

**Zeitschrift:** Revue Militaire Suisse  
**Band:** 117 (1972)  
**Heft:** 10

**Artikel:** Propos sur le recrutement ou tentative de conciliation  
**Autor:** Chouet, Jean-François  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-343824>

### **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:** 19.10.2024

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

# Propos sur le recrutement ou tentative de conciliation

## I. PRÉAMBULE

Le recrutement de notre armée de milices fait, de façon chronique, l'objet de contestations et de débats, de déclarations et d'explications auxquelles la *Revue Militaire Suisse* prête volontiers ses colonnes. Tout le monde est loin d'être d'accord sur le sujet, et les propos qui suivent visent avant tout à faire le point sur les différentes positions, en relevant les avantages et inconvénients des différentes modifications aujourd'hui proposées.

Pratiquement, deux conceptions fondamentales nous paraissent devoir être retenues. D'une part, celle de l'*officier de recrutement*, dont nous ferons connaissance grâce aux nombreux écrits publiés dans cette revue par le colonel EMG Verrey, officier de recrutement de la zone I, « l'un des sept Sages » du recrutement, comme il se définit lui-même.<sup>1</sup> A de nombreuses reprises, le colonel Verrey s'est attaché à montrer aux lecteurs de la *R.M.S.* les problèmes pratiques et quotidiens auxquels se heurte l'ensemble de l'opération de recrutement. D'autre part, nous retiendrons les propositions faites par la « commission Oswald » dans ce domaine, propositions qui font l'objet du chiffre 622 du rapport. L'idée maîtresse développée par le « Rapport Oswald » est de mettre constamment chacun à la place qui lui conviendra le mieux, au niveau du recrutement d'abord, en faisant appel aux techniques les plus modernes de sélection, à l'aide notamment de questionnaires et d'examens plus nombreux qu'aujourd'hui, et en utilisant à plein les possibilités qu'offrent actuellement les ordinateurs.

A lire en parallèle les écrits du colonel Verrey et le « Rapport Oswald », on ne peut se défaire d'un sentiment de malaise : celui qu'un dialogue de durs d'oreille est en train de s'instaurer. Précisons d'emblée qu'il ne s'agit aucunement de jeter ici la pierre à qui que ce soit. Ce n'est ni notre rôle, ni notre droit. En revanche, il n'est pas exclu que l'intervention d'un instructeur et commandant de troupe dans le débat permette,

<sup>1</sup> RMS n° 6, juin 1971, p. 264.

à certains égards, d'y voir plus clair et, au surplus, d'écarter certaines solutions extrêmes.

Pour mener à bien notre embryon d'analyse, il convient de sérier les problèmes. La marche à suivre que nous nous proposons est, dans les grandes lignes, la suivante :

Examen du recrutement d'aujourd'hui (considérations basées avant tout sur la Suisse romande), des moyens théoriquement disponibles pour l'améliorer, des besoins réels de la troupe; nous en terminerons avec les moyens manifestement inaptes à donner satisfaction et avec ceux qui, en l'état actuel, nous permettraient d'améliorer la qualité et l'efficacité d'une opération essentielle pour notre défense nationale tout entière.

## II. LE RECRUTEMENT D'AUJOURD'HUI

Le conscrit consacre théoriquement une journée à son recrutement. Pratiquement, il s'agit de six à sept heures passées dans une cour de caserne ou à l'école du village. L'opération de recrutement a été précédée de quelques formalités administratives (inscription, remise du livret de service et de quelques documents servant à l'information du futur militaire, questionnaire médical à remplir).

A pied d'œuvre, muni de ces documents et de ses effets de gymnastique (pour ne pas parler de la célèbre enveloppe jaune contenant radios et certificats médicaux), le conscrit se présente à la journée de recrutement proprement dite. Devant lui, successivement, trois sortes de personnages :  
— l'officier de recrutement, dont le souci essentiel est d'incorporer;  
— les médecins (CVS ordinaire de recrutement);  
— les experts de l'examen de gymnastique; pour eux, il s'agit de déceler les faux « faibles » physiquement.

Avant d'être incorporé, le conscrit doit donc, en théorie toujours, montrer quelles sont ses aptitudes « intellectuelles » à l'aide d'une minicomposition sur laquelle nous reviendrons; après quoi, pour peu qu'il ne fasse pas partie du groupe dit « médical » (donc, dispensé de gymnastique), il passe quatre tests physiques aux exigences fort raisonnables; enfin, il passe des examens médicaux (cœur, poumons, yeux, oreilles); c'est le moment d'exhiber les trésors de l'enveloppe jaune; mais c'est aussi le

moment où le président de la CVS appose le timbre « apte au service » s'il y a lieu.

