant aux liens émotionnels entre les membres du groupe, et la cohésion liée à la tâche (*task cohesion*), définie comme un « *engagement partagé des membres du groupe pour accomplir une tâche* » qui requiert des efforts collectifs et une coordination de tous les membres du groupe.

Concernant la cohésion sociale, Griffith (1988) identifie quatre dimensions qui décrivent la cohésion dans les petites unités : la première correspond à la qualité des relations instrumentales et affectives entre les nouveaux engagés, la deuxième aux relations entre les supérieurs et les nouveaux engagés, le troisième à l'internalisation des valeurs de l'institution par les nouveaux engagés qui deviennent des soldats, et enfin la quatrième à la confiance qu'ont les soldats d'une même arme entre eux et en leurs supérieurs.

Cette cohésion liée à la tâche souligne quant à elle le lien entre la cohésion des membres du groupe et l'efficacité de celui-ci. Ben-Shalom, Laehrer et Ben-Ari (2005) voient la cohésion comme un « *prérequis crucial pour la performance et l'efficacité du combat* ». Ils décrivent la cohésion comme ayant une influence sur la performance des membres du groupe et sur l'atteinte des buts de celui-ci. La cohésion est alors fortement liée à la motivation au combat. En effet, elle maintient la solidarité entre les membres des unités, elle contribue au soutien émotionnel que les soldats s'apportent entre eux et elle contribue au contrôle de chacun dans l'accomplissement des buts et des objectifs (Manning, 1991 ; Remplel et Fischer, 1997 ; Siebold, 1999).

Dans les paragraphes précédents, nous avons observé que la culture, l'esprit de corps puis la cohésion avaient des fonctions à la fois d'émergence de la solidarité et de solidification de l'« entité groupe » mais aussi de motivation à accomplir les buts et à atteindre les buts du groupe. Pour les atteindre, les membres des unités, solidaires, doivent faire preuve de discipline et de solidarité. Nous explorerons dans les paragraphes suivants l'acceptation de cette discipline par les soldats et la façon dont celle-ci les amène à accepter également le combat.

## **2.5. La mise en application vers l'action**

La mise en application vers l'action constitue le premier ensemble d'éléments qui concerne directement les actions des militaires dans le cadre de leur travail. En effet, les antécédents de cet ensemble, à savoir le circuit de la décision et la culture militaire désignaient principalement des caractéristiques stables et durables de l'institution et de son fonctionnement. Dans cette nouvelle partie, nous passons d'un point de vue jusqu'alors institutionnel, presque conceptuel, à un point de vue individuel et opérationnel, qui concerne l'action vécue par les membres constituant l'institution.

Dans l'optique de mener à bien leurs missions, et donc potentiellement d'aller combattre, les soldats doivent d'abord mettre en commun leurs savoir-faire et s'organiser afin que les opérations se déroulent selon l'ordre prescrit. Pour cela, ils doivent faire preuve de discipline pour coordonner l'action et de disponibilité afin de pouvoir être mobilisés en un même lieu et dans le même temps si nécessaire.

Dans cette partie, nous proposerons un éclairage psychosocial de l'acceptation de la discipline par les soldats dans le cadre des opérations. Nous aborderons le concept de soumission à l'autorité (Milgram, 1965) pour expliquer la façon dont les soldats obéissent aux ordres qu'ils reçoivent de leurs chefs. Nous insisterons également sur la légitimité de l'autorité, dont dépend cette obéissance.

### **2.5.1. Soumission à l'autorité**

La soumission, ou l'obéissance, à l'autorité a été mise en évidence par Milgram à partir des années 1950. Le chercheur montre alors que sous les ordres d'une autorité perçue comme légitime, les individus sont prêts à infliger des chocs électriques d'une intensité très forte à d'autres individus. D'une manière générale, Karakostas et Zizzo (2016) décrivent la soumission à l'autorité comme la possibilité de laisser le comportement de chacun être déterminé par l'expérimentateur.

Des recherches ultérieures ont montré que la soumission à l'autorité pouvait également être explorée dans le cadre du travail. Simon (1979) étend la définition proposée par Karakostas et Zizzo (2016) au monde du travail puisqu'il affirme que la soumission à l'autorité correspond

à la « *propension à permettre que le comportement de chacun puisse être déterminé par l'employeur* ».

Dans le cas de la profession de militaire, l'obéissance aux ordres a une grande importance du fait du travail en équipe attendu des militaires et du caractère dangereux des missions. Afin de favoriser la coordination des membres des équipes et des moyens mis en œuvre pour la réussite de la mission, les soldats doivent faire preuve de discipline, ou d'obéissance quant à l'autorité du chef. Il est tout de même important de souligner que la relation d'autorité n'est pas nécessairement une contrainte, elle est une « *soumission volontaire* » à une volonté et un objectif communs pour lesquels tous les membres du groupe sont appelés à se mobiliser (Tyler et Degoey, 1995). Chez les militaires, l'esprit de corps et la cohésion vont alors avoir toute leur importance pour mobiliser les soldats autour des ordres du chef puisque ce sont ces deux concepts qui sont à l'origine de la détermination du soldat à atteindre les objectifs collectifs et à réaliser les missions qui leur sont attribuées.

Cependant, il existe une condition primordiale pour que l'obéissance à l'autorité se mette en place et soit respectée : il est nécessaire que l'autorité soit perçue comme légitime par les individus qui vont s'y soumettre.

### 2.5.2. La légitimité de l'autorité

Dans l'expérience *princeps* de Milgram (1963), l'expérimentateur encourageait les sujets à administrer des chocs électriques douloureux à des compères. En 1965, Milgram poursuit ses expérimentations et affirme qu'il est tout à fait possible qu'une autorité ordonnant la réalisation d'une action violente et destructive soit perçue comme étant légitime, dès lors que cette autorité est perçue comme une sorte de structure institutionnelle.

Une première piste de compréhension de l'obéissance des soldats à l'autorité du chef est ici mise en avant. Comme nous l'avons vu précédemment, la décision de s'engager dans une opération et donc de déployer des soldats pour une mission précise est centralisée. Elle provient d'une décision politique au niveau gouvernemental, et va être organisée de façon opérationnelle par l'institution militaire. Le chef ayant l'autorité étant désigné par l'institution militaire pour coordonner les opérations, la légitimité de ses ordres est admise par les soldats

qui lui obéissent alors. On voit ici que la légitimité a une amplitude large, allant de la légitimité du chef à celle de l'institution militaire toute entière.

Selon Kelman et Hamilton (1989), l'attribution de la légitimité peut se présenter à trois niveaux distincts. Le premier niveau correspond à la légitimité du système dans lequel la relation d'autorité est mise en place. Dans le cas des militaires, c'est à ce niveau qu'intervient l'institution militaire dans son ensemble. Le deuxième niveau désigne la légitimité de l'autorité elle-même et la forme qu'elle prend. Le chef est ici désigné. Sa légitimité pourra alors être décrite en termes de grade, d'expérience, de compétence, mais aussi d'autorité au sens wébérien. Enfin, le troisième niveau d'attribution de la légitimité est celui de la demande que l'autorité attend de ses subordonnés. Cela concerne les missions des soldats. Ceux-ci vont alors s'intéresser au caractère légitime, peut-être moral, et réalisable de la mission qu'on leur a attribuée.

Enfin, la culture a un rôle déterminant dans le maintien de la discipline chez les soldats. Comme nous l'avons vu dans les paragraphes précédents, l'usage de l'autorité est une forme d'influence sociale qui conduit soit au maintien des normes du groupe dans une fonction de contrôle social, soit au changement de ces normes, ce qui a pour conséquence le changement social (Kelman et Hamilton, 1989 ; Levine et Pavelchak, 1984 ; Martin et Hewstone, 2003). L'autorité militaire a pour fonction de maintenir les normes et la culture militaire auxquelles tous les soldats ont adhéré. Ces normes et cette culture vont permettre aux soldats de rester cohésifs, d'être déterminés à réaliser leurs missions et à atteindre leurs objectifs communs, et ce, au moyen d'une coordination de l'action et donc de la discipline de chacun. Selon Turner (2005), la légitimité de l'autorité dépend de l'identification aux normes, aux objectifs et aux valeurs du groupe. Comme nous l'avons expliqué dans la partie traitant de la culture militaire, les soldats développent une identité sociale militaire en adhérant aux valeurs de l'institution. On comprend dès lors que la légitimité de l'autorité militaire est admise par les soldats et les raisons pour lesquelles ils acceptent d'obéir aux ordres qu'ils reçoivent.

La disponibilité constitue également un des éléments de la mise en application vers l'action. En effet, les soldats doivent faire preuve de disponibilité à l'égard de l'institution afin d'être projetables en opération dès que ceci est nécessaire. Les soldats sont alors mobilisés sur des opérations soit sur le territoire national, soit à l'étranger, et ce pour une durée de quelques mois. Les soldats sont alors éloignés de leurs proches, et n'ont pas toujours des moyens de

communication faciles d'accès pour échanger avec eux durant ces opérations. La disponibilité peut elle aussi être vue comme une sorte d'obéissance à l'autorité, puisque le soldat doit répondre à l'appel de l'autorité qui le sollicite, et ce, même s'il a des contraintes personnelles et individuelles qui le retiennent. Encore une fois, cette disponibilité est possible grâce à l'esprit de corps et à la cohésion qui permettent au soldat d'accepter de faire passer les intérêts collectifs avant ses propres intérêts individuels. Cependant, la disponibilité souligne la fragilité de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des soldats, ce qui peut constituer un facteur de risques psychosociaux dans la profession de soldat.

Dans cette partie, nous avons étudié les raisons de l'acceptation de la discipline et de la disponibilité des soldats dans le cadre de leur travail. Ces deux éléments constituent les antécédents de l'acceptation du combat par le soldat. Nous verrons dans la partie suivante que l'acceptation initiale de la discipline a un impact sur l'acceptation du combat en lui-même.

## **2.6. Missions et risques associés**

Cet ensemble regroupe le combat et la mort, éléments faisant référence aux missions qui sont attribuées aux militaires dans le cadre de leur travail. Le point de vue est toujours individuel puisque nous examinerons, pour chacun d'eux, les moyens de leur acceptation du combat, leur gestion du stress face à des situations dangereuses, et leur gestion de la peur de la mort.

Le combat fait partie intégrante des missions qui peuvent être confiées aux soldats. Il implique pour eux de faire preuve de discipline, c'est-à-dire entre autres de se soumettre à l'autorité du chef, mais aussi de se rendre disponibles afin d'être mobilisés soit sur le territoire national soit à l'étranger pour une durée de quelques mois. Le combat implique aussi et surtout de faire usage de la violence et de la force, et d'être potentiellement confronté à la mort, donnée ou reçue. L'identité sociale professionnelle des soldats a ici une grande importance puisqu'elle va leur permettre, lors du combat, de mettre en avant les normes et les valeurs militaires, comme le fait de défendre son pays, et au contraire de mettre en retrait certaines de leurs valeurs civiles, comme le fait de ne pas faire usage de la force. Ces situations dangereuses peuvent entraîner l'émergence de stress chez les soldats. L'entraînement, l'expérience et la cohésion constituent alors des ressources que le soldat pourra utiliser pour faire face à ces situations menaçantes.

Dans les prochains paragraphes, nous nous concentrerons sur l'acceptation du combat par les soldats. Nous nous intéresserons au concept de guerre juste pour expliquer les raisons pour lesquelles les soldats s'engagent dans des actions violentes. Ensuite, nous explorerons la manière dont les soldats acceptent de réaliser des actions qui seraient considérées comme étant répréhensibles dans le monde civil à travers la théorie du désengagement moral (Bandura, 1991). Le combat amène évidemment à des situations stressantes au cours desquelles le soldat doit réguler ses émotions et garder le contrôle de lui-même. Nous étudierons ainsi la régulation émotionnelle des soldats grâce au modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984) et au modèle processuel de Gross (1998). Enfin, nous aborderons la potentialité de la mort reçue au combat sous l'éclairage de la *Terror management theory* (Salomon, Greenberg et Pyszczynski, 1991) qui donnera des pistes d'explication quant à la gestion de la peur de la mort chez les soldats.

### 2.6.1. Le concept de guerre juste

Wead (2015) témoigne en qualité de major dans l'armée américaine. Il explique que les soldats combattent et parfois enlèvent la vie à leurs ennemis en ayant la croyance qu'ils font de la prévention pour rendre le monde moins pire, voire pour le rendre meilleur. Il ajoute que les principes de guerre donnent des raisons morales, psychologiques et stratégiques pour conduire la guerre, ces principes étant juxtaposés aux motivations et aux actions dévastatrices de l'ennemi. Dans cette perspective, la guerre est alors justifiée et est perçue comme juste par les populations et les combattants. On parle alors de la *just war theory*.

La *just war theory*, en latin *jus bellum iustum*, est un courant de pensée concernant l'éthique militaire développé depuis l'antiquité. Au fil des siècles et des guerres, cette théorie a été utilisée pour étudier le caractère juste et justifiable de celles-ci. Plus récemment, des auteurs comme Walzer (1977) et Norman (1995) l'ont à nouveau abordée pour appréhender les guerres modernes.

La *just war theory* en trois critères distincts évaluant l'aspect équitable de la guerre à trois moments différents : l'aspect équitable d'entrer en guerre, on parle alors de *jus ad bellum*, l'aspect équitable de faire la guerre (*jus in bello*) et l'aspect équitable à la sortie de la guerre (*jus post bellum*).

Pour justifier l'entrée en guerre (*jus ad bellum*), celle-ci doit être perçue comme le dernier recours pour accéder à une cause juste. Elle doit être déclarée par une autorité puissante et reconnue, avoir une intention légitime et une possibilité de succès raisonnable.

Les principes du *jus in bello* reposent sur deux concepts : la distinction et la proportionnalité. Le principe de distinction concerne la reconnaissance des cibles légitimes de la guerre. Les soldats doivent alors faire la distinction entre les combattants, ennemis qui sont impliqués dans le combat et qui représentent une menace pour eux et les non-combattants, civils ou soldats, qui ne sont pas directement impliqués dans le combat et qui ne constituent pas de menace pour les soldats. Le principe de proportionnalité concerne quant à lui l'intensité de la force qui doit être utilisée dans une action. Les soldats ne doivent doser la force nécessaire pour réaliser la tâche, sans en mettre trop. Ces deux principes ont pour fonction de limiter la destruction et les dégâts de la guerre. Cependant, Wead (2015) soulève la difficulté de respecter ces principes, et notamment celui de distinction dans les guerres irrégulières au

cours desquelles les combattants ne sont pas toujours des soldats en uniforme, ou lorsque ce sont des civils qui produisent des armes pour l'ennemi.

Enfin, le *jus post bellum* concerne la justice après la guerre, comprenant notamment l'émission et la signature des traités de paix, la reconstruction des zones dévastées pendant la guerre, et la déclaration et l'acceptation par des autorités légitimes des termes de paix.

Les composants de la *just war theory* permettent d'aboutir à une évaluation du caractère juste de la guerre. Les soldats qui perçoivent la guerre comme étant juste s'engagent alors dans les situations de combat qui leur semblent avoir du sens et qui sont ordonnées par le commandement. Certaines de ces situations peuvent amener les soldats à réaliser des actions violentes et parfois mortelles. Wead (2015) explique alors qu'ils vont désengager leur système de croyances morales au profit d'autres priorités évaluées comme étant plus importantes sur le moment.

### 2.6.2. Le désengagement moral des soldats

Bandura introduit le terme de « *désengagement moral* » dans les années 1980 pour désigner les processus qui poussent l'individu à se convaincre lui-même que les standards éthiques et moraux ne s'appliquent pas à lui dans une situation particulière. On assiste alors à un désengagement des auto-sanctions morales (Bandura, 1999), c'est-à-dire que les individus peuvent agir de façon immorale ou non-éthique sans se sentir honteux par exemple ou sans culpabiliser. Le désengagement moral permet alors la réduction d'une possible dissonance cognitive puisqu'il permet de soutenir ou même de perpétrer des actions nuisibles et dangereuses tout en maintenant une image et une estime de soi positive (Bandura, 1999).

Dans les situations de combat, les soldats sont amenés à dépasser leurs normes civiles lorsqu'ils se voient obligés de faire usage de la violence pour le bon déroulement de la mission. La profession de militaire et ses valeurs donnent certes le droit aux soldats d'utiliser de la violence si cela est nécessaire dans le cadre de leurs missions, mais il est intéressant de se pencher sur la gestion individuelle de ce droit, sur la façon dont les soldats acceptent de faire usage de la violence, et donc abandonnent leurs normes civiles pour mener à bien leurs missions.

Selon Bandura (1999), le processus de désengagement moral peut se centrer sur quatre facettes de la compréhension de l'action. La première est la re-conceptualisation du comportement de façon à ce qu'il ne soit plus vu comme étant immoral. La deuxième concerne l'organisation de l'action immorale afin que ceux qui la perpétuent aient la possibilité de minimiser leur rôle dans celle-ci. Le désengagement moral peut aussi se centrer sur les conséquences de ces actions, en l'occurrence sur leur minimisation ou leur ignorance. Enfin, il peut également se fonder sur la dévaluation des victimes des violences perpétrées.

A partir de ces facettes, Bandura (1991) désigne huit mécanismes répartis en trois ensembles amenant au désengagement moral.

Le premier ensemble concerne la conception cognitive du comportement. Il comprend la justification morale, un système de langage composé d'euphémismes et la production de comparaisons avantageuses. La justification morale apparaît quand un comportement nuisible ou dangereux devient individuellement et socialement acceptable, étant perçu non plus comme nuisible mais comme servant un but social (Kelman et Hamilton, 1989). Bandura (1999) prend l'exemple des soldats pour illustrer la justification sociale, il explique qu'en se justifiant moralement pour leur usage de la violence, ils se perçoivent alors comme protégeant leurs valeurs et honorant les engagements de leur nation. Le deuxième mécanisme, l'utilisation d'un langage composé d'euphémismes, contribue également au désengagement moral puisqu'il permet à l'individu de désigner ses actions répréhensibles par des mots plus neutres et acceptables. Bandura (1999) parle d'« *euphémismes assainissants* ». Il donne également un exemple appliqué à la guerre : on utilisera l'expression « *dommage collatéral* » au lieu de « *victime involontaire* » pour désigner des personnes non-combattantes qui ont été tuées involontairement. Les comparaisons avantageuses quant à elles consistent à comparer son propre comportement répréhensible à un autre comportement encore plus répréhensible de manière à ce qu'il paraisse moins pire que l'autre.

Le second ensemble de mécanisme concerne la mise à distance des résultats négatifs du comportement. Il comprend le déplacement de la responsabilité, sa diffusion ainsi que la minimisation, l'ignorance ou la déformation des conséquences de l'action. Dans le chapitre précédent, nous avons étudié la soumission à l'autorité des soldats lorsqu'ils sont soumis à une autorité légitime. Ces soldats vont justement accepter d'agir si l'autorité légitime accepte la responsabilité des conséquences de leurs actions (Diener, 1977 ; Milgram, 1973), on parle alors de déplacement de l'autorité. Les soldats se savent alors non responsables des

conséquences de leurs actions, ils se désengagent donc moralement de leurs actions et n'agissent que sous l'autorité du chef. Aussi, les soldats réalisent leurs actions collectivement, la responsabilité de l'action n'est donc pas placée uniquement sur un seul des soldats mais est diffusée sur l'ensemble des membres du groupe. Bandura (1999) a montré que les individus agissent plus cruellement lorsque l'action est sous la responsabilité du groupe dont ils font partie que lorsque la responsabilité est individuelle. Cela s'explique par le fait que toute violence faite par un groupe peut être attribuée au comportement des autres (Bandura, Underwood et Fromson, 1975). L'action collective est donc une piste de compréhension de la diminution du contrôle moral de chacun des individus (Zimbardo, 1995). Le désengagement moral peut être également dû à la méconnaissance et à la distorsion des conséquences de l'action. Quand les individus peuvent voir et entendre la souffrance qu'ils causent, la détresse et l'autocensure ont un rôle d'auto-restriction (Bandura, 1992). A l'inverse, quand les conséquences néfastes de ses actes sont ignorées, il n'y a pas de raison que l'autocensure soit activée, et l'action peut donc être continuée (Bandura, 1999).

Enfin, le dernier élément contribuant au désengagement moral est constitué de la déshumanisation et de l'attribution d'une part des responsabilités à la victime. La déshumanisation d'un individu ou un groupe d'individu réside dans le déni de l'humanité de ce groupe (Haslam, 2006). Lorsqu'un individu perçoit une personne comme étant déshumanisée, il dénie l'identité de la victime et sa communauté, c'est-à-dire qu'il dénie à la fois son individualité et son appartenance à un groupe stable et protecteur. Lorsque ces attributs sont niés, les victimes deviennent une masse désindividualisée qui n'évoque plus de compassion à l'individu qui déshumanise (Kelman, 1976). L'autocensure et le contrôle moral dépendent de la façon dont l'individu qui perpétue des actions nuisibles perçoit les personnes qu'il maltraite. Cette autocensure peut être désengagée lorsque l'on retire à la victime ses qualités humaines (Bandura, 1999), c'est-à-dire lorsqu'on la déshumanise. Enfin, une part de responsabilité peut être déplacée vers la victime des actions violentes. Les individus qui perpétuent ses actions se voient alors comme des victimes poussées à réaliser des actions violentes par provocation. Le comportement violent est alors vu comme punitif en conséquence de la provocation et considéré comme une réaction de défense justifiée (Bandura, 1999). L'individu ne se perçoit alors pas comme étant à la source du comportement violent puisque celui-ci n'est que réponse à une provocation de la victime.

Tous les mécanismes développés ci-dessus ne s'appliquent pas nécessairement aux soldats. Certains d'entre eux cependant nous permettent de donner une piste d'explication à l'acceptation de l'usage de la force et à l'exécution de celui-ci par les soldats. La justification morale s'explique par exemple par la *just war theory* évoquée précédemment, le langage composé d'euphémismes par les éléments langagiers que l'on retrouve dans la culture militaire. Aussi, la présence à la fois du chef mais aussi des autres soldats a un rôle primordial dans l'apparition du désengagement moral. Le chef et son autorité légitime vont permettre au soldat de se défaire de sa responsabilité et de la déplacer sur le chef alors que le groupe va lui permettre de diffuser la responsabilité, c'est-à-dire de ne plus l'assumer uniquement individuellement mais de la répartir sur l'ensemble des membres du groupe afin de la réduire de façon individuelle.

Dans cette partie, nous avons exploré l'acceptation de l'usage de la violence par le soldat à l'aide de la théorie du désengagement moral. Si cette théorie explique facilement le fait que le soldat se défait de ses responsabilités et des conséquences de ses actions via plusieurs mécanismes, elle n'aborde pas la gestion des émotions auxquelles le soldat doit faire face lorsqu'il est sur le terrain pour une mission. En effet, en plus de faire face aux émotions liées au fait de réaliser sous ordre des actions répréhensibles dans le monde civil, le soldat doit aussi gérer toutes les émotions générées dans le cadre de son travail, et entre autres par le caractère dangereux des missions qui lui sont attribuées.

Dans les prochains paragraphes, nous aborderons la gestion, ou régulation, des émotions sous l'éclairage de deux modèles distincts, d'une part le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984) qui s'appuie sur l'utilisation des ressources personnelles dont dispose le soldat, et d'autre part le modèle de Gross (1998) qui présente la gestion des émotions comme un ensemble de cinq processus influençant la présence et la gestion des émotions de l'individu.

### 2.6.3. Gestion du stress et régulation émotionnelle

#### 2.6.3.1. *Modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984)*

James (1884) définit les émotions comme étant des tendances de réponses adaptatives sur le plan comportemental et physiologique, qui sont engendrées par des situations évolutives. Les émotions peuvent être positives ou négatives. Du fait de la dangerosité du terrain et de l'incertitude relative à la réalisation de leurs missions, les soldats peuvent de façon évidente ressentir des émotions négatives et du stress. Le stress quant à lui est défini comme « *une relation particulière entre la personne et l'environnement, relation qui est évaluée par l'individu comme excédant ses ressources et menaçant son bien-être* » (Lazarus et Folkman, 1984). Cette définition souligne l'interaction qu'a l'individu avec son environnement, interaction qui peut être dans certains cas bénéfique, et dans d'autres cas qui peut engendrer des désagréments pour l'individu, comme du stress.

Lazarus et Folkman (1984) proposent le modèle transactionnel pour expliquer la régulation émotionnelle et la gestion du stress. Ce modèle prend la forme d'un processus en plusieurs étapes, décrites ci-dessous :

Lazarus et Folkman (1984) mettent tout d'abord en évidence l'importance de distinguer les caractéristiques objectives de l'environnement en interaction avec l'individu, des caractéristiques de l'environnement perçues comme menaçantes par l'individu. Cette évaluation subjective de l'environnement, constituant la première étape du modèle transactionnel, dépend alors de variables environnementales liées aux ressources, aux contraintes, aux aspects temporels de l'environnement ; mais aussi de variables personnelles et individuelles correspondant par exemple aux buts, aux croyances, à l'estime de soi, à la confiance en soi de l'individu.

Ensuite, des processus médiateurs de la régulation des émotions interviennent, c'est la deuxième étape. Une évaluation primaire concernant les enjeux de la situation est réalisée. L'individu s'interroge alors sur sa motivation à s'engager dans l'action de la situation et sur ce que celle-ci pourrait lui apporter. L'individu a trois possibilités de réaction, il peut confronter, combattre la situation, il peut percevoir la situation comme une menace réelle ou bien la percevoir comme un challenge, dans le cas où il estime qu'il y a un potentiel de gain. L'évaluation secondaire correspond cette fois-ci à l'interrogation de l'individu quant à ses propres ressources pour agir, répondre et éventuellement intervenir sur la situation pour

trouver une solution. Enfin, le dernier processus médiateur correspond au coping. Le coping est défini par Lazarus et Folkman (1984) comme étant l'ensemble des « *efforts cognitifs et comportementaux pour gérer les demandes internes et/ou externes spécifiques qui sont évaluées comme prenant ou excédant les ressources de l'individu* ». Le coping peut se centrer sur plusieurs facettes de l'interaction entre l'individu et son environnement. Lorsque le coping se centre sur le problème, il vise à contrôler ou à modifier la situation stressante. L'individu peut alors élaborer des plans d'action dans le but de modifier, d'éviter ou de minimiser les effets de la situation stressante. Quand le coping est centré sur les émotions de l'individu, son objectif est de diminuer la tension émotionnelle induite par la situation, voire d'éliminer complètement les émotions négatives en utilisant des mécanismes comme le déni ou la fuite. Enfin, il existe aussi un type de coping centré sur la recherche de soutien social, qui peut alors agir en tant que soutien informationnel, durant lequel l'individu va se servir de son entourage pour obtenir des informations quant à la situation stressante et à sa résolution ; ou bien en tant que soutien émotionnel, où l'individu va simplement chercher du réconfort parmi son entourage.

Le cas des soldats est particulier car, s'ils ressentent des émotions négatives ou du stress lorsqu'ils sont sur le terrain, ils sont dans l'impossibilité d'éviter ces situations ou de fuir. Néanmoins, face à une situation stressante, les soldats réalisent tout de même toutes les étapes proposées par le modèle transactionnel. Ainsi, les soldats réalisent d'abord une évaluation tant objective que subjective de la situation. Concernant les processus médiateurs, le soldat évalue d'abord les enjeux de la situation, correspondant le plus souvent aux modalités de réalisation et de bon déroulement de la mission. Selon les ordres du commandement qui a lui-même évalué la situation, le soldat peut alors réagir à cette situation de trois façons distinctes : confronter la situation, éviter la situation si celle-ci est trop menaçante, ou bien la considérer comme un challenge s'il y a une possibilité d'issue positive à la fin. Dans le même temps, une évaluation des ressources des soldats se trouvant dans la situation est réalisée. La cohésion, le travail d'équipe et la coordination constituent à ce moment des ressources immatérielles nécessaires à la mise en place d'un plan d'action pour faire face à la situation. Les ressources matérielles, telles que les armes, les moyens de déplacement sont également mis à contribution dans la résolution de la situation. Enfin, les soldats peuvent utiliser les trois types de coping pour faire face à la situation stressante du terrain : le coping centré sur le problème leur permet de modifier la situation en la reconceptualisant par exemple, le coping centré sur les émotions les encourage à se concentrer sur un détail de la situation important

pour la mission à réaliser de manière à ce que leur attention soit déportée d'une situation globalement stressante à un détail moins stressant qui va leur permettre de trouver une solution à cette situation. Enfin, la cohésion du groupe et l'esprit de corps constituent les fondations du coping centré sur le soutien social, tant pour le soutien informationnel qui va permettre à tous les soldats de partager et d'avoir les mêmes informations sur la situation que pour le soutien émotionnel, où le groupe va reconforter chacun des soldats individuellement.

Le modèle transactionnel que nous venons d'appliquer au soldat prend en compte la présence et l'appui de l'individu sur des ressources qui peuvent lui être totalement externes. D'autres chercheurs, Gross (1998) notamment, ce sont également intéressés à la régulation émotionnelle. Nous verrons dans le prochain paragraphe que Gross propose un éclairage de la régulation émotionnelle centrée exclusivement sur l'individu.

#### 2.6.3.2. **Modèle processuel de Gross (1998)**

Gross (2002) définit la régulation émotionnelle comme « *les processus par lesquels les individus influencent quelles émotions ils ont, quand ils les ont et comment ils éprouvent et expriment ces émotions* ». Ce chercheur propose en 1998 le modèle processuel, qui offre une explication de la régulation émotionnelle en distinguant la régulation basée sur les antécédents émotionnels, c'est-à-dire sur les mécanismes aboutissant à l'évaluation émotionnelle d'une situation, de la régulation centrée sur les réponses émotionnelles, soit sur changements comportementaux, physiologiques et expérientiels conséquents à l'évaluation émotionnelle.

Gross (1998) distingue alors cinq processus consécutifs amenant à la régulation émotionnelle, les quatre premiers correspondant à une forme de régulation basée sur les antécédents, et le dernier étant lié à la régulation centrée sur les réponses émotionnelles. Ces processus se succèdent selon quatre étapes : la première concerne la situation, la deuxième l'attention, la troisième l'évaluation et la quatrième la réponse.

La première étape, concernant la situation dans laquelle se trouve l'individu, rassemble les deux premiers processus : la sélection de la situation et la modification de la situation. La sélection de la situation a une fonction préventive. Elle correspond à des comportements d'approche ou d'évitement de l'individu face à une situation qui va provoquer chez lui des émotions. L'individu ne régule alors pas des émotions déjà présentes, mais justement leur

apparition. L'individu peut ainsi éviter une situation qui est susceptible de lui procurer des émotions négatives, ou bien approcher une autre situation qui provoquera des émotions positives. La modification de la situation est à mettre en parallèle avec le coping centré sur le problème mis en évidence par Lazarus et Folkman. Ce processus nécessite de l'individu de faire des efforts pour modifier directement cette situation afin que son impact émotionnel soit modifié également. Une fois encore, l'individu ne régule pas directement ses émotions, mais plutôt la situation, ce qui lui permet de contrôler les conséquences émotionnelles de celle-ci.

La deuxième étape, l'attention, est associée au troisième processus, le déploiement émotionnel. L'objectif de ce processus est de changer la cible attentionnelle de l'individu. Autrement dit, quand l'attention de l'individu est dirigée vers une cible qui provoque l'apparition d'émotions négatives, celui-ci peut redéployer son attention vers une autre cible afin que les émotions négatives disparaissent. Plusieurs stratégies peuvent alors être utilisées, la distraction, la concentration et la rumination. La distraction va permettre à l'individu de déployer son attention sur les aspects non-émotionnels de la situation (Nix, Watson, Pyszczynski et Greenberg, 1995). La concentration quant à elle va permettre à l'individu de se focaliser sur une autre tâche qui a la « *capacité d'absorber les ressources cognitives* » (Erber et Tesser, 1992). L'individu se détache alors de la situation provoquant des émotions négatives pour se concentrer sur une tâche précise qui lui demande toute son attention. Enfin, la rumination correspond au déploiement de l'attention sur les émotions ressenties et leurs conséquences. L'individu se détache alors de la situation pour se concentrer sur son ressenti.

La troisième étape, l'évaluation, correspond au dernier processus de la régulation basée sur les antécédents : le changement cognitif. Il s'agit ici de l'évaluation, de l'interprétation de la situation par l'individu. Grâce aux étapes et aux processus décrit précédemment, il est possible que la perception qu'a l'individu de la situation ait changé. L'interprétation de celle-ci et les émotions qu'elle provoque ont été modifiées. Le changement cognitif correspond donc à une réévaluation cognitive de la situation émotionnelle.

Enfin, la quatrième étape correspond au dernier processus, la modulation des réponses émotionnelles. Il se réfère directement à l'influence dirigée vers les réponses physiologiques, expérientielles et comportementales de l'individu suite à l'évaluation de la situation réalisée à l'étape précédente. Selon Gross, Richards et John (2006), la forme la plus commune de la régulation des émotions consiste en la régulation des comportements exprimant les émotions. En effet, plusieurs études ont démontré qu'initier un comportement d'expression des émotions

augmente le ressenti de cette émotion (Izard, 1990 ; Matsumoto, 1987). Pour réguler ses émotions à ce stade du processus, l'individu peut alors inhiber l'expression de ses émotions négatives.

Les soldats sur le terrain n'ont pas la possibilité de sélectionner la situation dans laquelle ils se trouvent ni de la modifier. Ils doivent y faire face. Cependant, il leur est possible d'agir sur le troisième processus du modèle, le déploiement attentionnel. En effet, ils peuvent focaliser leur attention sur les aspects moins émotionnels de la situation, les objectifs de la mission par exemple, ou bien sur les aspects plus positifs de la situation, comme la bonne cohésion et l'esprit de corps dans le groupe. Ils peuvent également s'appuyer sur le quatrième processus, le changement cognitif. Ils sont alors à même de réinterpréter la situation dangereuse comme une phase transitoire vers l'approche d'un objectif supra-ordonné, rétablir la paix par exemple. L'expérience émotionnelle, jusque-là négative peut alors être inhibée, voir magnifiée par des sentiments de fierté, d'utilité liés à l'objectif supra-ordonné qui nécessite cette situation. La confiance et la légitimité du commandement interviennent également puisque le soldat peut se sentir confiant vis-à-vis de l'ordre donné, ce qui contribuera donc à minimiser ses émotions négatives. Enfin, les soldats sur le terrain ont la possibilité, et presque l'obligation, de réguler leurs réponses émotionnelles. Même si les soldats ressentent de la peur quant à la situation de combat, ils ne peuvent pas éviter cette situation et fuir. Ils doivent alors inhiber leurs réponses émotionnelles, tout du moins comportementales, afin de mener à bien la mission qui leur a été confiée.

Ces deux modèles nous ont permis d'appréhender la gestion des émotions que les soldats peuvent ressentir lorsqu'ils sont en mission sur le terrain. Nous pouvons en conclure que, si les soldats n'ont pas la possibilité d'agir sur la situation de combat directement, ils peuvent néanmoins, à l'aide de processus tels que le déploiement attentionnel et le coping, y faire face et réguler, voire inhiber, les émotions que celle-ci provoque. Une fois de plus, d'un point de vue groupal, le rôle de la cohésion, de l'esprit de corps, mais aussi de la légitimité du commandement est souligné.

Bien que les soldats régulent leurs émotions quant aux situations à risque auxquelles ils sont confrontés, la dangerosité objective du terrain reste entière. Les soldats ont conscience qu'en

s'engageant dans l'institution militaire et en étant déployés sur le terrain, la potentialité qu'ils soient blessés ou tués existe. Ils doivent donc faire face aux émotions engendrées par la potentialité de leur propre mort. Dans les prochains paragraphes, nous nous intéresserons à l'acceptation de cette potentialité par les soldats. Pour cela, nous discuterons brièvement les concepts de mort et de peur de la mort, puis tenterons d'expliquer la façon dont les soldats gèrent celle-ci à l'aide de la *Terror Management Theory* (Greenberg, Pyszczynski et Solomon, 1986) et de la *Meaning Management Theory* (Wong, 2000).

#### 2.6.4. Mort et peur de la mort

La mort peut être appréhendée selon plusieurs dimensions. D'un point de vue biologique, la mort correspond à l'arrêt des fonctions vitales de l'individu et à la perte de cohérence fonctionnelle du corps (Partouche, 2013). Il existe plusieurs causes de mort, des causes endogènes telles que la mort naturelle ou la maladie, et des causes exogènes, comme la mort par accident, le suicide ou le meurtre ; les causes exogènes étant principalement responsables des morts chez les militaires dans le cadre de leur travail. On parle également de mort sociale. Elle est appréhendée comme la mise en retrait de l'individu dans la société. Dagonet et Nathan (1999) expliquent que « *la mort définit un phénomène social et humain* ». En effet, la mort touche un individu dans le groupe, mais la disparition de celui-ci peut atteindre et frapper la société toute entière. Enfin, la mort peut avoir une dimension culturelle. Elle est accompagnée de croyances, de rituels, de discours religieux et peut être envisagée de manière différente selon les cultures. Milanaccio (2007) affirme que la mort peut être appréhendée de trois manières différentes : d'une part comme la fin d'un cycle, d'autre part comme le début d'un autre cycle, mais aussi comme une continuité de l'existence. Nous verrons lors de l'étude de la gestion de la peur de la mort des soldats que la culture a une importance primordiale.

Au vu de ces recherches, l'appréhension de la mort semble constituer un point de distinction entre différentes cultures. Cependant, selon Partouche (2013), une caractéristique de la mort commune à toutes les cultures semble émerger, il s'agit de son statut de source fondamentale et universelle d'anxiété. Urien explique à cet effet en 2003 que l'anxiété à l'égard de la mort est « *un ensemble de réactions affectives négatives (terreur, menace, malaise, inconfort), d'intensité variable, provoqué par des idées conscientes et non conscientes relatives à la*

*disparition de soi* ». Elle se caractérise par la détection, l'attente, l'anticipation, l'appréhension et la préparation face à un danger (Graziani, 2005), ici la mort de l'individu.

La peur quant à elle se distingue de l'anxiété puisqu'il s'agit d'une réaction émotionnelle en répercussion de la confrontation présente et immédiate avec un danger. La mort peut être à la fois l'objet d'une anxiété, puisque chacun est conscient de sa propre mort et donc peut avoir des sentiments d'attente et d'appréhension vis-à-vis de celle-ci, mais aussi d'une peur, quand l'individu est confronté à une situation de danger qui pourrait, selon l'évaluation qu'il en fait, lui coûter la vie. Le soldat se trouve dans ces deux cas de figure. Comme tout un chacun, le soldat est conscient de sa propre existence et donc de sa propre mort qui est alors un objet d'anxiété. En complément, son métier l'amène à être déployé dans sur un terrain parfois dangereux, où sa vie peut être mise en péril, la peur de la mort peut alors apparaître chez lui.

Wong (2008) distingue dix composantes de la peur de la mort : la finalité de la mort (l'impossibilité de revenir en arrière et inexistance d'un futur), l'incertitude concernant ce qui suit (méconnaissance de ce qu'il y a après la mort), l'anxiété liée à l'annihilation (ou la peur de non-existence), la perte ultime (perte de tout ce à quoi nous tenions), l'interruption du cours de la vie (interruption des relations existantes et des projets en cours), la peur de laisser ses proches seuls, la peur de la souffrance et de la solitude lors de la mort, la peur d'une mort violente, la peur d'échouer à compléter le sens de sa vie (selon Goodman en 1981, les individus s'inquiètent plus d'avoir eu une existence dénuée de sens plutôt que de la mort en elle-même) et la peur du jugement (dans certaines religions, il existe la croyance d'un jugement dernier après la mort. Les individus seraient inquiets quant aux conséquences négatives des mauvaises actions réalisées durant leur vie).

Pour compléter cette analyse de la peur de la mort, Mikulincer et Florian (2006) ont proposé trois dimensions de la peur de la mort. La première dimension est la peur de la mort intra-personnelle. L'individu s'interroge alors sur sa réussite dans l'accomplissement des buts majeurs de sa vie et sur son avancée et la poursuite du sens de sa vie. La deuxième dimension correspond à la peur de la mort interpersonnelle, où l'on observe alors une inquiétude chez l'individu de quitter les personnes aimées, de son incapacité à prendre soin d'elles après sa mort, ou même d'être oublié de ces personnes. Le fait d'avoir pu mettre de côté des ressources pour prendre soin de ses proches peut réduire cette peur. Enfin, la troisième dimension est la peur de la mort transpersonnelle. Elle regroupe tout ce qui arrive après la mort, et notamment la peur du jugement dernier que nous évoquions précédemment. Les

auteurs expliquent que la recherche du pardon et de la rédemption peut aider à diminuer cette peur.

Cette peur de la mort et le désir de nier et de transcender ce phénomène ont engendré de nombreuses recherches et sont à la base de diverses théories, et notamment de la *Terror Management Theory* (Greenberg, Pyszczynski et Solomon, 1986).

### 2.6.5. **Terror Management Theory**

La *Terror Management Theory* se base sur deux observations simples : d'une part les humains disposent, tout comme les animaux, de plusieurs systèmes faits pour les garder en vie, incluant des réponses de fuite ou d'affrontement en cas de menace réelle et imminente pouvant porter atteinte à leur survie, et d'autre part les capacités cognitives des humains, contrairement à celles des animaux cette fois-ci, conduisent à la conscience que la mort est inévitable, qu'elle peut arriver à tout moment et qu'elle peut être due à diverses causes.

Selon Greenberg, Pyszczynski et Solomon (1986), la combinaison de ces deux éléments, l'instinct de préservation de soi et la conscience de la perspective de la fin de sa propre vie, est susceptible de créer un sentiment d'anxiété ou de peur paralysante. Le fait d'évoquer la mort, même simplement au travers de paroles, d'images ou de symboles, augmenterait la saillance de mortalité, serait non seulement déplaisant pour les individus mais engendrerait également la présence d'une anxiété existentielle (Partouche, 2013). La saillance de mortalité est définie comme une « *situation de rappel de la fin inéluctable de l'individu, de sa condition d'être mortel, tant sur le plan physique (liée aux composantes de la situation présentée) que cognitif (liée aux perceptions de la situation par l'individu)* » (Partouche, 2013).

Cette saillance de mortalité peut amener l'individu à se rapprocher du modèle culturel auquel il appartient. En effet, la saillance de mortalité entraîne l'apparition d'une anxiété existentielle qui doit être gérée de façon continue afin que l'individu puisse évoluer sans avoir à craindre continuellement pour sa vie. Le modèle culturel auquel l'individu appartient peut contribuer à cela. Il désigne, selon la *Terror Management Theory*, l'ensemble des systèmes de valeurs et des croyances communes partagés par le groupe. Selon Greenberg et Arndt (2011), le modèle

culturel permet aux individus de vivre dans une conception de la réalité telle qu'ils se voient comme des êtres symboliques et spirituels qui évoluent dans un monde qui a un sens. Chacun doit être un vrai contributeur pour ce monde qui a du sens.

La culture semble constituer une construction symbolique de la réalité, élaborée par l'individu, et lui apporter une stabilité, des normes, des valeurs, des croyances, ce qui lui permet d'accéder à une double forme d'immortalité : d'une part une immortalité littérale grâce aux croyances, et notamment dans certaines religions, qu'il existe une vie après la mort, ce qui signifie que la mort n'est pas vraiment une fin ; et d'autre part une immortalité symbolique, où l'individu appartient à un groupe, à une culture qui existait avant lui et qui existera après son existence (Martin, 1999), l'individu peut également laisser une trace de son existence par ses actions reconnues, son art ou même simplement par le fait d'avoir fondé une famille. Le modèle culturel amène donc bien à une réduction de l'anxiété existentielle. Il apporte du sens et de l'ordre à l'existence de l'individu, lui assurant d'avoir un rôle significatif dans cette culture (Pyszczynski, Solomon et Greenberg, 2003).

Le fait de se conformer aux normes et aux valeurs du modèle culturel auquel on appartient permet de rehausser l'estime de soi. Une estime de soi élevée est un indicateur de satisfaction personnelle, d'acceptation et de tolérance vis-à-vis de soi (Rosenberg, 1986). Le chercheur explique qu'une estime de soi élevée nécessite également un respect pour soi-même, un respect inconditionnel, où l'individu se respecte en tant qu'être humain sans prendre en compte ses qualités et ses accomplissements, et un respect conditionnel, dans lequel entrent en jeu des standards de moralité, de compétence avec lesquels l'individu va chercher à être en congruence. L'importance du modèle culturel est à nouveau mise en évidence puisque celui-ci va soutenir ces standards et va permettre à l'individu de développer une estime de lui-même élevée. Il accède alors à une place privilégiée dans la société et dans le modèle culturel et à une existence symbolique, qui perdurera même après sa mort.

Pour conclure sur les bases de la *Terror Management Theory*, Solomon et al. (1991) en proposent deux implications : d'une part le modèle culturel et l'estime de soi qui en découle ont une fonction d'atténuation de l'anxiété existentielle ; et d'autre part ces processus sont de fragiles constructions sociales. Les individus ont des réactions négatives à l'égard de ceux qui fragilisent leur modèle culturel et leur estime de soi. Cela peut conduire à la construction de préjugés et à des conflits intergroupes. Miller et Anderson (1979) ont d'ailleurs montré que les individus vont réagir négativement à l'égard de ceux qui violent les normes et les valeurs

culturelles. De même, Rosenblatt, Greenberg, Solomon, Pyszczynski et Lyon (1989) affirment que les individus à qui l'on a rappelé leur mortalité recommandent un traitement plus sévère pour les personnes qui transgressent les standards moraux, même les juges, qui sont habitués à appliquer les lois de manière impartiale, réagissent de cette façon. A l'inverse, une de leurs études montre que la saillance de mortalité a également pour conséquence la tendance des individus à répondre positivement à des personnes qui partagent les mêmes valeurs et la même culture qu'eux.

Dans tous les cas, les individus sont, tout au long de leur vie, conscients de leur propre mortalité. Ils doivent, d'une façon ou d'une autre l'accepter, puisque celle-ci est inéluctable.

#### 2.6.6. **Acceptation de la mort**

Gesser, Wong et Reker (1988) identifient, au travers de leur échelle *Death Profil Attitude*, trois types d'acceptation de la mort. Le premier type est l'acceptation neutre de la mort. Il s'agit alors de faire face à la mort de façon rationnelle, en la considérant comme la fin inévitable de la vie de chacun. Le deuxième type est l'acceptation de la mort par la fuite (*escape acceptance*), lors de laquelle les individus identifient la mort comme la meilleure alternative à une vie douloureuse. Le constat qu'ils font est que la vie est difficile et misérable, et qu'il n'y a pas pire que la vie. Cicirelli (2001) explique que la terreur de la mort semble être moins terrifiante que la terreur de vivre. Le suicide est donc une expression de ce type d'acceptation. Le dernier type correspond à l'acceptation de la mort par l'approche (*approach acceptance*), qui consiste à percevoir la mort comme un chemin qui mène à quelque chose de positif après celle-ci. Ce type d'acceptation est basé sur le modèle culturel auquel appartient l'individu, mais aussi sur ses croyances religieuses et spirituelles qu'il y a une vie agréable après la mort.

Chez la plupart des individus, différentes attitudes par rapport à la mort peuvent dominer selon les étapes de la vie (Erikson, 1963) mais aussi selon les expériences de vie et les regrets de chacun (Tomer et Eliason, 2006). Selon les attitudes de chacun, la définition de la mort varie, mais reste inéluctablement liée au sens de la vie (Mikulincer et Florian, 2006), qui constitue la base de la *Meaning Management Theory*.

#### 2.6.6.1. ***Meaning Management Theory (Wong, 2000)***

La *Meaning Management Theory* a été développée par Wong en 2000. Elle postule que les individus ont besoin de trouver du sens, d'élaborer leurs propres représentations sociales, dans les réalités de la vie et de la mort, pour se protéger de différentes formes d'anxiété, et notamment de l'anxiété liée à la mort. Plus précisément, la *Meaning Management Theory* se réfère à la nécessité de l'activation de processus fondés sur le sens, comme ceux impliqués dans la recherche et la construction de sens, afin de comprendre qui nous sommes (notre identité), ce qui a vraiment de l'importance dans la vie (les valeurs), ce vers quoi nous nous dirigeons (l'objectif, le but) et comment vivre de façon agréable (le bonheur).

La *Meaning Management Theory* trouve ces racines dans cinq postulats de base (Wong, 2008). Le premier postulat correspond au fait que les humains sont des êtres bio-psychosociaux-spirituels, leur modèle culturel, leurs valeurs et leurs croyances spirituelles peuvent atténuer la peur de la mort et les protéger de celle-ci, ainsi que faciliter leur acceptation de la mort. La culture va apporter à l'individu une structure de sens, un ensemble de représentations sociales qui lui permettent de percevoir qu'il se trouve dans un monde organisé et stable. Le second postulat stipule que les humains vont rechercher et vont créer un sens à leur vie. Ils réagissent aux situations qu'ils perçoivent et s'engagent dans la construction de représentations sociales pour donner un sens à leur vie. Le troisième postulat explique que les humains ont deux motivations principales : la première est de survivre et la seconde est de trouver un sens à leur vie et les raisons de leur survie. Le quatrième postulat est le fait que le sens peut être trouvé dans toutes les situations, même celles qui impliquent de la souffrance. En effet, la *Meaning Management Theory* postule que la recherche et la création de sens est primordiale pour maintenir l'espoir et la recherche du bonheur dans toutes les situations, même dans les situations difficiles. Enfin, le cinquième postulat informe que les stratégies motivationnelles d'approche et d'évitement peuvent être dans certaines situations complémentaires. Par exemple, pour vivre heureux, les individus sont motivés à approcher des situations agréables et réjouissantes alors qu'ils vont chercher à éviter les situations qui présentent des risques pour leur survie mais aussi pour leur moral. Aussi, la *Meaning Management Theory* affirme que le meilleur moyen d'atténuer l'anxiété et la peur de la mort est de faciliter l'acceptation de la mort, notamment par la présence d'un modèle culturel stable.

### 2.6.6.2. ***La gestion de la peur de la mort et son acceptation chez les soldats***

Du fait de la réalisation de missions sur des terrains potentiellement dangereux, nous n'assistons pas à une simple évocation de la mort chez les soldats mais à une véritable exposition à celle-ci. La saillance de mortalité est ainsi très forte chez les soldats en opération. Comme nous l'avons évoqué dans les paragraphes précédents, l'anxiété existentielle, qui se présente habituellement chez les individus de façon ponctuelle lorsque la saillance de mortalité est fortement activée, semble être omniprésente chez les soldats, qui doivent trouver des solutions pour y faire face. Les modèles de régulation des émotions présentés précédemment contribuent certainement à réduire cette anxiété, mais celle-ci, de par son intensité liée au métier de soldat, ne peut pas disparaître entièrement.

Les explications fournies par la *Terror Management Theory* quant à la gestion de la peur de la mort nous permettent de comprendre comment les soldats gèrent l'omniprésence de la saillance de la mortalité dans le cadre de leur travail. Le rôle prédominant de la culture dans cette théorie explique le fait que les soldats parviennent à gérer leur peur de la mort.

Pour rappel, la culture militaire est très forte et regroupe de nombreuses traditions, de mythes, ce qui procure au soldat une identité professionnelle forte et une appartenance à un groupe stable. C'est cette appartenance liée à la cohésion du groupe qui va permettre au soldat d'aller au-delà de la peur de la mort, et de transcender sa potentielle mort. La culture militaire dans son ensemble va constituer une représentation symbolique de la réalité et va apporter au soldat une immortalité également symbolique. Le soldat appartient à un groupe qui existait avant lui, et qui continuera d'exister après lui. S'il meurt sur le terrain, il laissera un souvenir de son existence par les actions qu'il aura réalisé au cours de ses missions, et continuera à avoir une existence symbolique au sein de la culture militaire.

Aussi, en s'engageant dans l'institution militaire, le soldat a accepté la potentialité de mourir dans le cadre de son travail. La *Meaning Management Theory* nous offre une piste de compréhension de ce phénomène. En appliquant cette théorie au cas du soldat sur le terrain, celui-ci va chercher un sens à sa vie. Il développe, lorsqu'il s'engage dans l'institution, une identité militaire qu'il va partager avec tous les autres membres du groupe. Ensemble ils vont développer des valeurs communes à tous, comme la cohésion, la solidarité, et vont se diriger

ensemble vers un but supra-ordonné commun. Cette culture stable, ces valeurs et ces objectifs communs vont permettre d'atténuer l'anxiété et la peur de la mort, et donc de faciliter l'acceptation de la mort si celle-ci devait se produire.

L'intensité et la stabilité de la culture militaire sont de ce fait très importantes pour la gestion de la peur de la mort conséquente à la dangerosité du combat mené par les soldats. Cette culture constitue donc un antécédent de l'acceptation du combat et de la potentialité de mourir pour les soldats. Aussi, et de façon rétroactive, le combat et la mort potentielle des soldats sur le terrain amènent à la réalisation d'actes parfois héroïques, d'histoires vécues sur le terrain, qui vont entrer dans la mémoire et dans les mythes de la culture militaire, tout en la renforçant encore. Une boucle entre la culture militaire, qui contribue à aider les soldats à accepter le combat et à gérer leurs peurs, et justement les actions de combat et la mort potentielle des soldats, qui renforcent la culture militaire aux travers d'actes héroïques entrés dans la mémoire, est établie et contribue à la stabilité de l'institution et au bon déroulement des missions confiées aux soldats.

