

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: 121 (1976)
Heft: 12

Artikel: Le recrutement des conscrits : de la légende à la réalité
Autor: Digier, Jean-Gabriel
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-344056>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Le recrutement des conscrits : de la légende à la réalité

par le colonel Jean-Gabriel Digier

Préambule

Dans un article consacré aux problèmes des effectifs de l'armée suisse (*RMS*, N° 11, 1976), le col EMG Michel laisse entendre que les questions particulières de l'affectation des conscrits aux différentes armes et des choix à opérer ou priorités à respecter sur ce plan feraient l'objet d'un article distinct.

Les quelques réflexions qui suivent sont donc destinées à remettre le problème du recrutement à sa juste place et à illustrer de manière concrète les contraintes de cet organisme, ses limites et ses méthodes de travail.

A part certains faits établis et indiscutables, les commentaires n'engagent que leur auteur.

Un peu d'histoire

Au chapitre 7 des *Instituta Rei Militaris* rédigées à la fin du IV^e siècle de notre ère, Végèce, considéré à l'époque comme un écrivain par les militaires et comme un soldat par les écrivains, s'exprimait ainsi: « Le progrès de l'Etat tout entier se fonde sur le fait qu'il ne suffit pas de recruter des gens physiquement forts, mais encore fermes de caractère. La force de l'Empire et la renommée du peuple romain dépendent donc d'une appréciation soigneuse des conscrits. Cette fonction ne doit pas être sous-estimée et ne doit pas être confiée sans discernement à n'importe qui. La jeunesse qui se verra confrontée à la défense des provinces et à l'art de la guerre doit se distinguer par son origine et par ses bonnes manières. Le sens de l'honneur crée le bon soldat; sa fidélité lui interdit de s'enfuir et en fait un vainqueur. Une armée utilisant une échelle trop large au recrutement n'a jamais surmonté les épreuves. Nous en avons nous-mêmes fait l'expérience lors des défaites subies sur tous les fronts, parce que durant de longues périodes de paix nous n'avons pas accordé l'attention nécessaire au recrutement et parce que les officiers de recrute-

ment avaient accepté dans l'armée, par mollesse ou par oubli de leur mission, des soldats qui se sont dérobés à leur devoir et que personne ne pouvait utiliser, pendant que tous les gens capables s'efforçaient de suivre une carrière civile dans l'administration! C'est pour cette raison que seuls des chefs consciencieux doivent être engagés pour une mission aussi importante. »

Les bases légales

La loi sur l'organisation militaire de 1907 fixe en particulier ce qui suit:

Article 4: La Confédération recrute, avec le concours des autorités cantonales, les hommes soumis au service militaire. Les hommes sont recrutés dans l'année où ils atteignent l'âge de dix-neuf ans.

Article 5: Au recrutement, les hommes sont versés dans une des trois catégories suivantes: aptes au service, aptes au service complémentaire, incapables de servir. La décision au sujet de l'aptitude peut être différée de quatre ans au maximum.

Article 6: Les hommes se présentent au recrutement au lieu de leur domicile ou de leur origine.

A cela s'ajoutent les diverses ordonnances du Conseil fédéral et du Département militaire fédéral qu'il serait fastidieux d'énumérer ici.

Les buts du recrutement

L'ordonnance de 1951 définit ces buts ainsi:

- « — distinguer les hommes aptes au service militaire, aptes au SC ou inaptes, sur la base d'une visite sanitaire et d'un examen des aptitudes physiques;
- » — affecter aux différentes armes les conscrits aptes au service. »

Autrement dit, le but du recrutement est de trouver le maximum de recrues militairement utilisables pour les attribuer à l'armée, en vue de leur instruction et de leur éducation de soldat. Dans les limites d'une aptitude sanitaire générale minimum, le nombre de conscrits recrutés

dépend bien davantage des besoins en effectifs de l'armée que de l'aptitude militaire proprement dite. C'est la caractéristique d'une armée de milices fondée sur l'article 18 de la Constitution fédérale: « Tout Suisse est tenu au service militaire. » L'égalité des citoyens devant la loi entraîne l'égalité à l'égard du devoir de servir, même si certains cherchent à s'y soustraire.

