

L'ADÉQUATION DE L'OFFRE A LA DEMANDE DE TRAVAIL MILITAIRE : LE CAS DU CONCOURS COMMUN DES COMMISSARIATS DES ARMÉES

par

Jacques ABEN, Jean-Jacques ENRICH et Sung Dae FAUCON*

Directeur et membres de l'Équipe de Recherche et d'Étude sur la Défense

de l'Université de Montpellier I

L'institution militaire, comme toute autre entreprise doit recruter en permanence de la main d'oeuvre pour satisfaire son besoin de travail. Avec un effectif total en termes de postes budgétaires de 605 977 en 1995, dont 503 813 militaires, et 600 500 en 1996, dont 500 645 militaires, on comprend qu'elle soit, sur le marché du travail, un demandeur tout à fait significatif : pas moins de 280 620 recrutements bruts en 1994.¹ Comme chacun sait, un tel chiffre recouvre des réalités très disparates. D'abord les armées ne recrutent pas que des militaires : en 1994 on a compté 2 539 entrées de civils. Ensuite le service militaire, qui à lui seul représentait 262 226 enrôlements, ne correspond pas à un recrutement de marché, mais à une procédure contraignante (même si parmi les appelés un nombre non négligeable se porteraient volontaires de toute façon). Dans ce cas, les armées expriment bien une demande de travail militaire, mais pour l'essentiel il n'existe pas d'offre spontanée au "prix" offert, sinon celle des 1 453

femmes volontaires pour effectuer un service militaire.

En revanche l'existence même des 15 855 recrutements militaires de droit commun observés signifie que face à la demande de travail militaire exprimée sur le marché par l'institution, il s'est trouvé une offre, satisfaite par les emplois offerts, aux prix et modes de recrutement proposés.

Dans le total de ces recrutements appartenant au domaine du marché, celui correspondant au niveau "cadres" est relativement modeste puisqu'atteignant à peine 385. En effet contrairement à une idée reçue et au souhait de certains responsables, l'institution militaire fait relativement peu appel au recrutement direct pour ses officiers : seulement 31 % des cas contre 69 % pour les recrutements "semi-direct" et "rang" à partir du corps des sous-officiers.

L'idée même d'un recrutement direct d'élèves officiers signifie que les armées souhaitent profiter d'un effet externe de formation prodigué par le système éducatif civil : elles s'adressent à un segment du marché du travail caractérisé par un certain niveau de qualification. Mais, paradoxalement, la volonté de capter cet effet externe est peu affirmée puisque le niveau de qualification exigé à l'entrée de la plupart des écoles d'officiers n'est théoriquement que le baccalauréat, c'est-à-dire nominalement le premier grade universitaire, mais en pratique le dernier

* Pour cette recherche, J.-J. Enrich et S. D. Faucon étaient "accueillis" au sein de l'Équipe de Recherche et d'Étude sur la Défense (Université de Montpellier I), dont le professeur Jacques Aben est le directeur. Tous trois souhaitent remercier les commissaires J.M. Golfier et J.M. Coffin (Armée de l'air), B. Foissier (Armée de terre), Arreckx (Marine nationale) et le contrôleur des armées J.M. Palagos pour leur aide ; ils sont redevables à Hervé Roca d'un premier défrichage du champ.

¹ Source : *Observatoire Social de la Défense*, Paris : ministère de la Défense, 1995 et *Observatoire du Service National*, Paris : ministère de la Défense, 1995.

grade de l'enseignement secondaire. Ce paradoxe n'est évidemment qu'apparent si l'on admet le postulat que la culture militaire doit être acquise le plus tôt possible - selon la métaphore des "cires molles" chère au général Vanuxem - et que l'université n'est pas le lieu où sont volontiers diffusées les valeurs militaires.

Ainsi l'observation des recrutements récents montre que les études universitaires ne conduisent institutionnellement à la carrière militaire que dans 26,5 % des cas, soit encore 10,9 % au niveau du premier cycle universitaire et 15,6 % au niveau du second ².

En revanche, lorsque la défense recrute dans les universités, on peut admettre cette fois que c'est vraiment pour tirer profit d'un acquis. Celui-ci se mesure, certes, en niveau de formation, mais peut être plus en contenu de ladite formation. C'est alors, en général, le niveau de diplôme exigé qui répondra à la première préoccupation, puisque c'est ce niveau qui fixe la durée des études universitaires accomplies : DEUG pour deux années, licence pour trois, ... La nature des épreuves imposées par le concours de recrutement aura, quant à elle, deux effets. D'une part, elle orientera l'offre de travail qualifié, puisque seuls les diplômés ayant acquis le bagage nécessaire pour passer les épreuves en question seront incités à se présenter. D'autre part, elle déterminera le recrutement au sein de cette offre de travail, puisque la probabilité d'être recruté est réputée augmenter avec la maîtrise des disciplines choisies comme instruments de la sélection.