### **3. Conclusion de la partie théorique**

Tout au long de la partie précédente, nous avons tenté d'offrir un éclairage psychosocial à la spécificité militaire. Plus particulièrement, nous nous sommes efforcés de souligner le lien théorique entre les différents éléments opérationnels constituant la spécificité militaire. Ce lien théorique nous permet à présent d'avoir une vision organisée du métier de soldat, allant des caractéristiques concernant l'institution militaire telles que le circuit de la décision et la culture militaire à des caractéristiques concernant le soldat individuellement comme les éléments de la mise en application vers l'action et les missions du soldat.

Il faut cependant rappeler que cet éclairage théorique est fondé sur la description du métier de militaire offerte par les documents officiels écrits par le commandement de l'armée de terre, ou bien par des chercheurs se basant également sur ces documents. Sûrement très proches de la réalité du terrain, nous sommes néanmoins face à une description du métier prescrit de militaire. Ces documents expliquent la façon dont les soldats doivent vivre et envisager leur métier.

Partant de ce constat, nous nous interrogeons sur l'écart potentiel entre la description du métier prescrit pour tous les militaires et la réalité vécue et perçue du métier par chacun des militaires individuellement. Pour cela, nous avons réalisé une étude sur les représentations sociales du métier de militaire. Nous détaillerons dans la prochaine partie la réalisation et les résultats obtenus lors de cette étude qui a mobilisé plus de mille participants.

#### **4. Etude 1 : Représentations sociales du métier de militaire**

Ainsi, l'objectif principal de cette première étude est de recueillir et d'analyser les représentations sociales du métier de militaire chez trois populations différentes : des jeunes civils, des nouveaux engagés dans l'Armée de Terre, et des militaires ayant environ 3 ans d'ancienneté dans l'Armée de Terre; afin de déterminer la façon dont il est perçu, et vécu dans le cas des militaires. Pour cela, nous nous intéresserons plus particulièrement à trois axes du métier de militaire qui vont nous permettre de dégager des représentations sociales précises de celui-ci : tout d'abord le concept général de « militaire », qui est selon nous assez spécifique pour en extraire des informations saillantes sur le métier, ensuite les missions des militaires, puis la place des militaires dans la société, qui est, comme nous l'évoquions précédemment dans notre développement, révélatrice de l'aspect unique du métier de militaire.

Nous nous intéresserons également et plus en détail aux éléments opérationnels de la spécificité militaire, dans le but de comprendre si certains d'entre eux sont jugés comme étant plus spécifiques au métier de militaire que d'autres, qui, eux, pourraient être considérés comme étant plus généraux et communs à d'autres métiers. Nous parlerons alors en termes de « degré de spécificité » pour caractériser la mesure dans laquelle chaque élément isolé ne concerne que le métier de militaire. L'objectif est de déterminer quels sont les éléments opérationnels qui différencient le métier de militaire des autres métiers, mais aussi d'étudier l'intensité, le degré d'importance, de centralité, de chaque élément, à travers l'interprétation des représentations sociales des populations interrogées, pour caractériser le métier de militaire.

Enfin, nous reprendrons dans notre étude des items sur la patrie ayant déjà été utilisés lors d'une étude réalisée en 1990 sur des jeunes français réalisant leur service militaire (Levy-Leboyer & Feertchak, 1990). Nous réaliserons une comparaison des résultats et conclurons sur la vision concernant la France qu'avaient les jeunes français de 1990 et celle qu'ont les jeunes français de 2016.

## **4.1. Population et modalités de passation**

Comme nous l'évoquions précédemment, nous avons interrogé pour les besoins de cette étude trois populations distinctes : des jeunes civils, des nouveaux engagés dans l'armée de terre et des militaires de l'armée de terre ayant entre 2 ans et demi et 3 ans et demi d'ancienneté.

### **4.1.1. Population des civils**

336 civils (46.87% d'hommes, 53.13% de femmes), de 18 ans en moyenne, ont été interrogés. Ils effectuaient le jour de la passation leur Journée Défense et Citoyenneté (JDC), journée obligatoire que tous les jeunes de nationalité française doivent effectuer entre 16 et 25 ans. Ils résidaient tous en Ile-de-France, dans les départements de Paris (75), de la Seine et Marne (77), de la Seine-Saint-Denis (93) et du Val de Marne (94). D'un point de vue académique, ces jeunes civils représentent la diversité de l'offre diplômante disponible, la grande majorité étant titulaire du Brevet des collèges (73.51%). 5.65% sont titulaires d'un CAP/BEP et 10.42% d'entre eux avaient déjà obtenu le diplôme du baccalauréat. 9.23% des jeunes interrogés ne sont titulaires d'aucun diplôme.

Le choix de cette population est justifié par la volonté de rencontrer des profils quasi similaires à ceux des nouveaux engagés interrogés dans la deuxième population. En effet, il est possible de s'engager dans l'armée de terre à partir de 17 ans, en ayant un profil « tout venant », ce qui correspond donc à l'âge et au profil des civils interrogés. Ensuite, cette population représente réellement la population des jeunes français, dont les profils sociodémographiquement variés peuvent apporter un véritable éclairage sur les représentations sociales d'une tranche entière de la population française quant au métier de militaire.

Etant sous la responsabilité du ministère de la Défense durant cette journée, il n'a pas été nécessaire de demander l'autorisation des parents des jeunes civils pour que ceux-ci répondent au questionnaire.

La passation s'est déroulée sur une dizaine de jours au début du mois de février 2016. Chaque jour, nous sommes intervenus auprès d'un groupe d'environ 40 jeunes, ayant suivi leur première matinée de JDC. Durant cette demi-journée, seule une discussion à propos de la

citoyenneté a été réalisée. La présentation du ministère de la Défense et du métier de militaire se faisant dans l'après-midi, ces thèmes n'ont pas été abordés avant la passation du questionnaire. Les jeunes civils n'ont donc eu aucune information de la part des animateurs de la JDC à propos du métier et de l'activité de militaire, information qui n'influencera donc pas les représentations sociales des civils.

Du point de vue pratique, les jeunes civils étaient installés dans une salle par groupes de huit autour de tables. Les questionnaires, en format papier, étaient distribués à chacun des participants. Ils ont reçu pour consigne générale de répondre de façon individuelle à ce questionnaire. Les consignes concernant les modalités de réponse étaient annoncées à l'oral à chaque changement de mode de réponse afin que les participants ne soient pas en difficulté face au mode de réponse et puissent exprimer leurs représentations sociales et leurs opinions facilement.

#### **4.1.2. Population des nouveaux engagés**

Cette fois-ci, 243 nouveaux engagés (91,14% d'hommes, 8,86% de femmes), de 22 ans en moyenne, ont été sondés. 58,23% d'entre eux vont devenir militaires de rang, 31,22% sous-officier et 10,55% officiers.

Comme nous l'avons évoqué dans la partie précédente, la population des jeunes engagés correspond à peu près à la population des civils interrogés, à la différence près qu'ils se sont engagés dans l'armée de terre. Au moment de la passation du questionnaire, les participants avaient signé leur contrat et allaient être incorporés en régiment, c'est-à-dire qu'ils allaient débiter leur formation militaire. La connaissance du monde militaire entre ces deux premières populations diffère donc de par les informations qu'ils ont cherchées eux-mêmes, en imaginant que les jeunes ayant la volonté de s'engager dans l'armée de terre s'étaient renseignés en conséquence sur leur futur métier, et par les connaissances qui ont été apportées aux nouveaux engagés lors des phases de recrutement. Les nouveaux engagés ont donc une connaissance « théorique » de leur futur métier et des activités qui leur seront exigées. Ils n'ont en revanche pas encore d'expérience du terrain.

La passation du questionnaire a été réalisée sur internet entre les mois de février et mars 2016. Les participants ont reçu par mail un lien vers le questionnaire en ligne. Ils ont pour consigne d'y répondre individuellement.

Pour les deux populations militaires, le mode de passation du questionnaire n'est pas le même que pour les civils. En effet, pour les civils, il était impossible de proposer une version numérique puisqu'ils devaient répondre en présentiel, dans une salle non équipée d'ordinateurs. A l'inverse, le planning des deux populations militaires ne permettait pas d'avoir un créneau pour les réunir tous ensemble dans une même salle et pour leur soumettre le questionnaire en version papier. La version numérique offrait l'opportunité de sonder plus de personnes.

#### **4.1.3. Population des militaires ayant entre 2 ans et demi et 3 ans et demi d'ancienneté**

390 militaires (85,64% d'hommes et 14,36% de femmes) ayant entre 2 ans et demi et 3 ans et demi d'ancienneté ont été interrogés. 50,51% d'entre eux sont militaires du rang, 38,46% sont sous-officiers et 11,03% sont officiers. Leur âge moyen est de 25 ans.

Nous avons choisi de sonder cette population car il est intéressant d'observer quels sont les apports à la fois de la formation militaire, qui dure au moins 6 mois, mais aussi de l'expérience du terrain, que ces militaires vivent depuis au moins 2 ans et demi, sur les représentations sociales qu'ils ont de leur métier. Comme évoqué dans les hypothèses, après avoir suivi la formation puis avoir vécu l'expérience du terrain, ces militaires ont une connaissance opérationnelle de leur métier, et peuvent montrer des représentations sociales basées sur le réel et sur leur vécu de militaire.

Cette population a également été interrogée via un questionnaire en ligne, le même que celui qui a été soumis aux nouveaux engagés. Ils ont également reçu pour consigne d'y répondre individuellement.

## **4.2. Structure et contenu du questionnaire**

Le questionnaire (Annexe 1) est composé de six parties distinctes : la première concerne les représentations sociales du concept général de militaire, le deuxième étudie les représentations sociales des missions militaires, la suivante s'intéresse à la place des militaires dans la société, la quatrième regroupe les éléments opérationnels de la spécificité militaire, la cinquième traite du patriotisme et enfin la sixième rassemble quelques informations sociodémographiques concernant les répondants. Dans les prochains paragraphes, nous présenterons chacune des parties individuellement.

### **4.2.1. Partie 1 : Association d'idées liées au terme « militaire »**

Cette partie est composée d'une unique question : « Si je vous dis « militaire », quelles sont les cinq premières idées qui vous viennent à l'esprit ? ». Il s'agit d'une étude des représentations sociales du concept général de militaire à l'aide d'une tâche d'association d'idées. Il s'agit donc d'une question ouverte, accompagnée d'une consigne large, qui laisse le répondant libre d'écrire un mot, une phrase, ou une idée.

Nous réaliserons une analyse prototypique des réponses (Vergès, Tyszka et Vergès, 1994). Nous déterminerons alors quels sont les éléments qui figurent dans le noyau central de la représentation sociale du métier de militaire qu'ont chacune de nos populations. Nous découvrirons également si les éléments opérationnels mis en évidence par la littérature militaire sont présents dans cette représentation. Enfin, nous réaliserons une analyse thématique des réponses restantes afin de déterminer quelles sont les notions fréquemment citées en réponse au stimulus « militaire ».

### **4.2.2. Partie 2 : Missions militaires**

Cette partie va permettre d'appréhender les représentations sociales qu'ont les participants des missions militaires, à travers une question ouverte et une question fermée.

Dans la première question, il est demandé aux participants de lister les principales missions militaires. L'objectif est de déterminer si les participants ont la connaissance des missions attribuées aux militaires. L'idée est aussi d'observer parmi les missions qui seront évoquées, la proportion de réponses qui correspond effectivement à des missions militaires, et la proportion de celles qui ne sont pas réellement des missions militaires, mais qui peuvent être des actions exigées, des comportements attendus concernant le métier de militaire, ou bien des moyens d'accéder à la réussite des missions militaires.

La question suivante est fermée, reprenant les cinq grands rôles stratégiques énoncés par l'Armée de Terre, soit les cinq grandes missions des militaires, et proposant aux participants d'évaluer l'importance de chacun de ces grands rôles, ou missions, sur une échelle de Likert allant de « Cette mission n'est pas du tout importante » à « Cette mission est très importante ». Ces cinq missions sont les suivantes :

- Protéger les populations, le territoire, les intérêts fondamentaux, nationaux comme internationaux du pays
- Gagner les guerres par la force si nécessaire, grâce à des moyens de supériorité militaire, et maintenir cette supériorité dans la durée
- Stabiliser une situation de conflit afin qu'elle ne dégénère pas, et s'opposer à tout pic de violence
- Normaliser une situation entre deux parties en conflit par la mise en œuvre d'actions de reconstruction et d'aide aux populations, et conduire vers la paix
- Aider les populations et leur porter assistance sur ou hors du territoire national n cas de catastrophe majeure (naturelle, technologique)

Pour l'Armée de Terre, ces cinq missions ont la même importance. Théoriquement, les participants devraient donc les évaluer comme ayant la même importance. Mais des différences dans le jugement du degré d'importance de chacune de ces missions apparaîtront peut-être, du fait que certaines missions concernent le territoire national, d'autres l'international, certaines ont une valence plus positive (protéger la population) que d'autres (gagner des guerres). L'objectif de cette question est donc d'examiner si ces missions sont jugées comme ayant une importance équivalente, ou si certaines apparaissent comme étant plus importantes que d'autres. Nous tenterons alors de trouver des pistes d'explications à ce phénomène.

#### **4.2.3. Partie 3 : Place des militaires dans la société**

Cette partie se compose également de deux questions, une fermée et une ouverte facultative.

La première nécessite que les participants placent leur avis sur une échelle de 1 à 10, correspondant à un continuum entre deux pôles opposés. Il y a quatre items au sein de cette question, caractérisant la place des militaires dans la société et correspondant aux continuums suivants :

- Une place comme une autre – une place à part
- Pas enviable – enviable
- Inutile – utile
- Ne permet pas d'avoir un statut social élevé – permet d'avoir un statut social élevé.

Les réponses à cette question vont permettre de comprendre la place que détiennent les militaires dans la société, à la fois d'un point de vue interne grâce à leurs réponses, et aussi d'un point de vue externe en référence aux réponses apportées par les jeunes civils.

La seconde question est facultative. Elle sert à la fois d'espace de justification des réponses à la question précédente, et de complément de réponse pour les participants qui souhaiteraient ajouter des éléments. A travers les réponses à cette question, nous pourrions voir apparaître des facteurs caractérisant la place des militaires dans la société qui n'auraient pas été évoqués dans la littérature.

#### **4.2.4. Partie 4 : Eléments opérationnels de la spécificité militaire**

Dans cette partie, les participants doivent évaluer l'importance, la centralité, de chacun des éléments opérationnels de la spécificité militaire dans différents métiers.

A la suite du pré-test du questionnaire, certains éléments de la spécificité militaire ont été renommées, afin d'en faciliter la compréhension. Les huit éléments retenus sont donc désignés de la façon suivante :

- Le combat
- La mort

- La hiérarchie
- La discipline
- La décision prise par une personne, et une seule (remplaçant la décision centralisée)
- L'esprit d'équipe
- Le sentiment d'appartenance professionnelle (remplaçant l'identité professionnelle)
- La disponibilité

Les métiers quant à eux ont été choisis selon plusieurs critères : certains pour leur dimension impliquante, les participants doivent alors se projeter dans le métier pour répondre à la question (exemple : « le métier que je voudrais exercer »), et d'autres parce qu'il va être possible de retrouver un ou plusieurs éléments de la spécificité militaire dans leur exercice (exemple : la hiérarchie dans le métier de commis de cuisine). Ainsi, les métiers qui ont été retenus pour notre étude sont les suivants :

- Le métier de policier
- Le métier que je voudrais vraiment exercer
- Le métier de médecin en hôpital
- Le métier idéal pour moi
- Le métier de commis de cuisine
- Le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer
- Le métier de militaire
- Le métier de religieux

Les questions de cette partie sont présentées sous forme de tableau. Chaque tableau correspond à un élément de la spécificité. Sur chaque ligne du tableau figure une affirmation reprenant l'élément et un des huit métiers proposés à la comparaison (exemple : « La mort a une place centrale dans le métier de policier »). Les participants doivent alors exprimer dans quelle mesure ils sont d'accord avec cette affirmation sur une échelle de Likert en 5 points allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ».

Ainsi, dans chaque tableau, et donc pour chaque élément de la spécificité militaire, le métier de militaire va être comparé à sept autres métiers.

Afin que nous puissions affirmer que la littérature correspond en tout point au vécu des militaires, les participants devraient répondre qu'ils sont tout à fait d'accord avec le fait que chaque dimension à une place centrale dans le métier de militaire. Nous verrons si cela se

vérifie ou bien si certaines dimensions caractérisent effectivement fortement le métier de militaire et d'autres moins.

Cette question nous permettra également d'observer si le métier de militaire se démarque vraiment des métiers auquel il est comparé, et de comprendre quelles sont les éléments les plus différenciants.

#### 4.2.5. **Partie 5 : Patriotisme**

Cette partie est composée de deux questions, une fermée et une ouverte.

Ces questions ont été reprises d'une étude menée en 1990 par Levy-Leboyer et Feertchak dans le cadre d'une demande de la Direction des Recherches Etudes et Techniques (DRET) liée au ministère de la Défense auprès de jeunes français civils âgés de 21 ans à l'époque.

Pour répondre à la première question, les participants doivent hiérarchiser des propositions caractérisant la France. Il y a douze propositions, concernant à la fois le patrimoine de la France, ses valeurs et le mode de vie dans le pays. Les participants reçoivent pour consigne de classer les propositions de la plus importante pour décrire la France à la moins importante pour décrire la France, en inscrivant à côté des propositions les nombres de 1 à 12.

Grâce aux réponses des participants, nous allons pouvoir comparer les représentations sociales liées à la France entre deux populations approximativement similaires (les jeunes civils de 1990 et les jeunes civils de 2016) avec 20 ans d'écart entre les 2 sessions de passation. Cela nous permettra d'observer si la vision de la France a changé, et quels aspects (patrimoine, valeurs, etc.) sont mis en avant chez nos deux populations.

La seconde question est ouverte. L'intitulé est très simple : « Je suis français donc : », et est suivi de trois champs de réponse. Il s'agit d'un test projectif activant l'identité sociale « nationale » des participants pour qu'ils se caractérisent eux-mêmes en tant que français. De la même façon, après la réalisation de leur analyse thématique, les réponses à cette question vont nous permettre de déterminer s'il existe des différences en termes d'identité sociale nationale entre les deux époques de passation.

#### 4.2.6. **Partie 6 : Données sociodémographiques**

Pour terminer, nous avons demandé aux participants de compléter quelques informations les concernant. L'âge nous permettra de vérifier que les populations des jeunes civils et des nouveaux engagés appartiennent à la même génération.

Nous avons ensuite interrogé les civils sur le métier qu'ils voudraient exercer plus tard, et celui qu'ils ne voudraient vraiment pas exercer. Nous observerons la proportion des civils qui disent vouloir devenir militaires, et ceux qui disent ne pas vouloir devenir militaires.

Chez les militaires, nous nous sommes évidemment intéressés à l'ancienneté, qui nous permet de délimiter nos deux populations. Nous les avons également interrogés sur leur grade, et sur leur spécialité, qui peuvent amener à des perceptions très différentes du métier de militaire.

### **4.3. Analyse, résultats et discussion par partie du questionnaire**

Dans un souci de clarté, nous avons choisi de présenter les résultats obtenus et de les discuter par partie du questionnaire. Ainsi, nous traiterons d'abord les représentations sociales liées au terme « militaire », nous discuterons ces résultats, puis nous aborderons ensuite la partie sur les missions militaires, et ainsi de suite pour tout le questionnaire.

A la suite de ces analyses, nous discuterons cependant l'ensemble des résultats de manière globale.

#### **4.3.1. Association d'idées liées au terme « militaire »**

##### **4.3.1.1. *Rappel de la question***

Pour rappel, l'intitulé de la première question du questionnaire était « Si je vous dis « militaire », quelles sont les 5 premières idées qui vous viennent à l'esprit ? ». Il s'agit d'une tâche d'association d'idées, avec un inducteur qu'est le terme « militaire ».

Chaque répondant devait fournir 5 réponses à l'écrit. Aucune autre contrainte (grammaticale, sémantique, etc.) n'était imposée au répondant.

##### **4.3.1.2. *Production moyenne***

Le nombre total de réponses récoltées est de 4606, à répartir parmi les 3 populations. Les Militaires-3ans ont produit en tout 1873 réponses, les Nouveaux Engagés 1162 réponses et les Jeunes Civils 1571 réponses.

Ainsi, la production moyenne par participant est de 4.8 réponses pour les Militaires-3ans, de 4.9 réponses pour les Nouveaux Engagés et de 4.7 réponses pour les Jeunes Civils. Ces taux de production moyenne sont à peu près les mêmes pour les 3 populations, qui ont donc produit globalement le même nombre de réponses par participant.

Nous observons également que ces taux de production sont proches de 5, ce qui signifie qu'une grande partie des participants a bien rempli les 5 champs de réponses qui étaient proposés dans le questionnaire.

#### 4.3.1.3. *Nombre de types et indice de diversité*

Le nombre de types, correspondant au nombre de mots différents est un premier indicateur. Grâce à celui-ci, l'indice de diversité va pouvoir être renseigné. L'indice de diversité correspond au rapport Type / Occurrences. Il peut donc varier entre 0 et 1, ou entre 0% et 100% s'il est mis sous forme de pourcentages. Lorsque l'indice de diversité est faible, cela signifie qu'il y a une forte convergence des réponses recueillies, les types regroupant un grand nombre d'occurrences identiques. On peut alors penser que la représentation sociale est cristallisée autour d'un nombre réduit d'éléments. A l'inverse, quand l'indice de diversité est élevé, cela signifie qu'aucun (quand l'indice de diversité est égal à 1) ou peu de mots ont été répétés. L'ensemble des réponses reflète donc une importante diversité lexicale. Cependant, un indice de diversité élevé peut également être le signe d'une possible hétérogénéité de la population interrogée.

Pour nos populations interrogées, on observe des indices de diversité plutôt faibles, allant de 16 à 19%. Les réponses récoltées chez les Militaires-3ans montrent un taux de diversité de 16%, taux le plus faible observé parmi l'ensemble de nos 3 populations. Cela signifie que les réponses données par les Militaires-3ans sont les plus convergentes entre elles, reprenant le même vocabulaire pour répondre à la question. Le taux de diversité des réponses pour les Jeunes Civils est de 18%, et celui des réponses des Nouveaux Engagés est de 19%. Bien que ce taux de 19% reste faible, nous remarquons que les Nouveaux Engagés font preuve de plus de diversité lexicale dans leurs réponses que les autres populations, et surtout que les Militaires-3ans.

#### 4.3.1.4. *Nombre d'hapax et indice de variabilité*

Les hapax désignent les mots qui n'apparaissent qu'une unique fois au sein des réponses. L'indice de variabilité (Moliner et Guimelli, 2015) (ou indice de rareté (Delouée, Rateau et

Rouquette, 2013)) est lié au nombre d'hapax puisqu'il correspond au rapport Hapax/Types. De la même façon que l'indice de diversité, il peut varier entre 0 (ou 0%) et 1 (ou 100%). Plus l'indice de variabilité est faible, moins il y a au sein des réponses de mots n'ayant qu'une seule occurrence. Autrement dit, plus l'indice de variabilité est faible, plus le champ sémantique et lexical des réponses est partagé et utilisé par plusieurs personnes parmi les répondants. A contrario, plus l'indice de variabilité est élevé, plus les sources lexicales du corpus sont diversifiées et hétérogènes. Un indice de variabilité élevé peut témoigner d'une variabilité interindividuelle dans les réponses fortes. L'indice de variabilité vient compléter l'indice de diversité évoqué précédemment.

Parmi les réponses récoltées pour notre étude, l'indice de variabilité est compris entre 49 et 54%. Les réponses des Nouveaux Engagés montrent un indice de variabilité de 49%, ce qui signifie que la proportion de mots utilisés au moins 2 fois est légèrement supérieure que la proportion de mots utilisés seulement une fois. En revanche, les réponses des 2 autres populations, surtout chez les Jeunes Civils, montrent des indices de variabilité supérieurs à 50%, ce qui signifie que le nombre de mots uniques est supérieur au nombre de mots employés au moins 2 fois dans l'ensemble des réponses. Cela peut témoigner d'une plus grande originalité dans les réponses.

*Tableau 1 : Récapitulatif des indices lexico-métriques étudiés*

	Militaires-3Ans	Nouveaux Engagés	Jeunes Civils
<b>Nombre de répondants par population</b>	390	237	336
<b>Nombre d'occurrences total</b>	1873	1162	1571
<b>Production moyenne par individu</b>	4,8	4,9	4,7
<b>Nombre d'hapax</b>	158	107	154
<b>Nombre de types</b>	299	220	285
<b>Indice de diversité (type / occurrences)</b>	16%	19%	18%
<b>Indice de variabilité (hapax / types)</b>	53%	49%	54%

#### 4.3.1.5. *Analyse prototypique de réponses*

L'analyse prototypique (Vergès, 1992) est une méthode plus récente qui se base sur un recueil de données associatives. Avec des données recueillies grâce à une tâche d'association d'idées à partir d'un mot inducteur, l'analyse prototypique consiste à croiser la fréquence d'occurrence de chaque mot avec son rang moyen d'apparition. Cela conduit à définir une répartition des mots selon quatre zones que l'on peut représenter dans le tableau suivant :

CASE 1 Fréquence d'occurrence élevée Rang moyen d'apparition faible	CASE 2 Fréquence d'occurrence élevée Rang moyen d'apparition élevé
CASE 3 Fréquence d'occurrence faible Rang moyen d'apparition faible	CASE 4 Fréquence d'occurrence faible Rang moyen d'apparition élevé

L'interprétation de ces zones, ou cases, permet de localiser le noyau central et d'identifier les éléments qui le composent.

La case 1 regroupe les éléments très probablement constitutifs du noyau central, du fait qu'ils soient « situés dans la case où il y a congruence positive entre les deux critères (très fréquent et bien placé) » (Vergès, 1992). Salès-Wuillemin (2007) explique en effet que « *plus un item est cité par un nombre important de sujets, plus cet item apparaît tôt dans l'évocation, et plus la probabilité qu'il fasse partie du système central est grande* ». On comprend bien alors que les mots combinant une fréquence d'apparition élevée et un rang moyen d'apparition faible (et donc une évocation précoce) appartiennent au noyau central de la représentation sociale.

La case 4 rassemble les mots dont la fréquence d'occurrence est faible, et l'évocation est tardive. Les éléments présents dans cette zone peuvent être appréhendés comme étant constitutifs du système périphérique de la représentation.

Les cases restantes expriment une ambiguïté. Elles constituent selon Vergès (1992) « une zone potentiellement déséquilibrante, source de changement ». Les changements et les modulations sont plus susceptibles de se produire dans ces deux cases.

Cependant, Flament (1994) avance l'hypothèse que la case 2 (où la fréquence d'occurrence des mots et le rang d'apparition sont élevés) pourrait accueillir la source de changement la

plus probable car « l'élément périphérique saillant est un thème nouveau dans une représentation sociale en changement ». Cette case constituerait une zone « d'interaction entre le central traditionnel et le nouveau encore utopique, qui fusionneront (peut-être) pour donner une représentation sociale nouvelle ».

La case 3 semble être réellement composée d'éléments dont l'interprétation est ambiguë. Néanmoins, Salès-Wuillemain (2007) donne une piste de réflexion quant à cette zone : elle pourrait dans certains cas permettre de déceler « *un éventuel sous-groupe à l'intérieur de la population des individus interrogés* ».

Nous avons choisi de l'utiliser dans l'analyse des représentations sociales du métier de militaire car elle permet une présentation visuelle, sous forme de tableau, situant les éléments de la représentation selon leur disposition dans la structure de la représentation. Nous traiterons tout d'abord les représentations sociales du terme « militaire » population par population. Nous comparerons ces premiers résultats ensuite afin de déterminer les différences de représentation observées entre les populations afin de déterminer si celles-ci peuvent être assimilées comme étant une seule et même population (si le noyau central est identique chez nos 3 populations), ou bien si elles constituent réellement 3 populations distinctes (dans le cas de noyaux centraux différents).

Afin de construire les tableaux issus de l'analyse prototypique, nous avons calculé la fréquence moyenne et le rang moyen de chaque type. Le nombre total de réponses étant très important, nous avons choisi de calculer la fréquence moyenne et le rang moyen des types sans prendre en compte les hapax dans le calcul. Cela nous permet d'obtenir une structure plus discriminante et un noyau central ne contenant que les éléments les plus fréquents. De la même façon, nous avons exclu des tableaux d'analyse les types ayant une fréquence trop faible.

#### 4.3.1.6. ***Représentation sociale du terme « militaire » chez les Militaires-3ans***

La représentation sociale du terme « militaire » pour la population des Militaires-3ans est présentée dans le tableau en page suivante :

*Tableau 2 : Analyse prototypique des réponses, pour les Militaires-3 ans (page suivante)*

MILITAIRES 3 ANS		
	Rang < 2,8	Rang > ou = 2,8
Fréquence > 12	<p>Cohésion (143; 2,6)                      Discipline (118; 2,6)                      Rigueur (115; 2,6)                      Sport (101; 2,7)                      Disponibilité (81; 2,7)                      Exemplarité (22; 2,0)                      Sentinelle (22; 2,2)                      Fierté (20; 2,2)                      Volontaire (20; 2,1)                      Guerre (19; 2,0)                      Esprit d'équipe (18; 2,0)                      Travail (18; 2,0)                      Aventure (16; 2,1)                      Défense du pays (16; 2,1)                      Famille (16; 2,7)                      Treillis (15; 2,0)                      Camaraderie (14; 2,0)                      Responsabilité (14; 1,8)                      Abnégation (13; 1,3)                      Soldat (13; 1,7)</p>	<p>Patrie (62; 3,0)                      Respect (59; 3,0)                      Opération extérieure (55; 3,0)                      Mission (52; 2,8)                      Dépassement de soi (48; 2,9)                      Uniforme (43; 2,9)                      Honneur (41; 3,0)                      Engagement (39; 3,0)                      Patriotisme (39; 3,1)                      Sacrifice (36; 3,1)                      Combat (30; 2,9)                      Au service du pays (30; 2,9)                      Défense (29; 3,0)                      Dévouement (26; 3,0)                      France (25; 3,0)                      Service (25; 3,1)                      Arme (24; 3,0)                      Valeurs (24; 2,8)                      Hiérarchie (23; 2,9)                      Rusticité (23; 2,9)                      Métier (16; 2,8)                      Armée (15; 2,9)                      Protecteur (15; 3,1)                      Servir (15; 3,1)</p>
Fréquence < ou = 12	<p>Esprit de corps (12; 1,8)                      Loyauté (12; 1,8)                      Ordre (12; 2,0)                      Au service du pays (11; 2,0)                      Contrainte (11; 2,2)                      Nation (1; 2,5)                      Voyage (11; 2,7)                      Solidarité (10; 2,7)                      Fraternité (9; 2,3)                      Ponctualité (9; 2,2)                      Représenter le pays (9; 1,9)                      Tenue (9; 1,9)                      Terrain (9; 1,7)                      Autorité (8; 1,4)                      Condition physique (8; 1,1)                      Droiture (8; 2,0)                      Entraînement (8; 2,4)                      Adaptation (7; 2,7)                      Obéissance (7; 2,7)                      Opérationnel (7; 2,7)                      Protection du pays (7; 2,6)                      Vi de famille (7; 2,4)                      Vie en collectivité (7; 2,1)                      Vigipirate (7; 2,0)                      Action (6; 2,2)                      Commandement (6; 2,5)                      Tradition (6; 2,0)</p>	<p>Sécurité (11; 2,8)                      Don de soi (10; 2,8)                      Professionnalisme (10; 2,8)                      Service du pays (10; 3,2)                      Servir le pays (10; 3,3)                      Drapeau (9; 2,9)                      Entraide (9; 2,9)                      Evolution (8; 3,4)                      Mission extérieure (8; 3,1)                      Opération (8; 3,1)                      Professionnel (8; 3,4)                      Protection de la population (8; 3,8)                      Solde (8; 3,9)                      Mobilité (7; 2,9)                      Force (6; 3,8)                      Garde (6; 3,5)                      Polyvalence (6; 2,8)</p>

Dans le cas de la population des Militaires-3ans, la fréquence moyenne des types (sans prendre en compte les hapax) est arrondie à 12. Le rang moyen est quant à lui arrondi à 2,8.

Ainsi, le noyau central est composé des 20 éléments suivants : cohésion, discipline, rigueur, sport, disponibilité, exemplarité, opération *Sentinelle*, fierté, aspect volontaire, guerre, esprit d'équipe, travail, aventure, défense du pays, famille, treillis, camaraderie, abnégation et soldat.

Au sein de ces 20 éléments, certains éléments opérationnels de la spécificité militaire sont présents. On retrouve la cohésion, assimilable à l'esprit d'équipe (également présent dans le noyau central), la discipline et la disponibilité.

Les autres éléments présents dans le noyau central font référence à des comportements attendus, à des aptitudes à développer dans le cadre du métier de militaire : la rigueur, le sport, l'exemplarité, l'aspect volontaire, la camaraderie, la responsabilité, l'abnégation.

D'autres concernent des caractéristiques et des points spécifiques liés aux missions des militaires : l'opération *Sentinelle*, la guerre, la défense du pays, le treillis, le soldat.

Enfin, d'autres éléments plus ponctuels sont potentiellement présents dans le noyau central : la fierté, le travail, l'aventure et la famille.

Tous ces éléments rendent la représentation sociale du terme « militaire » stable et commune à l'ensemble du groupe des Militaires-3ans. D'autres éléments, non inclus dans le noyau central, vont venir compléter cette représentation en apportant des éléments de contexte et des nuances liées aux variations interindividuelles.

Nous remarquons que, parmi les éléments contenus dans cette case 2, figurent le combat et la hiérarchie, dimensions de la spécificité militaire. Ces deux dimensions semblent donc correspondre à des éléments plus contextuels que constants dans la représentation, que l'on pourrait peut-être interpréter comme étant plus ponctuels ou moins centraux dans l'activité quotidienne des militaires.

Dans cette case nous retrouvons également des éléments faisant référence au pays (patrie, patriotisme, être au service du pays, France), concept qui ne figurait que par un seul type dans le noyau central.

Comme dans le noyau central, nous décelons la présence d'éléments décrivant les comportements attendus ou des aptitudes à développer dans le cadre de l'activité militaire (respect, dépassement de soi, honneur, engagement, dévouement, valeurs et rusticité) ainsi que des éléments faisant référence à des caractéristiques et des points spécifiques liés aux missions (mission, uniforme, sacrifice, défense, service, arme, aspect protecteur et fait de servir).

La case 3 contient des éléments dont l'interprétation est ambiguë pour la bonne compréhension de la représentation. Aucune dimension de la spécificité n'y figure. Nous y retrouvons, comme dans les cases étudiées précédemment, des éléments liés aux comportements attendus (esprit de corps, loyauté, etc.), d'autres faisant référence à des caractéristiques des missions (terrain, opération *Vigipirate*, etc.), des notions en lien avec le pays (au service du pays, nation, etc.) ainsi que des éléments caractérisant le mode de vie des militaires (le voyage, la vie de famille, la vie en collectivité).

Dans la case 4, nous retrouvons quelques éléments concernant les comportements attendus (le don de soi, le professionnalisme, etc.), d'autres abordant les caractéristiques des missions (mission extérieure, opération, etc.). Enfin, nous retrouvons encore des éléments liés au pays (servir le pays, drapeau, etc.)

Le tableau de l'analyse prototypique nous a permis de déterminer quels sont les éléments constitutifs du noyau central et du système périphérique de la représentation sociale qu'ont les Militaires-3ans du terme « militaire ».

Cette analyse nous permet également de tirer des premières conclusions quant à la spécificité militaire vue par les Militaires-3ans. En effet, alors que l'esprit d'équipe, la disponibilité et la discipline semblent être réellement centraux dans la représentation du terme « militaire », les notions de combat et de hiérarchie semblent être plutôt liées au contexte et au vécu de chacun des individus. En revanche, trois éléments opérationnels de la spécificité militaire n'ont pas été évoqués dans cette représentation : la décision centralisée, la mort et l'identité professionnelle.

#### 4.3.1.7. ***Représentation sociale du terme « militaire » chez les Nouveaux Engagés***

Le tableau issu de l'analyse prototypique de la représentation sociale du terme « militaire » des Nouveaux Engagés est présenté en page suivante.

Nous déployons le même format d'analyse que celui que nous venons de réaliser pour la population des Militaires-3ans afin de pouvoir réaliser par la suite une comparaison des résultats pour nos 3 populations.

NOUVEAUX ENGAGES		
	Rang < 3	Rang > ou = 3
<b>Fréquence &gt; 10</b>	Honneur (58; 2,8) <b>Discipline (57; 2,8)</b> Cohésion (55; 2,8) Rigueur (46; 2,7) Respect (45; 2,6) Patrie (41; 2,6) Courage (35; 2,6) Dépassement de soi (31; 2,7) Protection (29; 2,8) Patriotisme (25; 2,7) Sport (25; 2,5) <b>Combat (24; 2,5)</b> <b>Esprit d'équipe (21; 2,5)</b> Valeur (21; 2,9) Uniforme (17; 2,9) <b>Disponibilité (15; 2,9)</b> Servir (14; 2,4) Solidarité (14; 2,4) Guerre (13; 2,4) Métier (13; 2,4)	Fraternité (26; 3,0) Défense (25; 3,0) Engagement (18; 3,1) Devoir (17; 3,1) Fierté (17; 3,1) Soldat (15; 3,1) Arme (14; 3,2) Force (14; 3,3) Camaraderie (12; 3,6) Dévouement (11; 3,3) Ordre (11; 3,4)
<b>Fréquence &lt; ou = 10</b>	Servir le pays (10; 2,9) Aventure (9; 2,7) <b>Hiérarchie (9; 2,7)</b> Famille (8; 2,8) Loyauté (8; 2,8) Sacrifice (8; 2,4) Exemplarité (7; 2,4) Opérations extérieures (7; 2,0) Mission (5; 2,4) Aide (4; 2,8) Aide aux populations (4; 2,8) Au service du pays (4; 2,0) Collectif (4; 2,5) Drapeau (4; 2,0) Fidélité (4; 2,8) Force armée (4; 1,8) Humilité (4; 2,3) Nation (4; 2,0) Passion (4; 2,8) Prestige (4; 2,8) Entraînement (3; 2,7) Pays (3; 2,0) Respect de l'autre (3; 2,3)	Armée (10; 3,2) Défendre le pays (10; 3,2) Service (10; 3,0) Risque (7; 3,7) Sécurité (7; 3,9) Goût de l'effort (6; 3,8) Liberté (6; 3,7) Entraide (5; 3,8) Mental (5; 3,8) Responsabilité (5; 3,4) Action (4; 3,5) Obéissance (4; 4,0) Bravoure (3; 3,0) Détermination (3; 3,0) Dynamisme (3; 3,0) Endurance (3; 3,0) Grade (3; 4,0) Groupe (3; 3,3) Intégrité (3; 4,3) Neutralité (3; 3,7) Organisation (3; 4,0) Vie en collectivité (3; 3,0) Vocation (3; 4,0)

Tableau 3 : Analyse prototypique des réponses, pour les Nouveaux Engagés

Dans le cas de la population des Nouveaux Engagés, la fréquence moyenne des types (sans prendre en compte les hapax) est arrondie à 10. Le rang moyen est quant à lui arrondi à 3,0.

Ainsi, le noyau central est composé des 20 éléments suivants : l'honneur, la discipline, la cohésion, la rigueur, le respect, la patrie, le courage, le dépassement de soi, la protection, le patriotisme, le sport, le combat, l'esprit d'équipe, la valeur, l'uniforme, la disponibilité, le fait de servir, la solidarité, la guerre et le métier.

Au sein de ces 20 éléments, certains éléments opérationnels de la spécificité militaire sont présents. On retrouve la discipline, la cohésion (et aussi l'esprit d'équipe), le combat et la disponibilité.

Les autres éléments présents dans le noyau central font référence à des comportements attendus, à des aptitudes à développer dans le cadre du métier de militaire : l'honneur, la rigueur, le respect, le courage, le dépassement de soi, le sport, la valeur, la solidarité.

D'autres concernent des caractéristiques et des points spécifiques liés aux missions des militaires : la protection, l'uniforme, le fait de servir et la guerre.

Des notions liées au pays sont également présentes : la patrie, le patriotisme.

Enfin, un élément plus ponctuel est potentiellement présent dans le noyau central : le métier.

Tous ces éléments rendent la représentation sociale du terme « militaire » stable et commune à l'ensemble du groupe des Nouveaux Engagés. D'autres éléments, non inclus dans le noyau central, vont venir compléter cette représentation en apportant des éléments de contexte et des nuances liées aux variations interindividuelles.

Nous remarquons que, cette fois-ci, aucune dimension de la spécificité militaire n'est présente dans la case 2. Il semblerait donc que les dimensions n'ayant pas été évoquées dans le noyau central ne soient pas non plus en zone de potentiel changement. Elles peuvent donc faire partie de la représentation en appartenant à son système périphérique, mais ne semblent pas être dans une position qui pourrait leur permettre d'appartenir au noyau central en cas de modifications, de changements dans la modification.

Comme dans le noyau central, nous décelons dans la case 2 la présence d'éléments décrivant les comportements attendus ou des aptitudes à développer dans le cadre de l'activité militaire (la fraternité, l'engagement, le devoir, la camaraderie et le dévouement) ainsi que des

éléments faisant référence à des caractéristiques et des points spécifiques liés aux missions (la défense, le soldat, l'arme et la force).

Les notions de fierté et d'ordre, plus ponctuelles, sont également présentes en case 2.

La case 3 contient des éléments dont l'interprétation est ambiguë pour la bonne compréhension de la représentation. La hiérarchie, dimension de la spécificité militaire, y figure. Nous y retrouvons, comme dans les cases étudiées précédemment, des éléments liés aux comportements attendus (la loyauté, le sacrifice, etc.), d'autres faisant référence à des caractéristiques des missions (les opérations extérieures, la mission, etc.), des notions en lien avec le pays (au service du pays, le drapeau, etc.) ainsi que des éléments caractérisant le mode de vie des militaires (l'aventure, la famille).

Enfin, la case 4 rassemble les éléments constitutifs du système périphérique de la représentation. C'est dans cette case que vont apparaître les éléments faisant référence aux expériences individuelles, au contexte d'émission de la représentation. Dans le cas de notre population des Nouveaux Engagés, nous allons retrouver quelques éléments concernant les comportements attendus (le goût de l'effort, l'entraide, etc.), d'autres abordant les caractéristiques des missions (le service, le risque, etc.).

Cette analyse nous permet de tirer des premières conclusions quant à la spécificité militaire vue par les Nouveaux Engagés. En effet, alors que l'esprit d'équipe, la disponibilité, la discipline et le combat semblent être réellement centraux dans la représentation du terme « militaire », la notion de hiérarchie semble être plutôt liée au contexte et au vécu de chacun des individus. En revanche, trois dimensions de la spécificité militaire n'ont pas été évoquées dans cette représentation : la décision centralisée, la mort et l'identité professionnelle. Nous remarquons que ces 3 dimensions non abordées sont les mêmes que les dimensions qui n'avaient pas été citées par les Militaires-3ans.

#### 4.3.1.8. *Représentation sociale du terme « militaire » chez les Jeunes Civils*

Le tableau issu de l'analyse prototypique de la représentation sociale du terme « militaire » des Jeunes civils est présenté ci-dessous.

Nous déployons le même format d'analyse que celui que nous venons de réaliser pour la population des Nouveaux Engagés afin de pouvoir réaliser par la suite une comparaison des résultats pour nos 3 populations.

CIVILS		
	Rang < 2,7	Rang > ou = 2,7
Fréquence > 11	Guerre (157; 2,1) Armes (139; 2,0) Armée (90; 1,6) Protection (75; 1,5) Défense (70; 1,5) Sécurité (58; 1,2) Uniforme (51; 1,2) <b>Combat (48; 1,1)</b> Courage (33; 1,1) <b>Discipline (33; 1,1)</b> Sport (31; 1,0) Soldat (30; 1,8) Ordre (22; 1,6) Strict (17; 1,4) <b>Mort (15; 2,3)</b> Défendre le pays (14; 2,4) Missions (14; 2,4) Danger (13; 2,4) Service (13; 2,5)	Engagement (16; 2,9) Entraînement (11; 3,1) Devoir (7; 3,1) Force (12; 2,9) Solidarité (11; 2,7)
Fréquence < ou = 11	Patrie (11; 2,5) Protéger les populations (11; 2,6) Vert kaki (11; 2,5) Aide (9; 2,4) Rigueur (9; 2,2) Tank (9; 1,8) Attaque ( 8; 1,9) Autorité (8; 1,9) Camouflage (8; 2,3) Char (8; 2,6) Défendre les populations (8; 1,8 ) Grade (8; 1,6) Honneur (8; 1,9) Organisation (8; 2,6) Equipe (7; 2,4) Marine (7; 2,1) Patriotisme (7; 2,1)	Respect (8; 3,0) Conflit (6; 3,7) Fort (6; 3,5) Opération à l'étranger (6; 4,2) Paix (6; 4,0) Pays (6; 3,8) Risque (6; 4,0) Entraide (5; 3,0) Tuer (5; 3,0) Hélicoptère (4; 3,0) Héros (4; 3,0) Exercice physique (4; 3,3) Homme (4; 3,8) métier (4; 4,0) Métier difficile (4; 3,5) Sauver la population (4; 3,8) <b>Hiérarchie (3; 3,7)</b>

Protéger le pays (7; 2,0)	Loin de chez soi (3; 3,7)
Secourisme (7; 1,9)	Sauvetage (3; 3,7)
Violence (7; 1,6)	Service le pays (3; 4,3)
Aider les populations (6; 1,5)	Stratégie (3; 5,0)
Aviation (6; 1,3)	Terre - Air - Mer (3; 4,3)
Difficile (5; 1,4)	Fraternité (3; 3,0)
Intervention (5; 1,8)	Mitraillette (3; 2,7)
Physique (5; 1,6)	Nation (3; 2,7)
Service militaire (5; 1,6)	Sacrifice (3; 3,0)
Tenue (5; 2,0)	S'engager (3; 3,0)
Chauve (4; 2,5)	Terrorisme (3; 3,0)
Armée de l'air (3; 1,7)	Treillis (3; 2,7)
Bien-être des civils (3; 1,7)	Valeurs (3; 3,0)
Condition physique (3; 1,3)	
Déplacements (3; 1,3)	
Endurance (3; 2,7)	
Force de l'ordre (3; 2,3)	
Meurtre (3; 2,0)	
Responsabilité (3; 2,0)	

*Tableau 4 : Analyse prototypique des réponses, pour les Jeunes Civils*

Dans le cas de la population des Jeunes Civils, la fréquence moyenne des types (sans prendre en compte les hapax) est arrondie à 11. Le rang moyen est quant à lui arrondi à 2,7.

Ainsi, le noyau central est composé des 19 éléments suivants : la guerre, les armes, l'armée, la protection la défense, la sécurité, l'uniforme, le combat, le courage, la discipline, le sport, le soldat, l'ordre, l'aspect strict, la mort, le fait de défendre le pays, les missions, le danger, le service.

Au sein de ces 19 éléments, certains éléments opérationnels de la spécificité militaire sont présents. On retrouve le combat, la discipline et la mort.

Seuls 2 éléments dans le noyau central font référence à des comportements attendus, à des aptitudes à développer dans le cadre du métier de militaire : le courage et le sport.

De plus nombreux éléments concernent des caractéristiques et des points spécifiques liés aux missions des militaires : la guerre, les armes, la protection, la défense, la sécurité, l'uniforme, le soldat, le fait de défendre le pays, les missions, le danger et le service.

Enfin, d'autres éléments plus ponctuels sont potentiellement présents dans le noyau central : l'armée, l'ordre et l'aspect strict.

Comme dans le cas des Nouveaux Engagés, aucune dimension de la spécificité militaire n'est présente dans la case 2. Il semblerait donc que les dimensions n'ayant pas été évoquées dans le noyau central ne soient pas non plus en zone de potentiel changement. Elles peuvent donc faire partie de la représentation en appartenant à son système périphérique, mais ne semblent pas être dans une position qui pourrait leur permettre d'appartenir au noyau central en cas de modifications, de changements dans la modification.

La case 2 ne contient en fait que des éléments faisant référence aux comportements attendus et aux aptitudes à développer dans le cadre de l'activité militaire : l'engagement, l'entraînement, le devoir, la force et la solidarité.

La case 3 contient des éléments dont l'interprétation est ambiguë pour la bonne compréhension de la représentation. L'esprit d'équipe y est évoqué, par le biais du terme « équipe ». Nous y retrouvons, comme dans les cases étudiées précédemment, des éléments liés aux comportements attendus (la rigueur, l'honneur, etc.), d'autres faisant référence à des caractéristiques des missions (protéger les populations, l'aide, etc.), des notions en lien avec le pays (la patrie, le patriotisme, etc.) ainsi que des éléments plus ponctuels caractérisant l'institution militaire (la marine, l'aviation, etc.).

Enfin, la case 4 rassemble les éléments constitutifs du système périphérique de la représentation. C'est dans cette case que vont apparaître les éléments faisant référence aux expériences individuelles, au contexte d'émission de la représentation. Dans le cas de notre population des Jeunes Civils, nous allons retrouver quelques éléments concernant les comportements attendus (le respect, l'entraide, etc.), d'autres abordant les caractéristiques des missions (opérations à l'étranger, la paix, etc.).

Cette analyse nous permet de tirer des premières conclusions quant à la spécificité militaire vue par les Jeunes Civils. En effet, alors que le combat, la discipline et la mort semblent être réellement centraux dans la représentation du terme « militaire », la notion de hiérarchie semble être plutôt liée au contexte et au vécu de chacun des individus. En revanche, trois dimensions de la spécificité militaire n'ont pas été évoquées dans cette représentation : la décision centralisée, l'identité professionnelle, la disponibilité.

#### 4.3.1.9. *Comparaison des résultats selon les différentes populations*

##### *i. Eléments constitutifs du noyau central*

Le tableau ci-dessous répertorie l'ensemble des éléments constitutifs du noyau central des représentations sociales du terme « militaire » pour chacune des 3 populations interrogées.

Au sein du noyau central de chaque population, les éléments ont été classés par ordre alphabétique afin de faciliter la lecture et la comparaison entre les populations.

	Population		
	Militaires-3ans	Nouveaux Engagés	Jeunes Civils
<b>Eléments constitutifs du noyau central</b>	Abnégation	Cohésion	Armée
	Aventure	Combat	Armes
	Camaraderie	Courage	Combat
	Cohésion	Dépassement de soi	Courage
	Défense du pays	Discipline	Danger
	Discipline	Disponibilité	Défendre le pays
	Disponibilité	Esprit d'équipe	Défense
	Esprit d'équipe	Guerre	Discipline
	Exemplarité	Honneur	Guerre
	Famille	Métier	Missions
	Fierté	Patrie	Mort
	Guerre	Patriotisme	Ordre
	Responsabilité	Protection	Protection
	Rigueur	Respect	Sécurité
	Sentinelle	Rigueur	Service
	Soldat	Servir	Soldat
	Sport	Solidarité	Sport
	Travail	Sport	Strict
	Treillis	Uniforme	Uniforme
	Volontaire	Valeur	

Tableau 5 : *Eléments contenus dans le noyau central de la représentation, par population*

##### *i. Nombre d'éléments*

Tout d'abord, nous remarquons que le nombre d'éléments dans le noyau central des représentations sociales de chaque population est à peu près identique (20 éléments pour les Militaires-3ans et les Nouveaux Engagés, 19 éléments pour les Jeunes Civils). Le nombre relativement important d'éléments dans chaque noyau central s'explique par le volume important à la fois de répondants, mais aussi de réponses récoltées.

*ii. Éléments communs aux 3 populations*

Certains éléments sont présents dans les 3 noyaux centraux des représentations. Cela signifie que lorsque les 3 populations sont interrogées sur leurs représentations sociales du terme « militaire », chacune d'entre elles inclut ces éléments dans sa représentation, et qui plus est dans le noyau central de celle-ci.

Ces éléments sont les suivants : la discipline, la guerre, le sport et l'uniforme (treillis chez les Militaires-3ans, assimilé comme uniforme).

Ces éléments communs sont très intéressants à exploiter puisqu'ils offrent une vision globale de l'activité militaire, et sont partagés par tous. En effet, la discipline aborde le sujet des comportements attendus des soldats dans le cadre de leur activité militaire, la guerre fait partie des missions attribuées aux soldats, le sport est à la fois un comportement attendu mais aussi une aptitude, une compétence, dans le sens où les soldats doivent avoir des capacités sportives relativement élevées pour exercer leur activité. Enfin, l'uniforme désigne l'aspect physique des soldats, l'aspect également le plus visible et la façon la plus simple de reconnaître un militaire dans le cadre de son activité.

Ces éléments évoqués dans le noyau central des représentations sociales des 3 populations semblent pouvoir être associés de façon importante au terme « militaire ». Ils pourraient alors former les éléments saillants du métier de militaire pour une population générale.

