



Commission *armées-jeunesse*

Commission armées-jeunesse

École militaire
1, place Joffre
75007 Paris
Téléphone : 01 44 42 32 05
Télécopie : 01 44 42 59 94

Courriels :
sec.gen@caj.defense.gouv.fr
stages@caj.defense.gouv.fr
evenement@caj.defense.gouv.fr

Site internet :
www.defense.gouv.fr/caj

SOMMAIRE

AVANT PROPOS

- Éditorial p. 5
- Un nouveau président p. 9

VIE DE LA COMMISSION

- Conférence « Quel est le sens de l'autorité? », par M. J.-F. POISSON, docteur en philosophie, député des Yvelines p. 15
- « Regards-croisés : armées-associations » Séminaire du 5 février 2008 p. 31
 - Discours d'ouverture de l'amiral Dupont, p. 33
 - Allocution de M. Pernollet, p. 35
 - Intervention du Dr Louville, p. 37
 - Intervention du CGA Rochereau, p. 45
 - Intervention de M. Dyèvre, p. 59
 - Discours de clôture de M.le ministre de la Défense Hervé Morin p. 69
- Visites d'Information
 - Établissement public et d'insertion de la défense (EPIDE), Val de Reuil p. 77
 - Groupement blindé de la gendarmerie nationale, Satory p. 85
 - Visite des « Cadets » à la Seyne sur mer p. 89
- Conclusions des travaux de groupes du cycle 2007-2008
 - Rapport du groupe « Égalité des chances » p. 94
 - Rapport du groupe « les Attentes des jeunes en matière d'autorité » p. 132
 - Intervention de Monsieur SUCHOD, représentant le ministre de la défense p. 159
- Sujets des groupes de travail du cycle 2008-2009 p. 166
- Le prix armées-jeunesse p. 171
- Les journées sport armées-jeunesse p. 173
- Les stages armées-jeunesse p. 174
- Activités du secrétariat général p. 177

HISTOIRE

- Armées-jeunesse... boîtes à surprises p. 181

INFORMATIONS

- Nos associations
 - Union nationale de sauvegarde de l'enfance, de l'adolescence et des adultes (UNASEA) p. 191
 - Association centrale des officiers marinières de réserve (ACOMAR) p. 192
- Les associations de nos présidents
 - Centre d'information et de documentation de la jeunesse (CIDJ) p. 194
 - Fédération Nationale des Sous-officiers de réserve (FNASOR) p. 195
 - Fédération des clubs sportifs et artistiques de la Défense (FCSAD) p. 197

DOCUMENTATION

- Les services Internet de la Défense p. 201
- Composition de la Commission armées-jeunesse p. 202

EDITORIAL

Peu avant la Première guerre mondiale Charles Péguy écrivait :

" C'est un insupportable abus de l'autorité que de vouloir imposer aux générations neuves les radotages des générations vieilles". Cette citation, qui figure en introduction du groupe d'étude sur l'autorité, illustre le besoin de réflexion permanent que doit avoir notre société vis-à-vis de la jeunesse, et la Commission armées est un outil adapté à cette réflexion.

La session 2007-2008 qui vient de s'achever traduit par la qualité de ses travaux et la diversité de ses sujets le dynamisme de notre commission. Je rends hommage à l'action de mon prédécesseur, l'amiral Dupont, qui a accompagné tout au long de cette session les travaux des différents groupes.

Ce numéro 55 présente au fil des pages l'ensemble de la vie de la commission et des groupes de travail.

La page " histoire" relate quarante ans après mai 1968, le rôle joué par la commission au cœur de ces événements. Cet épisode est un message fort en direction de nos membres. Il démontre l'utilité de la permanence du dialogue entre les armées et les mouvements représentatifs de la jeunesse aux sensibilités diverses. Il justifie la permanence de l'action de cette commission au sein de notre ministère et son maintien.

Pour ce qui concerne le cycle 2007- 2008, un des faits marquants a été la tenue du séminaire « regards croisés », il s'agissait de la première manifestation consacrée dans notre ministère au monde associatif, qui, comme chacun le sait compte en France près de 15 millions de bénévoles.

Comme le soulignait le ministre lors des travaux de conclusion de ce séminaire « l'esprit d'équipe, l'intégrité, l'honnêteté, le respect et la tolérance sont des valeurs que les armées et les associations partagent avec la même conviction ».

Cette analyse témoigne des échanges fructueux entre responsables et animateurs associatifs, officiers et sous-officiers et laisse augurer du désir de prolonger au delà de ce séminaire les liens tissés entre ces deux mondes.

Les trois groupes de travail ont étudié des sujets complexes, délicats et d'actualité :

Les attentes des jeunes en matière d'autorité, la reconnaissance des « savoir être » et la préparation du séminaire "armées-media" qui se tiendra le 11 février 2009.

Au delà des réflexions conduites, le secrétariat général de la commission s'est attaché à être présent dans des projets permettant d'élargir son champ d'action au profit direct de la jeunesse : communication, offre de stages, apprentissage et service civique.

Il s'implique aussi à pérenniser des actions concrètes annuelles : prix armées jeunesse, journées sport armées-jeunesse.

La légitimité de la commission passe aussi par une impulsion nouvelle. Elle est devenue au lendemain de la suspension de la conscription un organisme directement engagé pour une meilleure compréhension par les jeunes du monde de la défense et des armées.

Dans ce cadre, m'appuyant sur les liens tissés depuis de nombreuses années entre le ministère de la défense et ceux chargés de l'Éducation et de l'enseignement par la signature de plusieurs protocoles il me semble que de larges champs d'investigation restent à explorer.

Au moment où se met en place la réforme structurelle de l'organisation de nos armées et la mise en œuvre au 1^{er} janvier 2009 dans 20 universités sur 85 de la « loi libertés et responsabilités des universités » (LRU), s'ouvre pour notre ministère une voie nouvelle dans nos relations avec le monde universitaire.

Le secrétariat général de la commission armées-jeunesse va mettre sur pied un comité chargé de rechercher les points de contacts et de convergence de ces deux institutions.

Les conclusions de ce comité pourraient être le point de départ d'une réflexion plus large au sein d'un groupe de travail pour la session 2009-2010.

La dynamique engagée depuis de nombreuses années au sein de la Commission armées-jeunesse doit être approfondie et poursuivie en redonnant une place au lien armées-nation et à la promotion de l'esprit de défense dans nos universités et en facilitant l'intégration naturelle de formation de nos officiers.

Il est important que chacun des membres de la Commission armées-jeunesse représentants d'organismes et d'associations aux sensibilités diverses puisse apporter à cette instance officielle sa vision et analyse de la société, et qu'il maintienne ainsi cette tribune qui constitue pour le ministre de la défense un instrument précieux de mesure de l'état de l'opinion du monde associatif lié à la jeunesse.



*Le Médecin général des armées Pierre Jeandel
Inspecteur général du service de santé des armées
Président de la Commission armées-jeunesse*

UN NOUVEAU PRÉSIDENT

JEANDEL, Pierre, Luc

Médecin général des armées

Né le 10/09/1947 à RAVENSBURG (99)

Marié, 1 enfant

Corps : MÉDECIN DES ARMÉES

Origine recrutement : École du service de santé des armées (Bordeaux)

Arme/spécialité : ex. corps de santé de l'armée de terre

Brevets/diplômes : Professeur agrégé des H. A., médecine

26/09/1966 date d'entrée en service

Grades

01/12/1980 Médecin principal
01/01/1988 Médecin en chef
01/01/1993 Médecin en chef (colonel)
01/12/1999 Médecin chef des services de classe normale
01/11/2001 Médecin général
01/07/2004 Médecin général, médecin chef des services H.C.
01/07/2006 Médecin général inspecteur
21/11/2007 Médecin général des armées

Décorations

16/09/2005 Officier de la Légion d'Honneur
02/03/2002 Officier de l'Ordre National du Mérite

Affectations hors administration centrale

Emplois (comme officier supérieur)

16/01/1981 - 24/07/1982
H.I.A. Laveran MARSEILLE
Assistant des services médicaux

25/07/1982 - 31/08/1986
Hôpital Laquintinie DOUALA (Cameroun)
Chef du service de médecine générale

01/09/1986 - 31/10/1988
HIA Laveran MARSEILLE
Adjoint chef du service de médecine

01/11/1988 - 31/03/1991
MTSSA et HIA Laveran MARSEILLE
Prof. agrégé en exercice et chef du service de rhumatologie

01/04/1994 - 28/02/1995
HIA Laveran MARSEILLE
Chef du service de rhumatologie

01/03/1995 - 31/05/2000
EASSA Paris et HIA Laveran MARSEILLE
Chef du service de rhumatologie

01/06/2000 - 08/10/2001
HIA Robert Picqué BORDEAUX
Adjoint au médecin-chef

Affectations hors administration centrale
Emplois (comme officier général)

09/10/2001 - 30/11/2004
HIA Robert Picqué BORDEAUX
Médecin-chef

01/12/2004 - 20/11/2007
HIA Laveran MARSEILLE
Médecin-chef

21/11/2007 - 30/09/2009
Inspecteur général du service de santé des armées PARIS
Inspecteur général

VIE
DE LA COMMISSION



PLÉNIÈRE DES VŒUX

Le mercredi 9 janvier 2008 a eu lieu la réunion plénière des vœux de la Commission sous la présidence de l'amiral F. DUPONT, inspecteur général des armées et président de la Commission armées-jeunesse.

Cette réunion était l'occasion, après une présentation des activités du 1er trimestre par le secrétaire général, de faire le point sur l'état de préparation du séminaire « Regards croisés » du 5 février 2008, et sur l'avancée des travaux des différents groupes de réflexion.

En 2007-2008, trois groupes se sont concentrés sur les sujets : « les attentes de la jeunesse en matière d'autorité », « l'égalité des chances, reconnaissance des savoir-être », et le sujet du forum 2009 « armées et médias de la jeunesse ». La commission a également commencé un travail en groupes plus restreints sur trois autres sujets : la décentralisation de la CAJ, l'amélioration de la communication de la CAJ, et un travail en étroite collaboration avec la mission dirigée par le Général de BAVINCHOVE sur l'amélioration de l'offre de stage au ministère de la défense, le point 4 du Plan égalité des chances du ministre de la défense.

Monsieur BOYER, président du groupe « Égalité des chances, reconnaissance des savoir-être », a présenté l'avancée des travaux de conception d'un dispositif permettant la reconnaissance des savoir-être acquis par les jeunes hors des activités scolaires ou universitaires.

Monsieur SCART, président du groupe « jeunesse et autorité », a fait un point sur les différentes étapes de la réflexion menées par le groupe, les auditions passées et à venir et les premiers résultats du sondage réalisé auprès des jeunes sur ce sujet.

Enfin, Monsieur FUMANAL, président du groupe « Forum armées-médias de la jeunesse », a présenté à partir de la définition de la notion d'esprit de défense, les questionnements méthodologiques ayant mené aux premières décisions de déroulement de cette manifestation. À ce stade de la réflexion, le groupe a en effet décidé de centrer cette activité sur les écoles de communication.

Après ces différents exposés, la traditionnelle conférence de la plénière de rentrée était prononcée par Monsieur Jean-Frédéric POISSON, docteur en philosophie et député des Yvelines, qui est membre de la Commission des affaires culturelles et familiales et sociales à l'Assemblée nationale

Un cocktail amical réunissait ensuite les participants autour d'un échange de vœux entre la Commission et le président à la Rotonde Gabriel.



Monsieur Jean-Frédéric Poisson

CONFÉRENCE DE MONSIEUR JEAN-FRÉDÉRIC POISSON
PHILOSOPHE,
DÉPUTÉ DES YVELINES

Dans le cadre du travail de réflexion mené par ses membres sur le sujet « les attentes de la jeunesse en matière d'autorité », la Commission armées-jeunesse a eu le plaisir d'accueillir, lors de l'assemblée plénière du 9 janvier 2008, M. Jean-Frédéric Poisson, député des Yvelines, qui est intervenu sur le sujet « quel est le sens de l'autorité? ».

QUEL EST LE SENS DE L'AUTORITÉ ?

« Monsieur le Président, Messieurs les officiers généraux, Mesdames et Messieurs, d'abord mon général je suis très inquiet parce que d'habitude j'ai compris que vous invitiez des spécialistes et ce soir vous invitez une autorité, c'est beaucoup plus difficile, j'espère que je serais à la hauteur de ce changement de position, si je puis dire, et c'est vrai que je suis très heureux de m'adresser à vous aujourd'hui. Vous me permettrez de manière plus courtoise que protocolaire de présenter à votre institut et à tous les officiers généraux présents, Mesdames et Messieurs, tous mes vœux de belle et heureuse année 2008, je n'y reviendrai pas, mais je ne pouvais pas omettre de le faire en commençant mon intervention.

J'ai donc été sollicité pour parler ce soir des attentes des jeunes en matière d'autorité, et on est un petit peu frondeur quand on s'y met. Je me suis permis de reformuler le sujet, ce qui est interdit en principe, mais après tout c'est le début de l'année pourquoi pas, et je vais essayer. Je voulais partager avec vous quelques réflexions sur le sens de l'autorité et sur les conditions de son existence et de son exercice. Tâchant de répondre par le haut à la question qui est posée, mon présupposé consiste à dire qu'une fois que l'on examine le sens et les conditions d'exercice de l'autorité on répond également à la question

de savoir ce que les gens en attendent, puisque c'est ce qui est sous-jacent dans mon propos c'est d'attendre de l'autorité ce que tout le monde en attend et je pense que l'échange que nous aurons ensuite permettra peut-être de spécifier un peu davantage le sujet.

Je procéderai en quatre temps, en essayant d'abord d'approcher une définition de l'autorité, ensuite voir sur quoi elle repose, ensuite essayer de dire ce dont elle se nourrit et puis terminer par la question de son sens et je ne résisterai pas je prévois tout de suite, comme cela, ça vous permettra de prendre les devants, si j'ose dire, je ne résisterai pas au plaisir de vous lire deux citations que je tire du livre de Simone WEIL - je parle de la philosophe - qui s'appelle « L'enracinement », livre posthume publié en 1949 auquel je me permets en ce début d'année de vous renvoyer parce que c'est un livre tout à fait fondateur sur le sujet qui nous intéresse.

Premièrement, une approche de définition de cette notion qui est difficile. La notion d'autorité tire son origine d'un verbe latin qui est le verbe « *augere* », accroître ou augmenter; et l' « *auctor* », l'auteur, celui qui est dépositaire de l'autorité et finalement celui vers lequel on se tourne pour connaître sans doute à la fois l'origine et en même temps le cours du développement de ce qu'on a sous les yeux. L' « *auctoritas* », l'autorité, est la qualité de cet auteur c'est-à-dire celui vers lequel on se tourne pour connaître le but et le sens là aussi de ce que l'on a sous les yeux.

Ainsi faire autorité, selon l'expression consacrée, c'est dans une certaine manière être une référence, être dans l'état d'être entendu et pourquoi pas, on peut rêver, d'être écouté dans le cadre d'une expertise, d'un savoir, d'une expérience, ou des choses dans lesquelles celui qui détient l'autorité détient en même temps l'antériorité. L'auteur c'est celui qui est antérieur par rapport à ce qu'il fait: celui qui détient l'autorité, est en situation d'antériorité par rapport à celui sur lequel s'exerce cette autorité.

Alors, je reviendrai sur ce point, mais c'est déjà un élément d'appréciation tout à fait décisif, l'autorité dit une inégalité. On ne peut pas imaginer la notion d'autorité dans une conception égalitaire des rapports humains: c'est antinomique. Je reviendrai sur cette notion, il ne peut pas y avoir d'égalité stricte entre deux choses dont l'une est antérieure à l'autre.

On parle d'auteur - et si vous me permettez ce qui pourrait être un jeu de mots mais qui en fait n'en n'est pas un - cette notion d'auteur, l'état de l'auteur, est assez facilement compréhensible lorsqu'on évoque l'auteur en matière d'art: l'auteur de l'œuvre d'art est celui en effet qui choisit la matière sur laquelle il travaille, la forme qu'il lui donne, la représentation qu'il veut fixer, pourquoi pas même, la durée de vie de ce qu'il fabrique. Et en définitive, l'auteur est celui qui, jouissant d'une liberté parfaite de création, assigne à son œuvre l'ensemble des conditions de l'existence de cette œuvre. La seule difficulté quand on parle de l'auteur ou de l'autorité en matière de relations humaines, c'est que l'autorité ou l'état de l'auteur en matière de relations humaines ne choisit pas ces différents éléments.

Et une des difficultés à laquelle on est confronté dans la situation d'autorité est précisément que bon nombre des éléments et des conditions dans lesquelles cette autorité s'exerce, ne sont pas choisis par les impétrants.

Il faut à la fois retenir de cette notion d'auteur le fait qu'effectivement l'auteur est celui qui assigne sans doute un certain nombre de conditions d'existence, mais en même temps, si on passe de la notion d'auteur à la qualité de l'autorité, alors on ne peut pas reprendre pour l'autorité la totalité de ces éléments.

L'auteur de l'œuvre d'art ne peut pas être complètement comparé, si je prends le cas des parents, à l'auteur des jours pour nous situer dans la relation de la parentalité. Et pour autant, personne ne songe à nier que les parents exercent une autorité parce qu'ils sont l'auteur des jours de leurs enfants, sans toutefois en choisir la date de naissance.

Nous avons une difficulté à traiter le fait qu'il y a dans l'autorité à la fois cette notion d'antériorité, et il y a sans doute une notion de responsabilité parce que le point de départ de l'existence de celui sur lequel s'exerce l'autorité d'une certaine manière décidée par celui qui détient cette autorité, mais seulement jusqu'à un certain point en particulier quand on est dans la relation de parents à enfants. Là aussi, j'y reviendrai.

Que dit-on lorsqu'on dit de quelqu'un qu'il a de l'autorité? On dit finalement une chose qui est à peu près proprement sa définition. Celui qui détient l'autorité est celui qui a le droit de créer des obligations. Et

je tiens cette proposition comme la définition de l'autorité : pour moi, l'autorité est le droit de créer des obligations. Je viens de dire un gros mot, mais j'en dirais d'autres. Je viens de dire « obligation », je dirai aussi « ordre », « hiérarchie », « obéissance », tout ça je le dirai aussi dans les minutes qui viennent. Effectivement ce sont des notions qui sont attachées directement à l'exercice de l'autorité et qui ne sont pas très en cour si j'ose dire. Mais il va bien falloir qu'on y passe, si vous voulez bien. Le droit de placer autrui dans un ensemble de contraintes ou de liens qu'il ne choisit pas et, dans une certaine mesure seulement, qu'il n'accepte pas : c'est là qu'il faut distinguer l'autorité du pouvoir.

Mais je pense que cette distinction est claire pour tous. L'autorité sans le pouvoir n'est pas grand-chose, le pouvoir sans autorité est d'une sécheresse absolue et ne fait pas grandir les gens. On peut dire d'une certaine manière que le pouvoir sans autorité dénature l'autorité, et que l'autorité sans pouvoir est d'une inefficacité qui la dénature tout autant. Évidemment. Et pour autant ces deux notions ne sont pas synonymes. Il y a donc dans l'autorité trois éléments qui sont constitutifs de cette définition, qui sont comme ses parties. Je le dis l'autorité est un droit à fonder des obligations. Ce qui le légitime c'est l'antériorité de celui qui détient l'autorité sur celui sur lequel elle s'exerce.

Deuxièmement, l'objet de ce droit c'est un ensemble de contraintes. On parle d'obligations, mais d'obligations et contraintes je les considère ici et même rapidement comme des synonymes.

Troisièmement, l'autorité ne se comprend que dans une relation. On ne peut pas imaginer quelqu'un qui a de l'autorité tout seul. Cela n'a pas de sens. Donc on est bien dans ce triptyque, un droit, un objet du droit qui est la contrainte ou l'obligation, et par définition, une relation entre celui qui détient l'autorité et celui qui l'exerce.

Alors, ensuite, j'attaque ici mon deuxième point, il y a malgré tout quelques conditions de possibilités d'exercice de l'autorité. Et je voudrais parler en premier lieu de la différence entre la légalité de l'autorité et sa légitimité. Le fondement de l'autorité sa fondation, le fait que celui a le droit de créer des obligations détient ce droit, ceci est indépendant de la conscience ou de la reconnaissance ou de l'adhésion de celui sur lequel s'exerce ce droit. Ainsi prenons l'exemple d'un chef qui a de l'autorité sur ses subordonnés - admettons que ce soit l'hypothèse la plus courante - il est rare que ce chef soit nommé par ses

subordonnés. Prenons le cas de parents qui exercent une autorité sur leurs enfants, il est très rare que les enfants choisissent leurs parents. Et même si ce choix n'est pas, même si on peut imaginer des parents qui rejettent l'autorité, des enfants qui rejettent l'autorité de leurs parents, on peut même imaginer des subordonnés qui rejettent l'autorité de leur chef (il paraît que ça existe): il n'empêche pas que le chef ou les parents ont droit de créer des obligations.

La légalité, ou la fondation de l'autorité du point de vue du droit, ne requiert pas la reconnaissance ni l'adhésion de celui sur lequel l'autorité s'exerce. En revanche, la légitimité de l'autorité, c'est-à-dire sa capacité à produire son effet, autrement dit, l'efficacité de celui qui créant des obligations voit respecter ces obligations par celui à qui il les crée, cette dimension-là requiert la reconnaissance et l'adhésion de celui, de celle à qui ou sur lequel il s'exerce. Il faut donc distinguer dans ce droit à la fois comme je viens de le dire sa légalité et sa légitimité. Et ce qui fait la différence c'est l'existence ou non de la relation. Dans le premier cas, la légalité de l'autorité ne fait pas appel à cet élément de définition qui était évoqué tout à l'heure et à l'élément relationnel de la définition de l'autorité. En revanche, la perfection de l'autorité, c'est-à-dire le fait que non seulement elle existe mais qu'elle produise ses fruits, cela requiert une relation et cette relation est celle de la reconnaissance et de l'adhésion.

Il n'y a donc pas d'autorité réelle qui ne rencontre chez celui qui s'y soumet à la fois de la conscience, de la reconnaissance, et de l'adhésion. Et c'est la raison pour laquelle il faut distinguer l'autorité tant du côté du pouvoir que, d'un autre côté, de la coercition. À ce stade il faut donc compléter la définition de l'autorité: l'autorité c'est donc le droit de créer des obligations mais en étant reconnu comme dépositaire et titulaire de ce droit.

J'attaque maintenant mon troisième moment, c'est ce qui explique que l'autorité est une notion qui est en réalité en construction permanente. Puisque c'est une relation entre les personnes, puisque son efficacité, sa perfection sont fondées sur la reconnaissance - et je vous fais remarquer à ce stade que la reconnaissance doit être double - il n'y a pas d'autorité qui ne soit efficace sans que celui qui s'y soumet la reconnaisse, mais je vous ferais remarquer qu'il est impossible d'exercer l'autorité sur des gens qu'on ne reconnaît pas, comme devant être ou comme devant recevoir l'exercice de cette autorité. Cette

reconnaissance marche donc à double sens et en ce sens, l'autorité ne doit pas être vue comme une position statique mais comme une relation en constante construction. C'est à cette lumière que je vais essayer de donner quelques réflexions rapides sur ce qui peut nourrir la relation d'autorité en particulier à ce stade et partager quelques réflexions issues, le général en décrivait quelques-unes tout à l'heure, de quelques moments de mon passé personnel.

Il y a d'abord une première conséquence à laquelle je crois que les jeunes sont extrêmement attentifs. Et ils le sont beaucoup plus qu'on ne le croit. Il ne peut pas y avoir d'exercice de l'autorité sans acceptation du fait qu'elle est une inégalité foncière. Bien sûr, dit comme ça et sans doute dans cette enceinte, ça peut aller de soi, mais je vous ferai remarquer que ce n'est pas exactement un discours qui domine partout et pourtant !

Le système éducatif faillit-il si ce n'est lorsque les élèves ne comprennent plus qu'ils ont quelque chose à recevoir de quelqu'un qui sait davantage qu'eux ? Quand un objectif ou un projet ou un système de commandement échoue t-il sinon lorsque celui qui commande ou celui qui conduit le projet ne fait plus comprendre à ceux qui doivent le suivre qu'en réalité il a, lui, une situation qui est différente de celle à qui il s'adresse ?

Cela ne dit rien sur la dignité comparée des gens. Cette situation d'inégalité n'est pas une inégalité de dignité des personnes. Elle est une inégalité de position qui est justifiée par la naissance, c'est le moins quand il s'agit des parents et des enfants, par la compétence, par le savoir, par la nomination, par l'élection, par des tas de choses différentes qui expliquent son existence et qui la justifient.

Mais, il ne peut pas y avoir de l'exercice de l'autorité sans un fait très simple : que celui qui doit l'exercer assume le fait qu'il la détient. J'y reviendrai dans ma brève conclusion tout à l'heure. Je pense que cette attente, si je dois l'exprimer en ce qui concerne les jeunes, consiste à dire que les jeunes attendent des adultes qu'ils soient des adultes. Si je devais dire les choses en un mot, et marquer une inégalité tout à fait criante, je crois que c'est ce que je dirais.

Deuxièmement - je vais très vite parce que je pense que ce sont des choses que l'on pourra davantage développer dans les échanges -

l'autorité me paraît reposer bien davantage sur l'exemplarité que sur l'âge ou la compétence. Les Chinois ont l'habitude de dire que l'âge ne produit pas des sages mais des vieillards. L'âge tout seul effectivement ne fait que des vieillards. L'exemple et la capacité de don fait bien autre chose que des vieillards et davantage sans doute des sages, que des personnes âgées.

La troisième chose, je vais employer un autre gros mot, dans ce contexte en tout cas peut-être. Je disais tout à l'heure qu'il ne peut pas y avoir d'exercice de l'autorité qui mérite ce nom sans que celui qui l'exerce reconnaisse celui ou celle sur lequel ou laquelle il doit l'exercer. Ça porte un nom : ça s'appelle l'amour. Je ne vais pas faire de grands développements sur le besoin particulier d'amour des jeunes dans la civilisation moderne. Je crois que les jeunes ont besoin d'amour aujourd'hui comme de tout temps. Et, si je me rappelle bien quelques textes qu'avec certaines personnes dans cette salle nous avons partagés il y a quelques années, je crois me souvenir qu'il y a dans les ouvrages de Platon quelques développements sur la jeunesse qui sont d'une actualité absolument criante. Et on voit bien que les problèmes qu'ils avaient à l'époque, nous les avons aujourd'hui. Alors évidemment, il n'y avait pas de magnéscope, ni d'internet, ni de scooter, mais très franchement, sur la question des relations entre les générations, nous n'avons absolument rien inventé et le besoin est toujours le même : une personne humaine a besoin d'être aimée pour vivre. Or les jeunes sont des personnes humaines, donc les jeunes ont besoin d'être aimés pour vivre. Un point c'est tout. C'est aussi simple que ça.

Mais, je voudrais aussi faire une petite distinction si vous me le permettez sur le plan de l'amour, et sur le plan de la relation amoureuse et de ce qui la prépare. Là aussi, en une phrase, je pense qu'il ne s'agit pas tant de plaire aux jeunes que de les séduire. Et je me réfère à l'étymologie latine du mot séduire, « *seducere* » ça veut dire conduire à soi, il y a quelque chose, et je reboucle avec mon thème précédent sur l'exemplarité, il y a quelque chose de l'autorité qui doit faire venir à lui ou à elle celui ou celle qui l'exerce. Je pense que l'exemple en particulier, l'exemple dans l'amour et l'exemple dans le service, sont des choses qui peuvent faire venir à eux ou à elles, ceux ou celles qui exercent cette autorité.

Quatrièmement, je voudrais vous dire un mot sur la question de l'exigence, je ne crois pas - et quand je dis je ne crois pas, je suis

absolument certain de ce que je vais dire - que la jeunesse d'aujourd'hui refuse l'effort, refuse le travail, refuse le don de soi, refuse d'apprendre, refuse de se mettre dans les règles. Je ne crois absolument pas ça ; et je sais qu'il y a dans cette salle des gens qui ont l'expérience d'avoir été, d'être au contact régulier de jeunes qui sont dans des situations très difficiles, et plus que ça, et qu'on envoie dans des continents pauvres dans des missions humanitaires. Et pour être tout à fait précis, je pense à ce qui se passe notamment à la Fondation d'Auteuil. Pour dire les choses clairement, et pour bien connaître cette maison, il y a dans cette enceinte, mais dans d'autres bien entendu, des exemples de jeunes qui sont défavorisés comme on ne peut pas l'imaginer et qui, au contact de plus pauvres qu'eux, conduits par des éducateurs qui essaient - parce que ce n'est pas une science exacte ni un sport facile - qui essaient d'être exigeants et exemplaires à leur égard, on constate chez ces jeunes la même capacité de dévouement que chez des jeunes peut-être mieux aimés, mieux élevés, ou qui ont eu davantage de chance.

Je ne crois pas non plus qu'il faille incriminer le corps social tout entier, je ne suis pas un disciple de Jean-Jacques ROUSSEAU - si ça peut répondre à votre interrogation - mais je crois quand même qu'il y a des causalités dispositives dans l'éducation, que même l'éducation ne sert qu'à ça, et qu'à partir de là, si ces causalités sont remplies correctement et sont exercées correctement, tous les jeunes sont capables de dévouement, de service et d'amour. Il faut simplement leur donner les circonstances dans lesquelles toutes ces capacités peuvent s'exercer. Ce n'est pas évidemment facile, on n'a pas forcément les circonstances sous la main, mais, il ne faut pas confondre le fait qu'on ne dispose pas des circonstances et la désespérance qu'on projette sur ces jeunes en disant de toute façon « Ils sont bons à rien ». Et ça se termine par, comme disaient sans doute certains de nos grands-pères, « Il leur faudrait une bonne guerre. » Ce qui est la version moderne du coup de pied au « cul » - pardonnez-moi Mesdames - mais c'est quand même de ça qu'il s'agit. Cette désespérance-là est insupportable pour eux, et elle le devient de fait pour nous.

Il n'est pas vrai que les jeunes d'aujourd'hui refusent de recevoir des ordres, ce qu'elle refuse, c'est de recevoir des ordres de la part d'adultes qui ne croient plus en rien et qui s'en glorifient. Ce qu'ils refusent, c'est de se faire envoyer au boulot à coup de pied dans le derrière par des adultes qui n'affichent que la volonté de travailler de

moins en moins. Ce qu'ils refusent c'est de se faire prêcher les devoirs de solidarité par un monde qui est de plus en plus individualiste. Ce qu'ils refusent c'est qu'on les rappelle à leurs devoirs, au moment où les adultes se rachètent une bonne conscience en faisant des chèques à des organisations humanitaires. Ce qu'ils refusent c'est de recevoir des leçons de morale d'une génération - je vais être très sévère, mais je l'assume parfaitement - qui a payé sa maison sur le dos de la retraite de ses parents, et qui paye sa retraite en endettant ses enfants. Ça, ils ne l'acceptent pas. Pour le coup, ça, je suis comme eux : moi non plus.

On ne peut pas tenir un discours qui est d'exigence en les rappelant sans cesse à des choses qui sont considérées comme transcendantes ou, à défaut d'être transcendantes, en tout cas universelles. Simplement, restons sur le plan horizontal social, leur passer sans cesse des messages, qui portent sur des exigences que le monde adulte ne veut pas lui-même vivre, comment voulez-vous qu'ils l'acceptent ? Comment voulez-vous qu'ils ne soient pas révoltés par une attitude pareille ? C'est même un signe de bonne santé que de ruer dans les brancards quand on est confronté à ces situations-là. Il y a une formule civile qui dit, une formule célèbre qui dit : *« L'homme du code civil naît orphelin et mourra célibataire »*. C'est d'ailleurs tout à fait l'esprit de l'individualisme du code civil, c'est l'individualisme presque chimiquement pur. Si évidemment, chacune des avancées sociales ou beaucoup de ces avancées sociales - en tout cas dites sociales, presque par antiphrase pour le coup - nous rapprochent petit à petit de cet idéal - je mets tous les guillemets du monde - du code civil, comment voulez-vous qu'ils soient d'accord avec ça ?

Je prends la phrase suivante que je trouve extraordinaire de pertinence, qui a une quarantaine d'années, je la cite - c'est mon cinquième point : *« L'homme moderne a davantage besoin de témoins que de maîtres, et il n'accepte les maîtres que dans la mesure où ils sont des témoins »*. C'est la thématique de l'engagement et là aussi, ce que je crois que les jeunes attendent, ce n'est pas des gens qui parlent, c'est des gens qui font. Je ne sais plus à qui on doit (je ne sais plus si c'est Malraux ou Camus, ou peut-être les deux d'ailleurs) : *« Il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour »*. C'est la même chose.

Et puis dernièrement, je crois que les attentes des jeunes en matière d'autorité voyez-vous ce n'est pas tant le contenu de l'autorité que les conditions de son exercice. C'est le problème de la confiance. Je suis

frappé, à chaque fois que j'allume ma radio, comme vous sans doute, pour écouter les émissions d'auditeurs, à chaque fois qu'il y a une voiture qui flambe dans une banlieue çà ou là, il y a des grandes réflexions sur l'état de la jeunesse, alors la Jeunesse avec un grand J.

Il faut se méfier des abstractions, mais alors en cette matière plus que dans les autres, je suis frappé de la difficulté que nous avons nous, adultes, à leur faire confiance à eux. Et cette permanente remise en cause de leurs capacités achève finalement de les rendre méfiants par rapport à nous. C'est-à-dire qu'on voudrait bien construire avec eux une relation de confiance alors que l'on passe notre temps - je dis on, sans doute, personne dans cette salle, mais je ne sais pas comment il faut dire : la « média-sphère » ? - il y a des gens qui parlent c'est sûr, et ils propagent à l'égard de la génération qui vient des doutes structurels sur la capacité de cette génération à se prendre en mains, à gouverner le pays demain et ainsi de suite. Je ne parle pas de ceux qui sortiront des grandes écoles parce que de toute façon l'État les préparera toujours. L'État a eu « cette prudence » de préserver son système de formation des élites. Je ne sais pas si le système est bon mais en tout cas il est préservé. Je parle de tous ceux qui n'y sont pas. Et donc, je termine en interrogeant la question du sens de l'autorité. On doit à Saint-Simon je crois ce propos selon lequel il y avait une idée nouvelle en Europe c'est le bonheur. Vous savez qu'il a prononcé cette phrase célèbre au moment de la révolution peu après, dans les années 1789, 1790, ce n'est pas nouveau du tout. C'est là qu'on voit que la Renaissance avait quand même fait quelques ravages.

Le bonheur est une idée qui est très ancienne tant dans les textes philosophiques que dans les textes religieux. Je veux dire qu'on en trouve à toutes les pages. Ce n'est pas si nouveau que ça. Ce qui était tout à fait ignoré par Saint-Simon mais parfaitement bien vu par les classiques grecs et dans la tradition juive, c'est qu'il y a une conviction qui est partagée par tout homme et qui est présente en tout homme, selon laquelle le sens de la vie finalement est effectivement donné par le bonheur.

Alors on ne va pas commencer à traiter tout de suite de la question « qu'est ce que le bonheur ? » si vous le voulez bien, parce que je pense que définitivement je dépasserais mon temps de parole mon général, et je vais vous mettre dans la difficulté. Mais très franchement, je crois

qu'il y a dans l'homme un équilibre à trouver entre trois dimensions qui expliquent finalement et qui permettent de trouver sa place et le sens de son existence sur cette terre.

La première, c'est que si chacun d'entre nous - et je crois que visiblement c'est vrai - est dépositaire de la nature humaine, et cette nature humaine a pour chacun d'entre nous des exigences. La nature humaine consiste dans le fait que l'homme est doté d'un corps et d'une âme - si on n'aime pas le mot âme, pour toutes les raisons du monde, on peut mettre esprit ça marche aussi - et que chacune de ces deux dimensions de la nature humaine a ses propres exigences qu'il faut satisfaire.

Deuxièmement, que chacun d'entre nous du fait même de cette nature est porteur d'un désir, c'est intéressant le mot désir, le mot « *desiderium* »; et dans « *desiderium* », le « *d* » ça veut dire qu'il manque de; et puis le mot « *siderium* » c'est le même mot que « *sidera* » qui a donné le mot sidéral, l'espace, les étoiles. Le « *desiderium* » c'est celui qui n'a pas les étoiles qu'il veut sous les yeux, d'une certaine manière. Cela exprime le manque fondamental, le désir, et l'expression de ce qui manque le plus, de ce qui nous manque le plus comme sujet, comme personne. Et finalement tant qu'on n'a pas complètement trouvé son étoile, si j'ose dire, on n'est pas complètement satisfait, pas complètement heureux. C'était du moins la conviction des anciens.

Et troisièmement, il y a évidemment cette dimension d'altérité, la relation à autrui sans laquelle il ne peut pas y avoir de vie accomplie.

Eh bien, je pense que l'exercice de l'autorité se fait sur ces trois dimensions. Dans les conditions que j'ai essayé de décrire tout à l'heure, l'autorité c'est ce qui cherche à faire comprendre aux jeunes, mais pas seulement aux jeunes (ça marche aussi dans les contextes d'autres relations d'autorité), à faire comprendre à un moment donné les exigences de la nature humaine et ce à quoi le corps et l'âme sont appelés.