Le recrutement des élèves commissaires des trois armées répond très exactement à cette dernière définition. En effet, les élèves commissaires, qui sont certes d'abord destinés à devenir des officiers, devront aussi acquérir en école des compétences d'administrateurs ³. C'est pourquoi le concours d'accès aux trois écoles - armée de terre, marine, air - est ouvert "aux titulaires de l'un des diplômes exigés des candidats au concours externe d'entrée à l'École nationale

d'administration" ⁴, soit en pratique le diplôme de licence ou équivalent. Mais, si aucune exigence n'est formulée quant à la nature de ladite licence, les épreuves à option du concours désignent clairement le droit public, le droit privé ou l'économie comme prérequis pour l'admissibilité aussi bien que pour l'admission. Ceci ne saurait surprendre, dès lors que le commissaire est décrit par les textes comme le conseiller administratif, juridique et financier du commandement, qu'il a compétence en matière de gestion des crédits budgétaires, de paiement de la solde, de réalisation et d'approvisionnement des matériels, de restauration et d'hébergement, de surveillance de l'administration des unités.

Au cours de leur carrière, les commissaires auront donc à s'appuyer alternativement, sinon simultanément, sur les cultures économique et juridique, sur le droit privé presque autant que sur le droit public. C'est surtout vrai en unité, où le commissaire est un peu homme orchestre. Mais il se peut aussi que l'évolution de la fonction, dans les trois armées ou dans l'une ou l'autre, fasse qu'une culture s'avère plus nécessaire qu'une autre à un moment particulier.

En outre, les armées ont aussi besoin de spécialistes au niveau des directions ou des états-majors (services juridiques, cellules logistiques, ...) ou dans certains organismes spécialisés (gestion centralisée de la solde ; informatique ; services d'étude et de réalisation des matériels ; ...), et les profils de postes correspondants exigeraient plutôt telle culture ou telle autre.

Face à ces problèmes de spécialisation, le concours tel qu'il est organisé aujourd'hui est impuissant, puisqu'en dehors des épreuves communes (culture générale, synthèse de dossier, épreuves physiques), il offre une option libre entre d'une part toutes les langues étrangères possibles, et surtout d'autre part entre le droit privé, le droit public et l'économie.

Peut être est-il d'ailleurs souhaitable qu'il en soit ainsi, eu égard à la durée de la carrière qui attend un nouveau recruté : une trentaine d'années, laps de temps qu'aucun

² Source : *Atlas recrutement du personnel officier*, Paris : ministère de la Défense, 1995

³ C'est d'ailleurs le maître mot figurant dans le matériel publicitaire utilisé par les trois directions centrales : "Le commissaire : un officier et un administrateur".

⁴ Ministère de la Défense : arrêté du 7 avril 1972, portant organisation du concours.

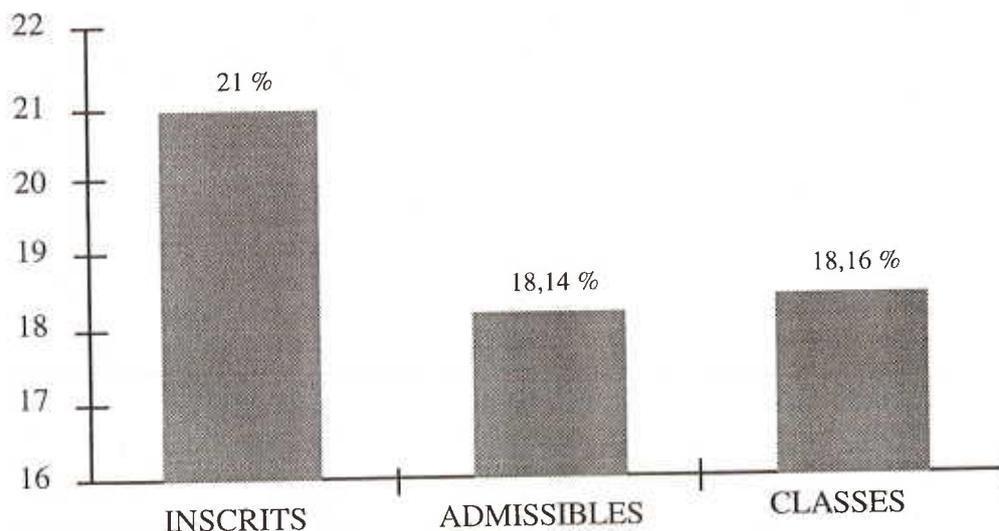
prévisionniste ni prospectiviste n'est capable de maîtriser. Mais au moins pourrait-on attendre que le concours soit neutre en termes de recrutement dans les sous-populations concernées : qu'il permette, en moyenne sur plusieurs années, d'extraire de leurs populations mères des proportions identiques de "publicistes", de "privatistes" et d'"économistes".