L'organisation

Répartition géographique

Le territoire de la Confédération est divisé en sept zones de recrutement, elles-mêmes subdivisées, selon leur étendue, en arrondissements (36).

Les cantons romands sont répartis sur les zones I (GE, VD et VS) et II (FR, NE, Jura).

L'arrondissement, délimité sur avis des cantons, doit être en mesure de fournir les effectifs d'un régiment d'infanterie et un contingent convenable pour les autres troupes, dites troupes fédérales.

Organes du recrutement

— L'état-major du groupement de l'état-major général dirige le recrutement et définit le nombre de recrues à attribuer chaque année à chaque arme; le chef du recrutement, subordonné à l'EM GEMG, surveille le recrutement.

En outre, le DMF nomme pour chaque zone de recrutement et pour la durée d'un an un officier de recrutement ainsi que des remplaçants selon les besoins. Les officiers de recrutement sont subordonnés au chef du recrutement.

— Le médecin en chef de l'armée nomme un officier supérieur des troupes sanitaires en qualité de médecin en chef du recrutement. Ce colonel, officier de milice, est responsable de la direction générale des examens sanitaires et de l'appréciation médicale des conscrits.

Le médecin en chef de l'armée nomme également des médecins-chefs des zones de recrutement, du grade de lieutenant-colonel, chargés de diriger les commissions de visite sanitaire. Il leur incombe également d'établir les programmes et de répartir le personnel, ce qui n'est pas toujours simple.

Pour sa part, le Service de santé met à disposition des médecins de zone les médecins de troupe nécessaires à la constitution des commis-

sions de visite sanitaire. Ces médecins accomplissent donc un service soldé, en général de 15 à 20 jours (durée d'un CR ou Ccplm) pour les présidents et de 97 jours (service d'avancement) pour les officiers subalternes.

La procédure des examens sanitaires et les barèmes applicables pour déterminer l'aptitude au service sont réglés de manière uniforme dans les règlements *Appréciation médico-militaire de l'aptitude au service*, I, II et III, qui servent de base à l'activité des médecins engagés au recrutement.

— C'est à l'Ecole fédérale de gymnastique et de sport de Macolin qu'incombe la direction des examens d'aptitudes physiques. Le chef expert fédéral coiffe les chefs experts des zones de recrutement, nommés pour quatre ans, ainsi que les experts proprement dits, engagés au titre du volontariat, et dont l'activité est réglée par l'ordonnance du DMF du 21.XII.73 concernant l'examen des aptitudes physiques des conscrits.

— Pour leur part, les cantons nomment des commandants d'arrondissement, chargés de la tenue des contrôles cantonaux et des relations avec les conscrits. Selon les besoins, les arrondissements sont répartis en sections militaires, dirigées par des chefs de section, qui exercent cette fonction le plus souvent à titre accessoire.

Ainsi, pour la durée du recrutement, les organes suivants sont à la disposition de l'officier de recrutement:

- a) le commandant d'arrondissement, qui dirige la marche du service. Il est responsable du déroulement correct des opérations;
- b) la commission de visite sanitaire, subordonnée militairement à l'officier de recrutement, techniquement au médecin en chef de la zone et administrativement au commandant d'arrondissement;
- c) les deux experts de gymnastique, responsable à l'égard de l'officier de recrutement de l'exécution réglementaire et disciplinée des examens;
- d) les secrétaires et ordonnances.

Dans chaque zone, le recrutement s'étend en règle générale de mars à mi-novembre, avec une interruption durant les vacances d'été (3-4 semaines) et l'ordonnance en la matière fixe que 40 à 50 conscrits sont convoqués pour chaque journée. En 1975, le total des jours de recrutement s'est élevé à 1069.