Exercer l'autorité, c'est aider celui ou celle sur lequel ou laquelle elle s'exerce à découvrir et à réaliser ce fameux désir dont je parlais tout à l'heure, ou ses ramifications, ou ses déclinaisons. Exercer l'autorité, c'est aider celui sur qui on l'exerce à découvrir la manière de se mettre au service d'autrui pour s'accomplir.

Et l'exercice de l'autorité c'est finalement ces trois dimensions à la fois. En oubliant une, on rend les autres inopérantes ; ou du moins on n'accomplit pas complètement sa tâche. Alors évidemment, il n'y a pas de recette ; il n'y a pas de garantie. Ce n'est pas une science exacte, et puisque nous ne sommes pas très loin du dôme des Invalides, on peut emprunter à Napoléon cette formule : il disait que « La guerre est un art tout d'exécution ». Je crois que pour l'éducation, l'exercice de l'autorité est pareil. Mais vous m'accorderez que ce propos de Napoléon à propos de la guerre n'exclut pas dans son esprit qu'il y a aussi des règles dans la conduite de la règle. Eh bien de la même façon, même si l'éducation est un art tout d'exécution donc pratico-pratique, il y a quand même des règles fondamentales. Et ces règles fondamentales sont données par la nature humaine, par l'existence en chacun de nous d'un désir et par le fait que personne ne s'accomplit tout seul. Et personne ne s'accomplit sans être en relation avec autrui.

Je le répète et termine par cela, avant de vous lire sans être trop long ces deux textes de Simone WEIL, dont je vous ai parlé, finalement je crois que la première attente des jeunes c'est que les adultes soient des adultes, tout simplement. C'est-à-dire qu'ils acceptent d'être des adultes et non plus des enfants ; qu'ils acceptent d'avoir une position de commandement, une position d'obligation vis-à-vis des plus jeunes, vis-à-vis d'eux-mêmes.

Je pense, partout où je suis passé, j'ai constaté - et je n'ai pas vu sinon des cas rares, ils existent bien entendu. Il y a certainement des éducateurs dans cette salle ou des enseignants. Ils savent bien ce que je veux dire : il y a des réfractaires, et il y en aura toujours, et il y en a une proportion je pense statistiquement incompressible dans toutes les populations même là où on ne les soupçonne pas, mais enfin il y a des réfractaires affichés, puis il y a des réfractaires de l'ombre ou intimes, ce n'est pas de ceux-là que je parle - très généralement, je n'ai pas l'expérience d'avoir constaté les refus systématiques de l'autorité en tant que telle. J'ai l'expérience, comme vous tous, d'avoir vu des gens qui sont en situation d'autorité rejetée, par ceux sur lesquels ça doit s'exercer, ça oui. Mais pas le rejet fondamental.

Je pense qu'on est là au cœur d'une contradiction formidable de notre monde. Et d'une certaine manière ce monde qui refuse d'être un monde pour les enfants ou pour les faibles, c'est un monde de forts, ce monde dans lequel nous vivons. C'est tragique, celui qui n'est pas en

pleine santé, en pleine possession de ses moyens, parfaitement conscient, libre, consommateur, efficace, performant etc., malheur à lui ou à elle. Et cela veut dire qu'on prend la référence de l'humanité pour organiser le corps social du côté de l'homme adulte en pleine forme, presque au sens philosophique d'ailleurs du mot forme.

Mais, très paradoxalement, je considère que le fait de prendre cette référence est un comportement infantin. Et c'est ce qui explique ce que j'appelle la tyrannie des rayons de supermarché. Il m'arrive fréquemment d'aller faire mes courses au supermarché, avec mon caddie, et quand vous voyez le pouvoir qu'exercent les enfants sur les adultes quand ils font les courses, vous vous dites quand même que, il y a des inversions de modèles qui coûtent cher et qui finalement ne sont pas malheureusement l'apanage d'une ou deux familles, ou un privilège à l'envers, mais malheureusement des pratiques plutôt répandues.

Pour conclure, sans que ce soit une vraie conclusion puisque l'on va parler ensemble maintenant, je voudrais vous dire un mot de ce livre de Simone WEIL, qui s'appelle « *L'enracinement* », dont le sous-titre qui est moins connu est « *Prélude à une déclaration des devoirs envers l'être humain* ». J'aime beaucoup ce titre parce qu'il y a un mot que j'aime bien, c'est encore un gros mot - je vous ai promis que j'en dirais plusieurs - en voilà encore un autre le mot « devoir », n'est pas un mot non plus très bien porté. C'est-à-dire qu'on est volontiers à rappeler que les droits sont corollaires des devoirs. D'ailleurs il faudrait s'entendre sur cette formule, mais on ne voit pas très bien comment leur donner corps et existence. Et Simone WEIL dans ce livre recense un peu ce que sont les choses nécessaires d'une certaine manière à la survie de l'âme et à l'enracinement de l'homme dans le monde. Alors elle recense un certain nombre de besoins qui sont des besoins très universels finalement, comme la responsabilité de la liberté, le bonheur, l'amour, la Nation, la responsabilité, et un certain nombre de choses comme ça. Et puis il y en a deux, qui m'ont paru être tout à fait corollaires et étroitement liées, à notre thème de ce soir : l'obéissance et la hiérarchie. Ce sont les deux derniers gros mots que je dirai ce soir, je le promets, et je vais lire tout simplement deux passages de Simone WEIL.

Le premier sur l'obéissance :

L'obéissance est un besoin vital de l'âme humaine. Elle est de deux espèces : obéissance à des règles établies et obéissance à des êtres humains regardés comme des chefs. Elle suppose le consentement, non

pas à l'égard de chacun des ordres reçus, mais un consentement accordé une fois pour toutes, sous la seule réserve, le cas échéant, des exigences de la conscience. Il est nécessaire qu'il soit généralement reconnu, et avant tout par les chefs, que le consentement et non pas la crainte du châtement ou l'appât de la récompense constitue en fait le ressort principal de l'obéissance, de manière que la soumission ne soit jamais suspecte de servilité. Il faut qu'il soit connu aussi que ceux qui commandent obéissent de leur côté ; et il faut que toute la hiérarchie soit orientée vers un but dont la valeur et même la grandeur soit sentie par tous, du plus haut au plus bas.

L'obéissance étant une nourriture nécessaire à l'âme, quiconque en est définitivement privé est malade. Ainsi toute collectivité régie par un chef souverain qui n'est comptable à personne se trouve entre les mains d'un malade.

C'est pourquoy, là où un homme est placé pour la vie à la tête de l'organisation sociale, il faut qu'il soit un symbole et non un chef, comme c'est le cas pour le roi d'Angleterre ; il faut aussi que les convenances limitent sa liberté plus étroitement que celle d'aucun homme du peuple. De cette manière, les chefs effectifs, quoique chefs, ont quelqu'un au-dessus d'eux ; d'autre part ils peuvent, sans que la continuité soit rompue, se remplacer, et par suite recevoir chacun sa part indispensable d'obéissance.

Sur la hiérarchie maintenant et je termine par là :

La hiérarchie est un besoin vital de l'âme humaine. Elle est constituée par une certaine vénération, un certain dévouement à l'égard des supérieurs, considérés non pas dans leurs personnes ni dans le pouvoir qu'ils exercent, mais comme des symboles. Ce dont ils sont les symboles, c'est ce domaine qui se trouve au-dessus de tout homme et dont l'expression en ce monde est constituée par les obligations de chaque homme envers ses semblables. Une véritable hiérarchie suppose que les supérieurs aient conscience de cette fonction de symbole et sachent qu'elle est l'unique objet légitime du dévouement de leurs subordonnés. La vraie hiérarchie a pour effet d'amener chacun à s'installer moralement dans la place qu'il occupe.

Je vous remercie ».

École Militaire, Paris,
le 9 janvier 2008

Monsieur Jean-Frédéric Poisson est docteur en philosophie et diplômé de la faculté libre de Philosophie de Paris. Il a été professeur de Philosophie et de Lettres et a assumé de nombreuses responsabilités associatives notamment dans une maison des Jeunes et de la Culture et dans l'enseignement supérieur.

Vice-président du Forum des Républicains Sociaux, il a été conseiller municipal puis premier adjoint au Maire de Rambouillet avant d'être Maire de Rambouillet de 2004 à 2007.

Depuis 2007, il est député de la 10^e circonscription des Yvelines et le 27 novembre dernier, la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales l'a nommé Président et rapporteur de la mission « Pénibilité au travail ».

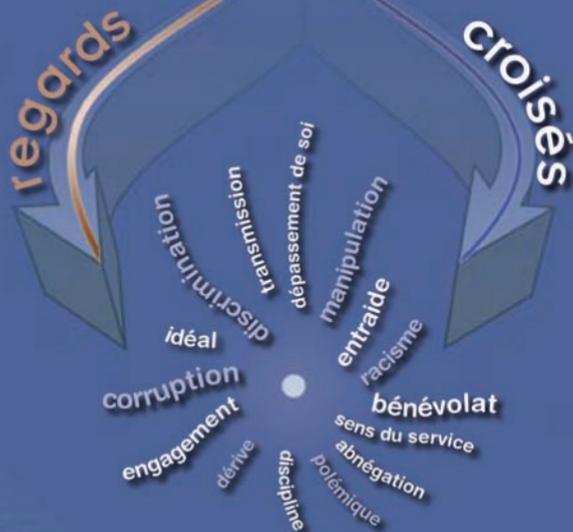
Monsieur Jean-Frédéric Poisson est l'auteur de plusieurs ouvrages sur la dignité humaine et la bioéthique. Il est également auditeur de l'Institut National des Hautes Études de Sécurité.



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

ARMÉES ASSOCIATIONS

Sous le haut patronage de monsieur Hervé Morin ministre de la défense



Commission armées-jeunesse

École militaire
Amphi Foch
mardi 5 février 2008
à partir de 8 h 30

SÉMINAIRE : REGARDS CROISÉS CYCLE 2007-2008

RAPPEL DU SUJET

Président : Monsieur PERNOLLET (JEUNESSE et MARINE)
Rapporteurs : M. FUMANAL (CNEF¹)
M. DURAND (UNAPEL)
M. RAHER (FAGE)
M. TAILLANDIER (UNI)
COL ENCLOS (DGGN)

SUJET :

Organiser au premier semestre 2008 une manifestation regroupant des officiers et des responsables d'association de jeunesse pour étudier la manière de diffuser l'esprit de défense dans ce milieu.

En 2008, la Commission armées-jeunesse a organisé à l'École militaire, sous le patronage et en présence de Monsieur Hervé Morin, ministre de la défense, un séminaire dont le thème général était « ARMÉES/ASSOCIATIONS : Regards croisés ».

Face aux évolutions de la société, l'implication des citoyens au sein d'associations est un facteur indispensable à la cohésion sociale. Le séminaire proposait un vrai dialogue entre des responsables associatifs et des officiers pour examiner ensemble quatre domaines d'intervention et mettre en lumière les valeurs qui les rapprochent.

300 participants ont été invités (200 formateurs, animateurs, éducateurs, encadrants au contact de la jeunesse et 100 officiers) à dialoguer au sein de 20 ateliers animés par des officiers du CHEM² et des représentants du monde associatif.

1. Les signes des associations sont développés en page 201
2. Centre des hautes études militaires



*Monsieur l'amiral François Dupont
Inspecteur général des armées
Président de la Commission armées-jeunesse*

DISCOURS D'OUVERTURE

MONSIEUR L'AMIRAL FRANÇOIS DUPONT INSPECTEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES PRÉSIDENT DE LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

« Bonjour à tous, bienvenue dans cet amphithéâtre Foch, bien connu et agréable, qui nous accueille une fois de plus pour cette rencontre et ce rendez-vous annuel qui nous est fixé par la Commission armées-jeunesse pour débattre d'un sujet ou d'un autre. Merci à chacun d'entre vous de consacrer cette journée à ces heures au cours desquelles nous allons échanger, porter nos regards croisés sur nos vies d'association, nos vies dans les armées, sur le monde militaire, sur le monde civil.

Je voudrais tout de suite remercier aussi nos grands témoins qui vont ouvrir la journée: M. ROCHEREAU et M. LOUVILLE et qui vont nous parler de leur expérience spécifique dans les domaines qui les concernent. Vous êtes tous dans cette salle et nous sommes tous à des titres divers des spécialistes de la formation, de l'insertion, du secours, de l'assistance, du sport, de l'éducation. Nous sommes dans cet amphithéâtre près de 300 civils, militaires, bénévoles, salariés. Mais ce qui nous caractérise tous est que nous sommes tous engagés.

Nous sommes engagés et convaincus que nous avons le devoir, même pour ceux qui sont encore très jeunes dans cette assistance, de transmettre à la jeunesse dont nous nous occupons les valeurs auxquelles nous croyons: valeur de service, le sens du bien commun aussi. Cette journée va nous montrer comment nous pouvons sur ce sujet, sur ces valeurs dialoguer, échanger, élaborer des pratiques et des méthodes pour penser et mettre en lumière des valeurs utiles au monde d'aujourd'hui et au monde de demain. Ces valeurs sont indispensables aujourd'hui, nous le savons, et demain aussi pour renforcer la cohésion de tous.



*Monsieur Pernollet,
Président du groupe armées-associations,
Représentant l'association Jeunesse et marine*

**ALLOCUTION DE MONSIEUR PERNOLLET,
PRÉSIDENT DU GROUPE ARMÉES-ASSOCIATIONS,
REPRÉSENTANT L'ASSOCIATION JEUNESSE ET MARINE**

« Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, je voudrais remercier l'Amiral DUPONT, Président de la Commission Armées-Jeunesse, d'avoir permis l'organisation de cette manifestation, le général LAGRANGE et son équipe, et particulièrement M^{me} DESCHAMPS, d'avoir mis en œuvre la réflexion du groupe « monde associatif » que j'ai présidé durant la session 2006-2007.

Votre présence nombreuse me rassure, tout comme le nombre de personnes ayant réfléchi sur le contenu de ce séminaire. Car son organisation a suscité bien des débats et des interrogations, pour arriver à la journée d'aujourd'hui. L'ambition de notre groupe était bien de faire se rencontrer deux mondes qui se connaissent peu ou pas et de permettre aux armées et aux associations si diverses de repérer les zones de lumière et d'ombre qui les rapprochent ou les éloignent. Le but final est de dégager ensemble des possibilités de partenariats, de liens dont certains sont parfois engagés depuis longtemps, quelquefois méconnus ou ignorés comme on a pu l'entendre cet après-midi.

Pour cela notre groupe a retenu les quatre domaines d'intervention dans lesquels civils et militaires pouvaient porter un regard croisé, qui ont fait l'objet des ateliers de cette journée.

Il nous semblait important qu'armées et associations réfléchissent ensemble sur les valeurs qui leur sont communes, repèrent ce qui les éloigne, permettent de réels échanges, de vraies discussions, et comparent les pratiques des uns et des autres.

Au travers de nos travaux et de la restitution qui vient d'être faite, il semble que nous ayons réussi ces échanges. Il apparaît qu'un rapprochement s'est opéré entre les participants civils et militaires, qu'un autre regard se porte sur l'autre. Nous formulons le souhait que se développent des liens durables entre les armées et le milieu associatif, afin que les jeunes, qui n'ont plus la possibilité de côtoyer les militaires par le service national, gardent un contact avec l'institution, qui facilite leur citoyenneté.

Merci à vous tous, militaires et civils, qui avez participé à ces tables rondes et à vous, Mesdames et Messieurs présents ici ce soir ».



*Dr Louville
administrateur de la Croix-Rouge (ancien vice-président),
spécialiste de la médecine d'urgence*

**INTERVENTION DU DR LOUVILLE
ADMINISTRATEUR DE LA CROIX-ROUGE
(ANCIEN VICE-PRÉSIDENT),
SPÉCIALISTE DE LA MÉDECINE D'URGENCE**

« Mesdames, Messieurs, l'objectif de la Croix-Rouge n'est pas l'insertion mais un certain nombre d'actions auprès du public. Et c'est pour ces actions que nous avons besoin de jeunes et que nous les attirons.

Pour comprendre pourquoi beaucoup viennent à nous, je voudrais vous rappeler ce que nous sommes et, pour ce faire, permettez-moi de revenir un peu sur notre histoire.

Nous remontons à la bataille de Solferino et au 24 juin 1859 où un industriel suisse, voulant obtenir de Napoléon des terres supplémentaires en Algérie, poursuit Napoléon qui fait la guerre à l'Autriche; il arrive sur la bataille de Solferino qui est une des premières batailles avec beaucoup de victimes du fait des progrès de l'artillerie - c'est, je crois, une des premières fois que les obus modernes sont employés de même que les balles. Devant le nombre de blessés restés sur le champ de bataille, il va oublier son projet initial et avec l'aide des habitants du village voisin, il va prendre en charge les blessés. Donc, déjà on voit sortir la première idée qui va gouverner l'ensemble de la Croix-Rouge: c'est de dire qu'on prend tout le monde sans distinction et on se sert des bonnes volontés pour le faire.

Lorsqu'on fait ces grandes actions, on a besoin d'argent, donc il va demander à une comtesse relativement riche de lui donner de l'argent pour acheter des médicaments et pouvoir soigner. Voilà le début: ce garçon pourrait, à partir de ce moment-là, s'arrêter mais il a été tellement frappé qu'il va écrire un livre pour expliquer ce qu'il a vu, décrire ce qu'il a fait et il veut monter des comités pour aider les blessés. Donc, c'est quelque chose de très réaliste: on ne va pas arrêter la guerre, pour lui, mais en limiter les conséquences. En quelques

années, ils vont arriver à créer une première Conférence internationale en 1863-1864 réunissant 18 pays qui vont instituer la protection des militaires blessés dans les armées en campagne. Donc, on va instituer lors de cette Conférence internationale l'emblème de la Croix-Rouge, la protection des blessés et des personnels sanitaires. La Croix-Rouge va avancer ; en même temps on va créer dans un certain nombre de pays des comités de soutien aux militaires, qui seront chargés d'aider l'armée : ce sont des civils qui se prépareront à aider l'armée en cas de guerre.

Voici le début de cette histoire qui va se continuer régulièrement ; à chaque guerre, on va trouver quelque chose qui n'est pas fait, on parlera de la protection des marins, des civils au cours d'une guerre, on parlera des guerres insurrectionnelles et essayer d'avoir la protection.

Comment fonctionne la Croix-Rouge ? Quels sont ses éléments ? L'originalité qui fait que la Croix-Rouge n'est pas une ONG, est que l'organe suprême de la Croix-Rouge est la Conférence internationale qui réunit les chefs d'État des pays signataires des accords de Genève, les membres des organismes de la Croix-Rouge, Société internationale, CICR, Société nationale de Croix-Rouge. Et c'est à ce niveau que vont se décider l'ensemble des grandes orientations de la Croix-Rouge. Nous ne pouvons pas être une ONG, puisque les chefs d'État participent d'une façon ou d'une autre aux grandes décisions que nous allons prendre.

Nous avons deux organes : le CICR, Comité International de la Croix-Rouge, est chargé de faire respecter le droit humanitaire international et agit surtout en temps de conflit. D'autre part, nous avons la Fédération des sociétés de Croix-Rouge et de Croissant-Rouge qui coordonne l'action des sociétés nationales pour agir en dehors des problèmes de guerre, lors de grandes catastrophes par exemple.

La Croix-Rouge s'est donné une éthique qui se résume en sept principes et cette éthique est importante, surtout lorsqu'on va parler d'accueil de jeunes car je crois que c'est une des notions qu'on leur donne quand ils viennent nous rejoindre, et c'est peut-être une des notions qui leur fait accepter de travailler avec nous. Ces sept principes sont l'humanité, l'impartialité, la neutralité - ce qui est difficile dans beaucoup de circonstances, l'indépendance, le caractère bénévole, l'unité et l'universalité. Ceci résume notre éthique et nous fait travailler

comme auxiliaires des pouvoirs publics, mais en étant indépendants de ces pouvoirs publics, ce qui n'est pas non plus toujours facile.

La Croix-Rouge française, comme toutes les sociétés, a une implantation très large puisque nous avons un comité à peu près dans toutes les communes françaises ou dans une grande partie des communes françaises; nous avons un maillage très important et c'est à partir de ce maillage que nous allons travailler en fonction de ce que nous demande l'État ou de ce que nous décidons de faire pour intervenir auprès des plus démunis, des blessés, des victimes.

Nous avons un certain nombre de métiers que nous faisons, ce qui fait que la Croix-Rouge est beaucoup plus diversifiée. On peut dire, pour résumer notre potentialité, que nous avons des salariés qui vont travailler dans des hôpitaux, des dispensaires, des crèches, des instituts pour personnes handicapées et ces salariés représentent aux alentours de 16 000 personnes. Nous avons des bénévoles qui vont avoir une action dans le secours, dans la précarité et là nous tournons autour de 50 000 bénévoles.

En 2005, nous avons décidé de nous centrer sur cinq grands métiers parmi lesquels deux particulièrement peuvent vous intéresser. Le premier est notre rôle d'auxiliaire des pouvoirs publics pour les secours et la prévention des risques et c'est tout le monde du secourisme où nous allons agir et tout le monde de la prévention à la fois dans un immédiat, mais aussi dans la réflexion que nous pouvons mener au niveau de la sécurité civile, au niveau d'actions internationales puisque nous avons aussi cette action importante.

Le deuxième métier où interviennent les bénévoles est l'orientation de la solidarité et de la lutte contre l'exclusion sociale, où là aussi nous attirons beaucoup de bénévoles, en particulier depuis quelques années nous recrutons énormément de jeunes et c'est une des choses qui nous a étonnés car nous étions habitués à voir attirés des jeunes vers le secourisme; et brutalement, non pas que la tendance s'inverse, mais nous attirons énormément de jeunes pour cette action relativement difficile et importante dans le milieu actuel.

Vous avez compris que notre action n'est pas de la réinsertion mais consiste à prendre tout le monde au service des autres et d'avoir des équipes où l'on va mélanger les différentes origines, les différents âges,

les différentes capacités intellectuelles, les différents résultats de formation pour travailler en équipe, en respectant les mêmes idéaux, en respectant la même action, en respectant une certaine discipline. Vous parliez tout à l'heure, Monsieur, de la démarche un peu particulière de certains. Il est vrai que quand ils arrivent, ils ont cette démarche, ils la conservent un certain temps mais ce qui est un peu curieux, c'est que quand ils sont dans l'action, ils n'ont plus cette démarche et ils reprennent l'action des autres.

Que pouvons-nous proposer à ces jeunes? Quel est le premier contact? Le premier contact que nous proposons est une initiation aux gestes de secours. Cette initiation est une formation qui dure une heure, nous la proposons au grand public, partout et en particulier nous avons un accord pour la suivre pendant les Journées d'Appel et de Préparation à la Défense. Donc, pendant une heure nous apprenons aux gens l'essentiel pour sauver une vie. Le contenu est important, c'est sûr, mais ce qui est beaucoup plus important est de donner à des jeunes l'idée qu'ils peuvent être responsables d'autres personnes et que l'autre n'est pas forcément l'ennemi, pas forcément quelqu'un qu'il ne connaît pas mais quelqu'un dont il va être responsable à un moment pour sauver sa vie. C'est une notion qui nous paraît importante et dont certains prennent peut-être conscience pour la première fois. Nous sentons des interrogations car on leur apprend à toucher des gens du sexe opposé, ce qui n'est pas forcément une habitude normale et cela nous paraît une première démarche.

Deuxième démarche plus classique: la formation du premier secours civil de niveau 1, diplôme qui se fait en 12 heures où nous allons prendre les gens, les jeunes surtout, des mères de famille aussi et nous allons leur apprendre à aller beaucoup plus loin dans le secours. C'est une formation pour tout le monde, c'est une formation après laquelle nous ne les verrons plus et une de nos recherches est d'essayer, par un moyen quelconque, peut-être l'informatique pour certains, de pouvoir les revoir à certains moments pour reparler avec eux. En fait, cette formation est aussi une des façons de recruter pour nous les personnes qui vont venir travailler dans nos équipes et qui vont avoir une formation beaucoup plus longue, d'une centaine d'heures, qui sont

nos équipes secouristes que vous avez peut-être vues soit chez vous, à la télévision, en cas de catastrophe ou d'incidents et qui travaillent auprès des secours publics.

Ceci est la partie secours. Mais à côté, nous avons une partie sociale et la jonction des deux est une formation commune qui, pour nous, a une grande importance: la formation à l'écoute, c'est-à-dire apprendre aux gens que lorsque quelqu'un, après un accident, est choqué et dans la misère, on ne peut pas l'aborder complètement, il faut l'écouter. La notion d'écoute, d'approche, de respect du territoire sont des choses importantes pour pouvoir travailler, contacter, dialoguer et cette partie psychologique est commune à toutes nos formations, à tous nos équipiers.

Le deuxième groupe est l'aide vis-à-vis des plus démunis. Elle se fait pour beaucoup par ce qui a été appelé les SAMU sociaux et la Croix-Rouge fait fonctionner une majorité de SAMU sociaux en lien avec d'autres associations mais travaille énormément sur ce sujet. Très rapidement, nous avons vu aussi qu'aller vers ces gens ne pouvait pas se faire par le bon cœur uniquement et qu'il fallait une formation, apprendre ce qu'était une personne désocialisée, qui avait certaines pathologies. Il fallait apprendre que, si on voulait lui donner une aide immédiate qui est importante, mais l'aide immédiate, c'est la survie, il fallait aussi essayer de le sortir, de le resocialiser quel que soit son âge en connaissant les difficultés de resocialiser quelqu'un qui a vécu à la rue plus de deux ans et repérer, parmi eux, les jeunes qui sont en train de rentrer dans cette désocialisation pour pouvoir les prendre et les amener à accepter d'aller faire d'autres travaux.

Cette notion nous permet d'avoir dans nos équipes, qu'elles soient pour le secourisme ou pour l'action sociale, des gens très variés et c'est un peu par compagnonnage, même beaucoup par compagnonnage que nous travaillons et faisons évoluer. En effet, les gens viennent pour une action mais aussi pour eux-mêmes et nous les prenons aussi pour eux-mêmes pour les aider à évoluer, pour les aider à peut-être trouver une voie pour certains car s'occuper de personnes d'un point de vue social peut créer des vocations et leur proposer des formations qui vont permettre de passer d'une action bénévole à une

action professionnelle. Beaucoup de ceux que nous accueillons n'ont en fait aucun diplôme et souvent le premier diplôme que nous leur donnons, quelle que soit la formation, est le premier diplôme qu'ils reçoivent dans leur vie car beaucoup sont en échec scolaire; c'est donc là une première revalorisation, c'est leur faire comprendre qu'ils ont des possibilités.

Notre idée est, d'une part, de dire que nous avons des actions à mener auprès de nos concitoyens, à l'étranger en cas de catastrophe et de dire d'autre part que, par ce biais, nous pouvons aider beaucoup de jeunes à évoluer, à sortir d'une ornière, d'un train-train grâce à un idéal que nous pouvons leur amener.

Je vous remercie ».

QUESTIONS :

M.BARBOTIN (FSCF) - La Fédération sportive et culturelle de France fait de nombreux stages de formation aussi bien dans les domaines sportif, culturel que socio-éducatif et nous n'arrivons pas à faire de formations premier secours à cause de leur prix prohibitif. Que pouvons-nous faire ?

Dr LOUVILLE.- C'est un problème très difficile. C'est vrai que le coût des formations est élevé, mais - on peut le dire en toute transparence - il s'explique par une certaine nécessité. D'une part, le coût de la formation de nos formateurs est élevé. Le coût du matériel que nous employons pour les formations est élevé et le renouvellement en est important.

Pour nous, ce sont des bénévoles, donc nos formateurs ne touchent rien ; je parle dans le monde associatif et c'est le coût. Qu'est-ce qui peut se passer ? De temps en temps, certaines unités peuvent, en accord, décider qu'en inter-associatif on va faire un effort, on va leur faire un don. Mais si on diminue nos prix, c'est un don qu'on fait à une association, c'est possible, cela se fait parfois mais cela ne peut pas être toujours mis en place. Notre problème est le problème de financement : comme toute association, nous n'avons le financement que par des dons publics et nous devons les répartir pour nos actions caritatives, pour nos actions de premiers secours et c'est ce qui fait que le prix qui est à peu près le même pour toutes les associations est, je le reconnais, relativement élevé. Mais cela représente quelques séances de cinéma, pas tellement plus.



*M. Rochereau
Contrôleur général des armées
et directeur de l'Établissement public d'insertion de défense (EPIDe)*

INTERVENTION DE M. ROCHEREAU
CONTRÔLEUR GÉNÉRAL DES ARMÉES ET
DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC
D'INSERTION DE DÉFENSE

« Défense deuxième chance » est né en juin 2005 lorsque le Premier ministre de l'époque, Dominique de VILLEPIN, dans son discours de politique générale a souhaité transposer en métropole l'expérience acquise par les armées outre-mer avec le service militaire adapté.

Il y a eu durant l'été 2005 d'intenses tractations interministérielles pour savoir qui allait payer ce nouveau dispositif et finalement le Président de la République de l'époque a arbitré pour faire en sorte que le budget des armées ne soit pas concerné et que le dispositif soit entièrement financé sur les crédits du plan de cohésion sociale.

C'est ce qui a été fait et un établissement public a donc été constitué en août 2005. L'établissement public d'insertion de la défense, EPIDE, est placé sous la double tutelle du ministère de la défense d'une part, du ministère de l'emploi et de la cohésion sociale d'autre part. La mission qui a échoué à ce nouvel établissement était d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes volontaires âgés de 18 à 21 ans révolus et ne disposant ni de qualification, ni d'emploi. Au départ, le recrutement de ces jeunes volontaires s'est effectué quasi uniquement par les JAPD, les Journées d'Appel et de Préparation à la Défense. C'est donc la direction du service national qui est devenue notre prescripteur de droit commun; au fil du temps nous avons noué des relations de confiance avec les missions locales pour l'emploi qui désormais fournissent 42 % des jeunes volontaires de l'EPIDE. Un site Internet a également été ouvert et 28 % des jeunes expriment directement leur candidature par ce site ou à l'issue du jeu normal du bouche à oreille : dans certains centres, nous accueillons le deuxième ou le troisième frère d'une même famille.

Les jeunes volontaires sont accueillis lors des sessions d'admissions des jeunes (les premiers mardis de février, avril, juin, octobre et décembre) après l'expression de leur candidature dans les centres de formation « Défense deuxième chance » qui ont progressivement été ouverts sur l'ensemble du territoire. Le premier

centre a été ouvert 5 semaines après la création de l'établissement public, c'est dire que les délais ont été un peu contraints et nous avons, dans les 22 premiers mois de vie de l'établissement, ouvert un centre par mois, donc nous avons un rythme relativement soutenu d'ouverture.

Les jeunes qui sont accueillis dans ces centres y reçoivent une triple formation: comportementale, scolaire et professionnelle. Ces jeunes volontaires qui nous arrivent sont souvent vêtus de la même manière: un survêtement, une casquette posée à l'envers ou une capuche rabattue sur les yeux, des baskets et ont une démarche tout à fait caractéristique qui les identifie comme étant originaires d'une banlieue. Habillés ainsi et se comportant tels qu'ils se comportent, ils n'ont aucune chance de décrocher un emploi. Nous nous efforçons donc de leur apprendre les règles de base de la vie en société, qui sont également les règles de base à connaître si on veut travailler dans une entreprise. Pour ce faire, nous utilisons des méthodes d'inspiration militaire: on s'efforce de leur apprendre la politesse, la propreté, l'assiduité, la ponctualité, l'engagement, le sens de la mission, le sens de la discipline, un certain nombre de vertus dites spécifiquement militaires.

On utilise également les techniques de fonctionnement inspirées du monde militaire, les centres sont organisés en compagnies, divisés en sections et en groupes, ce qui peut rappeler un certain nombre de choses à certains, notamment dans cette salle. Les jeunes reçoivent également une formation scolaire et on assure une remise à niveau les amenant à peu près au niveau du certificat de formation générale c'est-à-dire l'ancien certificat d'études. Enfin, nous leur dispensons une formation professionnelle les amenant à une insertion par l'emploi; nous privilégions évidemment les formations vers les secteurs en tension, notamment le BTP, l'hôtellerie-restauration, les métiers des services à la personne, les métiers également d'entretien des espaces verts, les métiers de logistique ou sécurité où nous sommes assurés de trouver des emplois. L'objectif est bien de leur trouver un emploi à l'issue du dispositif.

Avant même de commencer une formation pour ces jeunes, nous nous efforçons de définir avec eux un projet de vie, c'est souvent ce qui leur manque lorsqu'ils arrivent chez nous. Ils n'ont pas de projet de vie, faute d'avoir pensé à leur avenir, ils ont une vision du temps extrêmement courte et une certaine difficulté à se projeter dans l'avenir et ceux d'entre eux qui ont des formations ont souvent été orientés par défaut, c'est-à-dire que leur orientation ne tient pas compte de leurs aptitudes ou

objectifs mais le plus souvent de leurs inaptitudes: on devient littéraire parce qu'on n'est pas bon en mathématiques et on est orienté vers une filière technique parce qu'on n'est pas bon en économie.

Ces jeunes suivent ces différentes formations et nous mettons l'accent sur une formation en alternance en entreprise, ce qui implique la négociation de très nombreux partenariats avec des grandes entreprises, qu'elles soient nationales ou locales.

Qui sont ces jeunes qui arrivent dans les centres « Défense deuxième chance »? Ce sont des jeunes qui sont d'abord en très mauvaise santé faute d'hygiène de vie, de pratique de sport, souffrant le plus souvent d'addiction à la drogue ou à l'alcool. Ils n'ont aucune hygiène de vie, se couchent généralement à l'heure où nous les réveillons, c'est-à-dire 6 heures du matin, ce qui peut expliquer que dans les premières semaines ils aient le sentiment d'un certain traumatisme culturel.

Pour le reste, ce sont des jeunes d'un niveau extrêmement faible: nous avons 18 % d'illettrés, 4 % d'analphabètes et le niveau est extrêmement hétérogène variant entre le niveau de CM2 et quatrième de l'enseignement secondaire à peu près. Certains de ces jeunes sont sur le chemin étroit qui peut séparer la délinquance de l'insertion dans une vie normale et une majorité est connue des services de police bien que, je le répète, il ne s'agisse en aucun cas de délinquants. Les centres « Défense deuxième chance » n'ont en effet rien à voir avec des centres de rétention ou d'éducation fermés. Tout repose sur le volontariat. Les jeunes, enfin, sont issus des banlieues et bien évidemment il y a une majorité dans certains centres de jeunes, venant des banlieues, issus de l'immigration; en région parisienne, ils représentent pratiquement 85 % des effectifs. Ailleurs, il existe d'autres formes de misère; par exemple, les centres du Nord abritent un certain nombre de jeunes qui, pour certains, en sont à la troisième génération de chômeurs et qui ont des handicaps spécifiques tels que l'addiction à l'alcool par exemple.

Le projet « Défense deuxième chance » a évolué depuis les origines très fortement. Au départ, on parlait de transposition du service militaire adapté; aujourd'hui on s'est très largement écarté de cette transposition. D'abord, l'EPIDe est un établissement civil et nous mettons l'accent sur la formation comportementale, sur la formation en entreprise par alternance et quatrième élément de différence: nous

n'avons pas reconstitué de plateaux techniques pour travailler directement avec l'AFPA, les GRETA et s'insérer pleinement au sein du service public de l'emploi.

Cela fait partie des évolutions : les armées connaissaient la planification à chaud, la planification à froid, nous avons inventé la conceptualisation ex post puisque l'action a précédé la réflexion et la pensée. Donc nous avons commencé par ouvrir un centre et après nous sommes demandés quelle théorie nous pouvions y appliquer. Aujourd'hui, je pense que nous avons rattrapé notre retard, nous avons rédigé de nombreux manuels, théorisés, conceptualisés et nous n'arrêtons pas - heureusement, du reste - d'évoluer. Je disais à l'instant que nous avons choisi de ne pas créer de plateaux techniques pour travailler avec l'AFPA. Je suis en train de revenir un peu sur cette option et j'évoque aujourd'hui avec un certain nombre d'entreprises la possibilité de créer des plateaux techniques communs juxtaposant un centre de formation de l'EPIDE, d'une part, et un centre de formation technique d'une entreprise, d'autre part. À Saint-Quentin, par exemple, nous sommes en train de construire un centre où une entreprise de restauration va bâtir son restaurant-école et je pense que c'est une très bonne opération.

Au fur et mesure du temps, nous nous sommes également aperçus que pour réussir pleinement une insertion, il fallait jouer sur tout un ensemble de paramètres complexes. On ne peut pas se contenter de quelques mois de formation comportementale et d'éléments de formation professionnelle. En amont, il faut tout d'abord assurer la remise en forme physique de ces jeunes gens avant de parler d'orientation. Assurer leur remise en forme physique signifie les réassurer, leur donner les cartes vitales qu'ils ont perdues ou n'ont jamais eues et qui, depuis des années, les ont écartés de l'accès aux soins. Il faut travailler le comportement mais pour cela il faut également redonner confiance en eux à ces jeunes gens et c'est là que nous nous écartons de toute la philosophie des centres d'éducation fermés ou de tout dispositif à caractère coercitif. Nous privilégions la considération, le vouvoiement, l'écoute et nous formons nos cadres à l'écoute. Il faut également redonner confiance en eux à ces jeunes gens pour les convaincre qu'ils ont toute leur place dans la société. L'accomplissement de missions d'intérêt public contribue à cet égard à changer le regard que la société porte sur ces jeunes volontaires mais aussi le regard qu'ils portent sur eux-mêmes. Ils sont depuis des années dans une situation d'échec et leur agressivité est souvent l'expression

d'un certain désespoir par rapport à cette situation d'échec qu'ils perçoivent très bien; il faut sortir de cette situation si on veut avancer dans le domaine de la formation.