Pour ce faire, il faut certes que le concours soit neutre au sens strict du terme : épreuves communes ne favorisant aucune culture en particulier ; absence de biais sur les niveaux et les structures de notation des options. A

ces premières questions peut être apporté un élément de réponse objectif. Comme le montre le graphique ci-après, les économistes ont moins bien réussi que leurs camarades juristes dans les concours des neuf dernières années, puisque leur part dans la population diminue entre la liste des inscrits et celle des classés. Curieusement, ils s'avèrent aussi "bons" à l'oral qu'à l'écrit, puisqu'ils parviennent à ne plus céder de terrain entre l'admissibilité et l'admission, après avoir perdu trois points de "parts de marché" entre l'inscription et l'admissibilité.

La réussite des économistes

Part dans les populations d'inscrits, d'admissibles et de classés (1987 -1995)



Mais quoi qu'il en soit de la réussite, il faut aussi que les taux de candidature au concours soient grossièrement équivalents entre les cultures. Or, il s'avère que cette dernière condition n'est pas réalisée. Les "économistes" sont apparemment plus réticents à se présenter que les "juristes". C'est ce que montre le tableau suivant qui

oppose les déclarations d'options des candidats autorisés à concourir et les inscriptions dans les disciplines juridiques et économiques : étant un tiers des étudiants inscrits dans les disciplines juridiques et économiques, les "économistes" ne représentent plus que 20 % des candidats au concours.

	options concours (moyennes 1987-1995)	inscriptions facultés (1993 - 1994)
droit	80,04 %	66,32 %
économie	19,96 %	33,68 %

C'est cette faible disposition des économistes - relativement aux juristes - à l'égard du métier de commissaire qui est l'objet de la présente étude. Il s'agit donc de savoir si la culture propre des économistes est de nature à les détourner relativement de ce type de métier. Mais réciproquement le repérage de certaines attitudes ou opinions spécifiques chez ces mêmes économistes montrerait qu'il existe des valeurs types, rattachables au recrutement des filières à dominante économique ou à l'enseignement qu'elles dispensent.

Pour mener à bien une telle étude, il semble clair que c'est la voie de l'enquête qui est la seule ouverte : aucune information objective ne peut en effet permettre de cerner les motivations des offreurs de travail sur le marché. Il s'agira donc, dans ce qui suit, de présenter l'enquête qui a été menée et d'en expliciter les résultats.

I. PROBLÈMES DE MÉTHODE

Le premier travail consistait à choisir la population cible. Ce n'est pas qu'une formalité car il apparaît que les catégories "économistes" et "juristes" ne sont pas sans ambiguïté. Il est clair que si l'on prend le point de vue du service utilisateur, le critère de classification est le diplôme, puisque c'est lui qui garantit (théoriquement!) la possession d'une culture particulière, mieux adaptée qu'une autre aux besoins de telle ou telle spécialité. Mais si l'on prend le point de vue du candidat au concours, le critère correspond simplement au choix exprimé pour l'épreuve à option. Et l'on voit bien qu'il n'est pas sûr que la première population, les diplômés, contienne strictement la seconde, les candidats à l'option. Il se trouve en effet que si les diplômes universitaires classiques de droit (public et privé) et de sciences économiques correspondent aussi à des disciplines académiques, il existe dans leur environnement immédiat, de plus en plus de diplômés fondés sur des combinaisons de multiples disciplines "élémentaires". C'est tout particulièrement le cas des diplômes d'administration économique et sociale qui couvrent une culture à la fois juridique et économique pour l'essentiel, mais avec des ajouts divers. C'est indirectement le cas aussi des diplômes de science politique, qu'ils soient conférés par des universités ou

des instituts d'études politiques : certes ces diplômes correspondent à une discipline académique "élémentaire" : la science politique, mais "apparentée" au droit public et "nourrie" d'économie, ce qui permet à ses diplômés d'aborder le concours avec une certaine liberté de choix. Et cette recension d'ambiguïtés peut évidemment être poursuivie (presque) aussi loin qu'on le veut, dès lors que l'on connaît des candidats issus de tous types de formations : philosophie, histoire, lettres même, qui ont acquis un bagage minimum dans telle ou telle des disciplines du concours uniquement pour pouvoir s'y présenter (et souvent avec bonheur). Le comble est d'ailleurs atteint, lorsque certains candidats malheureux changent d'option d'une session à la suivante, et ce quelle que soit l'identification de leur diplôme d'origine.