*iii. Éléments communs aux populations militaires*

Certains éléments se trouvent à la fois dans le noyau central de la représentation sociale des Militaires-3ans et à la fois dans celui de Nouveaux Engagés. Il s'agit de la cohésion, de la disponibilité, de l'esprit d'équipe et de la rigueur. La cohésion peut être rattachée à l'esprit d'équipe. Parmi ces quatre éléments, on observe qu'il y en a donc trois qui correspondent à des éléments opérationnels de la spécificité. La rigueur, le quatrième élément commun aux populations militaires, correspond à un comportement attendu dans le cadre de l'exercice du métier de militaire.

*iv. Éléments communs aux Militaires-3ans et aux Jeunes Civils*

Seuls deux éléments présents dans le noyau central des représentations sociales de ces deux populations leur sont communs. Il s'agit de la défense du pays et du terme soldat. Ces deux termes font référence aux missions qui sont attribuées aux militaires dans le cadre de leur travail.

*v. Éléments communs aux Nouveaux Engagés et aux Jeunes Civils*

Le noyau central des représentations sociales des Nouveaux Engagés et des Jeunes Civils contient un élément opérationnel de la spécificité : le combat. D'autres éléments sont également communs à ces deux populations : la notion de protection et le fait de servir (rattaché au « service » chez les Jeunes Civils) correspondent aux missions des militaires dans le cadre de leur travail. Enfin, le courage est également un élément commun aux représentations de ces deux populations. Celui-ci fait référence à un comportement attendu des militaires.

#### **4.3.1.10. Conclusion thématique**

Pour conclure sur les résultats de cette question, nous avons réalisé une analyse thématique des réponses présentes dans le noyau central des représentations de chacune des populations interrogées. La première catégorisation distingue les éléments opérationnels des autres éléments présents. Pour ces autres éléments, nous avons distingué les éléments liés aux comportements attendus et aux aptitudes professionnelles, des éléments liés aux caractéristiques et aux points spécifiques relatifs aux missions, des éléments liés au pays. Enfin, il y a quelques éléments non classés qui ne correspondaient à aucune catégorie thématique évoquée ci-dessus.

Cette analyse est synthétisée dans le tableau ci-après.

		<b>Population</b>		
		<b>Militaires-3ans</b>	<b>Nouveaux Engagés</b>	<b>Jeunes Civils</b>
<b>Dimensions de la spécificité militaire</b>	<b>Dimensions de la spécificité présentes dans le noyau central</b>	Esprit d'équipe Discipline Disponibilité	Esprit d'équipe Discipline Disponibilité combat	Combat Discipline Mort
	<b>Dimensions de la spécificité évoquées dans le système périphérique</b>	Hiérarchie (case 3)	Hiérarchie (case 2)	Hiérarchie (case 4) Esprit d'équipe (case 3)
	<b>Dimensions de la spécificité non évoquées</b>	Mort Combat Décision centralisée Identité professionnelle	Mort Décision centralisée Identité professionnelle	Décision centralisée Identité professionnelle Disponibilité
<b>Éléments présents dans le noyau central non rattachés à la spécificité militaire</b>	<b>Éléments liés aux comportements attendus et aptitudes professionnelles dans le noyau central</b>	Honneur Rigueur Respect Courage Dépassement de soi Sport Valeurs Solidarité	Rigueur Sport Exemplarité Volontaire Camaraderie Responsabilité Abnégation	Courage Sport
	<b>Éléments liés aux caractéristiques et aux points spécifiques relatifs aux missions</b>	Sentinelle Guerre Défense du pays Treillis Soldat	Protection Uniforme Servir Guerre	Guerre Armes Protection Défense Sécurité Uniforme Soldat Défendre le pays Missions Danger Service
	<b>Éléments liés au pays</b>		Patrie Patriotisme	
	<b>Autres éléments non classés</b>	Fierté Travail Aventure Famille	Métier	Armée Ordre Strict

Tableau 6 : Analyse thématique des éléments contenus dans le noyau central, par population

La présence des éléments opérationnels dans le noyau central a déjà été discutée précédemment, nous en reviendrons donc pas sur ce point ici.

D'une manière générale, les éléments additionnels sont variés et font référence à différentes dimensions du métier et de la vie militaire. Certains d'entre eux sont évoqués dans les représentations sociales de nos 3 populations. C'est le cas du sport, lié à l'entraînement physique qui est un comportement attendu dans le métier de militaire. La guerre est aussi un élément qui est partagé dans les représentations. Celle-ci fait plus référence aux missions militaires, tout comme la protection, liée à la notion de défense. Une autre caractéristique des missions militaire est commune aux trois populations, il s'agit de l'obligation de porter un uniforme, désigné comme « treillis » par les anciens militaires et par « uniforme » par les deux autres populations.

Même si nos trois populations ne partagent pas d'autres éléments toutes ensemble, certaines évoquent deux à deux les mêmes concepts. La rigueur, comportement attendu dans la profession militaire et justement cette notion de profession/métier sont citées chez nos deux populations militaires. Le courage et le soldat sont eux cités par les anciens militaires et les jeunes civils. Un seul élément est commun dans les représentations sociales des nouveaux engagés et des jeunes civils : le service, ou le fait de servir.

Enfin, certains éléments ne sont cités que par une seule population parmi les trois. Les militaires ayant de l'ancienneté mettent en avant certains comportements attendus comme l'honneur, le respect, le dépassement de soi, les valeurs et la solidarité. Les nouveaux engagés soulignent l'importance de l'exemplarité, du fait d'être volontaire, de la camaraderie, de la responsabilité et de l'abnégation. Les jeunes civils quant à eux ne mentionnent aucun comportement ou compétence attendus en plus de ceux déjà évoqués communément avec les autres populations.

Concernant les caractéristiques et les aspects des missions militaires, les anciens militaires mentionnent « Sentinelle », qui est le nom d'une des missions de protection de la population sur le territoire national. Les jeunes civils évoquent les armes, la sécurité (qui pourrait être liée aux notions de protection et défense évoquées précédemment), les missions et le danger. Cette fois-ci, ce sont les nouveaux engagés qui n'apportent aucune notion nouvelle à leurs représentations. En revanche, ils sont les seuls à évoquer des notions relatives au pays, comme la patrie et le patriotisme.

Enfin, parmi les notions non classées, les anciens militaires évoquent la fierté, le travail, l'aventure et la famille, alors que les nouveaux engagés ne mentionnent que le métier. Les jeunes civils ajoutent l'armée, les ordres et l'adjectif strict.

#### 4.3.2. **Partie 2 : Missions militaires**

##### 4.3.2.1. **Question 1 : désignation des missions militaires**

Pour rappel, la deuxième partie de l'outil concernait les missions militaires et comprenaient deux questions distinctes. La première était une question ouverte et avait le libellé suivant : « Merci d'indiquer ci-dessous quelle(s) est(sont) selon vous la(les) principale(s) mission(s) des militaires ». Dix champs de réponse étaient alors proposés. Comme pour la première question que nous avons présentée précédemment, aucune réponse n'était induite chez les participants, ceux-ci devaient les formuler avec leurs propres mots.

La productivité moyenne de l'ensemble des participants est de 4,87 réponses. Il existe des écarts entre les populations Ainsi, les militaires-3ans produisent en moyenne 7,3 réponses, les Nouveaux Engagés 2,1 alors que les Jeunes Civils en produisent en moyenne 4,06. Nous verrons dans les résultats que si les nouveaux engagés ont une productivité de réponses plus faible que celles des autres populations, ils démontrent en revanche une convergence dans leurs réponses plus élevée que celles des autres groupes.

Nous avons réalisé une analyse thématique des réponses. Le choix de cette analyse a été motivé par le format des réponses récoltées. En effet, si la première question de cette étude amenait plutôt les participants à élaborer des réponses courtes d'un ou quelques mots, celle-ci requiert une formulation plus élaborée et donc plus longue des réponses. L'analyse thématique des réponses nous semblait donc plus pertinente pour aboutir à une appréhension optimale des représentations concernant les missions des militaires.

Cette analyse thématique a été réalisée grâce au logiciel « RCP » prêté par l'entreprise ShareWizMe pour les besoins de cette recherche. Ce logiciel permet, grâce à un lemmatiseur intégré dans son système d'analyse, de regrouper les termes selon leur unité lexicale, puis par un autre processus selon leurs synonymes. Le tout permet de regrouper les réponses selon les mots qu'elles contiennent dans des catégories thématiques.

Dans les tableaux suivants sont présentées les différentes catégories thématiques dans lesquelles ont été réparties les réponses des participants, ainsi que le nombre de réponses et la proportion de celles-ci au sein de chaque catégorie.

Tableau 7 : Analyse thématique sur les missions des militaires, par population

		Militaires-3ans		Nouveaux Engagés		Jeunes Civils	
		Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Protéger</b>	<b>Protéger les populations</b>	143	<b>5,0</b>	85	<b>16,6</b>	127	<b>9,3</b>
	<b>Protéger la nation</b>	107	<b>3,8</b>	40	<b>7,8</b>	46	<b>3,4</b>
	<b>Non précisé</b>	285	<b>10,0</b>	35	<b>6,8</b>	93	<b>6,8</b>
<b>Participer aux opérations</b>		352	<b>12,4</b>	23	<b>4,5</b>	69	<b>5,1</b>
<b>Défendre</b>	<b>Défendre la nation</b>	146	<b>5,1</b>	71	<b>13,9</b>	83	<b>6,1</b>
	<b>Défendre les populations</b>	11	<b>0,4</b>	7	<b>1,4</b>	24	<b>1,8</b>
	<b>Défendre les intérêts du pays</b>	6	<b>0,2</b>	0	<b>0,0</b>	4	<b>0,3</b>
	<b>Non précisé</b>	179	<b>6,3</b>	21	<b>4,1</b>	71	<b>5,2</b>
<b>S'entraîner</b>		219	<b>7,7</b>	12	<b>2,3</b>	35	<b>2,6</b>
<b>Compétences et comportements attendus</b>	<b>Etre exemplaire</b>	25	<b>0,9</b>	2	<b>0,4</b>	2	<b>0,1</b>
	<b>Obéir</b>	15	<b>0,5</b>	2	<b>0,4</b>	4	<b>0,3</b>
	<b>Etre disponible</b>	20	<b>0,7</b>	2	<b>0,4</b>	3	<b>0,2</b>
	<b>Etre cohésif</b>	8	<b>0,3</b>	0	<b>0,0</b>	1	<b>0,1</b>
	<b>Etre efficace</b>	2	<b>0,1</b>	0	<b>0,0</b>	0	<b>0,0</b>
	<b>Etre à l'écoute</b>	6	<b>0,2</b>	0	<b>0,0</b>	1	<b>0,1</b>
	<b>Etre discipliné</b>	2	<b>0,1</b>	1	<b>0,2</b>	3	<b>0,2</b>
	<b>Etre volontaire</b>	7	<b>0,2</b>	0	<b>0,0</b>	1	<b>0,1</b>
<b>Aider</b>		172	<b>6,0</b>	52	<b>10,2</b>	104	<b>7,6</b>
<b>Servir</b>		124	<b>4,4</b>	26	<b>5,1</b>	32	<b>2,3</b>
<b>Représenter son pays</b>		111	<b>3,9</b>	16	<b>3,1</b>	30	<b>2,2</b>
<b>Surveiller - Prévenir</b>		95	<b>3,3</b>	6	<b>1,2</b>	67	<b>4,9</b>
<b>Maintenir - Rétablir la paix</b>		76	<b>2,7</b>	27	<b>5,3</b>	82	<b>6,0</b>
<b>Assurer la sécurité</b>		67	<b>2,4</b>	21	<b>4,1</b>	78	<b>5,7</b>
<b>Combattre</b>	<b>Faire la guerre</b>	8	<b>0,3</b>	2	<b>0,4</b>	50	<b>3,7</b>
	<b>Lutter contre les menaces</b>	26	<b>0,9</b>	5	<b>1,0</b>	22	<b>1,6</b>
	<b>Non précisé</b>	112	<b>3,9</b>	5	<b>1,0</b>	79	<b>5,8</b>
<b>Dissuader - Intimider</b>		60	<b>2,1</b>	10	<b>2,0</b>	12	<b>0,9</b>
<b>Former - Instruire</b>		53	<b>1,9</b>	3	<b>0,6</b>	11	<b>0,8</b>
<b>Informier - Renseigner</b>		36	<b>1,3</b>	2	<b>0,4</b>	10	<b>0,7</b>
<b>Secourir - Sauver</b>		26	<b>0,9</b>	7	<b>1,4</b>	64	<b>4,7</b>
<b>Perpétuer les traditions militaires</b>		12	<b>0,4</b>	0	<b>0,0</b>	0	<b>0,0</b>
<b>Faire respecter la loi</b>		7	<b>0,2</b>	3	<b>0,6</b>	14	<b>1,0</b>
<b>Rassurer</b>		31	<b>1,1</b>	1	<b>0,2</b>	16	<b>1,2</b>
<b>Non classés</b>		298	<b>10,5</b>	24	<b>4,7</b>	126	<b>9,2</b>
<b>TOTAL</b>		2847	100	511	100	1364	100

Les catégories thématiques ont parfois été subdivisées en plusieurs sous-catégories afin d'apporter le plus de précisions possibles à cette analyse.

L'observation des proportions de verbatim dans les différentes catégories nous permet d'appréhender les différences de répartition des réponses chez nos 3 populations.

Chez les nouveaux engagés, population dont la productivité de réponses a été la plus faible, il est possible de remarquer que les verbatim sont répartis de manière assez inégale dans les différentes catégories. Ainsi, les missions de protéger (exemple de verbatim : « protéger », « protéger le peuple »), de défendre (« défendre son territoire ») et d'aider (« aider des populations ») sont les missions les plus désignées par les nouveaux engagés, et semblent être celles qui sont les plus importantes à leurs yeux. Nous verrons dans l'analyse de la prochaine question que ces missions correspondent à celles qui sont désignées par l'armée de terre comme étant les principales pour les soldats.

Les deux autres populations désignent elles aussi les missions de protection et de défense comme étant importantes, mais dans une moindre mesure, puisqu'elles évoquent également le fait de participer aux opérations (« Partir en mission », « participer à Sentinelle »), de s'entraîner (pour les Militaires-3ans) et d'assurer la sécurité (pour les Jeunes Civils).

Si les populations militaires mettent l'accent sur la mission de servir son pays (« servir son pays », « être au service de son pays »), les jeunes civils soulignent quant à eux la place importante du combat (« combattre », « tuer si le besoin est nécessaire »). Cette observation fait écho aux résultats présentés pour de la précédente question : le combat semble être particulièrement important dans les représentations qu'ont les jeunes civils du terme « militaire » et des missions associées à celui-ci.

D'autres missions ont été évoquées par nos populations dans une moindre mesure, comme celles de représenter son pays (« représenter la France dans le monde »), de dissuader / intimider (« dissuader de toute menace ») ou encore de former / instruire (« former et transmettre ses connaissances »).

Enfin, une mission n'est évoquée que par les militaires-3ans : celle de perpétuer les traditions militaires : « hommage au drapeau », « devoir de mémoire », « cérémonies », qui semble,

pour cette population faire partie intégrante des missions qui sont confiées aux militaires dans le cadre de leur travail.

#### 4.3.2.2. **Question 2 : importance des missions**

Dans la deuxième question de cette partie, nous demandons aux participants d'évaluer l'importance de chacune des missions proposées par l'Armée de Terre sur une échelle allant de 1 (« Cette mission n'est pas du tout importante ») à 5 (« Cette mission est très importante »).

Pour rappel, les cinq missions dictées par l'Armée de Terre sont :

- Protéger les populations, le territoire, les intérêts fondamentaux, nationaux comme internationaux du pays
- Gagner les guerres par la force si nécessaire, grâce à des moyens de supériorité militaire, et maintenir cette supériorité dans la durée
- Stabiliser une situation de conflit afin qu'elle ne dégénère pas, et s'opposer à tout pic de violence
- Normaliser une situation entre deux parties en conflit par la mise en œuvre d'actions de reconstruction et d'aide aux populations, et conduire vers la paix
- Aider les populations et leur porter assistance sur ou hors du territoire national en cas de catastrophe majeure (naturelle, technologique)

Parmi ces cinq missions, ayant la même importance aux yeux de l'Armée de Terre, deux font directement référence à des actions se déroulant sur le territoire national. Il s'agit de la première (« Protéger les populations ») et de la cinquième (« aider les populations »). Les trois autres missions peuvent être réalisées sur le territoire national, mais, de par l'actualité, font plutôt référence à des actions se déroulant sur un territoire étranger.

Missions	Population globale (n = 962)	Militaires 3 ans (n=390)	Nouveaux Engagés (n=237)	Jeunes civils (n = 335)
	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)
Mission 1: Protéger les populations ...	4.82 (0.43)	4.76 (0.50)	4.93 (0.26)	4.81 (0.46)
Mission 2: Gagner les guerres ...	3.51 (0.91)	3.58 (0.77)	3.48 (0.81)	3.45 (1.10)
Mission 3: Stabiliser une situation de conflit	4.09 (0.60)	3.88 (0.41)	3.92 (0.38)	4.47 (0.72)
Mission 4: Normaliser une situation	3.97 (0.72)	3.71 (0.65)	3.83 (0.52)	4.38 (0.75)
Mission 5: Aider les populations	4.04 (0.69)	3.76 (0.63)	3.89 (0.42)	4.47 (0.71)

Tableau 8 : statistiques descriptives concernant les missions, par population

Missions	Militaires-3 ans			Nouveaux Engagés		
	Militaires du rang (n = 197)	Sous- officiers (n = 150)	Officiers (n = 43)	Militaires du rang (n = 139)	Sous-officiers (n = 73)	Officiers (n = 25)
	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)
Mission 1: Protéger les populations ...	4.73 (0.50)	4.79 (0.47)	4.84 (0.37)	4.91 (0.28)	4.94 (0.23)	4.96 (0.20)
Mission 2: Gagner les guerres ...	3.54 (0.79)	3.59 (0.79)	3.72 (0.63)	3.55 (0.73)	3.30 (0.95)	3.64 (0.70)
Mission 3: Stabiliser une situation de conflit ...	3.87 (0.40)	3.87 (0.46)	3.93 (0.26)	3.91 (0.41)	3.90 (0.38)	3.96 (0.20)
Mission 4: Normaliser une situation ...	3.69 (0.70)	3.72 (0.61)	3.79 (0.51)	3.81 (0.52)	3.85 (0.54)	3.92 (0.40)
Mission 5: Aider les populations ...	3.72 (0.71)	3.83 (0.47)	3.74 (0.73)	3.90 (0.44)	3.86 (0.42)	3.92 (0.28)

Tableau 9 : statistiques descriptives concernant les missions, par catégorie

i. Hiérarchisation des missions par ordre d'importance

Pour chacune des populations, la mission 1 est évaluée comme étant la plus importante. Suivent les missions 3, 5 et 4. Enfin, la mission 2 est évaluée comme étant la moins importante.

Comme nous l'avons évoqué dans l'analyse des résultats de la question précédente, les missions de protection des populations et du territoire semblent avoir une importance particulière pour les participants, quelle que soit la population à laquelle ils appartiennent. En effet, pour la population générale, l'importance de la mission 1 est d'en moyenne 4,82 (Ety= 0,43) sur une échelle en 5 points.

De façon inverse, la mission 2 (Gagner les guerres par la force si nécessaire, grâce à des moyens de supériorité militaire, et maintenir cette supériorité dans la durée) est celle qui est évaluée comme étant la moins importante parmi les 5 proposées. Son importance est évaluée par la population générale à 3,51 (Ety = 0,91) sur 5 en moyenne.

Une chose intéressante à noter est que le classement par ordre d'importance des missions est le même dans toutes les populations, à l'exception des jeunes civils qui accordent exactement la même importance à la mission 3 et à la mission 5

Nous avons réalisé des statistiques inférentielles afin d'observer s'il existe des différences significatives entre les missions classées par ordre d'importance prises deux à deux. Dans chacune des populations, les participants ont indiqué que la mission 1 était significativement plus importante que la mission 3 ( $t(955)= 30.65$  ;  $p <.001$  pour la population générale).

De la même façon, la mission 2 est systématiquement jugée comme étant significativement moins importante que la mission 4, et donc aussi que toutes les autres ( $t(955)= 12.34$  ;  $p <.001$  pour la population générale).

Les missions 3, 4 et 5 se situent au milieu du classement pour chacune des populations. Il est impossible de conclure à des différences significatives entre elles en termes d'importance. Il existe une seule exception. La mission 3 (normaliser une situation) est évaluée par les Militaires-3ans comme étant plus importante que la mission 5 (aider les populations) ( $t(955)= 3.02$  ;  $p <.001$ ).

## ii. Effet de la population sur l'importance des missions

Missions	Militaires 3 ans	Nouveaux engagés	Jeunes civils	F	p	Contraste
	M (ET)	M (ET)	M (ET)			
Mission 1: Protéger les populations ...	<b>4.76 (0.48)</b>	<b>4.93 (0.26)</b>	<b>4.81 (0.46)</b>	<b>11.10</b>	<b>.000</b>	<b>M3&lt;JC&lt;NE</b>
Mission 2: Gagner les guerres ...	3.58 (0.77)	3.48 (0.81)	3.45 (1.10)	2.06	.128	NS
Mission 3: Stabiliser une situation de conflit	<b>3.88 (0.41)</b>	<b>3.92 (0.38)</b>	<b>4.47 (0.72)</b>	<b>127.71</b>	<b>.00</b>	<b>M3&lt;NE&lt;JC</b>
Mission 4: Normaliser une situation	<b>3.71 (0.65)</b>	<b>3.83 (0.52)</b>	<b>4.38 (0.75)</b>	<b>99.49</b>	<b>.00</b>	<b>M3&lt;NE&lt;JC</b>
Mission 5: Aider les populations	<b>3.76 (0.63)</b>	<b>3.89 (0.42)</b>	<b>4.47 (0.71)</b>	<b>129.48</b>	<b>.00</b>	<b>M3&lt;NE&lt;JC</b>

Tableau 10 : statistiques inférentielles concernant les missions, par population

Mission 1 : Protéger les populations, le territoire, les intérêts fondamentaux, nationaux comme internationaux du pays

La mission 1 (« Protéger les populations ... ») constitue la mission évaluée comme étant la plus importante par les trois populations interrogées. Descriptivement, ce sont les Nouveaux Engagés qui la juge la plus importante, suivis des Jeunes Civils puis des Militaires-3ans. Nous nous sommes intéressés aux potentielles différences significatives dans l'évaluation de l'importance de cette mission, en réalisant une ANOVA puis en utilisant la méthode des contrastes.

En réalisant ces analyses, nous observons qu'il existe une différence significative dans l'évaluation de l'importance de la mission 1 entre les populations ( $F(2,1092)=9,3$  ;  $p<.001$ ). Grâce aux contrastes, nous constatons que les résultats observés descriptivement se confirment suite aux analyses inférentielles : les nouveaux engagés attribuent plus d'importance à la mission 1 (protection des populations) que les jeunes civils, qui la jugent eux-mêmes plus importante que ne le font les Militaires-3ans.

Mission 2 : Gagner les guerres par la force si nécessaire, grâce à des moyens de supériorité militaire, et maintenir cette supériorité dans la durée

A l'inverse de la mission 1, la mission 2 est celle qui est évaluée comme étant la moins importante parmi les cinq missions militaires. De façon descriptive, les Jeunes Civils l'ont jugée plus importante que les Nouveaux Engagés, la jugeant eux-mêmes plus importantes que ceux qui doivent la réaliser dans le cadre de leur travail, les Militaires-3ans. En revanche, nous ne pouvons pas conclure sur une différence significative entre les évaluations faites par nos trois populations.

Mission 3 : Stabiliser une situation de conflit afin qu'elle ne dégénère pas, et s'opposer à tout pic de violence

La mission 3 est évaluée comme étant la plus importante après la mission 1 par les Militaires-3ans et par les Nouveaux Engagés, elle est jugée d'importance identique que la mission 5 par les jeunes civils.

Pour cette mission, on observe un effet de la population ( $F(2,955)=127,71$  ;  $p<.001$ ). Il existe une différence significative entre l'importance attribuée à cette mission par les 3 populations.

Mission 4 : Normaliser une situation entre deux parties en conflit par la mise en œuvre d'actions de reconstruction et d'aide aux populations, et conduire vers la paix

La mission 4 a été évaluée par les 3 populations comme étant l'une des moins importantes parmi les cinq proposées. Une fois de plus, les Jeunes Civils la jugent plus importante que les Nouveaux Engagés et que les Militaires-3ans. Les analyses inférentielles montrent qu'il existe un effet de la population sur les réponses récoltées ( $F(2,955)=99,49$  ;  $p<.001$ ). Il y a des différences significatives entre les 3 populations concernant l'importance évaluée de la mission 4.

Mission 5 : Aider les populations et leur porter assistance sur ou hors du territoire national en cas de catastrophe majeure (naturelle, technologique)

La mission 5 est évaluée comme étant la troisième plus importante parmi les cinq missions proposées. Comme pour les précédentes missions, on observe un effet de la population sur l'évaluation de l'importance de cette mission ( $F(2,955)=129,48$  ;  $p<.001$ ). Les Jeunes civils accordent de façon significative plus d'importance à cette mission que les Nouveaux Engagés. De la même façon, l'importance pour cette mission attribuée par les Nouveaux Engagés est significativement supérieure à celle attribuée par les Militaires-3ans.

## iii. Effet de la catégorie sur l'importance des missions

Missions	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	F	p	Contraste
	M (ET)	M (ET)	M (ET)			
Mission 1: Protéger les populations	4.84 (0.37)	4.79 (0.47)	4.73 (0.50)	1.15	.317	NS
Mission 2: Gagner les guerres	3.72 (0.63)	3.59 (0.79)	3.54 (0.79)	0.96	.385	NS
Mission 3: Stabiliser une situation de conflit	3.93 (0.26)	3.87 (0.46)	3.87 (0.40)	0.41	.662	NS
Mission 4: Normaliser une situation	3.79 (0.51)	3.72 (0.61)	3.69 (0.70)	0.39	.680	NS
Mission 5: Aider les populations	3.74 (0.73)	3.83 (0.47)	3.72 (0.71)	1.34	.264	NS

Tableau 11 : statistiques inférentielles concernant les missions, par catégorie pour les Militaires-3ans

Missions	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	F	p	Contraste
	M (ET)	M (ET)	M (ET)			
Mission 1: Protéger les populations	4.96 (0.20)	4.94 (0.23)	4.91 (0.28)	0.56	.569	NS
Mission 2: Gagner les guerres	3.64 (0.70)	3.30 (0.95)	3.55 (0.73)	2.67	.065	NS
Mission 3: Stabiliser une situation de conflit	3.96 (0.20)	3.90 (0.38)	3.91 (0.41)	0.20	.816	NS
Mission 4: Normaliser une situation	3.92 (0.40)	3.85 (0.54)	3.81 (0.52)	0.58	.562	NS
Mission 5: Aider les populations	3.92 (0.28)	3.86 (0.42)	3.90 (0.44)	0.25	.779	NS

Tableau 12 : statistiques inférentielles concernant les missions, par catégorie pour les Nouveaux Engagés

Pour aller plus loin, nous avons voulu savoir si la catégorie (militaire du rang, sous-officier, officier) avait un effet sur l'évaluation de l'importance de chacune des missions.

Les analyses inférentielles montrent qu'il n'y a pas d'effet de la catégorie sur l'évaluation de l'importance de chacune des missions, et ce, que ce soit pour les Militaires-3ans ou bien pour les Nouveaux Engagés.

#### 4.3.2.3. *Discussion*

A travers les résultats que nous venons de présenter, deux missions semblent se distinguer des autres de par l'intensité de leur importance.

La première est la mission 1, jugée la plus importante, et ce de façon significative, par nos trois populations. Elle correspond à la protection des populations et des intérêts nationaux, autrement dit aux intérêts directs des personnes qui ont été interrogées lors de notre étude. Cette mission correspond également à l'aspect le plus visible des missions attribuées aux militaires par la population de tout-venants. En effet, en raison des actualités liées à la sécurité en France, il est fréquent de voir des militaires assurer la sécurité, et donc protéger, les populations dans les lieux publics. Aussi pourrait-on s'interroger sur l'égalité prescrite quant à l'importance de ces missions. Ces missions ont-elles toujours la même importance, ou bien, étant donné l'actualité, certaines d'entre elles, et notamment la mission 1 se concentrant uniquement sur la protection du territoire national, obtiendraient plus d'importance ? Enfin, on remarque aussi que les Nouveaux Engagés accordent une importance significativement supérieure à cette mission que les deux autres populations. Peut-être cette mission constitue-t-elle à elle seule une des raisons pour lesquelles ces jeunes français ont pris la décision de s'engager dans l'Armée de Terre. Nous étudierons les raisons de l'engagement au cours du chapitre 2 de cette thèse.

La seconde mission correspond à la mission 2. Celle-ci a été jugée comme étant la moins importante de toutes celles proposées. Elle fait référence à guerre et à l'usage de la force, a priori plutôt en territoire étranger si l'on se base sur l'actualité. Elle fait aussi référence à l'histoire si l'on se concentre sur le territoire national.

Au vu de ces résultats, ces missions pourraient être considérées comme les deux missions les plus extrêmes en termes de priorité donnée, l'une portant sur une protection des intérêts nationaux, avec des actions quotidiennes principalement réalisées sur le territoire national, l'autre faisant référence à des actions à plus long terme, le plus souvent en territoire étranger. Un intérêt et une priorité mise sur la protection de soi-même et de son propre environnement semblent apparaître.

### 4.3.3. Partie 3 : Place des militaires dans la société

Cette partie est composée de quatre items. Chacun de ces items est constitué d'une échelle en 10 points, les deux extrémités de chaque échelle correspondant à une caractéristique possible de la place des militaires dans la société.

Ainsi, les quatre items étaient précédés du début d'affirmation suivant : « la place des militaires dans la société est ... », et les huit extrémités des échelles étaient :

- Item 1 : une place comme une autre (rang 1) – une place à part (rang 10)
- Item 2 : pas enviable (rang 1) – enviable (rang 10)
- Item 3 inutile (rang 1) – utile (rang 10)
- Item 4 : une place qui ne permet pas d'avoir un statut social élevé (rang 1) – une place qui permet d'avoir un statut sociale élevé (rang 10)

Pour chacun des items, les participants devaient situer leur représentation de la place des militaires dans la société sur l'échelle de 1 à 10 qui leur était proposée.

Ces items, bien que regroupés dans la partie concernant la place des militaires dans la société, traitent de sujets ponctuels concernant cette place dans la société. Les résultats les concernant seront donc traités indépendamment les uns des autres.

Place dans la société	Population globale (n = 962)	Militaires 3 ans (n=390)	Nouveaux Engagés (n=237)	Jeunes civils (n = 335)
	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)
Une place à part	7.02 (2.42)	7.07 (2.60)	7.24 (2.12)	6.80 (2.40)
Enviable	5.40 (2.25)	4.93 (2.27)	6.43 (1.94)	5.23 (2.21)
Utile	8.85 (1.78)	8.34 (1.98)	9.43 (1.09)	9.03 (1.76)
Qui permet d'avoir un statut social élevé	5.24 (2.42)	4.29 (2.47)	5.91 (2.05)	5.90 (2.22)

*Tableau 13 : statistiques descriptives concernant la place des militaires dans la société, par population*

Place dans la société	Militaires-3 ans			Nouveaux Engagés		
	Militaires du rang (n = 197) M (ET)	Sous-officiers (n = 150) M (ET)	Officiers (n = 43) M (ET)	Militaires du rang (n = 139) M (ET)	Sous-officiers (n = 73) M (ET)	Officiers (n = 25) M (ET)
Place à part	6.92 (2.66)	7.17(2.52)	7.42 (2.58)	7.20 (2.34)	7.37 (1.75)	7.08 (1.89)
Enviabile	5.13 (2.33)	4.74 (2.17)	4.67 (2.29)	6.52 (2.01)	6.30 (1.87)	6.28 (1.79)
Utile	8.27 (2.13)	8.39 (1.86)	8.49 (1.62)	9.52 (0.95)	9.40 (0.94)	8.96 (1.88)
Permet d'avoir un statut social élevé	4.49 (2.61)	3.73 (2.21)	5.28 (2.23)	5.95 (2.04)	5.82 (2.14)	5.92 (1.91)

*Tableau 14 : statistiques descriptives concernant la place des militaires dans la société, par catégorie*

#### 4.3.3.1. **Item 1: Place à part – Place comme une autre**

L'item 1 traite de l'aspect commun ou bien justement de l'aspect très spécifique, à part, de la place des militaires dans la société. D'un point de vue descriptif, toutes les populations interrogées estiment que la place des militaires est une place plutôt comme une autre (toutes les moyennes par population pour cet item sont supérieures à 5). Cependant, les jeunes civils attribuent une place plus à part aux militaires que les autres populations. A l'inverse, ce sont les nouveaux engagés qui estiment le plus que la place des militaires est une place comme une autre dans la société. De façon inférentielle, il est impossible de conclure à des différences significatives entre les populations. De la même façon, l'analyse des résultats recueillis chez les différentes catégories au sein des populations militaires ne permettent pas de conclure non plus à des différences significatives.

#### 4.3.3.2. **Item 2 : Place non enviable – Place enviable**

Cette fois-ci, ce sont les Militaires-3ans qui estiment que la place des militaires dans la société n'est plutôt pas enviable (M=4.95). Les Jeunes Civils, et encore plus les Nouveaux Engagés, évaluent cette place comme étant plutôt enviable. De façon inférentielle, il existe un effet de la population sur les réponses à cet item ( $F(2,955)=36,932$  ;  $p<.001$ ). Toutes les populations se distinguent significativement dans leurs réponses. Les Militaires-3ans évaluent la place des militaires comme étant significativement moins enviable que les Jeunes Civils

( $t(2,955)=6,29$ ;  $p<.001$ ), qui eux-mêmes jugent la place des militaires dans la société moins enviable que les Nouveaux Engagés ( $t(2,955)=6,48$ ;  $p<.001$ ).

Les résultats ne montrent cependant pas de différence significative entre les catégories pour les populations militaires.

#### 4.3.3.3. **Item 3 : Place inutile – Place utile**

L'item 3 évalue l'aspect utile de la place des militaires dans la société. Ce sont les Militaires-3ans qui la juge la moins utile, suivis des Jeunes Civils puis des Nouveaux Engagés. Il existe effectivement un effet de la population pour cet item ( $F(2,955)=32,05$  ;  $p<.001$ ). Les résultats observés descriptivement se confirment de manière inférentielle: ce sont les Militaires-3ans qui jugent la place des militaires dans la société comme étant la moins utile ( $t(2,955)=7,79$ ;  $p<.001$ ), suivis des Jeunes Civils ( $t(2,955)=2,68$ ;  $p<.01$ ), qui se distinguent eux-mêmes des Nouveaux Engagés.

Encore une fois, il n'est pas possible de conclure à des différences significatives entre les catégories pour les populations militaires.

#### 4.3.3.4. **Item 4 : Place qui permet – ne permet pas d'avoir un statut social élevé**

L'item 4 s'intéresse à la possibilité d'accès à un statut social élevé grâce à la place des militaires dans la société. Descriptivement, ce sont encore une fois les Militaires-3ans qui évaluent le plus négativement cet item. Leur moyenne pour cet item est de 4,29, ce qui signifie qu'ils évaluent la place des militaires dans la société comme ne permettant plutôt pas d'accéder à un statut social élevé. Les autres populations ont répondu à cet item plutôt positivement et de manière quasi-identique, les moyennes des réponses étant de 5,91 pour les nouveaux engagés et 5,90 pour les jeunes civils.

De façon inférentielle, on observe un effet de la population ( $F(2, 955)= 57,61$ ;  $p<.001$ ). Les Militaires-3ans expriment une moindre possibilité d'accéder à un statut social élevé par la place des militaires dans la société par rapport aux autres populations ( $t(2,955)=10,67$ ;

$p < .001$ ). On ne peut en revanche pas conclure sur une différence significative entre les réponses des Nouveaux Engagés et celles des Jeunes Civils.

Du point de vue de la catégorie, il existe un effet de celle-ci uniquement pour les Militaires-3ans ( $F(2, 388)=8,22; p < .001$ ). Les sous-officiers estiment le moins par rapport aux autres catégories que la place des militaires dans la société permet d'accéder à un statut social élevé, et ce de façon significative ( $t(2,388)=4,05; p < .001$ ). On ne peut pas conclure sur une différence entre les deux autres catégories pour cet item.

#### 4.3.3.5. *Discussion*

Dans l'item 1, nous nous intéressons à l'aspect commun ou au contraire à part de la place des militaires dans la société. Bien qu'il n'existe pas de différence significative entre les populations, nous proposons une interprétation de ce résultat en termes de groupes sociaux. Il est possible que les Jeunes Civils, qui ne sont pas militaires, perçoivent le groupe des militaires comme un groupe un peu particulier puisque, bien qu'étant tous les des citoyens français, le groupe des militaires est le seul à porter un treillis, à porter également une arme, et à être autorisé à faire usage de la force si nécessaire. La visibilité actuelle des militaires par tous dans le cadre de leur mission peut influencer ce résultat. Du point de vue inverse, les Militaires-3ans et encore plus les Nouveaux Engagés qui ne sont pas encore formés au métier de militaire, appartiennent certes au groupe des militaires, mais sont en premier lieu des citoyens français. Ils appartiennent à la fois au groupe social des militaires et au groupe social des français. Ce dernier groupe étant commun à l'ensemble de la population française, cela expliquerait que la place des militaires soit évaluée par les populations militaires comme étant comme une autre dans la société. De plus, nous pouvons émettre l'hypothèse que les Jeunes Civils perçoivent le métier de militaire comme étant particulier, de par ses missions, l'uniforme porté, le langage utilisé, etc. qui sont des caractéristiques visibles par tous dans leur vie quotidienne et au travers des médias. Du point de vue de ceux qui exercent ou vont exercer ce métier, ces caractéristiques saillantes sont peut-être atténuées par les tâches réalisées quotidiennement, tâches qui pourraient rapprocher le métier de militaire d'autres métiers, et donc de le rendre plutôt comme les autres.

L'item 2 se réfère à l'aspect enviable, désirable de la place des militaires dans la société. Pour cette question, nos trois populations se distinguent significativement dans leurs réponses. Les

Nouveaux Engagés constituent la population qui juge la place des militaires dans la société comme étant la plus enviable. Cette observation constituait un résultat attendu puisque les Nouveaux Engagés n'ont pas encore d'expérience dans le métier de militaire, mais surtout ont décidé récemment de s'engager dans le métier de militaire. Nous aborderons dans le chapitre 2 les raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre, mais nous pouvons d'ores et déjà supposer que si les Nouveaux Engagés prennent la décision d'entrer dans l'institution, suivent le processus de recrutement entièrement, et signent leur contrat avec l'Armée de Terre, c'est parce que celle-ci présente un aspect enviable, désirable pour cette population. Les Militaires-3ans quant à eux estiment que la place des militaires dans la société n'est plutôt pas enviable. Cette population, qui a l'expérience du métier et de l'état militaire, exprime peut-être par ce résultat un rapport plutôt négatif entre les contributions qu'ils apportent à l'institution et les rétributions que l'institution leur rend. Autrement dit, dans cette hypothèse, les Militaires-3ans auraient l'impression qu'ils fournissent plus d'efforts que l'institution fournirait pour les récompenser. Cette explication fait référence à la justice organisationnelle, qui sera explorée comme piste de potentiels risques psychosociaux dans le métier de militaire. Ces notions ont également un lien avec la reconnaissance au travail.

L'item 3 correspond au caractère utile de la place des militaires dans la société. Pour cet item, les résultats obtenus montrent que nos trois populations jugent la place des militaires dans la société utile, voire très utile. Il existe cependant des nuances entre les réponses de nos populations. Des résultats similaires à l'item 2 sont ainsi observables. Les Nouveaux Engagés sont ceux qui jugent la place des militaires comme étant la plus utile. L'aspect utile de la place des militaires peut constituer une raison à l'engagement pour ces populations qui viennent d'intégrer l'Armée de Terre. L'ambition et la volonté d'être utile, de servir son pays apparaîtrait ici comme un trait saillant dans la décision de s'engager dans l'Armée de Terre. Les Militaires-3ans, bien qu'ils estiment eux aussi que la place des militaires est utile dans la société, constituent la population qui accorde le moins d'utilité à la place des militaires. Peut-être est-ce dû au rapport entre les raisons pour lesquelles ils se sont engagés (peut-être comme dans le cas des Nouveaux Engagés, de servir son pays) et les missions qu'ils réalisent au quotidien.

Dans les items 2 et 3, les Jeunes Civils constituent une sorte de population intermédiaire, placée entre les Militaires-3ans, qui ont l'expérience du métier de militaire et une vision critique de la place des militaires, et les Nouveaux Engagés, qui, eux, ont un point de vue peut-être idéalisé, en tout cas désirable, de la place des militaires dans la société. Bien que non

représentatifs de la population française dans son ensemble, notamment à cause de leur jeune âge, les Jeunes Civils représentent néanmoins une partie des personnes qui pourraient s'engager dans l'Armée de Terre, ou bien être déjà engagées. Il est intéressant de constater que cette population qui a pour seule différence avec les Nouveaux Engagés de ne pas avoir pris la décision d'entrer dans l'Armée de Terre, a une vision plus modérée, plus nuancée de l'aspect enviable et utile de la place des militaires dans l'Armée de Terre. Encore une fois, ces observations nous donnent des indices quant aux raisons de l'engagement dans l'institution.

L'item 4 enfin fait référence au statut social dont la place des militaires dans la société permet l'accès. Une fois de plus, les Militaires-3ans expriment une vision plutôt négative quant à l'accès à un statut social élevé grâce à la place des militaires. Ce résultat peut refléter un manque perçu de rétributions par l'institution pour le travail effectué, mais aussi l'illustration d'une place qui ne serait pas socialement désirable et gratifiante dans la société. On ne peut en revanche pas conclure sur une différence entre les réponses des Jeunes Civils et celles des Nouveaux Engagés. Ces réponses se situant en moyenne autour du milieu de l'échelle, elles peuvent démontrer une neutralité d'opinion quant à la possibilité d'accès à un statut social élevé grâce au métier de militaire, ou bien l'idée que le métier de militaire ne permettrait d'accéder à un statut social élevé ni plus ni moins qu'un autre métier.

Dans l'étude qui sera menée dans la deuxième partie de cette thèse, nous observerons si la quête d'un statut social élevé fait partie des motivations à l'engagement dans l'Armée de Terre.

#### 4.3.4. **Partie 4 : Eléments opérationnels de la spécificité militaire**

Pour rappel, dans cette partie, nous avons examiné le caractère central de chacun des éléments opérationnels de la spécificité militaire pour le métier de militaire, mais aussi pour sept autres métiers que nous avons listés précédemment.

L'analyse des réponses de cette partie du questionnaire est réalisée en trois temps : d'abord, nous nous sommes intéressés à la centralité accordée pour chacun des éléments opérationnels uniquement pour le métier de militaire. Nous découvrirons alors si un élément est plus central que les autres, ou bien si au contraire tous les éléments de la spécificité ont la même importance, la même centralité dans le métier de militaire. Ensuite, nous comparerons les résultats pour le métier de militaire à ceux obtenus pour les autres métiers qui étaient proposés, et ce, pour chacun des éléments opérationnels afin de déterminer si le métier de militaire se distingue et est rendu spécifique par chacun de ces éléments, ou bien s'il peut être, sur certains éléments, rapproché d'autres métiers.

##### ***i. Comparaison des éléments opérationnels pour le métier de militaire***

Pour chacune des populations, nous observons que la discipline a été évaluée comme ayant une place plus centrale dans le métier de militaire que celle accordée aux autres éléments opérationnels. Pour l'ensemble de nos populations, la moyenne des scores est de 4,78 (Ety = 0,51) sur une échelle de 5, ce qui témoigne de la centralité très forte, de la grande importance de la discipline dans le métier de militaire pour nos populations.

L'esprit d'équipe quant à lui est également jugé comme très important dans le métier de militaire pour nos populations, notamment pour les nouveaux engagés et pour les jeunes civils qui le classent en 2<sup>ème</sup> dans l'ordre de centralité des éléments dans le métier de militaire. Avec une moyenne de 4,74 (Ety = 0,55) pour la population générale, il peut, de la même façon que pour la discipline, être appréhendé comme un élément très central, très important dans le métier de militaire. Les militaires-3 ans placent l'esprit d'équipe en 4<sup>ème</sup> position selon les scores qu'ils ont attribués à la centralité de chacun des éléments, l'élément en seconde position pour eux étant la disponibilité. Cependant, avec une moyenne de 4,63 (Ety = 0,66), l'esprit d'équipe se révèle tout de même très central dans le métier de militaire pour cette population.

En troisième position pour nos 3 populations se trouve la hiérarchie. Avec une moyenne pour la population générale égale à 4,67 (Ety= 0,61), elle est également évaluée comme étant très centrale dans le métier de militaire.

Les éléments qui arrivent après dans l'ordre d'importance, de centralité dans le métier de militaire sont le combat, la disponibilité et l'appartenance professionnelle. Le combat obtient une moyenne de 4,42 (Ety=0,74) pour la population générale. De façon plus spécifique, il est classé en quatrième position sur les huit éléments par les jeunes civils, en cinquième pour les Militaires-3ans et en sixième pour les nouveaux engagés.

La disponibilité, comme nous l'avons évoqué, se révèle très importante pour les Militaires-3ans. Pour les autres populations, elle se situe au quatrième rang pour les nouveaux engagés et au cinquième pour les jeunes civils. Dans la population générale, elle obtient une moyenne de 4,60 (Ety = 0,82), ce qui témoigne de sa centralité dans le métier de militaire.

L'appartenance professionnelle quant à elle obtient une moyenne de 4,32 (Ety= 0,87). Elle est centrale dans le métier de militaire et notamment pour les nouveaux engagés qui lui attribuent une moyenne de 4,57 (Ety = 0,74), et qui la classent au rang 5.

Enfin, deux éléments, bien qu'ils soient jugés plutôt centraux dans le métier de militaire, se démarquent des autres. Il s'agit de la mort et de la décision centralisée.

La moyenne des réponses concernant la mort est de 3,76 (Ety=1,00). Elle est ainsi évaluée comme étant plutôt centrale dans le métier de militaire. Nous faisons la même observation pour la décision centralisée dont la centralité moyenne est de 3,49 (Ety = 1,18).

Des statistiques inférentielles ont été réalisées sur ces résultats afin d'observer s'il existe des différences significatives entre les éléments deux à deux classés par ordre d'importance. D'une manière générale, s'il est impossible de conclure à l'existence de différences significatives entre la discipline et l'élément classé deuxième dans l'ordre de centralité selon les populations (disponibilité pour les Militaires-3ans ; esprit d'équipe pour les nouveaux engagés et les jeunes civils), les résultats obtenus pour la mort et la décision centralisée sont significativement différents entre eux au sein de chacune des populations ( $t(2,955)=7,29$ ;  $p<.001$ ).

#### 4.3.4.1. *Comparaison du métier de militaire aux autres métiers*

Comme nous l'expliquions précédemment, nous avons choisi de comparer le métier de militaire à d'autres métiers concernant la centralité des éléments opérationnels. Ces autres métiers n'ont pas été choisis au hasard, puisqu'il est possible de retrouver la présence et l'importance d'un ou plusieurs éléments opérationnels dans chacun d'entre eux.

Dans cette partie, nous avons voulu savoir si le métier de militaire pouvait, sur certains éléments, être rapproché d'autres métiers, autrement dit, si les éléments opérationnels étaient aussi centraux dans d'autres métiers que dans celui de militaire.

Pour obtenir ces informations, nous avons classé les métiers en fonction de l'évaluation de la centralité de chaque élément en leur sein.

Pour la discipline, qui est l'élément évalué comme étant le plus central parmi les huit éléments opérationnels dans le métier de militaire, nous observons que c'est le métier de policier qui se rapproche le plus du métier de militaire. Les populations ont répondu de la même façon, et ont indiqué qu'il existe tout de même une différence significative concernant la centralité de la discipline dans les métiers de militaire et de policier.

Le métier de policier se rapproche aussi du métier de militaire sur d'autres éléments : l'esprit d'équipe et la hiérarchie qui, tout comme la discipline, sont parmi les éléments les plus centraux dans le métier de militaire. De la même façon, il existe des différences significatives dans la centralité de ces éléments entre les métiers de militaire et de policier. Ces résultats sont observables dans nos trois populations.

Concernant la centralité du combat, le métier de militaire est rapproché de celui de policier par les Militaires-3ans et les Jeunes Civils, bien que les résultats montrent des différences significatives dans la centralité du combat entre ces deux métiers. Les Nouveaux Engagés rapprochent le métier de militaire du métier « idéal pour eux », montrant le côté désirable peut-être pas du combat en lui-même, mais de toute l'« aventure » et le « dépassement de soi », bien qu'il existe une différence significative entre ces deux métiers.

De façon assez similaire, la centralité de l'appartenance professionnelle dans le métier de militaire est évaluée comme se rapprochant de celle dans le métier de policier selon les Militaires-3ans et les Nouveaux Engagés, même s'il existe des différences significatives entre ces deux métiers pour les deux populations. Les Jeunes Civils quant à eux ne distinguent pas

de différence significative entre le métier de militaire et le métier de médecin en hôpital concernant la centralité de l'appartenance professionnelle, mais en revanche, ils font une différenciation entre le métier de militaire et celui de policier sur cet élément.

Pour d'autres éléments, c'est le métier de médecin en hôpital qui se rapproche le plus du métier de militaire. C'est le cas pour la mort, la décision centralisée et la disponibilité.

Les Militaires-3ans évaluent d'ailleurs la centralité de la mort dans le métier de médecine comme étant exactement identique à celle dans le métier de militaire (Moy=3,72 ;  $Ety(\text{militaire}) = 1,08$  ;  $Ety(\text{médecin}) = 1,25$ ). Dans tous les cas, il est impossible de conclure à des différences significatives concernant la centralité de mort entre les métiers de médecin et de militaire. Pour cet élément, les Militaires-3ans et les Nouveaux Engagés indiquent que c'est le métier de policier qui se rapproche le plus du métier de militaire après celui de médecin. Il existe cette fois-ci des différences significatives entre les métiers de policier et de militaire pour les 2 populations concernées. Pour les Jeunes Civils, c'est le métier « que je ne voudrais pas exercer » qui se classe après celui de médecin pour cet élément, témoignant du caractère non désirable de la mort dans le métier de militaire, en plus appuyé par la significativité de la différence entre ces deux métiers.

Concernant la décision centralisée, le cas est le même que pour la mort pour les Militaires-3ans et les Nouveaux Engagés. Pour cet élément, ils rapprochent le métier de militaire à celui de médecin, sans qu'il existe de différence significative entre ces deux métiers. Le métier de militaire se distingue en revanche significativement du métier de policier arrivant en troisième position du classement concernant la centralité de la décision centralisée. Les Jeunes Civils quant à eux distinguent de façon significative les métiers de militaire et de médecin en hôpital.

Pour la disponibilité, c'est le cas inverse. Les Militaires-3ans et les Nouveaux Engagés rapprochent le métier de médecin du métier de militaire mais témoignent tout de même d'une différence significative entre les deux. Pour les Jeunes Civils, il n'y a pas de différence entre le métier de médecin et le métier de militaire, ni entre les métiers de policier (qui se classe juste après celui de médecin) et de militaire. Les Jeunes Civils distinguent en revanche le métier « qu'ils voudraient exercer plus tard » et le métier de militaire concernant la centralité de la disponibilité.

En conclusion, deux métiers semblent se rapprocher du métier de militaire concernant les éléments opérationnels de la spécificité : le métier de policier et le métier de médecin en hôpital. Comme nous l'avons évoqué, dans certains cas, ceux-ci ne peuvent pas être distingués du métier de militaire, il semble donc que certains éléments opérationnels soient aussi caractéristiques d'autres métiers que celui de militaire néanmoins, les résultats montrent que les huit éléments s'ils sont coprésents ne caractérisent que le métier de militaire. La composition élémentaire de la spécificité militaire évoquée théoriquement dans les chapitres précédents de cette thèse semble donc pouvoir être confirmée par les résultats de cette étude exploratoire.