Pendant la formation, on ne peut pas non plus se contenter de l'acquisition de savoir scolaire ou professionnel; il faut bien évidemment, en matière de scolarité, ne pas remettre les jeunes dans une situation qui leur rappellerait un vécu scolaire considéré comme un échec, donc nous privilégions de petites classes, pas de cours magistral, des cours brefs, une mise en situation systématique permettant de comprendre que le savoir théorique transmis a une application réelle immédiate dans la vie et nous nous efforçons également de leur faire acquérir des savoirs parallèles, importants dans le monde contemporain. Par exemple, nous les formons à l'informatique et nous nous efforçons désormais de leur faire passer le code de la Route; nous devrions également être en mesure, à compter du second semestre 2008, de faire passer l'épreuve pratique du permis de conduire à celles et ceux qui auront réussi l'examen théorique du code.

En aval, si nous voulons assurer la pérennité de l'insertion, il faut régler le problème des transports et surtout de l'accès au logement, donc nous avons été amenés à accueillir dans les centres et à continuer à héberger et nourrir des jeunes qui ont quitté le dispositif depuis plus de 3 mois pour leur permettre d'avoir les trois bulletins de salaire que n'importe quel propriétaire peut exiger. Nous allons plus loin parfois, nous nous efforçons de trouver du mobilier qui va leur permettre de meubler les logements que nous leur trouvons, donc nous glissons sans cesse vers une activité de plus en plus complexe mais c'est vraiment du cousu main. L'insertion consiste vraiment à jouer sur l'ensemble des paramètres et implique une évolution permanente du projet.

Nous sommes, je pense, des ensembliers et nous ne nous contentons pas de jouer sur un aspect de l'insertion et, bien évidemment, nous ne le faisons pas seuls mais au sein du service public de l'emploi.

Dans ce dispositif complexe que je brosse à grands traits, quel est l'apport des militaires?

Il est à mon sens essentiel; l'Amiral DUPONT tout à l'heure rappelait les vertus traditionnelles de discipline, d'engagement de soi qui sont celles des militaires. Nous nous efforçons bien évidemment de leur transmettre ces valeurs fortes.

Je crois aussi que les jeunes qui nous arrivent sont désocialisés, déstructurés et ont besoin de se raccrocher à un cadre précis, net, avec un emploi du temps tracé, avec une limite claire entre ce qui est permis et pas permis. Ils ont besoin de rites et de traditions; et le monde militaire sait offrir ce cadre. Je suis toujours un peu agacé, quand je regarde des reportages télévisés sur « Défense deuxième chance », de voir la présentation caricaturale qui en est donnée: on présente l'inévitable cérémonie des couleurs, une Marseillaise plus ou moins bien chantée et une section se déplaçant au pas. Tout ceci montre qu'on privilégie l'anecdote plutôt que le fond. Pour moi, rien de ceci n'est anecdotique: apprendre la Marseillaise à des jeunes c'est leur faire apprendre l'hymne national de leur pays, leur faire comprendre quel est leur pays. La cérémonie des couleurs est une mise en scène, une théâtralisation mais c'est aussi ce qui permet de donner un sens concret à un enseignement civique tout en assurant la cohésion d'un groupe. Faire marcher au pas les jeunes... Je ne les fais pas marcher au pas pour les faire marcher au pas, l'ordre serré en lui-même n'a pas d'intérêt mais cela permet de changer justement cette démarche que j'évoquais, de leur apprendre à marcher non pas avec une démarche chaloupée mais en regardant droit devant eux, en ayant le regard de quelqu'un qui a confiance en son avenir. Cela leur permet également d'apprendre à marcher avec des souliers de ville et non avec leurs baskets.

De même, le garde-à-vous, exercice relativement simple, amène à fixer son attention, à se concentrer et je constate que ces jeunes ont des difficultés à se mettre au garde-à-vous, il leur faut plus de temps pour apprendre cet exercice que ce n'était le cas dans le passé de nos appelés du contingent. En revanche, lorsqu'ils maîtrisent cet exercice, cela correspond au moment où en classe ils commencent à faire des progrès. En d'autres termes, il faut que les choses aient du sens, et lorsqu'on les met au garde-à-vous, je ne veux pas entendre d'aboiement de sous-officier mais un garde-à-vous franc et intelligible qui donne au commandement toute sa signification.

Valeur militaire, l'amiral en parlait aussi tout à l'heure, c'est le sens de la cohésion et je crois que nos anciens officiers et sous-officiers qui servent à l'EPIDe, puisqu'il n'y a pas de militaires actifs, savent transmettre le sens de la cohésion. Nous organisons quelques semaines après l'arrivée des jeunes des stages de cohésion où les groupes se forment. Nous avons affaire à des jeunes qui ont un sens de l'individualisme très fort et une absence quasi-totale de sens du groupe.

Les emmener à la montagne, leur faire faire des parcours de via ferrata, du canoë ou du rafting permet de souder les groupes.

Nous leur faisons faire aussi des choses qui ne sont peut-être pas associées à la tradition militaire : dans certains centres, on leur apprend la danse par exemple. Rien n'est anecdotique, car nous avons une majorité de Musulmans qui, pour certains, ont passé quelques années dans leurs pays d'origine après un parcours scolaire un peu abrégé et la danse permet de changer le regard qu'ils portent sur l'autre sexe ; c'est une condition fondamentale d'insertion dans la société.

D'ailleurs, nous allons plus loin : nous formons des groupes de jazz, nous avons présenté des spectacles localement. Nous nous efforçons également de structurer les jeunes en promotion : nous avons créé une association des anciens et organisons aussi des stages-école à l'étranger. Tout ceci contribue à cette cohésion que je crois indispensable et qui est justement un des apports fondamentaux du monde militaire.

En un mot, je crois que si nous faisons exactement ce que fait l'éducation nationale et ce que font les travailleurs sociaux, nous n'aurions aucune raison d'exister. Notre légitimité est d'apporter ce cadre structuré, cet encadrement fort et notre légitimité est justement la tradition militaire. Quels sont les résultats de l'opération ? Je perds environ 45 % des jeunes sur l'année, 20 % partent dans les premières semaines, 25 % dans les 11 mois qui suivent. En revanche, sur ceux qui vont au bout du parcours 70 % trouvent un emploi ; c'est, je crois, un objectif et un résultat relativement significatifs au regard des taux d'insertion constatés à l'issue d'autres parcours et donc ce constat a amené le gouvernement à pérenniser le dispositif après une phase d'interrogation. Notre objectif est désormais de 24 centres en 2010, notre capacité est de 2 600 places aujourd'hui et elle devrait passer à 5 300 dans les 3 ans qui viennent, ce qui assure l'avenir de « Défense deuxième chance ».

QUESTIONS :

M. BALSAN - Emmanuel BALSAN, je fais partie de l'ANALIV, l'Association nationale pour le livre vivant. J'avais une question concernant le parcours des personnes que vous accueillez: entre le moment où les personnes rentrent dans cette structure et le moment où elles en ressortent, quel est le temps d'accompagnement de ces personnes ?

M. ROCHEREAU - Les contrats sont d'une durée de six mois et ils sont renouvelables dans la limite de deux ans. La majeure partie des jeunes, soit 85 %, effectuent un contrat de 12 mois, mais en réalité le point moyen d'insertion se situe à 8 ou 9 mois. La plupart des gens ne vont pas au terme du contrat qu'ils ont signé et en 8-9 mois on les insère.

Amiral DUPONT - Dans les projets initiaux, il était question, pour certains, de prolonger une deuxième année pour leur donner un vrai niveau professionnel: cette idée a été abandonnée ?

M. ROCHEREAU - Non, à peu près 3 % de jeunes font deux ans. Il existe deux cas de figure: des jeunes qui partent de très loin et ont un niveau de socialisation très faible mais beaucoup de bonne volonté, mais pour cela il faut un parcours plus long et pratiquement deux ans, voire plus, pour les insérer sur un emploi durable.

Pour d'autres, au contraire, ce sont des jeunes qui ont de véritables qualités qui n'ont peut-être pas été discernées par le parcours scolaire, qui ont en général une volonté et des capacités à commander, des capacités de chef. Deux parcours sont possibles: soit on les fait approfondir un savoir technique et ils deviennent, par exemple, plombiers particulièrement qualifiés en deux ans, soit, au contraire, nous allons nous efforcer de leur donner des éléments un peu basiques de gestion leur permettant d'envisager de créer une petite entreprise et de se mettre à leur compte. C'est un projet que nous sommes en train de travailler.

Amiral DUPONT - Merci.

M^{me} LACHEVRE - **Magali LACHEVRE** de l'association Jeunesse et marine. Vous avez semblé parler exclusivement de jeunes

hommes. Recevez-vous aussi des jeunes filles, sinon pourquoi : est-ce une volonté ou est-ce uniquement parce qu'elles ne se présentent pas ?

M. ROCHEREAU - J'ai au contraire évoqué la danse, ce qui sous-entendait l'existence d'une personne du sexe opposé, dans ma conception du monde du moins. Nous avons 30 % de jeunes filles. Ce pourcentage est en augmentation régulière car au tout début nous en avions 22 à 23 %.

M^{me} ADELINÉ, artiste - Je voulais savoir au bout de leur formation s'il leur était demandé de faire part de leur expérience dans les établissements qu'ils avaient fréquentés pour réussir à transmettre aux enfants qu'ils étaient et qu'on voit dans les banlieues l'intérêt d'apprendre, de progresser et de faire attention à leur vie. En clair, est-ce que vous faites part du retour d'expérience aux jeunes enfants actuels ?

M. ROCHEREAU - Oui, effectivement un bouche à oreille se met en place dans les cités et l'EPIDE est désormais connu dans un certain nombre de banlieues. On s'en félicite puisque c'est probablement la marque d'un certain succès. Je disais tout à l'heure que dans certains cas, nous avons accueilli deux voire trois frères de la même famille et je crois que c'est la trace d'un certain retour d'expérience.

Ce retour d'expérience est fondé sur les parcours réussis d'insertion d'un certain nombre de jeunes ayant quitté le dispositif. Il est fondé aussi sur les parcours de certains qui nous ont quittés sans que nous ayons pu les insérer sur un emploi immédiatement à la sortie du dispositif, mais grâce à la socialisation, à l'apprentissage comportemental qu'ils ont acquis pendant leur passage dans nos centres, ils ont trouvé quelque temps après un emploi et tout cela se sait et se dit.

M^{me} BURRE - Christine BURRE, je travaille dans la communication et je donne du temps bénévole pour Nouvelle solidarité face au chômage. Je voulais savoir si vous associez, pour les plus jeunes, les familles sachant que dans les milieux maghrébins, pour avoir fait de l'alphabétisation, je sais que les mères aspirent à savoir lire et écrire pour soutenir les plus jeunes.

M. ROCHEREAU - Nous n'avons que des gens de plus de 18 ans, donc ce n'est pas tout à fait la même cible, le même rapport à la famille. Nous nous efforçons plutôt d'isoler les jeunes de leur milieu naturel, de leur biotope. Les centres ne sont pas au pied des banlieues, ils sont plutôt à quelques kilomètres des villes de manière à couper un peu le rapport de ces jeunes avec leur environnement, leurs amis et aussi les familles.

Les familles ne sont pas toujours les meilleurs alliés pour un parcours d'insertion et nous sommes un peu prudents. Par exemple, au moment de certaines fêtes religieuses, il arrive que des familles appellent pour que le jeune vienne et soit présent à toutes les fêtes religieuses en famille. Nous expliquons que nous sommes une institution laïque et républicaine : il existe un programme, une activité sportive et quel que soit le calendrier, on n'y dérogera pas. Donc, nous coupons un peu vis-à-vis des familles. D'autres problèmes aussi se posent : nos jeunes touchent une allocation et un pécule de 150 € par mois et certaines familles seraient assez désireuses de mettre la main sur ces 150 €, donc nous n'encourageons pas un retour systématique.

M. ROCOLLE - Michel ROCOLLE, Fédération sportive et culturelle de France. Quels sont vos rapports avec les municipalités, comment êtes-vous perçus ?

M. ROCHEREAU - Nous sommes dans l'ensemble très bien perçus, j'ai fait un tour de France au moment où on a lancé le dispositif pour créer des centres. Nous n'avons eu qu'une dizaine de municipalités qui ont marqué des a priori négatifs à l'endroit du dispositif, le plus souvent refusant même d'en entendre parler. Pour eux, c'était des centres de voyous, de délinquants ; l'installation allait avoir pour conséquence que les poules n'allaient plus pondre d'œufs, que le lait allait tourner, que les filles allaient être violées, que le taux de délinquance allait augmenter, que les maisons perdraient de la valeur, que le quartier deviendrait invendable, enfin toute une série de fadaïses et de sottises. La plupart du temps, dans les centres ouverts j'ai animé une réunion publique où j'ai expliqué qu'il s'agissait de jeunes adultes volontaires, qu'ils étaient encadrés avec un taux d'encadrement de 40 %, jour et nuit et du dimanche soir au vendredi soir, qu'ils ne mettaient pas les pieds, sans un accompagnant, en dehors du centre.

De fait, les choses se passent très bien; aujourd'hui toutes les municipalités qui accueillent des centres « Défense deuxième chance » sont nos meilleurs ambassadeurs, quels que soient les courants de pensée. Pourquoi? Pour une raison simple: nous n'avons pas eu d'incident. Je dois dire que nous en avons eu un: une fois un téléphone portable a été volé, cela a fait toute une histoire mais, hormis cet incident anecdotique, nous n'avons eu aucun incident et aujourd'hui il existe vraiment un consensus politique. Je note du reste qu'un avis du Conseil économique et social a été rendu il y a près d'un an, extrêmement favorable dans son appréciation sur l'établissement. Et cet avis a été voté par consensus de tous les syndicats et tous les partis représentés au sein du Conseil économique et social. Un rapport parlementaire a également été voté unanimement.

M^{me} BRUNA - Maria BRUNA, je représente la LICRA au Conseil national de la jeunesse. Je trouve ce dispositif très intéressant. Par ailleurs, je suis étudiante en économie; j'ai deux questions: comment est constituée votre équipe pédagogique? Est-ce que vous associez des universitaires ou des spécialistes de tel ou tel sujet, notamment de la pédagogie ou est-ce qu'il n'y a que des anciens militaires dans votre équipe? Deuxièmement, est-ce qu'une partie de vos volontaires ambitionnent d'intégrer le service public plus tard et notamment la carrière militaire, est-ce qu'il y a un retour au public ou à l'État en général?

M. ROCHEREAU - Sur la première question, nous nous sommes bien évidemment professionnalisés. Je prendrais l'exemple de la Direction de l'insertion et de la formation. Cette direction très importante est confiée à un directeur départemental du travail qui a pris comme adjoint un proviseur de lycée agricole et la direction est composée de professeurs détachés de l'éducation nationale, de personnes venant de l'ANPE, de l'AFPA et d'anciens officiers venant du commandement de la formation de l'armée de terre. Donc, vraiment un mélange de culture.

La Direction du développement et des partenariats est composée d'anciens militaires mais aussi de personnes ayant fait une carrière dans les grandes entreprises car pour parler d'insertion et négocier avec les

entreprises, il est bon de savoir ce dont on parle. Je peux vous rassurer : c'est une direction générale composée de personnes représentant des cultures extrêmement variées, d'origines tout à fait hétérogènes.

Sur le second point, le retour vers l'État, il faut que les choses soient claires. Mon objectif n'est pas de former des militaires mais des électriciens, des plombiers, des conducteurs d'autobus, des professionnels du monde civil. D'autre part, il ne faut pas laisser rêver ces jeunes gens, ils n'ont pour la plupart pas le niveau exigé pour un recrutement dans les armées. Certains en rêvent, nous ne les encourageons pas ; au total, 7 à 8 % seulement de jeunes issus de l'EPIDE s'engagent dans les armées.

S'agissant d'autres carrières civiles, nous formons aux carrières de pompiers, nous allons lancer cette formation à Montry en Seine-et-Marne et nous nous efforçons également de former des jeunes au métier d'adjoint de sécurité de la police nationale. Nous allons lancer cette formation à Montlhéry, mais il est plus facile d'insérer les jeunes ayant un niveau relativement faible dans le BTP ou l'hôtellerie que dans la fonction publique.

Lieutenant DUCHATELET - Je suis réserviste chez les parachutistes et administrateur du Centre national de la sécurité civile. Un point qui fait un peu le lien : est-ce que ces personnes que vous avez sous la main peuvent être un vivier pour les projets parallèles de réserve communale de différentes activités associatives qui sont communes aux initiatives menées à droite et à gauche, mais est-ce que ces jeunes peuvent être intégrés dans les projets de réserve communale permettant de ne pas les « lâcher » ou de continuer le volontariat pour ceux qui le souhaiteraient ?

M. ROCHEREAU - J'aurais souhaité que chaque centre puisse devenir une unité d'une UIISC³ supplétive et que chaque centre puisse se voir confier une mission de service public dans le cadre du projet pédagogique que je rappelais tout à l'heure. J'ai bien senti que la Direction de la sécurité civile était réticente, ne souhaitant pas que les sapeurs-pompiers volontaires puissent perdre des vacances à cette occasion donc exit ce projet. En revanche, je travaille avec la BSPP.

Deuxième question: les réserves communales, oui; chaque centre peut être intégré dans les réserves communales.

Amiral DUPONT - Merci beaucoup.

3. Unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile



*M. Dyèvre
Directeur de la jeunesse et de l'éducation populaire,
ministère de la santé, de la jeunesse et des sports*

INTERVENTION DE M. DYÈVRE
DIRECTEUR DE LA JEUNESSE ET DE L'ÉDUCATION
POPULAIRE,
MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

« Amiral, Messieurs les Officiers généraux, Mesdames et Messieurs, je voudrais comme vient de le dire le Général LAGRANGE excuser Roselyne BACHELOT, ministre de la santé, de la jeunesse et des sports qui n'a pu être présente ce matin parmi vous et qui le regrette beaucoup. Elle m'a chargé de vous transmettre son message d'amitié et de soutien.

En son nom, je voudrais remercier le ministère de la défense d'avoir organisé ce séminaire qui sera clôturé cet après-midi par le ministre de la défense, Hervé MORIN, et mes remerciements s'adressent particulièrement à vous, Amiral, Président de la Commission Armées-Jeunesse et à vos collaborateurs.

Les échanges de pratiques et les rencontres effectives entre le monde associatif et le monde militaire ne sont pas, en effet, si courants et je crois qu'il est important de saluer l'initiative originale de la Commission armées-jeunesse qui a réuni aujourd'hui des militaires et des acteurs du monde associatif, afin de porter, comme vous le dites, un regard croisé sur différents domaines aussi divers que le secours, la formation, le sport, la jeunesse ou l'insertion.

Faut-il le rappeler, les mondes militaires et les mondes associatifs ont en commun un sens fort de l'engagement et du dévouement, cette approche n'étant pas nécessairement dans notre société actuelle la chose la mieux partagée. Mais les militaires, en dehors du service, connaissent également fort bien le monde associatif. Qu'il soit marin, aviateur, terrien ou gendarme, le militaire s'investit lui aussi comme tous ses concitoyens dans la vie associative.

Il était donc tout à fait naturel que le ministère de la jeunesse, des sports et de la santé, ministère de référence de la vie associative et le ministère de la défense puissent se retrouver dans ce séminaire qui nous réunit aujourd'hui.

Je voudrais profiter également de cette occasion pour saluer l'action du ministère de la défense dans un domaine d'excellence de la vie associative, qui est celui de l'égalité des chances, celle-ci participant à la cohésion sociale si nécessaire à notre société. Le développement du tutorat, l'amélioration de la formation qualifiante et le reclassement de jeunes militaires dans le secteur civil figurent parmi les actions que la défense développe dans le cadre de cette solidarité nationale. Je veux également bien sûr citer le dispositif « Défense deuxième chance » que vous a, je crois, longuement présenté le contrôleur général ROCHEREAU et qui cible des jeunes en grande difficulté. En ma qualité de directeur de la jeunesse et de l'éducation populaire, je siège au Conseil d'administration de cet établissement public, l'EPIDe, qui a été créé pour développer ce dispositif de deuxième chance. Mon ministère avait été, à l'époque, tout à fait heureux de céder le site de Montry, qui était un centre d'éducation populaire et de sport d'Ile-de-France pour fournir des locaux et des moyens utiles au bon démarrage du dispositif. Ces dispositifs que je viens de citer brièvement s'inscrivent dans le cadre de politiques interministérielles de solidarité active, en prise directe et incontournable avec le monde associatif. En tant que citoyens, nous savons que l'État ne peut pas tout et que notre société ne peut se résumer à la seule recherche du profit.

Dans une société trop souvent caractérisée par l'individualisme, nous avons besoin plus que jamais de cette solidarité active, ce qui explique probablement que nous sommes de plus en plus nombreux à vouloir nous investir et consacrer du temps à des activités associatives. La France compte près de 15 millions de bénévoles qui adhèrent à plus d'un million d'associations. Chaque année, plus de 70 000 associations nouvelles se créent, soit 190 associations par jour, ce qui est un chiffre tout à fait intéressant. Les associations représentent par ailleurs une force économique, puisque leur budget cumulé représente près de 60 milliards d'euros et qu'elles emploient près de 2 millions de salariés.

Avant que vous ne partiez travailler dans les ateliers mis en place tout au long de cette journée, je voudrais vous dire quelques mots

rapides sur la politique d'accompagnement que l'État met en œuvre au profit du monde associatif. L'importance grandissante de cette vie associative a conduit en effet les pouvoirs publics à accompagner le mouvement associatif et à prendre ces dernières années de nombreuses mesures pour accompagner cet essor.

Depuis 2002, l'État a mis en œuvre des dispositifs qui visent à favoriser le développement de la vie associative et faciliter la vie quotidienne des associations dans leur fonctionnement courant. Il a renforcé l'accompagnement et la reconnaissance du bénévolat, a dynamisé l'engagement des volontaires en créant, par la loi du 23 mai 2006, le volontariat associatif.

Conscient des attentes de ce monde associatif, le Président de la République a pris des engagements forts à l'égard des bénévoles, qu'il avait rappelés devant le Conseil économique et social le 17 octobre dernier lors de la journée mondiale du refus de la misère. Il a souhaité ainsi encourager l'engagement civique et humanitaire à tous les âges notamment chez les jeunes, il a demandé que les années de bénévolat dans les associations soient validées par des années de cotisation de retraite et que les étudiants qui consacrent du temps à une association puissent bénéficier, quand ils passent leurs examens, de bonification de points. Pour reprendre sa formule, « le bénévolat doit être encouragé, récompensé, valorisé, pas forcément rémunéré ».

Afin de concrétiser ses engagements, le Président de la République a demandé la création d'un livret d'épargne civique qui devrait accompagner le bénévole pendant la durée de son engagement et lui permettre l'ouverture de droits : pouvoir bénéficier de stage de formation gratuite pour un an de bénévolat dans une association ou l'octroi de points supplémentaires aux examens ainsi que d'une véritable reconnaissance de l'expérience associative.

Pour accompagner cette volonté présidentielle, l'action menée par le ministère en charge de la vie associative, le ministère de la santé, de la jeunesse et des sports sous l'autorité de Roselyne BACHELOT, est guidée par un objectif : simplifier la vie des associations au quotidien en leur donnant les moyens de se développer. Je voudrais ici citer quelques exemples des réflexions et des chantiers en cours : faire mieux connaître le Chèque-emploi associatif qui facilite les démarches de l'association employeur, promouvoir le mécénat et le bénévolat de

compétence dans notre pays parce que les associations ont aujourd'hui un vrai besoin d'expertise. Certaines entreprises mettent déjà leurs salariés à la disposition des associations tout en continuant à les rémunérer, de même elles favorisent l'engagement bénévole de leurs collaborateurs qui prennent sur leur temps libre; cette pratique, nous souhaitons la développer. Autre exemple: la promotion du label associatif qui est un gage de transparence et de bonne gouvernance qui fournira les meilleures garanties aux donateurs et confortera leur confiance. Je citerai encore les relations financières entre les associations et le pouvoir public qui doivent être confortées et renforcées, l'aide à une meilleure reconnaissance du rôle des associations avec une véritable place de celles-ci au sein du Conseil économique et social.

Enfin, la France prenant la présidence de l'Union européenne à partir du 1^{er} juillet prochain, nous avons dans les cartons un projet d'adoption de statuts d'associations européennes durant cette présidence.

Vous le voyez, Mesdames et Messieurs, les réflexions et chantiers autour de la vie associative ne manquent pas et je crois qu'ils sont à l'image de cette vie associative qui est extrêmement vivante, foisonnante et diverse.

Je ne voudrais pas être plus long, Amiral, car je crois que l'assistance est venue là essentiellement pour travailler, dialoguer, échanger au cours des ateliers qui vont être ouverts à partir de maintenant. Vous êtes là pour mettre en commun vos expériences et peut-être vos différences et je voudrais encore une fois vous remercier d'avoir organisé ce type de rencontre, en souhaitant que nous puissions, au moment de la restitution cet après-midi, en mesurer toute la richesse. Merci beaucoup ».

QUESTIONS :

M. DARANTIÈRE - Christian DARANTIÈRE, je suis membre honoraire de la Commission armées-jeunesse, donc à ce titre-là je ne représente aujourd'hui que moi-même, mais je suis par ailleurs bien investi dans le bénévolat. Vous avez parlé de reconnaissance du bénévolat, qu'entendez-vous par là ? Reconnaissance institutionnelle ?

M. DYÈVRE - C'est tout le problème de la question du bénévolat. On sait bien que l'approche « statut du bénévolat » est relativement antinomique parce que, par définition, le bénévole s'inscrit dans cet espace de grande liberté qui est celui de la loi de 1901. Dans l'espace associatif, c'est une personne qui donne de son temps volontairement, donc l'idée n'est pas de créer un statut mais de valoriser ce moment donné à la société, aux autres, de manière à ce que, jeunes ou seniors, mais peut-être particulièrement pour les jeunes, ce soit du temps que la société reconnaisse ensuite. Des personnes très autorisées ont parlé avant moi et le bénévolat est quelque chose qui s'organise ; il faut former, il n'y a rien de pire que des bénévoles qui arrivent en masse en demandant à faire des choses et que l'on ne peut utiliser faute d'encadrement, faute de moyens. Aujourd'hui, on est dans une société où la responsabilité est forte, où la « judiciarisation » est croissante, on ne peut donc travailler dans un secteur sécurisé avec des bénévoles que s'ils sont formés. L'accompagnement du bénévole est l'accompagnement de cette formation, de cette valorisation du parcours que fait le jeune ou le moins jeune dans le monde associatif.

M. PHILIPPE - Michel PHILIPPE, président de l'Association nationale pour le livre vivant, ancien instructeur national d'art dramatique et livre vivant et animation des collectivités depuis 1951, animateur bénévole depuis 15 ans.

Monsieur le directeur, dans les études que vous avez pu parcourir sur l'histoire de notre éducation populaire depuis sa fondation, vous avez pu remarquer qu'il y avait un corps, dit ensuite de conseillers techniques et pédagogiques et enfin de conseillers d'éducation populaire et de jeunesse. C'est la grande époque des stages de réalisation d'éducation populaire dans divers domaines, diverses disciplines artistiques ou culturelles un peu partout avec cette volonté d'insérer la formation à la vie sociale et à la coordination de toutes les activités d'un pays, d'une population, d'une région quelquefois.

Est-ce que cette politique, qui s'effrite depuis quelques années, malgré les difficultés financières présentes ne pourrait pas être à nouveau mise à l'ordre du jour? Sans l'encadrement de bons techniciens professionnels, l'appel qui doit être fait à des intermittents du spectacle qui ont des problèmes que vous connaissez de leur côté et les bénévoles qui se forment davantage à ces contacts, est-ce qu'on ne pourrait pas réintroduire cette notion de l'instructeur de l'État, le spécialiste, le sous-officier pour diriger, animer et ne pas être un animateur transparent comme on l'a trop longtemps souhaité dans le milieu de l'éducation populaire?

Merci, Monsieur le directeur.

M. DYÈVRE - Les conseillers d'éducation populaire de jeunesse existent, ils sont environ 700 agents aujourd'hui dans ce corps, répartis en administration centrale mais également dans les directions départementales et régionales de la jeunesse et des sports ; ils sont actifs, même très actifs. J'ai signé une circulaire sur les politiques d'éducation dans ce domaine, je crois qu'aujourd'hui il n'y a pas de souci à se faire sur l'activité de ces personnels, ils sont bien formés et efficaces.

Comme à la fin vous parliez de la partie militaire, je ne pourrais pas parler pour la défense, car je ne sais pas ce qu'elle fait en matière d'éducation populaire, mais a priori ce n'est pas tout à fait son rôle. Elle fait beaucoup de bonnes choses dans beaucoup de domaines, mais là ce n'est pas son rôle. Je crois que nous tenons ce secteur relativement bien, comme partout et toujours on pourrait faire mieux avec plus ou faire mieux avec ce que nous avons.

La vraie question aujourd'hui est que nous sommes en pleine restructuration dans le cadre des révisions générales de politique publique, comme tous les ministères y compris celui de la défense. Nous savons d'où nous partons mais nous ne savons encore tout à fait où nous allons et l'avenir des directions départementales et des directions régionales où œuvrent ces agents, et pas uniquement eux, d'autres catégories d'agents spécialisés également, est aujourd'hui étudié avec beaucoup d'attention dans le cadre de la RGPP. Que fera-t-on demain et dans quel cadre ces agents et d'autres exerceront leur métier ? Nous ne le savons pas encore complètement.

Amiral DUPONT - Je voudrais prolonger un peu cette question qui me semble importante ; au fond, quand on est à la Commission armées-jeunesse, on se rend compte que beaucoup de personnes - vous avez parlé d'1 million d'associations, 190 se créent chaque jour, c'est énorme - sont préoccupées par la jeunesse et la prennent en charge d'une façon ou d'une autre. Il y a malheureusement une dispersion, donc un manque d'efficacité. La question que je souhaite vous poser est : pensez-vous que le gouvernement a les moyens de structurer ou d'aider ces associations, même si elles sont volontairement indépendantes, à cette structuration qui permettrait une efficacité encore plus grande ?

M. DYÈVRE - Les associations qui s'occupent de jeunesse ?

Amiral DUPONT - De jeunesse, d'insertion sociale, de cohésion sociale, toutes les associations qui tournent autour de ces sujets et qui sont très nombreuses.

M. DYÈVRE - Tous les ministères aujourd'hui ont leurs associations. Si je prends l'exemple du ministère de la jeunesse, de la santé et des sports, dans chacun de ces domaines nous avons des associations avec lesquelles nous travaillons quotidiennement en partenariat, que nous agréons, que nous finançons pour partie, parce que qui dit agrément dit souvent contrat et, maintenant, contrat et conventions pluriannuelles d'objectifs, et donc financement. Aujourd'hui, nous aidons déjà un certain nombre d'associations.

Nous avons 18000 ou 20000 associations avec lesquelles nous travaillons en matière de jeunesse et d'éducation populaire. C'est la même chose pour le sport ; la direction des sports est en relation étroite avec un certain nombre d'associations, puisque le domaine sportif s'est beaucoup développé. Tous les ministères - pour la défense, je ne sais pas, je ne connais pas bien mais ce n'est peut-être pas tout à fait le cœur de métier -, mis à part peut-être quelques-uns régaliens, quoique, ont cette relation très étroite et forte avec le monde associatif. Je crois qu'aujourd'hui les politiques publiques ne peuvent pas se mettre en œuvre, particulièrement dans le domaine de la cohésion sociale et de la solidarité sans l'aide et le relais du milieu associatif. La politique de la ville pour les ministères concernés passe essentiellement aujourd'hui par la relation associative et, sans relation associative, il n'existe pas de politique de la ville. Tous les gens qui sont allés sur le terrain le savent.

Que parfois les crédits d'État ou des collectivités passant par ce monde associatif ne soient pas optimisés, c'est une question et je pense qu'il faut en permanence s'interroger sur la pertinence des financements, sur le retour d'expérience mais nous le faisons très régulièrement pour la partie jeunesse et éducation populaire du ministère avec nos associations. Mais aujourd'hui, le monde associatif est incontournable dans la mise en œuvre de ces politiques publiques. L'État a découvert le monde associatif depuis bien longtemps et travaille avec lui. L'idée que nous avons est d'améliorer, de développer et d'optimiser ce partenariat.



*M. Hervé Morin,
Ministre de la défense*

DISCOURS DE CLÔTURE DE M. HERVÉ MORIN, MINISTRE DE LA DÉFENSE

« Amiral, Général, Messieurs les Présidents, Messieurs les Officiers généraux, Messieurs les Officiers, Mesdames et Messieurs, c'est un vrai plaisir d'être présent et de venir à votre rencontre dans le cadre de cette réunion entre les armées et les associations, placée sous l'égide de la Commission que vous présidez, Amiral, depuis six mois.

Je crois que vous avez complètement raison, tout simplement parce que je sais à quel point l'engagement dans une association n'est pas éloigné, comme vous le disiez, de l'armée et de l'engagement des militaires. Vous avez eu la gentillesse de rappeler que j'étais président d'une association, l'association pour la réunification de la Normandie pour tout vous dire, et que j'ai créé, sans vouloir en être président, une association dont je suis très fier car elle fait un magnifique travail avec une commune du Niger, pays le plus pauvre du monde. Nous apportons chaque année un peu de réconfort, pour l'éducation, dans une commune appelée Malbaza, à l'est du Niger. Les associations, comme les armées, sont l'une des manifestations les plus belles et les plus désintéressées de la volonté de servir l'autre. Il paraît évident de le dire pour les associations. Comme je le disais au Général GEORGELIN la semaine dernière, je trouve qu'il y a, pour l'ensemble de nos armées et des militaires, un formidable défi.

Un défi, parce que le monde militaire - encore plus depuis la suppression du service national - est un monde qui n'est pas aussi connu que nous le pensons. Ce qui frappe le plus celles et ceux qui le connaissent ou apprennent à le connaître, c'est bien sûr la rigueur, mais une rigueur associée à la générosité, une volonté associée à l'expression d'une solidarité extraordinaire. Quand vous êtes sur un théâtre d'opérations extérieures, cette générosité apparaît de façon absolument éclatante et le message à faire passer aux jeunes et à la communauté nationale tout entière est que le monde militaire est un monde d'une immense générosité, autant que les associations et leurs présidents qui le sont à titre bénévole. Il me semble qu'il est important de souligner, comme vous le faites, l'existence d'une vraie communauté de penser entre les associations et le monde de la défense.

Nous savons qu'il existe plus d'un million d'associations dans notre pays et qu'il s'en crée plusieurs centaines par jour. Nous pouvons voir là un beau contre-pied à tous les discours pessimistes sur l'égoïsme et l'individualisme de la société de consommation. J'y vois aussi, pour ma part, la preuve très réconfortante de la vitalité du milieu associatif, de la générosité et de l'enthousiasme des Français. J'en veux pour preuve ce que nous constatons avec Bernard KOUCHNER dimanche soir lorsque nous sommes venus accueillir le premier avion, l'Airbus A310, en provenance de Libreville. Nous avons vu, je vous l'assure, au moins deux fois plus de membres d'associations comme la Croix-Rouge, venir à la rencontre et au secours des 212 passagers de l'Airbus A310. Bernard KOUCHNER et moi nous disions : « regarde, c'est absolument extraordinaire ! Nous demandons un effort de générosité, nous faisons appel à la générosité d'un certain nombre d'associations bien connues, et immédiatement une armée entière se lève pour venir apporter secours et réconfort, pour accueillir nos compatriotes ou des ressortissants étrangers ».

Je vous remercie donc tout particulièrement, les Présidents, les encadrants, les formateurs et les membres présents aujourd'hui. Vous représentez toute la diversité des associations et des organismes ou organisations qui s'activent dans notre pays, pour apporter secours, assistance, formation, insertion, éducation populaire ou activités sportives. Amiral, je tiens vraiment à remercier le président de la Commission Armées-Jeunesse que vous êtes. Nous avons souvent, avec les inspecteurs généraux, l'occasion de travailler ensemble. Je vous remercie vous et vos collaborateurs pour le travail que vous accomplissez. Cette commission a été créée en 1955 par un député de l'Eure, d'ailleurs favorable à la réunification de la Normandie, appelé Pierre MENDES-FRANCE. C'était un homme politique visionnaire, quels que soient les reproches que l'on a pu lui adresser. Nous aurions pu nous poser la question, après la professionnalisation, de l'intérêt du maintien de la Commission armées-jeunesse, mais, me semble-t-il, nous avons besoin de ce dialogue permanent quelles que soient l'évolution et la professionnalisation de notre défense.