Vient ensuite la phase ultime, la seule aussi où s'instaure un dialogue, un contact personnel entre le conscrit et le représentant des autorités militaires, l'officier de recrutement. Ce contact est trop bref, sans doute, mais il existe. Et nous ne saurions nier que l'officier de recrutement, dans ce laps si court, ait l'esprit ouvert qui sied à la circonstance.

Ce survol, bref et peut-être approximatif, nous sert de rappel. Nous ne saurions déjà nous livrer à la « critique de l'exercice ». Il importe, en revanche, de constater que les *moyens* dont disposent nos autorités de recrutement ne sont pas particulièrement luxueux pour mener à bien une tâche qui se révèle de plus en plus délicate.

C'est dans cette optique qu'il convient de considérer les améliorations proposées par le « Rapport Oswald ».

### III. LE RECRUTEMENT DU RAPPORT OSWALD

« L'actuelle conception du recrutement ne garantit pas l'utilisation rationnelle du potentiel civil (...) ».

Telle est la phrase par laquelle s'ouvre le chapitre du rapport consacré au recrutement. A grands traits, nous pouvons définir les propositions du rapport comme se rapportant à quatre domaines :

D'abord, mettre sur pied une meilleure *information* des conscrits avant la journée de recrutement. Il s'agirait de leur présenter l'armée, les différentes Armes et les exigences qu'elles postulent, de manière à éviter, le recrutement venu, des demandes manifestement impossibles à satisfaire pour d'élémentaires raisons de compétence des candidats.

Ensuite, il faudrait tenir compte de façon beaucoup plus impérative que jusqu'ici des *capacités* acquises par la formation *civile* des conscrits. De la sorte, on éviterait une déperdition d'énergie et de valeur intellectuelle.

Troisièmement, le recrutement devrait être réalisé sur la base d'*examens* plus nombreux qu'aujourd'hui, menés dans une plus grande quantité de domaines, par un personnel qualifié (donc, apparemment, pas nécessairement militaire...), au moyens de techniques et d'engins modernes, utilisés déjà dans le secteur civil. De la sorte, la base d'appréciation des

conscrits serait plus large, et l'incorporation probablement plus judicieuse.

Enfin, et en corollaire de ce qui précède, on ne saurait plus se contenter d'installations « ad hoc » et provisoires pour le recrutement. Celui-ci devrait pouvoir se dérouler au besoin pendant une période plus longue (deux jours ou même davantage) dans des *centres de recrutement permanents* parfaitement équipés pour un travail en profondeur. Ces centres pourraient, en outre, servir au « recyclage » des hommes comme des cadres lors de leur passage en landwehr ou en landsturm.

Il s'agit donc de doter l'opération de recrutement d'un degré de technicité supérieur à ce qu'il est maintenant, de mettre à sa disposition plus de temps et de personnel pour atteindre un « rendement » supérieur.

#### IV. LES RECRUES

Le recrutement n'a de sens que par ce qu'il en sort : des recrues qui deviendront soldats, puis sous-officiers ou officiers. En définitive, la pierre de touche du recrutement est son résultat. Nos fonctions ne nous permettent pas de nous livrer à maint « gallup » ni sur ce sujet, ni sur aucun autre. La modeste vue que nous avons de ces problèmes permet néanmoins de poser quelques affirmations intéressantes :

Rares, sans doute, sont ceux qui demandent à faire service dans l'infanterie, fût-elle motorisée. Mais plus rares encore sont ceux qui, l'école de recrues une fois mise en route, se plaignent ouvertement de leur sort. Après tout, il faut bien convenir que l'artillerie ou la DCA ne sont des armes « savantes » qu'au niveau de l'officier. Et le cannonier qui cuve sa « pomme » en attendant que le brouillard se lève ne s'amuse probablement pas plus que le mitrailleur qui se livre à la même passivité et pour les mêmes motifs !

En revanche, on pourra constater parfois une attitude plus critique chez des soldats éprouvés, qui, parallèlement à une certaine routine militaire, ont acquis une maîtrise plus complète de leur formation civile. Et encore, dirait Guitry, vous voyez, pas toujours : témoin cette ordonnance d'officier d'un EM supérieur, avocat au civil, qui se dit très heureux de son sort parce que « ça me repose ». Témoin encore ces six (oui, 6) cuisiniers diplômés que j'eus dans une compagnie, tous d'accord (et capables) de devenir sous-officiers, à la seule condition que « ce ne soit

pas à la cuisine ». Comme dirait cet ami facétieux: Qu'alors y faire? Car si nous pensons pratiquer la psychologie appliquée, il nous faut choisir, dans ce cas particulier, entre utiliser les compétences civiles de ces jeunes gens, quitte à les braquer contre l'armée, et renoncer à faire un usage raisonnable de leurs capacités techniques au profit d'un engagement personnel et moral nettement supérieur. A coup sûr, le problème n'est pas simple.