#### 4.3.4.2. *Différences entre les populations concernant la centralité des éléments opérationnels de la spécificité militaire*

Missions	Militaires 3 ans	Nouveaux engagés	Jeunes civils	F	p	Contraste
	M (ET)	M (ET)	M (ET)			
Combat	4.45 (0.73)	4.36 (0.70)	4.41 (0.77)	1.14	.321	NS
Mort	<b>3.72 (1.08)</b>	<b>3.76 (1.01)</b>	<b>4.11 (0.93)</b>	<b>14.87</b>	<b>.000</b>	<b>M3,NE&lt;JC</b>
Hiérarchie	<b>4.65 (0.60)</b>	<b>4.85 (0.41)</b>	<b>4.56 (0.70)</b>	<b>16.51</b>	<b>.000</b>	<b>JC&lt;M3&lt;NE</b>
Discipline	<b>4.67 (0.58)</b>	<b>4.91 (0.30)</b>	<b>4.81 (0.52)</b>	<b>17.57</b>	<b>.000</b>	<b>M3&lt;JC&lt;NE</b>
Décision centralisée	3.50 (1.26)	3.49 (1.18)	3.45 (1.37)	0.14	.868	NS
Esprit d'équipe	<b>4.63 (0.66)</b>	<b>4.90 (0.33)</b>	<b>4.77 (0.49)</b>	<b>19.99</b>	<b>.000</b>	<b>M3&lt;JC&lt;NE</b>
Sentiment d'appartenance	<b>4.32 (0.83)</b>	<b>4.57 (0.74)</b>	<b>4.15 (0.97)</b>	<b>16.49</b>	<b>.000</b>	<b>JC&lt;M3&lt;NE</b>
Disponibilité	<b>4.65 (0.64)</b>	<b>4.83 (0.46)</b>	<b>4.37 (1.10)</b>	<b>24.88</b>	<b>.000</b>	<b>JC&lt;M3&lt;NE</b>

*Tableau 15 : statistiques inférentielles concernant les éléments de la spécificité, par population*

Après avoir déterminé les métiers qui se rapprochaient le plus du métier de militaire selon les populations interrogées, nous nous sommes intéressés aux différences dans l'évaluation de la centralité de chacun des éléments toujours selon ces mêmes populations.

Pour cinq des huit éléments, ce sont les Nouveaux Engagés qui accordent le plus d'importance de centralité à ces caractéristiques du métier de militaire, et ce de manière significative. Ainsi, la hiérarchie ( $F(2, 955)=16,51; p<.001$ ), la discipline ( $F(2, 955)=17,57; p<.001$ ), l'esprit d'équipe ( $F(2, 955)=19,99; p<.001$ ), le sentiment d'appartenance ( $F(2, 955)=16,49; p<.001$ ) et la disponibilité ( $F(2, 955)=24,88; p<.001$ ) sont jugés comme étant significativement plus centraux dans le métier de militaire pour les Nouveaux Engagés que pour les deux autres populations interrogées. Pour ces mêmes éléments, il existe aussi des différences significatives entre les Militaires-3ans et les Jeunes Civils. Les Militaires-3ans évaluent la hiérarchie, le sentiment d'appartenance et la disponibilité comme étant plus centraux dans le métier de militaire que les Jeunes Civils alors que l'on observe le phénomène inverse pour la discipline et l'esprit d'équipe.

Le cas de la mort est un peu différent puisque ce sont les Jeunes Civils qui lui accordent le plus de centralité dans le métier de militaire ( $F(2, 955)=14,87; p<.001$ ). On ne peut en revanche pas conclure à une différence significative entre les deux populations militaires. Ces résultats sont en cohérence avec ceux déjà observés précédemment dans la première question du questionnaire, où les Jeunes Civils étaient les seuls à évoquer la mort lorsqu'il fallait caractériser le terme « militaire ».

Pour les deux éléments restants, le combat et la décision centralisée, il est impossible de conclure à l'existence de différences significatives entre les trois populations.

#### 4.3.4.3. **Conclusion**

Pour conclure les résultats concernant cette partie sur la centralité des éléments opérationnels de la spécificité militaire, il est intéressant de rappeler que tous les éléments de la spécificité qui ont été proposés aux populations interrogées ont été évalués comme étant plutôt voire très centraux dans le métier de militaire. Pour l'ensemble des populations, une importance particulière est mise sur la discipline, l'esprit d'équipe, la disponibilité et la hiérarchie, éléments qui finalement ne caractérisent pas directement l'action des militaires dans le cadre de leur mission mais plutôt les conditions de réalisation de celle-ci.

Comme nous l'avons évoqué également, le métier de militaire peut être rapproché soit du métier de médecin soit du métier de policier en fonction des éléments opérationnels concernés. La conclusion à tirer de ces résultats semble être que si certains éléments caractérisent fortement d'autres métiers en plus de celui de militaire, il apparaît que ce soit l'ensemble des éléments, traités ensemble comme une unité de caractérisation, qui définissent la spécificité militaire.

#### 4.3.5. **Partie 5 : analyse comparative sur le patriotisme**

Dans cette partie, une autre population vient d'ajouter aux trois qui ont été interrogées lors de cette étude. Il s'agit d'un groupe de 218 jeunes hommes français civils de 21 ans en moyenne (Ety = 4,66) qui ont répondu en 1990 (Feertchak & Levy-Leboyer, 1990). Cette population sera dénommée dans notre étude « Civils 1990 ».

Pour rappel, ces 4 populations ont répondu aux 2 mêmes questions.

La première est une question pour laquelle les participants doivent hiérarchiser par ordre d'importance 12 construits caractérisant la France, du plus important au moins important selon eux. Ces construits sont les suivants : « La France:

- Est un pays où la vie est douce
- A des traditions
- Est un pays où règne la tolérance
- A de la grandeur
- Est un pays où l'on a de l'imagination
- Est un pays où l'on vit bien
- Est riche en monuments
- Est un pays où l'on est libre
- A un avenir
- Est un pays divers et varié
- Est un pays où l'on respecte la justice
- A de beaux paysages »

La seconde question est: « Je suis français donc ». Les participants pouvaient alors énoncer 3 réponses différentes. Le format des réponses est en général d'un mot ou d'un court groupe de mots énoncés spontanément sans proposition de réponse.

##### ***i. Hiérarchisation des construits***

Le tableau suivant présente l'ordre d'importance dans lequel chacune des populations a classé les construits. Les construits sont alors suivis de leur rang moyen de classement (un rang faible équivalent à une importance élevée) et de l'écart type des réponses.

<b>Population générale</b>	<b>Militaires-3ans</b>	<b>Nouveaux Engagés</b>	<b>Jeunes Civils</b>	<b>Civils 1990</b>
Libre 3.92 (3.27)	Traditions 4.23 (2.81)	Libre 4.29 (3.31)	Libre 3.55 (3.10)	Libre 3.01 (2.67)
Vit bien 5.67 (2.97)	Libre 4.52 (3.53)	Traditions 4.61 (3.32)	Divers 5.26 (3.24)	Vit bien 4.59 (2.88)
Traditions 5.75 (3.55)	Monuments 5.48 (3.00)	Grandeur 5.94 (3.05)	Monuments 5.30 (3.23)	Tolérance 4.89 (3.03)
Divers 6.21 (3.27)	Vit bien 5.68 (2.98)	Vit bien 6.21 (2.77)	Vit bien 6.01 (3.00)	Avenir 5.71 (2.90)
Monuments 6.38 (3.42)	Divers 5.73 (3.15)	Tolérance 6.41 (3.43)	Justice 6.36 (3.31)	Justice 5.80 (3.22)
Tolérance 6.49 (3.44)	Paysages 6.19 (3.55)	Monuments 6.76 (3.31)	Traditions 6.49 (3.44)	Vie douce 5.85 (3.07)
Grandeur 6.84 (3.20)	Grandeur 6.34 (3.19)	Divers 6.76 (3.19)	Tolérance 6.67 (3.50)	Imagination 6.99 (2.87)
Justice 6.91 (3.51)	Tolérance 7.33 (3.31)	Avenir 6.89 (2.89)	Grandeur 6.98 (3.01)	Paysages 7.27 (3.02)
Paysages 7.04 (3.53)	Vie douce 7.47 (3.29)	Justice 6.97 (3.64)	Paysages 7.35 (3.51)	Divers 7.79 (2.90)
Vie douce 7.19 (3.32)	Avenir 7.96 (3.26)	Vie douce 6.99 (3.45)	Avenir 7.71 (2.96)	Grandeur 8.48 (3.03)
Avenir 7.23 (3.15)	Justice 8.00 (3.46)	Paysages 7.78 (3.70)	Vie douce 7.97 (3.13)	Traditions 8.58 (3.07)
Imagination 7.90 (3.05)	Imagination 8.05 (2.94)	Imagination 8.37 (3.10)	Imagination 8.01 (3.14)	Monuments 9.03 (2.98)

*Tableau 16 : statistiques descriptives concernant les construits sur le patriotisme, par population*

D'une manière générale pour l'ensemble des populations, le construit « La France est un pays où l'on est libre » a été classé premier ou deuxième (pour les Militaires-3ans) dans la hiérarchisation des construits. Avec des moyennes allant de 2,67 à 3,31 sur une échelle de 12 selon les populations, ce construit peut être appréhendé comme étant très important pour l'ensemble des populations. Pour deux populations en particulier, cet item est évalué comme étant significativement plus important que les autres, c'est le cas pour les Jeunes Civils ( $t(2,336)=6,66; p<.001$ ) entre le construit « Libre » et celui qui arrive en second : « Divers ») et pour les Civils 1990 ( $t(2,218)=5,94; p<.001$ ). Les populations militaires font suivre (pour les Nouveaux Engagés) ou font précéder (pour les Militaires-3ans) les « Traditions » au

construit concernant la liberté. On ne peut en revanche pas conclure sur la présence d'une différence significative pour ces deux construits, quelle que soit la population.

Les traditions, qui sont évaluées comme étant très importantes pour caractériser la France par les deux populations militaires, sont beaucoup moins mises en valeur par les deux populations civiles, puisqu'elles se trouvent au milieu du classement (moy=6,49 ; Ety = 3,44) pour les Jeunes Civils, et en avant dernière place pour les Civils 1990. La culture militaire, qui, comme nous l'avons évoqué dans la première partie théorique, accorde une importance particulière aux traditions, a alors peut-être une influence sur la représentation de la France qu'ont les populations engagées dans l'Armée de Terre (nouvellement ou non).

« La France est un pays où l'on vit bien » est un construit relativement important pour l'ensemble des populations. S'il est classé quatrième pour les trois populations interrogées en 2016 avec des moyennes autour de 6, il est en deuxième position pour les Civils 1990, ce qui soulignait alors la perception de « bien vivre » à l'époque de cette première enquête.

Les monuments, faisant partie du patrimoine de la France, sont importants caractériser celle-ci selon les Militaires-3ans et les Jeunes Civils, le sont moins pour les Nouveaux Engagés qui classent ce construit 6<sup>ème</sup>, et ne le sont que très peu voire pas du tout pour les Civils 1990 qui les classent derniers.

Le construit « La France a de la grandeur » est évalué comme relativement important pour les Nouveaux Engagés (moy = 5,94 ; Ety = 3,05 ; mais classé 3<sup>ème</sup> par ordre d'importance) alors que les autres populations classent ce même construit dans le milieu du classement.

De la même façon, la tolérance est mise en avant par les Civils 1990 alors qu'elle n'est pas dans les premiers rangs du classement pour les populations de 2016.

Enfin, ces populations de 2016 ont désigné le même construit comme étant le moins important parmi les 12, il s'agit de « La France est un pays où l'on a de l'imagination », construit qui arrive en septième position chez les Civils1990.

#### 4.3.5.1. *Différences entre les populations concernant l'évaluation de l'importance de chaque construit*

Pour un certain nombre de construits, les Civils 1990 leur accordent significativement plus d'importance pour caractériser la France que les autres populations. C'est le cas pour les construits suivants : « vie douce » ( $F(3, 1173)= 19,38; p<.001$ ), « tolérance » ( $F(3, 1173)= 24,86; p<.001$ ), « imagination » ( $F(3, 1173)= 8,96; p<.001$ ), « vit bien » ( $F(3, 1173)= 14,05; p<.001$ ), « libre » ( $F(3, 1173)= 12,48; p<.001$ ), « avenir » ( $F(3, 1173)= 28,83; p<.001$ ) et « justice » ( $F(3, 1173)= 22,86; p<.001$ ). Pour les construits « justice » et « libre », il existe d'ailleurs une différence significative entre toutes les populations : ce sont les Civils 1990 qui accordent le plus d'importance à ces construits, suivis des Jeunes Civils, et ensuite des populations militaires (Nouveaux Engagés puis Militaires-3ans). Pour les autres construits, il n'existe pas de différence significative systématique entre chacune des populations.

Pour les « traditions » et les « paysages », ce sont les Militaires-3ans qui accordent de façon significative le plus d'importance à ces construits pour caractériser la France. Pour les traditions, il existe des différences entre chacune des populations ( $F(3, 1173)= 103,98; p<.001$ ), les populations militaires (d'abord les Militaires-3ans puis les Nouveaux Engagés) accordant plus d'importance que les populations civiles (Jeunes Civils puis Civils 1990). . Pour les paysages en revanche, il n'y a que les Militaire-3ans qui indiquent une évaluation de l'importance des construits significativement supérieure à celles des autres populations ( $F(3, 1173)= 12,22; p<.001$ ).

Les Nouveaux Engagés ne se démarquent dans leurs réponses que pour l'importance de la grandeur pour caractériser la France ( $F(3, 1173)= 30,60; p<.001$ ). Ils en accordent significativement plus que les Militaires-3ans, qui font de même par rapport aux Jeunes Civils, qui accordent également significativement plus d'importance que les Civils 1990.

Enfin, les Jeunes Civils accordent une importance significativement supérieure que les autres populations aux monuments ( $F(3, 1173)= 75,75; p<.001$ ) et à l'aspect divers et varié de la France ( $F(3, 1173)= 33,28; p<.001$ ). Il existe des différences significatives dans l'importance accordée entre chaque population pour ces deux éléments : dans les deux cas, les Jeunes Civils accordent plus d'importance aux construits pour caractériser la France que les Militaires-3ans, qui eux-mêmes accordent plus d'importance que les Nouveaux Engagés. Ce

sont les Civils 1990 qui, parmi les quatre populations, accordent le moins d'importance aux monuments et à l'aspect divers et varié de la France.

#### 4.3.5.2. *Analyse des réponses apportées à la question ouverte « Je suis français donc »*

Comme dans la partie de l'étude concernant les missions, nous avons réalisé une analyse thématique des réponses. En page suivante se trouve le tableau présentant les résultats de cette analyse thématique.

			Militaires- 3ans		Nouveaux Engagés		Jeunes Civils		Civils 1990	
			Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
<b>Valeurs - Traditions</b>	Respect		122	11,8	66	12,6	71	11,0	12	2,2
	Patriotisme- Citoyenneté		121	11,7	73	13,9	48	7,4	28	5,2
	Liberté		93	9,0	47	9,0	138	21,3	56	10,3
	Fierté		92	8,9	74	14,1	21	3,2	17	3,1
		Devoirs	43	4,2	28	5,3	59	9,1	11	2,0
		Droits et devoirs	24	2,3	10	1,9	49	7,6	6	1,1
		Vote	23	2,2	4	0,8	20	3,1	3	0,6
		Héritage - Patrimoine	32	3,1	12	2,3	7	1,1	12	2,2
		Traditions	28	2,7	17	3,2	10	1,5	4	0,7
		Gastronomie	25	2,4	7	1,3	20	3,1	22	4,1
		Egalité	11	1,1	14	2,7	19	2,9	5	0,9
<b>Société - Mode de vie</b>	Engagement - Service pour la France		55	5,3	28	5,3	6	0,9	7	1,3
	Sécurité - Protection		42	4,1	17	3,2	13	2,0	1	0,2
	Mode et lieu de vie		32	3,1	19	3,6	24	3,7	51	9,4
	Bonheur - Chance		21	2,0	17	3,2	15	2,3	36	6,6
	Travail - Métier		20	1,9	7	1,3	4	0,6	9	1,7
	Identité - Appartenance		17	1,6	12	2,3	18	2,8	6	1,1
	Langue		17	1,6	6	1,1	6	0,9	4	0,7
	Impôts		14	1,4	3	0,6	4	0,6	0	0,0
	Politique et société		11	1,1	7	1,3	8	1,2	17	3,1
	Education - Culture		8	0,8	5	1,0	22	3,4	10	1,8
	Avenir		3	0,3	4	0,8	6	0,9	6	1,1
	Loisirs		3	0,3	1	0,2	1	0,2	6	1,1
	Europe		3	0,3	3	0,6	5	0,8	20	3,7
<b>Qualités - Valeurs individuelles</b>			<b>48</b>	<b>4,6</b>	<b>23</b>	<b>4,4</b>	<b>25</b>	<b>3,9</b>	<b>57</b>	<b>10,5</b>
<b>Défauts</b>			<b>17</b>	<b>1,6</b>	<b>5</b>	<b>1,0</b>	<b>6</b>	<b>0,9</b>	<b>30</b>	<b>5,5</b>
<b>Revendications</b>			<b>11</b>	<b>1,1</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
Non classés			98	9,5	16	3,0	23	3,5	107	19,7
<b>TOTAL</b>			<b>1034</b>	<b>100</b>	<b>525</b>	<b>100</b>	<b>648</b>	<b>100</b>	<b>543</b>	<b>100</b>

Tableau 17 : Analyse thématique des réponses concernant la France, par population

En termes de participation, ce sont les Militaires-3ans qui ont énoncé le plus de réponse (productivité moyenne = 2,65 réponses). Les Civils 1990 ont produit en moyenne 2,49 réponses, les Nouveaux Engagés 2,16 réponses, et les Jeunes Civils 1,93 réponses.

Lors de l'analyse thématique, nous avons distingué 4 grandes catégories de réponses : les réponses concernant les valeurs et les traditions, celles concernant la société et le mode de vie, celles qui évoquaient les qualités et les valeurs individuelles et les réponses faisant référence à des défauts. Certaines catégories sont plus représentées que d'autres, la catégorie « valeurs et traditions » étant particulièrement représentée.

Nous avons subdivisé certaines de ces grandes catégories afin d'obtenir plus de précisions.

Ainsi, au sein de la catégorie « valeurs et traditions », plusieurs sous-catégories sont particulièrement représentées dans les réponses. C'est le cas pour la liberté qui représente jusqu'à 21,3% du nombre total de réponses pour les Jeunes Civils. Des réponses du type « Je suis libre de mes choix » ou plus simplement « Liberté » sont présentes. La liberté est fortement représentée dans chacune des quatre populations. Le respect est également souvent évoqué, surtout chez les populations interrogées en 2016 (« Je respecte la France », « Je suis respectueux »). Le patriotisme et la citoyenneté sont aussi évoqués, particulièrement pour nos deux populations militaires et la population des Civils 1990 (« Je suis patriote », « Je me dois d'être un bon citoyen »). La fierté est aussi évoquée, surtout chez les deux populations militaires (« [Je suis français] et je suis fier de l'être ») ainsi que la gastronomie surtout chez les Civils 1990 (« je suis gourmet et gourmand », « j'aime bien boire du bon vin »).

Concernant la société et le mode de vie, l'engagement et le service sont évoqués souvent par nos populations militaires (« je sers mon pays », « j'ai pu m'engager dans l'armée française »). Le mode et le lieu de vie sont également cités par nos quatre populations (« je vis selon les coutumes », « je suis conscient de la qualité de vie de mon pays »), ainsi que la chance, le bonheur (« je suis chanceux », « je fais preuve d'ouverture sur le monde et je réalise que j'ai de la chance de vivre dans un pays où la vie est relativement douce »). Les jeunes Civils évoquent aussi l'éducation et la culture (« je peux étudier », « je suis porteuse d'une langue et d'une culture à entretenir ») alors que les Civils 1990 évoquent l'Europe plus que les autres (« je suis européen », « je crois en l'Europe »).

Les qualités et valeurs individuelles sont particulièrement représentées chez les Civils 1990. Elles regroupent tout un ensemble de qualités individuelles et de valeurs personnelles que

chacun peut porter ou non (« je partage les idées démocratiques, libérales et de tolérance de la France », « je devrais être ouvert », « je suis chauvin », « je suis ou je m'efforce d'être tolérant »). Cette même population est celle qui énonce la plus grosse proportion de défauts également (« râleur et jamais content », « je suis indiscipliné », « je suis sans gêne »).

Enfin, des verbatim concernant des revendications, des doléances, ont aussi été récoltés, uniquement chez les Militaires-3ans (« Etant dans la classe moyenne, j'ai l'impression d'être pris pour une vache à l'ait (merci le système social) », « je suis nourri par la médiocrité »).

En conclusion, il existe quelques différences entre les populations concernant leur représentation du fait d'être français. Bien que les mêmes grandes thématiques soient le plus souvent évoquées par toutes les populations, les proportions des réponses ne sont pas toutes les mêmes. L'engagement et le service, la sécurité et protection, la fierté sont des thématiques particulièrement évoquées par nos populations militaires. Elles font référence au métier que ces populations ont choisi d'exercer. Il nous semble alors important de souligner le fait que lorsqu'il est demandé à ces populations d'évoquer leurs représentations à propos du fait d'être français, ce sont des caractéristiques du métier de militaire qui sont rappelées dans certaines réponses.

La liberté et l'accès à l'éducation et à la culture sont des thématiques qui ressortent particulièrement chez les Jeunes Civils. Il s'agit de droits dont disposent tous les français et les Jeunes Civils semblent y apposer une importance toute particulière.

Enfin, les Civils 1990 mettent particulièrement l'accent sur les caractéristiques individuelles liées au fait d'être français. Ils évoquent les qualités et les valeurs individuelles qui caractérisent selon eux les français, mais aussi leurs défauts. Enfin le mode de vie ainsi que la gastronomie qui peut y être liée sont également évoquées, faisant référence une nouvelle fois à non pas des valeurs collectives mais plutôt des spécificités individuelles.

## **5. Conclusion du chapitre 1**

Si l'approche théorique de la première partie de cette thèse nous a permis de mettre en évidence la réalité telle qu'elle est prescrite, attendue de la part de l'institution quant au métier de militaire, elle ne nous informait pas sur la réalité vécue réellement par les militaires dans le cadre de leur travail mais aussi perçue de l'extérieur par la population civile. C'est pour cette raison que nous avons choisi de mener, dans cette première partie, une étude exploratoire sur les représentations sociales du métier de militaire et de sa spécificité.

Pour rappel, la spécificité militaire, définie en premier par Dabezies en 1980, désigne les éléments de différenciation entre la sphère militaire et la sphère civile. Dès lors, il paraissait nécessaire d'essayer de dresser une liste de ces éléments afin de cerner au mieux les limites, les frontières, de la sphère militaire. Bardiès (2011) évoque le combat comme le « *fondement de la spécificité militaire* ». En effet, toute la particularité de l'activité militaire repose sur le droit voire l'obligation d'user de la force et donc de combattre si la situation l'exige. S'il paraît évident que l'usage de la force peut entraîner des conséquences individuelles chez les militaires, physiques ou psychologiques, pouvant aller jusqu'à la mort, il est également important de souligner qu'il nécessite une organisation et une spécification du métier de militaire solide et déterminée. C'est ce que Boëne (1990) désigne sous le terme « *spécificité fonctionnelle* ». Selon l'auteur, elle regroupe la hiérarchie, la centralisation de la décision, la discipline, et l'esprit de cohésion, ou d'équipe. Tous ces éléments composent alors le socle, la base sur laquelle l'institution militaire peut s'appuyer pour favoriser le bon déroulement des missions attribuées aux militaires. Ces éléments définissant des conditions de travail très particulières, il est logique de comprendre qu'ils vont contribuer à développer une culture de travail elle aussi très particulière. Cette culture étant intégrée par les militaires, il est alors normal de voir apparaître une identité sociale, ici professionnelle forte. Enfin, cette fois-ci plus liée aux missions des militaires qu'au fonctionnement en lui-même de l'institution, la disponibilité constitue le dernier des éléments que nous avons désignés comme « opérationnels ».

Comme nous le discutons précédemment, cette définition de la spécificité militaire et la réalité prescrite du métier de militaire qui en découle n'avait pas été « mise à l'épreuve » de la réalité vécue sur le terrain.

L'étude exploratoire que nous avons menée en début d'année 2016 nous a permis de relever les éléments qui définissent, selon les différentes populations que nous avons interrogées, les contours de la spécificité militaire.

Nous nous sommes tout d'abord intéressés aux idées, aux images, spontanées que pourraient avoir nos populations à l'évocation du terme « militaire ». Si la discipline et la hiérarchie (bien qu'en système périphérique de la représentation sociale) sont systématiquement évoquées, ce n'est pas le cas de tous les éléments opérationnels. Certains éléments, tels que la décision centralisée et l'identité professionnelle n'ont pas du tout été rappelés dans les réponses à la première question de l'enquête. Ces résultats, déjà discutés lors de l'analyse des réponses, montrent bien l'aspect saillant de certains éléments dans le métier de militaire et le potentiel manque de visibilité et/ou d'évidence de certains autres. Ces résultats mis en lien avec ceux de la partie 4 du questionnaire qui concerne spécifiquement les éléments opérationnels nous permettent néanmoins de nuancer nos propos sur le manque d'évidence de ces éléments dans le métier de militaire. En effet, les résultats montrent que tous les éléments opérationnels proposés sont évalués comme étant centraux, voire très centraux dans le métier de militaire ; autrement dit qu'ils sont importants, qu'ils le caractérisent. Aussi, nous avons évoqué les possibles rapprochements entre le métier de militaire et les métiers de policier et de médecin. Le métier de policier pouvant potentiellement requérir l'usage de la force dans des situations de force majeure, il était logique que celui-ci puisse être mis en analogie avec le métier de militaire sur les éléments concernant soit le combat directement, soit les éléments constitutifs de la spécificité fonctionnelle, qui, comme nous l'avons vu, sont directement liés à celui-ci. Les autres éléments ont plutôt incité les participants à rapprocher le métier de militaire à celui de médecin. De la même façon, il apparaît de façon évidente qu'un médecin rencontre également dans le cadre de son travail des problématiques liées à la mort, à la disponibilité quasi-permanente et à la centralisation de la décision pour gérer des situations urgentes plus ou moins prévisibles.

Une fois l'existence de ces éléments opérationnels confirmée dans le métier vécu par les militaires, notre réflexion a été de nous dire que s'ils permettent le bon fonctionnement de l'institution et du métier de militaire, chacun des individus concernés par ceux-ci les accepte et les vit plus ou moins facilement dans son expérience professionnelle. Nous rappelant l'objectif de cette thèse, la création d'un outil de détection des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire, il nous est apparu comme évident que ces éléments opérationnels devaient être la base, la fondation de cet outil.

Cependant, afin de bien cerner l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux liés à ce métier et de comprendre leurs origines, il nous semblait pertinent de nous intéresser aux raisons qui ont poussé les militaires à s'engager dans l'Armée de Terre.

Ainsi, la prochaine partie de cette thèse se concentrera sur les raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre, mais aussi sur les raisons qui incitent les militaires à rester engagés dans l'Armée, à travers la notion d'implication, tant dans le travail que dans l'institution.

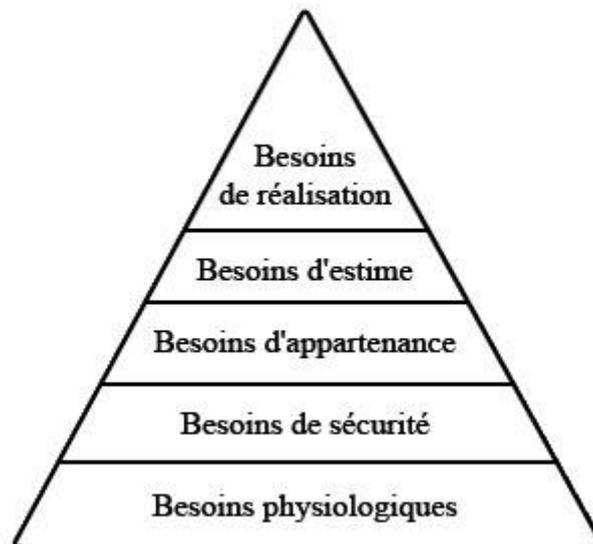
**Partie 2 :**  
**Les raisons de l'engagement dans l'Armée de  
Terre et l'implication des soldats**

## **1. Le travail comme un besoin**

### **1.1.1. Hiérarchie des besoins (Maslow, 1954)**

Certains chercheurs évoquent la hiérarchie des besoins élaborée par Maslow (1954) comme étant une « *théorie générale de la motivation* » (Berl, Williamson et Powell, 1984), peut-être « *la plus connue dans le monde* » (Fowler, 2014).

Cette hiérarchie des besoins consiste en une classification de cinq besoins individuels, depuis ceux de bas niveau jusqu'à ceux de haut niveau, qui vont agir comme des motivateurs et influencer le comportement des personnes. La hiérarchie des besoins est représentée ci-dessous sous la forme d'une pyramide, les besoins de plus bas niveau constituant la base de celle-ci, ceux de plus haut niveau la pointe.



Les besoins physiologiques correspondent aux besoins primaires de l'individu, comprenant entre autre les besoins de se nourrir, de se loger, etc. Appliqués aux caractéristiques du travail (Berl, Williamson et Powell, 1984), ils correspondent aux besoins de compensations financières pour le travail réalisé, et d'accès à un certain confort (chauffage dans les bureaux, cafétéria, etc.).

Les besoins de sécurité et de sureté sont définis par la recherche de stabilité, de sécurité et de protection contre de potentielles menaces. Dans le travail, ces préoccupations correspondent évidemment à la sécurité de l'emploi, mais aussi à la recherche d'avantages, financiers ou d'installation.

Ces deux premières catégories correspondent aux besoins désignés comme étant de bas niveau. Les trois suivants font, elles, référence à des besoins d'un niveau de plus en plus haut.

Ensuite, les besoins sociaux et d'appartenance apparaissent et font référence aux besoins d'appartenance et d'affection réciproque. Dans le monde du travail, cela reflète de bonnes relations avec ses supérieurs, ses pairs et ses subordonnés. Le fait de développer une identité au travail, de se sentir appartenir à l'organisation ou à l'institution rejoint également ce type de besoins.

Les besoins d'estime de soi, de statut, d'ego sont classés au quatrième rang de la hiérarchie. Ils sont liés aux besoins de compétence (être compétent et se sentir compétent) et de réussite. Facilement applicables au travail, ils font référence aux responsabilités confiées dans le cadre professionnel, à la reconnaissance du travail accompli et à la mise en valeur de l'individu par ses pairs ou par lui-même.

Enfin, les besoins de réalisation de soi correspondent à l'utilisation maximale de ses compétences, de ses habiletés, de ses savoir-faire et savoir-être. Dans le travail, on retrouve ici l'accession à un emploi challengeant, à la réalisation de soi par le travail, à l'exploitation de sa créativité et de sa spontanéité.

Selon Fowler (2014), l'idée de Maslow est que les individus sont motivés à satisfaire d'abord leurs besoins de bas niveau comme se nourrir, se loger et assurer leur sécurité. Ensuite seulement ils vont être motivés à accéder à des besoins de plus haut niveau, et notamment à la réalisation de soi. Sheldon, Kasser, Smith et Share (2002) évoquent des individus « *non-préparés au bénéfice* », expliquant que seuls les gens dont les besoins de bas niveau sont satisfaits pourront profiter de la satisfaction des besoins de haut niveau.

### 1.1.2. De Maslow à l'auto-détermination (Deci & Ryan, 1985)

A la suite des recherches de Maslow, d'autres chercheurs se sont intéressés aux besoins des individus. Deci et Ryan (1985) ont alors distingué trois besoins psychologiques universels, qu'ils ont inclus à leur théorie de l'auto-détermination : l'autonomie, la filiation et la compétence. Il n'existe, selon les auteurs, pas de lien hiérarchique ni de séquence entre ces besoins, contrairement aux besoins de Maslow (Fowler, 2014). Nous verrons cependant qu'il est possible de faire un lien entre ces deux typologies.

L'autonomie correspond au besoin des individus de percevoir qu'ils ont le choix, qu'ils agissent selon leur propre volonté, qu'ils sont la source, l'origine de leurs propres actions.

L'autonomie s'applique également au monde du travail, notamment par l'établissement d'objectifs personnels et d'équipe, la gestion de son propre planning de travail, de sa manière de travailler, etc.

La filiation se réfère au besoin des individus à la fois de prendre soin des autres mais aussi que les autres prennent soin d'eux, de se sentir connectés aux autres sans qu'il y ait d'intérêt en jeu dans ce lien. Dans le travail, le développement de l'esprit d'équipe, de la confiance mutuelle entre pairs et de la parole ouverte sont une application de ce besoin.

Enfin, la compétence induit le besoin de se sentir efficace dans ses réalisations, de pouvoir démontrer ses compétences et ses savoir-faire, de ressentir sa propre évolution. Un individu au travail peut satisfaire ce besoin en obtenant les ressources nécessaires pour se former, ou en ayant des objectifs d'apprentissage et de perfectionnement.

Rasskazova, Ivanova et Sheldon (2016) font un parallèle entre ces trois besoins issus de la théorie de l'auto-détermination et les besoins de haut niveau exprimés par Maslow. Le besoin de filiation est alors rattaché de façon évidente aux besoins sociaux et d'appartenance de Maslow. La compétence est liée aux besoins d'estime de soi, de statut, d'ego dans la mesure où l'individu va dans les deux cas chercher à recevoir des feedbacks positifs de ses performances, de ses qualités, et de ses habiletés. Enfin, l'autonomie est mise en lien avec les besoins de réalisation de soi ; l'individu alors compétent peut gérer par lui-même l'organisation de son travail et exploiter ses capacités au maximum pour performer.

### 1.1.3. La satisfaction au travail comme satisfaction des besoins

Comme nous l'avons évoqué précédemment, les individus sont motivés à satisfaire leurs besoins, d'abord de bas niveau, puis de haut niveau afin de pouvoir se réaliser. Les individus ayant un emploi passent une part importante de leur temps au travail, il est alors assez évident qu'ils vont chercher à satisfaire leurs besoins par le biais du travail. La satisfaction au travail, définie par Spector (1997) comme « *la façon dont les gens se sentent à propos de leur travail et des différents aspects de leur travail. C'est la mesure dans laquelle les gens aiment (satisfaction) ou n'aiment pas (insatisfaction) leur travail* », ne regroupe pas nécessairement tous les éléments contribuant à la satisfaction des besoins des individus, mais elle peut tout de même y contribuer.

Avant Spector, Locke (1976) offrait une description de la satisfaction au travail. Il exprimait alors que celle-ci rassemble un ensemble de facettes concernant le travail comme les tâches à

réaliser, le salaire, les promotions et avantages, la reconnaissance du travail réalisé, les conditions de travail, la supervision, les relations avec les collègues, l'organisation du travail ainsi que le management. Parmi ces facettes, il est cette fois-ci possible de retrouver un certain nombre de caractéristiques du travail jouant un rôle dans la satisfaction des besoins des individus décrits précédemment. La satisfaction au travail apparaît donc comme une partie prenante de la satisfaction des besoins individuels.

D'autres typologies de la satisfaction au travail existent également, notamment celle de Herzberg.

Herzberg développe en 1968 la théorie des deux facteurs. Celle-ci fait la distinction entre la satisfaction et l'insatisfaction au travail, postulant que ces deux phénomènes ne proviendraient pas des mêmes antécédents, même à valence opposées, mais bien de causes totalement différentes. Herzberg désigne alors deux types de facteurs, les facteurs de motivation et les facteurs d'ambiance. Les facteurs d'ambiance sont de nature plutôt extrinsèque dans la mesure où ils reflètent « *le contexte dans lequel le travail en lui-même est réalisé, incluant les conditions de travail, les relations interpersonnelles, les politiques de l'organisation, le salaire et la supervision* » (Locke, 1976). Ces facteurs d'ambiance sont à l'origine de l'insatisfaction au travail s'ils ne sont pas ou peu présents. Ils préviennent de l'insatisfaction s'ils sont réunis mais ne sont pas déclencheurs de satisfaction même s'ils sont présents. Les facteurs de motivation, intrinsèques, se réfèrent quant à eux aux aspects du travail en lui-même, non à leurs conditions de réalisation, et à la façon dont les individus vont les utiliser pour satisfaire leurs propres besoins, incluant les tâches à réaliser, les promotions, la ou les responsabilité(s) confiée(s) et la reconnaissance du travail réalisé. Ils constituent les « vrais » facteurs qui vont motiver et amener les individus à être satisfaits de leur travail, et donc à satisfaire une partie de leurs besoins individuels.

Ainsi, la satisfaction des besoins individuels peut être facilitée par la satisfaction au travail. Dès lors, il est possible de penser que les individus vont être motivés à trouver un travail qui leur correspond, qui leur donnera la possibilité de s'épanouir et de satisfaire leurs besoins.

Comme nous l'avons vu dans la première partie de cette thèse, le métier de militaire présente des caractéristiques très spécifiques, qui l'éloigne sur certains points d'autres métiers. Les

individus qui s'engagent dans l'Armée de Terre ont alors peut-être des motivations et des raisons particulières de se diriger vers une carrière militaire.

Dans les prochaines parties, nous tenterons d'expliquer d'abord théoriquement, puis au travers d'une étude, les raisons pour lesquelles les individus qui ont choisi de poursuivre une carrière militaire se sont engagés dans l'institution.

## **2. La décision de l'engagement dans l'Armée de Terre**

Chaque année, plusieurs milliers jeunes français s'engagent dans l'armée de terre au rang de soldat. Cet engagement peut être expliqué par plusieurs facteurs, mettant en jeu à la fois des facteurs internes à l'individu comme ses propres opinions ou bien ses perceptions de capacité, et des facteurs externes, plus sociaux, qui comptent aussi dans la prise d'une décision comportementale.

La théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991) apparaît alors comme un support majeur pour la compréhension et la prédiction des comportements. Cette théorie est dérivée de la théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1967), développée dans un premier temps.

### **2.1. La théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1967)**

Selon cette théorie, l'intention est l'antécédent immédiat du comportement, et est elle-même fonction de l'attitude envers le comportement, et des normes subjectives ; ces antécédents descendant eux-mêmes des croyances à propos des conséquences du comportement et des attentes normatives de l'entourage quant au comportement qui va être réalisé.

La théorie de l'action raisonnée explique que, si les individus évaluent le comportement suggéré comme étant positif (attitude envers le comportement) et s'ils pensent que leurs proches veulent et/ou approuvent le fait qu'ils réalisent ce comportement (normes subjectives), alors ces individus auront une forte intention de réaliser ce comportement, et seront plus enclins à le réaliser effectivement.

Fishbein et Ajzen (1975) expliquent à cet effet que l'intention comportementale est « *le plus proche antécédent cognitif de la performance comportementale actuelle* ». Si l'intention est ici définie comme la quantité d'efforts que l'individu est prêt à produire pour atteindre un but (Ajzen, 1991), l'attitude est quant à elle décrite comme étant une « *association apprise en mémoire entre un objet et une évaluation positive ou négative de cet objet* », la force de l'attitude étant équivalente à la force de cette association (Fazio, 1990). Les normes subjectives correspondent, quant à elles, à la pression sociale perçue par l'individu (Hardings, Mayhew, Finelli & Carpenter, 2007), en d'autres termes à l'image que l'individu se fait des attentes des autres vis-à-vis de son propre comportement.

L'attitude et les normes subjectives, antécédents de l'intention comportementale, ont elles-mêmes des antécédents : les croyances comportementales et les croyances normatives.

Les croyances comportementales correspondent à des croyances à propos des conséquences attendues et des autres caractéristiques du comportement envisagé (Ajzen, 2002). Si l'individu pense que les autres caractéristiques et les conséquences du comportement sont positives, autrement dit si les avantages perçus sont plus nombreux que les inconvénients, son attitude vis-à-vis de ce comportement sera elle aussi positive, ce qui encouragera la formation d'une intention comportementale pour ce comportement, pouvant conduire à la réalisation de celui-ci.

Les croyances normatives se concentrent quant à elles sur les attentes normatives de l'entourage de l'individu à propos du comportement envisagé (Ajzen, 2002). L'individu se réfère aux normes sociales, aux attentes normatives, qu'il pense que son entourage a, pour déterminer si son entourage attend de lui qu'il réalise ce comportement. En cas d'attentes perçues positives, l'individu sera plus enclin à se former une intention comportementale pour ce comportement et ainsi à le réaliser.

Ainsi, la théorie de l'action raisonnée peut être illustrée graphiquement de la manière suivante :

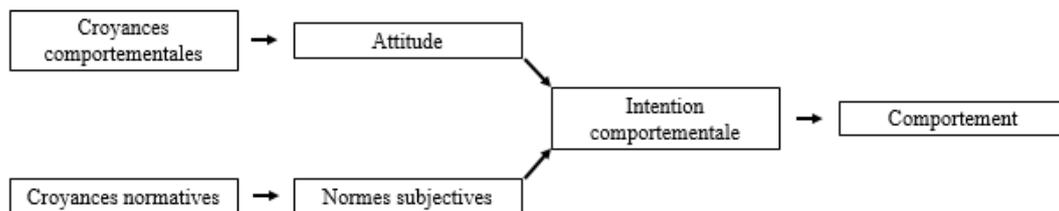


Figure 2 : Théorie de l'action raisonnée (Fishbein, 1967)

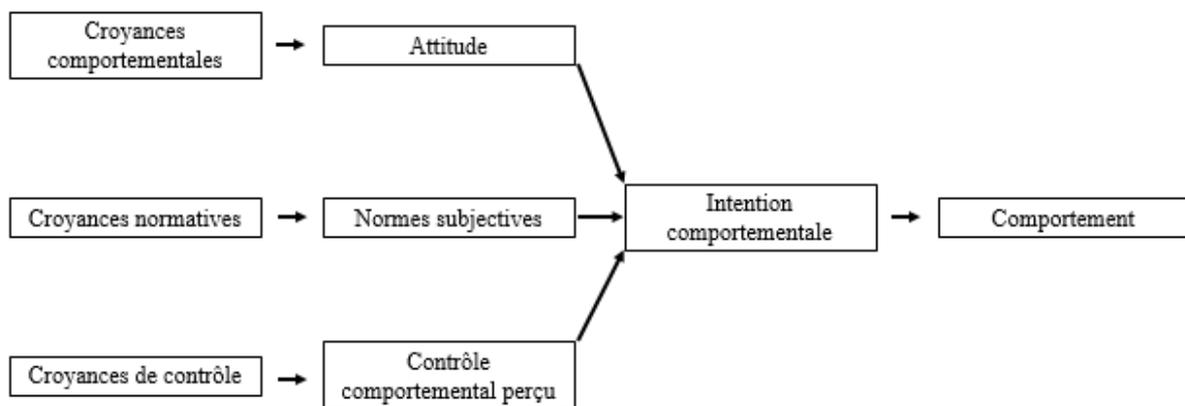
## **2.2. La théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991)**

Comme nous l'avons expliqué précédemment, la théorie des comportements planifiés est dérivée de la théorie de l'action raisonnée, elle en constitue une sorte d'extension.

Dans cette théorie, le comportement a toujours pour antécédent l'intention comportementale. L'intention comportementale a également toujours pour antécédents l'attitude vis-à-vis du comportement et les normes subjectives. Cependant, un troisième antécédent de l'intention comportementale vient s'ajouter dans cette théorie, il s'agit du contrôle comportemental perçu.

Selon Ajzen (2011), le comportement est fonction d'intentions comportementales compatibles avec des perceptions de contrôle comportemental, correspondant à la perception de sa propre capacité et du degré de difficulté estimé pour réaliser le comportement. Ce contrôle comportemental perçu a, comme pour les deux autres antécédents de l'intention, son propre antécédent. Il s'agit des croyances de contrôle. Elles sont liées au fait que l'individu perçoit qu'il a ou qu'il n'a pas la capacité, les compétences, ainsi que les ressources nécessaires, toutes trois constituant des facteurs qui pourraient améliorer ou dégrader la performance, pour réaliser pleinement le comportement.

La théorie des comportements planifiés peut donc être représentée de la manière suivante :



*Figure 3 : Théorie des comportements planifiés (Ajzen, 1991)*

Pour expliquer les comportements d'engagement des militaires, il est possible de nous appuyer sur la théorie des comportements planifiés. En effet, le comportement d'engagement

dans l'Armée de Terre aurait ici pour antécédent l'intention comportementale de s'engager, ayant elle-même pour antécédent l'attitude envers le fait de s'engager, les normes subjectives à propos de ce comportement et la perception de contrôle comportemental sur cet engagement.

Ainsi, une attitude positive, c'est-à-dire des croyances relatives aux conséquences et aux caractéristiques, et notamment aux avantages liés au fait de s'engager dans l'armée de terre, favorisera l'établissement d'une intention de s'engager dans l'armée de terre. De la même façon, si l'individu perçoit son entourage comme étant favorable et comme approuvant son intention de s'engager dans l'armée de terre, celui-ci sera plus enclin à réaliser effectivement ce comportement. Enfin, le contrôle comportemental perçu joue également un rôle dans l'intention puis dans la réalisation du comportement d'engagement dans l'armée de terre. L'individu qui pense alors à s'engager dans l'armée de terre va se demander s'il a la capacité, les compétences nécessaires, pour poursuivre et honorer son engagement dans l'armée de terre. Aussi il va, avant de s'engager dans le comportement, évaluer la relative facilité ou difficulté, toujours selon ses propres compétences, à suivre le processus d'engagement dans l'armée de terre.

Si ces trois antécédents sont jugés par l'individu comme ayant une valence positive, alors celui-ci sera plus enclin à émettre une intention comportementale positive et aussi à réaliser directement le comportement d'engagement dans l'Armée de Terre.

Après cet engagement et une période de formation, les militaires vont vivre leurs premières expériences sur le terrain. Ils vont alors pouvoir appréhender le métier de militaire par l'expérience, par le vécu. A la suite cela, ils seront à même de se faire une opinion du métier de militaire, de déterminer si celui-ci les satisfait, et, auquel cas, de s'impliquer dans celui-ci.

### **3. L'implication : une attitude dans le travail et dans l'organisation**

L'implication, traduction française du terme *commitment* a été mise en évidence par Foote en 1951, qui l'utilisa pour examiner la manière dont les actifs initient et maintiennent les lignes d'activité. En 1982, Mowday, Porter et Steers expliquent que l'implication est une attitude. C'est un concept qui a été fortement étudié par les chercheurs étrangers depuis les années 1970 et par les chercheurs français dès le début des années 1980. En entreprise, il existe plusieurs types d'implication, et notamment l'implication dans le travail, définie comme la perception d'une relation entre l'individu et son métier actuel, et l'implication dans l'organisation, qui concerne l'attitude de l'individu envers son organisation (Porter, Steers, Mowday et Boulian, 1974).

#### **3.1.L'implication dans le travail**

Dubin (1956) définit l'implication, ou engagement comme un « *intérêt central dans la vie* ». Selon lui, un individu impliqué dans son travail est quelqu'un qui considère le travail comme étant la part de sa vie la plus importante, et qui s'engage dedans comme une fin en soi.

Selon Kanungo (1981), il existe deux contextes différents dans lesquels un individu peut montrer de l'implication : le contexte d'un poste spécifique et le contexte du travail vu d'une façon générale. Dans les deux cas de figures, Kanungo (1979, 1981) explique que l'implication peut être considérée comme un état d'identification psychologique. Cet état d'identification, à un poste particulier ou avec le travail en général va dépendre de deux facteurs : d'une part la saillance des besoins intrinsèques et extrinsèques de l'individu et d'autre part les perceptions que celui-ci a du métier quant à la possibilité de satisfaire ses besoins. Cela renvoie à la typologie et à la hiérarchie des besoins évoquées précédemment, pour lesquelles le travail peut jouer un rôle important.

L'implication dans un métier ou un poste particulier est alors définie comme une croyance descriptive du métier actuel, et tend à être une fonction de combien le métier satisfait les besoins actuels de l'individu. L'individu vit alors dans le présent, satisfaisant ses besoins

grâce aux caractéristiques de son poste actuel. Ce contexte est éphémère puisque l'individu peut vouloir ou avoir à changer de poste à tout moment.

L'implication dans le travail d'une façon générale quant à elle est une croyance normative à propos de la valeur du travail dans la vie de chacun, et c'est une fonction du conditionnement ou de la socialisation culturelle passée de chacun. Ce type d'implication est plus stable, puisque l'individu s'attache aux valeurs du travail et non aux attraits du poste spécifique qu'il occupe.

Le contexte d'apparition de l'implication dans le travail a été décrit par Kanungo (1979), le chercheur expliquant qu'il est nécessaire que la situation de travail exige un comportement de travail perçu comme volontaire (c'est-à-dire que l'individu accepte de réaliser ce comportement de travail), non déterminant dans la satisfaction des besoins de bas niveau, mais déterminant en revanche pour les besoins de haut niveau (Maslow, 1954) et amenant l'individu à développer des compétences et des habiletés qu'il ne maîtrisait jusqu'alors pas ou peu. On voit alors que l'implication dans le travail est liée notamment au besoin de réalisation de soi avec l'acquisition de nouvelles compétences et l'accession à un potentiel plus fort.

L'aliénation est le revers, l'opposé de l'implication dans le travail (Johnson, 1973). Dubin (1956) explique qu'une personne « *aliénée* » va s'engager dans son travail « à des fins purement instrumentales ». Cette personne percevra alors son travail comme un seul moyen d'obtenir des ressources, financières ou d'une autre nature, afin de pouvoir réaliser des projets dans sa vie extra-professionnelle. Marx expliquait déjà en 1844 que l'aliénation des travailleurs était définie par la perception d'un manque de contrôle et d'autonomie dans les tâches à réaliser.

Si l'implication dans le travail correspond en quelques sortes à la relation qu'entretient l'individu avec son travail, à la place qu'il lui accorde dans la vie, l'implication organisationnelle, ou dans l'organisation, va, elle, agir sur la relation, sur les attitudes et sur les comportements que l'individu va ressentir ou réaliser vis-à-vis de l'organisation dans laquelle il travaille (Allen & Meyer, 1990).

### **3.2. Implication organisationnelle**

Selon O'Reilly et Chatman (1986), l'implication organisationnelle désigne la « symbiose entre les valeurs d'une organisation et celle de ses membres », on dira aussi que c'est « l'attachement psychologique ressenti par la personne pour l'organisation ». L'individu alors internalise les valeurs de l'entreprise, ses buts, ses normes. Plus récemment, Modway a ajouté que l'implication organisationnelle pouvait être vue comme « une force générale conduisant l'individu à s'identifier et à s'engager envers l'organisation dans laquelle il travaille ». Mathieu et Zajac en 1990 ont tenté de décrire plus en détail l'implication organisationnelle en distinguant deux formes de celle-ci : la forme attitudinale caractérisée par une forte croyance de l'individu dans les valeurs de l'organisation, une volonté de faire des efforts significatifs pour le bon fonctionnement de l'entreprise, et un fort désir d'en rester membre ; et la forme calculée, définie comme le résultat de transactions entre l'individu et l'organisation dans le but de faire du bénéfice et de l'investissement.

En 1991, Allen et Meyer ont proposé de distinguer trois dimensions à l'implication organisationnelle : affective, calculée et normative.

#### **3.2.1. L'implication organisationnelle affective**

Elle se réfère à l'attachement émotionnel, à l'identification, à l'engagement envers l'organisation. Les individus restent dans l'organisation par désir profond, parce qu'ils le veulent vraiment. On observe alors un sentiment d'appartenance de l'individu à l'organisation. L'individu qui est fortement impliqué affectivement s'identifie, s'implique et est heureux de faire partie des membres de l'organisation dans laquelle il travaille.

La présence et le développement de cette forme d'engagement peut être expliquée par la théorie de l'échange social, Blau définissant celle-ci en 1964 comme un échange dans lequel l'un des deux partenaires peut s'engager sans connaître exactement la contrepartie qui lui sera proposée ; ainsi que par la théorie de la norme de réciprocité, décrite par Gouldner en 1960 comme étant l'attente d'une réponse favorable en retour d'un acte favorable, en bref le fait de répondre de façon bénéfique à une action qui nous a apporté quelque chose.

Ces théories impliquent une série d'obligations réciproques, des échanges mutuels de ressources et de comportements. On comprend alors ici que toutes les expériences perçues

comme positives par un travailleur lui donneront l'envie de s'engager de manière affective dans son organisation, à l'inverse, si le travailleur pense recevoir moins de son organisation que ce qu'il donne à son entreprise, il manifestera une implication organisationnelle moins forte.

Dans une étude sur les managers de rayon dans la grande distribution, Commeiras, Loubès et Fournier (2009) ont observé que les managers autodidactes étaient généralement impliqués de manière affective. Les chercheurs expliquent alors ce phénomène par les deux théories que nous avons exposées précédemment. Les managers se sentent redevables à l'égard de l'entreprise puisqu'elle leur a permis d'accéder à un poste socialement valorisant alors qu'ils y sont entrés avec un poste qui l'était moins. L'attachement à l'enseigne est fort, affectif et fusionnel. Les individus impliqués affectivement sont alors prêts à appliquer strictement les consignes énoncées par l'organisation.

### 3.2.2. L'implication organisationnelle calculée

L'implication calculée porte quant à elle sur le fait que l'individu a des connaissances sur les coûts associés à son départ de l'organisation. On voit ici émerger la théorie des *side-bets* développée par Becker en 1960. Après réflexion, les individus jugent plus opportun de rester membres de l'organisation, compte tenu des investissements matériels et immatériels engagés. Dans cette optique, l'implication calculée d'un travailleur augmente avec l'ampleur des investissements perdus si celui-ci quittait l'organisation. L'individu fait alors un ratio entre les investissements qu'il perdrait s'il quittait l'entreprise et les bénéfices qu'il pourrait en tirer dans le cas de ce même comportement. Si ce ratio n'est pas équilibré et que le travailleur juge qu'il y a plus de coûts que de bénéfices concernant son départ de l'entreprise, il demeurera dans l'organisation par pur intérêt personnel.

