

Devenir militaire à La Défense: construction des masculinités, du collectif et formation à la gestion des risques



1. LA DÉFENSE COMME INSTITUTION TOTALE

Concept développé par Erving Goffman (1961)
Séparation physique et vie recluse explicitement réglée
Univers spécifique où l'on travaille et on habite
Dépossession et absence de contrôle sur le temps et les activités



2. UNE INSTRUCTION SPÉCIFIQUE

Rite de passage obligatoire

- Socialisation aux normes, codes, valeurs
- Mise à l'épreuve physique et psychologique dans un environnement où se mêlent stress, endurance et combat (Do & Samuels, 2021)
- Processus de militarisation des nouvelles recrues

Pour construire le collectif

- Vise à « modeler » les recrues pour l'incorporation (Teboul, 2017)
- Altération fondamentale du sens individuel d'identité et création d'une cohésion (Callahan, 2009)



3. UN UNIVERS MASCULIN

- Modèle des masculinités développé par Raewyn Connell (1995)
- Cadre théorique pour analyser les relations de pouvoir et de genre dans une perspective intersectionnelle

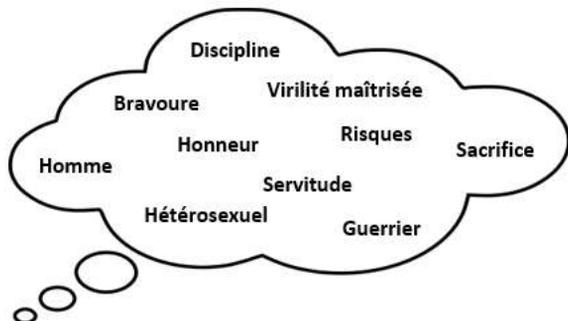


Repose sur un consentement culturel, une institutionnalisation et une interaction entre coûts et conséquences

Comment s'adaptent les formations et l'institution pour intégrer davantage de diversité ?

4. UN ÉTHOS PROFESSIONNEL GENRÉ

Se représenter un « militaire », c'est ainsi souvent ...



L'armée transmet un ensemble de références genrées qui compile des normes et des valeurs situées (Marly, 2018) qui se transmettent au cours de la socialisation professionnelle



Adhésion aux normes de l'institution
Intégration dans le collectif
Evolution des pratiques pédagogiques en vue de l'inclusion

UNE THÈSE EST EN COURS !

Objectifs

- Etablir des liens entre type de masculinités et gestion des risques, et analyser la sensibilité des formations à la diversité
- Analyser la production et le maintien du genre à La Défense
- Analyser la fabrique de l'identité professionnelle militaire

Méthodologie

- Observation participante des Phases D'initiation Militaire (PIM) en août-septembre 2024 / janvier-février 2025 pour une durée de 5 semaines chaque fois
- Entretiens semi-dirigés avec instructeurs et nouvelles recrues

Apports futurs de la thèse

- Une étude de cas sur un milieu professionnel virilisé qui cherche à faire évoluer ses pratiques pour davantage d'inclusion
- Des pistes pour analyser la création de collectifs professionnels, l'homosociabilité et les dynamiques d'intégration/exclusion au sein de groupes