Mais il est temps de revenir au recrutement lui-même; et nous voudrions le faire en un essai de synthèse.

## V. EN QUOI FAUT-IL ET EN QUOI PEUT-ON MODIFIER LE RECRUTEMENT ?

### 1. *Les besoins*

Dans nombre de ses articles, le colonel EMG Verrey nous rappelle, à fort juste titre, qu'il est de sa mission de fournir l'armée, c'est-à-dire *toutes* les armes, en futurs soldats. Le régime des troupes cantonales, qui présente, au demeurant, de gros avantages, restreint à n'en pas douter la souplesse du recrutement. Pour l'heure, ce régime existe, et nous devons en tenir compte. Les besoins d'un canton, en ce qui concerne, notamment, les troupes d'infanterie, doivent être, bon an mal an, couverts par les conscrits de ce canton. Cela nous conduit à certaines absurdités, dont l'officier de recrutement n'est en rien responsable, comme par exemple celle-ci: un alpiniste chevronné genevois ne peut être incorporé dans l'infanterie de montagne, alors qu'un Valaisan qui n'a jamais quitté la plaine du Rhône devra faire la connaissance du Pigne d'Arolla, quoique n'y étant pas le moins du monde préparé. Voilà pour le cantonalisme en matière militaire.

Mais il y a plus. Lorsque le « Rapport Oswald » nous dit que le système actuel de recrutement ne garantit pas l'utilisation rationnelle du potentiel civil, il rappelle une vérité première en même temps qu'il commet une erreur:

La vérité première, c'est qu'en raison d'une école de recrues excessivement brève et d'un personnel professionnel notoirement insuffisant, notre armée de milices doit pouvoir compter sur la formation civile préalable de ses recrues.

L'erreur, c'est de croire qu'il est judicieux d'utiliser à tout coup la formation civile des conscrits. Quelques exemples, en forme de questions :

- A quoi utiliserait notre armée tous les juristes qu'elle compte dans ses rangs si elle devait tous les engager en fonction de leurs compétences professionnelles? L'auditeur en chef devrait, pour le moins, avoir grade de commandant de corps!
- Quelle est la (ou: quelles sont les) formation civile nécessaire à un fusilier? à un cannonier lance-mine? à un mitrailleur? Bref, à l'un de ces fantassins qui forment plus du 40% de notre effectif? Ces gens-là, que nous le voulions ou non, il nous faut bien les trouver quelque part. Et si nous éliminons toutes les catégories professionnelles pouvant trouver normalement place à l'armée (maçons dans le génie, techniciens dans les transmissions, économistes à l'état-major de l'armée, mathématiciens dans l'artillerie, etc.), nous n'aurons plus que des manœuvres, lesquels sont, notoirement, le plus souvent italiens ou espagnols. Il est vrai que l'infanterie de montagne pourrait compter sur les guides professionnels. Je doute fort que nous en ayons en suffisance pour former neuf régiments!

Dans le domaine des besoins, une remarque s'impose encore: *toutes* les armes ont besoin de trouver, parmi les conscrits, *leurs futurs cadres*. Ce problème ne doit pas pouvoir échapper à l'officier de recrutement, lequel doit donc conserver la latitude de fournir à des troupes comme la PA, les troupes sanitaires ou l'infanterie des jeunes gens aux qualités personnelles supérieures à la moyenne de façon à permettre aux écoles et aux corps de troupes de trouver en eux-mêmes leur propre encadrement. Ce n'est plus affaire d'ordinateur, mais bien plutôt d'expérience.

## 2. *Les examens*

A fort juste titre, le « Rapport Oswald » préconise une série d'examens physiques, psychiques et intellectuels plus poussés que jusqu'ici pour déterminer avec autant de précision que possible les possibilités réelles du conscrit.

Cette mesure nous paraît, effectivement, sage: mais plus encore, elle est *urgente*. En effet, l'examen physique est « gentil », l'examen médical pour le moins rapide, et l'examen psychique inexistant. Or, il est incon-



testable que, pour toute une série de raisons, cet examen est devenu indispensable. Le colonel Verrey écrivait, en 1966 <sup>1</sup>:

En l'absence de statistique *impossible à établir* <sup>2</sup>, on peut estimer à près de 60% à Genève et à plus de 50% à Lausanne la proportion des jeunes gens de dix-neuf ans qui ne bénéficient pas ou plus de cet élément d'harmonie et d'équilibre (la famille). (...)