Pour reprendre l'exemple de l'étude sur les managers de rayon dans la grande consommation (Commeiras, Loubès et Fournier, 2009), un profil différent se dessine pour les managers impliqués de façon calculée, il s'agit des chefs de rayon jeunes et diplômés. Compte tenu de leurs diplômes, des conditions de travail difficiles et de l'image négative de la grande distribution, ils se trouvent dans des conditions de coûts-bénéfices défavorables pour eux. Ils ne trouvent pas, contrairement aux managers autodidactes que le poste de manager de rayon soit une opportunité sociale valorisante, mais ils ont besoin d'avoir une expérience professionnelle significative et d'acquérir de nouveaux savoirs sur le métier. L'attachement à

l'entreprise est donc intéressé, calculé. Ces managers sont généralement fortement impliqués dans l'entreprise les deux premières années de poste, puis ensuite ont tendance à devenir plus exigeants dans leurs requêtes (promotions, primes), menaçant parfois l'organisation si celles-ci ne sont pas réalisées.

### 3.2.3. L'implication organisationnelle normative

L'implication normative se réfère au sentiment d'obligation de rester travailler dans l'organisation par devoir moral, loyauté ou pour achever un projet dans laquelle la personne est engagée (devoir rester compte tenu de ce que l'organisation lui a apporté). Pour Wiener (1982), c'est « *l'acceptation des valeurs et des attentes de l'organisation comme guide de la conduite individuelle* ». Il affirme également que l'implication normative est « un ensemble de pressions normatives internalisées ». Le développement de l'implication normative dépend ainsi de la socialisation de l'individu mais aussi de ses caractéristiques personnelles, comme ses traits de personnalité par exemple. On voit alors apparaître l'usage des rôles sociaux dans ce type d'informations. Un rôle social est un ensemble de comportements et de norme qu'appréhende un individu en fonction du groupe auquel il appartient. Pour résumer, il s'agit d'une conduite attendue en fonction du niveau social et culturel de cette personne.

Pour résumer, Durrieux et Roussel, en 2002, proposent une définition de l'implication organisationnelle : « *attitude de l'individu correspondant d'une part à son attachement affectif à l'organisation et au partage de valeurs communes, d'autre part à son choix raisonné de lui être fidèle, fonction de l'évaluation qu'il fait du coût de l'opportunité de partir ou de rester, enfin à l'obligation morale qu'il ressent de lui être fidèle et d'accomplir son devoir jusqu'au bout.* »

#### 3.2.3.1. Antécédents et conséquences de l'implication organisationnelle

Il existe de nombreux modèles tentant de décrire et d'expliquer les antécédents, les corrélats et les conséquences de l'implication organisationnelle. Nous avons choisi ici de nous baser sur le modèle d'Allen et Meyer, car il permet de différencier les antécédents selon le type d'implication, et tente de prédire les conséquences de chacun d'entre eux.

Comme nous l'avons vu précédemment, c'est en 1991 qu'Allen et Meyer ont proposé de distinguer trois types différents d'implication organisationnelle. Dans cette même étude, ils ont également réussi à déterminer les antécédents de chacun de ces types d'implication organisationnelle.

Les antécédents de l'implication organisationnelle affective sont les caractéristiques organisationnelles, telles que la politique en matière de salaire et de management, et les expériences de travail. Dans les expériences de travail sont compris le sentiment d'être soutenu et considéré pour son travail accompli, la perception de justice des procédures, le sentiment que l'on est important pour le bon fonctionnement de l'entreprise et l'adéquation entre la personnalité et les caractéristiques du poste occupé. Ces mécanismes aboutiront à un désir intense du travailleur de contribuer au bon fonctionnement et à la réussite de l'organisation.

L'implication organisationnelle calculée quant à elle fluctue en fonction du ratio coûts-bénéfices que calcule le travailleur quant à son départ de l'organisation. En théorie, toute action qui augmente le coût du départ du collaborateur devrait donc le pousser à rester membre de l'organisation et donc à avoir une implication plus forte. Pourtant, en pratique, Allen et Meyer ont montré qu'il n'y a que deux facteurs qui ont une influence significative sur l'implication calculée, il s'agit de l'indisponibilité perçue d'autres opportunités d'emploi, et des investissements déjà mis en place en termes de temps, d'efforts, d'argent, que le travailleur perdrait s'il quittait l'organisation. Si ces deux facteurs sont réunis, le collaborateur se verra «obligé» de rester, et développera donc une forte implication organisationnelle calculée.

Enfin, les mécanismes grâce auxquels peut se développer l'implication organisationnelle normative sont le processus de socialisation, la norme de réciprocité (qui apparaît également dans l'implication affective) et le contrat psychologique. La socialisation apporte de nombreuses informations quant au caractère approprié des comportements ou attitudes émis. L'implication normative est le résultat des croyances normatives intériorisées lors de ces processus de socialisation. On voit ici réellement le rôle de la socialisation dans le développement et le modelage de l'implication normative. La norme de réciprocité ne joue pas exactement le même rôle dans l'implication normative que dans l'implication affective. Ici, le collaborateur se perçoit comme investi par l'organisation, comme recevant des faveurs de celle-ci (en l'embauchant, ou en lui offrant un salaire qu'il juge convenable par exemple),

mais il n'a pas le moyen de lui rendre la pareille. Il se sent donc obligé de rester au sein de l'organisation et d'être impliqué dans celle-ci afin de donner le change. Enfin, le contrat psychologique peut se définir comme un « *ensemble de croyances de deux partenaires impliqués dans une relation d'échange quant à leurs obligations réciproques* ». Comme le salarié se sent investi et soutenu par l'organisation, il rend ce soutien en s'impliquant totalement dans l'organisation et en rendant un travail de qualité. Dans ce type d'implication, le collaborateur se sent donc obligé de contribuer à l'organisation, et de participer au bon fonctionnement de celle-ci.

Quand il y a implication normative ou affective, les chercheurs ont également découvert qu'il y a une réduction significative de l'absentéisme des collaborateurs, une augmentation de la performance au travail en termes de qualité et de productivité, une augmentation du bien-être avec réduction du stress et du burn-out. Plus généralement, Allen et Meyer ont pu observer que la principale conséquence de l'implication organisationnelle, quel que soit son type, est une réduction du turn-over et des intentions de départ. Carmelli et Weisberg ont confirmé cette observation en 2006 en montrant une relation négative entre l'implication organisationnelle et l'intention de départ de l'entreprise lors d'une étude menée auprès de trois catégories de professionnels (financiers, avocats et travailleurs sociaux).

A travers cette nouvelle partie théorique, nous avons exploré la théorie des comportements planifiés qui peuvent contribuer à la compréhension des raisons de l'engagement de jeunes français dans l'Armée de Terre, le champ de l'implication dans le travail qui définit l'attitude que l'individu a vis-à-vis de son travail, et celui de l'implication organisationnelle qui détermine la relation qu'entretient l'individu par rapport à l'organisation, ici l'institution, à laquelle il appartient.

Dans la prochaine partie, nous mènerons une étude dans l'objectif de comprendre, d'une façon exploratoire cette fois-ci ces différents concepts et la façon dont ils sont vécus par les militaires.

#### **4. Etude 2 : raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre et implication**

La première étude réalisée pour cette thèse portait sur les représentations sociales du métier de militaire. Afin de bien comprendre comment était vu le métier de militaire, nous avons interrogé 3 populations distinctes : de jeunes civils lors de leur Journée Défense et Citoyenneté (JDC), des nouveaux engagés dans l'armée de terre, c'est-à-dire des personnes qui venaient de signer leur premier contrat avec l'armée de terre mais qui n'avaient pas encore commencé la formation initiale et donc qui n'avait pas d'expérience du métier de militaire, et des militaires qui avaient au moins 3 ans d'ancienneté dans l'armée de terre. Cette étude nous a permis de tirer des conclusions quant à la spécificité du métier de militaire par rapport à d'autres métiers, mais aussi quant à la difficulté d'une reconnaissance du travail accompli si celui-ci n'est pas perçu de la même manière par tous.

Notre deuxième étude porte quant à elle sur les raisons de l'engagement dans l'armée de terre des militaires du rang et sur leur implication dans le travail et dans l'institution militaire.

Tout comme la première réalisée, cette étude est exploratoire, c'est-à-dire qu'il n'y a ni hypothèses, ni résultats attendus. Les résultats que nous aurons l'occasion d'observer contribueront à l'élaboration d'un outil final concernant la détection des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire.

## **4.1.Méthodologie**

### **4.1.1. Population**

Pour cette étude, nous avons choisi d'approcher trois populations distinctes, appartenant toutes cette fois-ci au monde militaire.

Nous avons choisi de n'interroger que des militaires du rang. Cette décision de ne solliciter que les militaires du rang se justifie par l'observation de différences concernant les conditions de travail des militaires selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Les militaires du rang, les sous-officiers et les officiers ne vivent pas leur travail de la même façon, ne serait-ce que de par leur niveau de commandement et leur position dans la hiérarchie. Nous voulions alors nous concentrer sur une population homogène en termes de conditions de travail pour étudier les raisons de l'engagement et l'implication dans le travail. De plus, le titre de cette recherche contenant le terme « soldat », et faisant donc référence aux militaires du rang, il nous semblait légitime de nous focaliser sur cette catégorie de militaires.

Au sein de la population des militaires du rang, nous avons distingué trois groupes différents :

- Groupe 1 : 273 militaires du rang (227 hommes et 46 femmes) à la fin de leur premier contrat ayant décidé de renouveler leur contrat avec l'armée de terre
- Groupe 2 : 194 militaires du rang (165 hommes et 29 femmes) à la fin de leur premier contrat avec l'armée de terre ayant décidé de ne pas renouveler leur contrat avec l'armée de terre.
- Groupe 3 : 226 militaires du rang (186 hommes et 40 femmes) ayant déjà renouvelé au moins une fois leur premier contrat, et ayant au moins 8 ans d'ancienneté

Nous appellerons dans la suite de ce document la première « les Renouvelants ». La deuxième population sera nommée « les Renonçants », et la troisième « les Fidélisés ».

L'idée pour cette étude est de comparer trois populations qui appartiennent à la même catégorie, celle des militaires du rang. Ces trois populations peuvent être visualisées comme étant situées les unes par rapport aux autres sur une sorte de gradient en termes d'ancienneté.

Les renonçants ont en moyenne 2,96 (Ety=1 ,40) années d'ancienneté au sein de l'armée de terre, ce nombre d'années correspondant à la durée de leur premier contrat en tant que militaires. Au moment de cette étude, les renonçants arrivaient à la fin de leur premier contrat

et ont exprimé leur décision de mettre fin à leur engagement militaire pour revenir à la vie civile.

Les renouvelants quant à eux sont dans la même situation en termes de nombre de contrats réalisés avec l'armée de terre que les renonçants. Ils ont en moyenne 2,78 (Ety=1,57) années d'ancienneté dans l'armée de terre. En revanche, ils ont fait le choix de rester engagés et de renouveler leur contrat. S'ils semblent avoir d'ores et déjà plus d'ancienneté que les renonçants, dû à la durée de leur premier contrat, les renouvelants vont en avoir de plus en plus, alors que les renonçants n'auront d'ancienneté que la durée de leur premier contrat.

Les fidélisés quant à eux ont en moyenne 9,00 (Ety=1,01) années d'ancienneté. Ils ont déjà renouvelé au moins une fois leur contrat avec l'armée de terre. Ils ont donc plus d'ancienneté et d'expérience du métier de militaire que les deux autres populations.

Avec nos populations ainsi constituées, il va être possible de comparer les raisons de l'engagement dans l'armée de terre et l'implication des militaires du rang qui font le choix de rester engagés et celles de ceux qui décident de retourner à la vie civile. Nous aurons alors la possibilité de déterminer s'il existe des raisons à l'engagement qui aboutissent à plus de fidélisation dans l'armée de terre, ou au contraire, si les renonçants s'engagent pour une raison particulière, qui ne les encouragerait pas à poursuivre leur carrière dans l'armée de terre. Aussi, une comparaison entre les réponses apportées par les renouvelants et celles apportées par les fidélisés permettra d'observer si certains résultats sont communs, notamment au niveau des raisons de l'engagement ; autrement dit, s'il existe une ou des raisons à l'engagement qui, contrairement à celle des renonçants, encourageraient les militaires du rang à rester engagés dans l'armée de terre.

#### **4.1.2. Questionnaire**

Afin de réaliser de telles observations, nous avons élaboré un questionnaire (Annexe 2) dont la structure se compose de quatre parties distinctes.

#### 4.1.2.1. **Partie 1 : raisons de l'engagement dans l'armée de terre**

La première partie concerne les raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre. Elle se décompose en deux phases : une première contenant une question ouverte qui interroge les participants sur les raisons de leur engagement, une seconde comprenant six questions sous forme d'échelles en 7 points les interrogeant sur les antécédents de leur comportement d'engagement. Pour cette deuxième phase, nous nous sommes appuyés sur la théorie des comportements planifiés (Ajzen, 2002) afin d'élaborer nos items. Pour cela, nous nous sommes inspirés du guide proposé par l'auteur pour construire un questionnaire faisant référence aux éléments en jeu dans cette théorie, c'est-à-dire l'attitude vis-à-vis du comportement (ici de s'engager dans l'armée de terre), les normes subjectives et le contrôle comportemental perçu par rapport au comportement.

Ainsi, la question ouverte était « Pour quelle(s) raison(s) vous êtes-vous engagé(e) dans l'Armée de Terre ? ». Il était demandé aux participants de répondre par des mots ou des phrases courtes. Dix champs de réponse leur étaient proposés afin qu'ils aient la possibilité d'exprimer différentes idées. Les six items suivants faisant référence aux trois antécédents de l'intention comportementale selon la théorie des comportements planifiés. Deux de ces items visaient à mesurer l'attitude vis-à-vis de l'engagement dans l'armée de terre, deux concernaient les normes subjectives, et deux le contrôle comportemental perçu. Ces six items commençaient par « A l'origine » pour encourager les participants à se recentrer sur la période au cours de laquelle ils ont fait le choix de s'engager dans l'armée de terre.

- Item 1 : A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre me serait : (échelle en 7 points de « inutile » à « utile »)
- Item 2 : A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre me serait : (échelle en 7 points de « non profitable » à « profitable »)
- Item 3 : A l'origine, la plupart des gens qui comptaient pour moi étaient favorables à mon engagement dans l'armée de terre (échelle d'accord en 7 points)
- Item 4 : A l'origine, la plupart des gens qui comptaient pour moi approuvaient mon engagement dans l'armée de terre (échelle d'accord en 7 points)
- Item 5 : A l'origine, je pensais avoir le contrôle total sur mon engagement dans l'armée de terre (échelle d'accord en 7 points)
- Item 6 : A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre était : (échelle en 7 points de « difficile » à « facile »)

#### 4.1.2.2. **Partie 2 : implication dans le travail**

Dans cette partie, le questionnaire de Kanungo (1982), traduit par Neveu (1996) a été utilisé. Il n'a pas été modifié ni adapté, les items pouvant s'appliquer au monde militaire dans leur version initiale.

Cette échelle se compose de 10 items sous la forme d'échelles d'accord en 9 points, dont est extrait un score d'implication dans le travail. Perrot (2005) a réalisé une analyse factorielle suite à la passation de ces items, et a élaboré, à partir de cette analyse, une structure en 3 facteurs :

- Facteur 1 : items n° 1-3-4-5-6-8-9
- Facteur 2 : items n° 2-7
- Facteurs 3 : item n° 10

Nous verrons, avec les données récoltées au sein de nos 3 populations, s'il est possible de retrouver les mêmes résultats pour cette analyse factorielle.

#### 4.1.2.3. **Partie 3 : implication organisationnelle**

La 3<sup>ème</sup> partie se focalise sur l'implication organisationnelle. Le questionnaire d'Allen et Meyer (1993) traduit en français par Durrieu et Roussel (2002) a été adapté de façon à ce qu'il convienne à la population militaire interrogée durant cette deuxième étude. D'une manière générale, le mot « entreprise » compris dans tous les items de cet outil a été remplacé par l'expression « institution militaire ».

Dans ce questionnaire, trois dimensions de l'implication organisationnelle sont mesurées : l'implication affective (IA), l'implication calculée (IC) et l'implication normative (IN). Six items mesurent chacune de ces dimensions.

#### 4.1.2.4. **Partie 4 : données sociodémographiques**

Enfin, la quatrième partie du questionnaire comprend des questions concernant des données sociodémographiques des répondants, concernant notamment leur décision quant au renouvellement de leur contrat avec l'armée de terre et leur ancienneté.

#### 4.1.3. Pré-test

Nous avons réalisé un pré-test sur 48 participants, tous militaires du rang. Leur ancienneté est en moyenne de 14.50 années (Ety=5.11) dans l'armée de terre.

##### 4.1.3.1. *Partie 1 : raisons de l'engagement dans l'armée de terre*

Pour cette partie, nous avons vérifié la cohérence interne de l'échelle. Pour chacune des sous-échelles, constituées de 2 items chacune, les alphas sont supérieurs à .60, démontrant ainsi que les items deux à deux offrent bien une mesure d'une même dimension, surtout pour l'attitude et les normes subjectives vis-à-vis du comportement d'engagement dans l'armée de terre pour lesquelles les alphas sont très forts.

Score des sous-échelles	Moyenne	Ecart-type	$\alpha$
Attitude	12.48	1.86	.80
Normes subjectives	10.31	3.64	.98
Contrôle comportemental perçu	9.19	2.83	.60

Tableau 18 : Cohérence interne par facteur de l'échelle sur les raisons de l'engagement

En réalisant une analyse factorielle, la présence de 3 dimensions correspondant aux 3 antécédents de l'intention comportementale est confirmée.

Items	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3
Attitude : item 1	<b>.93</b>	-.05	.09
Attitude : item 2	<b>.85</b>	.09	.32
Normes subjectives : item 1	.15	.12	<b>.97</b>
Normes subjectives : item 2	.18	.09	<b>.97</b>
Contrôle comportemental perçu : item 1	.01	<b>.85</b>	.07
Contrôle comportemental perçu : item 2	.02	<b>.82</b>	.19
Valeurs propres	1.64	1.44	2.03
% variance expliquée	27	24	34

Tableau 19 : Analyse factorielle des items de l'échelle sur les raisons de l'engagement

La structure de cette partie du questionnaire semble donc être fonctionnelle. Elle sera conservée telle quelle pour l'étude 2.

#### 4.1.3.2. *Partie 2 : implication dans le travail*

Pour rappel, nous avons utilisé dans la deuxième partie un questionnaire déjà créé, celui de Kanungo (1982) traduit par Neveu (1996).

Les coefficients d'asymétrie et d'aplatissement sont, à une exception près (item 6 où l'on observe une répartition des réponses légèrement platykurtique), compris entre -1 et 1, indiquant que la distribution des réponses pour ces items est tout à fait correcte.

Les coefficients de corrélation item-test ont tous des valeurs absolues supérieures à .36 (les items 2 et 7 étant des items inversés, les valeurs de ce coefficient apparaissent négativement), démontrant que chacun des items est discriminant de manière satisfaisante.

Items	Moyenne	Ecart-type	Asymétrie	Aplatissement	Corr. Item-test
Item 1	4.65	2.49	-0.19	-0.9	0.39
Item 2	5.88	2.24	-0.37	-0.6	-0.36
Item 3	6.27	2.06	-0.37	-0.3	0.40
Item 4	3.94	2.36	0.23	-0.9	0.58
Item 5	4.29	2.48	0.21	-1.0	0.58
Item 6	5.02	2.75	0.00	-1.3	0.40
Item 7	4.04	2.42	0.54	-0.6	-0.33
Item 8	3.83	2.49	0.60	-0.6	0.60
Item 9	3.40	2.28	0.62	-0.6	0.70
Item 10	4.33	2.37	0.14	-0.8	0.51

*Tableau 20 : statistiques descriptives concernant l'implication dans le travail – pré-test*

Tout comme dans la partie 1 sur les raisons de l'engagement, nous choisissons de conserver ce questionnaire pour l'étude 2 tel qu'il a été proposé lors du pré-test.

#### 4.1.3.3. **Partie 3 : implication organisationnelle**

Les coefficients alpha, témoignant de la cohérence interne sont très bas, voire quasi nuls pour l'implication affective et l'implication normative.

Score des sous-échelles	Moyenne	Ecart-type	Asymétrie	Aplatissement	$\alpha$
Implication affective	28.60	7.00	-0.50	-0.60	-.02
Implication calculée	29.04	7.71	.12	-.53	.68
Implication normative	29.37	7.89	.13	.28	.25

*Tableau 21 : statistiques descriptives et cohérence interne concernant l'implication organisationnelle*

En supprimant les items 9 et 15 concernant l'implication affective, le coefficient alpha est de .68 pour cette dimension, ce qui le rend acceptable. De la même façon, nous décidons d'exclure l'item 3 concernant l'implication normative pour arriver à un coefficient alpha de .63 pour la dimension.

Nous avons ensuite réalisé une analyse factorielle afin d'observer si de cette façon, la structure factorielle, faisant ici la distinction entre les trois types d'implication organisationnelle, était conservée. Nous observons dans le tableau figurant en page suivante qu'il n'est pas possible de retrouver la structure factorielle faisant référence aux trois types d'implication.

Sans pouvoir expliquer vraiment les raisons de ce dysfonctionnement (peut-être un problème d'application à l'institution militaire, ayant remplacé le terme « entreprise » par celui d'« institution militaire »), nous décidons donc d'exclure cette échelle d'implication organisationnelle de cette étude.

Items	Fact. 1	Fact. 2	Fact. 3	Fact. 4
1. Je passerais bien volontiers le reste de ma vie professionnelle dans l'institution militaire (IA)	<b>.64</b>	.47	.07	.06
2. Il serait très difficile pour moi de quitter l'institution militaire en ce moment, même si je le voulais (IC)	<b>.61</b>	.32	.23	.20
3. Je ne ressens aucune obligation de rester dans l'institution militaire (IN)				
4. Je ressens vraiment les problèmes de l'institution militaire comme s'ils étaient les miens (IA)	.09	.47	-.32	.39
5. Beaucoup de choses seraient dérangées dans ma vie si je me décidais à quitter l'institution militaire maintenant (IC)	<b>.59</b>	.21	-.12	.45
6. Même si c'était à mon avantage, je ne me sentirais pas le droit de quitter l'institution militaire maintenant (IN)	<b>.64</b>	.45	.26	-.30
7. Je ne me considère pas comme un « membre de la famille » dans l'institution militaire (IA)	.13	<b>.78</b>	.04	-.21
8. En ce moment, rester dans l'institution militaire est un problème qui relève autant de la nécessité que du désir (IC)	.23	-.01	-.01	<b>.76</b>
9. Je ne me sens pas « affectivement » attaché(e) à l'institution militaire (IA)				
10. Je pense avoir trop peu de possibilités pour envisager de quitter l'institution militaire (IC)	<b>.84</b>	-.23	.12	.06
11. J'éprouverais de la culpabilité si je quittais l'institution militaire maintenant (IN)	<b>.62</b>	.41	-.35	.01
12. L'institution militaire a pour moi beaucoup de signification personnelle (IA)	.10	<b>.80</b>	-.01	.10
13. L'une des conséquences négatives de mon départ de l'institution militaire serait le manque de solutions de rechange possibles (IC)	<b>.77</b>	-.09	.21	.16
14. L'institution militaire mérite ma loyauté (IN)	-.09	<b>.76</b>	.20	.25
15. Je ne ressens pas un fort sentiment d'appartenance à l'institution militaire (IA)				
16. Si je n'avais pas tant donné de moi-même à l'institution militaire, j'aurais pu envisager de travailler ailleurs (IC)	.21	.00	<b>.85</b>	.10
17. Je ne quitte pas l'institution militaire pour le moment car j'éprouve un sentiment d'obligation envers les gens qui en font partie (IN)	.13	.30	<b>.66</b>	-.27
18. Je dois beaucoup à l'institution militaire (IN)	-.10	.47	.40	<b>.50</b>
Valeurs propres	3.40	3.13	1.78	1.54
% variance expliquée	23	21	12	10

Tableau 22 : analyse factorielle des items de l'échelle d'implication organisationnelle

## **4.2. Résultats**

### **4.2.1. Partie 1 : raisons de l'engagement dans l'armée de terre**

#### **4.2.1.1. Question ouverte : « pour quelle(s) raison(s) vous êtes-vous engagé(e) dans l'Armée de Terre ? »**

Pour la majorité, les réponses à cette question se composaient d'un ou plusieurs mots. Les réponses récoltées sont donc courtes. Les participants avaient la possibilité de donner jusqu'à 10 réponses différentes.

#### *Analyse des données*

Une analyse lexicale a été réalisée sur ces données à l'aide du logiciel Alceste. La première analyse réalisée sur ces données a été une classification descendante hiérarchique. Les résultats de cette analyse montrent que les données peuvent être réparties en 3 classes distinctes.

Dans la première classe, regroupant 23,38% des données classées par le logiciel, la population des fidélisés est surreprésentée alors que celle des renonçants est sous-représentée. Certains thèmes, certaines notions reviennent souvent dans les idées contenues dans cette classe. Les « traditions familiales » sont récurrentes dans les réponses apportées par les participants. Certains témoignent également d'un « rêve d'enfant », ou au contraire d'une opportunité de « quitter le domicile familial » ou le « système scolaire ». Les notions de « tradition », de « famille », de « rêve d'enfant » et de « service militaire » y sont présentes.

La deuxième classe contient 37,50% des données classées. Cette fois-ci, ce sont les renouvelants, c'est-à-dire des militaires qui étaient en fin de premier contrat avec l'Armée de Terre et qui ont choisi de renouveler leur contrat, qui sont surreprésentés. A l'inverse, les fidélisés, ayant déjà renouvelé leur contrat au moins une fois, y sont sous-représentés. La « cohésion » est la notion la plus représentative de cette classe. L'esprit de « camaraderie », « d'équipe », « d'unité » et « de corps » reviennent très régulièrement également dans cette classe. Les missions (« extérieures », « à l'étranger ») sont aussi présentes. Enfin, le « dépassement », le « gout de l'effort » et l'« aventure » font également partie des notions représentées dans la classe 2.

La troisième classe quant à elle regroupe 39,12% des unités classées. Les fidélisés y sont légèrement surreprésentés alors que les renouvelants y sont sous-représentés. La notion principale est celle de « servir le pays », de le « défendre », de le « protéger ». L'idée de « découvrir de nouveaux pays », « de nouveaux horizons », de « voyager » y est également très présente. L'« aide aux populations » est également une notion qui apparaît dans cette classe.

<b><u>Classe 1</u></b>	<b><u>Classe 2</u></b>	<b><u>Classe 3</u></b>
<b>Fidélisés surreprésentés</b>	<b>Renouvelants surreprésentés</b>	<b>Fidélisés surreprésentés</b>
<b>Renouçants sous-représentés</b>	<b>Fidélisés sous-représentés</b>	<b>Renouvelants sous-représentés</b>
Militaire	Cohésion	Servir
Service	Esprit	Pays
Famille	Mission	Voir
Rêve	Goût	Utile
Engager	Voyage	Défendre
Trouver	Sport	Protéger
Civil	Emploi	Monde
Suite	Patriotisme	France
Familial	Action	Découvrir
Tradition	Sécurité	Porter
Milieu	Effort	Sentir
Aimer	Equipe	Apprendre
Terre	Extérieur	Nouveau
Enfant	Camaraderie	Voyager
Petit	Aventure	Vie
Famille	Evolutif	Connaître
Enfance	Dépasser	Chose
National	Discipline	Servi
Travail	Employer	Passion
Situation	Argent	Vivre
Intégrer	Groupe	Aider
Pension	Retraite	Horizon
Manque	Sportif	Pouvoir
Raison	Etranger	Cadre
Quitter	Sreté	Gagner
An	Diversité	Patrie
Arme	Opération	Valeur

*Tableau 23 : analyse lexicale des réponses concernant les raisons de l'engagement*

### *Interprétation*

Au point de vue des différentes populations interrogées, nous pouvons observer que les renouvelants et les fidélisés, souhaitant pourtant tous rester engagés au sein de l'armée de terre apportent des réponses différentes pour expliquer les raisons de leur engagement. Les renonçants quant à eux ne sont surreprésentés dans aucune des 3 classes, c'est-à-dire que leurs réponses sont intégrées dans les classes qui sont apparues sans pour autant qu'elles soient prédominantes en terme d'effectifs, elles sont en quelque sorte diffuses au sein des classes. Les renonçants sont même sous-représentés dans la classe 1.

Les renouvelants, surreprésentés dans la classe 2, mettent en avant certaines valeurs portées par l'institution militaire pour expliquer les raisons pour lesquelles ils se sont engagés dans l'armée de terre. Il semble qu'en s'engageant dans l'armée de terre, cette population cherchait à se dépasser, à vivre des « aventures » à travers les missions extérieures, tout en privilégiant l'esprit d'équipe, l'une des huit facettes de la spécificité militaire.

Les fidélisés sont quant à eux surreprésentés dans les deux autres classes. Ils soulignent dans la classe 1 l'importance des traditions familiales et du service militaire pour expliquer les raisons de leur engagement dans l'armée de terre. Celle-ci représentait aussi pour eux une opportunité de quitter tant le domicile familial que le système scolaire pour certains et d'approcher un « rêve d'enfant » concernant leur carrière. Dans cette classe, cette population s'oppose à celle des renonçants, ceux-ci ne cherchant manifestement pas au moment de leur engagement ces mêmes opportunités. Dans la classe 3, les fidélisés, cette fois-ci opposés aux renouvelants, mettent en évidence l'importance des missions de l'armée de terre (« servir le pays », « protéger les populations », « aider ») dans leurs raisons de s'engager. L'attrait du « voyage » et de la « découverte de nouveaux horizons » est également souligné.

Comme nous le précisons précédemment, les renonçants ne sont surreprésentés dans aucune des 3 classes. Leurs raisons de s'engager dans l'armée de terre sont les mêmes que celles des autres populations sur certains aspects mais dans une moindre mesure. Ainsi, les renonçants partagent le « goût de l'effort », la recherche de l'aventure et de l'esprit de corps avec les renouvelants, et témoignent aussi de leur volonté de servir le pays, de le protéger, et de découvrir de nouveaux horizons.

4.2.1.2. **Raisons de l'engagement : items quantitatifs**

Missions	Statistiques descriptives par population			
	Population globale (n = 693)	Renouvelants (n = 273)	Renonçants (n = 194)	Fidélisés (n = 226)
	M (ET)	M (ET)	M (ET)	M (ET)
Item 1 : utile	6.19 (1.14)	6.18 (1.19)	6.21 (1.11)	6.17 (1.12)
Item 2 : profitable	5.91 (1.28)	5.94 (1.32)	5.71 (1.37)	6.05 (1.15)
Item 3 : proches favorables	5.08 (1.78)	5.12 (1.82)	4.91 (1.81)	5.19 (1.70)
Item 4 : proches approuvent	5.14 (1.71)	5.15 (1.74)	4.99 (1.72)	5.26 (1.67)
Item 5 : contrôle total	5.54 (1.35)	5.50 (1.34)	5.58 (1.35)	5.54 (1.38)
Item 6 : difficile	3.43 (1.71)	3.43 (1.70)	3.45 (1.73)	3.42 (1.71)

*Tableau 24 : statistiques descriptives concernant les raisons de l'engagement*

Pour la population générale, l'attitude vis-à-vis du fait de s'engager dans l'armée de terre semble être très favorable. Les participants témoignent de l'utilité pour eux de s'engager dans l'Armée de Terre et de l'aspect profitable d'un tel engagement. Pour les normes subjectives, dans les 2 items, les participants déclarent que les gens qui comptaient pour eux étaient plutôt favorables et approuvaient leur engagement dans l'armée de terre. Les items sur le contrôle comportemental perçu offrent des résultats plus contrastés : si les participants pensaient avoir globalement les capacités nécessaires pour s'engager dans l'Armée de Terre, ils estimaient comme plutôt difficile le fait de s'engager dans l'armée de terre.

Nous avons ensuite cherché à savoir s'il existait des différences de réponse entre les 3 populations interrogées. Dans chacun des 6 items, il est intéressant de constater descriptivement que ce sont les renonçants, c'est-à-dire les participants en fin de premier contrat qui ont décidé de ne pas renouveler leur contrat et donc de quitter l'armée de terre, qui donnent les réponses les moins positives. Cependant, lorsque l'on réalise des statistiques inférentielles sur ces items, il est possible de constater qu'il n'existe pas de différence significative entre les réponses de nos 3 populations concernant les antécédents de l'intention de s'engager dans l'armée de terre. Un seul item fait exception à cette observation : l'item 2 concernant l'aspect profitable ou non pour le participant d'un engagement dans l'armée de terre ( $F(2, 693)=3,86; p<.05$ ). En effet, significativement, les renonçants estiment qu'il est

moins profitable de s'engager dans l'armée de terre que les autres populations ( $t(2,693)=2,66$ ;  $p<.002$ ).

D'un point de vue interprétatif, ces résultats peuvent laisser penser que les raisons de l'engagement dans l'armée de terre ne sont peut-être pas les facteurs explicatifs de la différence dans la volonté de rester engagé(e) dans l'armée de terre à la fin du premier contrat. L'approbation des proches, ainsi que l'accessibilité en termes de capacités et de difficulté de l'engagement dans l'armée de terre ne diffèrent pas entre nos 3 populations. Toutes déclarent avoir reçu le soutien de leur entourage au moment de leur engagement. La difficulté estimée quant à l'engagement est ressentie par toutes les populations globalement de la même façon, bien qu'elle puisse constituer un point de vigilance puisque les participants estimaient qu'il pouvait être plutôt difficile de s'engager dans l'armée au moment où ils l'ont fait.

Enfin, seuls les renonçants se distinguent des autres populations sur l'item concernant l'aspect profitable ou non de l'engagement dans l'armée de terre. Ils voyaient leur engagement comme étant moins profitable que la façon dont le voyaient les autres populations. Cependant, il est tout de même important de préciser que les renonçants estimaient leur engagement comme étant quand même plutôt profitable (moy= 5,71, Ety = 1,37, sur une échelle en 7 points). Il semble donc, qu'en dépit de cette différence pourtant significative, l'ensemble des populations avait une attitude plutôt positive à l'égard de l'engagement dans l'armée de terre au moment où elles ont décidé d'intégrer l'institution.

## 4.2.2. **Partie 2 : implication dans le travail**

### 4.2.2.1. *Analyse des données*

La comparaison des scores moyens pour chacune des populations montre que ce sont les renonçants qui expriment le moins d'implication dans le travail (moy=43.24, Ety = 14,60), suivi des fidélisés (moy=49.86, Ety = 13,82) puis des renouvelants (moy=53.36, Ety = 14,11). Ces observations descriptives sont confirmées inférentiellement ( $F(2, 693)=29,16; p<.001$ ) : les renonçants sont significativement moins impliqués dans leur travail que les fidélisés ( $t(2,693)=6.98; p<.001$ ), qui sont eux-mêmes significativement moins impliqués que les renouvelants ( $t(2,693)=2.75; p<.05$ ).

L'analyse factorielle réalisée sur la population générale met en avant 3 facteurs distincts :

- Facteur 1 : items 1-4-6-8-9-10
- Facteur 2 : items 2-7
- Facteur 3 : items 3-5

Pour la population des renouvelants, la structure factorielle est la même, sauf pour l'item 5 qui contribue autant au facteur 1 qu'au facteur 3. Pour les renonçants, l'item 1 contribue plus au facteur 3 et se rapproche des items 3 et 5. Pour les fidélisés, il n'y a que 2 facteurs, un comprenant les items 2 et 7 et l'autre comprenant tous les autres items. L'item 10, constituant en lui-même un facteur chez Perrot (2005), est ici pour chacune des populations, regroupé avec d'autres items dans le facteur 1.

Par la suite, nous avons voulu savoir s'il existait des différences significatives entre les populations concernant les scores obtenus pour chacun de ces facteurs. Afin de pouvoir comparer nos 3 populations, nous nous sommes basés sur la structure factorielle obtenue pour la population générale décrite précédemment, admettant que les variations de la structure factorielle observées chez nos populations prises une par une étaient intéressantes mais finalement minimes.

Ainsi, pour le facteur 1, regroupant les items 1, 4, 6, 8, 9 et 10, il existe une différence significative entre les scores obtenus pour nos 3 populations ( $F(2, 693)=31,53; p<.001$ ). Les renonçants (moy= 3,71) obtiennent un score pour ce facteur significativement plus faible ( $t(2,690)=7.19; p<.001$ ) que celui des fidélisés (moy= 4,52), qui eux-mêmes montrent un score significativement plus faible ( $t(2,693)=3.00; p<.005$ ) que les renouvelants (moy=4,98).

Pour le facteur 2 regroupant les items 2 et 7 et rappelant la structure établie par Perrot (2005), on observe également des différences entre les populations ( $F(2, 693)=13.70$ ;  $p<.001$ ). Cependant, il n'y a que les renonçants (moy= 4,85) qui se distinguent significativement ( $t(2,693)=5.10$ ;  $p<.001$ ) des autres populations. Les fidélisés (moy= 5,54) présentent descriptivement, mais non significativement, un score plus faible pour les items regroupés dans ce facteur que les renouvelants (moy= 5, 68).

Le facteur 3 regroupe les items 3 et 5. Descriptivement, les renonçants (moy= 5, 63) obtiennent un score inférieur pour ces items que les fidélisés (moy = 5,83) qui eux-mêmes obtiennent un score moins important que les renouvelants (moy= 6,05). Il n'existe en revanche pas de différence significative entre nos 3 populations pour ce facteur.

#### 4.2.2.2. *Interprétation*

Les différences à propos du score moyen d'implication dans le travail peuvent être expliquées par le fait que les renonçants ont pris la décision de quitter l'Armée de Terre. Il est donc possible de comprendre assez intuitivement que cette population soit moins impliquée dans son travail que les autres populations, qui elles, ont choisi de rester engagées dans l'armée de terre. Une piste d'explication concernant la différence entre le score moyen des fidélisés et le score moyen des renouvelants pourrait être l'ancienneté, et la « banalisation » du travail qui y est associée. En effet, avec le temps, avec l'habitude, il est possible que l'implication dans le travail puisse diminuer. Les renouvelants, qui, lors de leur réponse, allaient renouveler leur premier contrat avec l'armée de terre, sont encore très impliqués dans leur travail. Les fidélisés quant à eux, ont plus d'ancienneté, et ont peut-être « fait le tour » de leur métier, ce qui expliquerait une diminution de l'implication dans le travail.

Concernant l'analyse factorielle réalisée, le facteur 2, regroupant les items 2 et 7 peut être interprété de la même façon que dans l'étude de Perrot (2005) : il désigne le « degré d'identification psychologique au travail ». De façon plus appliquée au monde militaire, nous pourrions parler du facteur 2 comme de « la vie militaire comme identité ». Une fois encore, la spécificité militaire est relevée dans ces résultats, ici avec la saillance de l'identité professionnelle dans ce facteur.

Perrot (2005) désignait les items du facteur 1 comme représentant « la place psychologique et morale du travail dans la vie de l'individu ». Dans notre étude, d'une façon générale, les items 1-4-6-8-9-10 sont regroupés, alors que l'item 10 constituait un facteur à part entière dans

l'étude de Perrot. Nous désignerons le facteur 1 comme celui de la « centralité du travail dans la vie de l'individu ».

Enfin, d'une manière générale pour l'ensemble de la population interrogée et plus spécifiquement pour les renouvelants et les renonçants, les items 3 et 5 constituent un facteur indépendant. Nous le désignerons comme le facteur d'« investissement dans le travail », voire de surinvestissement.

Pour résumer, et pour la population générale interrogée dans le cadre de notre étude :

N° du facteur	Item	Interprétation
1	1 : les événements les plus importants de ma vie ont trait à mon emploi actuel	Centralité du travail dans la vie de l'individu
	4 : je vis, mange et respire pour mon travail	
	6 : j'ai avec mon emploi des liens très étroits que j'aurais beaucoup de mal à briser	
	8 : la plupart de mes objectifs personnels sont axés sur mon emploi	
	9 : je considère que mon travail est au centre de mon existence	
	10 : j'aime être absorbé par mon travail la majeure partie du temps	
2	2 : mon travail ne constitue qu'une infime partie de ce que je suis	Degré d'identification psychologique au travail La vie militaire comme identité
	7 : je me sens généralement détaché de mon travail	
3	3 : je suis personnellement très pris par mon travail	(Sur) investissement dans le travail
	5 : mon travail occupe l'essentiel de ma vie	

*Tableau 25 : interprétation de l'analyse factorielle sur les items concernant l'implication dans le travail*

L'analyse des différences concernant les scores obtenus par chaque population pour ces trois facteurs nous indique que la centralité du travail dans la vie de l'individu semble être un levier dans la décision de rester ou non engagé dans l'Armée de Terre.

Les renonçants, qui ont choisi de quitter l'armée de terre à la fin de leur premier contrat expriment plus que les autres populations que leur travail n'est pas nécessairement au centre de leur vie personnelle. Autrement dit, ils accorderaient plus de place aux événements de leur vie privée par rapport à ceux de leur vie professionnelle que les renouvelants et que les fidélisés. Cette centralité du travail dans leur vie, qu'ils privilégient moins que les autres, pourraient expliquer en partie les raisons de leur départ de l'Armée de Terre. En effet, le métier de militaire, nécessitant notamment une disponibilité permanente, doit par définition, et de par sa spécificité, être central dans la vie des soldats. En s'engageant dans l'Armée de Terre, tous ne sont peut-être pas conscients de cette place centrale qui devra être accordée au métier de militaire, ce qui peut entraîner une incohérence entre les attentes vis-à-vis du métier que nos populations avaient avant de s'engager dans l'Armée de Terre, et la réalité vécue une fois engagées, notamment en termes d'équilibre et de perméabilité entre vie professionnelle et vie personnelle.

D'après les résultats exposés précédemment, la centralité du travail dans la vie de l'individu est également significativement inférieure pour les fidélisés que pour les renouvelants. Une piste d'explication de ce résultat pourrait être à la fois un effet de la génération et de la vie familiale, les fidélisés étant un peu plus âgés (29 ans en moyenne contre 25 pour les renouvelants) et ayant une vie familiale plus développée (70.80% des fidélisés sont mariés, pacsés ou vivent en concubinage contre 29.67% des renouvelants) pourraient accorder plus d'importance, et donc une place plus centrale, à leur vie personnelle que les renouvelants ; mais aussi un effet de l'ancienneté et de l'appropriation du métier qui permettrait aux militaires d'arriver à dégager plus de temps pour leur vie personnelle.

En lien avec les explications apportées pour la centralité du travail dans la vie de l'individu, la différence observée entre les renonçants et les autres populations concernant la vie militaire comme identité, ou degré d'identification psychologique au travail (facteur 2), peut s'expliquer également par la place attribuée à la vie professionnelle par rapport à la vie personnelle. Il est possible d'envisager que plus l'individu accorde une place importante, centrale, à son travail, plus il va s'identifier psychologiquement à celui-ci. Inversement, moins grande est la place de la vie professionnelle dans la vie de l'individu, moins celui-ci va s'identifier à son travail et à la vie militaire, puisque sa vie personnelle, plus importante, lui donnera aussi d'autres supports pour développer une identité sociale diversifiée.

Aussi, les résultats pour ce facteur montrant que la différence entre les populations se situe entre ceux qui choisissent de quitter l'armée de terre (les renonçants) et ceux qui choisissent d'y rester engagés (les renouvelants et les fidélisés), il est possible que l'identification à la vie militaire soit affectée par un partage moins fort entre les valeurs de l'institution et celles de l'individu. L'« esprit de corps organisationnel » (Boyt, Lusch et Majza, 2005), évoqué dans la première partie de cette thèse, et élément constitutif de la spécificité militaire, serait alors moins fort pour les renonçants que pour les autres populations.

## **5. Conclusion**

L'étude des raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre et de l'implication dans le travail des soldats de l'Armée de Terre nous a permis de conclure sur des différences observées selon la volonté des soldats de rester engagés dans l'Armée de Terre mais aussi selon l'ancienneté qu'ils avaient au sein de l'institution.

S'il semble clair qu'il existe un effet de génération dans les raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre, il n'y a en revanche pas de raison particulière à l'engagement qui serait antécédente de la décision de quitter l'institution en fin de premier contrat. En effet, nous avons observé que les renonçants exprimaient des raisons à l'engagement qui n'étaient pas particulières mais au contraire qui se « diluaient » dans celles des renouvelants et des fidélisés.

Concernant la deuxième partie du questionnaire, nous avons vu plus haut que le degré d'identification au travail et la centralité du travail dans la vie de l'individu pouvaient être des facteurs différenciant les populations en terme d'implication au travail. Ces facteurs peuvent à la fois être sources de bénéfices pour le soldat qui s'implique dans son travail et qui aura donc une attitude positive à l'égard de celui-ci ; mais aussi peut-être d'inconfort pour le soldat qui s'impliquerait trop ou pas assez et qui verrait en conséquence apparaître un déséquilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

Cette observation nous amène à la troisième et dernière partie de cette thèse, qui concerne les risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire et l'élaboration d'un outil de détection de ceux-ci. Dans cette prochaine partie, nous ferons un court historique des recherches sur le stress au travail et les risques psychosociaux, que nous tenterons de définir avec le plus de précision possible. Enfin, nous exposerons la réflexion qui a été la nôtre concernant la création et la mise en place de l'outil de détection des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire.

**Partie 3 :**  
**Vers des risques psychosociaux militaires**

## **1. Contexte historique**

La pénibilité au travail a toujours existé. En 1700, Ramazzini, un médecin italien, publie son *Traité des maladies des artisans* dans lequel il présente les caractéristiques professionnelles touchant aux métiers de l'artisanat les plus usantes selon lui pour la santé. Il relève également les « *savoirs pratiques ouvriers* » (Chakor, 2015), prémisses des fameuses « bonnes pratiques » régulièrement évoquées de nos jours, et les formes de « *sagesse et prudence* » mises en jeu pour éviter une usure prématurée des travailleurs.

En 1840, Villermé réalise une enquête sur la condition ouvrière et publie le *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers*. L'auteur explique alors que « *c'est d'une manière indirecte, médiate, ou par les conditions de nourriture, de logement, de fatigue, de durée du travail, de mœurs, etc., dans lesquelles se trouvent les ouvriers, que les professions agissent le plus souvent en bien ou en mal sur la santé ou sur celle de leur famille.* ». Pour la première fois, l'idée que les conditions de travail, telles que la durée du travail ou la fatigue qui en résulte, puisse avoir des conséquences sur la santé du travailleur ou de son entourage est évoquée.

Plus tard, le gouvernement français lance des réflexions sur les risques liés au travail. La loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail en est un premier aboutissement. Elle énonce que « *Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail, aux ouvriers et employés occupés dans l'industrie du bâtiment, les usines [...] donnent droit, au profit de la victime ou de ses représentants, à une indemnité à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de quatre jours* ». Ce texte fait référence aux conséquences possibles du travail sur la vie de l'individu, et souligne la responsabilité mise sur les entreprises quant à possibilité de survenue d'accidents du travail.

Plus de 20 ans après cette loi, une autre est votée, celle du 25 octobre 1919 sur les maladies professionnelles. Elle aboutit à une codification des maladies pouvant être conséquentes à une activité professionnelle spécifique, et à une possibilité de réparation forfaitaire pour les travailleurs qui en seraient atteints. Plus spécifiquement, deux maladies deviennent indemnissables : le saturnisme (intoxication au plomb) et l'hydrargisme (intoxication au mercure) qui ont été désignées en raison de l'aspect indiscutable de leur origine professionnelle.

De nombreuses réflexions ont été menées par la suite sur la thématique des effets du travail sur l'individu.

En 1982, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont créés pour les entreprises de plus de 50 salariés. Ils ont pour mission de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs et de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le droit d'alerte est alors accordé aux représentants du personnel dans les CHSCT, il leur permet d'aviser l'employeur en cas de danger grave et imminent constaté lors d'une situation de travail, de participer à l'enquête pour déterminer les caractéristiques de ce danger et les mesures à mettre en place, et de participer aux discussions en cas de désaccord avec l'employeur sur le danger signalé.

Le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 met en place l'obligation de création du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) comportant un « *inventaire des risques identifiés pour chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement* ». Ce DUER, concernant les risques pouvant altérer à la fois la santé physique mais aussi mentale de l'individu, doit être mis à jour au minimum une fois par an.

La prévention des risques pour la santé mentale des travailleurs devient alors une préoccupation tout aussi importante que celle concernant leur santé physique.

En 2005, le premier « Plan Santé Travail » voit le jour, sous l'autorité du Ministre du Travail Jean-Louis Borloo et du Ministre délégué aux relations du travail Gérard Larcher. Elaboré pour une durée de cinq ans, il a pour objectif, entre autres, de développer une politique de prévention et d'anticipation des risques professionnels. Ce plan est renouvelé tous les cinq ans afin de s'adapter au mieux aux situations nouvelles de travail.

En 2009, suite à la vague de suicides qui touche l'entreprise France Télécom, le « Plan Darcos », portant le nom du Ministre du Travail de l'époque, est lancé. Il impose aux entreprises de plus de 1000 salariés d'entamer des négociations concernant la prévention du stress au travail.

A la même période, les préoccupations concernant les risques liés au travail s'orientent vers un concept évoqué pour la première fois sous cette appellation en 1998 au congrès de l'Organisation Mondiale de la Santé, les « risques psychosociaux ».

Ainsi, la Conférence sociale sur les conditions de travail de 4 octobre 2007 commanditée par le ministère du travail alors représenté par Xavier Bertrand. Cette conférence a permis l'élaboration d'un rapport, le « Rapport Nasse-Légeron » (2008) visant à identifier, à quantifier les risques psychosociaux et à les suivre dans les entreprises pour mieux intervenir. Plus spécifiquement, ce rapport préconisait de mettre en place une enquête spécifique consacrée aux risques psychosociaux au travail, qui viendrait en complément de celles déjà existantes. C'est ainsi qu'en 2011, le rapport du Collège d'Expertise sur le suivi des Risques Psychosociaux (Gollac & Bodier) a été publié, proposant à la fois une définition des risques et des facteurs de risques psychosociaux, mais aussi des exemples de dispositifs de suivi pouvant être mis en place dans les entreprises.

L'intérêt pour les risques psychosociaux se situe donc dans un contexte relativement récent en France. Si de nombreuses recherches ont déjà été menées sur le stress au travail, dont le coût annuel est évalué entre 2 et 3 milliards d'euros (Chakor, 2015), nous verrons dans la prochaine partie qu'il est difficile de proposer une définition précise des risques psychosociaux tant ceux-ci peuvent être polymorphes et d'origine diverse.

## **2. Du stress vers une définition des risques psychosociaux**

Selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (2007, in Légeron & Nasse, 2008), « *le stress est le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail et le nombre de personnes souffrant d'un état de stress causé ou aggravé par le travail va probablement augmenter* ». En effet, le stress peut apparaître comme une conséquence du travail et des conditions dans lesquelles celui-ci est effectué.

En 1957, Selye définit le stress, ou syndrome général d'adaptation comme « *l'ensemble des moyens physiologiques et psychologiques mis en œuvre par une personne pour d'adapter à un événement donné* ». Il en parle ensuite en 1976 comme « *la réaction de l'organisme face aux modifications, exigences, contraintes ou menaces de son environnement en vue de s'y adapter* ». Selon cet auteur, le stress agit en trois étapes, dont la première est une réaction d'alarme de l'organisme lorsque celui-ci se retrouve dans une situation d'agression. La deuxième est l'étape de résistance à l'agression, l'organisme va alors chercher à résister et à s'adapter à cette agression. Si l'organisme n'arrive pas à s'adapter à cette agression, la troisième étape intervient alors : celle de l'épuisement de l'organisme. L'individu ne peut alors plus faire face à la situation, et est épuisé, ce qui a évidemment des conséquences pour l'individu évidemment mais aussi pour l'entreprise s'il se situe dans une situation de travail.

Selye distingue deux types de stress, d'une part l' « *eustress* », dit aussi stress bénéfique, et d'autre part le « *distress* », ou mauvais stress. Le stress bénéfique est celui qui va permettre à l'individu en étape 2 de s'adapter et/ou de maîtriser la situation stressante à laquelle il est confronté. Le mauvais stress quant à lui est la conséquence d'un manque ou d'une mauvaise adaptation à la situation stressante sur le long terme.

Dans cette optique, et appliqué au travail, il apparaît donc intéressant de pouvoir reconnaître, en définissant et en analysant les conditions de travail, les situations qui pourraient amener l'individu à se retrouver face à une situation de stress, afin que celui-ci s'y adapte au mieux et évite l'épuisement.

Selon Lhuillier (2010), jusqu'au début des années 1980, les recherches sur le stress au travail menées jusque-là contribuaient à établir une liste de facteurs déclenchant les situations de stress toujours plus longue, reprenant notamment la surcharge ou la sous-charge de travail, la pression temporelle, l'excès ou le manque de responsabilités au travail, etc. Ensuite, deux

modèles émergent et concentrent dès lors les travaux sur le stress sur les « *dimensions psychosociales du travail* ».