Les contraintes

Or, le recrutement actuel, fondé sur les bases légales illustrées ci-dessus, est depuis longtemps soumis aux feux de la critique, aussi bien dans les cercles militaires spécialisés que dans l'opinion publique. Cela provient certainement du fait que l'on ignore — ou que l'on veut ignorer — que le recrutement de notre armée est en tout premier lieu conditionné par l'organisation même de cette armée. Il porte la marque de notre système défensif et correspond à la structure de notre population. Il ne peut donc être amélioré par une simple et seule modification des procédures.

Certes les méthodes de choix et l'incorporation des conscrits exigent une adaptation constante au développement de l'armée aux plans personnel et matériel. Toutefois, avant de modifier fondamentalement un tel système, il importe de tirer au clair les causes de ses carences et de fixer clairement les buts et l'ampleur d'une réforme éventuelle.

Ce recrutement dépend essentiellement des éléments suivants:

1. Le nombre de conscrits à attribuer chaque année aux armes, spécialités et fonctions correspond aux besoins nécessaires au maintien des effectifs des EM et unités, selon l'organisation des troupes de 1961. Deux facteurs déterminent en fin de compte si les chiffres fixés par la section de l'organisation de l'armée peuvent être atteints: le nombre des naissances et le taux d'aptitude au service.

2. L'appartenance régionale et la mobilisation de nos corps de troupe et unités exigent également un recrutement régional des conscrits. Le nombre des recues à attribuer aux différentes armes est de ce fait défini avec précision pour chaque zone et pour chaque arrondissement. Les places disponibles sont donc limitées et fixées de manière rigide.

3. Le potentiel humain disponible suffit tout juste à couvrir les besoins en effectifs nécessaires pour la plus grande partie du pays. Au cours de ces cinq dernières années, cet effectif n'a même pas été atteint du tout en Suisse romande. Heureusement, la situation s'est légèrement améliorée sur le plan fédéral et, à partir de 1973, le « féficit » a fait place à un « bonus » d'environ 5%. En raison de ces effectifs limités, le recrutement n'a aucune marge de manœuvre. Une quantité de postes doivent être obligatoirement occupés, et, par là-même, les vœux ou souhaits des conscrits ne peuvent être toujours exaucés.

A ce sujet, *Le Monde* du 14 octobre 1976 publie sous la plume du général Loyer, chef du recrutement de l'armée française, le commentaire suivant: « Dans l'armée de terre, les préférences vont au train, au génie et aux différents services. Les besoins et les préférences sont équilibrés pour les transmissions, les troupes aéroportées et de montagne. Très peu de jeunes Français désirent aller dans l'infanterie, l'arme blindée et l'artillerie. Ainsi 80 % des jeunes gens affectés dans ces trois dernières armes n'ont pas souhaité cette affectation. »

Il apparaît donc que ces problèmes se posent également ailleurs et qu'à moins d'une réforme fondamentale de notre organisation de l'armée, les contraintes extérieures qui pèsent sur le recrutement l'empêchent, à première vue, de sortir de son carcan actuel.

L'homme à sa juste place

On reproche également parfois aux officiers de recrutement de ne pas toujours tenir compte des aptitudes civiles des conscrits et de procéder à leur affectation de manière souvent arbitraire.

En juin 1970, la Commission pour l'étude des problèmes d'éducation et d'instruction dans l'armée, dite commission Oswald, s'est penchée sur la question et s'est exprimée ainsi (chiffre 6221 du rapport):

« L'actuelle conception du recrutement ne garantit pas l'utilisation rationnelle du potentiel civil. Elle est aujourd'hui encore fondée sur les caractéristiques et les besoins de l'infanterie, alors que cette arme ne comprend plus qu'à peine 50 % du personnel de l'armée. La commission estime que la notion actuelle de l'aptitude au service doit être remplacée par celle d'une aptitude différenciée, soit pour une arme déterminée, soit pour une fonction spécialisée. »

En d'autres termes, il s'agit de placer *the right man in the right place*, car d'aucuns s'imaginent — aujourd'hui encore — que l'on ne s'est jamais ingénié à le faire!

Les critères de base pour la décision d'affectation sont au nombre de six:

- Besoins de l'armée.
- Facultés intellectuelles.