Face à une population cible extrêmement large, et à des ressources d'enquête assez limitées, il est apparu opportun de procéder par sondage, évidemment, mais encore de limiter la population mère. Les critères de limitation choisis sont à la fois académique et pratique. Sur le plan académique les diplômes retenus sont ceux du niveau exigé au concours, soit la licence, et impliquant un enseignement significatif dans les disciplines correspondant à l'épreuve à option du concours. Comme on l'a vu plus haut cette condition indique les filières sciences économiques, droit public, science politique, droit privé et administration économique et sociale.

D'un point de vue pratique, les étudiants devaient être aisément questionnables, ce qui signifiait inévitablement qu'ils soient présents à l'université au moment de l'enquête. Cette seconde condition désignait des étudiants inscrits en maîtrise à la Faculté de Droit, Économie et Gestion de Montpellier⁵ (les étudiants de troisième cycle étant à la fois peu nombreux, souvent absentéistes, et de toute façon titulaires d'une maîtrise, il a paru souhaitable et non dommageable de les négliger). Ce dernier choix n'est pas remis en cause par les statistiques du concours, puisque les

⁵ Aujourd'hui éclatée en autant de facultés qu'il y avait de filières : la libanisation, ou yougoslavisation, n'atteint pas que les États !

détenteurs de la maîtrise y figurent pour 54 % des cas en 1994 et 57 % en 1995.

Quant à l'échantillonnage lui-même, il a été pratiqué par la méthode des quotas, à partir des populations mères déduites des effectifs inscrits par élimination des étudiants ne remplissant pas les conditions d'âge (vingt cinq ans au plus au premier janvier de l'année du concours) et de nationalité.

Le questionnaire lui-même a pour objet de tester l'hypothèse que les économistes ont des valeurs différentes de celles de leurs camarades juristes, ce qui les conduit à adopter des positions différentes sur les éléments constitutifs d'une candidature au concours d'élève commissaire, et donc finalement une disposition plus faible à se porter candidat audit concours.

Il est concevable de formuler l'hypothèse que la non disposition à la candidature résulte de trois types de causes. Il peut s'agir d'un refus global à l'égard du statut de fonctionnaire, qui peut s'aggraver d'une hostilité à l'égard de l'idée même de service public. Le rejet peut se manifester aussi à l'égard de l'état militaire seulement. Enfin sur un plan plus prosaïque, la non disposition peut simplement être le produit d'une information insuffisante sur les caractéristiques, voire sur l'existence même, de l'emploi en question. Ces quelques idées ont été reprises en trois blocs de questions : attitude face à la fonction publique, attitude face à l'armée, niveau de connaissance sur le concours. On comprendra que les questions ont été ordonnées de manière à garder le plus loin possible la spontanéité des réponses (voir le questionnaire en annexe).

La question 1 ayant permis de mettre de côté ceux qui veulent encore retarder leur entrée sur le marché du travail, la première avancée consiste à tester les différences de disposition à l'emploi public. A cet effet quatre questions indirectes (2, 3, 7, 8) ont été réunies autour de deux questions directes : "... vous sentez-vous plus attiré par le secteur privé ou la fonction publique?" (4) et "votre formation vous semble-t-elle adaptée à une carrière dans la fonction publique ?" (5).

La question 2 cerne les caractéristiques de l'emploi désiré d'une manière relativement

large, puisque les options vont de "salaire" à "prestige", en passant par "responsabilités" ou "travail en équipe". Le classement peut ensuite être comparé aux caractéristiques supposées de l'emploi public, telles qu'elles ressortent de la question 7, avec la reprise directe des caractéristiques traditionnelles : "sécurité de l'emploi" et "perspectives de carrière". Mais les qualités de l'emploi lui-même ne sauraient expliquer toute la motivation du candidat : le sentiment d'appartenance à une organisation jugée supérieure au regard de valeurs très largement reconnues est aussi important. La question 8 permet justement d'identifier à quel secteur les sondés donnent une image positive.