Le premier de ces modèles est celui de Karasek (1979). Ce chercheur montre que les situations de stress au travail proviennent du croisement entre la demande psychologique, ou le niveau d'exigences liées au travail demandé à l'individu, et le degré de contrôle, c'est-à-dire l'autonomie qu'a l'individu pour exercer son activité. Selon ce modèle, un individu peut être stressé s'il se retrouve dans la situation d'une forte demande psychologique croisée avec un faible degré de contrôle sur son activité. Plus tard, Karasek (1990) ajoute à son modèle une autre dimension qui va venir moduler la réaction à la situation stressante : le soutien social au travail, relatif au soutien émotionnel que l'individu peut ressentir de la part de ses collègues ou ses supérieurs.

Le second modèle est celui de Siegrist (1996). L'idée soutenant ce modèle est que la non-réciprocité des échanges, dans le monde du travail ou ailleurs, va susciter des émotions négatives et du stress. Dans le cas du travail, l'absence ou l'insuffisance de récompenses en conséquence d'un effort fourni va générer chez le travailleur des émotions négatives et du stress. Il s'agit donc de la perception du travailleur du ratio entre les efforts qu'il fournit et les récompenses qu'il perçoit.

Comme nous l'avons évoqué précédemment, de plus en plus de recherches se concentrent désormais sur les risques psychosociaux, concept plus large que le stress, puisqu'il l'inclut sans faire de lui le seul élément le constituant ou l'expliquant.

Cependant, contrairement au stress largement étudié, et finalement bien défini, les risques psychosociaux restent à ce jour « *un objet à construire pour la recherche scientifique* » (Gollac & Bodier, 2011). En effet, la notion de risques psychosociaux (RPS) ne fait pas l'objet d'un consensus fort au sein de la recherche scientifique quant à sa définition et à sa délimitation.

Chakor (2015) explique que les RPS correspondent à un ensemble de « *concepts poreux* » faisant référence à la fois à des causes d'origine professionnelle (caractéristiques et gestion de l'organisation par exemple) et mais aussi à des effets sur la santé ou le bien-être du travailleur (stress, fatigues, etc.). Les RPS tendent donc à se situer au croisement de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle de l'individu, ce qui rend difficile leur bonne

appréhension puisque les causes liées au travail et qui peuvent donc faire l'objet d'actions de la part de l'entreprise, se retrouvent mêlées, parfois de façon non évidente ou non prouvable, à des causes et/ou conséquences personnelles, qu'il faut étudier avec précision pour savoir si elles sont véritablement liées au travail ou non. Aussi, Chakor (2015) explique que les individus entre eux réagissent différemment à des situations similaires selon leurs expériences de vie, et qu'un même individu peut réagir de façon différente à une même situation à différents moments de sa vie, ce qui souligne encore une fois l'extrême difficulté de lier une cause organisationnelle à une conséquence personnelle avec précision et confiance. Pour définir les risques psychosociaux, Légeron et Nasse (2008) font référence à cette difficulté : ils expliquent que « *les risques psychosociaux font référence à de nombreuses situation mêlant dans une grande confusion causes et conséquences : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc.* ».

Plus tard, une définition un peu plus précise mettant en lien causes et conséquences est énoncé dans le Rapport du Collègue d'expertise sur le suivi des RPS évoqué précédemment. Les risques psychosociaux sont alors « *entendus comme risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

Mias (2010) souligne trois caractéristiques spécifiques des RPS. Leur aspect différé, leur origine multifactorielle et une poly-exposition de ceux-ci. L'aspect différé fait référence au délai de latence entre l'exposition aux risques professionnels, ou causes organisationnelles, et la survenue des conséquences chez l'individu. Comme nous l'avons vu, les causes et les conséquences, tant d'origines professionnelle que personnelles, sont mêlées et difficilement identifiables individuellement. L'origine des maux dont souffre l'individu est alors dans la majorité des cas multifactorielle. Enfin, la multiplicité des situations de travail tout au long de la carrière de l'individu implique une exposition à des situations différentes et multiples, ce qui pourrait amener à des effets cumulatifs en termes de conséquences pour l'individu, et soutiendrait encore plus le caractère différé et multifactoriel des RPS.

De nombreuses recherches démontrent le caractère néfaste des risques psychosociaux dans le monde du travail. Selon Bilheran et Adam (2011), « *on parle régulièrement d'« exposition aux risques psychosociaux* ». Elle qualifie à la fois le degré, la durée et la densité des risques psychosociaux, ainsi que le cumul avec d'autres risques psychosociaux. Cette exposition est également plus ou moins atténuée en fonction des espaces de récupération existants, ainsi que

*des espaces dits de régulation. Un espace de régulation désigne tout espace neutre permettant d'apaiser les tensions, les conflits, et de prendre une distance psychique salutaire. ».* Si ces espaces de régulation peuvent ponctuellement être trouvés par l'individu ou par l'organisation de façon simple, il est le plus souvent nécessaire d'entamer des démarches d'intervention si les troubles sont déjà présents mais surtout de prévention afin d'éviter l'apparition de nouvelles conséquences des RPS.

### **3. Outils et démarches existants des RPS**

Les recherches menées dans les années 2000 et ultérieurement ont permis la création d'outils et la mise en place de démarches concernant la prévention et si nécessaire l'intervention lors de situations mettant en jeu les RPS.

Dans cette partie, nous présenterons quelques outils existants pour mesurer les RPS au travail, puis nous nous concentrerons sur la description de deux démarches qui nous semblent importantes et surtout applicables à un grand nombre de situations et d'organisations.

#### **3.1. Outils**

Il existe de nombreux outils traitant des problématiques du stress au travail, des conditions de travail et des risques psychosociaux. La plupart de ceux qui sont utilisés régulièrement dans les entreprises proviennent d'instituts nationaux de recherche ou de rapports à l'initiative de ministères. D'une manière générale, ils se présentent sous la forme de questionnaires composés de plusieurs sous-échelles, ou dimensions, faisant référence à des conditions de travail pouvant potentiellement être problématiques.

Ainsi, dès 1981, l'enquête « SUMER » (Surveillance Médicale des Expositions des salariés aux Risques professionnels) est initiée à la demande du Ministère du travail. Elle se déroule en deux phases, la première sous forme d'un questionnaire administré au salarié par un médecin du travail, la seconde sous forme d'un questionnaire cette fois auto-administré. S'intéressant également aux risques professionnels non psychologiques, il est possible de retrouver en plus des dimensions « Contraintes organisationnelles », des questions portant sur l'ambiance et les contraintes physiques ainsi que certaines sur les risques chimiques et biologiques.

En 1987, l'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) crée une enquête sur les conditions de travail. Elle est récurrente, soumise à des travailleurs tous les 7 ans, ce qui permet d'observer d'éventuelles évolutions dans les conditions de travail. Elle aussi s'intéresse à la fois aux problématiques des risques psychologiques mais aussi à celles des risques physiques liés au travail. En 2013, des questions touchant aux risques

psychosociaux sont ajoutées, concernant plus spécifiquement la relation du travailleur avec les autres, et les satisfactions et difficultés au travail et dans la vie quotidienne du travailleur.

Le WOCQQ (Working Conditions and Control Questionnaire) développé par Hansez (2000) est quant à lui un outil qui permet de mesurer à la fois le niveau de stimulation et de stress, mais aussi les facteurs de l'environnement de travail qui sont sources de stress et/ou de stimulation. Ainsi, le questionnaire, au moyen de dimensions se rapprochant de celles des autres outils que nous allons présenter, mesure à la fois les facteurs de risques, mais aussi le niveau de risques que le travailleur vit actuellement.

Enfin, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) propose un outil, le RPS-DU, créé en 2011, ne traitant que des RPS et en déclinant 7 « grandes familles de risques psychosociaux » :

- L'intensité et complexité du travail
- Les horaires de travail difficiles
- Les exigences émotionnelles
- La faible autonomie au travail
- Les rapports sociaux au travail dégradés
- Les conflits de valeurs
- L'insécurité de l'emploi et du travail

Ces grandes familles sont déclinées en sous-thèmes plus spécifiques faisant référence à des situations concrètes de travail. Par exemple, la première famille de RPS « Intensité et complexité du travail » comprend les 7 sous-thèmes suivants :

- Contraintes de rythmes de travail
- Niveau de précision des objectifs de travail
- Adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités
- Comptabilité des instructions de travail entre elles
- Gestion de la polyvalence
- Interruption dans le travail
- Attention et vigilance dans le travail

Ces outils, qu'ils ne concernent que les RPS ou d'une façon plus générale l'ensemble des risques professionnels, ont pour objectif de faire un état des lieux, pour un travailleur donné, pour une situation à un moment donné, des risques existants pouvant potentiellement amener

à des situations de mise en danger ou de mal-être au travail. Si un état des lieux permet de faire le point sur une situation réelle, il ne permet pas, à lui seul, d'arranger celle-ci et de contribuer à l'instauration de conditions de travail plus favorables pour le travailleur. Nous présenterons dans les prochains paragraphes deux démarches de prévention des RPS prenant en compte à la fois l'état des lieux initial et la possible intervention pour rétablir des conditions de travail optimales.

### **3.2. Démarches de prévention**

Le Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail (2008), met en avant un dispositif de prévention des RPS suivant trois phases distinctes, désignées selon les termes « prévention primaire », « prévention secondaire » et « prévention tertiaire ».

La prévention primaire a pour objectif d'éliminer ou de réduire les facteurs de RPS présents dans une situation de travail afin de réduire en conséquence leurs impacts négatifs sur l'individu. Cela consiste alors à agir et donc à éliminer les causes des RPS plutôt que leurs conséquences une fois qu'ils ont « atteint » les travailleurs. Pour que la prévention primaire soit efficace, il est nécessaire que les risques psychosociaux en jeu dans la situation de travail doivent être identifiés et que des actions devant être mises en place afin de réduire ou de supprimer leurs conséquences soient déterminées. Après leur détermination, ces plans d'actions doivent être mis en œuvre et par la suite, leur suivi doit être assuré afin de réévaluer de manière régulière la présence de l'intensité des facteurs de RPS et de réajuster la démarche si besoin.

La prévention secondaire consiste à essayer de modérer les conséquences des facteurs de RPS en aidant les individus à gérer de façon plus efficace leur stress et les conditions de travail qui pourraient les conduire à ressentir un mal-être dans leur travail. La prévention secondaire, de façon logique, n'intervient que si la prévention primaire n'a pas été efficace ou bien si la situation n'a pas été prise en charge à temps et qu'il faut agir sur les conséquences des facteurs de RPS. Les actions qui seront mises en place en cas de prévention secondaires pourront prendre la forme de formations afin que les individus apprennent à mieux gérer les situations dans lesquelles ils ressentent du stress, de création d'espaces d'échanges au sein de l'entreprise afin de pouvoir dialoguer sur les problématiques en cours et de recourir à des médiations pour gérer les situations difficiles si besoin, ou encore de mise en place de services

au sein de l'organisation permettant au travailleur de gérer plus facilement des contraintes ou des difficultés liées à sa vie personnelle alors qu'il est au travail.

La prévention tertiaire quant à elle est nécessaire seulement dans les cas où les travailleurs souffrent déjà de stress ou de mal-être au travail dû à des facteurs de RPS. Elle a pour objectif de traiter et de restaurer la santé des travailleurs quand celle-ci a déjà été fragilisée par les conditions de travail ou autre, de leur permettre un retour au travail dans les meilleures conditions possibles et d'instaurer un suivi de ces personnes. Les actions lors de cette phase de prévention tertiaire peuvent par exemple être la mise en place d'une assistance psychologique pour les travailleurs ou bien des consultations spécialisées et un accompagnement au retour du travailleur à son poste.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) propose une autre démarche pour la prévention des risques psychosociaux, en cinq étapes :

- Se mettre d'accord pour engager la démarche
- Diagnostic
- A partir des causes identifiées, proposer des pistes d'actions
- Mettre en œuvre le plan d'action
- Evaluer et suivre dans la durée

La première étape est selon l'ANACT « *primordiale et déterminante pour l'avenir du processus* ». Elle consiste en effet à arriver à un consensus entre tous les acteurs prenant part à cette démarche quant aux contours de l'intervention, aux indicateurs à mesurer, aux outils et méthodes à utiliser. L'étape du diagnostic quant à elle consiste à identifier les « *facteurs de contraintes* » et les « *facteurs de ressources* » tels qu'ils sont perçus par les travailleurs dans quatre grands domaines caractérisant les situations de travail : le contexte général de l'entreprise et les conduites du changement, les exigences de l'organisation du travail, les exigences des salariés et le contexte des relations professionnelles et au travail, chaque caractéristique pouvant être, selon la perception de l'individu une contrainte ou une ressource. Une fois ces facteurs identifiés, la suite de la démarche est d'analyser les « *situations-problèmes* », perçues et désignées par les travailleurs comme « *des situations d'impasse, de débordement, de vécu significatif de mal-être* », qui correspondent en fait à la contextualisation des facteurs de contraintes. L'analyse approfondie de ces situations-

problèmes va permettre de déterminer des pistes d'action à mettre en place pour résoudre les problèmes pointés du doigt par les travailleurs lors de l'étape 2. L'étape 4 correspond tout simplement à la mise en œuvre des actions déterminées en étape 3. L'étape 5 se situe sur du plus long terme puisqu'il s'agit d'évaluer les résultats issus de la mise en place de ces actions, et de suivre dans la durée les évolutions des conditions de travail dans l'organisation. L'ANACT recommande également de mettre en place des « *dispositifs de veille* », notamment au travers du DUER présenté précédemment, qui devra être mis à jour au minimum une fois par an après le suivi des évolutions des conditions de travail.

Comme le souligne le Bureau international du travail (2002), « *la lutte contre le stress au travail représente sans doute l'un des grands défis que devront relever les gouvernements, les employeurs et les syndicats au cours des années à venir. Car les entreprises qui auront le plus de chances de réussir à l'avenir seront celles qui aideront les travailleurs à faire face au stress et qui réaménageront soigneusement le milieu de travail afin qu'il soit mieux adapté aux aspirations humaines* ». C'est dans cet objectif de faire face au stress et de réaménager le milieu de travail que les démarches que nous venons de présenter prennent place.

Toutes deux ont pour objectif de maintenir ou de rétablir une situation dans laquelle les facteurs de RPS sont présents dans une moindre mesure et ne sont en tout cas pas antécédents d'un mal-être chez les travailleurs. Si la mise en place d'actions et le suivi sont recommandés dans les deux démarches, les facteurs étudiés ne sont pas appréhendés de la même façon. Le concept d'une caractéristique du travail qui puisse être selon la situation, l'individu, et la perception que celui-ci en a, un facteur de contrainte ou de ressource nous semble être très pertinent. Nous nous appuierons sur cette dichotomie lors de l'élaboration de l'outil de détection des risques psychosociaux dans le métier de militaire.

#### **4. Pourquoi une démarche nouvelle pour l'Armée de Terre ?**

Dans les paragraphes précédents, nous avons pu observer qu'il existe de nombreux outils de détection et de prévention des risques psychosociaux. Ceux-ci sont appliqués à divers métiers du monde civil, sans qu'ils l'aient déjà été pour le métier de militaire.

En réalisant des recherches sur les outils existants concernant les RPS et le stress au travail, nous nous sommes aperçus que la plupart d'entre eux s'appuyaient sur les différentes dimensions que nous avons évoquées plus haut, et notamment sur celles (partiellement, ou totalement) utilisées dans le RPS-DU de l'INRS. Pour rappel, ces dimensions, ou « *familles de risques psychosociaux* » sont les suivantes :

- L'intensité et complexité du travail
- Les horaires de travail difficiles
- Les exigences émotionnelles
- La faible autonomie au travail
- Les rapports sociaux au travail dégradés
- Les conflits de valeurs
- L'insécurité de l'emploi et du travail

Toujours dans l'objectif de construire un outil de détection et de prévention des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire, nous nous sommes interrogés sur la pertinence du fait de réutiliser ces familles de RPS pour un outil qui serait spécifique à un métier si particulier que celui de militaire. Nous nous sommes alors demandé dans un premier temps s'il était possible de retrouver des facteurs de RPS liés à ces familles dans l'institution, et notamment si la spécificité militaire pouvait être prise en compte par celles-ci. La réponse semble être positive de façon assez évidente, mais seulement partiellement. En effet, si l'intensité et la complexité du travail, ainsi que les horaires de travail difficiles concernent la disponibilité dont les militaires doivent faire preuve en permanence, les exigences émotionnelles et les conflits de valeur pourraient être liés au combat et à l'usage de la force. La faible autonomie au travail peut être mise en lien avec la discipline alors que les rapports sociaux au travail concernent plutôt l'esprit d'équipe. Enfin, l'insécurité de l'emploi et du travail, présente dans tout métier (bien que la stabilité professionnelle dans le métier de militaire soit mise en avant fréquemment par l'institution (exemple sur le site du Ministère des Armées, rubrique recrutement : <https://www.defense.gouv.fr/espanol/portal-de-la->

[defensa/emploi2/recrutement/le-recrutement-au-ministere-des-armees](#))), ne semble pas trouver de correspondance parmi les éléments de la spécificité militaire. Cela peut se justifier par le fait que l'insécurité de l'emploi ne fait pas directement référence aux missions et aux tâches opérationnelles attribuées aux militaires, mais plutôt à une préoccupation concernant leur emploi d'une manière générale.

Ainsi, nous observons que si la quasi-totalité des familles de RPS proposées dans le RPS-DU de l'INRS peuvent être rapprochées d'un élément opérationnel de la spécificité militaire de par leurs caractéristiques, il convient en revanche de constater que tous les éléments de la spécificité ne sont pas traités par ces grandes familles de RPS et qu'il faudrait alors, lors de la construction de l'outil, annexer à ces familles de RPS d'autres dimensions pour cerner de la façon la plus exhaustive possible le métier de militaire sous le prisme des risques psychosociaux.

Souhaitant pour cet outil instaurer une cohérence au niveau des dimensions ou « familles » de RPS, nous prenons la décision de ne pas conserver les 7 familles de RPS telles qu'elles sont proposées par l'INRS, mais d'en établir de nouvelles, sur la base des éléments opérationnels de la spécificité et d'autres caractéristiques du travail dont nous avons observé l'importance lors des études que nous avons menées dans les parties précédentes. Nous utiliserons alors la sémantique militaire, c'est-à-dire le vocabulaire spécifique à l'institution militaire, qui permet à l'ensemble des militaires de comprendre et de se faire comprendre par tous dans le cadre de leur travail. Cette sémantique nous assurera la bonne compréhension des questions contenues dans l'outil et aboutira à une mise en perspective plus réelle des situations de travail analysées.

Dans les prochains paragraphes, nous nous attacherons à décrire la structure du questionnaire tel nous avons choisi de le construire. Nous détaillerons les sous-thèmes, ou sous-dimensions, qui nous semblaient les plus importants puis nous expliquerons le mode de restitution des résultats que nous avons sélectionné pour permettre à l'Armée de Terre d'utiliser cet outil de façon durable et de manière autonome.

## **5. Construction de l'outil**

### **5.1. Nature de l'outil**

L'outil que nous avons élaboré pour détecter et prévenir les risques psychosociaux dans l'Armée de Terre est un questionnaire. Ce questionnaire est composé de 108 items, tous sauf un sont sous la forme d'une affirmation suivie d'une échelle d'accord en 7 points, de 1 : Pas du tout d'accord à 7 : Tout à fait d'accord, sur laquelle les participants doivent situer leur avis.

Tous les items font référence à des situations dans lesquelles les participants peuvent se projeter puisqu'elles concernent des situations qu'il est possible de rencontrer dans le cadre de la pratique du métier de militaire. Dans tous les cas, les participants doivent donner leur avis pour eux-mêmes, doivent faire une évaluation de la situation de leur propre point de vue, et non de celui des autres. Pour répondre, ils doivent alors se référer à leurs propres expériences du métier et du statut de militaire. Cela nous permettra de prendre connaissance de la réalité vécue du métier de militaires en termes de facteurs de risques psychosociaux.

### **5.2. Familles de RPS**

Comme nous le disions précédemment, nous avons fait le choix de ne pas réutiliser les 7 familles de RPS proposées par l'INRS puisqu'elles ne permettaient pas de lister de façon exhaustive les risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire.

Les résultats de la première étude que nous avons menée ont souligné l'importance des huit éléments opérationnels de la spécificité militaire. Il semble que ce soit leur coprésence qui caractérise de manière spécifique le métier de militaire. Puisque ces huit éléments sont si importants pour définir le métier de militaire, il serait logique qu'ils le soient aussi pour caractériser les facteurs de risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire. C'est pour cela que nous avons fait le choix d'utiliser ces huit éléments comme les huit premières familles de RPS militaires.

Nous avons ensuite décidé de nous intéresser aux missions des militaires comme facteurs de risques psychosociaux. En effet, dans l'étude 1, nous avons observé que les missions proposées par l'Armée de Terre n'avaient pas été jugées d'importance identique alors que

l'institution faisait ce postulat. Bien que le jugement de l'importance d'une mission ne puisse a priori pas être un facteur de RPS en soi, nous avons choisi de pointer certaines caractéristiques concernant les missions, telles que la préparation, l'entraînement et la légitimité perçue des missions, qui pourraient être problématiques dans la vie professionnelle des militaires.

Dans l'étude 2 cette fois-ci, l'implication dans le travail semblait être un élément différenciant les populations entre elles. Pour rappel, l'une des dimensions de l'implication dans le travail, la centralité du travail dans la vie de l'individu, était non seulement le facteur le plus important pour décrire l'implication dans le travail, mais montrait qu'il existait des différences dans ce domaine entre les militaires qui souhaitaient quitter l'institution à la fin de leur premier contrat, ceux qui souhaitaient rester engagés, et ceux qui avaient déjà renouvelé leur contrat plusieurs fois. Etant donné cette observation, nous avons choisi d'inclure la centralité du travail dans la vie de l'individu comme une sous-dimension de la famille « Place du travail dans la vie de l'individu ». Une sous-dimension « Sens du travail » a également été ajoutée afin d'appréhender la cohérence entre les attentes personnelles de l'individu et ses attentes au niveau professionnel.

Enfin, nous avons créé une famille « Métier de militaire et société » qui regroupe les potentiels facteurs de RPS qui pourraient être conséquents du lien existant entre les militaires entre eux, et avec la société française dans laquelle ils évoluent. D'une façon générale, cette famille de RPS aborde les problématiques de considération du travail par les pairs et les supérieurs, de reconnaissance du travail effectué par la société, mais aussi de sentiment d'utilité dans son travail et de perception d'avoir une place qui n'est pas comme les autres dans la société, ces deux dernières thématiques ayant été abordées lors de la première étude menée et ayant amené à l'observation de différences entre les populations interrogées.

Concernant les sous-dimensions du questionnaire, nous avons mené lors de l'élaboration de la structure de l'outil des entretiens d'experts avec des officiers de l'Armée de Terre travaillant principalement dans le soutien psychologique des militaires qui partent et qui reviennent d'opérations. L'idée était ici d'établir une liste de potentiels facteurs de RPS, qui prendraient la forme des sous-dimensions dans le questionnaire, qui pourraient être liés à chacune des familles de RPS déterminées précédemment. Cependant, il est possible dans certaines familles de retrouver des sous-dimensions qui ne concernent pas exactement le même sujet les unes par rapport aux autres. Par exemple, dans la famille de RPS concernant le combat, il est

possible de retrouver une sous-dimension concernant le rythme opérationnel, et une autre concernant l'incompréhension de l'entourage. Ces deux sous-dimensions sont effectivement liées au combat et à l'usage de la force, mais n'interrogent pas les participants sur les mêmes problématiques qu'ils peuvent vivre dans le cadre du métier de militaire. Lors du pré-test du questionnaire, il sera nécessaire de prendre en compte cette information afin d'établir un système de restitution des résultats pertinent.

Pour la majorité des sous-dimensions, deux items ont été énoncés, un item prioritaire, et un item secondaire. Nous reviendrons sur cette notion de priorité versus secondarité dans un prochain paragraphe.

La structure du questionnaire tel qu'il a été élaboré et validé par les experts sollicités est présentée dans le tableau en page suivante. Nous l'avons également illustrée sous la forme d'un *mindmap* (Annexe 3).

<b>Famille de RPS</b>	<b>Sous-dimension</b>
Hiérarchie	Attentes vis-à-vis des subordonnés Attentes vis-à-vis des chefs Légitimité de chef Liberté de décision Hiérarchie formelle versus informelle
Décision centralisée	Cumul des ordres Attitude vis-à-vis de la centralisation de la décision Décision politique versus tactique Cohérence des ordres
Discipline	Aménagement de l'obéissance Subsidiarité Obéissance fluide Adhésion à l'autorité Esprit legaliste Esprit légitimiste
Mort	Fatalité Prise de risque - Recherche de sensations fortes Mort comme hypothèse de travail Mort et culture militaire
Combat	Rythme opérationnel Fatigue opérationnelle Usage de la force Niveau de stress permanent Incertitude - Frustration Préoccupation morale Isolement collectif Isolement interne Incompréhension de l'entourage
Disponibilité	Impératifs d'absences Poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle Poids de la vie personnelle sur la vie professionnelle Volume d'absences
Identité professionnelle	Partage d'une identité commune Coprésence des identités civile et militaire Intégration des valeurs de l'institution Identité professionnelle locale

Famille de RPS	Sous-dimension
Esprit d'équipe	Entretien de l'esprit d'équipe Goût pour l'esprit d'équipe Confiance Inclusion versus Rejet de l'autre Harcèlement de la part des chefs Harcèlement de la part du groupe Harcèlement des anciens sur les nouveaux engagés
Missions	Légitimité des missions Niveau de compétence Adéquation entre les compétences et les demandes du terrain
Métier de militaire et société	Considération de la part des chefs Considération de travail du groupe Considération de la part des camarades Reconnaissance Sentiment d'utilité Place à part
Place du travail dans la vie de l'individu	Centralité du travail Sens du travail

Tableau 26 : structure de l'outil, échelles et sous-dimensions

### **5.3. Caractérisation des items**

#### **5.3.1. Contrainte versus ressource**

La démarche de prévention des risques psychosociaux proposée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail que nous avons présentée précédemment préconise un diagnostic des RPS par la détermination des « *facteurs de ressources* » et « *facteurs de contraintes* » liés à l'activité. Cette dichotomie nous a semblé particulièrement intéressante puisque pour une même caractéristique de l'activité professionnelle, il est possible qu'une partie de la population interrogée évalue cette caractéristique comme étant un facteur de RPS, auquel cas celle-ci devient un facteur de contrainte, alors qu'une autre partie peut la juger non contraignante, voire facilitante pour la réalisation de l'activité concernée. Il s'agit alors d'un facteur de ressource.

Cette opposition dans l'évaluation d'une même caractéristique du travail peut apparaître également dans l'activité militaire. Nous avons donc choisi de nous baser sur celle-ci afin de procéder à la détection des risques psychosociaux dans le métier de militaire, mais aussi à la détection des facteurs « facilitateurs » de l'activité. Ainsi, l'énoncé des items a été réfléchi de façon à ce que les réponses puissent nous apporter l'information concernant le caractère contraignant, facilitant, ou neutre de chacune des sous-dimensions explorées dans cet outil. L'ensemble des items est présenté en annexe 4, voici cependant un exemple d'item, issu de la sous-dimension « Décision tactique versus politique » :

- Les décisions prises par mes chefs sont pragmatiques et réalistes

L'échelle d'accord en 7 points proposée aux participants leur permet alors de situer leur avis sur la base de leur vécu au travail. Si les participants indiquent une réponse comprise entre 5 et 7, cela signifie qu'ils sont plutôt voire tout à fait d'accord avec cette affirmation, et qu'en l'occurrence, les décisions prises par leurs chefs sont pragmatiques et réalistes, ce qui facilite la réalisation de leurs missions. Il s'agit alors d'un facteur de ressource. En revanche, si les participants indiquent des réponses comprises entre 1 et 3, alors les décisions prises par leurs chefs ne sont pas évaluées comme étant pragmatiques et réalistes, ce qui peut engendrer du stress, de la frustration ou en tout cas une difficulté accrue à réaliser la mission correctement. C'est alors un facteur de contrainte.

Tous les items ont été énoncés de façon à mettre en avant deux pôles de réponses possibles. Le point neutre de l'échelle (le point 4) ne représente ni une contrainte, ni une ressource.

Enfin, dans certains items, la contrainte ne va apparaître qu'en cas de réponse extrême, c'est à dire très polarisée. L'item suivant, issu de la sous-dimension « Mort et culture militaire », en est un exemple :

- Il est important pour moi de commémorer nos morts

Dans cet item, répondre entre 5 et 7 constitue une ressource. En effet, les commémorations et le devoir de mémoire font partie de la culture et de la vie militaire. Comme nous l'avons vu lors du développement théorique de la partie sur la spécificité militaire, adhérer, intégrer et maintenir une culture de l'institution forte permet entre autres aux militaires de se sentir appartenir à un groupe, de développer l'esprit d'équipe dans ce groupe, d'accepter plus facilement de réaliser certaines missions, et de gérer de façon plus optimale la peur de leur propre mort. Il apparaît donc évident que le fait de commémorer les morts constitue une

ressource dans la réalisation des missions qui sont attribuées aux militaires. La réponse 1 démontre un désintérêt total des militaires pour au moins une part de la culture de l'institution. Pour toutes les raisons évoquées précédemment, il apparaît qu'une telle réponse peut constituer une contrainte pour le militaire qui en témoigne. Une réponse comprise entre 2 et 4 témoigne d'une importance moyenne, voire plutôt peu importante, pour les commémorations, sans en montrer un rejet total. Il n'est alors pas certain qu'une telle réponse constitue une contrainte pour l'individu qui commémore les morts en accordant à ce type de cérémonie une importance moyenne ou modérée.

Une fois énoncé, l'ensemble des items a été codé de façon à déterminer quel est le pôle de réponse qui correspond à une contrainte et l'autre à une ressource (dans la majorité des items, le pôle représentant les facteurs de ressource se situe autour de 7, dans les autres cas, il s'agira uniquement d'inverser les réponses lors de la restitution des résultats), et la mesure dans laquelle le pôle de réponse est une contrainte (de 1 à 3 sur l'échelle en 7 points, ou de 1). Le tableau en annexe 4 présente les conditions dans lesquelles les réponses des participants sont considérées comme des facteurs de contraintes, des facteurs de ressources, ou des réponses neutres. Lors de l'interprétation des résultats, ce tableau sera bien évidemment utilisé, même s'il faudra procéder à une inversion des scores obtenus à certains items pour faciliter la lecture des résultats.

### **5.3.2. Items prioritaires versus items secondaires**

Dans l'optique d'obtenir plus de précisions sur les facteurs de contrainte, la grande majorité des sous-dimensions du questionnaire sont composées d'un item prioritaire et d'un item secondaire. Dans chacune d'entre elles, l'item prioritaire fait référence à une situation de travail mettant en jeu les potentielles problématiques liées à la sous-dimension concernée. L'item secondaire a été formulé de façon à remettre en question un détail particulier concernant la sous-dimension qui pouvait constituer un facteur de contrainte et de RPS précis.

Les items prioritaires sont systématiquement proposés aux participants alors que l'ouverture des items secondaires est conditionnée par la réponse aux items prioritaires qui leur sont associés. L'ouverture des items secondaire n'intervient que lorsqu'un facteur de contrainte a été détecté dans la réponse à l'item prioritaire le précédant.

Reprenons l'exemple extrait de la sous-dimension « Décision politique versus tactique » :

- Item prioritaire : Les décisions prises par mes chefs sont pragmatiques et réalistes
- Item secondaire : Mes chefs prennent des décisions sans connaissance réelle des situations.

Ce questionnaire ayant été construit dans le but de déterminer quels sont les facteurs de ressources dans les conditions de travail des militaires mais surtout de détecter les facteurs de contraintes et donc de RPS, il nous était impossible de nous limiter à des scores moyens aux items prioritaires, qui auraient donné, si soumis à un grand nombre de participants, des tendances globales sans apporter de précisions quant à la localisation des facteurs de contraintes. Nous avons ainsi mis en place un système d'items en binômes : un prioritaire et un secondaire, pour aller plus loin que ces tendances globales apportés par des scores moyens. Ainsi, au sein d'un binôme d'items, les scores à l'item prioritaire vont donner la tendance de réponse et vont « lancer une alerte » si les résultats semblent témoigner d'un risque de contrainte. Si cette situation se présente, l'item secondaire va être proposé aux participants. Il va permettre de confirmer ou d'infirmer le risque et d'en donner une mesure, une ampleur.

Si les scores à l'item prioritaire témoignent d'un facteur de ressource ou d'un point neutre (réponse 4), autrement si la réponse apportée n'est pas problématique, nous avons choisi de ne pas aller chercher de précision grâce à l'item secondaire, ce qui permet également de ne pas avoir un questionnaire trop long à soumettre aux participants. En revanche, si la réponse à l'item prioritaire révèle un facteur de contrainte, l'item secondaire sera ouvert automatiquement, afin d'une part de confirmer la présence d'un facteur de contrainte dans cette sous-dimension, puis d'autre part d'apporter des précisions sur la contrainte décelée en elle-même.

#### **5.4. Restitution des résultats**

La restitution des résultats va pouvoir, grâce au format de l'outil, apporter plusieurs informations quant à la présence de facteurs de ressources et de facteurs de contraintes. Ces informations pourront prendre la forme d'indicateurs chiffrés afin de faciliter l'interprétation des résultats et la mise en place d'actions de prévention.

#### 5.4.1. Types d'indicateurs

Tout d'abord, il va être possible d'extraire un score global concernant les risques psychosociaux militaires, calculé à partir du ratio entre le poids des facteurs de ressources et le poids des facteurs de contrainte. Ce score global, obtenu à partir des réponses des items prioritaires, donne la tendance à propos de la présence de risques psychosociaux, ou au contraire d'un bien-être dans le métier de militaire, sans préciser cependant s'il existe des familles de RPS plus problématiques que d'autres. Concrètement, il y a 54 items prioritaires dans le questionnaire, dont les réponses sont comprises entre 1 et 7. Les items prioritaires étant tous codés de la même façon lors des résultats (les facteurs de contrainte étant signalés par des réponses à faible valeur), le score global va être considéré comme le ratio entre la somme des réponses récoltées pour tous les items prioritaires et la somme maximale possible que l'on pourrait obtenir à partir de ces items (soit pour un individu :  $54 \times 7 = 378$ ). Ce ratio sera ramené sur une base de 100 points pour plus de clarté dans l'interprétation.

Une analyse des scores par sous-dimension sera également réalisée. Au sein d'une même famille de RPS, les indicateurs par sous-dimensions serviront à souligner les problématiques ponctuelles qui peuvent être rencontrées.

Ces premiers indicateurs se basent sur les réponses récoltées pour les items prioritaires, auxquels tous les participants répondent. Pour obtenir encore plus de précisions concernant les facteurs de contraintes, il est nécessaire de s'intéresser en complément aux réponses concernant les items secondaires.

Dans cet objectif, une analyse du taux d'ouverture des items secondaires est intéressante à réaliser. Comme nous l'expliquions précédemment, l'ouverture des items secondaires est conditionnée par la réponse aux items prioritaires qui y sont associés. Un faible taux d'ouverture aux items secondaires indique que peu de participants ont désigné la sous-dimension comme étant un facteur de contrainte. Il n'indique en revanche pas systématiquement que la sous-dimension est un facteur de ressource, cette information est à coupler avec les résultats moyens observés pour l'item prioritaire associé. A l'opposé, un fort taux d'ouverture de l'item secondaire indique qu'une partie importante de la population interrogée perçoit la sous-échelle concernée comme étant une contrainte. Dans l'objectif de déterminer quels sont les facteurs de ressources, mais surtout quels sont les facteurs de contraintes dans le métier de militaire afin de pouvoir les prévenir, il nous était nécessaire de

définir un seuil du taux d'ouverture au-dessous duquel la sous-dimension deviendrait un facteur de ressource et au de-delà duquel elle serait identifiée comme un facteur de contrainte.

Ainsi, pour déterminer quels sont les facteurs de ressources présents dans le métier de militaire selon les participants, nous isolons les sous-dimensions pour lesquelles le score moyen aux items prioritaires est supérieur ou égal à 5. Cela nous démontre déjà une tendance globale plutôt positive quant à ces sous-échelles. Pour confirmer qu'il s'agit réellement de facteurs de ressources, nous calculons le taux d'ouverture moyen aux items secondaires pour ces sous-dimensions isolées car à tendance positive. Les facteurs de ressources sont alors identifiés : ils correspondent aux sous-dimensions démontrant un score moyen aux items prioritaires supérieur ou égal à 5, et un taux d'ouverture aux items secondaires inférieur ou égal au taux d'ouverture moyen dont le calcul vient d'être expliqué.

Afin de prévenir des potentiels risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire, il nous était nécessaire d'élaborer un système de détection plus large pour les facteurs de contraintes que pour les facteurs de ressources. A cet effet, nous avons considéré comme postulat de départ que toute sous-dimension qui n'est pas un facteur de ressource peut potentiellement constituer un facteur de contrainte. L'idée n'est pas ici de considérer toutes les sous-dimensions restantes comme des facteurs de contraintes mais bien d'élargir notre analyse au maximum pour ne pas mettre de côté une sous-dimension qui pourrait être problématique. Ainsi, pour détecter les facteurs de contraintes, nous calculons le taux moyen d'ouverture aux items secondaires de toutes les sous-dimensions. Dès lors, toutes les sous-dimensions qui démontrent un taux d'ouverture supérieur ou égal au taux d'ouverture moyen qui vient d'être calculé devient un facteur de contrainte.

Enfin, le calcul du score moyen obtenu pour les items secondaires nous permettra de déterminer la mesure dans laquelle la sous-dimension est perçue comme un facteur de contrainte dans le métier de militaire. Si le score à l'item secondaire est moyen, alors la contrainte sera considérée comme modérée, ou nécessitant plus de précisions. S'il est extrême, la contrainte concernant la sous-dimension analysée sera considérée comme forte. Le tableau présenté en annexe 4 nous permettra de déterminer cela.

Pour résumer, nous avons délimité 4 types d'indicateurs distincts à considérer pour réaliser le diagnostic précis des risques psychosociaux militaires :

- Le score global au questionnaire qui constitue un indicateur tendanciel des RPS d'une façon générale
- Le score par sous-dimension qui est plus précis et qui permet de mettre en exergue les points ponctuels potentiellement problématiques
- Le taux d'ouverture des items secondaires qui lui permet de déterminer l'emplacement exact des facteurs de contraintes dans le métier de militaire
- Le score aux items secondaires qui renseigne sur la force de la contrainte

Aussi, la structure du questionnaire sous la forme de familles de RPS puis de sous-dimensions au sein de ces familles va nous permettre de mener des analyses des résultats à différents niveaux, d'une part des analyses au niveau groupal mais aussi au niveau individuel ; et sur un autre plan, des analyses suite à une enquête ponctuelle et des analyses suite à une étude longitudinale.

#### 5.4.2. Restitution groupale

Une restitution groupale va permettre le diagnostic des risques psychosociaux au niveau d'une section, d'un régiment, d'une spécialité, ou bien même à un niveau plus global qui pourrait être celui de l'Armée de Terre d'une façon générale. L'idée est ici de ne pas restituer les résultats de manière individuelle, au cas par cas, mais de pouvoir avoir une vue d'ensemble sur les facteurs de ressources et de contraintes présents au sein des groupes diagnostiqués.

Pour cela, les quatre types d'indicateurs seront utilisés.

Au sein d'un groupe restreint, au niveau d'un régiment par exemple, ils vont permettre l'identification de contraintes en situations réelles et vont faciliter la mise en place d'actions concrètes pour ajuster ou améliorer les conditions de travail dans ce groupe précis.

Dans un groupe plus large, au niveau de l'Armée de Terre par exemple, ces indicateurs vont permettre d'identifier les problématiques générales des militaires, vont faciliter la mise en place d'actions plus générales, mais peut-être moins concrètes puisqu'il faudra qu'elles puissent être appliquées à l'ensemble de la population interrogée.

Il est évidemment possible de combiner ces deux types d'analyse, en groupe restreint et en groupe plus large, pour obtenir un diagnostic à la fois concret pour un groupe donné, et généralisé à l'ensemble de la population interrogée.

L'idée est aussi de pouvoir comparer les résultats obtenus dans différents groupes, et de réfléchir, en fonction des facteurs de contraintes soulignés et des conditions de travail connues, à la mise en place d'actions pour l'amélioration des conditions de travail des militaires.

#### **5.4.3. Restitution individuelle**

Il est également possible d'utiliser l'outil afin de réaliser une évaluation des RPS vécus individuellement par les militaires. Le score global nous apportera alors l'information sur la tendance moyenne concernant le bien-être versus le mal-être du militaire dans son travail. Le score par sous-dimension permettra de comprendre quels points ponctuels sont problématiques ou au contraire constituent une ressource pour le militaire dans le cadre de son travail, et enfin le score aux items secondaires contribuera à identifier de manière très spécifique les problématiques fortes que celui-ci peut rencontrer.

Il nous semble important de préciser cependant que la restitution individuelle des réponses doit être réalisée dans le cadre d'une démarche de soutien psychologique, d'autant plus si les résultats mettent en avant des contraintes fortes dans la réalisation du métier.

#### **5.4.4. Enquête ponctuelle versus enquête longitudinale**

Une enquête ponctuelle, c'est-à-dire réalisée une seule fois sans objectif de comparaison dans le temps, va permettre un diagnostic à un moment précis des RPS présents et vécus dans le métier de militaire. Il s'agit d'une sorte de constat à un moment déterminé. A la suite de cette enquête, des actions de prévention pourront être mises en place, leurs conséquences ne pourront en revanche pas être mesurées si l'enquête n'est pas menée une nouvelle fois.

En effet, l'avantage d'une enquête longitudinale, c'est-à-dire une enquête identique menée au moins deux fois, voire régulièrement, est qu'il va être possible de comparer les résultats d'une passation à l'autre, et donc, si des actions de prévention ont été mises en place à la suite de la première enquête, de mesurer leurs impacts sur les RPS militaires.

Après la construction du questionnaire, nous avons mené un pré-test de celui-ci afin de vérifier la clarté des items et de déterminer si les familles de RPS proposées pouvaient être considérées comme des « entités de sens », ou bien si certaines familles devaient plutôt être décomposées dans le cadre de la restitution des résultats par sous-dimensions.

## **6. Pré-test de l'outil**

Le pré-test de l'outil a été mené auprès de 680 militaires, de toutes catégories et de toutes anciennetés (de 1 an à plus de 20 ans). Ils ont été interrogés via une plateforme en ligne interne au Ministère des Armées au mois de mai 2018. Tous ont répondu à l'ensemble des items prioritaires, l'ouverture des items secondaires étant conditionnée par les réponses apportées à ces premiers.

### **6.1. Clarté des items**

Un commentaire libre à la fin du questionnaire était proposé aux participants afin qu'ils puissent exprimer, s'ils le souhaitaient, des remarques concernant la construction et le contenu du questionnaire. A l'exception de quelques interrogations concernant la portée et les conséquences d'un tel questionnaire sur l'amélioration des conditions de travail actuelles des militaires, aucune remarque n'a été énoncée concernant la clarté et la facilité de compréhension des items.

### **6.2. Structure du questionnaire**

Comme nous l'expliquions dans la partie concernant la construction de l'outil, le questionnaire a été construit selon une structure en familles de RPS et en sous-dimensions au sein de ces familles. Cependant, certaines sous-dimensions réunies au sein d'une même famille de RPS ne traitent pas des mêmes sujets. Nous avons donc cherché à déterminer si la cohérence interne au sein des familles de RPS était optimale et si les items d'une même famille pouvaient être regroupés en un seul facteur. Pour cela, nous avons réalisé des analyses de fiabilité ainsi que des analyses factorielles sur les items contenus dans chaque famille de RPS. Le tableau suivant indique la cohérence interne de chacune des familles de RPS, ainsi que le nombre de facteurs extraits lors de l'analyse factorielle effectuée sur les items d'une même famille.

<b>Famille de RPS</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Nombre de facteurs</b>
Hiérarchie	.67	1
Décision centralisée	.76	1
Discipline	.60	2
Mort	.19	2
Combat	.39	4
Identité professionnelle	.66	1
Esprit d'équipe	.78	1
Disponibilité	.56	1
Missions	.47	1
Métier de militaire et société	.56	1
Place du travail dans la vie de l'individu	.28	1

*Tableau 27 : cohérence interne de l'outil par échelle*

Une cohérence interne correcte (supérieure à .70) est obtenue pour deux familles de RPS. C'est le cas pour la décision centralisée et l'esprit d'équipe. Pour d'autres familles, le seuil n'est pas atteint mais leur coefficient de cohérence s'en rapproche : la hiérarchie et l'identité professionnelle. Pour les autres familles de RPS, la cohérence interne est relativement voire très faible. Il n'est donc pas possible de conclure que les items de ces familles concernent tous les mêmes sujets.

Pour compléter cette analyse à propos de la structure du questionnaire, nous avons mené une analyse factorielle des items dans chacune des familles de RPS. Cette analyse va nous permettre de mesurer l'interrelation des items entre eux au sein d'une même famille. Pour toutes les familles sauf trois, il n'y a qu'un seul facteur extrait à la suite des analyses. Cela témoigne de relations fortes entre les items malgré une cohérence interne parfois faible. Seules les familles concernant la discipline, la mort et le combat montrent la présence de plusieurs facteurs lors de l'analyse de leur structure.

Pour les familles concernant la décision centralisée, l'esprit d'équipe, la hiérarchie et l'identité professionnelle, nous observons un coefficient de cohérence interne relativement acceptable et la présence d'un seul facteur dans la structure de chaque famille. Il nous est donc possible de valider le fonctionnement structurel de ces familles de RPS.

Pour les autres familles, la cohérence interne est trop faible pour avoir la possibilité d'affirmer que celles-ci ne contiennent que des sous-dimensions ou items qui traitent des mêmes problématiques. Comme nous l'expliquions précédemment, ces sous-dimensions ont été réunies au sein des mêmes familles car elles démontraient des liens, parfois différents les uns des autres, avec les thématiques abordées. Ces liens opérationnels sont effectivement parfois diversifiés bien qu'ils fassent référence à la même famille de RPS. L'exemple des sous-dimensions dans la famille concernant le combat que nous expliquions dans la partie à propos de la construction du questionnaire peut être complété par un autre exemple, cette fois-ci extrait de la famille concernant la mort : au sein de cette famille de RPS, il existe plusieurs sous-dimensions, notamment deux concernant d'une part la mort comme hypothèse de travail (item prioritaire : « J'ai particulièrement conscience que la mort fait partie de mon travail ») et d'autre part le lien entre la mort et la culture militaire (item prioritaire : « Il est important pour moi de commémorer nos morts »). Si les deux items concernent bien la mort comme étant un élément présent dans le métier de militaire, ils ne font pas référence aux mêmes situations, ni au même cadre de réalisation de celles-ci. Il paraît donc évident que ces items, bien qu'ils concernent tous les deux la mort comme élément opérationnel du métier de militaire, ne traitent pas tout à fait du même sujet.

Dans la mesure où les sous-dimensions et les items ont été élaborés suite à des entretiens d'experts, nous postulons qu'il est tout de même fondamental de conserver tous ces éléments dans l'outil afin de cerner de façon rigoureuse l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux liés au métier de militaire. Cependant, ces premiers résultats montrent bien que si les sous-dimensions peuvent être analysées séparément les unes des autres, il sera difficile d'appliquer un traitement statistique à des familles de RPS qui n'ont qu'une faible cohérence interne. Nous proposons donc de conserver les familles de RPS en tant que thématiques regroupant un certain nombre de sous-dimensions qui y sont liées d'une façon ou d'une autre, mais de ne pas traiter statistiquement les données en fonction des familles de RPS.

## **7. Restitution des résultats**

La première utilisation de l'outil s'est déroulée au mois de juin 2018. Lors de cette étude, 2148 militaires (620 militaires du rang, 963 sous-officiers et 565 officiers ; 1782 hommes, 366 femmes) ont été interrogés. L'ancienneté de ces militaires est très étendue puisqu'elle oscille selon les participants de 1 an à plus de 20 ans.

Ils ont été interrogés, tout comme lors du pré-test, via une plateforme en ligne interne au Ministère des Armées. La passation a duré en moyenne une trentaine de minutes.

Dans les prochains paragraphes, nous allons restituer les résultats obtenus grâce à l'outil de la façon dont l'Armée de Terre pourra le faire également. L'idée est ici de tester l'outil en condition d'utilisation réelle, c'est-à-dire avec un volume de participants important et des méthodes statistiques accessibles sans utilisation de logiciels spécialisés. Nous nous appuyons donc sur les indicateurs que nous avons évoqués précédemment : le score global, puis le score par sous-dimension et le taux d'ouverture des items secondaire pour déterminer si les sous-dimensions proposées dans l'outil constituent des facteurs de ressources, des facteurs de contraintes, ou simplement des facteurs neutres pour la bonne réalisation du métier de militaire. Nous interpréterons les résultats en même temps que nous les explorerons afin de permettre un accès plus facile aux informations. Pour l'exemple, nous traiterons ici les résultats obtenus pour la population générale interrogée. Il aurait également possible de mener ces analyses pour les différentes catégories de militaires, pour les différentes tranches d'âges, des différences d'ancienneté, de régiments, etc. Ces critères d'analyse devront être décidés selon les objectifs fixés de l'étude lors d'une prochaine réutilisation de l'outil.

### **7.1. Score global**

Le calcul du score global des RPS s'obtient par l'addition des scores obtenus aux items prioritaires, sur la somme maximale qui aurait pu être obtenue, le résultat étant remis sur 100 pour faciliter la compréhension. Autrement dit, il représente un pourcentage de satisfaction, ou bien être, sur l'ensemble des items prioritaires, sans prise en compte des différences de familles ou de sous-dimensions présentes dans le questionnaire.

Le score global pour cette étude est de 69%. Nous discuterons ce résultat plus loin.

## **7.2. Facteurs de ressources versus facteurs de contraintes**

Pour déterminer quels étaient les facteurs de ressources et les facteurs de contraintes, nous avons calculé les moyennes pour chacun des items, ainsi que le taux d'ouverture des items secondaires. Nous avons également calculé le taux moyen d'ouverture des items prioritaires ayant obtenus un score moyen supérieur ou égal à 5, il est de 9,2%. Le taux moyen d'ouverture des items secondaires pour toutes les sous-dimensions de l'outil est de 17,75%.

Pour les sous-dimensions pour lesquelles la contrainte peut être bilatérale, nous faisons figurer en plus du taux d'ouverture global de l'item secondaire les pourcentages détaillant les taux d'ouverture liés au pôle négatif de l'échelle et ceux liés au pôle positif.

Les intitulés des sous-dimensions correspondant à des facteurs de ressources sont écrits en gras, alors que les intitulés des facteurs de contraintes sont écrits en italiques.

Les résultats sont présentés dans le tableau en page suivante.