- Connaissances professionnelles.
- Aptitudes physiques.
- Instruction prémilitaire.
- Vœux du conscrit et traditions de famille.

Or, les profils d'exigence des fonctions (= demande) ne correspondent ni en qualité ni en nombre à l'offre faite par les conscrits ; autrement dit, le nombre des *right places* dans l'armée n'a pas de commune mesure ou de concordance avec celui des *right men*.

Il faut distinguer les fonctions qui exigent impérativement des connaissances professionnelles particulières ou des qualités intellectuelles ou physiques et celles qui n'ont aucun rapport avec la préparation civile et l'activité des conscrits.

La structure de notre armée est axée sur les besoins d'une guerre classique — ou conventionnelle, comme disent certains — et l'importance des fonctions de combat domine largement et dominera encore dans l'avenir, puisque le plan directeur des années quatre-vingts est loin de faire pencher la balance dans l'autre sens. Au recrutement, les combattants l'emportent en nombre sur les techniciens.

Facultés intellectuelles moyennes et habileté manuelle normale mises à part, c'est la capacité d'effort physique qui joue ici un rôle déterminant, et cela n'a guère de parallèle dans la vie de tous les jours. S'il faut épuiser de manière optimale le potentiel civil, une armée de milice doit également pouvoir fonder l'instruction et l'éducation de base des troupes combattantes sur une solide aptitude physique ainsi que sur les connaissances prémilitaires de ses soldats. Il est dangereux de reprocher à l'armée d'attribuer trop d'importance aux qualités physiques lors du choix, tant que mobilité, discipline et volonté de résistance au moment crucial exigeront encore et toujours une résistance corporelle suffisante.

Le vœu de placer l'homme correspondant à sa juste place ne peut donc trouver de réalisation que pour une partie de l'armée, soit pour les spécialistes, dont l'activité civile correspond à celle qu'ils auront dans l'armée. Dans tous les autres cas, il ne s'agit pas de trouver le poste convenant à chacun en fonction de ses qualités, mais de couvrir les besoins de l'armée en attribuant à chaque poste un conscrit correspondant au profil d'exigences.

Des chiffres

Si l'on compare « besoins » et « aptitudes », on constate que:

1. Un apprentissage professionnel ou la réussite d'un examen de spécialiste sont les conditions d'affectation à 30 fonctions spéciales, représentant environ 20 % des conscrits. Or, près de 60 % des conscrits remplissent pratiquement les conditions requises, soit environ le triple des besoins. Il n'y a donc aucune place de cette nature qui ne soit occupée par un candidat qualifié.

2. On n'exige une aptitude physique particulière que pour 2,6 % des conscrits: grenadiers, candidats pilotes, grenadiers-parachutistes. Or, sur le plan suisse, 16,5 % obtiennent 325 points et plus à l'examen des aptitudes physiques et ont droit, de ce fait, à la distinction de sport militaire.

3. Pour plus de 60 % des recrues (22 fonctions), il convient d'exiger avant tout, et malgré l'évolution constante des techniques des armes, appareils et véhicules, des aptitudes intellectuelles et physiques moyennes et non pas un bagage technique.

4. Parmi le 80 % des conscrits médicalement aptes, il se trouve environ 8 % de jeunes gens « peu futés », selon l'expression d'un ancien chef de la section de l'organisation de l'armée, soit pour des —

- raisons physiques;
- aptitudes intellectuelles;
- qualités de comportement, ou
- motifs d'habileté manuelle,

et qui doivent être utilisés dans l'armée comme manœuvres ou auxiliaires. Cette catégorie de candidats ne correspond à aucun profil d'exigences, mais doit tout de même être déclarée apte au service, car l'armée a besoin d'eux pour compléter ses effectifs.

5. Enfin, 44 % de tous les conscrits doivent être incorporés dans l'infanterie. Il s'agit dans leur majeure partie de troupes cantonales, ce qui entraîne, pour les petits cantons, une proportion plus élevée encore en fantassins. Un petit canton de Suisse orientale doit, par exemple,

consacrer 88 % de son potentiel à couvrir les besoins annuels de son corps de troupe cantonal.