Je joins également à ces remerciements M. PERNOLLET, le président du groupe « monde associatif », et tous ses membres pour avoir mené cette réflexion à son terme. C'est la première fois, me dit-on, que le ministère de la défense organise un séminaire de cette ampleur avec le monde associatif autour de quatre thèmes : « formation

et insertion », « jeunesse et éducation populaire », « sport et jeunesse », et « secours et assistance ».

Quoi de plus normal que de placer cette manifestation sous l'égide de cette Commission, dont la mission est précisément de renforcer les liens entre les armées et la jeunesse? Depuis que cette Commission a été créée par Pierre MENDES-FRANCE, elle a permis aux jeunes et aux militaires de discuter librement et de mieux se comprendre. Cette tâche n'est pas toujours facile. Je tiens donc tout particulièrement à rendre hommage à la Commission qui le mérite.

Dans la période qui s'annonce riche de changements et d'évolutions, j'attache une importance particulière à tous les organismes de concertation quels qu'ils soient. Ils doivent faciliter le dialogue, la compréhension des changements qui s'opèrent, et une concertation doit exister dans tous les sens. Nous pouvons estimer que ce que nous faisons, par exemple au titre de la défense, concerne et intéresse directement le monde militaire, mais concerne aussi la totalité de la communauté nationale. Il doit y avoir ce dialogue et cet échange permanent sur tous les sujets. Nous ne réussissons pas, me semble-t-il, à réformer efficacement notre outil de défense sans engager ce dialogue franc et sincère. S'il n'est pas sincère, il n'a pas d'utilité. Nous avons besoin d'avoir ce dialogue pour convaincre la communauté nationale de tout l'intérêt des changements que nous faisons, par exemple autour de la défense.

J'ai déjeuné ce midi avec des parlementaires à qui j'expliquais le contenu de la réforme que nous allons entreprendre et, bien entendu, se sont posés les problèmes d'aménagement du territoire. Je suis élu local, maire et député avant d'être ministre, et vous devez avoir en permanence en tête que l'exigence de notre pays à l'égard de la défense est, d'abord et avant tout, non pas l'aménagement des territoires, même si ces préoccupations peuvent exister, mais l'assurance de la souveraineté du pays, de son indépendance, la protection de ses intérêts vitaux, et de nos ressortissants. Somme toute, la France doit continuer à rayonner à travers le monde et vous devez être en mesure de porter ce discours à nos compatriotes, parce que c'est ce que l'on demande à l'outil de défense, pas uniquement pour des raisons économiques ou sociales de maintenance de telle ou telle unité à tel ou tel endroit. Je crois que sans ce dialogue avec toute la communauté nationale, les choses seront extrêmement difficiles.

En quoi cette rencontre est-elle exemplaire? Vous l'entendez souvent, vous le lisez souvent, nos jeunes - qui sont d'ailleurs souvent nos enfants puisque certains d'entre nous ont encore des enfants en bas âges ou adolescents - seraient individualistes, matérialistes, démobilisés, dépolitisés, adeptes de ces mots du XXI^e siècle qui ont souvent des terminaisons en -ing (cocooning, zapping). Je suis convaincu du contraire. Les jeunes de notre pays, même ceux du début du XXI^e siècle, sont identiques aux autres et, si l'on veut bien leur donner les repères qui conviennent, ont une motivation et une générosité formidable. Je suis convaincu que les travaux que vous allez restituer tout à l'heure le démontreront. Les jeunes sont capables de s'engager, ils s'intéressent à la chose publique, ils affirment en permanence leur souci des autres. Nous le voyons très bien dans la vie collective ou dans la vie d'un maire, nous le voyons en permanence dans le réseau associatif. Les animateurs et formateurs qui ont participé aux ateliers en témoigneront une nouvelle fois.

Le monde de la jeunesse et celui des adultes ne sont pas opposés. Ce sont des mondes qui ont besoin de se parler. Les jeunes souhaitent être écoutés, respectés, reconnus, mais, et c'est ce qui est assez extraordinaire, tout en aspirant à l'autonomie d'adultes futurs qu'ils sont, ils souhaitent aussi être guidés. C'est la finalité première de la mission des formateurs.

Bien entendu ce n'est pas l'une des tâches les plus faciles. Comment à la fois respecter l'autonomie et la liberté des adolescents, liberté qu'ils revendiquent, tout en leur enseignant la discipline et en revalorisant une notion que la société actuelle a parfois tendance à dévaloriser, le don des autres? Le travail est un moyen de montrer que son existence a un sens. Le sens de son existence est, d'une part, les enfants et, d'autre part, ce que nous pouvons construire dans la collectivité dans laquelle nous sommes.

Je suis convaincu que ce travail, ou le don de soi, réconcilie liberté et discipline, comme l'a bien montré, selon les renseignements généraux, l'extrait du clip sur l'EPIDe « Armées/Associations : regards croisés » que vous venez de découvrir. L'armée et le monde associatif peuvent sembler travailler parfois en parallèle, mais je suis persuadé que les valeurs militaires figurants dans le code du soldat ne sont pas si éloignées des valeurs associatives. Elles sont même très proches. Je pense à l'engagement, au respect de l'autre, au courage, à la discipline nécessaire à toute organisation, à la cohésion et à l'esprit d'équipe.

Par ailleurs, les armées, comme des centaines d'associations, effectuent un travail important de formation. Vous l'avez dit, Amiral, il s'agit d'une action ancienne et exemplaire menée dans les écoles d'officiers, dans les lycées militaires, dans les écoles de sous-officiers, ou encore dans l'enseignement supérieur militaire. Il n'y a pas plus belle école de l'égalité des chances que l'école de la défense, pas plus belle maison que cette institution au moment où bien souvent nous considérons que l'égalité des chances, l'ascenseur social, est en panne. Dans le monde de la défense, la promotion sociale liée au travail, liée à l'exigence a encore un sens absolu. C'est, me semble-t-il, un message que nous devons faire passer notamment à l'égard des jeunes, que nous sommes également parfois amenés à recruter. Nous recrutons chaque année près de 30 000 personnes, et puisqu'une armée professionnelle est une armée jeune, parmi ces 30 000 personnes, il y a un formidable message à faire passer, pour leur dire que même s'ils sont d'un niveau scolaire limité, ils ont la capacité de connaître une vraie promotion sociale : un officier sur deux provient du monde des sous-officiers.

Le plan « Égalité des chances », que je conduis depuis septembre 2007, démontre bien cette volonté des armées de promouvoir la cohésion sociale en ouvrant la porte de nos unités à tous les jeunes méritants issus des milieux modestes. L'idée que nous sommes en train de développer est de faire en sorte qu'à travers le parrainage des élèves officiers des grandes écoles militaires ou des grandes écoles d'ingénieurs, nous permettions à des jeunes qui le souhaitent et qui seraient attirés par la carrière militaire, d'être « tutorés » pendant une année, de pouvoir ensuite faire les années de préparation dans les lycées militaires, pour leur permettre enfin d'accéder aux plus belles écoles de la République.

À cet égard, Amiral, je rends hommage aux propositions que vous formulez régulièrement, qui alimentent notre réflexion, ainsi je n'oublie pas que l'une des initiatives du plan « Égalité des chances », les « Cadets de la Défense », est née de vos travaux et de vos échanges, et je sais, pour avoir rencontré dernièrement le général de BAVINCHOVE, que sur l'« Égalité des chances », sur les « Cadets de la Défense », nous allons pouvoir faire des choses concrètes et cela va marcher. Les associations, quant à elles, constituent le terrain où les valeurs peuvent s'exercer concrètement et se décliner dans toutes les situations au quotidien. Ainsi, le sport est une école de respect des

autres, une école de l'exigence, du partage, une école où l'on apprend aussi le respect de la règle et le respect de la loyauté.

Nous avons tout à gagner à avoir ce dialogue parce que nous parlons le même langage. Les valeurs n'ont de place que celle que la société leur donne. Prenons l'exemple de la tolérance: elle peut sembler dépassée alors que, déclinée en politesse et en respect de l'autre, elle est indispensable au bon fonctionnement dans la société, et cela peut se comprendre et se faire partager. Comment vivre ensemble sans nous respecter, quelles que soient nos différences sociales, culturelles et religieuses? Je suis convaincu qu'entre les associations et les armées nous avons beaucoup de choses à partager sur une valeur comme celle-ci.

En conclusion, je voudrais seulement dire qu'il ne faut pas confondre la maladie et ses symptômes. Cette crise des repères dont nous parlons, que nous déplorons parfois, et dont nous nous repaissons aussi d'autres fois, s'explique avant tout, non par une crise des repères en tant que tels d'une société qui aurait perdu son tissu conjonctif, mais d'une société qui connaît une crise de socialisation. Vous l'avez dit, Amiral, à la base de tout, il y a la nécessité de se socialiser, d'apprendre à vivre avec les autres en intégrant des valeurs, mêmes si elles peuvent être différentes, les normes de la société à laquelle nous appartenons. Cela se fait par l'éducation, aussi par la répétition et parfois par l'imitation. Justement, je souhaite que cette réflexion commune aux animateurs, formateurs et officiers, sur les valeurs qui nous ressemblent, contribue là aussi à recréer le lien social dans notre pays.

En conclusion, je voudrais simplement vous dire que nos engagements sont pareillement tournés vers l'épanouissement individuel et vers l'épanouissement collectif, et aujourd'hui plus qu'hier, les armées et les associations doivent agir ensemble pour favoriser ce meilleur vivre ensemble dont on parle tout le temps. Esprit d'équipe, partage, esprit de solidarité, engagement, responsabilité, intégrité, honnêteté, respect, tolérance sont des idées que les jeunes comme ceux que l'on a vus dans les films rappellent constamment dans leur propos et ce sont des valeurs qu'armées et jeunesse partagent avec la même conviction. Je vous remercie ».

VISITES D'INFORMATION

Dans le cadre des travaux du groupe de travail « Jeunesse et Autorité » la CAJ a visité, le 15 avril 2008, le Groupement blindé de la Gendarmerie mobile à SATORY.

À cette occasion les membres du groupe ont participé à plusieurs tables rondes auxquelles étaient invités des jeunes militaires du rang, sous-officiers, officiers récemment engagés.

De ces entretiens, il est ressorti que la majorité a choisi la Gendarmerie pour sa spécificité qui fait une grande place à l'autorité mais aussi pour sa proximité avec la population en général.

Il est bon de noter que plusieurs de ces jeunes étaient issus de familles de militaires, voire de gendarmes, faisant partie de leurs proches ou de leurs relations, et qu'ils ont conservé de bonnes relations avec leurs anciens camarades qui n'ont pas choisi cette voie professionnelle.

Par ailleurs, le 5 juin dernier, dans le cadre des travaux du groupe « Égalité des chances » une visite nous a conduits au centre « Défense, 2^e chance » de VAL de REUIL, situé à 30 km environ au sud de ROUEN et à 35 km au nord d'EVREUX.

Ce centre occupe une superficie totale de 5 hectares dont 12 000 m² de bâti dans un parc paysager ayant préalablement appartenu à l'entreprise France Télécom. Il dispose d'une capacité d'hébergement de 240 jeunes. Il a été inauguré par le ministre de la Défense le 11 août 2006.

Enfin, le 28 juin 2008, une délégation restreinte de la CAJ, conduite par l'amiral Dupont s'est rendue à la Seyne-sur-Mer, pour une visite des « Cadets »



*Le groupe de la CAJ avec trois stagiaires et deux membres de la Direction (au centre)
(photo : colonel O. AUJAY de la DURE)*



*Une partie du groupe de la CAJ durant l'exposé du Directeur du Centre.
(Photo : colonel O. AUJAY de la DURE)*

L'EPIDe ET LE DISPOSITIF « DÉFENSE, 2^e CHANCE »

Qu'est-ce que l'EPIDe et le dispositif « Défense, 2^e chance » ?

Créé en août 2005, et placé sous la double tutelle des ministères chargés de la Défense et de l'Économie, des Finances et de l'Emploi, c'est un Établissement Public d'Insertion de la Défense (EPIDe), établissement public administratif qui met en œuvre le dispositif « Défense, 2^e chance ».

Il fait partie des structures agréées au titre du Service Civil Volontaire. Il s'adresse à des jeunes volontaires, garçons et filles âgés de 18 à 21 ans révolus, en situation de retard ou d'échec scolaire sans qualification professionnelle ni emploi, et souvent en risque de marginalisation sociale, en règle avec leur journée d'appel de préparation à la Défense.

Il est proposé à ces jeunes qui ne peuvent ni s'inscrire dans une filière de formation classique, ni trouver un emploi, de suivre un programme pédagogique visant à favoriser leur insertion sociale et professionnelle et retrouver ainsi des perspectives d'avenir.

Ce programme est dispensé et proposé exclusivement sous le régime de l'internat du dimanche soir au vendredi après-midi, il conjugue une formation civique et comportementale, une remise à niveau des fondamentaux scolaires, une orientation débouchant sur un projet professionnel et une pré-formation/insertion professionnelle en liaison avec les entreprises partenaires du dispositif.

60 000 jeunes sur un total de 800 000 sont identifiés chaque année comme étant dans cette situation lors des journées d'appel de préparation à la défense. Ils sont orientés vers ce dispositif par les réseaux d'accueil des jeunes : missions locales, permanences d'accueil et d'orientation (PAIO), ANPE...

Les volontaires sont ensuite convoqués à un entretien de motivation où ils reçoivent une information plus détaillée sur le programme, prennent connaissance du règlement intérieur des centres « Défense 2^e chance », passent une visite d'aptitude médicale et doivent témoigner de leur motivation à suivre le programme. S'ils maintiennent leur

candidature et que celle-ci est retenue, ils signent alors un contrat de « volontaire pour l'insertion » d'une durée de 8 mois, qui pourra être renouvelé au maximum trois fois.

Le programme et l'internat sont gratuits et le port de tenues uniformes, comme le respect du règlement intérieur des établissements, sont obligatoires.

Au sujet de l'uniforme, lors de notre visite nous avons constaté que tout le monde est « en civil », que ce soient les membres de la direction, l'encadrement ou les stagiaires.

C'est ainsi que lors du repas, les serveurs portaient le même costume bleu deux pièces et la même cravate que le Directeur et son adjoint. Les jeunes perçoivent une allocation mensuelle de 300 € dont 150 versés chaque mois, auxquels s'ajoute une prime capitalisée de 150 € par mois, versée en fin de parcours aux volontaires ayant dépassé deux mois d'ancienneté.

LA MISSION DE L'EPIDe ET DES CENTRES « DÉFENSE, 2^e CHANCE »

La mission est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de ces jeunes en difficulté via un parcours pédagogique adapté à leur situation et en concertation avec de nombreux partenaires de l'insertion professionnelle, les entreprises notamment.

Cette mission conduit l'EPIDe à mettre en œuvre une offre de services originale et globale qui intègre quatre composantes : **la socialisation, l'orientation, la formation et l'insertion professionnelle des jeunes.**

Il ne s'agit pas d'une prestation qui se superpose à celles des structures et dispositifs existant, mais bel et bien d'une réponse singulière et adaptée aux besoins des jeunes désocialisés, en manque de repères et pour lesquels le risque de marginalisation est important. L'EPIDe intervient comme maître d'œuvre agissant sur ces 4 composantes permettant l'insertion professionnelle.

LE PARCOURS PÉDAGOGIQUE

Il s'agit d'un parcours complet incluant un accompagnement personnalisé pour permettre au jeune de retrouver ses repères, de construire et de s'approprier son projet professionnel tout en acquérant les qualités comportementales et les compétences répondant aux attentes des Entreprises.

La durée (8 mois minimum) ainsi que l'internat s'avèrent nécessaires pour obtenir des résultats efficaces sur ces jeunes en difficulté.

LA FORMATION CIVIQUE ET COMPORTEMENTALE

Composée de cours et de mise en pratique quotidienne, elle a pour objectif la (re)socialisation du jeune, prérequis indispensable pour entrer dans la vie active.

Ponctualité, régularité, respect de soi et des autres, courtoisie, acceptation des règles et des contraintes constituent une exigence de base pour le monde du travail.

Mais elle donne aussi les repères d'une vie d'adulte en société au sens le plus large du terme et permet de montrer aux jeunes qu'ils ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que tout autre citoyen.

C'est pourquoi des cours d'instruction civique et des cours pratiques (ouvrir et gérer un compte bancaire, comprendre un bulletin de salaire, savoir effectuer quelques démarches administratives essentielles...) viennent enrichir ce module.

Les stagiaires suivent également une formation aux premiers secours sanctionnée par le Brevet de secourisme ou son équivalent (AFPS). Ils sont aussi présentés à l'examen délivrant l'attestation de sécurité routière (ASR) et peuvent passer l'examen du code de la route.

Enfin, une large part est donnée au sport dont la pratique permet de contribuer non seulement à l'amélioration de la forme physique, mais aussi participe également à la ré-acquisition de règles de vie.

LA REMISE A NIVEAU DES FONDAMENTAUX SCOLAIRES

Les matières enseignées (français, mathématiques, etc...) sont abordées sous un angle concret et en liaison avec l'insertion professionnelle, le but étant d'obtenir et d'entretenir l'intérêt du jeune à travers des cas pratiques.

À titre d'exemple, la maîtrise des mathématiques comme le calcul d'une surface pourra être associé à la simulation de la pose d'un revêtement de sol et les fractions et pourcentages aux besoins en dosage qui peuvent être nécessaires en cuisine ou dans la préparation d'enduits.

L'objectif est de faire passer aux jeunes, qui ne l'auraient pas déjà, le Certificat de Formation Générale (CFG) diplôme de l'Éducation Nationale (niveau de l'ancien Certificat d'Études) qui valide la maîtrise des fondamentaux scolaires. Ce module inclut également une initiation à l'informatique et à la navigation sur Internet.

L'ORIENTATION, LA PRÉ-FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Au cours du premier trimestre passé dans le centre, les différentes filières professionnelles proposées sont présentées aux jeunes. Ces filières correspondent à des secteurs d'activités en tension: BTP, Hôtellerie, Restauration, Espaces verts, Transports, Logistique, Aides à la personne, Services aux Entreprises.

Accompagnés par l'équipe pédagogique du centre, ils peuvent alors bâtir et s'approprier un projet professionnel. Chaque fois que la situation le permet, un premier stage d'immersion en entreprise de l'ordre de 2 semaines doit à la fois permettre au jeune de valider son projet et à l'Entreprise de l'évaluer en milieu de travail.

À l'issue de ce premier stage, plusieurs scénarii sont possibles selon le niveau d'aptitude du jeune, la filière professionnelle choisie et le partenariat noué avec les entreprises implantées localement. Certains employeurs proposent directement un CDI qui va inclure la formation du jeune dès que celui-ci est prêt à quitter le Centre.

D'autres entreprises optent pour un contrat en alternance pouvant déboucher sur un CDI qui peut ou non demander la mise en œuvre d'une préformation professionnelle. Lorsque cette dernière est nécessaire, l'EPIDE s'appuie alors sur les dispositifs et structures existant à proximité du Centre, ou la prend en charge lorsque la situation le demande.

Toutes ces solutions sont étudiées et validées dès lors qu'elles contribuent à une insertion durable des jeunes.

L'expérience des premières promotions de volontaires montre que la durée du parcours pédagogique est de un an pour plus de 80 % des jeunes et de 6 mois pour environ 15 % d'entre eux : la situation de départ aux plans comportemental et scolaire, ainsi que la rapidité d'évolution et les exigences de la filière professionnelle choisie, déterminent en effet la durée nécessaire du programme. Pour permettre un accompagnement au plus près de chaque jeune, les cours sont de 15 élèves en moyenne et le personnel pédagogique et d'encadrement représente 40 % de l'effectif des stagiaires accueillis dans un centre. Le personnel enseignant est composé de contractuels ou de titulaires détachés de l'Éducation Nationale. Une équipe de « Chargé d'insertion » accompagne les jeunes dans l'établissement de leur projet professionnel et leur entrée dans la vie active. Le personnel administratif et d'encadrement est composé d'anciens militaires ou de personnes issues du civil, tous devant disposer d'une expérience en matière d'encadrement des jeunes, d'une forte disponibilité et d'une capacité d'investissement personnel importante.

Les personnels des centres reçoivent une formation spécifique initiale complétée par des stages réguliers afin de disposer d'une bonne connaissance de ce public et de pouvoir assurer leur mission le plus efficacement possible.

LES PARTENARIATS ENTREPRISE

À fin juin 2007, 22 centres « Défense, 2^e Chance » ont ouvert leurs portes. L'EPIDe est habilité à nouer des partenariats locaux, multirégionaux et nationaux avec les entreprises En fonction des localisations du ou des sites de l'entreprise et de la situation géographique des centres « Défense 2^e chance » les débouchés que peuvent proposer les employeurs pourront ainsi concerner les jeunes issus d'un ou plusieurs centres.

L'objectif de l'établissement étant de contribuer à une insertion durable des jeunes, la première expérience professionnelle doit être la plus significative au regard du marché de l'emploi.

La remise à niveau des fondamentaux scolaires ainsi que la formation civique et comportementale ont été des arguments clés auprès des premiers partenaires de l'EPIDe: motivation, ponctualité, assiduité, désir d'apprendre, désir de s'en sortir... Ces qualités constatées auprès des jeunes issus des centres D2C ont souvent été déterminantes pour déclencher une première expérimentation ou un partenariat d'emblée.

La quasi-totalité des jeunes accueillis dans les centres demandent un minimum de 4 à 6 mois de présence avant de pouvoir être présentés à une entreprise: il est, en effet de la responsabilité de l'EPIDe de veiller à ce que chaque volontaire soit prêt à intégrer le monde du travail.

L'objectif de l'établissement n'est pas de garder dans les centres les jeunes le plus longtemps possible, mais il n'est pas non plus d'adresser ces mêmes jeunes trop tôt à une entreprise et courir ainsi le double risque d'échouer

En matière d'insertion professionnelle et de compromettre le partenariat. En fonction de la situation individuelle de chacun à son arrivée dans un centre, la rapidité d'évolution du jeune et de la filière professionnelle choisie, l'équipe pédagogique évalue chaque volontaire. De plus, l'entreprise dispose d'un contact privilégié et permanent avec le centre via le référent (tuteur) du volontaire.

Chaque fois que possible, il est proposé au jeune un premier stage d'immersion de 10 à 15 jours sur le site de l'entreprise. Si ce premier contact est positif, l'intégration ultérieure de la nouvelle recrue s'en trouve facilitée. Des conventions ont déjà été signées, au niveau national, avec la Fondation Caisses d'Épargne pour la Solidarité, la Fédération du Bâtiment, la Fédération Nationale des Travaux Publics, les Groupes Flunch, GTM, Vedior Bis, Colas, EIFFAGE et Vinci, l'AFT-IFTIM, Elior Avenance, le Groupement des Professions de Services... et d'autres accords sont actuellement en cours de finalisation.

Par ailleurs de nombreux partenariats se sont noués entre les centres déjà ouverts et les entreprises implantées à proximité des établissements.

Monsieur André Georges,
Président d'honneur de l'association Jeunesse et montagne,
Membre honoraire à la Commission armées-jeunesse
(Article paru dans Jeunesse et montagne, n° 230, septembre 2008)

LE GROUPEMENT BLINDÉ DE LA GENDARMERIE MOBILE
« EFFORT TOUJOURS,
DOULEUR PARFOIS,
PLAINTÉ JAMAIS. »

Le 15 avril 2008, dans le cadre de sa visite annuelle, une délégation de la Commission armées-jeunesse s'est rendue au camp de Satory pour visiter le groupement blindé de la gendarmerie mobile (GBGM), répondant ainsi à l'invitation du Colonel NOAILLES, son chef de corps.

Après l'accueil du colonel PERSONNE, commandant en second, autour d'un café réparateur, nous avons pu assister à la présentation de cette prestigieuse unité unique en son genre.

Créé en 1933, installé à Versailles au camp de Satory, « Le premier groupement blindé de gendarmerie mobile constitue une réserve générale à la disposition du gouvernement. Il est plus particulièrement chargé de garantir la liberté d'action et la sécurité des organes gouvernementaux majeurs. Dans la mesure où il n'est pas hypothéqué par sa mission prioritaire définie ci-dessus, il participe à toutes les missions de la gendarmerie mobile dont il fait partie intégrante et ceci, dans l'hexagone comme outre-mer. »¹

1. Décision n° 966 du 1^{er} mars 1978



Les membres de la Commission ont un aperçu des matériels utilisés pour assurer le maintien de l'ordre (Crédit photo : GBGM)



Traditionnelles tables rondes animées par les membres de la Commission avec les jeunes militaires du rang, sous officiers et officiers du GBGM (Crédit photo : GBGM)

Il comprend notamment :

- un état-major,
- huit escadrons équipés de cinq véhicules blindés à roues de la gendarmerie (équipés d'un treuil ou d'une lame),
- un escadron de soutien logistique,
- une cellule nationale Nucléaire Radiologique Biologique Chimique créée en 2001 et chargée de former et d'évaluer les risques potentiels NRBC.

Avec 1140 officiers et gradés, le GBGM, fer de lance de la gendarmerie mobile, occupe une place centrale dans le dispositif de réserve gouvernementale. Véritable régiment, il représente une force de continuité, blindée, robuste, projetable, à capacité NRBC. Cette force blindée est une force ultime de répression avant « l'état de siège » et l'engagement d'unités armées.

Ensuite, profitant d'une exposition statique, les membres de la Commission ont pu appréhender de façon plus concrète les armes utilisées et les matériels mis en œuvre pour assurer l'ordre public.

Après avoir visité des locaux de l'un des escadrons, nous nous sommes dirigés vers le mess. Nous y avons partagé notre repas avec des gradés et des officiers et les discussions furent l'occasion d'échanges sympathiques et fructueux, préludes aux deux tables rondes organisées en début d'après-midi regroupant de jeunes sous-officiers subalternes pour l'une et des gendarmes adjoints volontaires pour l'autre. Au cours de ces tables rondes, ont été abordés, entre autres, les sujets sur la reconnaissance des différentes formes d'engagement et sur les rapports des jeunes à l'autorité, thèmes faisant l'objet des études de la Commission.



*Visite des représentants de la CAJ
à la Seyne sur Mer
(27 juin 2008)*

VISITE
À LA SEYNE SUR MER
(27 JUIN 2008)

Composition de la délégation :

Amiral Dupont, Général Lagrange, Catherine Rigny (présidente du groupe « cadets »), Corine Bouteille responsable de l'esprit de défense et sécurité (MEN/MESR)

La visite a débuté à la préfecture maritime où l'amiral Tandonnet (préfet maritime) a accueilli la délégation de la CAJ. Une présentation de toutes les actions liées au protocole Défense-éducation dans l'académie de Nice a été faite par l'Inspecteur d'Académie Adjoint du Var: les actions ont été plus nombreuses encore que l'année précédente et celles qui sont programmées pour 2008-09 prévoient notamment des stages et formation à destination des professeurs des écoles en poste et stagiaires IUFM. Les Professeurs des collèges et des lycées de toutes les disciplines, stagiaires IUFM vont également recevoir une formation dont le thème sera: « la transdisciplinarité à travers les classes de défense globale ».

Dans un deuxième temps, la délégation, accompagnée du préfet maritime, du commandant du Guépratte, du Commandant et du proviseur du CIN de Saint Mandrier a été reçue au collège Henri Vallon de la Seyne-sur-Mer par l'équipe éducative qui a contribué au succès de la classe de 5^e défense globale, sous l'impulsion de madame Fallier, professeur d'histoire-géographie-éducation civique qui a exposé le concept de la classe « défense globale ». Des élèves et des professeurs étaient présents et ont pu participer à des échanges sur les activités de défense globale de cette année scolaire bien particulière.

Ces échanges fructueux entre les élèves, les professeurs, l'équipe de direction, les militaires et les représentants de la CAJ se sont poursuivis au cours du déjeuner pris en commun. Il faut noter la qualité gastronomique des mets préparés par le chef cuisinier et remercier le collège de son hospitalité.

Après le repas, nous avons visité le Foyer Wallon-Berthe du collège, sans lequel l'expérimentation n'aurait pas pu avoir lieu. Ses animateurs ont permis d'encadrer des ateliers artistiques en recrutant des artistes et ont assuré la logistique des transports.

Quelles ont été les activités de la classe « défense globale » au cours de cette année scolaire 2007-2008 ?

La lecture du calendrier de l'année démontre que de nombreux professeurs de toutes les matières ont été impliqués, dans un esprit de transdisciplinarité. L'examen de cette programmation (voir infra ***) démontre un projet cohérent, riche, transdisciplinaire et incluant tous les aspects de la défense globale. Enseignants, militaires, réservistes ont toujours travaillé de concert et main dans la main devant les élèves. Le lien armées-nation a été ressenti à toutes les échelles.

Le bilan de cette classe défense globale est très positif: les élèves ont réalisé des progrès au plan scolaire, au plan comportemental, de même que l'absentéisme a été quasi nul.

N'oublions pas que le collège Henri Vallon est un établissement situé dans un quartier défavorisé, où les difficultés socio-économiques rejaillissent sur l'attitude des élèves face à l'école.

Cette expérience a fait l'objet d'articles dans la presse locale (Var matin, La Marseillaise) et dans la revue *Cols bleus* du 19 juillet, sans compter la visite du ministre de l'Éducation Nationale le 21 septembre 2007.

*****Calendrier 2007-2008 et activités pédagogiques de la classe de 5^e défense globale**

cycle 1 : La défense des valeurs républicaines

Les élèves ont pu prendre contact avec la frégate « Guépratte », ont visité le bâtiment et ainsi entretenu des liens avec l'équipage en échangeant des mels pendant leur mission dans l'océan indien.

Ils ont eu la chance de pratiquer de l'aviron, de rencontrer un ancien combattant pour ensuite traduire sur une toile, à l'aide d'un artiste, leurs représentations de la guerre et de la paix.

Le 11 novembre, tous les élèves étaient présents devant le monument aux morts de leur ville, pour chanter la Marseillaise.

Cycle 2 : Défense du patrimoine culturel

Visites pédagogiques aux musées de l'Artillerie à Draguignan et de la Marine à Toulon.

Préparation de diaporamas sur ces visites. Un groupe s'est entraîné au sauvetage à la piscine de Saint Mandrier.

Juste avant Noël, les travaux (peintures et diaporamas) ont été présentés aux familles.

Cycle 3 : Défense du patrimoine naturel

Une course d'orientation a été préparée avec les fusiliers marins de Toulon. Une visite de leurs installations et de leur chenil a permis aux élèves de mesurer le sérieux et la tenue de ces militaires.

Sortie O.N.F. guidée par ceux qui ont préparé l'activité Développement Durable avec le foyer.

Cycle 4 : Défense du territoire et des populations, intelligence économique

2Dd groupe à la piscine de St Mandrier pour le sauvetage en piscine.

Rap et citoyenneté (lecture critique et conception) avec un animateur du foyer

Visite du CROSSMED (Surveillance, protection, sauvetage)

Cycle 5 : Défense du territoire et des populations

Visite des installations de la Sécurité civile de Brignoles (chiens de sauvetage)

A.F.P.S. avec les marins-pompiers de Toulon.

L'année s'est terminée par la cérémonie de l'appel du 18 juin sur le « Guépratte » et par des petites saynètes jouées par les élèves à partir des échanges entre les élèves et le bâtiment pendant sa mission.

Vous pouvez retrouver une vidéo sur cette expérimentation en tapant en moteur de recherche « Wallon défense globale ».

Quelles sont les prolongations pour l'année 2008-2009 ? Elles sont de trois ordres :

1. La classe 5^e défense globale est reconduite avec d'autres élèves et une autre équipe de professeurs.
2. La classe de 5^e poursuit, en 2008-2009, un projet plus ponctuel en travaillant avec les marins du « Guépratte » sur un journal

interactif (utilisant un logiciel ad-hoc avec le professeur de sciences physiques): « Les portraits et autoportraits » est le premier thème d'étude, le second journal sera consacré à la lutte contre l'intolérance, enfin, le dernier sur la place et le rôle des femmes dans la défense globale. Cette classe réfléchira avec le professeur d'arts plastiques à la construction du logo « classe défense globale » et participera au remplacement de la devise (abîmée) sur le fronton du collège.

3. Une classe 3^e « parcours citoyen » débute au CIN de Saint Mandrier avec des élèves du collège Louis-Clément et du collège Henri-Wallon. Cette expérimentation applique le cahier des charges « Cadets » défini par la CAJ: mixité sociale, activités civiques sous forme ludique et activités sportives, en développant un travail sur la mémoire et sur l'environnement. Ces deux classes sont parrainées par le TCD SIROCO⁴. Les élèves ont, à ce jour, déjà navigué sur le bâtiment parrain et fait des reportages sur différents thèmes.

Cette visite a été passionnante. Ces expériences réussies illustrent parfaitement toutes les potentialités éducatives possibles entre l'éducation et la défense.

Mme Corine Bouteille
représentante à la CAJ du Ministère de l'éducation nationale
de l'enseignement supérieur et de la recherche

4. *Transport de chalands de débarquement*

CONCLUSION DES TRAVAUX DE GROUPES CYCLE 2007-2008

L'assemblée plénière de clôture de la session 2007-2008 s'est tenue le mercredi 18 juin, sous la présidence de Monsieur Suchod, directeur de cabinet du Secrétaire d'état à la défense et aux anciens combattants, représentant le ministre de la défense.

Après l'allocation d'ouverture de l'amiral F. Dupont, la séance s'est poursuivie avec le bilan des activités de l'année par le général Lagrange, secrétaire général, bilan marqué en particulier par le séminaire « Regards croisés ». Chaque président de groupe a ensuite présenté le rapport final de son groupe de travail.

Monsieur Suchod a clôturé cette Plénière par une allocation où il fit état de l'intérêt que Monsieur Hervé Morin avait porté aux travaux de la Commission armées-jeunesse, en particulier à ceux du groupe Égalité des chances - reconnaissance des savoir-être, point quatre de son plan égalité des chances.

Enfin, l'assemblée s'est achevée par la remise du Prix Armées-Jeunesse qui est venu récompenser trois unités ayant organisé des actions visant à développer les liens entre la jeunesse et les armées.

Préambule

I. Problématique du sujet

1. Cadre général du sujet
2. Cadrage des travaux
3. Les objectifs

II. Les propositions pratiques

1. Un outil universel : le livret d'expériences
2. Actions spécifiques pour les engagés en premier contrat

Conclusion

Annexes

Annexe I

Rappel des propositions

Annexe II

Composition du groupe

Annexe III

Liste des auditions

Annexe IV

Exemple de la Marine

Annexe V

Exemple des Scouts d'Europe

Annexe VI

Exemple de relevé d'expérience

RAPPEL DU SUJET

Président : Monsieur BOYER (U.N.H.A.J.)
Rapporteurs : Madame BOUQUET (ministère du travail)
Lieutenant-colonel ALLANO (DPMAT)
Monsieur ROTETA (ministère de la santé,
jeunesse et sports)

Sujet :

Tout autant que les parcours scolaires et universitaires, l'engagement personnel, l'expérience de la responsabilité, l'habitude du comportement civique et la connaissance des codes sociaux concourent à l'égalité des chances.

Dans ce cadre, en s'appuyant sur les expériences actuelles, vous vous attacherez à déterminer comment les armées peuvent promouvoir ces composantes du savoir être et contribuer à leur reconnaissance.

PRÉAMBULE

L'exposé des motifs du projet de loi pour l'égalité des chances (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) a rappelé d'emblée que la République française « reconnaît à ses concitoyens, quelles que soient leurs origines, leur sexe, leur situation sociale et de santé, leurs convictions ou leurs croyances, un droit identique à l'égalité des chances ».

Lors de la présentation du plan ministériel d'égalité des chances, le 13 septembre 2007, le ministre de la défense a exposé que « le chantier de l'égalité des chances constitue une priorité gouvernementale qui doit mobiliser l'ensemble des services de l'État. Elle vise à permettre à l'ensemble des jeunes, particulièrement ceux issus de milieux modestes, de progresser dans la société. Le ministère de la défense est pleinement engagé dans cette politique interministérielle ».

S'inscrivant dans le cadre du plan ministériel sur l'égalité des chances, un groupe de travail de la Commission armées-jeunesse a été chargé de réfléchir au sujet suivant :

« Tout autant que les parcours scolaires et universitaires, l'engagement personnel, l'expérience de la responsabilité, l'habitude du comportement civique et la connaissance des codes sociaux concourent à l'égalité des chances. Dans ce cadre, en s'appuyant sur les expériences actuelles, vous vous attacherez à déterminer comment les armées peuvent promouvoir ces composantes du savoir-être et contribuer à leur reconnaissance, pour l'ensemble de la jeunesse, et en particulier pour les jeunes engagés en contrat court⁵ ».

L'égalité des chances doit être comprise comme la possibilité donnée à chaque citoyen - quelle que soit sa condition - de valoriser ses mérites afin qu'il puisse progresser dans la société. L'égalité des chances doit permettre, par une politique publique d'intervention, à tout le monde, à capacités égales, un même accès aux diverses fonctions de la société sans être pénalisé par les écarts sociaux.