<b>ECHELLE / Sous-échelle</b>	<b>Moy item prioritaire (Ety)</b>	<b>Taux d'ouverture item secondaire (en %)</b>	<b>Moy item secondaire (Ety)</b>
<b>HIERARCHIE</b>			
<i>Attentes vis-à-vis des subordonnés</i>	4,69 (1,45)	18,4	2,82 (1,10)
<i>Attentes vis-à-vis des chefs</i>	4,56 (1,68)	23,9	2,52 (1,19)
<i>Hiérarchie formelle versus informelle</i>	4,18 (1,72)	27,4	4,44 (1,77)
Légitimité de chef	5,22 (1,61)	11,9	3,03 (1,63)
<b>Liberté de décision</b>	5,91 (1,23)	4,2	2,87 (1,33)
<b>DECISION CENTRALISEE</b>			
<i>Cumul des ordres</i>	4,82 (1,62)	20,1	4,39 (1,92)
<i>Attitude vis-à-vis de la centralisation de la décision</i>	4,80 (1,75)	18,8	5,59 (1,58)
<i>Décision politique versus tactique</i>	4,45 (1,51)	22,7	2,87 (1,68)
<i>Cohérence des ordres</i>	4,79 (1,41)	16,2	2,71 (1,19)
<b>DISCIPLINE</b>			
Aménagement de l'obéissance	4,77 (1,51)	15,9 / 4,0 / 11, 9	3,06 (2,32)
<i>Subsidiarité</i>	4,21 (1,76)	29,7	3,34 (1,71)
<b>Obéissance fluide</b>	5,80 (1,25)	4,2	3,12 (1,86)
<i>Adhésion à l'autorité</i>	5,75 (1,37)	40,1 / 1,9 / 38,2	5,19 (2,44)
<i>Esprit légaliste</i>	4,76 (1,66)	18,6	3,08 (1,63)
Esprit légitimiste	5,29 (1,61)	11,5	4,01 (1,90)
<b>MORT</b>			
Fatalité	4,29 (1,87)	28,3 / 14, 3 / 14	5,79 (1,78)
Prise de risque - Recherche de sensations fortes	4,73 (1,52)	13,8	5,85 (1,80)
<i>Mort comme hypothèse de travail</i>	1,99 (1,31)	83,8	4,00 (1,98)
<b>Mort et culture militaire</b>	6,22 (1,18)	0,9	1,85 (1,66)
<b>COMBAT</b>			
<i>Rythme opérationnel</i>	4,41 (1,52)	19,7	4,11 (1,87)
<i>Fatigue opérationnelle</i>	3,75 (1,62)	38,2	3,46 (1,72)
Usage de la force	4,89 (1,80)	14,3	4,72 (1,92)
<b>Niveau de stress permanent</b>	5,03 (1,34)	8,6	3,17 (1,71)
<i>Incertitude - Frustration</i>	3,40 (1,52)	44,2	2,75 (1,54)
Préoccupation morale	5,25 (1,64)	11	3,81 (1,59)
Isolement collectif	3,99 (1,86)	12,1	2,73 (2,07)
Isolement interne	3,45 (1,76)	17,6	4,48 (2,41)
<i>Incompréhension de l'entourage</i>	4,44 (1,69)	22,4	3,07 (1,71)
<b>DISPONIBILITE</b>			
<b>Impératifs d'absences</b>	5,59 (1,50)	9	2,81 (1,75)
<i>Poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle</i>	3,41 (1,98)	29,9	2,25 (1,44)
<b>Poids de la vie personnelle sur la vie professionnelle</b>	5,38 (1,48)	8	3,74 (2,09)
Volume d'absences	3,80 (1,70)	28	3,74 (1,70)

<b>IDENTITE PROFESSIONNELLE</b>			
Partage d'une identité commune	5,05 (1,57)	12,8	3,14 (1,67)
<i>Coprésence des identités civile et militaire</i>	4,87 (1,09)	42,4	3,68 (2,09)
<b>Intégration des valeurs de l'institution</b>	6,06 (1,19)	2,8	3,54 (1,67)
Identité professionnelle locale	5,08 (1,59)	11,8	3,13 (1,80)
<b>ESPRIT D'EQUIPE</b>			
<b>Entretien de l'esprit d'équipe</b>	6,08 (1,28)	3,8	3,04 (1,93) / 2,07 (1,30)
<b>Goût pour l'esprit d'équipe</b>	6,02 (1,16)	2,7	3,53 (1,71)
Confiance	5,13 (1,41)	10,2	3,01 (1,50)
<b>Inclusion versus Rejet de l'autre</b>	5,48 (1,43)	7,5	3,33 (1,98)
<b>Harcèlement de la part des chefs</b>	5,56 (1,72)	/	/
<b>Harcèlement de la part du groupe</b>	6,31 (1,25)	2,7	2,93 (1,68)
Harcèlement des anciens sur les nouveaux engagés	5,09 (1,45)	9,9	4,29 (1,81)
<b>MISSIONS</b>			
Légitimité des missions	5,11 (1,50)	11,8	4,91 (1,77)
<b>Niveau de compétence</b>	5,58 (1,46)	8,8	4,43 (2,24) / 3,97 (2,08)
<b>Adéquation entre les compétences et les demandes du terrain</b>	5,58 (1,44)	6,7	2,71 (1,86)
<b>METIER DE MILITAIRE ET SOCIETE</b>			
<i>Considération de la part des chefs</i>	4,84 (1,72)	19,4	3,09 (1,83)
<i>Considération du travail du groupe</i>	4,67 (1,59)	19,3	3,12 (1,67)
Considération de la part des camarades	4,96 (1,31)	8,2	3,65 (1,80)
Reconnaissance	4,01 (1,73)	/	/
<i>Sentiment d'utilité</i>	4,74 (1,65)	18,3	3,83 (1,85)
Place à part	3,30 (1,72)	18	6,38 (1,28)
<b>PLACE DU TRAVAIL DANS LA VIE DE L'INDIVIDU</b>			
<i>Centralité du travail</i>	3,92 (1,69)	21,6	2,93 (2,20)
Sens du travail	5,08 (1,44)	10,7	4,89 (1,79)

Tableau 28 : statistiques descriptives concernant les items de l'outil créé

### 7.2.1. Identification des facteurs de ressources

Pour rappel, nous avons établi qu'un facteur de ressource est caractérisé par un score à l'item prioritaire au moins supérieur ou égal à 5 et par un taux d'ouverture de l'item secondaire associé inférieur à 9,2%.

Une famille de RPS se démarque particulièrement du fait de son caractère très positif. Il s'agit de l'esprit d'équipe. Cette famille de RPS, qui, pour rappel, montrait une forte cohérence interne au pré-test, regroupe des sous dimensions constituant des facteurs de ressource :

- L'entretien de l'esprit d'équipe
- Le goût pour l'esprit d'équipe
- L'inclusion de l'autre
- L'absence de harcèlement de la part des chefs
- L'absence de harcèlement de la part du groupe

D'autres sous-dimensions semblent former des facteurs de ressources :

- La liberté de décision
- L'obéissance fluide
- La mort et la culture militaire
- L'absence d'un niveau de stress permanent
- L'acceptation des impératifs d'absence
- Le poids de la vie personnelle sur la vie professionnelle
- L'intégration des valeurs de l'institution
- Le bon niveau de compétence
- L'adéquation entre les compétences et les demandes du terrain

S'il semble évident que les sous-dimensions de l'esprit d'équipe, qu'elles concernent le goût pour le travail en équipe, les bénéfices observés des relations humaines ou l'effort d'intégration et d'inclusion de chacun au sein de l'équipe, constituent de vrais facteurs de ressources pour les militaires dans le cadre de la réalisation de leur métier, d'autres sous-dimensions sont également importantes et contribuent à leur bien-être au travail.

En effet, les participants témoignent de leur adhésion aux valeurs et aux traditions de l'institution militaire (intégration des valeurs de l'institution) comme celle de commémorer les morts (mort et culture militaire) ce qui rend leur intégration et le fait qu'ils se sentent appartenir à un groupe aux valeurs communes facilités. Ensuite, ils mettent en avant des sous-dimensions relatives à leurs compétences, à leurs capacités. On apprend alors que les militaires interrogés s'estiment en capacité de donner des ordres simples et cohérents (liberté de décision), de travailler sans ordre dans l'esprit de leur chef (obéissance fluide), qu'ils ont le bon niveau de compétence pour ce qui leur est demandé (niveau de compétence) grâce aux

entraînements qu'ils suivent avant les missions, et qu'ils jugent vraiment utiles (adéquation entre les compétences et les demandes du terrain). Le dernier facteur de ressource concerne le niveau et la chronicité du stress chez les militaires : ceux-ci se décrivent comme étant plutôt sereins lors des missions opérationnelles.

### 7.2.2. Identification des facteurs de contraintes

Un facteur de contrainte est détecté à l'aide d'un taux d'ouverture des items secondaires supérieur à 17,7% et est modéré ou accentué à l'aide du score obtenu aux items secondaires.

Un facteur de contrainte se démarque dans notre étude. Il s'agit de la mort comme hypothèse de travail. En effet, les réponses à l'item prioritaire témoignaient déjà de la forte conscience des militaires quant au fait que la mort fait partie de leur travail. Le taux d'ouverture de l'item secondaire approche les 84%, ce qui rend la contrainte portée par cette sous-dimension extrêmement saillante. Cependant, le score à l'item secondaire témoigne d'une opinion neutre des militaires interrogés à propos de l'inévitabilité de côtoyer la mort dans le cadre d'une bonne réalisation du travail. Nous pourrions cependant discuter ce fort résultat. En effet, la mort est un élément saillant lié à l'usage de la force dans le métier de militaire. Il semblait donc assez évident que l'item concernant la mort comme hypothèse de travail apparaisse de façon assez systématique comme constituant une contrainte dans le métier de militaire. Dès lors, nous pouvons nous interroger sur la pertinence en terme de sensibilité de cet item. Néanmoins, correspondant à la réalité du terrain (la mort faisant partie, potentiellement, du métier de militaire), nous décidons de conserver cet item tel quel et de considérer les résultats obtenus pour celui-ci comme signalant un facteur de contrainte.

Dans le cas de ce facteur de contrainte, la plupart des participants ont exprimé un consensus concernant le caractère contraignant voire de souffrance de cette sous-dimension. Dans les autres cas de notre étude, l'aspect consensuel des réponses n'est pas aussi évident.

Certaines sous-dimensions montrent un fort taux d'ouverture des items secondaires, supérieur à 25%, ce qui signifie qu'une personne sur quatre au minimum a témoigné d'un facteur de contrainte pour cette caractéristique du métier de militaire. Ces dimensions sont les suivantes :

- La hiérarchie formelle versus informelle
- La subsidiarité
- L'adhésion à l'autorité

- La fatigue opérationnelle
- L'incertitude – la frustration
- Le poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle

Parmi ces sous-dimensions pour lesquelles les items secondaires ont été fréquemment ouverts, il y en a deux qui démontrent dans les scores obtenus aux items secondaires des contraintes fortes et déterminées. Il semble que la frustration liée à la présence d'ambiguïtés en mission opérationnelle (incertitude – frustration) soit une problématique pointée du doigt par les militaires interrogés. Aussi, le poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle semble être un facteur de contrainte très important, puisque le sacrifice pour le travail dont témoignent les proches des militaires est rapporté assez fortement.

Les autres facteurs de contraintes mis en évidence par une grande partie de la population interrogée concernent en partie le fonctionnement de l'unité. En effet, on observe qu'une partie des participants affirme que ce n'est pas grâce aux chefs que les unités fonctionnent (hiérarchie formelle versus informelle) et que tout le monde ne respecte pas nécessairement sa place et le rôle qui lui ont été attribués (subsidiarité). Aussi, deux autres facteurs de contrainte ont été soulignés, il s'agit de sous-dimensions pour lesquels les deux extrêmes de réponse peuvent être problématiques. Enfin, les militaires qui ont répondu au deuxième item concernant l'adhésion à l'autorité ont d'abord témoigné du caractère permanent de l'obéissance en tant que militaire.

D'autres sous-dimensions ont montré un taux d'ouverture des items secondaires supérieur à 17,7%, mais inférieur à 25%, ce qui témoigne tout de même du caractère contraignant de ces facteurs mais aussi du caractère plus rare, plus ponctuel, de la perception de ces contraintes. C'est le cas pour :

- Les attentes vis-à-vis des subordonnées
- Les attentes vis-à-vis des chefs
- Le cumul des ordres
- L'attitude vis-à-vis de la décision centralisée
- La décision politique versus tactique
- La cohérence des ordres
- L'esprit légaliste
- Le rythme opérationnel
- L'incompréhension de l'entourage

- La considération de la part des chefs
- La considération du travail du groupe
- Le sentiment d'utilité
- La place à part dans la société

Il est déjà possible d'observer que toutes les sous-dimensions de la famille de RPS concernant la décision centralisée sont comprises dans ces contraintes. Celles-ci concernent à la fois l'attitude des participants quant au principe même de décision centralisée, et ses conséquences, c'est-à-dire la clarté, la quantité et la faisabilité des ordres qui en résultent. Parmi les items à propos de la décision centralisée, deux semblent constituer des contraintes particulièrement fortes, si l'on met en relation le taux d'ouverture avec les scores obtenus aux items secondaires. Les participants signalent alors que leurs chefs prennent parfois, selon eux, des décisions sans réelle connaissance des situations (décision politique versus tactique), ce qui peut être lié au fait que les ordres reçus ne sont parfois pas assez précis pour réaliser à bien les missions demandées (cohérence des ordres).

Deux autres sous-dimensions sont mises en avant grâce aux scores aux items secondaires, elles concernent les attentes des participants vis-à-vis des personnes avec lesquelles ils travaillent. Ils indiquent alors que tant leurs subordonnés (attentes vis-à-vis des subordonnés) que leurs chefs (attentes vis-à-vis des chefs) ne remplissent pas systématiquement entièrement le rôle qui est le leur.

La famille de RPS concernant le métier de militaire et la société semble lui aussi regrouper un ensemble de facteurs de contraintes. En dehors de la reconnaissance et de la considération de la part des camarades qui constituent des facteurs ni facilitants ni contraignants pour la réalisation du métier de militaire, tous les autres items mettent en avant des difficultés. Les participants témoignent alors d'un manque de considération de la part des chefs, et aussi pour le travail réalisé en groupe. Si la reconnaissance par la société du travail accompli par les militaires n'est perçue ni forte ni faible, il semble que le sentiment d'utilité constitue quant à lui un facteur de contrainte. En effet, les résultats montrent que les participants ne se sentent pas tous utiles à la société dans le travail qu'ils réalisent quotidiennement. Enfin, 18% des militaires interrogés ont indiqué que leur statut de militaire leur apportait une place vraiment à part dans la société, ce qui peut présenter un risque pour les individus en terme de sentiment d'appartenance à un groupe, ici la société française.

D'autres facteurs de contraintes ont aussi émergé de ces résultats. Une partie des participants (18,6%) a remis en question le fait que le respect des grades soit suffisant pour obtenir l'obéissance des subordonnés (esprit légaliste). Près de 20% des participants ont mis en avant des problématiques liées au rythme opérationnel. Aussi, deux contraintes concernant l'entourage sont décelées : environ 18% des militaires interrogés disent gérer leurs problèmes seuls, ce qui peut entraîner un repli sur soi et un isolement interne, et plus de 22% expriment qu'ils ne sont pas en mesure d'expliquer facilement à leur entourage leurs missions, ce qui peut amener à une incompréhension de la part des proches et là aussi à un isolement de l'individu.

Enfin, une dernière sous-dimension a été détectée comme étant une contrainte, il s'agit de la coprésence des identités civile et militaire. Cette contrainte est particulière puisque selon la situation, elle n'est pas systématiquement problématique. Dans le cas de notre étude, 37% des participants ont déclaré qu'ils se sentaient beaucoup plus militaires que civils. Dans le cadre de leur travail, cela peut ne pas poser de problème, en revanche, dès lors qu'ils sortent du travail pour retrouver leur vie civile, une telle attitude pourrait éventuellement être problématique.

### **7.3. Restitution graphique**

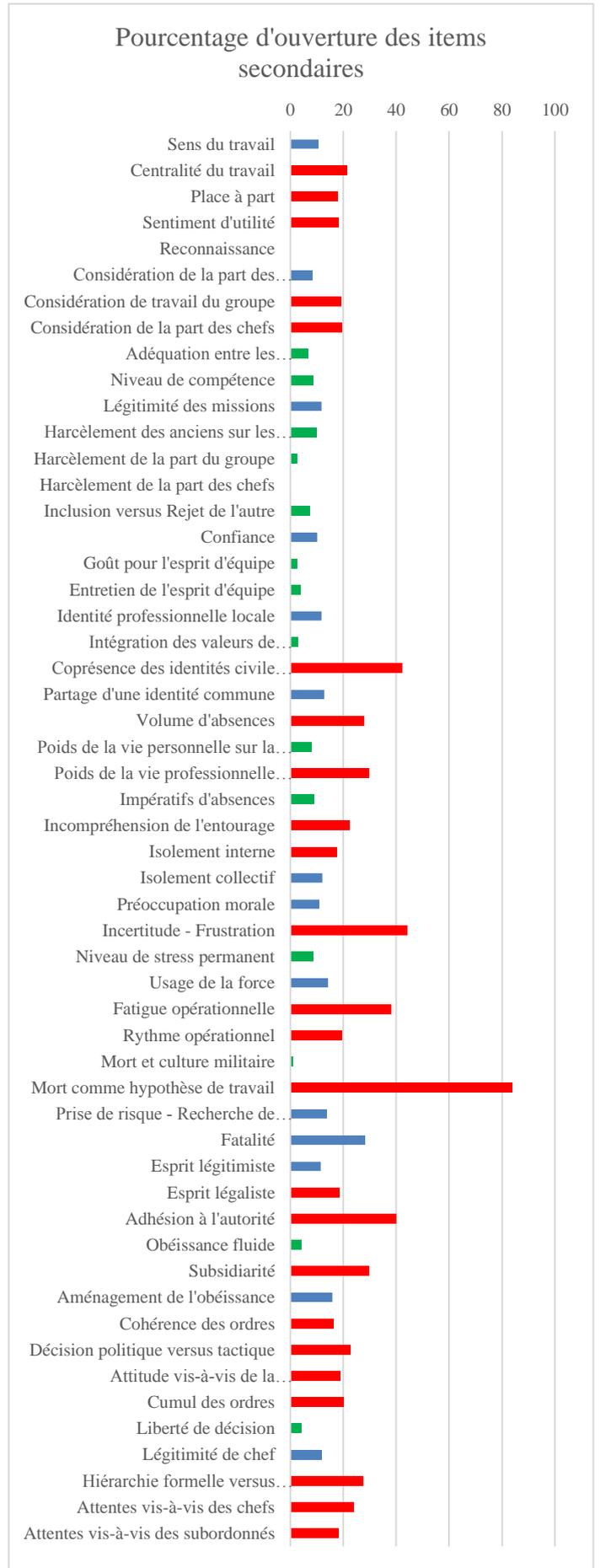
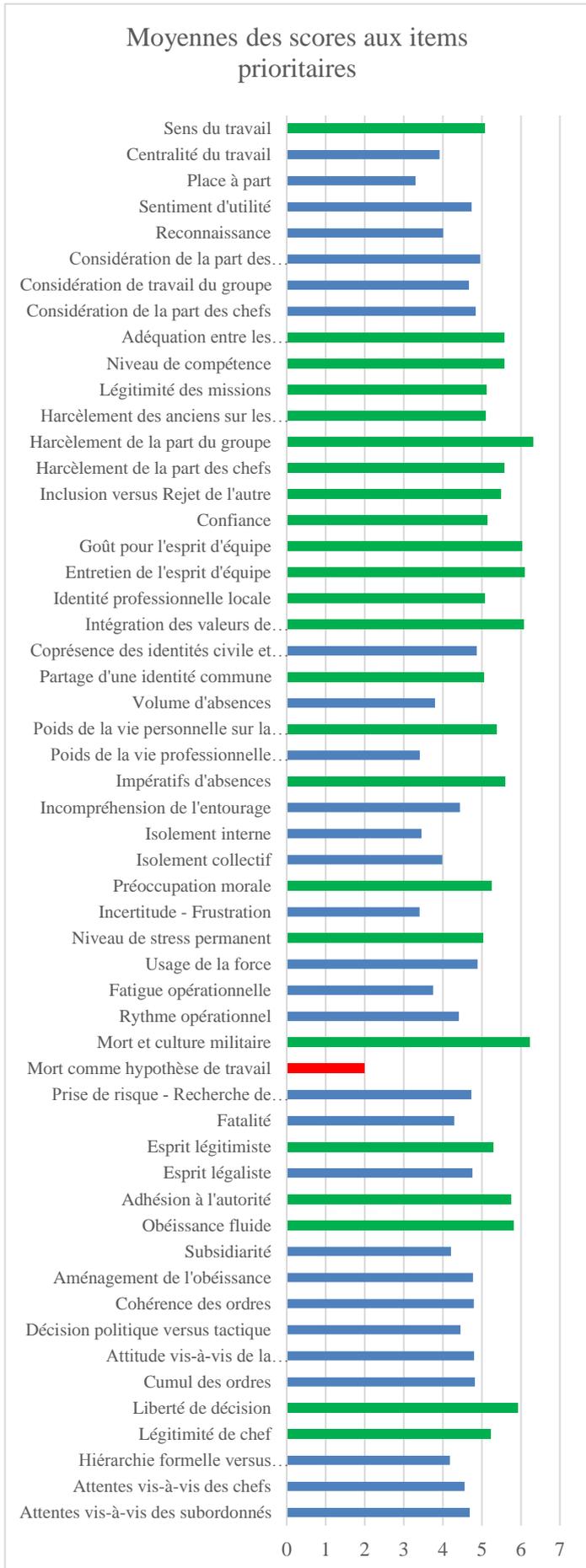
Afin de faciliter et de rendre plus fluide la détection des facteurs de ressources et de contraintes, il est possible de s'appuyer sur plusieurs formats de présentation des réponses. Le tableau présent dans la partie précédente constitue une première possibilité de restitution. Il permet de prendre connaissance des moyennes de réponses pour l'ensemble des items et des taux d'ouverture des items secondaires d'une même dimension facilement, puisque tous ces calculs sont situés sur une même ligne, et ainsi d'identifier les facteurs de ressources et les facteurs de contraintes.

Une restitution sous format d'histogrammes est également possible. Elle prendrait la forme de 3 histogrammes, comparés deux à deux, pour identifier les facteurs de ressources et les facteurs de contraintes.

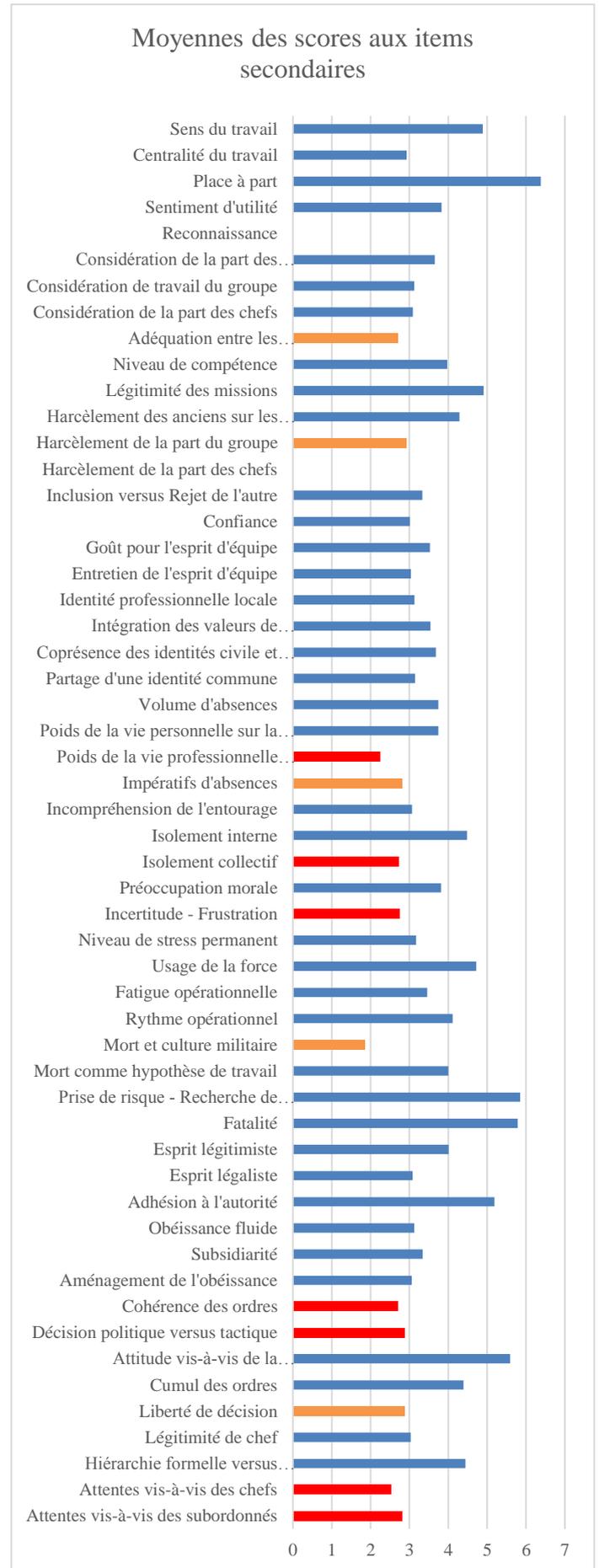
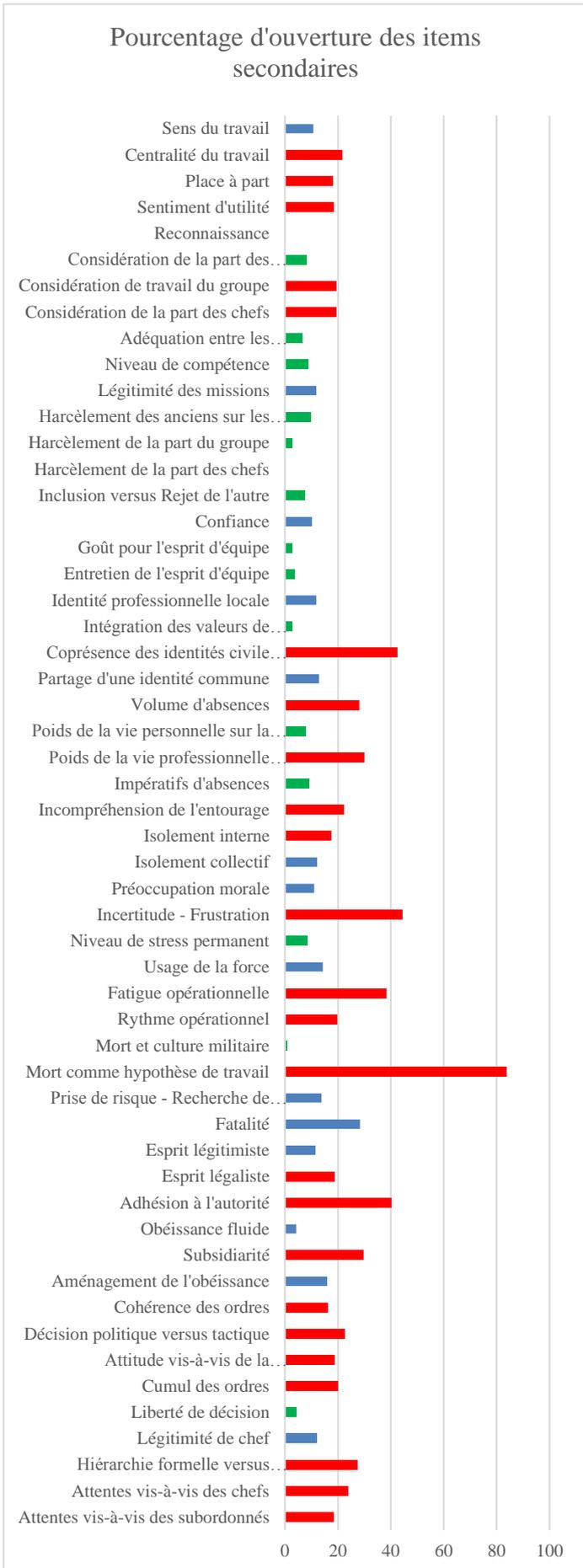
#### **7.3.1. Identification des facteurs de ressources**

Les histogrammes présentant la moyenne obtenue pour les items prioritaires et le taux d'ouvertures aux items secondaires se trouvent en page suivante. Les résultats sont présentés en vert dans le premier histogramme si la moyenne obtenue est supérieure ou égale à 5, en rouge si elle est inférieure ou égale à 3, et en bleu si elle se situe entre ces deux valeurs. Dans le second histogramme, les résultats sont présentés en vert s'ils sont inférieurs à 9,2%, en rouge s'ils sont supérieurs à 17,7% et en bleu s'ils se situent entre les deux.

L'identification des facteurs de ressources est alors très simple, si les résultats pour une sous-dimension sont présentés en vert dans les deux histogrammes, alors cette sous-dimension constitue un facteur de ressources.



### 7.3.2. Identification et précision des facteurs de contraintes



Dans le premier histogramme sont représentés les taux d'ouverture des items secondaires par sous-dimension. Les barres en rouge constituent les facteurs de contraintes détectés. Dans le second histogramme, ce sont les scores aux items secondaires qui sont représentés. Les barres en bleu indiquent des scores aux items secondaires qui sont supérieurs à 3, autrement dit qui représentent, dans le cas d'une sous-dimension détectée comme constituant un facteur de contrainte, une contrainte seulement modérée. Les barres en rouge quant à elles représentent les contraintes fortes, avec un taux d'ouverture de l'item secondaire supérieur à 17,7% et un score moyen à l'item secondaire inférieur ou égal à 3. Enfin en orange, nous avons détecté des facteurs de vigilance. Le taux d'ouverture aux items secondaires pour les sous-dimensions concernées est faible (inférieur à 17,7%), mais le score aux items secondaire est faible également, démontrant que si seule une faible proportion de participants a signalé cette sous-dimension comme étant un facteur de contrainte, ils ont en revanche défini cette contrainte comme étant forte. Ces facteurs de vigilance constituent donc des événements ponctuels, moins partagés par le plus grand nombre, mais plus précis et plus intenses.

Pour conclure ce chapitre et la restitution des résultats suite à la première utilisation de l'outil créé, nous avons repris sous forme de tableau les différents facteurs de contraintes et facteurs de ressources détectés lors de cette dernière étude. En gras figurent les facteurs de contraintes qui ont été évalués comme forts après la prise en compte du score aux items secondaires.

Facteurs de contraintes	Facteurs de ressources
<p><u>Hiérarchie</u>  <b>Attentes vis-à-vis des subordonnés</b>  <b>Attentes vis-à-vis des chefs</b>                      Hiérarchie formelle versus informelle</p> <p><u>Décision centralisée</u>                      Cumul des ordres                      Attitude vis-à-vis de la centralisation de la décision  <b>Décision politique versus tactique</b>  <b>Cohérence des ordres</b></p> <p><u>Discipline</u>                      Subsidiarité                      Adhésion à l'autorité                      Esprit légaliste</p> <p><u>Mort</u>                      Mort comme hypothèse de travail</p> <p><u>Combat</u>                      Rythme opérationnel                      Fatigue opérationnelle  <b>Incertitude – frustration</b>  <b>Isolement collectif</b>                      Incompréhension de l'entourage</p> <p><u>Disponibilité</u>  <b>Poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle</b></p> <p><u>Identité professionnelle</u>                      Coprésence des identités civile et militaire</p> <p><u>Métier de militaire et société</u>                      Considération de la part des chefs                      Considération du travail de groupe                      Sentiment d'utilité</p> <p><u>Place du travail dans la vie de l'individu</u>                      Centralité du travail</p>	<p><u>Hiérarchie</u>                      Liberté de décision</p> <p><u>Discipline</u>                      Obéissance fluide</p> <p><u>Mort</u>                      Mort et culture militaire</p> <p><u>Combat</u>                      Niveau de stress permanent</p> <p><u>Disponibilité</u>                      Impératifs d'absence                      Poids de la vie personnelle sur la vie professionnelle</p> <p><u>Identité professionnelle</u>                      Intégration des valeurs de l'institution</p> <p><u>Esprit d'équipe</u>                      Entretien de l'esprit d'équipe                      Goût pour l'esprit d'équipe                      Inclusion versus rejet de l'autre                      Harcèlement de la part des chefs                      Harcèlement de la part du groupe</p> <p><u>Missions</u>                      Niveau de compétence                      Adéquation entre les compétences et les demandes du terrain</p>

Tableau 29 : tableau récapitulatif des facteurs de ressources et de contraintes détectés

## **8. Discussion**

Cette première utilisation de l'outil nous a permis d'obtenir des premiers résultats généraux concernant la présence versus l'absence de risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire. Les différents types d'indicateurs mis en place apportent des informations complémentaires les unes aux autres, qui aboutissent à la réalisation d'un diagnostic des conditions de travail des militaires en termes de facteurs de ressources et facteurs de contraintes.

Ainsi, dans cette étude menée sur une population très large et très diversifiée en termes de grades, de spécialités, d'appartenances à des régiments, le score global de bien-être, ou de satisfaction, est de 69%. Cette mesure, sans nous apporter de grande précision sur les facteurs de RPS présents, nous indique une tendance générale concernant le vécu plutôt positif ou plutôt négatif des militaires dans le cadre de leur travail. Plus concrètement, les 69% de satisfaction qu'ont indiqué les participants de notre étude témoignent d'une satisfaction plutôt forte concernant les conditions de travail des militaires prises dans leur ensemble. Ce résultat ne nous indique cependant pas quels sont les facteurs de ressources, quels sont les facteurs de contrainte, mais surtout en quelle proportion ceux-ci sont présents pour notre population interrogée. Les scores par sous-dimension ainsi que les taux d'ouverture des items secondaires nous ont permis d'identifier et de quantifier ces facteurs de ressources et de contraintes.

L'esprit d'équipe dans son ensemble semble alors être, pour l'ensemble des militaires interrogés, une ressource très importante au sein de leurs conditions de travail, qu'il s'agisse de leur goût pour l'esprit d'équipe ou bien du fait de se sentir inclus et soutenus par leurs chefs ou leurs camarades. Les compétences acquises en vue de la réalisation des missions constituent également une force pour les militaires qui s'estiment au bon niveau pour les compétences qui sont demandées sur le terrain lors des opérations auxquelles ils participent. Leur capacité à donner des ordres et à faire preuve d'autonomie, leur sérénité en opération, leur acceptation de la disponibilité dont ils doivent faire preuve ainsi que le soutien de leurs proches sont eux-aussi des facteurs de ressources importants qui contribuent au bien-vivre des militaires dans leur travail.

A l'inverse, l'outil créé a également permis d'identifier des facteurs qui seraient des freins à la satisfaction au travail des militaires. Parmi ces facteurs, les conditions liées au combat ont une importance particulière, notamment l'acceptation de l'ambiguïté dans la réalisation des

missions et l'isolement collectif comme conséquence de la difficulté de partager avec ses proches ce qui s'est passé sur le terrain. Le contraste entre les attentes des militaires et ce qu'ils vivent réellement constitue un facteur de contrainte, concernant particulièrement les attentes vis à des d'autrui (les chefs et les subordonnés). Les rôles de chacun sont également remis en question, l'esprit légaliste prescrit par l'institution n'étant pas considéré comme primordial par tous. La mort comme hypothèse de travail a une place très importante dans la façon dont les militaires appréhendent leur métier et constitue donc un très fort facteur de contrainte. Le poids de la vie professionnelle sur la vie personnelle, le manque perçu de considération pour le travail effectué et le sentiment d'inutilité pour la société sont la base des autres facteurs de RPS mis en évidence par nos participants dans le métier de militaire.

Ces résultats nous offrent un premier diagnostic très général des risques psychosociaux militaires. Si le score global illustre une évaluation plutôt positive des conditions de travail, les analyses suivantes nous permettent de rentrer plus dans le détail et de déterminer quels sont les qui constituent des freins ou des leviers dans le vécu des militaires. Ces différents indicateurs sont donc complémentaires les uns des autres et permettent, s'ils sont appréhendés ensemble, de fournir un état des lieux à la fois global et précis.

Comme nous l'avons déjà évoqué, cette première utilisation de l'outil a été réalisée sur une population très diversifiée de militaires, ce qui nous amène à un résultat qui ne permet pas de cerner les RPS militaires selon les spécificités de chaque unité. Si un état des lieux de ce type peut être intéressant pour avoir une vision globale des conditions de travail dans l'Armée de Terre, un diagnostic par unité, par régiment, par spécialité ou autre peut s'avérer plus pertinent pour pouvoir mettre en place des actions dans le cadre d'un plan de prévention. En effet, il est absolument nécessaire de prendre en compte les spécificités de chacune des unités pour agir efficacement et précisément sur les risques psychosociaux qui pourraient exister en raison des particularités de celles-ci.

Aussi, l'outil pourra être utilisé dans le cadre d'une évaluation, d'un suivi, des actions de prévention mises en place. Une première passation avant la mise en place des actions permettra de comprendre où se situent les facteurs de contraintes dans la situation précise d'une unité ou d'un régiment, et quelles sont les solutions qu'ils faut apporter pour réguler ces facteurs de RPS. Après la mise en place de ces actions, une seconde passation apportera un feedback, un retour, sur les solutions mises en place et l'évolution des RPS militaires en consécutive à celles-ci.

## **9. Conclusion générale**

Cette recherche avait pour objectif opérationnel la création d'un outil de détection des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire. Celui-ci est atteint puisque nous avons eu l'occasion de créer, de pré-tester l'outil et de réaliser un premier diagnostic des risques psychosociaux militaires grâce à celui-ci. L'idée était ici de fournir à l'Armée de Terre un outil qui fonctionne et qu'elle pourra utiliser de manière autonome, une fois cette recherche terminée. Par la suite, il est prévu que celui-ci soit utilisé par les psychologues de l'Armée de Terre dans une démarche de prévention et d'intervention sur les risques psychosociaux. A cet effet, nous élaborerons un manuel d'utilisation concret de l'outil, reprenant à la fois les modalités de la création de l'outil que nous avons exposées dans la troisième partie de cette thèse, mais aussi des éléments plus concrets permettant d'accéder aux différents indicateurs présentés facilement. Ce manuel d'utilisation constituera une aide à l'organisation de la passation, un guide pour accéder aux résultats permettant d'identifier les facteurs de contraintes et de ressources facilement, et un ensemble de suggestions à l'interprétation des résultats sur lesquels seront fondées les actions qui seront mises en place par les psychologues de l'Armée de Terre.

Bien que cet outil ait conservé le même format que les outils de détection des risques psychosociaux les plus connus que l'on peut retrouver dans le monde civil, c'est-à-dire une structure en familles de RPS puis en sous-dimensions au sein de ces familles, il démontre une singularité certaine du fait qu'il ait été adapté et rendu spécifique au métier de militaire. En effet, il est important de rappeler que celui-ci a été élaboré à la suite et en conséquence des deux premières parties de cette thèse, et en particulier des deux études qui ont été menées au cours de cette recherche.

L'étude de la partie 2 concernait les raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre et l'implication dans le travail des militaires une fois engagés. Les résultats de cette étude ont démontré que l'implication dans le travail, d'une manière générale tout d'abord, est un concept dont les résultats différencient les militaires qui veulent rester engagés dans l'Armée de Terre de ceux qui décident de renoncer à leur engagement. Ce concept peut être décomposé en plusieurs facteurs dont un qui concerne la centralité du travail dans la vie de l'individu et qui lui aussi différencie significativement les populations en fonction de leur

décision vis-à-vis du fait de rester engagées dans l'Armée de Terre. Cette idée de centralité du travail dans la vie de l'individu nous semblait essentielle dans l'appréhension des risques psychosociaux militaires, nous l'avons donc réutilisée dans l'outil afin de comprendre l'importance accordée par les militaires à leur travail dans leur vie quotidienne.

L'autre intérêt de l'étude 2 concerne la compréhension des raisons de l'engagement dans l'Armée de Terre par les différentes populations que nous avons interrogées. En effet, les raisons de l'engagement apportent une bonne visibilité des attentes que vont avoir les militaires nouvellement engagés vis-à-vis de leur métier. Dans notre étude, nous avons observé selon l'ancienneté des militaires interrogés, et selon leur décision de rester engagés ou non dans l'Armée de Terre, les raisons à l'engagement qu'ils évoquent ne sont pas les mêmes. Si les militaires ayant en moyenne 14 ans d'ancienneté évoquent des opportunités d'emploi ou de quitter le système scolaire, les traditions familiales et l'envie de défendre, de protéger et de découvrir de nouveaux horizons pour expliquer les raisons pour lesquelles ils se sont engagés, ceux qui ont en moyenne 3 ans d'ancienneté et qui renouvellent leurs contrats pour la première fois citent plutôt la volonté de se dépasser, de voyage, et s'approcher de valeurs comme la cohésion, l'esprit d'équipe et le patriotisme pour justifier leur choix d'engagement. On observe dès lors un effet de l'ancienneté et de l'âge (et donc de la génération) dans les raisons de l'engagement de l'Armée de Terre. Nous avons également observé un effet de la décision de rester engagé dans l'Armée de Terre ou non dans les réponses. En effet, à ancienneté égale (environ 3 ans), les militaires qui avaient choisi de ne pas rester engagés témoignaient de raisons beaucoup plus diffuses, beaucoup moins « profilées » que celles des autres populations. Dans tous les cas, il est intéressant de connaître les raisons de l'engagement, et donc les attentes des militaires, pour mesurer l'écart entre celles-ci et la réalité du métier, écart qui peut être précurseur de RPS s'il est important. L'enjeu en termes d'anticipation et de prévention des risques psychosociaux est donc très important puisque si dès le départ les attentes des militaires sont totalement différentes de la réalité qu'ils vivront de leur métier, ils seront exposés à un potentiel stress et à une potentielle frustration dès lors qu'ils perçoivent cet écart. Il existe également un enjeu en termes de fidélisation des militaires dans l'Armée. Les résultats ont montré qu'il existait un effet de la génération dans les raisons de l'engagement. Un militaire qui s'est engagé il y a 14 ans l'Armée de Terre ne l'a pas fait pour les mêmes raisons qu'un militaire qui s'est engagé il y a 3 ans. A partir de ce constat, il serait intéressant pour le service du recrutement de pouvoir suivre l'évolution des raisons de l'engagement, afin de pouvoir adapter la communication et

les explications fournies aux personnes qui veulent s'engager dans le but de réduire dès le départ l'écart entre les attentes des militaires et la réalité du métier, donc de réduire les potentiels facteurs de RPS qui pourraient apparaître, et donc peut-être d'augmenter le taux de fidélisation dans l'Armée de Terre.

La première partie de cette thèse constitue la fondation de nos réflexions quant à l'élaboration de l'outil de détection des risques psychosociaux militaires, elle se concentrait sur la spécificité militaire. La partie théorique nous a permis de délimiter le concept de spécificité militaire et d'en proposer une définition grâce aux textes doctrinaux internes à l'institution et à la recherche en sociologie militaire. A partir de cette définition, nous avons extrait huit éléments opérationnels : le combat, la mort, la hiérarchie, la décision centralisée, la discipline, l'esprit d'équipe, l'identité professionnelle et la disponibilité, qui, selon la définition de la spécificité militaire, s'ils sont coprésents, caractérisent uniquement le métier de militaire. Nous avons ensuite soumis ces huit éléments à une étude sur les représentations sociales du métier de militaire dans l'objectif de déterminer si différentes populations, militaires ou non, estimaient que chacun de ces éléments caractérise bien le métier de militaire. Les résultats de cette étude nous ont permis de confirmer cette hypothèse et donc de « valider » le concept de spécificité militaire comme étant caractérisé, entre autres, par ces huit éléments opérationnels. L'utilisation de ces éléments pour élaborer la structure de l'outil de détection des risques psychosociaux spécifiques au métier de militaire nous semblait alors évidente, puisque sans leur exploitation dans l'outil, un outil de détection des RPS préexistant dans le monde civil serait passé à côté de dimensions importantes concernant les RPS militaires (le combat par exemple).

Dès lors, la question de la pertinence voire de la nécessité d'étudier la spécificité d'un métier avant de débiter toute démarche de prévention des risques psychosociaux se pose. Chaque métier ne serait-il pas spécifique d'une certaine façon ?

N'ayant pas la prétention de remettre en cause tous les outils permettant la détection et la prévention des risques psychosociaux dans le monde civil, il nous semble tout de même intéressant de nous interroger sur la pertinence de traiter un grand nombre de métiers, si ce n'est presque tous, en suivant les mêmes démarches et en utilisant les mêmes outils pour tous.

Cela signifierait alors que la plupart des métiers pourraient être analysés de manière exhaustive selon les mêmes familles de RPS, les mêmes sous-dimensions. Plusieurs exemples peuvent remettre en question ces postulats, sans pour autant les infirmer de manière évidente. Le métier de marin par exemple, sous-tendu par le fait de travailler en mer, dans un espace réduit et clôt et qui nécessite des absences prolongées du domicile personnel peut-il être appréhendé selon les mêmes méthodes que le métier de médecin urgentiste, sous pression en quasi-permanence mais qui a la possibilité de pouvoir rentrer à son domicile une fois ses gardes terminées ou que le métier de vendeur en magasin, potentiellement soumis à de fortes tensions avec le public ?

Pour répondre à ces interrogations, une étude pourrait être menée sur un panel de métiers touchant différents secteurs et différentes catégories socio-professionnelles. Les outils de détection des RPS existants dans le monde civil seraient alors proposés à des travailleurs, suivis de questions qualitatives dans l'objectif de mesurer la qualité et surtout l'exhaustivité du diagnostic réalisé. Nous saurions alors si les métiers du monde civil démontrent des caractéristiques communes qui permettraient un diagnostic à partir d'une base d'outils plus ou moins généraux, ou bien si chaque métier ou groupe de métiers mériterait une étude approfondie pour déterminer quels sont leurs éléments spécifiques et de quelle façon nous pourrions adapter les outils de détection des risques psychosociaux, comme nous l'avons fait pour le métier de militaire, pour aboutir à un diagnostic exhaustif et précis, indispensable pour mener de façon optimale des démarches de prévention.

## 10. Bibliographie

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

Ajzen, I. (2002). Constructing a TPB questionnaire: Conceptual and methodological considerations.

Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology & Health*, 26, 1113–1127.

Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in organizational behavior*.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of business research*, 26(1), 49-61.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.

Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.

Bandura, A. (1992). Self-efficacy mechanism in psychobiologic functioning. *Self-efficacy: Thought control of action*, 2.

Bandura, A. (1999). Moral disengagement in the perpetration of inhumanities. *Personality and social psychology review*, 3(3), 193-209

Bardiès, L. (2011). Du concept de spécificité militaire. *L'Année sociologique*, 61(2), 273-295.

Barrois, C. (1993). *Psychanalyse du guerrier*. Paris : Hachette.

Ben-Shalom, U., Lehrer, Z., & Ben-Ari, E. (2005). Cohesion during Military Operations A Field Study on Combat Units in the Al-Aqsa Intifada. *Armed Forces & Society*, 32(1), 63-79.

- Bergeron, J. L. (1979). *Les aspects humains de l'organisation*. Chicoutimi, Québec: G. Morin.
- Bergeron, J. L. (1979). *Les aspects humains de l'organisation*. Chicoutimi, Québec: G. Morin.
- Berl, R. L., Williamson, N. C., & Powell, T. (1984). Industrial salesforce motivation: A critique and test of Maslow's hierarchy of need. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 4(1), 32-39.
- Bilheran, A., & Adam, P. (2011). *Risques psychosociaux en entreprise*. Paris: Armand Colin.
- Blau, P. (1964). *Power and exchange in social life*. New York: J Wiley & Sons, 352.
- Blufarb, P.N., (1989) *Air Force Officer Cohesion*. Air War College Research Report, Maxwell Air Force Base, Alabama.
- Boëne, B. (1990). *La spécificité militaire*. Paris, Armand Colin.
- Boyt, T., Lusch, R., & Mejza, M. (2005). Theoretical models of the antecedents and consequences of organizational, workgroup, and professional esprit de corps. *European Management Journal*, 23(6), 682-701.
- Carmeli, A., & Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206.
- Chakor T. (2015), « Généalogie des risques psychosociaux au travail : un phénomène au cœur d'une tension politique », *Économies et Sociétés, Série « Études Critiques en Management »*, KC, n°4, 2/2015, p. 197-225
- Cicirelli, V. G. (2001). Personal meanings of death in older adults and young adults in relation to their fears of death. *Death studies*, 25(8), 663-683.
- Commeiras, N., Loubes, A., & Fournier, C. (2009). Les effets des tensions de rôle sur l'implication au travail: une étude auprès des managers de rayon1. *Management international/Gestión Internacional/International Management*, 13(4), 73-89.
- Dabezies, P. (1980). *La spécificité militaire: esquisse d'une approche globale de l'armée*. *Arès*, 3, 77-105.
- Dagognet, F., & Nathan, T. (1999). *La mort vue autrement*. Institut Synthélabo.

- Dansereau, F., Alutto, J. A., & Yammarino, F. J. (1984). *Theory testing in organizational behavior: The variant approach*. Prentice Hall.
- Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Delouvé, S., Rateau, P., & Rouquette, M. L. (2013). *Les peurs collectives*. Eres.
- Diener, E. (1977). Deindividuation: Causes and consequences. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 5(1), 143-155
- Dubin, R. Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 1956. 3, 131-142.
- Durrieu, F., & Roussel, P. (2002). L'implication organisationnelle dans les réseaux de franchisés: un concept pertinent pour des entreprises en réseau?. *Revue de gestion des ressources humaines*, 44, 2-19.
- Erber, R., & Tesser, A. (1992). Task effort and the regulation of mood: The absorption hypothesis. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28(4), 339-359.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society*. 2d ed., rev. and enl. New York, Norton.
- Fazio, R. H. (1990). A practical guide to the use of response latency in social psychological research. *Research methods in personality and social psychology*, 11, 74-97.
- Festinger, L. (1957). *Cognitive dissonance theory*. 1989) *Primary Prevention of HIV/AIDS: Psychological Approaches*. Newbury Park, California : Sage Publications.
- Fishbein, M. (Ed.). (1967). *Readings in attitude theory and measurement*. Oxford, England: Wiley.
- Fishbein, M., & Ajzen, I, (1975), *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Flament, C. (1994). Représentation sociale, consensus et corrélation-Remarques à partir des remarques de EH Witte. *Papers on social representations*, 3, 184-193.
- Foote, N. N. (1951). Identification as the basis for a theory of motivation. *American sociological review*, 16(1), 14-21.

- Fowler, S. (2014). What Maslow's hierarchy won't tell you about motivation. *Harvard Business Review*, 92(11).
- Gal, R. (1986). *A portrait of the Israeli soldier (No. 52)*. Greenwood Publishing Group.
- García-Guiu, C., Moya, M., Molero, F., & Moriano, J. A. (2016). Transformational leadership and group potency in small military units: The mediating role of group identification and cohesion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Gesser, G., Wong, P. T., & Reker, G. T. (1988). Death attitudes across the life-span: The development and validation of the Death Attitude Profile (DAP). *Omega-Journal of Death and Dying*, 18(2), 113-128.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam.
- Gollac M., Bodier M. (2011), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, Avril.
- Goodman, L. M. (1981). *Death and the creative life: Conversations with eminent artists and scientists as they reflect on life and death*. New York: Springer Publishing Company.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 468-490.
- Goya, M. (2014). L'armée française et la révolution militaire de la Première Guerre mondiale. *Politique étrangère*, (1), 87-99.
- Graziani, P. (2005). *Anxiété et troubles anxieux*. Paris: Nathan.
- Greenberg, J., & Arndt, J. (2011). Terror management theory. *Handbook of theories of social psychology*, 1, 398-415.
- Greenberg, J., Pyszczynski, T., & Solomon, S. (1986). The causes and consequences of a need for self-esteem: A terror management theory. In *Public self and private self* (pp. 189-212). Springer, New York, NY.
- Greene, T., Buckman, J., Dandeker, C., & Greenberg, N. (2010). How communication with families can both help and hinder service members' mental health and occupational effectiveness on deployment. *Military medicine*, 175(10), 745-749.

- Griffith, J. (1988). Measurement of group cohesion in US Army units. *Basic and Applied Social Psychology*, 9(2), 149-171.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: an integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271.
- Gross, J. J. (2002). Emotion regulation: Affective, cognitive, and social consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291.
- Gross, J. J., Richards, J. M., & John, O. P. (2006). Emotion regulation in everyday life. *Emotion regulation in couples and families: Pathways to dysfunction and health*, 2006, 13-35.
- Guitton, J. (1969). *La Pensée et la Guerre*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Guyot, S., Langevin, V., & Montagnez, A. (2013). Évaluer les facteurs de risques psychosociaux: l'outil RPS-DU. INRS.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative science quarterly*, 176-190.
- Hall, S. C. 1987. « Shortchanging our young officers: Military traditions denied ». *Aerospace Power Journal* 1/2, 48-57
- Hansez, I. (2000). Du diagnostic des risques psychosociaux à l'intervention organisationnelle: études de cas.
- Harding, T. S., Mayhew, M. J., Finelli, C. J., & Carpenter, D. D. (2007). The theory of planned behavior as a model of academic dishonesty in engineering and humanities undergraduates. *Ethics & Behavior*, 17(3), 255-279.
- Haslam, N. (2006). Dehumanization: An integrative review. *Personality and social psychology review*, 10(3), 252-264.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees. *Harvard Business Review*,
- Hofstede, G. (1980). Culture and organizations. *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values* (Vol. 5). Newbury Park, California: Sage.

Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1987). Intergroup behaviour, self-stereotyping and the salience of social categories. *British Journal of Social Psychology*, 26(4), 325-340.

Izard, C. E. (1990). Facial expressions and the regulation of emotions. *Journal of personality and social psychology*, 58(3), 487.

James, W. (1884). What is an emotion?. *Mind*, (34), 188-205.

Johnson, M. P. (1973). Commitment: A conceptual structure and empirical application. *Sociological quarterly*, 14(3), 395-406.

Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63(2), 96.

Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological bulletin*, 86(1), 119.

Kanungo, R. N. (1981). Work alienation and involvement: Problems and prospects. *Applied Psychology*, 30(1), 1-15.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.

Karakostas, A., & Zizzo, D. J. (2016). Compliance and the power of authority. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 124, 67-80.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.

Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of organizational behavior*, 11(3), 171-185.

Kelman, H. C., & Hamilton, V. L. (1989). *Crimes of obedience: Toward a social psychology of authority and responsibility*. Yale University Press.

Kelman, H.C. (1976). Violence without restraint: Reflections in the dehumanization of victims and victimizers. In G. M. Kren & L. H. Rappoport (Eds.), *Varieties of psychohistory* (pp.282-314). New York: Springer.

Kolditz, T. A. (2007). *In extremis leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Kozlowski, S. W. J., Gully, S., Salas, E., and Cannon-Bowers, J. (1996) Team leadership and development: theory, principles, and guidelines for training leaders and teams. In Beyerlin, M. and Johnson, D. (Eds.), *Advances in interdisciplinary studies of work teams*, Vol. 3. JAI Press, 253-91.

Laurence, J. H. (2011). Military leadership and the complexity of combat and culture. *Military Psychology*, 23(5), 489.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Légeron, P., & Nasse, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. France: ministère de la santé.

Letonturier, É. (2011). Reconnaissance, institution et identités militaires. *L'Année sociologique*, 61(2), 323-350.

Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1991). Culture and socialization in work groups. In L. B. Resnick, J. M. Levine, & S. D. Teasley (Eds.), *Perspectives on socially shared cognition* (pp. 257-279). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Levine, J. M., & Pavelchak, M. A. (1984). Conformity and obedience. *Social psychology*, 25-50.

Lhuilier, D. (2010). Les «risques psychosociaux»: entre rémanence et méconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, (2), 11-28.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

Locke, E.A. (1976), The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand McNally, Chicago, IL, pp. 1297-349.

- MacCoun, R. J. (1996). Sexual orientation and military cohesion: A critical review of the evidence. *Out in force: Sexual orientation and the military*, 157-176.
- Manning, F. J. (1991). Morale, cohesion and esprit de corps. In Gal, R. and Mangelsdorff, A. D. (Eds.), *Handbook of military psychology*, Oxford, England: John Wiley & Sons, 453-470.
- Martin , L. L. (1999). I-D compensation theory: some implications of trying to satisfy immediate-return needs in a delayed-return culture. *Psychological Inquiry*, 195-208.
- Martin, R., & Hewstone, M. (2003). Majority versus minority influence: When, not whether, source status instigates heuristic or systematic processing. *European Journal of Social Psychology*, 33(3), 313-330.
- Marx, K. (1962). *Manuscrits de 1844: économie politique & philosophie*. Editions sociales.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171.
- Matsumoto, D. (1987). The role of facial response in the experience of emotion: More methodological problems and a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 769.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: new ability or eclectic traits?. *American psychologist*, 63(6), 503.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mias, A. (2010). *Les risques professionnels. Peut-on soigner le travail?*. Paris: Ellipses
- Mikulincer, M., & Florian, V. (2006). The complex and multifaceted nature of the fear of personal death. In A. Tomer , P. T. Wong, & E. Grafton, *Death attitudes: Existential and spiritual issues*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Milanaccio, A. (2007). Sociologies de la mort. *International Review of Sociology*, 105-108.

- Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of abnormal and social psychology*, 67(4), 371.
- Milgram, S. (1965). Some conditions of obedience and disobedience to authority. *Human relations*, 18(1), 57-76.
- Milgram, S. (1973). *The perils of obedience*. Harper's, 247(1483).
- Miller, C. E., & Anderson, P. D. (1979). Group decision rules and the rejection of deviates. *Social Psychology Quarterly*, 354-363.
- Moliner, P., & Guimelli, C. (2015). *Les représentations sociales. Fondements historiques et développements récents*. Grenoble: Presses universitaires de Grenoble.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). Organizational linkage: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. *Organizational and Occupational Psychology*, 10(3), 2008.
- Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Harding, F. D., Jacobs, T. O., & Fleishman, E. A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex social problems. *The Leadership Quarterly*, 11(1), 11-35.
- Neveu J.P. (1996), *La démission du cadre d'entreprise - étude sur l'intention de départ volontaire*, Economica.
- Nix, G., Watson, C., Pyszczynski, T., & Greenberg, J. (1995). Reducing depressive affect through external focus of attention. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14(1), 36.
- Norman, R. (1995). *Ethics, killing and war*. Cambridge University Press.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492.
- Partouche, J. (2013). *Entre prévention et promotion: l'impact de la saillance de mortalité sur le cadrage situationnel en consommation et sur les préférences produits*. Paris: Thèse Université Paris Dauphine.
- Perrot, S. (2005). L'engagement au travail: une analyse psychométrique de l'échelle de Kanungo. *Revue de gestion des ressources humaines*, (58), 31-44.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.
- Pyszczynski, T., Solomon, S., & Greenberg, J. (2003). *In the wake of 9/11: The psychology of terror*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ramazzini, B. (1953). 1700. *De morbis artificum diatriba*. Modena. Gianna Pomata.
- Rasskazova, E., Ivanova, T., & Sheldon, K. (2016). Comparing the effects of low-level and high-level worker need-satisfaction: A synthesis of the self-determination and Maslow need theories. *Motivation and Emotion*, 40(4), 541-555.
- Rempel, M. W., & Fisher, R. J. (1997). Perceived threat, cohesion, and group problem solving in intergroup conflict. *International Journal of Conflict Management*, 8(3), 216-234.
- Rivière, C. (1999). Postface. Dans *Cultures et logiques militaires* (pp. 331-340). Paris cedex 14, France: Presses Universitaires de France. doi:10.3917/puf.thieb.1999.01.0331.
- Rosenberg, M. (1986). Self concept from middle childhood through adolescence. Dans J. Suls, & A. Greenwald, *Psychological perspectives on the self* (pp. 107-136). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Rosenblatt, A., Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., & Lyon, D. (1989). Evidence for terror management theory: I. The effects of mortality salience on reactions to those who violate or uphold cultural values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 681-690.
- Roussel, P., & Durrieu, F. (2002). L'implication organisationnelle dans les réseaux de franchises: un concept pertinent pour des entreprises en réseau?. *Revue de gestion des ressources humaines*, (44), 2-18.
- Saber, A. (2006). *Les milieux militaires américains et leurs discours* (Doctoral dissertation, Bordeaux 2).
- Salès-Wuillemin, E. (2007). *Catégorisation et représentations sociales: Cours de psychologie sociale*. Paris: Presses universitaires de France
- Schweisguth, E. (1978). L'institution militaire et son système de valeurs. *Revue française de sociologie*, 373-390.

Selye, H. (1957). *Stress beherrscht unser Leben*. Econ Verlag.

Sheldon, K. M., Kasser, T., Smith, K., & Share, T. (2002). Personal goals and psychological growth: Testing an intervention to enhance goal attainment and personality integration. *Journal of Personality*, 70(1), 5-31.

Shils, E. A., & Janowitz, M. (1948). Cohesion and disintegration in the Wehrmacht in World War II. *Public Opinion Quarterly*, 12(2), 280-315.

Siebold, G. L. (1999). The evolution of the measurement of cohesion. *Military Psychology*, 11(1), 5.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

Simon, H. A. (1979). Rational decision making in business organizations. *The American economic review*, 69(4), 493-513.

Simonsen, S. G. (2009). Leaving Security in Safe Hands: identity, legitimacy and cohesion in the new Afghan and Iraqi armies. *Third World Quarterly*, 30(8), 1483-1501.

Sinha, P. N., & Jackson, B. (2006). A Burkean inquiry into leader–follower identification motives. *Culture and Organization*, 12(3), 233-247.

Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). A terror management theory of social behavior: The psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 24, pp. 93-159). Academic Press.

Solomon, S., Greenberg, J., & Pyszczynski, T. (1991). A terror management theory of social behavior: the psychological functions of self-esteem and cultural worldviews. In M. Zanna, *Advances in experimental social psychology* (pp. 13-34). New York: Guilford.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985) The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hal

Thiébaud C h., 2007, *Deux siècles de condition militaire*, nds, 114/def/emat/bcp/acdb.

- Thiéblemont, A. (1986). Les traditions dans les armées: le jeu de la contestation et de la conformité. *Pouvoirs: Revue française d'études constitutionnelles et politiques*, (38), 99-112.
- Thiéblemont, A. (1999). *Cultures et logiques militaires*. Presses Universitaires de France-PUF.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the postwar world. *The journal of abnormal and social psychology*, 38(2), 141.
- Tomer, A., & Eliason, G. (2006). Existentialism and death attitudes. Dans A. Tomer , P. T. Wong, & E. Grafton, *Death attitudes: Existential and spiritual issues*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept : a social cognitive theory of group behaviour. In Lawler, E. J. (Eds.). *Advances in group processes: theory and research*. Greenwich, CT: JAI.
- Turner, J. C. (2005). Explaining the nature of power: A three-process theory. *European journal of social psychology*, 35(1), 1-22.
- Turner, V. W. (1972). *Les Tambours de l'affliction*. Paris, Gallimard.
- Tyler, T. R., & Degoey, P. (1995). Collective restraint in social dilemmas: Procedural justice and social identification effects on support for authorities. *Journal of personality and social psychology*, 69(3), 482.
- Ulmer Jr, W. F., Collins, J. J., & Jacobs, T. O. (2000). *American military culture in the twenty-first century*. Center for Strategic and International Studies Report. Washington, DC, CSIS Press.
- Urien, B. (2003). L'anxiété face à la mort et son influence sur le comportement du consommateur. *Recherche et applications en marketing*, 23-41.
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de psychologie*.
- Vergès, P., Tyszka, T., & Vergès, P. (1994). Noyau central, saillance et propriétés structurales. *Papers on social representations*, 3, 3-12.

Villermé, L. R. (1840). *Tableau de l'état physique et moral d'ouvriers dans les fabriques de coton, de laine, et de soie*. Paris: J. Renouard.

Walzer, M. (1977). *Just and unjust wars*. New York: Basic Books.

Wead, S. (2015). Ethics, Combat, and a Soldier's Decision to Kill. *Military Review*, 95(2), 69.

Weber, M. (1922). *Economie et société*. Paris: Plon.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.

Wong, P. T. (2000). Meaning in life and meaning in death in successful aging. Dans A. Tomer, *Death attitudes and the older adults: Theories, concepts and applications* (pp. 22-35). Philadelphia: Bruner-Routledge.

Wong, P. T. (2008). Meaning Management Theory and death acceptance. Dans A. Tomer, E. Grafton, & P. T. WONG, *Existential and spiritual issues in death attitudes* (pp. 65-87). New York: Erlbaum

Yammarino, F. J., Mumford, M. D., Connelly, M. S., & Dionne, S. D. (2010). Leadership and team dynamics for dangerous military contexts. *Military Psychology*, 22(S1), S15.

Zimbardo, P. G. (1995). The psychology of evil: A situationist perspective on recruiting good people to engage in anti-social acts. *Research in Social Psychology*, 11, 125-133.

## 11. Webographie

Loi Jourdan-Belbrel :

<https://www.senat.fr/rap/198-355/198-3551.html>

Loi Berteaux :

<https://www.senat.fr/rap/198-355/198-3553.html>

Loi 96-589 du 2 Juillet 1996 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000560200>

Livre vert de l'Etat-major de l'Armée de Terre :

<https://www.unabcc.org/app/download/8280141/Exercice+du+metier+des+armes+dans+1%27+Armee+de+Terre.pdf>

Exercice du Commandement de l'Armée de Terre :

[https://www.defense.gouv.fr/content/download/467991/7465134/Exercice\\_commandement.pdf](https://www.defense.gouv.fr/content/download/467991/7465134/Exercice_commandement.pdf)

Code du soldat :

<http://www.emb.terre.defense.gouv.fr/spip.php?article331>

Exercice du métier des armées dans l'Armée de Terre :

[https://defense.ac-versailles.fr/IMG/pdf/pistes\\_ethique\\_fondements.pdf](https://defense.ac-versailles.fr/IMG/pdf/pistes_ethique_fondements.pdf)

Loi L4131-1 du Code du travail :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903155&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

Article 5-6 du Code du travail :

[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres\\_et\\_parcours\\_professionnel/sante\\_securite\\_travail\\_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/guide-juridique-circulaire-D82-453.pdf)

Loi 2005-270 du 24 mars 2005 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000808186&categorieLien=cid>

Article 15 de la Constitution du 4 octobre 1958 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006071194&dateTexte=20140401>

Loi du 9 avril 1898 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000692875&categorieLien=cid>

Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 sur la création du DUER

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000408526&categorieLien=id>

Démarche de prévention des risques psychosociaux de l'ANACT :  
<https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>)

## **12. Annexes**

### **12.1. Annexe 1 : questionnaire de l'étude 1 sur les représentations sociales du métier de militaire**

**Bonjour à tous,**

**Tout d'abord, nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette enquête.**

**Elle fait partie d'un travail de recherche concernant le monde militaire.**

**Les réponses resteront anonymes et confidentielles.**

**Ce questionnaire se décompose en 6 parties, à remplir dans l'ordre des questions. Nous vous demandons de ne pas revenir sur les questions auxquelles vous avez déjà répondu, une fois que vous êtes passé(e) à la suivante.**

**Sachez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Nous nous intéressons uniquement à votre opinion et votre perception du métier de militaire. Sentez-vous donc libre de répondre aux questions par ce que vous pensez réellement.**

**PARTIE 1**

Si je vous dis « **militaire** », quelles sont les 5 premières idées qui vous viennent à l'esprit ?

*(Merci d'inscrire vos réponses sur les lignes ci-dessous)*

1. ....

2. ....

3. ....

4. ....

5. ....

**PARTIE 2**

**Merci d'indiquer ci-dessous quelle(s) est(sont) selon vous la(les) principale(s) mission(s) des militaires.**

*(Merci d'inscrire le maximum de réponses sur les lignes ci-dessous.)*

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. ....
7. ....
8. ....
9. ....
10. ....

**Cinq missions militaires sont indiquées ci-dessous. Prenez le temps de les lire une par une et de les comprendre.**

**Merci d'indiquer sur une échelle allant de « cette mission n'est pas du tout importante » à « cette mission est très importante » à quel point ces missions sont importantes pour vous.**

*Merci de cocher la case qui correspond à votre réponse.*

**Protéger les populations, le territoire, les intérêts fondamentaux, nationaux comme internationaux, du pays.**

- Cette mission n'est pas du tout importante
- Cette mission n'est pas importante
- Cette mission n'est ni importante ni pas importante
- Cette mission est importante
- Cette mission est très importante

**Gagner les guerres par la force si nécessaire, grâce à des moyens de supériorité militaire, et maintenir cette supériorité dans la durée.**

- Cette mission n'est pas du tout importante
- Cette mission n'est pas importante
- Cette mission n'est ni importante ni pas importante
- Cette mission est importante
- Cette mission est très importante

**Stabiliser une situation de conflit afin qu'elle ne dégénère pas, et s'opposer à tout pic de violence.**

- Cette mission n'est pas du tout importante
- Cette mission n'est pas importante
- Cette mission n'est ni importante ni pas importante
- Cette mission est importante
- Cette mission est très importante

**Normaliser une situation entre deux parties en conflit par la mise en œuvre d'actions de reconstruction et d'aide aux populations, et conduire vers la paix.**

- Cette mission n'est pas du tout importante
- Cette mission n'est pas importante
- Cette mission n'est ni importante ni pas importante
- Cette mission est importante
- Cette mission est très importante

**Aider les populations et leur porter assistance sur ou hors du territoire national en cas de catastrophe majeure (naturelle, technologique).**

- Cette mission n'est pas du tout importante
- Cette mission n'est pas importante
- Cette mission n'est ni importante ni pas importante
- Cette mission est importante
- Cette mission est très importante

### **PARTIE 3**

**Maintenant, nous aimerions connaître votre avis sur la place des militaires dans la société.**

**Pour les 4 affirmations qui suivent, placez votre avis sur cette échelle de 1 à 10.**

Si vous êtes tout à fait d'accord avec la proposition de gauche, vous entourez le chiffre 1, Si vous êtes tout à fait d'accord avec la proposition de droite, vous entourez le chiffre 10. Vous pouvez utiliser les chiffres intermédiaires pour nuancer votre propos.

*Exemples : vous entourez 1 à la première proposition, cela signifie que vous êtes tout à fait d'accord que la place des militaires est une place comme une autre dans la société.*

*Vous entourez 7 à la première proposition, cela signifie que vous êtes plutôt d'accord que la place des militaires est une place à part dans la société.*

#### **La place des militaires dans la société est :**

Une place 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Une place  
comme une autre à part

Pas enviable 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Enviable

Inutile 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Utile

Qui ne permet 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Qui permet  
pas d'avoir d'avoir  
Un statut social élevé un statut social élevé

**Facultatif : Maintenant, avec vos mots à vous, dites-nous quelle est pour vous la place des militaires dans la société.**

.....  
.....

### **PARTIE 4**

**Dans cette partie, à chaque page, vous allez donner votre avis à propos d'un grand thème inscrit en majuscules tout en haut.**

**Dans les tableaux qui vont suivre, merci d'indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations proposées sur une échelle allant de « Je ne suis pas du tout d'accord » à « Je suis tout à fait d'accord »**

***Exemple** : si, comme ci-dessous, vous faites une croix dans la case de la 2<sup>ème</sup> ligne du tableau et de la 3<sup>ème</sup> colonne, cela signifie que vous n'êtes **pas d'accord** avec le fait que le combat a une place centrale dans le métier de policier.*

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
<b>Le combat a une place centrale dans le métier de policier</b>		X			

*Merci de faire une croix dans la case qui correspond à votre réponse.*

*Attention, vous ne devez faire qu'une seule croix dans chaque ligne.*

## A propos du COMBAT

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Le combat a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
Le combat a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## **A propos de la MORT**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
La mort a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
La mort a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## A propos de la HIERARCHIE

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
La hiérarchie a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## **A propos de la DISCIPLINE**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
La discipline a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
La discipline a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

**A propos de la DECISION PRISE PAR UNE PERSONNE, ET**  
**UNE SEULE**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
La décision prise par une personne et une seule a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## A propos de l'ESPRIT D'EQUIPE

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
L'esprit d'équipe a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## A propos du SENTIMENT D'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
Le sentiment d'appartenance professionnelle a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

## **A propos de la DISPONIBILITE**

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Ni d'accord ni pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier de policier</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier que je voudrais exercer</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier de médecin en hôpital</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier idéal pour moi</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier de commis de cuisine dans un restaurant</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier que je ne voudrais vraiment pas exercer</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier de militaire</b>					
La disponibilité a une place centrale dans <b>le métier de religieux</b>					

**PARTIE 5**

**Merci de classer par ordre d'importance les caractéristiques suivantes, correspondant à la description de la France.**

- **de 1 : cette caractéristique est la plus importante, selon moi, pour décrire la France**
- **à 12 : cette caractéristique est la moins importante, selon moi, pour décrire la France**

**La France :**

- est un pays où la vie est douce
- a des traditions
- est un pays où règne la tolérance
- a de la grandeur
- où l'on a de l'imagination
- où l'on vit bien
- est riche en monuments
- est un pays où l'on est libre
- a un avenir
- est un pays divers et varié
- est un pays où l'on respecte la justice
- a de beaux paysages

**Merci de compléter la phrase suivante :**

Je suis français donc : .....

.....

.....

**PARTIE 6**

**Pour terminer, merci de compléter les informations suivantes :**

**Vous êtes :**

- Un homme
- Une femme

**Votre année de naissance :** .....

**Votre dernier diplôme obtenu :** .....

**Le métier que vous aimeriez exercer plus tard :**

.....

**Le métier que vous ne voudriez vraiment pas exercer plus tard :**

.....

## **12.2. Annexe 2 : questionnaire de l'étude 2 sur les raisons de l'engagement et l'implication dans le travail**

**Bonjour à tous,**

**Tout d'abord, nous vous remercions d'avoir accepté de participer à cette enquête.**

**Elle fait partie d'un travail de recherche concernant la compréhension du métier de soldat.**

**Ce questionnaire se décompose en 4 parties, à remplir dans l'ordre des questions. Nous vous demandons de ne pas revenir sur les questions auxquelles vous avez déjà répondu, une fois que vous êtes passé(e) à la suivante.**

**Sachez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse. Nous nous intéressons uniquement à votre opinion et à votre vécu du métier de soldat. Sentez-vous donc libre de répondre aux questions par ce que vous pensez réellement.**

**Les réponses resteront anonymes et confidentielles.**

## **I. Partie 1**

Dans cette partie du questionnaire, nous nous intéressons aux raisons pour lesquelles vous vous êtes engagé(e) dans l'Armée de Terre. Pour répondre à ces questions, nous vous demandons de vous remettre dans la situation dans laquelle vous vous trouviez lorsque vous avez décidé de vous engager dans l'Armée de Terre.

Pour les questions suivantes, « s'engager dans l'Armée de Terre » correspond au fait de prendre l'initiative de contacter le service de recrutement (CIRFA ou autre) et de suivre toutes les étapes du recrutement.

### **1. Pour quelle(s) raison(s) vous êtes-vous engagé(e) dans l'Armée de Terre ?**

*Vous pouvez indiquer une ou plusieurs raison(s). Merci d'écrire vos réponses en utilisant des phrases simples.*

- a. ....
- b. ....
- c. ....
- d. ....
- e. ....
- f. ....
- g. ....
- h. ....
- i. ....
- j. ....

*Pour les affirmations suivantes, merci d'indiquer votre réponse sur cette échelle de 1 à 7 en entourant le chiffre qui correspond au mieux à votre situation.*

*Si vous êtes tout à fait d'accord avec la proposition de gauche, vous entourez le chiffre 1. Si vous êtes tout à fait d'accord avec la proposition de droite, vous entourez le chiffre 7. Vous pouvez utiliser les chiffres intermédiaires pour nuancer votre réponse.*

*Exemples : si vous entourez 7 à la première proposition, cela signifie qu'à l'origine, vous pensiez que vous engager dans l'Armée de Terre vous serait tout à fait utile.*

*Si vous entourez 3 à cette même proposition, cela signifie qu'à l'origine, vous pensiez que vous engager dans l'Armée de Terre vous serait plutôt inutile.*

**1. A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre me serait :**

Inutile      1      2      3      4      5      6      7      Utile

**2. A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre me serait :**

Non profitable 1      2      3      4      5      6      7      8      9      Profitable

**3. A l'origine, la plupart des gens qui comptaient pour moi était favorable à mon engagement dans l'armée de terre**

Pas du tout d'accord 1      2      3      4      5      6      7 Tout à fait d'accord

**4. A l'origine, la plupart des gens qui comptaient pour moi approuvait mon engagement dans l'armée de terre**

Pas du tout d'accord 1      2      3      4      5      6      7 Tout à fait d'accord

**5. A l'origine, je pensais avoir les capacités nécessaires pour m'engager dans l'armée de terre**

Pas du tout d'accord 1      2      3      4      5      6      7 Tout à fait d'accord

**6. A l'origine, je pensais que m'engager dans l'armée de terre était :**

Difficile      1      2      3      4      5      6      7      Facile

## II. Partie 2

Dans cette partie, nous nous intéressons à votre implication dans votre travail actuel. Pour répondre à ces questions, nous vous demandons de prendre en considération votre métier, votre poste actuel.

Pour chacune des affirmations suivantes, merci de placer votre avis sur une échelle de 1 à 9. Sachez qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse, nous vous demandons simplement de répondre le plus sincèrement possible.

### 1. Les événements les plus importants de ma vie ont trait à mon emploi actuel

Pas du tout	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait
d'accord										d'accord

### 2. Mon travail ne constitue qu'une infime partie de ce que je suis

Pas du tout	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait
d'accord										d'accord

### 3. Je suis personnellement très pris(e) par mon travail

Pas du tout	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait
d'accord										d'accord

### 4. Je vis, mange et respire pour mon travail

Pas du tout	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait
d'accord										d'accord

### 5. Mon travail occupe l'essentiel de ma vie

Pas du tout	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait
d'accord										d'accord

### 6. J'ai avec mon emploi des liens très étroits que j'aurais beaucoup de mal à briser

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

**7. Je me sens généralement détaché(e) de mon travail**

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

**8. La plupart de mes objectifs personnels sont axés sur mon emploi**

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

**9. Je considère que mon travail est au centre de mon existence**

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

**10. J'aime être absorbé par mon travail la majeure partie du temps**

Pas du tout d'accord	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Tout à fait d'accord
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

### **III. Partie 3**

**1. Vous êtes :**

Un homme

Une femme

**2. Votre âge :** .....

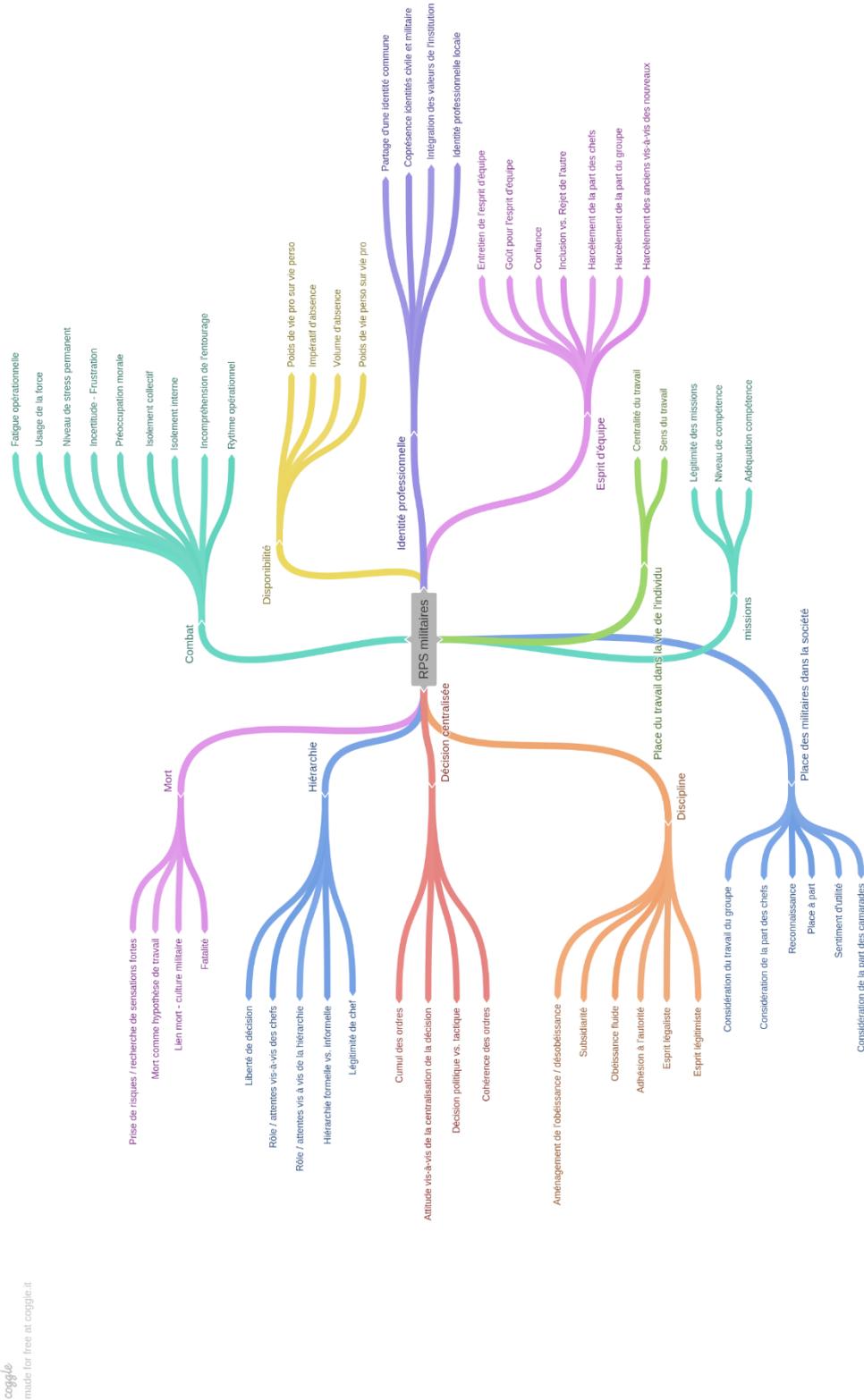
**3. Votre ancienneté dans l'Armée de Terre (en années) :**

.....

**4. Votre grade :**

.....

### 12.3. Annexe 3 : mindmap représentant la structure de l'outil créé, échelles et sous-dimensions



coggle  
made for free at coggle.it

**12.4. Annexe 4 : items de l'outil par échelle et sous-dimension, modalité de scoring, et interprétation**

Famille de RPS	Sous dimension	Item prioritaire / secondaire	Pôle négatif	Pôle positif	Ouvrerie item secondaire	Concept psychosocial de référence	Interprétation possible, à contextualiser et à compléter
FAMILLE DE RPS  HIERARCHIE	Rôle / attentes vis-à-vis des subordonnés	<b>Mes subordonnés sont à la hauteur de mes attentes</b> Mes subordonnés remplissent entièrement le rôle qui est le leur	Contrainte	Ressource	≤ 3	leadership	Une incohérence entre les attentes d'un individu et la réalité qu'il perçoit va mener à ressentir de la frustration. A propos des subordonnés, l'individu peut se remettre en question sur son autonomie, son style de commandement, ou sa capacité à communiquer correctement
		<b>Mes chefs sont à la hauteur de mes attentes</b> Mes chefs remplissent entièrement le rôle qui est le leur	Contrainte	Ressource	≤ 3	leadership	Une incohérence entre les attentes d'un individu et la réalité qu'il perçoit va mener à ressentir de la frustration. A propos des chefs, l'individu peut voir sa motivation et sa performance affectées, selon lui, à cause de ses chefs
		<b>C'est grâce à mon chef que l'unité fonctionne</b> Mon unité fonctionne à plusieurs supérieurs	Contrainte	Ressource	≤ 3	autorité charismatique	Si la réponse est négative, cela signifie qu'une autre personne fait fonctionner l'unité à la place du chef alors que ce n'est pas son rôle. Le rôle et l'importance de la hiérarchie qui sont pourtant prescrits sont remis en questions. Si le fonctionnement palliant d'une hiérarchie multiple est absent, cela peut poser problème doublement.
	Légitimité de chef	<b>Ma position hiérarchique me permet de donner des ordres sans difficulté</b> Mon rôle de chef est admis et respecté par tous	Contrainte	Ressource	≤ 3	soumission à l'autorité / besoin d'autonomie + besoin de compétence / task	En dehors des premiers grades, tous les militaires sont amenés avoir des fonctions de commandement. Si la position hiérarchique pose un problème dans le fait de donner des ordres, il existe peut-être un dysfonctionnement dans la chaîne de commandement
		<b>Je suis en capacité de donner des ordres simples et cohérents</b> Je dispose généralement des moyens dont j'ai besoin pour donner des ordres justes	Contrainte	Ressource	≤ 3	leadership individualisé	Chaque personne dans la chaîne de commandement devrait pouvoir donner des ordres simples et clairs. Si la réponse est négative, il est possible que l'individu ne se sente pas en capacité de donner des ordres simples et cohérents et/ou ne dispose pas des moyens pour le faire
		<b>Les ordres que je reçois sont simples et suffisants</b> Les ordres que je reçois ne dépassent car ils sont trop nombreux	Contrainte	Ressource	≤ 3	besoin de compétence / justice procédurale	Les ordres simples et suffisants vont permettre une bonne réalisation des missions confiées. Si la réponse est négative, l'individu va se sentir tenu de trier, reconsidérer, prioriser les ordres qu'il reçoit
	attitude vis-à-vis de la centralisation de la décision	<b>Je trouve normal que mes chefs prennent les décisions pour tout le monde</b> Chacun devrait pouvoir participer aux décisions qui le concernent	Contrainte	Ressource	≤ 3	légitimité du système	la décision centralisée est un des éléments qui caractérisent le fonctionnement de l'institution militaire. Elle correspond au principe qu'une seule personne ou qu'un seul groupe de personnes prend une décision qui s'appliquera au grand nombre. Si l'individu estime que ce principe n'est pas normal, alors il existe un écart entre ses attentes et le fonctionnement normal de l'institution concernant la prise de décision
		<b>Les décisions prises par mes chefs sont pragmatiques et réalistes</b> Mes chefs prennent des décisions sans connaissance réelle des situations	Contrainte	Ressource	≤ 3	leadership pragmatique	Si l'individu perçoit que les décisions prises par ses chefs ne sont ni réalistes ni pragmatiques, il aura probablement une difficulté et/ou une réticence à les mettre en œuvre, ce qui peut entraîner une démotivation et/ou une mauvaise qualité de travail
	Cohérence des ordres	<b>Les différents ordres que je reçois pour réaliser à bien une mission sont cohérents</b> Les ordres que je reçois me permettant de réaliser à bien la mission sont précis	Contrainte	Ressource	≤ 3	justice organisationnelle + besoin de compétence	En cas d'incohérence des ordres, une difficulté pour cerner les objectifs à atteindre et la façon dont il doivent être réalisés va apparaître, pouvant entraîner une mauvaise réalisation des missions confiées ou l'apparition d'ambiguïtés quant aux actions à réaliser pouvant amener à un sentiment d'injustice

Aménagement de l'obéissance / désobéissance	De façon évidente, obéir systématiquement aux ordres me permet de réaliser à bien mes missions	Extrême contrainte	Extrême contrainte	≤ 1 et ≥ 7	soumission à l'autorité + besoin d'autonomie	En cas d'un aménagement (appropriation) personnel des ordres systématiquement trop fort ou absent, la question de leur bonne réalisation par leur compréhension complète (lettre et esprit) est problématique: indiscipline informelle ou rigidité de l'obéissance
	Dans mon travail, j'ai besoin de ne pas respecter entièrement les ordres pour réaliser à bien mes missions	Extrême contrainte	Extrême contrainte			
	Dans mon unité, le diction "chacun à sa place et les vaches seront bien gardées" s'applique parfaitement	Contrainte	Ressour	≤ 3	soumission à l'autorité (bien comprise) / besoin d'autonomie + besoin de	Au sein d'une unité, chaque individu a une place, un rôle déterminé. Si chaque individu sort de son rôle de bonne ou de mauvaise foi, la désorganisation générale disciplinaire entrainera en retour une altération générale des conditions de travail à laquelle personne n'échappe
	Dans mon unité, chacun connaît sa place pour que tout fonctionne bien	Contraint	Ressour			
Subsidiarité	Je sais généralement travailler sans ordre, dans l'esprit de mon chef	Contraint	Ressour	≤ 3	besoin d'autonomie + besoin de compétence	Fait référence à l'autonomie attendue par le chef et recherchée par le subordonné, et à la maîtrise de l'esprit et de la lettre des missions. En cas de réponse négative, le subordonné n'a pas cet esprit à l'autonomie ou n'a pas les compétences
	Je me sens capable de travailler sans ordre, dans l'esprit de mon chef	Contraint	Ressour			
	Militaire, je finis toujours par obéir	Extrême contrainte	Extrême contrainte	≤ 1 et ≥ 7	soumission à l'autorité	En cas d'insoumission et de soumission totales, la question de l'équilibre du libre arbitre nécessaire dans toute discipline devient problématique. L'enjeu de l'apparition d'une mésestime de soi profonde est présent
	Sauf quand les ordres sont illégaux, je finis toujours par obéir	Extrême contrainte	Extrême contrainte			
Obéissance fluide	Le respect des grades me suffit pour obéir	Contraint	Ressour	≤ 3	légitimité du système	Si la réponse est négative, cela signifie que l'individu ne répond pas aux attentes de l'institution concernant le respect de la hiérarchie. L'individu, au-delà du système des grades, se réfère à d'autres critères, potentiellement trop personnels pour décider à quel il va obéir
	Etant militaire, je ne pose pas de questions sur les personnes qui donnent des ordres	Contraint	Ressour			
	J'ai tendance à suivre mon chef aussi pour ses qualités personnelles	Contraint	Ressour	≤ 3	légitimité du chef + autorité charismatique	Au-delà des grades hiérarchiques, les qualités personnelles du chef sont importantes dans la confiance accordée par les subordonnés. En cas de réponse négative, cela signifie que l'individu n'attribue jamais de qualités à un supérieur, ou qu'il ne fonctionne que selon un esprit légaliste.
	Je ne suis pas mon chef à cause de ses défauts	Ressour	Contraint			
Esprit légaliste	J'accepte d'être fataliste dans ce qui peut m'arriver en opération	Extrême contrainte	Extrême contrainte	≤ 1 et ≥ 7	TMT	Les réponses à cet item peuvent constituer une contrainte, qu'elles soient positives ou négatives, si elles sont extrêmes. Un individu pas du tout fataliste va s'attendre à pouvoir absolument tout contrôler de la situation en opération. Un individu très fataliste peut présenter un défaut dans le maintien du contrôle de la situation
	Le combat est pour moi comme un jeu de hasard	Ressour	Contraint			
	En mission opérationnelle, je ne crains pas de prendre des risques pour moi-même	Extrême contrainte	Extrême contrainte	≥ 7	Prise de risques	En cas de réponse positive, la question du jugement sur la mise en danger inappropriée de soi et de son équipe se pose.
	En mission opérationnelle, je cherche à prendre des risques pour moi-même	Ressour	Contraint			
Fatalité	J'ai particulièrement conscience que la mort fait partie de mon travail	Ressour	Extrême contrainte	≥ 7	TMT	Il est normal que les militaires aient conscience que la mort fasse relativement partie de leur travail. Une réponse extrême peut démontrer cependant une préoccupation importante des participants à propos de la mort, ce qui peut amener des angoisses existentielles, un mal-être ou une complaisance culturelle à la mort.
	Bien faire mon travail conduit à cotoyer la mort	Extrême contrainte	Contraint			
	Il est important pour moi de commémorer nos morts	Extrême contrainte	Ressour	≤ 1	fonctions de la culture militaire: cohésion + galvaniser le soldat	La commémoration des morts fait partie de la culture militaire. Une réponse négative extrême, peut témoigner d'un rejet d'une partie de la culture militaire, ce qui peut être nuisible à l'esprit d'équipe
	Je trouve que les rituels militaires sont importants pour gérer les deuils	Contraint	Ressour			
MORT	Prise de risque / recherche de sensations fortes					
	Mort comme hypothèse de travail					
	Lien mort - culture militaire					

Rythme opérationnel	<p><b>Le rythme de mission en opération me permet d'être toujours au niveau professionnel exigé</b></p> <p>Le rythme de mission vécu en opération m'incite à y repartir</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	besoin de compétence	Le rythme de mission peut, s'il est trop important, ne pas permettre aux individus de se sentir à la hauteur des missions (entraîné, formé, préparé). Ce rythme peut aussi conduire à un rejet de partir en mission.
Fatigue opérationnelle	<p><b>Le rythme de mission en opération m'a domé</b></p> <p>l'impression d'être fatigué mentalement</p> <p>Le rythme d'enchaînement des missions opérationnelles (OPEX, OPINT) me permet de récupérer mentalement</p>	Ressource	≥ 5	stress	La fatigue mentale fait référence aux exigences émotionnelles, souvent évoquées dans les outils de prévention des RPS. En cas de réponse positive, la fatigue mentale entraîne des difficultés de concentration, moins de disponibilité physique et psychologique, une baisse des performances et une démotivation professionnelle.
Usage de la force	<p><b>Dans mon travail, faire usage de la force est légitime</b></p> <p>Lorsque je fais usage de la force, je me dis que c'est souvent illégitime</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	légitimité de la demande + désengagement moral	L'usage de la force fait partie de la définition de la spécificité militaire. Si l'individu ne considère pas l'usage de la force comme étant légitime, il pourra ressentir une dissonance cognitive, qui entraîne une situation de mal-être
Niveau de stress permanent	<p><b>Je me sens plutôt serein quand je suis en mission opérationnelle</b></p> <p>Dans le cadre de mon travail, j'ai l'impression d'être tout le temps sous pression</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	stress	Un niveau élevé de stress permanent a des conséquences psychologiques et physiques sur l'individu. Il est important que l'individu ne soit pas à un niveau de stress élevé en permanence lors des opérations, et donc qu'il soit serein
Incertitude / frustration	<p><b>Accepter l'ambiguïté en mission opérationnelle est une difficulté</b></p> <p>Je suis frustré que les choses soient ambiguës</p>	Ressource	≥ 5	légitimité de la demande + soumission à l'autorité	L'ambiguïté, bien qu'elle soit maîtrisée autant que possible, fait partie du déroulement des missions opérationnelles. La tolérance à l'ambiguïté est selon certaines théories un trait de personnalité. Tous les individus ne la tolèrent donc pas de la même façon. Les réponses comportementales aux frustrations qu'elle induit peuvent être inadaptées psychosocialement (réponse positive).
Préoccupation morale	<p><b>Dans le cadre des missions opérationnelles, il m'arrive de faire des choses à mon sens immorales</b></p> <p>Ce que je vis réellement en mission opérationnelle est en contradiction avec les exigences du code du soldat</p>	Ressource	≥ 5	désengagement moral + légitimité de la demande	Cet item rejoint celui concernant la légitimité des missions. En cas de réponse positive, il est possible que l'individu trouve immorales certaines actions qu'il doit réaliser. Il doit donc faire face à un état de dissonance cognitive.
Isolement collectif	<p><b>Je partage beaucoup plus facilement mon existence avec mes camarades qu'avec mon entourage personnel</b></p> <p>J'ai l'impression d'être beaucoup plus moi-même avec mes camarades qu'avec mon entourage</p>	Ressource	≥ 7	cohésion sociale + identité sociale + work life balance	Si le partage avec les camarades peut être bénéfique, il peut aussi entraîner un repli de l'individu sur lui-même et sur son équipe, l'éloignant de son entourage personnel (réponse extrême positive)
Isolement interne	<p><b>Je ne passe des autres pour gérer mes problèmes</b></p> <p>Lorsque j'en ai le plus besoin, j'ai des personnes autour de moi à qui je parle de mes problèmes</p>	Ressource	≥ 7	cohésion sociale + identité sociale	Il est important que l'individu puisse partager son expérience avec son entourage pour arriver à gérer ses problèmes. Si le partage peut être lié à la personnalité de l'individu, le fait de ne pas partager du tout peut être problématique (réponse extrême positive).
Incompréhension de l'entourage	<p><b>J'arrive facilement à expliquer à mon entourage ce que je fais en mission opérationnelle</b></p> <p>D'une manière générale, mon entourage a du mal à comprendre ce que je fais en mission opérationnelle</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	culture militaire + identité sociale	Pour que l'individu puisse être soutenu par son entourage, il est nécessaire que celui-ci puisse comprendre ce que fait le militaire lors des missions opérationnelles, grâce à des explications qui doivent être apportées par ce dernier, cette compréhension allant rarement de soi à cause de la culture militaire (réponse négative)
Impératif d'absence	<p><b>J'ai compris et accepté facilement le fait que je dois être absent pour mon travail</b></p> <p>Quelque soit la mission, l'absence est justifiée</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	soumission à l'autorité + légitimité de la demande	Les absences sont liées à la disponibilité dont doivent faire preuve les militaires dans le cadre de leur travail. Leur inacceptation peut constituer une difficulté pour les militaires
Poids de vie pro sur vie perso	<p><b>A cause de mon travail, mes relations avec mes proches se sont dégradées</b></p> <p>Mes proches me disent que je me sacrifie trop pour mon travail</p>	Ressource	≥ 5	work life balance	Il s'agit du poids du travail sur la vie personnelle. En cas de réponse positive, l'individu a alors des difficultés à gérer sa vie personnelle à cause des exigences de son travail
Poids de vie perso sur vie pro	<p><b>Mes proches me facilitent la vie pour que je puisse bien faire mon travail</b></p> <p>Mes problèmes familiaux entraînent une dégradation de la qualité de mon travail</p>	Contrainte Ressource	≤ 3	work life balance	Il s'agit du poids de la vie personnelle sur le travail. La vie personnelle, si elle est bien gérée, peut faciliter l'acceptation de conditions de travail complexes. En revanche, elle peut aussi la rendre plus difficile dans certains cas (réponse négative).
Volume d'absence	<p><b>Je considère que le volume d'absence exigé dépasse les bornes</b></p> <p>Les missions sont assez justifiées pour que j'accepte d'être souvent absent</p>	Ressource	≥ 5	légitimité de la demande	En cas de réponse positive, le volume d'absence peut être considéré comme trop élevé, à la fois en termes de fréquences d'absences et de durée.

COMBAT

DISPONIBILITE

IDENTITE PROFESSIONNELLE	Partage d'une identité commune	Je suis à l'aise dans mon groupe (section, peloton, centre, etc.) car il me ressemble	Contrainte Ressource	≤ 3	identité sociale	Le partage d'une identité commune va permettre à l'individu de se sentir inclus dans un groupe, et de s'impliquer d'avantage car il va également s'identifier aux objectifs du groupe. En cas de réponse négative l'individu va ne va pas faire semaine l'identité collective nécessaire	
		Je partage les mêmes valeurs que mes camarades	Contrainte Ressource				
	Coprésence identités civile et militaire	Civil ... Je me sens d'avantage ... Militaire	Extrême contrainte	Extrême contrainte	≤ 1 et ≥ 7	identité sociale	L'institution militaire a une culture forte, il est alors assez évident que l'individu va développer une identité militaire dans le cadre de son travail. Néanmoins, il reste également civil lorsqu'il n'est pas au travail. Les identités militaire et civiles sont alors coprésentes dans l'identité personnelle. L'absence du sentiment de posséder cette double identité peut avoir des conséquences adaptatives dans la vie de l'individu.
		Dans tous les cas mon identité militaire est la seule identité valable	Extrême contrainte				
		J'adhère entièrement aux valeurs et aux traditions militaires	Contrainte Ressource	≤ 3	identité sociale + culture militaire + cohésion	Pour développer une identité militaire forte et se sentir appartenir à un groupe, il est plus "facile" d'adhérer aux valeurs et aux traditions de ce groupe. Un individu qui n'adhère pas aux valeurs aura plus de difficultés à développer une identité commune avec les autres membres de l'unité	
		J'ai toujours pensé que les valeurs militaires me correspondaient parfaitement	Contrainte Ressource				
	Intégration des valeurs de l'institution	Je me retrouve parfaitement dans la spécificité de mon régiment (traditions, missions, localisation)	Contrainte Ressource	≤ 3	identité sociale + implication	Il peut exister des caractéristiques identitaires locales selon l'unité, le régiment dans lequel le militaire évolue. Comme dit précédemment, partager les mêmes valeurs, traditions, etc. que son groupe d'appartenance facilite l'intégration et le bien-vivre personnel au sein de l'unité	
		Identité professionnelle locale	Ressource	Contrainte			
	ESPRIT D'EQUIPE	Entretien de l'esprit d'équipe	Dans mon travail, les relations humaines favorisent l'esprit d'équipe	Contrainte Ressource	≤ 3	cohésion sociale	De bonnes relations avec ses chefs, ses camarades et ses subordonnés vont faciliter l'affection et la confiance mais aussi la planification des actions et la bonne réalisation des missions
			Mes camarades favorisent l'esprit d'équipe	Contrainte Ressource			
Goût pour l'esprit d'équipe		Mon chef direct favorise l'esprit d'équipe	Contrainte Ressource				
		J'aime travailler en équipe	Contrainte Ressource	≤ 3	cohésion liée à la tâche	L'esprit d'équipe fait partie du fonctionnement de l'institution. Si l'individu n'aime pas travailler en équipe, cela peut entraîner une détérioration des qualités professionnelles de l'équipe.	
Confiance		Pour moi, le travail d'équipe a plus de valeur que le travail individuel	Contrainte Ressource				
		Quelques soient les circonstances, je suis en confiance dans mon groupe	Contrainte Ressource	≤ 3	cohésion	La confiance, notamment liée à la présence de risques lors de la réalisation des missions, va permettre à l'individu d'évoluer de façon plus paisible dans son unité, de favoriser la cohésion et de maintenir l'estime de soi	
Inclusion / rejet de l'autre		Quelques soient les circonstances, je sais que je peux compter sur mes camarades ou mes chefs	Contrainte Ressource				
		Je me sens vraiment inclus dans mon groupe	Contrainte Ressource	≤ 3	besoin d'affiliation	Dans la mesure où l'esprit d'équipe fait partie des caractéristiques du travail dans l'institution militaire, il est important que l'individu se sente inclus gratuitement (sans idée de "dominant-dominant") dans son groupe pour qu'il puisse réaliser correctement ses missions	
Harcelement de la part des chefs		J'ai l'impression que mes chefs sont contre moi	Ressource	Contrainte	≥ 5	cohésion sociale	
		J'ai l'impression que mon groupe est ligé contre moi	Ressource	Contrainte	≥ 5	cohésion sociale + identité sociale	Le harcèlement est caractérisé par des agissements malveillants répétés. Au niveau comportemental, il peut entraîner de l'anxiété, de l'irritabilité, des troubles cognitifs, et une altération de l'estime de soi. Au niveau social et professionnel, il peut avoir pour conséquences un isolement social, un désinvestissement professionnel, une altération de la qualité du travail et un risque d'erreurs accru
Harcelement anciens / nouveaux	J'ai l'impression que mes camarades ne me traitent pas comme tous les autres	Ressource	Contrainte				
	Les plus anciens de mon groupe font un effort particulier d'intégration des nouveaux	Contrainte Ressource	≤ 3	cohésion sociale			

MISSIONS	<p>La légitimité perçue des missions est importante puisqu'elle va permettre aux individus de justifier, si besoin, les actions qui vont être réalisées, et notamment l'usage de la force. Si cette légitimité n'est pas évidente au quotidien, l'individu risque de ne réaliser ses missions que contrairement.</p>	légitimité de la demande	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Les missions qui me sont données sont toujours légitimes</p> <p>Même si elles ne sont pas toujours légitimes selon moi, je n'ai aucun mal à réaliser les missions qui me sont données</p>
	<p>L'adéquation entre les compétences et les missions demandées est importante. Si l'individu se perçoit comme trop qualifié pour les missions qu'il réalise, il risque de se désintéresser de son travail. S'il se perçoit comme sous-qualifié, il risque de douter de lui, de son sentiment d'efficacité. Une des conséquences de ces inadéquations peut être la dégradation générale de la qualité de travail.</p>	besoin de compétence	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Dans mon métier, j'ai le bon niveau de compétence pour le niveau de travail demandé</p>
	<p>La bonne préparation, et donc l'entraînement, avant les missions est primordiale, d'une part pour acquérir les compétences nécessaires à la bonne réalisation des missions, mais aussi pour favoriser la confiance en soi des individus. Si l'individu vit un écart trop important entre ses compétences acquises et la réalité de la mission, il risque à la fois désimplication, et démotivation.</p>	besoin de compétence	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Les entraînements avant les missions sont vraiment utiles</p>
	<p>Le manque de considération et de reconnaissance a des conséquences négatives sur l'estime de soi. L'individu peut se sentir transparent et dévalorisé dans son travail. De cela peut découler une démotivation dans le travail, une diminution de l'implication, de l'absentéisme.</p>	besoin d'estime de soi + besoin de compétence	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>J'ai déjà du faire en opération des tâches pour lesquelles je n'étais pas entraîné</p>
	<p>Le manque de considération et de reconnaissance collective peut entraîner de la frustration des membres du groupe, et une diminution de l'implication de certains ou de l'ensemble des membres du groupe. La cohésion du groupe peut également être entachée par ce manque de considération, et la qualité du travail collectif peut diminuer sur du plus long terme.</p>	besoin d'estime de soi + cohésion sociale + besoin d'affiliation	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Mes chefs ont une véritable considération pour le travail que j'accomplis</p> <p>J'ai l'impression que mes chefs minimisent le travail que j'accomplis</p>
	<p>Le manque de considération et de reconnaissance a des conséquences négatives sur l'estime de soi. L'individu peut se sentir transparent et dévalorisé dans son travail. De cela peut découler une démotivation dans le travail, une diminution de l'implication, de l'absentéisme.</p>	besoin d'estime de soi + besoin de compétence	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Mon groupe reçoit toute la considération qu'il mérite pour le travail accompli</p> <p>L'effort de travail de mon groupe est minimisé</p>
	<p>Le manque de considération et de reconnaissance sociale peut entraîner de la frustration chez l'individu (développement de l'égo). Voir conséquences du besoin de l'estime de soi</p> <p>L'individu a besoin de se sentir utile dans son travail afin de pouvoir s'impliquer dans celui-ci. Si ce n'est pas le cas, le risque de désengagement professionnel est réel, et en particulier celui de la perte du sens de responsabilité (désengagement moral)</p>	besoin d'estime de soi sentiment d'utilité	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>Mon métier est généralement reconnu à sa juste valeur dans la société</p> <p>Quotidiennement, dans mon travail, je me sens utile à la société</p> <p>D'une manière générale, mon métier est utile à la société</p>
	<p>Si l'individu considère qu'il a une place vraiment à part dans la société (réponse extrême), il pourra se sentir exclu de la sphère civile, ce qui peut constituer une difficulté en terme de coprésence des identités civile et militaire.</p>	identité sociale	≥ 7	Extrême contrainte	<p>Mon statut militaire fait que j'ai une place à part dans la société</p> <p>En tant que militaire, je cherche à bien vivre dans la société</p>
	<p>Le travail occupant l'individu une grande partie de sa vie, il est normal qu'il soit central dans la vie de l'individu. Cependant, s'il est trop ou pas assez, cela peut avoir des conséquences sur la vie personnelle de l'individu et/ou sur ses performances professionnelles (work life balance). D'une manière générale, la centralité du travail est un facteur majeur de RPS.</p>	implication dans le travail	≤ 1 et ≥ 7	Extrême contrainte	<p>Les événements les plus importants de ma vie ont trait à mon emploi actuel</p> <p>Je vis, mange et respire pour mon travail</p>
	<p>Cet item sur le sens du travail fait à nouveau référence à la dissonance cognitive que l'individu peut ressentir. Si les objectifs du travail ne sont pas en cohérence avec les aspirations de l'individu, cela peut provoquer chez lui de l'inconfort voire du mal-être. Des recherches ont montré qu'il peut être lié au "brown out", littéralement "baisse de courant", illustrant les situations où l'individu ne comprend plus son travail, ses objectifs, les raisons de celui-ci.</p>	sens du travail	≤ 3	Contrainte Ressource	<p>J'apprécie mon métier parce que ses objectifs sont cohérents avec mes aspirations</p> <p>La plupart de mes objectifs personnels ne sont pas en lien avec mon travail</p>