Les recrutements dans la fonction publique se faisant la plupart du temps en tant qu'élève, il était souhaitable d'évaluer l'acceptabilité de ce nouveau report de l'entrée dans la vie active, surtout s'agissant d'étudiants au niveau bac plus trois-quatre (question 3).

Avec la question 6 c'est l'image de l'institution militaire qui est abordée. Il eut été possible d'aborder de front la question de l'antimilitarisme, comme le fait le SIRPA dans ses baromètres annuels⁶. Il a paru préférable d'être moins direct pour éviter de "braquer" les personnes interrogées. De là une approche par un classement des administrations dans lesquelles on pourrait servir. Les caractères supposés de l'emploi militaire sont repris de manière plus ou moins implicite dans la question 2 avec les items "liberté d'expression" qui renvoie à l'image de la "grande muette" et "prestige" qui renvoie à "uniforme". Ils le sont aussi dans la question 7 qui permet d'afficher "sens du service de l'État" comme motivation d'entrée dans la fonction publique. Il est en effet d'opinion commune que la forme la plus achevée du service de l'État, c'est la fonction militaire⁷.

Le degré de connaissance du métier de commissaire est apprécié par les questions 9 et 10. La question 11 permet d'identifier l'origine d'une éventuelle information, ainsi

6 La question posée est alors : "Diriez-vous que vous êtes tout à fait, assez, un peu, pas du tout antimilitariste ?"

7 C'est notamment ce qui ressort des questions posées à des candidats à des recrutements dans les armées.

peut être que sa qualité probable. De même on a là un nouveau repère sur l'attitude à l'égard de l'institution militaire : on peut à la rigueur arriver par hasard à un métier militaire, via une information générale assurée par un salon étudiant, mais ce n'est pas par hasard que l'on pénètre dans un bureau d'information militaire.

Les questions 12 et 13 assurent une sorte de doublage de la question 5. Cette dernière établissait un lien entre disciplines enseignées, donc épreuves du concours, et entrée dans la fonction publique. La question 12 précise ce lien dans le cas de l'emploi de commissaire, et la question 13 fait expliciter le choix d'épreuve.

Il ne restait plus alors, pour fermer le questionnaire, qu'une dernière question directe identifiant la disposition à la candidature au concours d'élève commissaire (question 14).

II. LES RÉSULTATS

Prendre le questionnaire par la fin permet déjà d'identifier les deux populations testées : les économistes sont issus des diplômés en sciences économiques qui déclarent tous opter pour cette épreuve, et des diplômés en administration économique et sociale qui se déclarent à 39 % en faveur de la même épreuve. De même pour l'option droit public - droit privé, il n'existe pas de comportement atypique des diplômés des deux disciplines, en revanche les 61 % des diplômés d'administration économique et sociale qui opteraient pour le droit se partageraient très inégalement : 6 % pour le droit privé et 94 % pour le public.

A partir de là il est intéressant de remarquer d'emblée que les économistes ne manifestent guère, face aux enquêteurs, la non disposition à la candidature qu'ils ont apparemment dans les statistiques du concours. Ils sont en effet 25 % contre 18 % des juristes, à envisager de se présenter, sous réserve d'une information préalable. Mais ils sont aussi seulement 22 % d'indécis face aux 32 % de juristes dans le même cas : il faut alors supposer que le "marais" économiste est potentiellement réfractaire, alors qu'il serait disponible chez les juristes. En tout cas la perspective de devoir passer deux ans en école (question 3), après quatre ans à l'université n'est pas ce qui retient

particulièrement les économistes, puisque seuls 8 % d'entre eux (mais 0 % de juristes!) refuseraient ce nouveau retard à l'entrée dans la vie active.

Quant à la légitimité d'un recrutement dans chacune des disciplines (question 12), elle est appréciée diversement par les deux populations. Les économistes se sentent adaptés à la fonction (75 %), certitude qu'ils confirmeront à peu près en parlant de leur préparation (question 5 : 67 %) ; ils sont moins indulgents pour les étudiants de droit (43 % seulement pensent qu'il est légitime de les recruter). Les juristes sont à peu près aussi conscients de leur adaptation (72 %) même si ailleurs ils seront sensiblement moins nombreux à se sentir préparés (54 %) ; ils sont aussi nettement plus sévères à l'égard de leurs camarades économistes (32 % seulement à croire en la légitimité de leur recrutement). Si l'on ajoute le recrutement des "autres" que sont les étudiants d'AES, il est intéressant de remarquer que chacune des deux populations classe ces étudiants mieux que la population opposée : 51 % d'opinions favorables chez les économistes contre 43 %, et 39 % contre 32 % chez les juristes. Serait-ce que la filière AES ayant traditionnellement une médiocre réputation dans les facultés de droit et sciences économiques, ses diplômés apparaîtraient comme des concurrents moins dangereux ?