5. Le sujet a été précisé par le groupe de travail

Le ministre de la défense a précisé que l'idée centrale du plan d'égalité des chances « est de réserver toute sa place au mérite individuel ». L'idée retenue par le groupe de travail de la Commission armées-jeunesse est de donner une large interprétation de la notion de mérite en ne se limitant pas à la formation, l'éducation ou la compétence. Le groupe de travail a choisi de mettre davantage en valeur l'engagement personnel des jeunes et de mieux reconnaître leur comportement : leur savoir-être.

Qu'il soit apprenti, délégué de classe, caporal dans l'armée française, cadre dans la fonction publique, capitaine d'une équipe sportive, l'aîné d'une fratrie ou encore ingénieur dans une société du secteur tertiaire, le savoir-être d'un jeune dans le monde du travail et dans la vie en général est primordial. En effet, il ne suffit pas d'occuper un emploi, d'assurer une fonction, de pratiquer une activité ou d'être bardé de titres ou de diplômes pour savoir comment se comporter dans la vie. Le savoir-être englobe plusieurs caractéristiques se rapportant aux qualités morales, au caractère, aux traits de personnalité, aux comportements, aux attitudes et aux aptitudes de chacun.

Les recruteurs et les employeurs cherchent à évaluer les aptitudes à vivre en collectivité, le sens des responsabilités, la faculté d'initiative et d'autonomie ou encore la volonté et la capacité à mener un travail à son terme. Un entretien de recrutement, un oral de concours, un stage... sont autant de situations formelles dans lesquelles les capacités, les compétences, la motivation peuvent être estimées sur des critères qui doivent prendre en compte l'ensemble des acquis, y compris ceux concernant le savoir-être.

C'est pourquoi, le groupe de travail de la Commission s'est attaché à rechercher le moyen de mettre en valeur par un outil général et simple tous les engagements des jeunes gens ; que ceux-ci se manifestent dans le cadre du système scolaire, des associations ou dans un cadre professionnel, en particulier pour les jeunes en contrat court dans les armées. La démarche préconisée est de procéder à une évaluation profonde du regard qui est porté sur les jeunes, pour que les solutions proposées soient vraiment opérationnelles.

I. PROBLÉMATIQUE DU SUJET

1 - Cadre général du sujet

La reconnaissance des compétences est actuellement principalement fondée sur le diplôme. Le groupe de travail a souhaité élargir cette reconnaissance à d'autres critères, en particulier en matière de comportement et de savoir-être.

Souvent les jeunes ne prennent pas la mesure des compétences qu'ils ont acquises, des fruits de leurs expériences, des aspects positifs de certaines activités ; ils ne pensent souvent pas à les formaliser afin de les faire reconnaître. Cette démarche est pourtant capitale : c'est une étape essentielle du développement personnel de l'individu et c'est un moyen de valoriser l'ensemble de ses compétences.

De nombreuses initiatives de qualité existent dans le milieu associatif mais elles manquent d'unité et de reconnaissance tant au niveau du grand public que des institutions. L'efficacité d'un engagement personnel des jeunes avec des objectifs de reconnaissance précis permet la mise en œuvre d'une démarche pédagogique et une action de formation personnelle qui fait ses preuves tous les jours. Citons à titre d'exemple les projets en direction des jeunes mis en place par l'EPIDE, les Scouts d'Europe, les Jeunes Sapeurs Pompiers, la Croix Rouge, les Cadets de la Défense, etc.

L'idée est de favoriser la reconnaissance des compétences et du savoir-être sur un plus large plan et sans raisonner uniquement en termes d'insertion professionnelle.

Il a été jugé nécessaire d'imaginer un outil spécifique appartenant au jeune, qui soit le plus large possible dans son utilisation.

Imaginer un outil spécifique et large dans son utilisation

2- Cadrage des travaux

a. Les personnels concernés

Il a été admis que le sujet ne se limiterait pas au personnel de la Défense. Les personnes concernées sont tous les jeunes gens de 16 à 25 ans et sans restriction ou a priori sur l'environnement d'origine (sportif, scolaire, militaire, associatif...).

b. Les valeurs concernées :

L'objectif est d'identifier le savoir-être, le comportement et, plus généralement, les qualités non reconnues par un diplôme. L'idée qui prévaut est qu'un individu n'est pas aussi dénué de toute qualité ou de toute expérience que l'absence de diplôme ou d'acquis professionnels sur son CV peut le laisser supposer.

Les jeunes gens sont nombreux à s'engager dans des projets associatifs ou scolaires. De telles initiatives sont de nature très variées - parfois modestes, souvent innovantes - et, dans bien des cas, d'une grande utilité sociale. Ces activités propres aux jeunes gens présentent un intérêt collectif et illustrent bien la capacité des jeunes à prendre des responsabilités au bénéfice des autres.

Ces engagements méritent donc d'être valorisés et de bénéficier d'une reconnaissance.

c. Des critères objectifs :

La reconnaissance de l'engagement spécifique de chaque jeune doit s'inscrire dans une démarche personnelle et individualisée et tendre à donner au jeune confiance en lui. Il s'agit de favoriser une démarche de responsabilisation et d'éviter les jugements hâtifs et mécaniques fondés sur une grille permettant de lui « donner des points ». Pour cela des critères objectifs doivent être retenus le plus largement possible.

Une telle reconnaissance n'existe pas à l'heure actuelle de manière formelle, malgré certaines initiatives qui ont été prises ponctuellement visant à faire valider les engagements des jeunes, en particulier les engagements associatifs.

Reconnaître et valoriser l'engagement

3- Les objectifs

Impliquer les jeunes dans la démarche Mobiliser les structures d'accueil Formaliser la reconnaissance par la société

Le groupe a estimé que chaque jeune doit être en mesure de capitaliser ses expériences au fur et à mesure de son engagement dans diverses actions, afin de faire apparaître les caractéristiques positives de sa personnalité. L'objectif est de faire un état des lieux, un constat des acquis de savoir-être obtenus au cours de diverses expériences personnelles. Ce constat devra permettre aux jeunes gens de mieux faire valoir leurs compétences ou leur mérite personnel dans le cadre professionnel ou de l'embauche.

a. L'implication des jeunes

Le premier objectif est d'impliquer les jeunes gens. Il est indispensable que les jeunes se sentent plus sûrs d'eux-mêmes et aient une meilleure conscience de leurs capacités et des possibilités qui s'offrent à eux, sous réserve de réaliser les efforts nécessaires.

Il s'agit donc d'abord de donner au jeune un outil pour qu'il ait confiance en lui-même. Ensuite, cet outil pourra lui permettre de favoriser sa reconnaissance par l'extérieur. L'accès à l'emploi sera donc une conséquence, mais pas le premier objectif.

Le jeune doit passer un contrat moral avec la structure d'accueil pour mettre en œuvre concrètement une démarche de valorisation personnelle. Il est nécessaire qu'il soit acteur de la démarche de valorisation et qu'il comprenne que des connexions sont possibles entre les vies personnelle et professionnelle.

b. Impliquer les structures d'accueil

Le deuxième objectif vise à impliquer et à mobiliser les différentes structures qui accueillent les jeunes. Celles-ci devront accepter l'outil proposé et jouer le jeu. Pour cela, il conviendra d'élaborer un guide d'utilisation pour que ceux qui valident les expériences ne le fassent pas par pure complaisance et soient engagés par leur validation.

Un système préétabli d'équivalence avec de grandes associations (Scouts, Croix rouge, Jeunes Sapeurs Pompiers, Clubs sportifs...) pourrait permettre de favoriser sa diffusion et sa reconnaissance par l'extérieur. La large connaissance de cet outil est une nécessité pour sa réussite.

c. Impliquer la société

Le troisième objectif est de formaliser la reconnaissance par la société. Si le premier but poursuivi est de favoriser la confiance en soi et la reconnaissance personnelle en se fondant sur les acquis comportementaux et les savoir-être, l'outil créé doit également permettre au jeune de mieux évoluer dans la société.

Cet outil restera une aide informelle et non contraignante, mais il constituera un apport précieux en permettant par exemple, à un employeur de mieux prendre conscience de certaines qualités personnelles du jeune. Pour un employeur, il pourrait donc aider dans le processus de recrutement et éviter certains des tests faits de manière quasi systématique.

d. Créer un outil spécifique

De nombreux instruments visant à la reconnaissance existent déjà avec une orientation à vocation professionnelle. D'autres concernent des systèmes associatifs spécifiques (par exemple, les scouts).

Le groupe de travail estime qu'il est indispensable de faire évoluer les outils vers une certaine unicité afin d'en favoriser le déploiement et la communication à destination du plus grand nombre. Un outil universel et largement reconnu pourrait venir compléter efficacement les dispositifs actuels.

L'outil permettrait de capitaliser les expériences personnelles relevant d'un engagement dans des actions de dimension sociétale quelle que soit leur importance. Cet outil doit être égalitaire. C'est la participation effective du jeune dans la réalisation de son engagement qui est sanctionnée et non pas la valeur ou la qualité de la participation.

Au-delà de la diversité des situations des jeunes et de leurs projets, l'adoption d'un processus généralisé de reconnaissance contribuera à définir une approche éducative globale. Elle favorisera également la prise en compte de l'apport des activités sociales du jeune dans son parcours éducatif, et donnera sa place à l'éducation non formelle, parallèlement à l'enseignement des disciplines scolaires.

II. LES PROPOSITIONS PRATIQUES

Le groupe de travail de la Commission a souhaité formuler des propositions pratiques, qui s'inscrivent dans des travaux en cours dans le domaine de la valorisation des compétences d'activités bénévoles. D'autres, si elles étaient retenues, pourraient trouver une application immédiate au sein des armées, en tant qu'employeur.

De nombreux travaux ont été menés, en particulier dans le cadre associatif, mais leur profusion, et l'absence de relais institutionnel en dehors du cercle où ils avaient été menés n'ont pas permis une véritable efficacité. Les travaux du groupe de travail de la Commission l'ont conduit à limiter les propositions pour que l'engagement des jeunes soit reconnu par la société.

Le groupe a tenu compte de la nécessité de proposer des solutions simples pour promouvoir efficacement la reconnaissance des jeunes. Il a souhaité que ces solutions soient bien adaptées, d'une part, à la multiplicité de l'engagement du jeune et, d'autre part, à la nécessité d'en faire état en fonction de ses objectifs personnels : poursuivre un engagement bénévole en le faisant évoluer, trouver un emploi, rechercher une formation, solliciter une reconnaissance de sa qualification dans un cadre diplômant ou non.

Après avoir pris soin de rappeler que l'intention est de créer un instrument d'information objectif qui ne peut en aucun cas être apparenté à une évaluation, un examen ou un système de récompense, le groupe a retenu l'idée d'un outil universel : le livret unique.

Par ailleurs, il a jugé utile que des propositions puissent être faites au Ministre en ce qui concerne les jeunes engagés en contrat court, en particulier ceux sans qualification initiale, pour rendre plus aisée leur insertion ultérieure dans le marché de l'emploi.

Réalisation d'un outil unique : le livret d'expérience
Le temps comme unité de valeur
Mobilisation des institutions et des entreprises

1- Un outil universel : le livret d'expériences

Le groupe de travail a écarté les projets de diplômes, de médailles ou de titres de reconnaissance pour privilégier un livret unique relatant la capitalisation des expériences et des comportements.

a. Le livret d'expériences

Il est proposé de mettre à la disposition des jeunes et des structures, un outil permettant de recenser les activités du jeune et de faire ressortir ses compétences acquises. La méthode et l'outil proposés prennent la forme d'un relevé d'expériences. Ce livret d'expériences permettra de valoriser des compétences, le savoir-être acquis et développé grâce aux diverses actions menées. Ce dispositif consiste à recueillir et consigner les expériences et compétences acquises selon des représentations standardisées. Cette homogénéisation facilitera une compréhension large par les différentes structures qu'elles soient associatives ou non.

Il est rappelé que l'outil devra s'inscrire dans la perspective d'une utilisation personnelle par le jeune, et qu'il faut lui faire prendre conscience qu'il est porteur de valeurs. Cet outil doit être connu et utilisé par les responsables de l'organisme auprès duquel il poursuit son activité.

Des travaux de niveau interministériel sont menés actuellement sous l'égide du ministère chargé de la vie associative dans le cadre de l'engagement présidentiel sur le bénévolat. Ils se fondent notamment sur les analyses menées par des associations comme le Secours Populaire, AVF (Accueil des Villes de France) et sur des réflexions de la FONDA, en particulier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Leur objectif est de valoriser l'expérience et les compétences des bénévoles. Il est donc apparu naturel aux membres du groupe de travail, dont une grande partie représente les associations, d'analyser cette démarche et de s'en inspirer afin d'éviter toute redondance dans les propositions. En effet, l'engagement se traduit par des activités multiples et variées. Celles-ci renvoient à une multitude de projets qui requièrent des aptitudes et des compétences fort diverses, et

se rapportent à des niveaux de responsabilité très différente. Un travail d'analyse et de synthèse des activités, qui peut sembler réducteur, permet en fait un rapprochement naturel avec des référentiels de métiers, ou d'activités bénévoles, comme les élaborent les entreprises ou certaines associations.

Le modèle, qui est présenté en annexe renvoie donc à une double démarche :

- une « mise au clair » par la structure des activités pratiquées et une description formalisée de celles-ci,
- une attestation de l'organisme où le jeune a exercé son activité.

La mise en œuvre de ce livret suppose entre l'organisme et le jeune un dialogue approfondi. Ce dialogue doit permettre de montrer au jeune qu'il est porteur de valeurs et de lui faire comprendre qu'analyser ses activités n'enlève rien à son engagement ni à la générosité qui anime sa démarche. Le jeune ne doit pas s'engager pour devenir un « professionnel », mais un dialogue sur son activité lui permet de la rendre plus efficace.

En tout état de cause, il appartient au jeune de décider si ses compétences doivent être valorisées dans la poursuite d'une activité bénévole.

La normalisation de l'instrument proposé doit lui permettre de devenir un vecteur compris à la fois des associations et des employeurs. Ceux-ci, constamment sollicités par de nombreuses questions, n'ont pas, sauf pour de très grands groupes, la possibilité d'analyser l'ensemble des méthodes de restitution des compétences qui existent sur la place. C'est pourquoi, il est indispensable que la restitution se présente sous une forme simple et avec des normes précises.

Les témoignages apportés à la CAJ par les réseaux associatifs, dont certains se sont livrés à des analyses d'activités déclinables sous forme de référentiel, montrent que l'outil doit aboutir à une marque de reconnaissance visible et être utilisé comme tel. Il doit pouvoir être mentionné dans un curriculum vitae si le jeune le souhaite et à terme bénéficier d'une véritable notoriété.

b. Le temps comme unité de valeur

Étant rappelé que le livret ne saurait être un système d'évaluation et afin qu'il soit un instrument objectif, incontesté et incontestable, les

travaux du groupe ont conduit à proposer que la durée soit l'unité de valeur utilisée de manière systématique et devienne un élément de lisibilité de l'expérience et des acquis du jeune.

En effet, l'engagement dans la durée constitue un critère objectif et une preuve supplémentaire de la valeur de l'engagement. Toutefois, cette unité de valeur de référence ne saurait empêcher d'évaluer des expériences discontinues, voire ponctuelles, lorsqu'elles sont significatives. C'est ainsi qu'une action exemplaire devra naturellement être relevée, bien qu'elle s'accorde mal avec un mode de présentation « normalisé ». Il sera dans ce cas important que la structure dans laquelle le jeune a pu accomplir son action lui apprenne comment en parler. Par ailleurs, d'autres modalités de valorisation pourront être recherchées pour des actions courtes mais dignes d'intérêt.

Ces propositions sont en cohérence avec des travaux méthodologiques menés actuellement au niveau interministériel pour les bénévoles quel que soit leur âge, et pour les contrats aidés dans le secteur marchand ou non marchand. Elles n'ont pas vocation à se substituer aux travaux que peuvent mener certaines associations qui approfondissent l'analyse de leur activité sous forme de référentiel pour amener des bénévoles vers la validation des acquis de l'expérience. D'autres actions de valorisation des acquis, en particulier en déclinant les activités sous forme d'analyse par référentiels d'activité constituent une approche complémentaire, mais elles ne sont pas menées de manière systématique.

c. Mobiliser les institutions

Seul le jeune donne du sens à son action. Cependant, il appartient aux adultes d'instaurer un dialogue sur son parcours et sur ses acquis, de lui faire prendre conscience de ses qualités, en terme de savoir faire et de savoir être. Le jeune doit être amené à comprendre qu'il a une responsabilité collective dans la vie de la société. Il doit s'interroger sur cette responsabilité et sur ce qu'il peut apporter à la collectivité par son activité.

En premier lieu, il est nécessaire de rappeler que le milieu familial doit constituer le premier lieu de dialogue, et de prise de conscience par le jeune de sa valeur. Les familles ont souvent un projet éducatif, même diffus, dans les activités qu'elles proposent à leurs enfants. Elles doivent aussi prendre conscience de la possibilité de mettre en valeur les compétences acquises par leurs enfants.

Par ailleurs, les enfants ont quelquefois des responsabilités importantes dans la vie familiale. Il faut les aider à pouvoir les analyser précisément, à voir ce qui peut-être extrait en termes d'activité et de qualité sociales de manière à ne pas cantonner uniquement à la sphère privée des activités qui requièrent du temps et nécessitent un investissement important. En bref, il faut valoriser ces responsabilités. La sphère familiale doit donc constituer le premier lieu de prise de conscience des jeunes. Les familles doivent jouer un rôle important dans cette prise de conscience, en particulier pour les engagements à l'âge du collège ou du lycée.

Après la famille, le rôle des diverses institutions est important. Chacun est porteur de valeur personnelle, mais si l'institution - école, entreprise, club sportif, association...- dans laquelle il exerce son activité ne donne aucun signal, une prise de conscience ne peut pas avoir lieu. C'est pourquoi, il faut encourager un dialogue entre un membre de l'institution concernée et le jeune afin de permettre à celui-ci d'analyser sa valeur propre. À titre d'exemple, un jeune sorti de contrat court n'est pas toujours conscient des atouts qu'il a acquis. Il faut l'aider à prendre conscience des capacités acquises autant par des expériences déplaisantes que plaisantes.

Aider le jeune à formaliser et mettre en valeur ses expériences passées - personnelles, professionnelles, sportives ou autres - pour les rendre attrayantes et intéressantes pour un employeur, relève de la responsabilité des familles, des associations ou des organismes en contact avec les jeunes. Ce cheminement peut se révéler profitable pour leur avenir. En effet, les employeurs et les éducateurs sont toujours intéressés par les activités personnelles car elles sont très révélatrices de qualités et de compétences transposables dans le milieu professionnel.

Les institutions peuvent consacrer du temps à faire réfléchir les jeunes, en particulier en créant le lien entre vie sociale et activité du jeune. Celui-ci peut ainsi établir des ponts entre son activité et les compétences qu'il a acquises, et ce qu'il peut faire valoir par rapport à des cursus différents, sanctionnés par des diplômes. Au sein même de l'Éducation nationale, les engagements de délégués de classe, de médiateurs ou les activités au sein des clubs sportifs, doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des différents responsables pour expliquer leur sens social aux élèves. Ceux-ci n'ont pas systématiquement conscience que ces fonctions peuvent être intéressantes en dehors du cercle où elles sont exercées, en

particulier qu'elles ont une signification pour des gestionnaires des ressources humaines.

Les JAPD, les contacts que les jeunes peuvent avoir avec la mairie, le recensement des jeunes peuvent constituer autant d'occasion de dialoguer avec eux sur leurs engagements et de montrer que les institutions, en les évoquant, y attachent une importance sociale. Ce devrait être une occasion de les sensibiliser à l'importance du livret destiné à capitaliser leurs expériences.

d. L'information des employeurs

Il est indispensable de bien informer les employeurs sur l'intérêt de la démarche et leur faire valoir qu'ils auront un instrument simple et efficace qui leur permettra d'avoir - sur le jeune qui souhaite en faire état - un certain nombre d'éléments d'information visant à faire apparaître les mérites particuliers de la personne.

La mise en œuvre de guides, sur ce que signifie cet outil de capitalisation des expériences, permettra de sensibiliser les employeurs par l'intermédiaire de leurs instances représentatives au plan national et local.

Une communication adaptée pour faire comprendre les qualités des jeunes qui s'engagent constitue en effet un élément indispensable à la prise en compte et à la généralisation de ce dispositif par les employeurs. Une action efficace doit donc être envisagée pour expliquer l'utilité du document, en particulier vis-à-vis des organismes consulaires. Dans ce cas encore, un rapprochement avec les départements ministériels et les réseaux associatifs qui organiseront la communication sur la capitalisation des acquis des bénévoles semble important. Il permettra de gagner du temps, et de ne pas délivrer un message ambigu. En effet, la différence sera bien faite entre les démarches et les supports.

2- Actions spécifiques pour les engagés en premier contrat

Le ministère de la défense, qui a souhaité une réflexion approfondie sur l'égalité des chances et a déjà fait preuve d'exemplarité dans le cadre de son plan pour l'égalité des chances, se situe à l'avant-garde de la valorisation des jeunes qui servent dans les armées.

Jusqu'à présent, les jeunes en « contrat court » ne bénéficient pas des mesures de reconversion prévues à l'article 54 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, intégrée dans

le code de la défense. Cependant, aucune disposition ne les exclut des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle prévus en son article 65 (voir annexes).

Actuellement, ces jeunes font l'objet d'une notation, à l'instar de tous les militaires, mais celle-ci ne concerne que l'évaluation de leur carrière militaire et une analyse plus approfondie de leur potentiel et de leurs compétences, en fonction des missions accomplies, pourrait utilement les aider à se situer plus favorablement sur le marché de l'emploi à l'issue de leur contrat.

La société civile n'offre que rarement des débouchés dans des secteurs où ils exerçaient leur activité militaire. Bien souvent ces jeunes se considèrent eux-mêmes comme n'ayant aucune qualification pratique et ils n'ont pas conscience de leur valeur potentielle du fait de leurs acquis.

Il est donc proposé que le ministère de la défense favorise cette prise de conscience et de confiance en utilisant des moyens simples, dont certains existent déjà et devraient faire l'objet d'une évaluation pour les améliorer le cas échéant.

Développer la prise de conscience de la valeur des expériences des engagés en premier contrat

a. Instaurer un tutorat dans la durée.

La première proposition consiste à instaurer un tutorat qui permettrait à un jeune d'avoir des contacts réguliers avec un « tuteur » ou une personne de référence, qui, en dehors des procédures de notation prévues par le statut général des militaires (article L 4135-1 du Code de la défense), lui fasse prendre conscience de ses acquis et de son savoir être compte tenu des actions qu'il a effectuées et du travail qu'il a accompli.

La notion de continuité de ce tuteur-référent semble importante, compte tenu de toutes les études menées actuellement sur les parcours professionnels au sens large.

Mise en place d'un tutorat tout au long du contrat court

b. Revisiter les instruments existants

La prise de conscience des jeunes visant à leur valorisation personnelle pourrait être facilitée par une utilisation dynamique de documents existants, en particulier les référentiels des activités exercées et le passeport de formation, lequel n'est pas toujours utilisé avec le maximum d'efficacité. Par souci de simplification et d'efficacité, les instruments existants pourraient être compatibles avec le livret unique précité.

L'utilisation du livret d'expériences dans ce cadre, dans la durée et dès le début du contrat, permettrait d'acquérir une culture de la valorisation des acquis et des compétences et conforterait le jeune dans la conviction qu'il accède au marché du travail, dans de meilleures conditions, en cas de non-renouvellement du contrat. Il conviendrait cependant d'analyser dans le détail les pratiques et les documents existant au sein des armées, pour préconiser leur amélioration éventuelle et leur utilisation systématique dans l'ensemble des armées (voir annexes).

Actuellement, le livret professionnel est utilisé dans l'armée de terre pour les EVAT : une analyse de celui-ci, en vue de la compréhension des compétences acquises par le monde civil pourrait permettre d'en faire un instrument utile pour la valorisation des compétences.

L'exemple du livret de compétences, utilisé pour les jeunes en contrat court dans la Marine nationale pourrait faire l'objet d'une évaluation. Celui-ci fait déjà le lien entre le métier, le référentiel du métier et l'acquisition des compétences. Axé sur un métier, il constitue un instrument proche du livret unique d'expériences préconisé par la Commission pour valoriser l'engagement des jeunes.

Par ailleurs, des bilans de compétence ont déjà pu être mis en œuvre pour les jeunes en contrat court au sein de la Marine nationale, dans le cadre de la préparation de leur retour sur le marché de l'emploi. Une évaluation de leur efficacité, pour des jeunes ayant trouvé un emploi, pourrait être très utile pour la détermination de mesures opérationnelles.

Le groupe de travail préconise également que des mesures existantes fassent l'objet d'une étude pour savoir si la durée des contrats permet de donner de l'intérêt à une reconnaissance de la Nation.

En conclusion, on constate que de nombreux outils différents existent. Il conviendrait de les harmoniser voire de les regrouper en un seul outil. Compte tenu des études interministérielles en cours, le groupe préconise d'étendre le livret du bénévole à l'ensemble des engagements volontaires.

Un livret unique pour tous les engagements volontaires

c. Distinguer les jeunes méritants

Le groupe estime qu'il serait utile de créer une distinction permettant de signaler au corps social, que l'action et le comportement d'un jeune - quelque soit son engagement : bénévole ou militaire - l'ont fait distinguer par l'institution dans laquelle il a exercé. Fondée sur la durée de l'engagement, cette distinction permettrait - à l'instar du livret d'expériences - de donner aux employeurs et aux responsables d'association une idée de la motivation du jeune et de sa capacité à s'investir, indication pouvant parfois être aussi importante qu'un diplôme.

CONCLUSION

La réflexion du groupe de travail s'inscrit dans la continuité de travaux entrepris depuis plusieurs années au sein de la Commission armées-jeunesse visant à étudier l'engagement des jeunes, la facilitation de l'insertion professionnelle et le développement de la formation en alternance. Ces travaux ont souvent mis en évidence la nécessité de réaliser un travail organisé et porté par l'ensemble des partenaires institutionnels.

La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de l'engagement des jeunes sont des moyens importants pour permettre à chacun d'avoir la possibilité de se doter d'outils pour progresser dans la société.

La mise en œuvre d'un outil universel qui aura pour vocation de formaliser un relevé d'expériences propre à chaque jeune, avec pour critère objectif celui du temps consacré à son engagement, constitue une innovation dans la prise en compte de la valeur intrinsèque des jeunes gens.

La mise en place et le renforcement de la fonction de tutorat ou d'accompagnement du jeune pour l'aider et le soutenir dans sa démarche de valorisation de ses expériences personnelles et de ses engagements autour d'un relevé d'expérience est également une occasion de réaffirmer que la société a confiance dans le potentiel des jeunes. C'est à ce titre que les Armées doivent, une fois encore, être exemplaires dans la gestion des compétences des jeunes en contrat court, en particulier ceux sans qualification. En effet, elles ont prouvé qu'elles avaient confiance en leur potentiel en les recrutant. Elles ont naturellement vocation à les aider à exprimer leurs compétences après une expérience professionnelle enrichissante.

ANNEXE I

Rappel des propositions

1. Imaginer un outil spécifique et large dans son utilisation
2. Reconnaître et valoriser l'engagement
3. Impliquer les jeunes dans la démarche
4. Mobiliser les structures d'accueil
5. Formaliser la reconnaissance par la société
6. Réalisation d'un outil unique : le livret d'expérience
7. Le temps comme unité de valeur
8. Mobilisation des institutions et des entreprises
9. Développer la prise de conscience de la valeur des expériences des engagés en premier contrat
10. Mise en place d'un tutorat tout au long du contrat court
11. Un livret unique pour tous les engagements volontaires

ANNEXE II

Composition du groupe

Monsieur	BOYER (Président)	U.N.H.A.J.
Lieutenant-colonel	ADELL	E.M.A
Lieutenant-colonel	ALLANO	DPMAT
Madame	BERNON	U.N.A.F
Madame	BOUQUET	Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Madame	BOUTEILLE	Ministères de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
Madame	BUSSON	Membre Honoraire
Monsieur	CABARET	U.N.O.R
Colonel	CAYLA	Membre Honoraire
Madame	CZARNY	F.C.PE
Monsieur	DARANTIERE	Membre Honoraire
Lieutenant-colonel	DE SAINT MARTIN	EMAA
Monsieur	DEBAUVE	FO
Madame	DESCHAMPS	FCSAD
Monsieur	DESLOIRE	Membre Honoraire
Monsieur	DIEU	PDE
Madame	DORDET	Membre Honoraire
Monsieur	DUBEC	C.F.D.T
Capitaine	DUFES	Ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités locales
Monsieur	ESCODA	ANAJ-IHEDN
Monsieur	GEORGES	JEUNESSE ET MONTAGNE

Capitaine	GRANDVOINNET	D.G.G.N
Monsieur	HERVO	Membre Honoraire
Monsieur	JOSSERAN	CGPME
Monsieur	JOYEUX	Membre Honoraire
Capitaine de vaisseau ®	KUPAJ	EMM
Monsieur	LAFAYE	EPIDe
Colonel	LE VAILLANT	D.S.N
Madame	LEONARD	DRH-MD
Monsieur	MARTIN	Ministère de la santé, de la Jeunesse et des sports
Monsieur	MASSON	GUIDES ET SCOUTS D EUROPE
Commandant	MATTEI	EMAT
Madame	MENARD	UNSA - Éducation
Monsieur	MONTAGNIE	MEDEF
Lieutenant-colonel	PANNEQUIN	DRH-MD
Colonel	PONTIES	DICOD
Monsieur	PROSCHE	Membre Honoraire
Monsieur	RAPIN	ANAJ-IHEDN
Monsieur	ROTETA	Ministère de la santé, de la Jeunesse et des sports
Monsieur	WRZECIAN	U.C.J.G
Monsieur	GENTAZ	CHAMBRE DES METIERS
Monsieur	LE BEILLANT	UNOR
Madame	CESPEDES	UNOR
Madame	CHAPON	CFDT
Monsieur	BOUT DE MARNHAC	UNI

ANNEXE III

Liste des auditions

Le 20/12/2007, le Centre Défense 2^{nde} chance de Val de Reuil

Monsieur Hervé MILLE, directeur du centre

Monsieur Jean-Paul TROUSSICOT, adjoint du directeur

Mademoiselle Amandine DANET, jeune volontaire

Le 31/01/2008, l'AGSE

Monsieur Christian MASSON

Mademoiselle Marie-Claire DUGAS, cheftaine

Le 10/04/2008, capitaine Éric DUFES, Ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités locales

ANNEXE IV

Exemple dans la Marine Nationale

Comment se compose le Livret de compétences d'un EICD MANAE ? Comment l'utiliser ?

- La **première partie** est consacrée à la **présentation de l'emploi** d'un Engagé Initial de Courte Durée (EICD) spécialisé en manutention aéronautique. Y sont successivement définis :
 - ⇒ le **profil** d'un EICD MANAE,
 - ⇒ sa **mission**,
 - ⇒ ses **activités quotidiennes**,
 - ⇒ les **compétences** qu'il met en œuvre dans la marine,
 - ⇒ les métiers vers lesquels il peut s'orienter à l'issue de son contrat.

Cette 1^{ère} partie a pour **double objectif** de :

- faire connaître cette catégorie de personnel de la marine à tout employeur potentiel ;
- faciliter le retour à la vie civile de l'EICD en l'aidant à faire un bilan de ses compétences et à se présenter auprès d'un futur employeur.

Elle est remise à l'intéressé 9 mois avant l'issue de son contrat, au moment où débute la phase de préparation à son insertion professionnelle.

- Les **pages suivantes** du Livret de compétences sont composées :
 - ⇒ d'une **Fiche d'entretien trimestriel** et de sa fiche guide destinées au capitaine de compagnie (ou son représentant) chargé d'évaluer trimestriellement l'EICD.

Cette *Fiche* est remise à l'EICD à l'issue de son contrat.

⇒ d'une **Fiche des compétences et aptitudes à acquérir** et de sa fiche guide destinée à l'EICD MANAE pour lui permettre de s'auto-évaluer et de se fixer des objectifs de progression.

Cette Fiche est remise à l'EICD lors de son 1er entretien trimestriel d'évaluation.

⇒ d'un **Certificat des compétences** délivré à l'issue des 26 mois à l'EICD qui aura rempli son contrat de manière satisfaisante.

Qu'est-ce qu'un engagé initial de courte durée ?

✦ C'est une jeune fille ou un jeune homme âgé de 18 à 22 ans auquel la marine nationale propose un emploi pour une durée de 26 mois. Fort de cette première expérience professionnelle valorisante, l'engagé initial de courte durée (EICD) retrouve la vie civile à l'issue de son contrat.

✦ Son niveau scolaire est celui d'une classe de troisième classique ou technique, première année de BEP ou de CAP.

Comment se spécialise-t-il en « manutention aéronautique » dans la marine ?

✦ C'est à l'issue d'une sélection au début de son contrat que l'EICD est orienté vers la **spécialité « Manutentionnaire d'aéronautique » (MANAE)** en fonction de ses aptitudes et de ses souhaits, mais aussi des besoins de la marine.

✦ Il suit une formation générale de 4 semaines au Centre d'instruction naval de Brest, complétée par un stage de spécialité d'un mois à l'école du personnel de pont d'envol de Hyères. Il peut recevoir, à l'issue d'un examen d'aptitude, l'une des mentions suivantes :

- « **Équipier de pont d'envol** » (MPONEV) sanctionnant son aptitude à assurer la mise en œuvre des aéronefs et la sécurité sur le pont d'envol ;

- « **Conducteur de pont d'envol** » (MCONEV) sanctionnant son aptitude à conduire les tracteurs spéciaux de pont d'envol.

✦ Un MANAE navigue sur un bâtiment porte-hélicoptères ou sur un porte-avions. Son travail consiste à assurer la manutention et le guidage des aéronefs sur le pont d'envol, ainsi que la sécurité du personnel et du matériel dans la zone aviation : il est affecté pour 2 ans au groupement « aviation » dans le service « pont d'envol-hangar ».

Quelle est la mission du personnel « MANAE » dans la marine nationale ?

Un travail précis, minuté et dangereux :

- ✦ Les aéronefs sont au premier plan dans la bonne exécution des différentes missions de la marine nationale. Ce sont des appareils coûteux, fragiles et dangereux nécessitant la surveillance constante de leur condition de parking et de leur environnement.
- ✦ La marine a mis en place, sur chacun de ses bâtiments porte-aéronefs, un service « pont d'envol - hangars » qui assure la manutention et le guidage des aéronefs sur le pont d'envol, ainsi que la sécurité du personnel et du matériel dans la zone aviation.
- ✦ Ce service contribue à la sécurité des personnes, des locaux, des équipements et des matériels entreposés ou installés, et permet aux autres personnels d'exercer leurs missions.
- ✦ L'impact de cette spécialité est grand, pour le maintien de l'intégrité physique des personnes et l'intégrité matérielle des équipements.

Des conditions de travail difficiles :

- Chaînon essentiel du service « pont d'envol - hangars », l'EICD MANAE travaille par « bordée » (10 à 14 heures par jour) essentiellement à l'extérieur, sur le pont d'envol, et par toutes conditions météorologiques. De jour comme de nuit, par vent fort ou sous la pluie, il effectue sa mission, dans une ambiance de bruit et de danger due à la proximité des aéronefs en mouvement.

- Précision, vigilance, esprit d'initiative et résistance sont des qualités indispensables pour rendre les meilleurs services.
- La manipulation de matériels lourds dans le respect des règles de sécurité font de la mission de l'EICD MANAE un élément indispensable à la sécurité des hommes et des aéronefs de la marine.

Quelles sont les activités quotidiennes d'un EICD MANAE ?

Un apprentissage varié et formateur dans 3 grands domaines

le domaine militaire

pour des missions de défense et de protection des bâtiments

le domaine d'intérêt général

pour les tâches liées à la vie maritime et la sécurité incendie

le domaine technique

pour les tâches liées à la spécialité professionnelle

Les activités d'un EICD MANAE dans le domaine militaire.

Disponible et ponctuel de jour comme de nuit, l'EICD MANAE assure ses missions par tous les temps, en toute autonomie. Il obéit scrupuleusement aux ordres et rend compte de son travail de façon précise et concise.

Il sait :

- *prendre en compte les instructions et appliquer strictement les consignes de travail ;*
- *respecter les horaires impartis ;*
- *agir avec précision et maîtrise de soi dans des conditions difficiles.*

↳ À la mer, il participe activement à des tâches de surveillance nautique, observe à l'aide de jumelles et de repères visuels les évolutions des navires et aéronefs. Il transmet formellement par des messages oraux, visuels, sonores et manuels.

Il sait :

- *faire preuve d'un bon sens de l'observation et d'une forte capacité de concentration.*

⇒ À quai, il assure la surveillance et le gardiennage du bâtiment qu'il protège contre les intrusions. Il effectue des rondes de sûreté et filtre les entrées du personnel à bord. Il oriente ou fait patienter les arrivants en agissant avec courtoisie, maîtrise et fermeté dans le respect des règles de sécurité. Il connaît les différents niveaux d'alarme et met en œuvre les interventions préconisées.