En résumé, le potentiel disponible est caractérisé par un trop grand effectif qualifié pour des fonctions spéciales, et l'homme est alors à sa juste place quand ses aptitudes correspondent à celles fixées dans les profils d'exigences des multiples fonctions. Ainsi donc, un futur ingénieur peut être parfaitement à sa place parmi les fusiliers, un mécanicien parmi les canonnières lance-mines et un futur instituteur parmi les mitrailleurs. Le postulat du *right man in the right place* ne peut avoir de valeur que pour un nombre limité de places lors du recrutement, ou alors plus tard, au moment du passage dans une autre classe de l'armée, période où les aptitudes à certaines fonctions devraient une fois encore être examinées, dans l'optique des connaissances professionnelles et militaires acquises jusqu'alors.

Les profils d'exigences

Durant le deuxième semestre de 1975, les profils d'exigences de chaque fonction ont été revus, précisés et modernisés avec la collaboration des services intéressés, responsables de l'instruction des recrues.

Le *schéma de base* comprenant le 100 % des conscrits aptes au service a été établi en fonction de statistiques officielles couvrant plusieurs années (fig. 1). Précisons toutefois que la caractéristique « 4 » — traits de caractère — n'a aucun rapport avec la gamme de répartition de 0-100 %.

En outre, chaque profil fixe les exigences relatives aux domaines suivants (fig. 2):

- besoins en cadres;
- spécifications particulières;
- éléments défavorables;
- acuité visuelle nécessaire;
- pourcentage de conducteurs de véhicule mot. (double fonction);
- instruction prémilitaire;
- catégories de professions.

BASES POUR LES PROFILS D'EXIGENCES

Annexe aux explications de la révision 1975
des profils d'exigences

		0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100%		
<u>Qualités</u>													<u>Critères</u>	
① Aptitudes physiques													Examen des aptitudes physiques	
	insuf- fisant	suffisant				bon				très bon				
	-149 points	150 - 249 points				250-324 points				325-500 points				
② Habileté manuelle													Formation professionnelle	
	non qualifié	apprentissage manuel								arts				
③ Vivacité d'esprit													Niveau scolaire	
	école auxil	école primaire				école secondaire, collège du degré inférieur				ecole moy et sup				
④ Traits de caractère														
		douteux				réservé				au-dessus de la moyenne, positif				
		peu dispose à s'adapter								s'adapte				
		indiscipline								discipliné				
		peu sûr, douteux								va droit au but				
		peu résistant psychiquement								sûr, consciencieux				
										résistant psychi- quement				