La recherche des causes du comportement observé (et non annoncé) appelle un discours nuancé car les deux populations ont assez souvent des structures de réponse assez semblables : c'est caricaturalement vrai à propos de l'existence des corps de commissaires (question 9) qui n'est connue dans les deux populations que par une personne sur deux, avec néanmoins un petit avantage (3 %) aux économistes.

Il est néanmoins clair que les économistes se sentent à la fois moins attirés par la fonction publique que par le secteur privé (33 % contre 39 %) et sensiblement moins attirés par la fonction publique que leurs camarades juristes (33 % contre 43 %). Ceux-ci au contraire sont sensiblement plus attirés par la fonction publique que par le secteur privé (45 % contre 34 %). Et cette impression n'est pas remise en cause par la prise en compte des réponses "indifférent". En effet si les économistes s'avèrent sensiblement

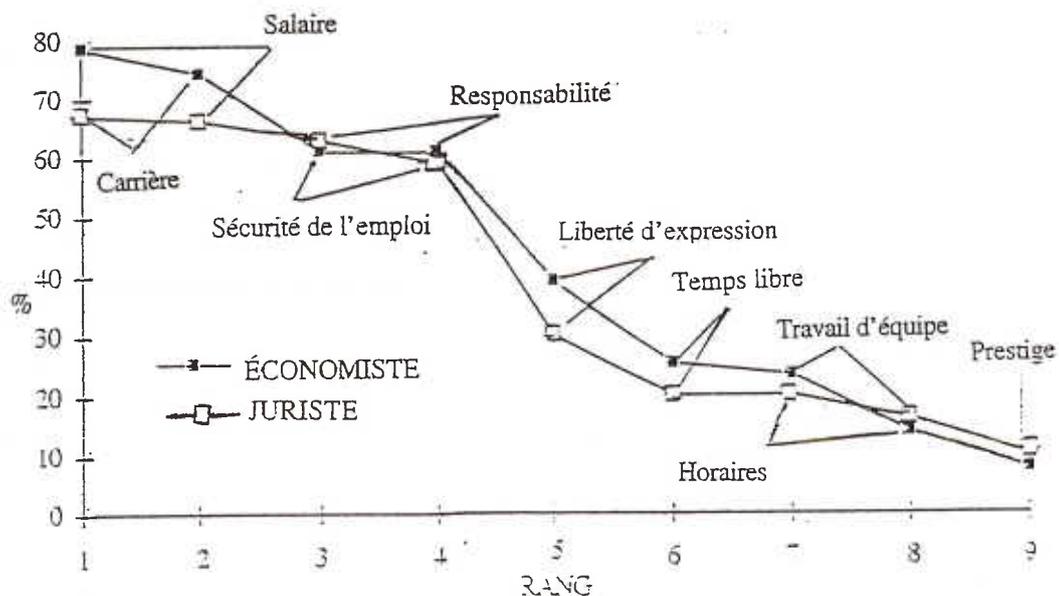
plus indifférents que leurs camarades (29 % contre 21 %) entre les deux secteurs, la somme des indifférents et des favorables au secteur public reste chez eux plus faible qu'elle n'est chez les juristes (61 % contre 66 %). En outre le mot "indifférent" laisse apparaître une forme de passivité qui, si elle se concrétise, ne conduit pas naturellement à l'attitude volontariste que suppose la candidature efficace à un concours.

Et ce n'est pas une sorte de timidité imputable à une insuffisance de préparation à l'emploi qui pourrait expliquer ces différences : les économistes sont significativement plus nombreux à se sentir bien formés face aux exigences d'une carrière dans la fonction publique (*question 5*) que leurs camarades juristes (67 % contre 54 %).

En revanche il est difficile de trouver une différence significative entre les hiérarchies de valeurs professionnelles respectives des deux échantillons (*question 2*) : grosso modo, il n'y a qu'un rang d'écart pour chacune des valeurs d'un classement à l'autre.