Il sait :

- *contrôler les identités, interroger avec courtoisie, orienter les arrivants ;*
- *interpeller et intercepter un intrus dans une zone de sécurité dans le respect des procédures légales ;*
- *agir avec précision et maîtrise de soi, dans une situation difficile.*

Les activités d'un EICD MANAE dans le domaine maritime

⇒ Évoluant dans un milieu restreint, il s'adapte à la vie en communauté qui nécessite une hygiène et une tenue irréprochables. Il entretient en état impeccable ses effets et équipements personnels.

Il sait :

- *respecter des règles de vie et d'hygiène ;*
- *s'adapter aux règles et contraintes de la vie en groupe.*

⇒ Il assure des tâches d'entretien courant des locaux, du mobilier et du matériel. Il utilise des produits et du matériel d'entretien en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité en matière de produits dangereux. Il range et gère éventuellement le stock de ces produits.

Il sait :

- *nettoyer et maintenir des locaux propres dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.*

⇒ Il participe activement à la sécurité-incendie dont il connaît et applique les consignes, tout particulièrement contraignante sur les porte-avions et porte-hélicoptères. Il connaît et met en œuvre les moyens de lutte appropriés : extincteurs, lances à incendie, canne à brouillard, canon à mousse selon les types de feu. Il sait s'équiper d'un masque et d'une tenue ignifugée pour pénétrer dans l'incendie. Il utilise des moyens de respiration artificielle. Après usage, il range et entretient le matériel et les équipements de sécurité.

Il sait :

- *agir avec maîtrise et sécurité en cas d'alerte incendie ;*
- *intervenir avec rapidité et sang-froid sur un sinistre en employant les moyens d'extinction appropriés.*

⇒ En cas d'incident, il effectue le transport de blessés ou brûlés sur un brancard de secours. Il a des notions de secourisme et sait faire les gestes de premiers secours aux blessés.

Il sait :

- *prêter rapidement assistance aux blessés en cas d'incident ;*
- *appliquer les gestes élémentaires de survie.*

Les activités d'un EICD MANAE dans le domaine technique

⇒ Il effectue, lors de manœuvres délicates, la manutention d'élingues et de charges. Il répare et maintient en bon état de fonctionnement le matériel d'utilisation courante.

Il sait :

- *entretenir le matériel de manutention aéronautique.*

⇒ Il vérifie et arrime tout type de matériel et saisine correctement tout type d'aéronef dans le respect des règles de sécurité. Dans les hangars, il met en place les avions de jour comme de nuit et assure la sécurité autour de matériels fragiles et dangereux. Sur le pont d'envol, il assure la manutention et le guidage des aéronefs, et retire les cales sous les roues des aéronefs.

Il sait :

- *maîtriser les moyens techniques et les gestes professionnels de sa spécialité (arrimage, guidage, manutention, etc...)* ;
- *travailler en équipe en toute sécurité et avec précision dans un cadre rigoureux et un environnement dangereux.*

⇒ Dans les hangars, il assure la sécurité autour de matériels fragiles et dangereux. Sur le pont d'envol, il participe activement à la sécurité préventive des personnes et aéronefs (vérifications systématiques, mise en place des barrières de sécurité). Il assure sa propre sécurité sous un aéronef en marche et connaît les dangers des réacteurs, hélices et rotors. Il connaît et applique les règles de sécurité lors de l'approche et de l'appontage sur le bâtiment, ou pour l'enlèvement des cales lors du catapultage. Enfin, il participe à l'intervention sécurité en cas de sinistre dans la zone aviation.

Il sait :

- *travailler en respectant strictement les règles de sécurité ;*
- *gérer les dangers qui se présentent à lui (risque incendie notamment), dans un milieu réputé dangereux ;*
- *intervenir avec sang-froid dans un délai très court et sans préavis sur un sinistre avec les moyens appropriés.*

⇒ L'EICD Conducteur de pont d'envol conduit les tracteurs de pont d'envol de 7 tonnes pour le remorquage et la manœuvre des aéronefs. Il met en place tout type d'aéronef sur le pont d'envol et dans les hangars, espaces restreints et encombrés.

Il sait :

- *assurer la conduite d'engins spéciaux dans un espace restreint et encombré.*

Ces missions sont effectuées sous le contrôle d'un encadrement de proximité, dans le respect de consignes strictes liées en particulier aux règles de sécurité imposées sur les différentes plates-formes porteuses d'aéronefs dans la marine.

Les activités d'un engagé initial de courte durée MANAE peuvent varier en fonction des spécificités et des équipements de chaque bâtiment de la marine. Toutes exigent de réelles capacités d'adaptation et de contrôle.

L'approche et le travail sous un aéronef en route ou stoppé nécessite une maîtrise parfaite de soi et un apprentissage sur la sécurité aérienne régulier. L'EICD MANAE s'adapte et répond à des critères de qualité et de précision dans les gestes journaliers du travail confié.

Son professionnalisme et la qualité du travail rendu sont appréciés, tous les trois mois, au cours d'un entretien avec son tuteur qui permet le positionnement de l'EICD dans une grille d'évaluation. En fonction de cette appréciation, des objectifs de perfectionnement et de progression lui sont fixés.

Si ces objectifs sont atteints, un Certificat des compétences acquises est remis à l'EICD MANAE par son capitaine de compagnie à l'issue de son contrat dans la marine nationale.

***Quelles compétences l'EICD MANAE
a-t-il appris à mettre en œuvre dans la marine ?***

Des aptitudes personnelles et un savoir être reconnus :

L'EICD MANAE :

- Maintient ses effets rangés et en bon état d'entretien.
- À une tenue et une hygiène irréprochables.
- Respecte des horaires difficiles avec ponctualité.
- Respecte les consignes, les ordres et les règles de vie collective.
- Sait travailler en équipe ; coopère et assiste ses équipiers.
- Sait faire circuler l'information et rendre compte à ses supérieurs

Un service de gardiennage et de surveillance efficace :

L'EICD MANAE :

- Participe aux tâches de surveillance maritime qui requièrent des qualités d'observation et de concentration.
- Participe à la surveillance des locaux dans le respect des consignes.
- Connaît et respecte les procédures de contrôle d'accès.
- Utilise divers moyens de communication, interprète messages et signaux.
- Observe, décrit, analyse une situation et en rend compte avec précision.
- Adapte ses réactions proportionnellement à la situation.

Une solide formation en protection incendie :

L'EICD MANAE :

- Connaît et applique les consignes de sécurité incendie.
- Sait utiliser divers matériels de lutte contre l'incendie.

- Intervient avec sang-froid dans un délai très court et sans préavis.
- S'équipe avec une tenue adaptée en un minimum de temps.
- Connaît et utilise les techniques pour pénétrer dans un endroit impropre à la respiration en utilisant un appareil respiratoire adapté.
- Connaît et applique les gestes élémentaires de survie.
- Assure et contrôle la sécurité de ses équipiers en intervention.
- Sait interpréter et repérer les éléments importants d'un plan de sécurité.

Un service d'entretien et de nettoyage irréprochable :

L'EICD MANAE :

- Effectue le nettoyage des locaux et des sols.
- Utilise des produits d'entretien des sols et des surfaces en tenant compte des précautions d'emploi.
- Répare et entretient divers matériels.
- Connaît et respecte les règles d'Hygiène et de Sécurité du Travail de son poste.

Le professionnalisme du manutentionnaire d'aéronautique :

L'EICD MANAE :

- Participe à la manutention et au guidage des aéronefs en toute sécurité.
- Assure la mise en œuvre des aéronefs sur le pont d'envol et dans les hangars, de jour comme de nuit.
- Assure la sécurité de déplacement d'un aéronef au tracteur ou manuellement.
- Vérifie et arrime tout type de matériels et d'aéronefs.
- Participe à la sécurité autour de matériels pouvant provoquer un accident ou présentant un danger d'incendie.

- Gère les dangers qui se présentent à lui (risque incendie notamment), dans un environnement réputé dangereux.
- Conduit avec habileté des engins spéciaux dans un espace réduit et encombré (MCONEV uniquement).

S'engager dans la Marine, c'est aussi mettre en œuvre au quotidien des qualités ...

- ↳ de présentation :
en donnant une bonne image de marque de la marine.
- ↳ de ponctualité :
en respectant de jour comme de nuit les horaires d'un emploi précis et minuté.
- ↳ d'esprit d'initiative :
en adaptant ses réactions en fonction de son environnement.
- ↳ de disponibilité :
en étant présent à toute heure, avec un préavis très court.
- ↳ de dynamisme :
en ayant une attitude active et énergique.
- ↳ d'efficacité :
en exécutant vite et bien les tâches qui lui sont confiées.
- ↳ de respect : en se conformant rapidement aux ordres et aux consignes donnés.
- ↳ d'adaptation et de sociabilité :
en s'accommodant de la promiscuité des autres marins et en travaillant en équipe.

Vers quels métiers peut s'orienter un EICD MANAE dans le civil ?

À titre d'information, voici quelques cibles d'emplois possibles pour l'engagé initial de courte durée spécialisé en manutention aéronautique :

<p>Les métiers liés à la conduite et manœuvre de véhicules spéciaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Manutentionnaire d'aéronautique sur les plates-formes aéroportuaires civiles. ▷ Conducteur d'engins spéciaux et cariste sur les chantiers ou les aéroports.
<p>Les métiers liés aux contrôles des entrées, des guichets</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Agent de vérification dans les aéroports (sur piste...). ▷ Agent de contrôle d'entrées de salles de guichets, etc...
<p>Les métiers liés à la livraison d'objets</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Conducteur de véhicules légers de livraison, transport de petits colis. ▷ Magasinier, réceptionniste de quai, manutentionnaire.
<p>Les métiers liés à la surveillance et au gardiennage</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Agent de gardiennage ou de sécurité (statique, mobile, de télésurveillance, en équipe...).
<p>Les métiers liés à l'entretien et au nettoyage</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▷ Agent d'entretien (distributeurs automatiques, lavomatic, station de lavage...) ▷ Agent d'entretien et de nettoyage de locaux, de vitrages...

ANNEXE V

Exemple des Scouts d'Europe (AGSE)



Chef et Manager

Valoriser la mission de chef

Commission armée-jeunesse

31 janvier 2008

Notre constat

Être chef d'unité pendant trois ans - à la différence d'un « stage » - c'est être un vrai « cadre » en pleine responsabilité

Les jeunes en ont besoin

- *pour conforter leur sentiment d'être utiles*
- *pour conforter leur motivation à se former*
- *pour se rassurer sur le bon usage de leur temps*

Ce n'est ni valorisé ni reconnu

L'idée

- Mettre en place un système cohérent de reconnaissance de la valeur du rôle de chef
 - *un cursus sur 3 ans*
 - *un référent professionnel*
- 3 axes de développement des compétences
 - *action sur le résultat et la qualité des activités*
 - *relations aux autres et commandement*
 - *développement personnels et valeurs*

ANNEXE VI

Exemple de relevé d'expérience

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour valoir ce que de droit. Elle ne peut être utilisée que dans les conditions et objectifs fixés par lui.

Je, soussigné(e) M^{me} ou M.....
Nom de naissance
Président(e) de l'association

Objet de l'association (Cf. statuts):

Domaine d'intervention de l'association:

- Jeunesse Social santé Développement coopération
- Rural agriculture Enseignement éducation Éducation et culture
- Défense des libertés Tourisme Emploi formation Famille
- Environnement Politique ville Sport

Cette association accueille:

Nombre de salariés.....Nombre de bénévoles

Nombre de membres:

Publics (enfants, jeunes, adultes, personnes âgées, etc...) concernés par les activités de l'association:

Niveau d'intervention géographique de l'association:

- National Régional Départemental Local
- International

Certifie que M^{me} ou M

Né(e) le.....à

Demeurant à.....

Commune..... Code postal

- Est bénévole dans l'association

.....

Depuis le:.....

Volume horaire hebdomadaire:

Nombre total d'heures effectuées (à remplir obligatoirement)

Dans la mesure du possible, indiquer le volume horaire hebdomadaire

A été bénévole dans l'association

Du...../...../..... . Au/...../.....

Volume horaire hebdomadaire

Nombre total d'heures effectuées (à remplir obligatoirement):

Dans la mesure du possible, indiquer le volume horaire hebdomadaire :

Nature des fonctions exercées :

Description de l'activité :

Mandat électif Responsable d'activité Autre

Pour quels publics ?

Avec quels objectifs (quantitatifs - qualitatifs) ?

Avec quels outils, méthodes, démarches ou données de base ?

Seul ou en équipe ?

Sur la base de consignes ou non ?

Avec quelle marge d'initiative personnelle ?

Quels contacts sont nécessaires (en interne - en externe) ? :

Autres indications éventuelles, problèmes rencontrés, solutions apportées ?

Qu'est-ce qui vous a intéressé ? Qu'avez-vous appris ? Quand et où, avez-vous eu l'occasion de mettre en œuvre ce que vous avez appris ?

**DOCUMENT A PHOTOCOPIER ET A REMPLIR AUTANT DE
FOIS QUE NÉCESSAIRE**

1 FICHE PAR ACTIVITÉ PRINCIPALE

**Formations suivies
dans le cadre de l'expérience bénévole**

Dans le cadre de votre expérience bénévole, vous avez peut-être participé à des actions de formation (stages, journées d'études, formation interne, formation à distance etc.) qui trouvent toute leur place dans cette attestation.

1. Dresser la liste des formations que vous avez suivies dans le cadre de votre expérience bénévole: pour chacune des formations, précisez l'intitulé de la formation, le contenu du programme ainsi que le lieu, la date, la durée et l'organisateur.
2. Décrivez, si vous le souhaitez, ce que vous avez appris et éventuellement mis en pratique.

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis dans cette attestation.

Nom, prénom et signature du bénéficiaire de l'attestation :

Nom, prénom et signature du responsable d'activité :

Cachet et signature du responsable légal de l'association :

Fait à.....Le . . / . . /

Attention, vous engagez votre responsabilité pour toutes les informations communiquées dans cette attestation.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende « Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques. » (code pénal article 441-1).

RAPPORT DU GROUPE JEUNESSE ET AUTORITÉ

Introduction

I. L'évolution du rapport à l'autorité dans ses différents cadres d'exercice

La famille

L'école

Les activités extrascolaires

L'entreprise

L'autorité régalienne

II. Les attentes identifiées des jeunes pour un retour à l'autorité

Respect et égalité de traitement

Exemplarité du détenteur de l'autorité

III. Spécificité et réponses des armées

Spécificité et rapport à l'autorité

Conclusion

Annexes

Annexe I :

Composition du groupe

Annexe II :

Liste des auditions

Annexe III :

*Intervention de Monsieur Jean-Frédéric POISSON,
philosophe, député des Yvelines*

RAPPEL DU SUJET

Groupe : Jeunesse et autorité

Président : Monsieur SCART (UNOR)

Rapporteurs : Madame RIGNY (APMCJ)

Lieutenant BEAUPERIN (DMPA/BAP)

Premier-maître (r) COGAN (FNASOR)

Sujet :

Quelles sont les attentes de la jeunesse en matière d'autorité ?

RAPPORT DU GROUPE

LES ATTENTES DE LA JEUNESSE EN MATIÈRE D'AUTORITÉ

*« C'est un insupportable abus de l'autorité
que de vouloir imposer aux générations neuves
les radotages des générations vieilles »*

Charles PEGUY

INTRODUCTION

Comme sujet de réflexion, la Commission armées-jeunesse (CAJ) a choisi de se pencher sur les attentes des jeunes en matière d'autorité, parce qu'il s'agit d'une question sensible que l'on retrouve en filigrane dans les différents sujets déjà traités par la CAJ, mais aussi parce que cette question suscite périodiquement un vaste débat.

Lors des premières réunions du groupe, il est apparu que cette question se confond souvent avec les attentes des adultes vis-à-vis des jeunes, et à l'idée d'une « dégradation » des relations entre jeunes et adultes.

« Nos jeunes aiment le luxe, ont de mauvaise manière, se moquent de l'autorité et n'ont aucun respect pour l'âge. À notre époque, les jeunes sont des tyrans ».

Depuis 2 500 ans et SOCRATE (mais nous aurions pu tout aussi bien citer PLATON qui est repris en conclusion) rien n'aurait donc changé ? et pourtant...

Même si les émeutes de 2005, ou les manifestations des collégiens en 2006 ont plus décidé du choix de ce thème que les 40 ans de mai 1968, il est un fait que la notion d'autorité et le rapport à l'autorité ont évolué depuis qu'il a été « interdit d'interdire ».

Qu'en est-il donc des attentes des jeunes dans le cadre de cette évolution ?

Rappelons que, paradoxalement, le dernier Livre blanc sur la Jeunesse remonte à fin 1967/début 1968, alors que François MISSOFFE était Ministre de la Jeunesse et des Sports, et le Général DE GAULLE Président de la République.

Pour répondre au sujet, le groupe s'est d'abord interrogé sur la définition de la jeunesse et sur celle de l'autorité.

Concernant la jeunesse, nous l'envisagerons comme l'étape préparatoire à l'autonomie et à la responsabilisation. Nous avons choisi de ne pas la segmenter suivant l'âge, la localisation, le milieu social, mais de la considérer dans son ensemble.

Concernant l'autorité, nous analyserons son indéniable évolution à partir de la double acception qu'en donnent notamment les dictionnaires ROBERT et LAROUSSE, à savoir « le droit de commander, le pouvoir d'imposer l'obéissance » mais aussi « la supériorité de mérite ou de séduction qui impose l'obéissance sans contrainte, le respect et la confiance ».

Cet éclairage permet de mieux comprendre pourquoi adultes et jeunes réclament aujourd'hui de l'autorité.

En effet, si trop d'autorité (l'autoritarisme) a eu pour effet de tuer l'autorité, son contraire (le laxisme) a produit les mêmes effets.

L'autorité a ainsi été taboue pendant de longues années, car trop souvent confondue avec sa nécessaire sanction, par méconnaissance ou oubli de la contrepartie de « l'auctoritas » d'origine, dont Jean-Frédéric POISSON (député des Yvelines et docteur en philosophie) a rappelé la définition lors de la conférence du 9 janvier 2008 :

« L'autorité tire son origine d'un verbe latin « augere » qui signifie accroître ou augmenter. « L'auctor », l'auteur, est le dépositaire de l'autorité et celui qui sait être; celui vers qui on se tourne pour connaître à la fois l'origine et en même temps le cours du développement de ce que l'on a sous les yeux. « L'auctoritas », l'autorité, est la qualité de cet auteur ».

Si en vertu de cette *auctoritas*, l'autorité confère bien un pouvoir et/ou une supériorité à son détenteur (cf la notion de « potestas »), elle engage en contrepartie ce détenteur à transmettre cet avantage et à protéger la personne qui va le recevoir.

L'autorité vise donc à la protection du jeune, dans une triple dimension :

- *contre lui-même, car il ne mesure pas forcément les conséquences de ses actes,*
- *contre les autres jeunes, afin de limiter le phénomène d'entraînement,*
- *contre les adultes, qui peuvent abuser de leur statut.*

Considérant le présupposé de M. POISSON, à savoir qu'une fois examiné le sens et les conditions d'exercice de l'autorité, on répond également à la question de savoir ce que les gens en attendent, le sujet sera traité sous les trois angles suivants :

- *l'évolution du rapport à l'autorité dans ses différents cadres d'exercice,*
- *les attentes identifiées des jeunes pour un retour à l'autorité,*
- *la spécificité et la réponse des armées.*

Il ne s'agit ni d'une étude exhaustive, ni d'un mode d'emploi, mais d'un état des lieux établi à partir des témoignages des structures membres de la CAJ et de l'audition de personnalités extérieures.

I - L'ÉVOLUTION DU RAPPORT A L'AUTORITÉ DANS SES DIFFÉRENTS CADRES D'EXERCICE

LA FAMILLE :

Dans le cadre de la famille, la notion d'autorité ne repose plus sur la puissance paternelle, mais s'exprime depuis le mois de juin 1970 en termes d'autorité parentale.

Ainsi, après avoir rappelé dans son article 371 que « l'enfant, à tout âge, doit honneur et respect à ses père et mère », le Code Civil dispose dans son article 371-1 que :

« L'autorité parentale est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant.

Elle appartient aux père et mère jusqu'à la majorité ou l'émancipation de l'enfant pour le protéger dans sa sécurité, sa santé, et sa moralité, pour assurer son éducation et permettre son développement, dans le respect dû à sa personne.

Les parents associent l'enfant aux décisions qui le concernent, selon son âge et son degré de maturité ».

Il est intéressant de souligner que la Loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 a modifié cet article 371-1 du Code Civil, en renforçant l'idée d'une autorité « protectrice » et en introduisant ce droit des enfants à être associés aux décisions les concernant.

Bien que légalement refondue, l'autorité parentale demeure l'autorité « naturelle » par excellence, dont le premier fondement - l'antériorité - découle de la filiation.

S'agissant de l'apprentissage de l'autorité, à travers la première fixation d'un cadre et de règles de vie, son impact s'avère fondamental dans le processus d'autonomie et de responsabilisation, d'autant qu'il continuera à produire ses effets moraux et comportementaux, bien après sa fin légale.

Dans ses Lettres Persanes, MONTESQUIEU indiquait « qu'en donnant aux pères une plus grande autorité sur leurs enfants, rien ne soulage plus les magistrats; rien ne dégarnit plus les tribunaux; rien, enfin, répand plus de tranquillité dans un état ».

Sans regretter les excès du pater familias et d'une autorité autrefois quasi-sacrée, il est factuel que l'autorité parentale s'étiole, d'où de lumineuses idées quant à :

- *la création d'un diplôme «Parents »*,
- *la tenue de « Salon des Parents »*,
- *dans l'attente du dernier « Être parents pour les nuls »...*

D'après les échanges du groupe et le témoignage des intervenants, cet étiolement de l'autorité parentale provient de ce qu'elle fait de plus en plus l'objet de discussions, d'explications, voire de négociations.

À qui le reprocher lorsque Françoise DOLTO nous rappelle que « les enfants sont les symptômes des parents ».

D'un point de vue plus anthropologique que psychanalytique, ceci résulterait, en référence à Françoise HERITIER, du fait que le second moteur de l'autorité, que constitue la volonté de s'identifier à ceux qui nous ont élevés et protégés, ce « désir » de prendre la place de l'adulte, se révèle en panne.

Même si notre sujet n'est pas d'analyser directement le pourquoi de cette panne, il est important pour mieux comprendre ensuite les attentes des jeunes d'indiquer trois des raisons complexes et multiples expliquant cette situation :

- **l'évolution de la cellule familiale** → il serait toutefois extrêmement réducteur de vouloir tout expliquer au seul prisme de l'évolution du « modèle » familial.
- **l'évolution de la place et le rôle du père** → sans revenir sur les interrogations de LACAN quant au « signifiant du Nom du Père », la place et le rôle du père ne sont plus déterminés par sa fonction. En intégrant une différence sociale, économique et culturelle moins significative entre l'homme et la femme, la paternité induit aujourd'hui plus de complémentarité mais aussi plus de fragilité.
- **l'adularisation précoce du jeune** → le jeune est désormais un acteur de notre société de consommation, qui bénéficie non seulement de marchés réservés, mais aussi d'un accès quasi illimité à l'information, avec une maîtrise/une supériorité d'accès qui n'est plus l'apanage de ses parents.

En conclusion, alors que l'autorité parentale est attendue comme bienveillante et protectrice, les parents semblent moins dépositaires de l'expérience nécessaire pour comprendre le monde et s'intégrer dans la société.

Tous les intervenants ont indiqué que ceci était d'autant plus marquant dans les familles à double culture.

L'ÉCOLE :

Avec la famille, l'école est, ou devrait être, le second cadre de l'autorité de « transmission ».

Il ne s'agit plus d'une autorité « naturelle » mais d'une autorité « obligée », d'autant plus marquante de par sa durée et par le fait qu'elle touche 50 % du temps du jeune.

Là encore, tout semble avoir été écrit il y a plus de 2000 ans lorsque CICERON indiquait que « l'autorité de ceux qui enseignent nuit la plupart du temps à ceux qui veulent s'instruire ».

En d'autres termes, la légitimité de cette autorité de transmission réside plus dans la capacité pédagogique de l'enseignant à susciter l'intérêt des élèves pour la matière enseignée, que dans la stricte imposition d'un savoir.

Le groupe a d'ailleurs eu la confirmation par sa représentante du ministère de l'Éducation nationale, Principale de son état, qu'il n'y avait pas de problème lorsque l'enseignant conjugait compétence et charisme.

C'est aussi ce qui explique qu'une matière peut alternativement rebuter ou attirer, suivant le professeur qui la livre ou l'enseigne.

La situation est également tributaire de la personnalité du chef d'établissement, qui doit garantir la cohésion et la cohérence de l'équipe pédagogique.

Encore faut-il que l'enseignant ait été lui-même pleinement formé pour ce faire et qu'il exerce ensuite dans un contexte où il est encadré et soutenu.

Outre que l'école doit de plus en plus se substituer à des parents qui hésitent de moins en moins à remettre en question une sanction, quid donc de la « possible autorité » d'un enseignant frais émoulu de l'IUFM², qui se retrouve parachuté dans un établissement sensible, sans soutien spécifique de sa hiérarchie ?

2. IUFM : Institut Universitaire de Formation des Maîtres

En d'autres termes, l'institution scolaire ne veut plus et/ou ne peut plus exercer son autorité en raison notamment de l'évolution procédurière dans ce domaine, qui peut désormais atteindre tout enseignant conjuguant pourtant compétence et charisme, indépendamment de l'âge, du sexe et de la matière enseignée.

À cela s'ajoute le fait que, même si les sondages révèlent que les élèves réclament désormais une restauration de l'autorité, à l'exemple du sondage réalisé par le magazine PHOSPHORE en avril 2008 (auprès de 1500 élèves de 20 établissements), d'où il ressort que 80 % estiment que les enseignants devraient exercer leur autorité pour faire respecter l'écoute en classe, mais aussi le respect des autres (82,6 %), ou encore les travaux scolaires (73,4 %), ces mêmes jeunes souhaitent, dans la mesure où ils ont déjà discuté/négocié la quote-part d'autorité applicable dans le cadre familial, que cette autorité soit appliquée à leur convenance, notamment en limitant les sanctions.

Or, dans le contexte de l'accroissement de la violence dans le milieu scolaire, comment concilier le respect de la discipline et la limitation des sanctions ?

Le groupe a relevé que ce respect de la discipline a longtemps été l'un des principaux facteurs expliquant les inscriptions dans l'enseignement privé. Toutefois, il nous a été confirmé que les établissements publics revenaient aussi aux marques apparentes du respect et de la discipline.

Pour essayer d'y remédier, le ministre de l'Éducation nationale, Xavier DARCOS, a chargé, en janvier 2008, Laurent HUET, substitut du procureur au Tribunal de grande instance de Paris, de rédiger un code de la paix pour les établissements scolaires, avec un double but :

- *uniformiser les règlements intérieurs scolaires (notamment en termes de sanctions),*
- *présenter les fondamentaux du droit auxquels les jeunes seront confrontés dans leur vie d'adulte et de citoyen.*

Ce code devrait être élaboré avec la participation des lycéens.

Pour conclure sur l'évolution de l'autorité à l'école, la rédaction de ce code nous confirme qu'il est primordial, tout autant que dans le cadre de la famille, de ne pas confondre participation et négociation.

En effet, la participation et/ou l'implication des jeunes dans la vie scolaire, à travers leur éventuel travail sur le règlement intérieur, ainsi que leur participation légale aux différents conseils scolaires, favorisent la connaissance et l'acceptation des règles et participent ainsi au processus de responsabilisation, alors que la négociation a tendance à « brouiller » le cadre et l'objectif à atteindre.

LES ACTIVITÉS EXTRA-SCOLAIRES :

Il s'agit des activités facultatives rattachées aux domaines des sports, des loisirs et de la culture dont l'exercice est en principe librement choisi par le jeune, pour l'occuper, le distraire, l'épanouir.

Dans ces conditions, le rapport à l'autorité devrait être ainsi plus consensuel.

Cependant, il s'agit d'un des domaines où ce rapport s'est notoirement dégradé, particulièrement dans la pratique sportive et dans l'animation d'activités de loisirs (centres aérés ou centres de vacances).

Au niveau de la pratique sportive, les décisions arbitrales ont de plus en plus besoin d'être expliquées, voire justifiées, ce qui n'empêche pas les jeunes, comme tout autant les parents et les animateurs des structures, de les contester, d'autant plus que les arbitres ne sont souvent pas des professionnels.

Ceci résulte encore de cette évolution vers la négociation de l'autorité, mais aussi du déplorable exemple qui est donné par les clubs professionnels (principalement dans le football) lorsqu'ils fustigent « les hommes en noir ».

Au niveau des activités de loisirs, le problème vient de ce que les encadrants n'ont parfois que quelques années de différence par rapport aux jeunes accueillis :

- *le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA) est ouvert à partir de 17 ans révolus,*
- *le Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur (BAFD) est ouvert à partir de 21 ans révolus,*
- *le Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-éducative (BASE) est ouvert à partir de 18 ans révolus.*

De surcroît, il ne s'agit pas de diplômes professionnels, puisqu'ils ne permettent que l'exercice d'une activité occasionnelle.

Autant dire que les encadrants peuvent ainsi avoir du mal à « faire le poids » face à des jeunes qui ont surtout l'envie et/ou le besoin de s'amuser, de se défouler.

Ceci explique que certains organismes souhaitent désormais l'intervention de véritables travailleurs sociaux, de type éducateur.

L'ENTREPRISE :

Pour cette rubrique, nous avons limité notre étude aux jeunes apprentis ou aux jeunes en toute première expérience professionnelle.

Dans ce cadre, on peut distinguer deux rapports à l'autorité :

- *le rapport « hiérarchique », fondé sur le lien de subordination, dont la contrepartie est la responsabilité du commettant du fait de son préposé.*
- *le rapport « transmissionnel » qui renvoie, comme pour l'enseignant, à l'autorité de compétence et d'expertise du maître d'apprentissage.*

Le rapport « managérial », qui consiste à associer transversalement des collaborateurs pour impliquer une équipe dans la réalisation d'un projet, ne s'applique pas au début de la vie professionnelle.

Les débats du groupe permettent d'indiquer que le premier rapport « hiérarchique » à l'autorité peut être d'autant plus contraignant si le jeune ne dispose pas et/ou ne respecte pas certains principes fondamentaux du comportement (respect, politesse, ponctualité ...).

Cet état reflète généralement l'échec des stades éducatifs précédents, avec toujours en premier lieu la famille.

Le jeune est devenu un jeune adulte ou est en passe de le devenir, pour autant il ne comprendra pas plus la sanction appliquée, d'autant qu'il s'agira éventuellement de la première sanction reçue.

En effet, sauf esprit conciliant du chef/responsable/patron, la discussion/négociation cédera la place à l'application du code du travail.

L'AUTORITÉ RÉGALIENNE :

« Pour avoir quelque autorité sur les hommes, il faut être distingué d'eux. Voilà pourquoi les magistrats et les prêtres ont des bonnets carrés ».

Cette phrase de VOLTAIRE serait drôle, si ce n'est notre audition d'une magistrate (juge pour enfants), qui nous a indiqué qu'elle avait dû, à défaut de pouvoir agir sur les droits parentaux, « placer » temporairement un enfant de trois ans que les parents n'arrivaient plus à « gérer ».

Ceci ne fait qu'illustrer ce que les trois intervenants ont indiqué dans ce domaine, à savoir que l'augmentation de la violence chez les jeunes provient de la défaillance de la structure familiale, qui se répercute ensuite aux différents stades de l'éducation.

Il apparaît qu'il y a aujourd'hui une totale incompréhension entre l'autorité « légale » et les jeunes, qui ont pris l'habitude de négocier et de remettre en question la légitimité même des différents détenteurs de l'autorité.

Cette incompréhension est renforcée par le fait que la grande majorité des jeunes ne connaît pas sa responsabilité pénale, même si le débat autour de la fameuse ordonnance de 1945 est régulièrement d'actualité.

Or, la justice des mineurs, longtemps orientée sur la primauté de l'éducatif, a connu une série d'inflexions depuis 1995, dont principalement :

- La loi d'orientation et de programmation pour la justice du 9 septembre 2002, qui marque un durcissement sensible de la réponse pénale à la délinquance des mineurs

En effet, outre la réaffirmation du principe de la responsabilité pénale des mineurs dès lors qu'ils sont dotés de discernement, la loi prévoit la création de centres éducatifs fermés pour les mineurs âgés de 13 à 18 ans faisant l'objet d'un contrôle judiciaire ou d'un sursis avec mise à l'épreuve.

Elle assouplit par contre les conditions de la retenue judiciaire des 10-13 ans et instaure à leur endroit des sanctions éducatives.

- Enfin, elle rend possible le placement sous contrôle judiciaire et en détention provisoire des mineurs de 13-16 ans ainsi que le jugement à délai rapproché pour les multirécidivistes.

Avec ce durcissement de la réponse pénale à la délinquance des mineurs, et pour désengorger les tribunaux, la justice a dû trouver de nouveaux modes de gestion pour les contentieux dits « de masse ».

La diversification de ces modes de réponse s'est notamment traduite par la relance des mesures alternatives aux poursuites et à l'emprisonnement, contenue dans la loi du 9 mars 2004 sur l'adaptation de la Justice aux nouvelles formes de criminalité.

Malgré cette évolution, il est ressorti des auditions que le jeune ne comprend pas que sa responsabilité est engagée et qu'il devra réparation à la société, tant qu'il n'y a pas de sanction immédiate (prison dès l'audience), d'où le problème des peines avec sursis. Encore que pour certains (la minorité qui verse déjà dans le trafic organisé), la prison est vécue comme un passage initiatique et vaut reconnaissance dans sa cité.

Par ailleurs, le groupe a tenu à rappeler que, même si le traitement de la délinquance juvénile s'avère le plus médiatisé, la protection judiciaire de la jeunesse porte principalement sur les mineurs non-inscrits dans un processus de délinquance : jeunes en danger, mineurs victimes d'infractions, jeunes majeurs.

L'identification des attentes de la jeunesse, la nature des réponses apportées, ou encore la conciliation des logiques d'urgence et d'interventions à long terme en matière de délinquance juvénile, doit interpeller, au-delà des pouvoirs publics, la société dans son ensemble.

En conclusion de cette première partie, l'évolution du rapport à l'autorité implique bien en effet la société dans son ensemble, puisque, d'un avis unanime, il s'agit d'un chaînage où la défaillance initiale, non seulement se répercute, mais peut aussi s'amplifier.

D'où l'importance primordiale de respecter une cohérence générale dans le rapport :

- *entre les jeunes et les adultes (chacun doit garder sa place et assumer son rôle) ;*
- *entre les différents adultes référents des jeunes (cohérence au même stade éducatif (cellule familiale ou équipe pédagogique), mais aussi cohérence dans l'articulation des différents stades.*

II - LES ATTENTES IDENTIFIÉES DES JEUNES POUR UN RETOUR A L'AUTORITÉ

Le Petit Prince demande au renard « Apprends-moi à grandir »...

Dès son plus jeune âge, l'enfant a besoin d'un modèle, de références et d'un cadre pour se construire afin d'exister par lui-même et de s'affirmer. Il est cependant tout à fait normal que son développement s'accompagne du besoin de se confronter aux limites qui lui ont été fixées.

À l'adolescence, ce besoin se trouve exacerbé car le jeune, qui subit une pression hormonale maximale et qui ne comprend pas ses propres pulsions et modifications physiques, n'arrive pas à se positionner, voire à s'accepter, vis-à-vis :

- *de l'enfant qu'il n'est plus,*
- *de l'adulte qu'il n'est pas encore.*

Si l'adolescent ne fait pas alors l'objet d'un accompagnement pour l'aider à canaliser ce besoin de dépassement, de test, voire de transgression, il peut se mettre en danger: excès en tous genres, conduites addictives, jusqu'aux tentatives de suicide.

Le groupe a également relevé que cet accompagnement est d'autant plus nécessaire que l'adulte a la capacité de se projeter dans le futur, alors que le jeune vit dans une immédiateté, se conjuguant avec la virtualité de ses références.

En d'autres termes, le jeune a tout autant besoin de subir l'autorité, que de s'y confronter.

Dans les études annuelles menées par l'INSERM³ et l'IPSOS, il ressort, avec une grande stabilité depuis 4 ans, que les jeunes, dont 71 % sont « satisfaits de ce qui leur arrive » et 18 % se sentent mal dans leur peau, ont trois préoccupations essentielles : la santé, la solidarité, mais en premier lieu l'autorité.

Ainsi, ils revendiquent d'abord la fixation de cadres, tout en disant respecter :

- à 70 % l'autorité des parents,
- à 50 % l'autorité des profs,
- à 48 % l'autorité des policiers et des gendarmes.

La question est que les adultes et les jeunes, notamment les adolescents, n'ont pas forcément les mêmes perceptions et attentes de l'autorité.

Lors de cette période de relative incompréhension générationnelle, les adultes attendent ainsi essentiellement des jeunes du respect, de l'obéissance et qu'ils commencent à « se conduire en adultes » ...

À partir du mini-sondage réalisé par le groupe, des échanges et des témoignages des intervenants, il ressort que les jeunes attendent principalement :

- le respect et l'égalité de traitement,
- l'exemplarité du détenteur de l'autorité.

RESPECT ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT :

Fini le temps où les jeunes n'avaient que le droit de se taire dans l'attente de leur majorité, ils veulent être reconnus comme « capables » de comprendre, de s'impliquer, de réaliser...