FIGURE 1

PROFILS D'EXIGENCES

Toutes les armes

Aide cuis

BESOINS EN CADRES 40 % de sof

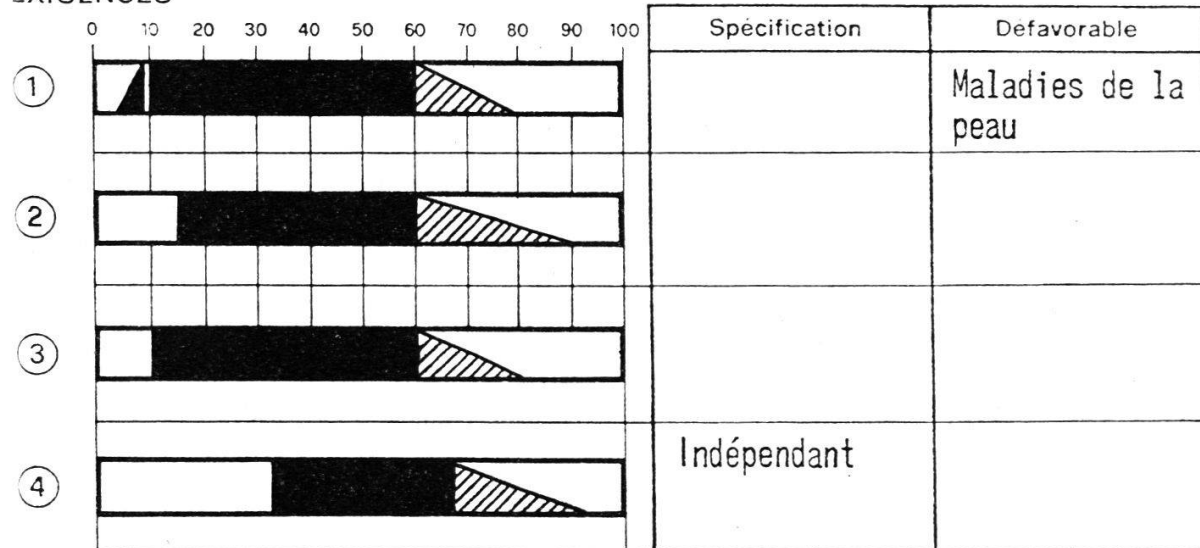
DESCRIPTION DE LA FONCTION

Engagement dans les cuisines de troupe
 Apprêter seul des repas simples
 Diriger et exploiter une petite cuisine

INSTRUCTION MILITAIRE

Instruction individuelle de combat
 Construction d'abris
 Instruction technique de cuisine

EXIGENCES



Acuité visuelle: Groupe 3

Permis de conduire civil

Examens/cours prémilitaires

Catégories de professions

Cuisiniers et bouchers exerçant la profession

FIGURE 2

La procédure d'incorporation

Les candidats seront choisis dans la gamme représentée en noir, les cadres potentiels dans la gamme hachurée. Cette collection de documents représente l'une des bases importantes permettant à l'officier de recrutement de prendre une décision logique et fondée.

Le jour du recrutement, chaque conscrit est appelé à formuler trois propositions d'affectation. Depuis 1976, ces « vœux » sont consignés par écrit sur la « feuille de l'officier de recrutement », nouveau questionnaire rempli et contresigné par chaque candidat, donnant pour l'essentiel des indications détaillées sur les cours prémilitaires suivis et les examens d'aptitudes éventuellement subis.

Au moment de l'entretien individuel d'incorporation, l'officier de recrutement dispose donc d'une quantité de renseignements, dont il doit faire l'appréciation et la synthèse, afin d'estimer si l'intéressé correspond au profil d'exigences de la fonction souhaitée. Il s'agit des :

- résultats des examens sanitaires;
- résultats des examens d'aptitudes physiques;
- résultats des examens d'aptitude à diverses fonctions (automobiliste, soldat de chars, soldat de la police des routes, mécaniciens en moteur, etc.);
- performances accomplies dans les cours prémilitaires;
- notes et appréciations contenues dans les certificats scolaires et professionnels;
- vœux des conscrits.

C'est après l'analyse de ces éléments et au cours d'une discussion simple et courtoise que sera décidée l'affectation du conscrit, compte tenu, cela va de soi, du critère impératif que représentent les besoins de l'armée.

En guise de conclusion

Depuis 1975, chaque conscrit reçoit avant le recrutement par l'intermédiaire du commandant d'arrondissement de son canton ou de son chef de section la brochure *Au Futur Soldat*, qui a remplacé dès lors le

Livre du Soldat. Une étude attentive de cet illustré revu périodiquement devrait permettre à chaque jeune citoyen de se faire une opinion de ce qu'est l'armée et quelles possibilités s'offrent à lui de servir son pays dans une arme et une fonction correspondant à ses capacités.

L'expérience et les statistiques prouvent que 75 % environ des vœux exprimés sont réalisés. Quant à ceux dont les vœux sont restés sans écho, ils auront été clairement informés, lors de l'entretien, des motifs qui ont dicté leur affectation.

C'est encore le contact humain qui caractérise notre système de recrutement: il ne doit encore rien à l'ordinateur. S'il peut paraître un peu désuet aux yeux de certains, il porte la marque de notre fédéralisme et permet de garder l'homme à la place qui est la sienne au sein de l'armée: la première.

J.-G. D.