Si différence il y a, elle réside dans une plus forte hiérarchisation chez les économistes : l'étendue des fréquences est de soixante dix points de pourcentage chez les économistes, et seulement de cinquante sept chez les juristes. Comme le montre le graphique ci-dessous, les économistes valorisent significativement plus que leurs camarades le couple "salaire - perspectives de carrière" d'une part, le trio "liberté d'expression - temps libre - travail d'équipe" d'autre part.

Classement des valeurs professionnelles



Le déclassement relatif imposé par les économistes à la valeur "sécurité de l'emploi" (- 17 points par rapport au salaire, contre seulement - 8 chez les juristes par rapport à la carrière) doit être opposé au fait que plus que les juristes (88 % contre 71 %) ils en font la valeur phare de la fonction publique. A l'inverse, si les économistes donnent un très net avantage relatif au salaire (78 % contre 66 %), ils sont aussi plus nombreux (*question 8*) à considérer que cette valeur est moins bien prise en compte par le secteur public que par le secteur privé (55 % et 45 %). La valeur "perspectives de

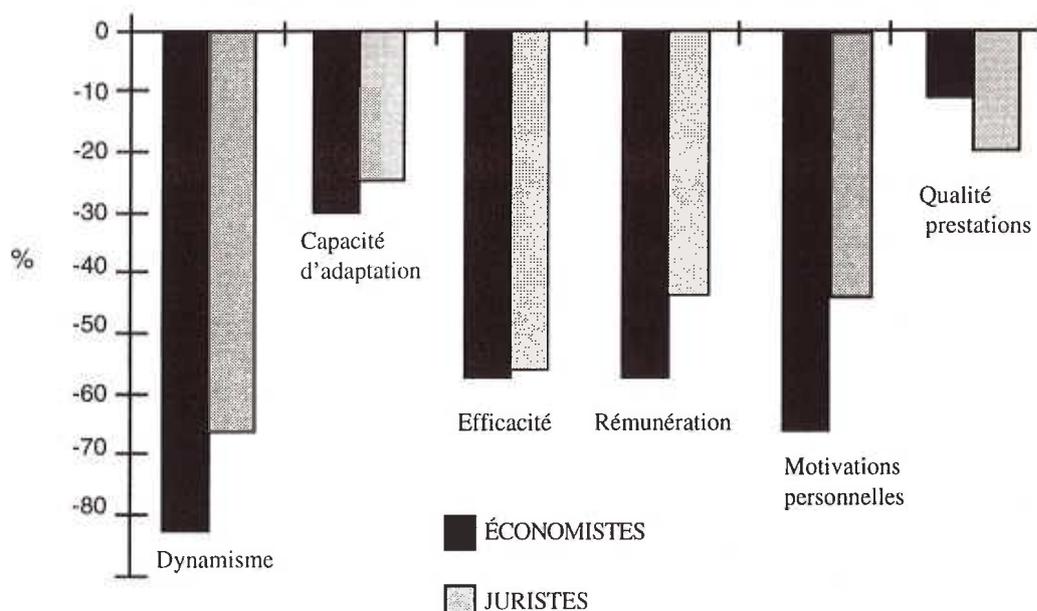
carrière" ne permet pas la même discrimination puisque, si elle a un plus fort taux de préférence chez les économistes (74,5 % contre 67 %), elle est aussi peu considérée par les deux populations (12 % et 13 %) comme raison d'entrer dans la fonction publique.

Cette tendance d'ensemble semble confirmée par l'analyse de l'image que les deux populations ont de la fonction publique. Toutes deux pensent que le secteur privé est "meilleur" que le secteur public - ce qui correspond de toute façon à l'idéologie dominante - quel que soit le critère qu'on

leur propose : dynamisme, capacité d'adaptation, efficacité, rémunération, motivation des personnels, qualité des prestations. Mais dans ce jugement négatif sur le secteur public, les économistes dont la formation est fondée sur le culte de l'efficacité, ou mieux de l'efficace, le

sanctionnent plus nettement que les juristes, sauf - curieusement - en ce qui concerne la qualité des prestations. Si l'on cumule les points de retard (%) pris par le secteur public, on atteint un "score" de - 299 chez les économistes pour - 258 chez les juristes.

Jugements d'infériorité du secteur public sur le secteur privé



Ainsi les économistes apparaissent culturellement moins bien disposés à l'égard du secteur public que leurs camarades juristes. Et l'on va voir qu'au sein du secteur public leur culture ne les pousserait pas volontiers vers la fonction militaire.