Les jeunes souhaitent être considérés, que leur personnalité et opinions soient prises en compte. Ils attendent désormais d'être respectés.

3. Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

Dans ce cadre, la question de la réciprocité du vouvoiement est tout à fait significative. Le groupe n'a d'ailleurs pas manqué de revenir sur la différence de perception qu'ont les jeunes des gendarmes, au vouvoiement systématique, et des policiers, parfois jugés comme provocateurs.

L'égalité de traitement est aussi attendue et considérée par les jeunes comme une forme de respect. Tout manquement à cette égalité peut être perçu comme discriminatoire.

Ceci est particulièrement sensible s'il y a une différence d'application dans une sanction collective, à défaut d'explication, cette différence génère alors un sentiment de frustration et d'injustice.

EXEMPLARITÉ DU DÉTENTEUR DE L'AUTORITÉ :

Derrière le respect et l'égalité de traitement, les jeunes attendent l'exemplarité du détenteur de l'autorité.

Cette exemplarité est tout à la fois fondée sur la connaissance, la capacité à transmettre, que sur le comportement de ce référent.

Pour les jeunes, c'est l'exemple du parent qui interdit de fumer alors que lui-même fume devant ses enfants. C'est encore le professeur qui arrive en retard et sanctionne ensuite ses élèves pour la même raison, c'est le chef d'entreprise qui bénéficie d'un parachute doré alors que des jeunes se font licencier pour non atteinte de leurs premiers objectifs commerciaux...

De plus, les jeunes ne supportent pas d'être trompés, qu'on puisse abuser de leur crédulité.

En conséquence, ils sont particulièrement sensibles à l'adéquation entre les paroles et les actes des détenteurs de l'autorité.

Faut-il s'étonner dans ces conditions que 76 % des jeunes ne soient pas enclins à respecter l'autorité des hommes politiques? (INSERM/IPSOS).

En conclusion de l'identification de ces attentes des jeunes en matière d'autorité, la question peut toutefois être posée : Quid de leur degré de réalisme ou d'idéalisme ?

Quoiqu'il en soit, les jeunes ne sont pas seuls responsables de la dégradation constatée du rapport à l'autorité. En effet, les adultes non seulement n'osent plus exercer suffisamment leur autorité, mais encore n'hésitent pas à contourner sciemment les règles et lois.

III - SPÉCIFICITÉ ET RÉPONSE DES ARMÉES

« Rien ne rehausse l'autorité mieux que le silence, splendeur des forts et refuge des faibles »

Extrait de *«le Fil de l'épée»*
Charles DE GAULLE

Dans l'imagerie collective, l'armée représente la tradition et une autorité qui a longtemps reposé sur la soumission, caractérisée par le fait qu'il ne fallait jamais poser de question ou discuter un ordre mais « exécuter ».

L'armée est indissociable de la notion de « commandement », définit comme le fait d'exercer son autorité dans un sens coercitif, les synonymes de commander étant d'ailleurs : mener, diriger, conduire, ordonner, enjoindre, obliger, contraindre, dominer

SPÉCIFICITÉ DES ARMÉES ET RAPPORT A L'AUTORITÉ :

L'une des spécificités des armées est que le commandement, quasiment élevé au rang d'art depuis l'Antiquité, a toujours fait l'objet d'une rédaction et d'un enseignement doctrinaire.

Depuis 1972, ses principes ont été repris dans le statut général des militaires (SGM), qui a réaffirmé les principes intangibles et les exigences qui conditionnent l'efficacité des forces armées et font l'unité de l'état militaire : discipline, disponibilité, loyalisme, neutralité, esprit de sacrifice. Notre démarche a été de comprendre comment la professionnalisation des armées avait modifié le rapport à l'autorité, et ce qu'en attendaient aujourd'hui les jeunes.

Tout l'enjeu de la professionnalisation des armées, notamment pour l'Armée de Terre, a ainsi été de constituer une armée professionnelle en très peu de temps, tout en intégrant :

- *des conditions d'emploi différentes,*
- *de nouvelles problématiques liées au recrutement et à la fidélisation des nouveaux engagés.*

Afin de prendre en compte ces évolutions, tout en respectant les spécificités du cœur de métier, l'État-major de l'Armée de Terre (EMAT) a reformulé en 2003 l'exercice du commandement (avant même la loi de 2005 modifiant le SGM), en rappelant l'impératif d'un commandement respectueux de la dignité de l'homme, seul à même d'entraîner l'adhésion et de créer la fraternité d'armes indispensable au succès.

Intitulé L'exercice du commandement dans l'armée de terre, commandement et fraternité, le document insiste ainsi sur les éléments constitutifs de cette fraternité et sur les conditions qui doivent impérativement être réalisées pour l'atteindre : responsabilisation et valorisation des individus, satisfaction de servir, discipline librement consentie.

Il décline ensuite les fondements individuels de l'exercice du commandement et précise les procédés généraux qui doivent être respectés, en insistant notamment sur l'accompagnement individualisé de la carrière des subordonnés considérant que cet accompagnement doit particulièrement prendre en compte l'exigence de jeunes engagés, qui aspirent à se sentir partie prenante de la vie et du destin de l'institution qu'ils ont choisi de rejoindre pour servir leur pays.

Pour savoir si cette évolution managériale du commandement correspondait aux attentes des jeunes candidats à l'engagement ou à celles des jeunes engagés, le représentant du Bureau « Condition du Personnel et Environnement Humain » de l'EMAT a présenté les premiers résultats de l'étude en cours sur le rapport des jeunes à l'engagement militaire. Deux éléments très significatifs ressortent des 2000 questionnaires :

- *l'engagement répond principalement à la recherche d'une expérience/aventure et à la volonté de découvrir ses limites,*
- *l'engagement résulte tout à la fois du refus et de la recherche de l'autorité.*

Le refus de l'autorité s'explique essentiellement par l'autoritarisme du père et/ou l'échec d'une scolarité obligée.

La recherche de l'autorité résulte tout au contraire d'un manque d'autorité, voire de la défaillance de la chaîne de l'autorité.

Il s'agit généralement de jeunes qui n'ont pas trouvé, dans leur première expérience professionnelle, l'autorité/la structuration qui leur a fait défaut auparavant. Du coup, pendant les six premiers mois d'engagement, leur besoin et leur demande d'autorité dépassent même ce que leurs responsables pouvaient en attendre.

Une question et ses résultats ont également retenu l'attention du groupe :

« Parmi les personnes que vous respectez le plus, à quel élément êtes-vous le plus sensible ? »

- leur charisme (séduction, prestige, dialogue, rayonnement)
- leur compétence (connaissances, diplôme, expérience)
- leur statut (grade, fonction pouvoir de noter/punir/récompenser) »

Sur l'ensemble des sondés, plus des 3/4 ont plébiscité la compétence et le charisme avec respectivement 78 et 77 %, la dimension statutaire de l'autorité représentant seulement 54 %.

Sur les engagés de + 6 mois, le fondement statutaire de l'autorité n'est même plus reconnu par la moitié des sondés, avec 47 %.

Pour autant, ces résultats corroborent-ils la thèse développée par Sébastien JAKUBOWSKI dans son livre *Professionnalisation de l'Armée française, conséquences sur l'autorité* selon laquelle, en passant d'une institution d'État à une organisation, le commandement basé sur les valeurs de discipline et de service s'opposerait à l'instauration de relations contractuelles où la possibilité de défection du soldat professionnel imposerait au commandement militaire une justification permanente de sa fonction ?

Rien n'est moins sûr car :

- *plutôt que cette opposition, il conviendrait de mettre en avant la complémentarité,*
- *de plus, la spécificité de l'armée fait qu'il ne pourra jamais s'agir d'une entreprise, de même que l'engagement ne sera jamais comparable à un contrat de travail, sauf dans les sociétés militaires privées (SMP)...*

Enfin, il existe depuis longtemps une « recette » du commandement bien connue des armées : « *Aimez ceux que vous commandez, mais sans le leur dire* » (St EXUPERY).

Pour les armées, comme dans d'autres structures, mais peut-être plus encore en raison des sacrifices pouvant être imposés, il est nécessaire de fonder l'autorité sur la connaissance profonde des personnes.

Il est certain qu'une trop grande modularité dilue l'autorité et casse le lien hiérarchique. Les périodes de cohésion sont indispensables avant tout départ en mission.

En conclusion, le groupe a tenu à rappeler que les armées ont développé d'autres dispositifs reposant sur les savoir-faire militaires en termes d'acquisitions comportementales, et qui sont donc de nature à répondre aux attentes des jeunes en matière d'autorité :

- *les Centres Défense 2^e Chance ou EPIDe,*
- *le Service Militaire Adapté (SMA),*
- *le dispositif Cadets (expérimentation en cours).*

CONCLUSION

*« Le fondement de toute autorité est dans
l'avantage de celui qui obéit »*

Extrait de « Ainsi par le chef »
Napoléon BONAPARTE

Cette phrase fait aujourd'hui plus sourire que réfléchir.

Au-delà de la personnalité de son auteur, serait-ce donc que le rapport à l'autorité ait tellement évolué, que les mots « autorité », « obéissance » et « chef » seraient devenus politiquement incorrects ?

Rappelons que si les Romains ont défini « l'auctoritas », PLATON avait déjà écrit :

« Lorsque les pères s'habituent à laisser faire les enfants, lorsque les fils ne tiennent plus compte de leurs paroles, lorsque les maîtres tremblent devant leurs élèves et préfèrent les flatter, lorsque finalement les jeunes méprisent les lois parce qu'ils ne reconnaissent plus au-dessus d'eux l'autorité de rien et de personne, alors c'est là en toute beauté et en toute jeunesse le début de la tyrannie ».

À défaut d'un improbable guide de l'autorité, le groupe a essayé de restituer un état des lieux de l'évolution du rapport à l'autorité dans les différents cadres dans lesquels il s'exerce, afin de mieux identifier les attentes des jeunes quant au retour à l'autorité qu'ils souhaitent.

À partir de là, nous avons envisagé comment les armées s'inscrivent et répondent à cette attente.

Tout en précisant qu'il n'est pas évident de traiter un pur sujet de réflexion, ce travail démontre que la Commission armées-jeunesse, de par la diversité et la complémentarité des structures qui la composent, doit demeurer en pointe des débats qui alimentent la question du lien Nation-Jeunesse.

En conclusion, il ressort donc de cet état des lieux que les jeunes attendent avant tout de l'autorité, caractérisée par un cadre, des repères, un accompagnement...

Alors, même si le rapport à l'autorité et son expression ont évolué, les attentes réciproques demeurent identiques depuis l'Antiquité, voire depuis l'origine de la filiation, de la transmission et du commandement :

- *la cohérence,*
- *la compréhension mutuelle,*
- *l'amour mentionné par tous les intervenants.*

Sans cautionner Gustave LE BON qui a pourtant écrit que « l'autorité sans compétence est aussi impuissante que la compétence sans autorité », ce rapport se clôturera sur cette citation du Maréchal DE LATTRE :

« Avant de s'occuper de la jeunesse, il faut la comprendre et l'aimer ».

ANNEXE I

COMPOSITION DU GROUPE

M. SCART	Président	Union Nationale des Officiers de Réserve (UNOR)
M ^{me} RIGNY	Rapporteur	Association de Prévention pour une Meilleure Citoyenneté des Jeunes (APMCJ)
Premier-Maître COGAN	Rapporteur	Fédération Nationale des Associations des Sous-officiers (FNASOR)
Lieutenant BEAUPERIN	Rapporteur	Direction de la Mémoire, du Patrimoine et des Archives (MINDEF DMPA)
M ^{me} ADAM	Fédération des Conseils de Parents d'Élèves (FCPE)	
M ^{me} ARRO	Conseil National de la Jeunesse (CNJ)	
M. AUBERT	Fédération des Associations Générales Étudiantes (FAGE)	
M. BARBOTIN	Fédération Sportive et Culturelle de France (FSCF)	
M ^{me} BONJEAN	Membre honoraire	
M. BRIAT	Conseil National de la Jeunesse (CNJ)	
M ^{me} BUSSON	Membre honoraire	
M. CANCELLIERI	Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ)	
Capitaine CAVANA	État-major de l'Armée de l'Air (EMAA)	
M. CESPEDES	Union Nationale des Officiers de Réserve (UNOR)	

M. CRAMPON	Association de Prévention pour une Meilleure Citoyenneté des Jeunes (APMCJ)
M ^{me} DEROCHE	Fédération des Conseils de Parents d'Élèves (FCPE)
M ^{me} DORDET	Membre honoraire
Commandant DULOU	État-major des Armées (EMA)
M. GEORGES	Jeunesse et Montagne
M. GONDARD	Ministère de l'Agriculture
M ^{me} GONET	Secrétariat Général de la Défense Nationale (SGDN)
M. GREMAUD	Membre honoraire
Lieutenant-colonel GUILLON	État-major de l'Armée de Terre (EMAT)
M. JAYR	Union Nationale des Officiers de Réserve (UNOR)
M. KOUCHKE	Union Nationale Interuniversitaire
Capitaine de Vaisseau KUPAJ (R)	État-major de la Marine (EMM)
M. LAMIRAND	Fédération Sportive et Culturelle de France (FSCF)
Chef d'escadron LE GAL	Gendarmerie Nationale
M. LE GALL	Ministère du Travail
M. LISSILOUR	Scouts et Guides de France
M. MARTIN	Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative

M. MEINVIELLE	Fédération des Clubs Sportifs et Artistiques de la Défense (FCSAD)
M ^{me} NEANT	Ministère de l'Éducation Nationale ; Principal de collège
M. PAYEN de la GARANDERIE	Association Nationale des Auditeurs Jeunes de l'IHEDN (ANAJ IHEDN)
Capitaine RABEUF	Direction du Service National (DSN)
M. RENE	Union Nationale des Associations Familiales (UNAF)
M. SEVAISTRE	Promotion et Défense des Étudiants (PDE)
Colonel THIEBAULT	État-major de l'Armée de Terre (EMAT)

ANNEXE II

LISTE DES AUDITIONS

(par ordre alphabétique)

M ^{me} d'ANDREA	Juge pour enfants, ancienne commissaire
M ^{me} VERNANT	Médecin, Chef de l'espace santé jeunes de l'Hôtel Dieu Auteur de « l'Âge violent »
M ^{lle} DUPONT	Professeur des écoles
M. JAKUBOWSKI	Professeur d'Université Auteur de « Professionnalisation de l'Armée française, conséquences sur l'autorité »
M ^{lle} LAGRANGE	Professeur des écoles
M. LELARGE	Éducateur spécialisé en CHRS
Adjudant-chef ROUSSEAU	Brigade de Prévention de la Délinquance Juvénile
M ^{me} SCHNEIDER	Directrice d'une École de la 2 ^e Chance

ANNEXE III

Intervention de Monsieur Jean-Frédéric POISSON

Philosophe,
Député des Yvelines
(cf. page.17)

**DISCOURS DE CLÔTURE DE MONSIEUR SUCHOD,
DIRECTEUR DE CABINET DU SEDAC,
REPRÉSENTANT LE MINISTRE DE LA DÉFENSE**

**Prononcé à la réunion plénière
de la Commission armées-jeunesse
le 18 juin 2008**

« Amiral, Messieurs les présidents,
Messieurs les officiers généraux,
Mesdames et Messieurs les membres de la Commission armées-
jeunesse,
Mesdames et messieurs,

Je voudrais tout d'abord vous exprimer les regrets du ministre de la défense de n'avoir pu se joindre à vous, cet après-midi, le calendrier et l'actualité ne l'ayant pas permis.

Pour ma part, je tiens à vous dire toute ma satisfaction d'être à vos côtés, membres de la Commission armées-jeunesse mais aussi membres des associations, dirigeants d'entreprises, responsables d'établissements publics, fonctionnaires du ministère de la santé de la jeunesse et des sports, cadres militaires et civils invités et présents à cette séance plénière.

Votre présence ce soir témoigne de votre participation active aux groupes de travail et de l'intérêt porté à la réussite du séminaire « regards croisés » organisé le 5 février 2008, première manifestation consacrée dans notre ministère au monde associatif, qui, comme vous le savez, compte en France près de 15 millions de bénévoles qui adhèrent à plus d'un million d'associations.

Au nom du ministre, je tiens à féliciter une fois encore tous les acteurs qui ont œuvré pour la réussite de cette opération, qu'ils appartiennent au groupe de travail ou qu'ils aient été animateurs. Comme le soulignait le ministre lors des travaux de conclusion de ce séminaire de février « l'esprit d'équipe, de partage, de solidarité, l'engagement, la responsabilité, l'intégrité, l'honnêteté, le respect et la tolérance sont des valeurs que les armées et les associations partagent avec la même conviction ».



*Monsieur SUCHOD,
Directeur de cabinet du SEDAC,
Représentant le ministre de la défense*

Je profite de l'occasion pour remercier madame Gisèle DESCHAMPS pour la qualité des événements qu'elle a organisé et suis ravi de la retrouver à nouveau au sein de la Commission comme représentant de la FCSAD.

1 - LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE : UN LABORATOIRE D'IDÉES

Dans cette période qui s'annonce riche en changements et en évolutions, je tiens à remercier la Commission et à féliciter les représentants des différents organismes membres pour l'excellent travail qui s'inscrit dans la continuité de son action. En effet depuis de nombreuses années elle a su préserver grâce à sa diversité le lien et le dialogue permanent entre la défense et la jeunesse. Seule instance officielle du ministère de la défense qui réunit l'ensemble des mouvements et associations de jeunesse les plus importants à l'échelon national, elle constitue depuis 1955 un précieux instrument de mesure de l'état du monde associatif lié à la jeunesse. Grâce à ses sensibilités très diverses et aux équilibres harmonieux qu'elle a su maintenir, elle reste et demeure un laboratoire d'idées et une tribune pour les membres qui la compose.

La session 2007-2008 :

C'est donc avec un vif intérêt que je viens d'écouter par Messieurs Scart, Boyer et Fumanal les conclusions des travaux conduits au cours de cette année sur trois sujets dont les thèmes étaient complexes, délicats et d'actualité.

Tout d'abord, les attentes des jeunes en matière d'autorité. Pour conduire votre réflexion, vous avez mené des auditions intéressantes, et initié une enquête auprès de jeunes lycéens ; à ce sujet je remercie les représentants du ministère de l'éducation, présents à cette plénière pour avoir permis de recueillir les sentiments de ces derniers sur la notion d'autorité. On dit notre jeunesse individualiste, matérialiste, démobilisée, dépolitisée, adepte de ces mots du XXI^e siècle qui ont des terminaisons en « ing » (cocooning, zapping) ; mais comme vous le soulignez très justement dans votre rapport le thème de votre réflexion était d'analyser l'évolution de l'autorité, les jeunes ont besoin d'un cadre, de références pour se construire, ils ont aussi besoin de se confronter aux limites de cette autorité et de négocier. La jeunesse doit aussi se confronter à plusieurs types d'autorité, familiale, scolaire,

régaliennne. Elle souhaite être écoutée, respectée et reconnue, bénéficier d'une égalité de traitement, comprendre le sens de l'autorité. Monsieur le président, je retiens de l'étude de votre groupe que l'autorité est fondée sur le respect, la confiance et la protection. De fait, il faut désormais une acceptation de l'autorité par celui qui la détient et celui qui la retient, dans une relation humaine et affective.

Pour les armées, je note et comprends l'exercice difficile du commandement des personnels avec lesquels nos cadres n'ont pu lier cette relation ; d'où l'intérêt des camps de cohésion.

S'agissant de la reconnaissance du « savoir être », vous proposez une démarche intéressante et novatrice. Vous mettez en avant la notion d'engagement au-delà du simple bénévolat, vous placez le jeune au centre de vos préoccupations, dans l'affirmation du soi. J'ai bien noté que vous souhaitez que soit mis en place un outil de reconnaissance et vous proposez un livret. Comme vous le savez, le Président de la république s'exprimant le 17 octobre 2007 devant le conseil économique et social lors de la journée mondiale du refus de la misère a émis le souhait de voir encourager l'engagement civique et humanitaire à tous les âges notamment chez les jeunes gens. En ce sens il a demandé la création d'un livret d'épargne civique qui devrait accompagner le bénévole pendant la durée de son engagement.

Votre proposition de mise en place de ce livret irait au-delà de ce que représente le monde associatif. Aussi, je propose de faire connaître aux départements ministériels concernés l'objet de votre réflexion.

Quand aux propositions que vous faites en faveur de nos jeunes engagés, reconnaissance de leur temps de service, décorations, je vais demander aux états majors une étude sur ce sujet.

Enfin je prends note de la tenue le 11 février 2009 d'une journée d'étude et de réflexion entre élèves d'école de journalisme et officiers, deux mondes pouvant porter un regard divergeant sur les événements qu'ils sont amenés à vivre, résultat de cadres déontologiques différents.

Je souhaite que la conception de cette journée soit particulièrement précise, tant par souci d'efficacité que par souci d'un bon retour sur cet évènement ; elle doit comporter obligatoirement un côté expérimental, la possibilité d'être reproduite en région exige un soin particulier dans le recueil des avis et dans le choix des thèmes.

Les sujets 2008-2009

Travaillant en amont, la Commission par ses réflexions et ses idées est souvent à l'origine de décisions de mise en œuvre même si la paternité ne lui en n'est pas formellement reconnue.

S'adapter à la jeunesse d'aujourd'hui, comparer les avis, les proposer de manière cohérente; la commission sait le faire et les exemples ne manquent pas d'actions concrètes issues de ses réflexions :

L'insertion, l'engagement, l'EPIDe, le plan égalité des chances, le protocole défense éducation nationale, les cadets de la défense sont aujourd'hui des réalités dont l'origine se trouve parmi vos réflexions et continue ainsi son action comme elle l'a fait à l'époque de la conscription.

Le ministre attend de la Commission armées-jeunesse ce travail d'anticipation, mais dans un monde qui accélère et qui se réforme en permanence (moins de dix ans depuis la fin du service national obligatoire), il attend aussi des réflexions au plus proche de l'actualité.

Les sujets 2008-2009 sont ainsi conçus, ils sont nés de la concertation entre le cabinet du ministre, votre président, le secrétariat général et vos souhaits qui reflètent vos préoccupations.

Le premier sujet, fortement lié au plan « égalité des chances », propose une étude sur des mesures que le ministère pourrait voir mises en œuvre dès la rentrée 2009. À cet effet, la Commission aurait pour mission d'étudier, en vue d'offrir une aide à la jeunesse, la manière dont de jeunes mineurs pourraient être aidés dans la poursuite de leurs études dans des métiers susceptibles d'intéresser la défense, et ainsi faciliter une partie du recrutement.

Cette action pourrait se placer dans les établissements militaires ou en coopération avec les établissements civils professionnels.

En raison des délais nécessaires à l'organisation de cette réflexion au sein de notre ministère, je demande à pouvoir présenter au ministre en janvier 2009 les conclusions du groupe de travail qui en aura la responsabilité.

Quand aux autres sujets, le premier, en lien avec l'actualité, concernera une étude sur la reconversion des militaires ayant conduit une

carrière courte. Les changements actuels de l'organisation de la défense et des armées imposent une action très volontaire dans ce domaine.

Le second s'inscrit dans la continuité des séminaires et colloques ; après avoir organisé avec l'éducation nationale un colloque sur la transmission de l'esprit de défense, la Commission armées jeunesse s'est attachée à susciter la mise en relation de jeunes officiers et de responsables du monde de la jeunesse (jeunes dirigeants, monde associatif et jeunes journalistes). En 2010, un évènement du même type pourrait être organisé sur le thème des relations entre la défense et les municipalités, compte tenu de leur rôle social et éducatif croissant, et de leur forte implication dans les questions de jeunesse et de défense.

2 - LES ACTIONS CONCRÈTES ET INTERACTIVES DE LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

Au-delà des réflexions conduites par la Commission armées-jeunesse, cette dernière s'attache à être présente dans des projets permettant d'élargir son champ d'action au profit direct de la jeunesse.

Les stages armées jeunesse :

Le ministère de la défense souhaite améliorer l'offre de stages pour les jeunes.

En liaison avec la DRH-MD je demande au secrétariat général de la Commission de continuer à suivre l'organisation et la présentation de cette offre. Par ailleurs, toujours en direction de la jeunesse le secrétariat de la Commission armées-jeunesse poursuivra, avec des objectifs ambitieux, sa réflexion sur l'apprentissage et la formation en alternance, ceci en concertation avec la DRH-MD, les armées et les régions.

La semaine sports armées jeunesse :

Comme j'en avais émis le souhait, lors de notre dernière rencontre, les journées « sports armées-jeunesse » s'inscrivent dans le paysage du ministère de la défense, les prochaines se tiendront en octobre 2008 aux mêmes dates que l'an passé. Le rendez-vous est donc pris pour que chaque année des milliers de jeunes civils et militaires puissent se rencontrer et disputer ensemble des épreuves sportives.

Démultiplication des colloques et séminaires :

Depuis leur création, cinq colloques et séminaires ont été organisés auprès de publics cibles diversifiés; ils ont permis à la Commission armées-jeunesse d'élargir son influence et de motiver ses membres dans de nouvelles actions. Je veux pour exemple l'organisation prochainement à TOULOUSE par une association membre de la Commission armées-jeunesse d'un colloque sur le modèle de « faire face » aux situations d'exception.

La Commission armées-jeunesse, lieu de « rencontres improbables » est unique dans notre monde administratif.

Au moment où le ministère de la défense va parachever la réforme de 1997 et adapter sa défense au XXI^e siècle, votre présence au sein de cette réunion plénière témoigne de votre engagement et de l'intérêt porté aux travaux et aux sujets de réflexion proposés par le ministre. Elle témoigne aussi de votre volonté de voir des actions simples et concrètes construites; sachez que le ministre compte sur votre force de propositions pour assurer ce dialogue indispensable entre les armées et la jeunesse. L'existence d'une structure en lien direct avec la jeunesse représente pour notre ministère un atout. Cet espace de dialogue suscite un profond intérêt en dehors même des préoccupations du ministère; votre rapport sur « jeunesse et autorité » en est le témoignage.

Le rôle de la Commission armées-jeunesse, comme laboratoire d'idées, est essentiel car chacun d'entre nous est conscient d'une demande sociale incontestablement très forte de la part de nos concitoyens.

Je sais pouvoir compter sur vous pour apporter à travers vos diversités des idées qui sauront conduire notre action.

Soyez-en remerciés ».

SUJETS DES GROUPES DE TRAVAIL DU CYCLE 2008-2009

Le mercredi 17 septembre 2008 a eu lieu l'assemblée générale de rentrée de la Commission. Après que le secrétaire général, le général Lagrange, a présenté la Commission armées-jeunesse aux nouveaux membres, les participants se sont répartis en trois groupes en fonction des sujets d'étude choisis pour la session 2008-2009 et, sous la direction de leurs présidents respectifs, ont eu lieu les premières réunions de travail.

Groupe : « Reconversion »

PRÉSIDENT : M. CANCELLIERI (CIDJ)
RAPPORTEURS : Monsieur CRAMPON (APMCJ)
Monsieur GALEYRAND
(membre honoraire)
Chef d'escadron CARRET (DGGN)

À l'issue, un cocktail a réuni tous les membres présents et leurs amis pour dire au revoir à l'amiral F. Dupont, président sortant de la Commission armées-jeunesse.

Sujet :

La reconversion des jeunes militaires ayant conduit des carrières courtes.

Le recentrage des armées sur les missions opérationnelles et la poursuite de l'externalisation des soutiens réduisent les capacités d'emploi des jeunes engagés en deuxième partie de carrière. Dans ce contexte, comment imaginer une politique de reconversion des contrats courts ?

Groupe : « Scolarité partagée »

PRÉSIDENT : M. COGAN (FNASOR)
RAPPORTEURS : Madame RIGNY (APMCJ)
Lieutenant de vaisseau CORNIEUX
(MARINE)
Colonel CAYLA (membre honoraire)

Sujet :

L'extension des écoles militaires ou leur aménagement
Pour améliorer la contribution du ministère de la défense à l'égalité
des chances en facilitant le recrutement, quelles sont les conditions
d'une adaptation des lycées de la défense et des écoles de formation
technique ainsi qu'un renforcement des relations contractuelles avec
les établissements scolaires civils ?

Groupe : Événement « Municipalités, acteurs de la défense »

PRÉSIDENT : M^{me} DESCHAMPS (FCSAD)
RAPPORTEURS : Monsieur BARBOTIN (FSCF)
Monsieur BESNARD (CNEF)

Sujet :

Séminaire ou colloque prévu pour 2010 et préparé pour cela par un groupe de travail en 2008-2009.

Dans la continuité des colloques et séminaires organisés par la Commission armées-jeunesse, préparer un évènement pour 2010 permettant de réunir les acteurs de la défense et ceux des municipalités dans leur réflexion sur l'éducation de la jeunesse et sur leur responsabilité partagée dans le cadre du parcours citoyen.



1^{er} Prix



2^e Prix ex aequo



2^e Prix ex aequo



3^e Prix

PRIX ARMÉES-JEUNESSE 2008

Le 18 juin 2008, la Commission armées-jeunesse a réuni ses membres en assemblée plénière pour présenter au représentant du ministre de la défense, Monsieur M. Suchod, directeur de cabinet du secrétaire d'état à la défense et aux anciens combattants (SEDAC), le résultat des travaux menés au cours de l'année 2007-2008.

Cette réunion présidée par l'amiral F. Dupont, inspecteur général des armées-marine et président de la Commission armées-jeunesse. a également accueilli la cérémonie de remise du Prix armées jeunesse 2008 en présence des lauréats et de nombreux jeunes ayant participé aux différents projets.

La remise du Prix armées jeunesse

Le Prix armées-jeunesse récompense une formation militaire qui a initié et mené hors de ses missions habituelles, en partenariat avec des jeunes ou une organisation civile chargée de la jeunesse, une action visant à développer les liens entre la jeunesse et les armées.

À ce titre, les représentants d'unités militaires primées, accompagnés de leurs partenaires présidents d'associations, éducateurs, jeunes, ont pu présenter avec beaucoup d'émotion et de dévouement, les actions menées et recevoir des mains de Monsieur M. Suchod les différents prix.

Le **1^{er} Prix** a été remis au **Porte-hélicoptères Jeanne d'Arc**, récompensé pour son partenariat avec 130 classes de primaire, collège et lycée, qui a permis à 2 600 élèves de découvrir la Marine Nationale, la vie à bord et les missions du PH Jeanne d'Arc. Le **Porte-hélicoptères Jeanne d'Arc** s'est également distingué dans ses actions menées au profit de l'enfance à New York, Luanda ou Rio de Janeiro ou de la réalisation à bord d'une JAPD au profit des jeunes expatriés.

Un **2^e Prix ex aequo** a récompensé l'**École supérieure et d'Application du Génie** d'Angers pour la réalisation, en collaboration avec le dessinateur Loïc Jombart de la bande dessinée « Mille et une mines » traduite en sept langues. Cette BD vise à sensibiliser les plus jeunes au danger des mines antipersonnel et a atteint le chiffre de 50 000 exemplaires distribués dans tous les pays où les sapeurs français interviennent.

L'autre **2^e Prix** a récompensé le **Peloton de Gendarmerie de Montagne** du Haut-Rhin pour l'organisation d'un raid au profit de six adolescents en grande difficulté relationnelle et familiale. L'objectif de cette action menée conjointement avec le centre psychothérapique de Mulhouse est de sortir les jeunes de leur cadre habituel en leur proposant de nouveaux repères.

Le **3^e Prix** a été remis à la **BA181 « Lieutenant Roland Garros »** pour l'action menée avec l'association Saint Pauloise « 1000 sourires » au profit de trente enfants issus de milieux modestes de La Réunion.

Le **jury** a souhaité attribuer, cette année, un Prix spécial à la **Brigade de Prévention contre la Délinquance Juvenile** de l'Eure pour l'organisation, avec la réalisation d'un mémoire, de visites des sites marquants des deux guerres mondiales au profit de jeunes en difficulté. La BPDJ était d'ailleurs accompagnée de nombreux jeunes ayant participé à cette opération.

Deux **Mentions spéciales** ont également été décernées pour souligner les projets initiés par le **Bureau du service national** de Nancy pour l'organisation d'une JAPD mixte, accueillant des jeunes handicapés à 80 % et des jeunes valides et la **Base aérienne 943** de Nice pour son partenariat avec la maison d'arrêt de Grasse en vue de faciliter la réinsertion des jeunes détenus par la création de chantiers extérieurs dans le cadre des mesures d'aménagement de peine.

Cette cérémonie a été l'occasion pour les membres et les invités de constater la richesse et l'originalité des actions mises en œuvre chaque année par les unités militaires et leurs partenaires du monde civil sur tout le territoire. En effet, le Prix armées-jeunesse 2008 fut aussi l'occasion d'accueillir le coordonnateur de l'association 1 000 sourires (3^e prix) qui a fait le déplacement depuis Saint-Paul de La Réunion.

JOURNÉES SPORT ARMÉES-JEUNESSE 2008

DU 4 AU 12 OCTOBRE 2008

L'accord-cadre signé le 8 avril 2003 entre le ministre de la défense et le ministre des sports prévoit l'organisation annuelle et au niveau national, d'une « journée » d'activités sportives destinées à la jeunesse. La Commission armées-jeunesse coordonne au niveau national ces activités. Depuis 2005, le succès de ces journées a conduit le ministère de la défense à étendre à une semaine l'ensemble de ces manifestations.

Du 4 au 12 octobre 2008, le ministère de la défense a organisé dans ses bases et régiments, les « journées Sport armées-jeunesse 2008 » pour rassembler la jeunesse autour des valeurs fédératrices du sport. Plus généralement, il s'agit de promouvoir une politique plus vaste de pratique des sports tout en favorisant les rencontres entre les milieux civil et militaire. Concrètement, les unités et leurs clubs sportifs et artistiques, ont invité des écoliers, collégiens, lycéens et étudiants à participer à des activités sportives de plein air ou en salles, sous forme d'initiation ou d'épreuves.

Pour 2008, 126 sites ont été activés par les armées de terre, de l'air, la marine et la gendarmerie. Des activités classiques comme les tournois de football, volley-ball et la course d'orientation organisées en nombre côtoyé des activités plus originales comme le franchissement vertical, l'initiation au TIOR (Technique d'intervention opérationnelle rapprochée), les courses de pirogues ou le « trail ».

Et bien sûr, l'activité phare des « 20 km de Paris », organisée par l'ASCAIR et ses nombreux partenaires, qui a fêté cette année sa 30^e édition aux couleurs des Antilles.

LES STAGES

Chaque année, le ministère de la Défense, propose des stages sur l'ensemble du territoire français.

Il s'agit de deux types de stages :

- les stages de niveau 3^e à Bac +2.

Ce sont des stages non rémunérés, d'une durée allant d'une semaine à six mois maximum, formalisés par une convention de stage entre l'étudiant, l'organisme d'emploi du ministère de la défense et l'établissement d'enseignement.

Une banque de stages, administrée par la Direction des ressources humaines du ministère de la Défense, est disponible sur le site de la Commission armées-jeunesse.

- Les stages de niveau Bac +3 à bac +7 ou stages armées-jeunesse.

Ce sont des stages rémunérés ou non rémunérés.

- rémunérés: ce sont des contrats de travail à durée déterminée. Le travail proposé lors du stage répond à un besoin de l'organisme/établissement. Dans ce cas, un contrat de travail de trois mois maximum est établi par la direction des ressources humaines du ministère de la Défense. La rémunération de ces stages est équivalente au SMIC.

- non rémunérés: ce sont des stages sous convention. Le stage est nécessaire à la validation du diplôme, par conséquent l'université pilote le contenu du stage. Le ministère de la Défense accueille le stagiaire pour qu'il complète sa formation. Dans ce cas une convention est signée entre l'étudiant, l'établissement universitaire et le ministère de la Défense. La durée du stage est limitée à six mois.

La Commission armées-jeunesse, se charge de la diffusion et de la gestion administrative des stages armées-jeunesse. Elle élabore un catalogue de ces offres de stages, qui est aussi disponible sur le site de la Commission armées-jeunesse.

Le but de ces stages est de concourir au renforcement du lien armées-nation, de mettre en contact des étudiants avec le milieu de la Défense par l'intermédiaire de l'industrie de l'armement, des états-majors, des unités et des différents services des armées.

Les stages armées-jeunesse sont réservés à des étudiants âgés de moins de 27 ans, de niveau bac + 3 à bac + 7, dans tous les domaines de spécialité (informatique, mécanique, aérodynamique, chimie, biologie, mais aussi documentation, gestion, langue, communication, relations internationales...).

La large diffusion réservée aux offres de stages, par les moyens traditionnels (1 000 affiches adressées aux universités, écoles d'ingénieur, écoles de commerce, IUT, CROUS...) et sur plusieurs sites Internet, dont celui de la Commission, a très bien fonctionné et représente un moyen de rayonnement considérable. Elle a permis de traiter, pour l'année 2008, de nombreuses candidatures sous formes diverses (email, dossiers papiers) qui ont abouti à l'octroi de 303 stages budgétisés soit 855,5 mois de stage.

L'inscription des candidats doit s'effectuer deux mois et demi avant le début du stage (afin de permettre l'habilitation, l'établissement du contrat de travail et le respect des procédures).