Ils sont déjà peu portés vers une valeur que l'on associe d'habitude mécaniquement à l'uniforme (militaire) : le prestige. Ils ne sont en effet que 8 % à y voir un critère déterminant dans la recherche d'emploi, c'est-à-dire à peine moins que les juristes dans la même disposition d'esprit (10 %). De même ne pensent-ils pas vraiment que le "sens du service de l'État" soit une des raisons importantes d'entrer dans la fonction publique, alors qu'il semble d'opinion commune que les militaires porteraient ce sens du service à son plus haut niveau. Mais en cela les économistes ne se distinguent guère de leurs camarades juristes

(classement en avant-dernière position dans les deux cas).

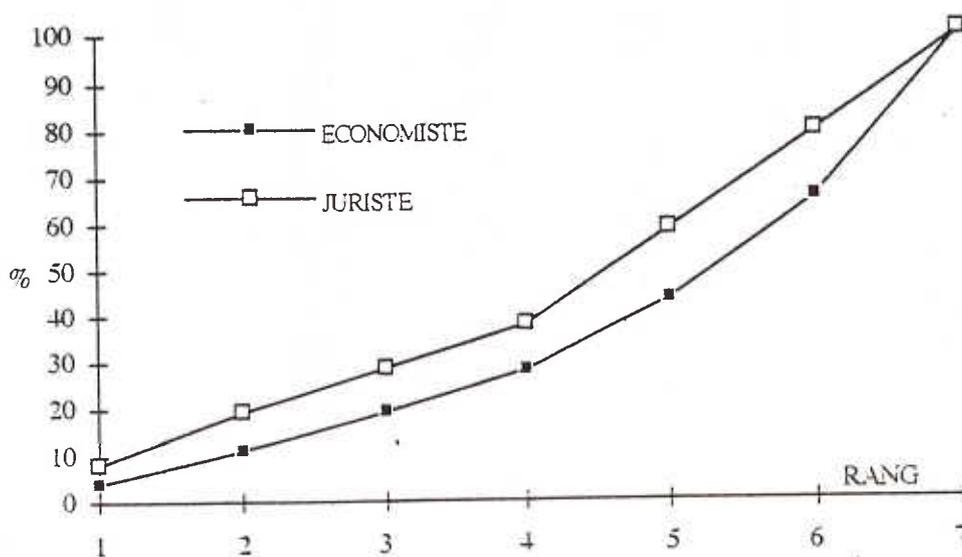
En revanche les économistes valorisent significativement plus, et plus que les juristes, le critère de la liberté d'expression (39 % contre 30 %) même si dans les deux cas ce n'est pas là le principal souci, ce critère n'étant classé que cinquième (sur neuf) par les deux populations. Au delà des idées reçues sur les sociologies respectives des étudiants en droit et des étudiants en sciences économiques, comme de celles de leurs professeurs respectifs, un tel résultat mériterait sans doute d'être approfondi : il n'est pas inconcevable que la nature même de la discipline économique porte plus naturellement au non conformisme que celle du droit.

Quoi qu'il en soit les économistes seraient à la fois très peu fascinés par la "grandeur" communément attachée à l'état militaire et

peu disposés à l'égard de ses "servitudes"; et en tout cas ils le seraient moins que leurs camarades juristes. Il n'est donc pas surprenant finalement que lorsqu'il s'agit pour eux de classer la Défense parmi les administrations vers lesquelles ils pourraient diriger leurs pas, celle-ci soit classée majoritairement dernière. Et le graphique ci-

après montre bien qu'ils lui accordent un classement systématiquement plus mauvais que les juristes : la moyenne pondérée des classements est de 5,3 dans un cas et de 4,7 dans l'autre.

Fréquences cumulées des classements de la Défense



Ainsi à niveau d'information équivalent sur le concours, l'économiste moyen s'affirme moins disposé à l'égard d'une carrière dans la fonction publique que son camarade juriste, notamment parce que celle-ci n'est pas réputée prendre en compte les valeurs qu'il privilégie. Et s'il devait candidater néanmoins ce serait *a priori* ailleurs que dans l'armée, celle-ci surtout ne correspondant pas à son échelle de préférences.

Il est bien évident toutefois que ces résultats ne sont qu'indicatifs eu égard au caractère un peu artisanal de l'enquête réalisée. Il

faudrait la reprendre à plus grande échelle et avec plus de moyens, avant d'en tirer des conséquences en termes de politique de communication et *a fortiori* de réforme des conditions de candidature - sous réserve bien sûr que le Comité de Coordination des Commissariats ait vraiment envie de voir se modifier la structure de la population des candidats au concours.

J. A., J.-J. E. et S. D. F.