La Commission armées-jeunesse par l'ouverture de ces nouveaux stages est devenue une force active du lien entre les jeunes et le monde de la Défense.

Les deux catalogues de stages peuvent être consultés sur les sites suivants :

www.defense.gouv.fr/caj
www.ihedn.fr
www.defense.gouv.fr/das
www.infostages.com
www.letudiant.fr
www.meeetooo.info

BILAN DES STAGES ARMEES-JEUNESSE 2008

	Nombre de stages validés	Mois validés
TERRE	60	164
AIR	20	59,5
MER	22	63,5
GEND	30	84
DGA/CHEAR	72	201
EMA	25	71
DIRISI	0	0
CICDE	6	18
DICOD	9	27
SSA	6	18
DAS	24	63
SGA	13	44
ECPAD	2	5,5
CDÈM	2	6
CEREMS	6	14
CAJ	4	11
DPSD	0	0
SMA	0	0
CID	2	6
TOTAL	303	855,5

ACTIVITÉS DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

La session 2007-2008 s'est déroulée sous la présidence de l'Amiral Dupont. Une grande écoute des membres de la Commission, et une forte volonté d'aboutir ont marqué cette présidence, en cherchant à élargir la relation armées-jeunesse vers le lien nation-nation. Conformément à ses souhaits, les activités du secrétariat général se sont tournées vers la décentralisation et la communication de la Commission, autant externe qu'interne.

Pour la décentralisation, un comité de travail a été mis sur pied et a remarqué quelques difficultés à décentraliser la Commission dans les régions. Il a été convenu qu'en s'appuyant sur les expériences du passé (comités régionaux en 1976) il était possible de faire étudier par des groupes locaux des actions qui ne peuvent se traiter qu'au niveau local. C'est pour cela que la mise en place d'un plan d'apprentissage dans les armées a été l'objet d'études proposées aux régions et dont les travaux ont été suivis à Rouen par le secrétaire général.

La communication de la Commission a fait l'objet d'un autre comité de travail qui a débouché sur une ébauche de plan d'action dont certaines tâches ont déjà vu une part de réalisation, en particulier les « tirés à part » des rapports, plus maniables et plus présentables dans les délais que le bulletin. Il faut aussi citer l'amélioration permanente du site « CAJ » sur Internet.

Cette année, le secrétariat général s'est peu attaché à rechercher de nouveaux membres ou de nouvelles associations. On peut cependant saluer l'arrivée parmi nous de l'UNASEA qui fait l'objet d'une présentation dans ce bulletin.

Dans le cadre du plan « Égalité des chances », le secrétariat général s'est largement impliqué dans la mise en ordre des offres de stages. Profitant de notre expérience et avec la volonté d'élargir les offres aux stages sous convention (c'est-à-dire non rémunérés) c'est par une étroite collaboration avec la DRH-MD que la politique des stages a été élaborée.

En ce qui concerne les personnels, l'année a été marquée par le départ de Madame Deschamps, au lendemain du séminaire « regards croisés » séminaire entre les armées et le monde associatif. Cependant, Madame Deschamps continue désormais à siéger à la Commission comme représentante de la FCSAD. Merci Madame Deschamps, mais ce n'est donc qu'un petit au revoir.

HISTOIRE



ARMÉES-JEUNESSE... BOÎTE À SURPRISES

1953, des responsables d'associations de jeunesse prennent l'initiative de rencontres avec des représentants des armées. Côté civil, l'expérience est pilotée par le pasteur Jean Jousset, secrétaire général du Conseil Français des Mouvements de Jeunesse. Durant l'été, le gouvernement de Joseph Laniel propose une commission officielle; première réunion le 17 novembre 1953.

Le gouvernement de Pierre Mendès-France prépare en 1954 un label officiel, ainsi que la mise en place de commissions analogues auprès de plusieurs ministres. Mendès-France renversé début 1955, son successeur, Edgar Faure, reprend le projet. Un arrêté du 22 novembre 1955 donne une existence légale - et un titre! - à la Commission armées.-jeunesse

Conception sous un gouvernement de droite, gestation sous un gouvernement de gauche, reconnaissance de paternité par un gouvernement de centre-droit, ainsi commence la Commission.

Elle se met au travail fin 1955. Une quinzaine d'associations, dont l'UNEF, à peu près autant de ministères et de grandes administrations.

Les missions majeures sont rappelées au début du texte de l'arrêté de création: « L'étude, par l'armée, des problèmes que la Défense nationale pose à la jeunesse... La connaissance profonde, par la jeunesse, des impératifs de Défense nationale et des obligations militaires qui en découlent ». Dans le cadre de ces missions, pensent les associatifs, il faudra faire écho aux attentes des appelés, en l'absence de syndicats de soldats.

Les membres de la Commission ont souvent le sentiment d'être très minoritaires dans les communautés au nom desquelles ils parlent. Cependant, même si la guerre d'Algérie alourdit le climat - et peut-être à cause de cela - les uns et les autres restent persuadés que la Commission est un espoir pour l'avenir.

Démarrages contrastés

Au début, quelqu'un risque de tout casser. Le trublion, c'est le président de la Commission! Ce président, le général Jacques Faure, ne

se contente pas d'afficher sa proximité avec les plus actifs des activistes de l'Algérie française... et son hostilité envers le bureau de l'UNEF. Il passe aux actes. Courant 1956, il écrit aux représentants des élèves de classes préparatoires aux écoles militaires, pour leur demander d'adhérer à l'UNEF afin d'y provoquer un changement de majorité.

Venant du président et vite connue, cette ingérence est peu goûtée. L'UNEF démissionne, le ministre l'exclut (!), les associations suspendent leur participation en décembre 1956. Le général Faure est muté vers d'autres horizons.

Un mois d'hibernation, et les réunions reprennent fin janvier 1957. Un nouveau président, le contre-amiral Pierre Ponchardier (jusqu'en juillet 1960) et un nouveau secrétaire général, le commandant Gilles Baudoin (promu plus tard colonel puis général, il restera à la Commission jusqu'en 1974).

Le nouveau président est un gaulliste de choc, mais il ne mélange pas les genres. Tout au long de son mandat - y compris pendant les semaines de 1958 qui suivent le 13 mai d'Alger - il dissuadera les éventuelles tentatives de détournement ou de confiscation, quels que soient ceux qui en rêvent.

Avec le tandem Ponchardier - Baudoin, la Commission réussit un redémarrage fulgurant.

En séance, hors séance, bienséance

Débarquant à la Commission en octobre 1958 (quelques semaines après avoir été expulsé d'Algérie par les autorités militaires), je découvre qu'elle n'est pas ce que je croyais. Ponchardier est expansif, explosif, il apostrophe, il adjure... Baudoin écoute, objecte, n'élève jamais la voix, tient bon face à ce qui lui semble inacceptable ; il obtient le plus souvent que la confrontation aboutisse à un compromis dynamique, sans que personne ne soit conduit à se renier. Tous deux sont essentiellement fair-play : les représentants d'associations ne sont pas des adversaires qu'il faut piéger ou des agités qu'il faut amadouer, mais des partenaires. Ils ont créé un style Armées-Jeunesse.

On peut tout se dire pendant les réunions de la Commission et de ses groupes de travail. Cependant, comme le confirmera plus tard une

charte: « hors séances, aucun membre ou invité ne peut être pris a partie pour ses interventions au cours des réunions, que ce soit verbalement ou par écrit, en privé au en public ». Cette règle du jeu permet d'éviter la langue de bois... et donne à chacun l'occasion de se défouler, de faire preuve de ses talents de tribun.

Des propositions qui font leur chemin

À côté des envolées lyriques, il y a la recherche en commun. La Commission est toujours restée consultative, mais on reconnaîtra l'empreinte de ses propositions dans la plupart des avancées et des initiatives novatrices. Après parfois plusieurs années !

1962, décret sur la fonction d'officier-conseil que doit assumer un cadre dans chaque unité ou base : il sera à l'écoute de ceux des appelés qui craignent d'avoir des problèmes d'emploi à la sortie du service. Les membres de la Commission se rappellent qu'en 1957, ils étaient parmi ceux qui réclamaient une action concertée entre l'Armée et les organismes civils concernés. Ils sont d'ailleurs chargés de rédiger un « Guide à l'usage de l'officier-conseil ».

En 1975, un Règlement de Discipline Générale très acceptable est publié. Il vient après une série de textes ponctuels parus d'année en année, avec, chaque fois, quelques pas en avant. À la Commission, on se souvient du document préparé pendant l'été 1963 par le représentant d'un groupe d'associations (lieutenant de réserve), et qui avait fait scandale.

Décloisonnement tous azimuts

Au total, les résultats sont respectables. Et puis, il y a ce qui apparaîtra quand, en 2005, on fera le bilan : en un demi-siècle, la Commission aura fait se rencontrer quelques milliers de décideurs ou futurs décideurs. Les cloisons abattues n'étant pas seulement celles dressées entre militaires et associatifs !

Le bulletin qui présente les groupes de travail note ceci : «... les cadres des trois armées disposent ainsi d'une occasion supplémentaire de se rencontrer et de confronter leurs méthodes ; ils font également la connaissance de fonctionnaires des administrations civiles ».

On peut aussi estimer qu'elle a, par contagion, contribué à l'apparition d'un inter-associatif sans tabou. Parmi ceux qui, en 1958, créent le GEROJEP (Groupe d'Études et de Recherches des Organisations de Jeunesse et d'Éducation Populaire), quelques-uns ont fait connaissance à la Commission, y ont préparé ensemble tel ou tel vœu.

Même observation à propos de ceux qui, en 1960, acceptent d'essayer avec Maurice Herzog le jeu de la cogestion. C'est très indirect (la Commission n'étant d'ailleurs pas un organisme de cogestion), mais, en ce temps-là, aucun facteur de décrispation n'est de trop.

Frissons et bourrasques

La Commission peut abriter des affrontements passionnés. Ainsi, quand quelques militaires suggèrent qu'il soit créé un comité Armées-Jeunesse dans chaque département, plusieurs associatifs dénoncent une tentative de quadrillage bien dans la ligne de la lutte contre l'ennemi intérieur : « Nous voulons civiliser les casernes, vous voulez encaserner les civils ». C'est dans le style !

Mais on subira des crises qui pourraient être fatales. Toutes venues de l'extérieur, provoquées le plus souvent par la mauvaise humeur, l'information insuffisante ou la désinvolture d'un directeur de cabinet ou d'un secrétaire d'État. Si on voit venir le coup, on peut l'éviter. Quand le ministre laisse entendre qu'il va demander que la moitié des membres du collège associatif aient moins de trente ans, on peut lui faire comprendre que la libre désignation des représentants est une loi non négociable de la vie associative.

Il arrive qu'on soit mis devant le fait accompli. Mais il se révèle alors, parmi les associatifs comme parmi les militaires, un même réflexe. La Commission est un bien commun : qu'elle soit perturbée par des ricochets, c'est inévitable ; il ne faut quand même pas dilapider ce bien commun... Ce réflexe apparaît lors de la première querelle des sursis.

Irruption intempestive

Tout au long du premier semestre de l'année 1959, la Commission travaille sur les sursis étudiants, dont on peut actualiser les modalités. Pendant l'été, le ministre de la Défense arrête des dispositions qui ne tiennent pratiquement pas compte des orientations suggérées. Certes, la

Commission n'est que consultative ; c'est quand même un camouflet. Les associatifs se réunissent et, en octobre, beaucoup jugent qu'il faut démissionner. Mais c'est une autre tactique qui est retenue.

« L'agression ne vient pas des militaires de la Commission. C'est un camouflet pour eux aussi qui avaient pris goût à la confrontation constructive. Si nous démissionnons, en plus de casser l'outil, nous coupons le dialogue, au moment où certains rêvent d'entraîner le maximum de militaires dans les coups tordus des intégristes de l'Algérie des ultras. Il serait tout aussi percutant et spectaculaire d'annoncer que nous suspendons notre participation ».

Ponchardier et Baudoin négocient discrètement avec un groupe restreint mandaté par les associations. On avance pas à pas. Début février 1960, le ministère propose un nouveau texte, qui revient aux suggestions de la Commission.

Mai 68, côté cour, côté jardin

Fin mai 68, de Gaulle va voir le général Massu, qui commande les troupes d'Allemagne ; on ne sait pas ce qu'ils se sont dit, mais des gens bien renseignés chuchotent qu'après « sous les pavés la plage », on pourrait entendre sur le macadam les bottes.

En fait, alors que les rancœurs accumulées à la fin de la guerre d'Algérie sont encore vives, personne ne sait comment réagiraient les militaires, ni s'ils réagiraient tous de la même manière. Mais la rumeur est lancée, involontairement relayée par les obsédés du péril kaki. Au Foyer International d'Accueil de Paris, occupé par les associations, un militant est alerté par téléphone : « Des blindés arrivent sur le boulevard Saint-Michel ! » On envoie un éclaireur ; il voit des bulldozers dégageant des arbres abattus. Du côté d'Armées-Jeunesse, les membres ou anciens membres civils gardent d'excellents contacts avec Gilles Baudoin, ainsi qu'avec ses adjoints. Contacts personnels, car les réunions sont ajournées, l'UNEF ayant décidé de suspendre sa participation. La Commission nous semble être dans une hibernation à durée indéterminée. Mais nous ne savons pas tout.

Pour ma part, je ne connaîtrai « toute la vérité qu'à partir de fin 2000, quand Baudoin publiera un recueil de souvenirs. En 1968, il me disait qu'il fallait éviter le dérapage vers un début de guerre civile. Il ne m'avait rien dit de ses initiatives « à la marge ». Dont l'opération Charléty.

Le monde à l'envers

À quelques jours du meeting prévu au stade Charléty, il reçoit un coup de fil de l'UNEF: « Cela commence à dérailler. Nous n'avons aucun service d'ordre ». Comme on peut craindre la confiscation par des appareils ou le débordement par des provocateurs, le correspondant demande « des militaires déguisés en étudiants pour organiser la manifestation ».

Bien que sidéré, Baudoin imagine un plan, dont il retracera dans son livre l'élaboration et l'application. « Incroyable. Mais peut-être peut-on éviter trop de dégâts :

1. En cédant quelques milliers de litres d'essence (à prendre à Dupleix) aux organisateurs de l'UNEF, car un service d'ordre mobile est absolument nécessaire et les pompes sont fermées.
2. En faisant repérer les points dangereux du parcours (armureries, tas de pavés, etc...) à faire protéger par un service d'ordre jeune.
3. En trouvant ce service d'ordre avec l'aide des mouvements de jeunes partisans du changement mais opposés aux dégâts [...], placés sous la haute direction d'Yvon Gougenheim et Michel Rigal.

Tout se passe bien, finalement. Le préfet de police camoufle ses CRS et ses flics. Les jeunes sont placés aux endroits sensibles. Ils ont tous un brassard vert (acheté sur les fonds de la Commission armées-jeunesse). La foule suit les consignes. Ce jour-là, les voitures ne brûlent pas. Ce sera pour plus tard... »

Les secrets d'un secret

Si les démineurs ont réussi, c'est qu'ils ont observé la règle du secret, y compris à l'égard de leurs amis. Secret qu'ils ont gardé assez longtemps pour éviter que la Commission soit victime des représailles de ceux qui voulurent très vite extirper l'esprit de mai, déconsidérer les leaders, sanctionner les complices. En 1969, dans le numéro 17 du bulletin Armées-Jeunesse, Baudoin ne se permet qu'un clin d'œil :

«Les évènements de mai ont été l'occasion de tester la solidité des structures de la Commission».

Peut-être avait-elle fait son mois de mai à l'avance... comme le murmure un souvenir qui fait surface. Un soir de janvier 1968, l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire vient d'accueillir une réunion élargie, à laquelle les membres de la Commission avaient traîné leurs présidents, délégués généraux, directeurs d'administration, etc. Dans le train qui les ramène de Marly à Paris, quelques civils échangent leurs impressions, et un syndicaliste constate : « Je n'ai jamais vu une institution accepter de se voir contester à ce point, ni se mettre elle-même en cause avec une telle exigence ».

Avec ou sans conscrits...

Les travaux ont repris. Les essoufflements et les deuxièmes souffles, les passages à vide et les rebondissements, on les découvrira dans le livre de Laure Mounier : Cinquante ans d'histoire. On y verra aussi comment la Commission aura traversé l'épreuve du passage à l'armée professionnelle. Quand, en février 1996, Jacques Chirac annonce qu'il va en cinq ans supprimer le service militaire obligatoire, beaucoup pensent qu'Armées-Jeunesse va disparaître : « s'il n'y a plus d'appelés, elle n'a plus de raison d'être ». Des membres de la Commission sont impressionnés. Pendant une période de débats sur l'opportunité et les modalités d'application de la professionnalisation, la participation est soutenue. Ensuite, aucune association ne claque la porte, mais plusieurs glissent vers l'absentéisme.

Malgré les lapalissades

Cependant, il apparaît que, malgré les lapalissades, la Commission a encore du pain sur la planche. Pour atténuer certaines conséquences négatives de l'abandon de la conscription, des passerelles sont lancées, des plaques tournantes sont installées. Aucune ne fait double emploi avec la Commission.

Car la dimension jeunesse est présente dans tout ce qui a rapport à l'Armée. Qu'on médite ou pas sur le civisme et le patriotisme des jeunes, il reste cette réalité : l'Armée est le corps de l'État où l'âge moyen est le moins élevé, où le taux de renouvellement est le plus fort et le plus rapide.

Chaque année, elle reçoit environ trente mille engagés, tous très jeunes... Très jeunes encore quand, en fin de contrat, ils la quittent. Il est bon que s'en occupent les bureaux de ressources humaines de l'Armée et les anciens cadres coopèrent avec eux. C'est moins bon quand se manifestent des sociétés militaires privées, basées à l'étranger, toujours prêtes à recruter des mercenaires. Il n'est pas inutile que reconversion et formation en alternance soient souvent au programme d'une Commission qui fait toute sa place au secteur associatif : aux côtés des responsables jeunesse des partenaires sociaux.

Le cercle des prophètes méconnus

Ceux qui ont fréquenté la Commission doivent s'interroger. Nous y avons fait du bon travail, bien relayés par les nouveaux. Mais avons-nous su transmettre autour de nous ce que nous y avons trouvé ? Avons-nous suscité beaucoup de nouveaux regards sur les militaires et la défense ? Une fois passés les congrès, avons-nous réussi à faire admettre que la culture de défense est une composante de l'éducation populaire, une condition de sauvegarde de la paix ? Ce n'est pas évident.

Une consolation : nous ne sommes pas les seuls incompris. « Sauf pendant les graves crises internationales, la défense ne passionne pas grand monde, en dehors des pacifistes ».

Et pourtant... Les plus anciens se souviennent qu'un soir d'avril 1985, Yves Montand a tenu en haleine des millions de téléspectateurs avec une émission qui faisait le tour des problèmes de défense. Ça s'appelait *la guerre en face* et ça durait près de deux heures. Certes, l'émission ne s'écartait pas beaucoup des poncifs de la propagande américaine, et Montand a versé dans une incroyable démagogie. Il a quand même fait un tabac.

Aujourd'hui, au lieu de continuer à maudire les frivoles insoucients qui ne nous écoutent pas, nous sommes quelques uns qui cherchons à comprendre le « pourquoi » de notre échec relatif. Et qui essayons d'imaginer un nouveau « comment ». En espérant avoir plusieurs superstars avec nous.

Article publié dans « Mémoire et racines » mai 2008
par Monsieur Daniel Mitrani.

INFORMATIONS



Nos nouveaux membres

Ont rejoint la Commission...



Fondée en 1948, l'Union nationale des Associations de Sauvegarde de l'Enfance et de l'Adolescence et des Adultes (UNASEA) est une fédération d'associations qui a mis au cœur de ses préoccupations l'avenir des enfants et des adolescents.

Reconnue d'utilité publique (1982), l'Union est un partenaire national essentiel pour les pouvoirs publics, les magistrats, les élus, les responsables économiques, et une référence incontournable dans l'élaboration des politiques sociales parce que ses adhérents représentent un réseau dont la philosophie, l'éthique et le savoir faire ont été à l'origine de la mise en œuvre de ses politiques.

Ouverte à tous ceux partagent la conviction que la promotion de la personne humaine est l'essence de l'éducation et de l'intervention sociale l'UNASEA est, pour les associations, un moyen efficace d'échange, de réflexion et d'expression.

L'UNASEA c'est :

- un engagement humaniste,
- une représentation nationale,
- un lieu de réflexion,
- une force de proposition.

L'Union nationale des Associations de Sauvegarde de l'Enfance, de l'Adolescence et des Adultes (UNASEA)

118 rue du château des rentiers

75013 Paris

Tél. : 01 45 83 50 60

Fax : 01 45 83 80 36

direction@unasea.org

www.unasea.org



ACOMAR

Association Centrale d'Officiers-mariniers et de MARins de Réserve

Buts de l'association :

- Resserrer les liens de camaraderie et assurer la défense des intérêts moraux et matériels des membres en développant des relations de solidarité et d'entraide.
- Promouvoir les relations entre la nation, la marine nationale et les forces armées.
- Soutenir l'action de la marine en lui faisant bénéficier des compétences et de l'efficacité des officiers-mariniers et des marins réservistes.
- Contribuer à l'information des citoyens en développant l'esprit de défense et la réalité des intérêts maritimes vitaux pour le pays.
- Entretenir dans le cadre national, européen et international des relations avec les associations des autres armes animées de la même vocation.
- Par ses travaux pédagogiques, concourir au développement du monde maritime et des métiers de la mer, particulièrement auprès des jeunes.

Activités de l'ACOMAR :

- Participe à l'animation des réseaux nationaux et locaux de la marine nationale.
- Participe, sur invitation, aux travaux des organismes de l'état et aux différentes instances nationales sans exclusive qui traitent de l'organisation des réserves et/ou des sujets de défense.
- Contribue au recrutement et au reclassement du personnel d'active de la marine nationale.
- Encadre et anime les préparations militaires et les journées de préparation à la défense.
- Réfléchit chaque année, à la demande de l'autorité marine en charge des réserves, sur un thème qui est restitué lors de la « commission nationale de la réserve ».

L'ACOMAR s'adresse :

- Aux officiers mariniers, quartier-maître et marins de réserve.
- Aux officiers spécialisés issus du corps des officiers mariniers de réserve.
- Aux diplômées des PMM ayant ou désirant avoir un emploi dans la réserve.
- Aux membres de la réserve des grades ci-dessus versés dans l'honorariat de leurs grades, ainsi qu'aux membres de l'active désireux de soutenir la réserve, continuer à servir la marine et promouvoir le lien « Armée-Nation ».

Siège social : 15 Rue de Laborde
B.P. 12 - 00300 ARMÉES
Tél. : 01 53 42 86 75
Fax : 01 53 42 84 04
E-mail : acomar@marine.defense.gouv.fr
Site internet : www.acomar.org

Devise : S'UNIR POUR SERVIR
Revue : « L'Acomarin »



Nos associations

Le CIDJ est membre de la Commission armées-jeunesse. Son représentant Monsieur Antoine Cancelieri préside, pendant le cycle 2008-2009, le groupe « Reconversion ».

Le CIDJ facilite le passage entre la vie étudiante et la vie professionnelle

101 quai Branly 75740 Paris CEDEX 15

Métro Bir Hakeim, RER ligne C Champ de Mars

Ouvert les lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10h à 18h, le jeudi de 13h à 18h, et le samedi de 9h30 à 13h.

Service d'information téléphonique: n° **indigo**: **0825 090 630 (0,15 € la min)** du lundi au vendredi de 10h à 12h et de 13h à 18h.

Standard: 01 44 49 12 00

Le CIDJ, c'est aussi

www.cidj.com

www.infostages.com: stages sous convention dans tous les secteurs d'activité

www.cidj-pro.com: produits et abonnements pour les professionnels

www.cidj-librairie.com pour commander des fiches du CIDJ ou des livres

euodesk@cidj.com: aide personnalisée d'Eurodesk pour partir en Europe

cidjvoyages@cidj.com: réservations de voyages et de vacances,

Tél.: 01 44 49 12 17

Le CIDJ offre à tous les jeunes

- Des entretiens personnalisés, gratuits et sans rendez-vous
- Les jeunes trouvent à leur disposition au CIDJ des conseillers, une documentation à consulter, un accès Internet, des documents à emporter, dans des pôles thématiques

- Études
- Emploi
- Initiatives
- Europe/international
- Santé/Quotidien
- Voyages

- Un lieu unique pour des services spécialisés
 - Information sur la création d'activité par l'ADIL Boutique de gestion
 - Offres de jobs et d'emplois, ateliers d'aide à la recherche d'emploi (France et étranger) et à la construction de projets proposés par l'ANPE-Jeunes
 - Information sur le fonctionnement des entreprises et la vie des salariés par l'Association Jeunesse et Entreprise
 - Conseils pour la recherche de logement par le CLLAJ
 - Information sur la santé et la prévention des risques par le CRIPS
 - Entretiens avec des conseillères d'orientation psychologues du CIO Médiacom - Rectorat de Paris
 - Consultation juridique généraliste gratuite par une juriste de l'APASO et des avocats du Barreau de Paris, consultation spécialisée en droit des étrangers par l'association Passeport d'attache, au PAD-Jeunes
 - Orientation des bénévoles vers des associations par l'Espace bénévolat
 - Places de spectacles gratuites ou à prix réduits et informations sur les aides aux projets de jeunes de la Ville de Paris proposées par le Kiosque Jeunes de la Ville de Paris
 - Information sur la vie et les formations en région parisienne par la Région Ile-de-France

- Des animations
 - Forums et conférences-débats du CIDJ



Fédération Nationale des Sous-Officiers de Réserve

La FNASOR est membre de la Commission armées-jeunesse. Son représentant le Premier maître (r) COGAN préside, pendant le cycle 2008-2009, le groupe « Scolarité ».

La Fédération Nationale des Associations de Sous-officiers de Réserve (FNASOR) a été fondée en mars 1932 par le général NIESSEL. Il en a assuré la présidence jusqu'en 1950. Depuis 1982, elle est présidée par un sous-officier de réserve.

Ses adhérents sont issus des quatre armées : Gendarmerie, Terre, Air, Mer et des services communs. Elle compte 225 associations réparties sur l'ensemble du territoire, et 10 000 adhérents intégrés dans tous les milieux socioprofessionnels.

La FNASOR a été l'initiatrice de la création de l'Association Européenne des Sous-officiers de Réserve (AESOR) en 1962.

Jusqu'en 1999, la FNASOR avait pour mission de recruter et d'instruire les sous-officiers de réserve à l'issue de leur service national, de les maintenir en condition et de faciliter leur évolution dans les cadres.

Depuis 1999, et la loi réglementant les réserves opérationnelles et citoyenne, ses missions sont :

- entretenir le lien armées-nation,
- susciter et entretenir l'esprit de défense,
- aider au recrutement des armées professionnelles, de la réserve opérationnelle et citoyenne,
- apporter aide et soutien aux armées en matière de reconversion en fin de contrat ou de carrière,
- participer au devoir de mémoire.

Fédération nationale des Associations
de sous-officiers de réserve (FNASOR)
2-6 chemin du Fort
Fort de l'Est
93200 Saint-Denis

Tél. : 01 48 22 05 20
Fax : 01 58 34 03 83
contact@fnasor.asso.fr
www.fnasor.assoc.fr



La Fédération des clubs sportifs et artistiques de la Défense

La FCSAD est membre de la Commission armées-jeunesse. Son représentant M^{me} Gisèle Deschamps préside, pendant le cycle 2008-2009, le groupe "Évènement 2010".

La Fédération des clubs sportifs et artistiques de la Défense est l'héritière de l'Union fédérale des clubs de la Défense nationale et des Forces Armées, qui en 1959 comptait 29 clubs et 7.600 adhérents ! En 1966, elle devenait l'Union fédérale des clubs sportifs et artistiques des Armées. Après un changement de statut, en 1992, elle prenait le nom de Fédération des clubs sportifs et artistiques de la Défense. Elle compte aujourd'hui 472 clubs pour 209.000 adhérents répartis sur l'ensemble du territoire métropolitain, en outre-mer et à l'étranger. La FCSAD est agréée par le ministère de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative. Elle est membre du Comité National Olympique et Sportif Français (CNOSF) depuis 1993.

La fédération accueille dans ses clubs l'ensemble de la communauté de Défense : militaires de chaque armée, gendarmerie, délégation générale pour l'armement ; personnels civils du ministère, auxquels se joignent leurs familles et les personnes extérieures à la Défense en fonction de la capacité d'accueil des clubs.

La place de la FCSAD au sein de la Défense

Les liens et les rapports de la FCSAD et de ses clubs, organismes associatifs, avec le ministère de la Défense s'appuie sur un partenariat, dont la raison d'être est d'encourager, parmi les personnels civils et militaires ainsi que de leurs familles, le goût de la pratique des activités culturelles et sportives, de concourir au maintien en condition physique et morale, de développer les activités sportives et culturelles et de renforcer le lien armées-nation.

Dans le cadre d'un accord signé en 2003 entre le ministère de la Défense et le ministère des Sports, 90 postes budgétaires ont été ouverts pour la pratique du sport de haut niveau. 10 postes d'agents sous contrat de personnel civil de la Défense sont confiés à la FCSAD, dans des spécialités variées (judo, athlétisme, escrime, tir à l'arc, canoë-kayak, cyclisme).



50 ans de savoir faire au service du sport et de la culture

En 2009, la fédération fêtera 50 ans de vie associative au service de la communauté civile et militaire du ministère de la défense. Ce « cinquantenaire » sera célébré comme il se doit par diverses manifestations nationales qui se dérouleront tout au long de l'année, et notamment lors de l'assemblée générale les 5 et 6 mars 2009 au Comité national olympique et sportif français à Paris.

L'avenir de la FCSAD

L'avenir appartient à la FCSAD dans une société diversifiée où le temps consacré au temps libre augmente et où les attentes sont nombreuses en matière d'échanges et de relations en dehors de l'activité professionnelle. La FCSAD doit devenir un lieu d'expression et de partage privilégié pour les hommes et les femmes de la Défense. Les clubs sportifs et artistiques (CSA) sont la structure d'accueil idéale pour une communauté humaine vivante et riche.

La FCSAD en chiffres

474 clubs

201.300 adhérents dont : 64 % hommes et 36 % femmes

400 activités dont : 70 % activités sportives et 30 % activités culturelles

30 conventions avec les fédérations sportives

25 championnats sportifs nationaux

15 salons artistiques nationaux et régionaux

1 rencontre nationale de théâtre

3.000 journées de formation par an

Adresse postale : **FCSAD - BP 83 - 92243 MALAKOFF Cédex**

Adresse géographique : **Fort de Vanves - 27, boulevard de Stalingrad - 92240 MALAKOFF**

Téléphone : 01 46 73 72 85 - Télécopie : 01 46 57 12 66

Site internet : www.fcsad.net

DOCUMENTATION



LES SERVICES INTERNET DE LA DÉFENSE

Pour en savoir plus sur :

Les spécificités propres à chaque armée (recrutements, carrières, écoles, concours, les formes civiles particulières du service militaire...)

www.defense.gouv.fr/terre/
www.defense.gouv.fr/air/
www.defense.gouv.fr/gendarmerie/
www.defense.gouv.fr/marine/

La santé dans les armées (tous les hôpitaux militaires, tous les services, les horaires, les démarches, messageries...)

www.defense.gouv.fr/sante/

Des offres d'emploi :

- reconversion du personnel de l'armée de Terre

www.reconversion.terre.defense.gouv.fr

- de la Délégation Générale pour l'Armement (ingénieurs et techniciens contractuels)

www.defense.gouv.fr/dga/

Depuis 1998, toute l'information de la Défense sur INTERNET :

<http://www.defense.gouv.fr>

Depuis 2005, toute l'information sur la Commission armées-jeunesse :

<http://www.defense.gouv.fr/caj>

COMPOSITION DE LA COMMISSION ARMÉES-JEUNESSE

(Au 1^{er} novembre 2008)

Président :	Médecin général des armées Pierre JEANDEL
Secrétaire général :	Général de brigade Michel LAGRANGE
Secrétaire général adjoint :	Colonel Olivier AUJAY de la DURE
Adjoint au secrétaire général :	M ^{me} Geneviève LE GAL
Chargé de mission auprès du secrétaire général :	M ^{lle} Fatimée NEZIROSKI
Chef du secrétariat :	Adjudant-chef Sophie COUGOULE
Secrétariat :	Caporal-chef Gérald MENZI M ^{me} Samira SOUHAMI M ^{me} Venise ABAZIOU
Responsable des stages :	M ^{me} Annaïck LE SAUX- BENDJELLOUL

ASSOCIATIONS ET MOUVEMENTS DE JEUNESSE

Association Justice Information Réparation (AJIR) pour les Harkis
Alliance nationale des unions chrétiennes de jeunes gens (U.C.J.G.)
Association nationale des auditeurs jeunes de l'I.H.E.D.N. (A.N.A.J.)
Association Pour une Meilleure Citoyenneté des Jeunes (A.P.M.C.J.)
Comité national olympique et sportif français (C.N.O.S.F.)
Conseil national des ingénieurs et scientifiques de France (C.N.I.S.F.)
Coordination pour le travail volontaire des jeunes (COTRAVAUX)
Fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense (F.C.S.A.D.)
Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques (F.C.P.E.)
Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public (P.E.E.P.)
Fédération française des maisons de jeunes et de la culture (F.F.M.J.C.)
Fédération nationale Léo-Lagrange (F.N.L.L.)
Fédération sportive et culturelle de France (F.S.C.F.)

Fondation d'Auteuil (Les Orphelins apprentis d'Auteuil)

Jeunesse et Marine

Jeunesse et Montagne

Ligue de l'enseignement.

Scoutisme français :

- éclaireurs et éclaireuses de France (E.E.D.F.)

- éclaireurs et éclaireuses israélites de France (E.E.I.F.)

- éclaireurs et éclaireuses unionistes de France (E.E.U.F.)

- Scouts et Guides de France (S.G.D.F.)

- scouts musulmans de France

Scouts unitaires de France (S.U.F.)

Union nationale des associations familiales (U.N.A.F.)

Union nationale pour l'habitat des jeunes (U.N.H.A.J.)

Union des sociétés d'éducation physique et de préparation militaire (U.S.E.P.P.M.)

Union nationale des associations de parents d'élèves de l'enseignement libre (U.N.A.P.E.L.)

MOUVEMENTS ETUDIANTS

Confédération nationale des étudiants de France (C.N.E.F.)

Fédération des associations générales étudiantes (F.A.G.E.)

La mutuelle des étudiants (L.M.D.E.)

Promotion et défense des étudiants (P.D.E.)

Union nationale des étudiants de France (U.N.E.F.)

Union nationale des sociétés étudiantes mutualistes régionales (U.S.E.M.)

Union nationale interuniversitaire (U.N.I.)

SYNDICATS PROFESSIONNELS (BRANCHES JEUNES)

Centre confédéral de la jeunesse (C.G.T.)

Centre national des jeunes agriculteurs (C.N.J.A.)

Commission fédérale des jeunes de la C.F.T.C.

Jeunes de la Confédération démocratique du travail (C.F.D.T.)

Confédération générale des cadres (C.G.C.)

Fédération des jeunes syndicalistes C.G.T.-F.O.

Jeunes de la Fédération syndicale unitaire (F.S.U.)

Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)

Union nationale des syndicats autonomes (U.N.S.A. éducation)

ASSOCIATIONS DE CADRES DE RESERVE

Fédération des officiers de réserve républicains (F.O.R.R.)

Fédération des officiers mariniers et sous-officiers de réserve républicains (F.O.M.S.O.R.R.)

Fédération nationale des associations de sous-officiers de réserve (F.N.A.S.O.R.)

Union nationale des officiers de réserve (U.N.O.R.)

MINISTERES ET ADMINISTRATIONS

Premier ministre - Secrétariat général de la défense nationale (S.G.D.N.)

Ministère du logement et de la ville (D.I.V.)

Ministère de l'agriculture, et de la pêche

Ministère de l'éducation nationale

Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales

Ministère du travail des relations sociales et de la solidarité
Ministère de la santé, de la jeunesse, et des sports.

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche

Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.)

Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.)

Centre d'information et de documentation jeunesse (C.I.D.J.)
Office national d'information sur les enseignements et les professions
(O.N.I.S.E.P.)
Assemblée permanente des chambres de métiers (A.P.C.M.)

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

État-major des armées (E.M.A.)
État-major de l'armée de terre (E.M.A.T.)
État-major de la marine (E.M.M.)
État-major de l'armée de l'air (E.M.A.A.)
Délégation générale pour l'armement (D.G.A.)
Commissariat aux sports militaires (C.S.M.)
Délégation à l'information et à la communication de la défense
(D.I.Co.D.)
Direction centrale du service de santé des armées (D.C.S.S.A.)
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
(D.R.H-M.D.)
Sous-direction accompagnement professionnel et reconversion
(S.D./A.P.R.)
Direction de la mémoire, du patrimoine et des archives (D.M.P.A.)
Direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT)
Direction générale de la gendarmerie nationale (D.G.G.N.)
Direction du service national (D.S.N.)
Établissement public d'insertion de la défense (E.P.I.De.)



Crédit photos
ECPAD, Commission armées-jeunesse, 1^{er} BSC, DICOD.