Mais c'est, malgré tout, cette faillite familiale et sociale qui se traduit souvent par ce traumatisme psychique si caractéristique chez de nombreux conscrits. Ils figurent alors sur nos listes comme inaptes, aptes seulement dans les services complémentaires, classés aussi sous la rubrique générale « maladies psychiques et du système nerveux » et la remarque particulière « troubles fonctionnels du système nerveux » et « individualités pathologiques (psychopathes) ».

A côté de l'introduction nécessaire d'un examen psychique, une mesure d'ordre général devrait être prise: celle permettant à tous les examens de révéler vraiment la personnalité et les capacités des conscrits. Qu'il s'agisse des examens physiques, pour lesquels, bien entendu, personne n'est préparé (ou presque), mais que chacun (ou presque) sait comment saboter <sup>3</sup>, qu'il s'agisse des examens relatifs au degré d'instruction manifestement trop simplistes pour être révélateurs, ou des examens psychiques qui sont travail de longue haleine et en profondeur, tout cela devrait se dérouler « loin des vains bruits de la plaine ». C'est-à-dire dans un cadre suffisamment *retiré*, pendant un temps suffisamment *long* pour permettre de s'assurer que l'atmosphère de sérieux nécessaire règne durant le recrutement.

Car si le recrutement s'opère dans une atmosphère de « fête au village » en certains lieux, il faut savoir qu'ailleurs, et singulièrement dans nos villes, l'ambiance est malsaine et peu propice au sérieux, à la recherche ou la découverte de talents militaires. Il faut donc souscrire à l'idée de centres de recrutement, sorte d'établissements médico-sportifs bien équipés et de conception rationnelle. Nos autorités de recrutement cesseraient ainsi de sa balader à travers leur zone, munies de leurs écriteaux volants et de leurs machines à écrire réglementairement paquetées dans les caisses idoines... L'impression donnée par « le recrutement »

<sup>1</sup> RMS n° 3, mars 1966, p. 117.

<sup>2</sup> C'est nous qui soulignons.

<sup>3</sup> Cf. RMS n° 6, juin 1971, p. 264-266.



aux conscrits y gagnerait certainement. L'efficacité des examens aussi. Et, en définitive, l'officier de recrutement, organe de décision, disposera, pour apprécier la situation, d'un nombre supérieur d'éléments.

### 3. *L'électronique*

« L'incorporation dans une Arme déterminée résulterait de l'exploitation par un ordinateur de toutes les données relatives au conscrit. <sup>1</sup> »

Parallèlement à ce texte, citons-en un autre, d'une année son cadet :

« Je me bornerai à répéter qu'il est loisible et, somme toute, facile de multiplier les « profils d'aptitude » et de pousser à l'extrême les critères de choix, de fabriquer des machines électroniques compliquées, des « computers » ; il restera toujours, à l'entrée comme à la sortie de la machine, *l'homme*, avec ses aptitudes et ses défauts (. . .). <sup>2</sup> »

Il serait bien sot de nier que l'ordinateur rende, effectivement, de signalés services ; il serait tout aussi sot de ne pas mettre l'ordinateur au service du recrutement, dans la mesure où la tâche de l'officier d'incorporation pourrait en être simplifiée. Mais il serait, nous semble-t-il, faux que *l'ordinateur incorpore*. Le conscrit n'est pas une marchandise ; on va, dès le service militaire commencé, exiger de lui des efforts personnels, un engagement de tout son être (cf. la définition de la discipline !). L'incorporation doit demeurer un acte de commandement, un acte d'homme à homme. La machine peut réunir des éléments de décision et opérer certaines synthèses. *Elle ne doit pas décider.*

### 4. *L'information*

Savoir si l'information officiellement dispensée aux conscrits avant le recrutement est suffisante ou non me paraît un problème mineur. C'est la question que l'on se pose pour en cacher une autre, beaucoup plus grave : que font les conscrits de l'information qu'ils reçoivent ?

La réponse nous en est, par exemple, fournie par les séances d'information des conscrits qu'organisent certaines sociétés d'officiers : comme toujours, les conscrits se divisent en deux catégories : ceux qui viennent pour savoir, et ceux qui ne viennent pas ou viennent « chahuter ».

L'information n'a, dans notre Etat, aucun caractère obligatoire ; nous ne procédons pas au lavage des cerveaux. Nous devons donc nous

<sup>1</sup> Rapport Oswald, chiffre 6223, p. 58.

<sup>2</sup> RMS n° 6, juin 1971, p. 264.

attendre à ce que cette information ne « passe » pas partout. Plus encore : nous savons qu'elle ne passe pas précisément là où elle serait le plus nécessaire.

Avec le livret de service, nous pouvons remettre aux conscrits, avant le recrutement, toute la littérature illustrée possible et imaginable : en prendra connaissance qui le voudra bien.

Il en résulte que, pour avoir quelque chance de succès, l'information préalable doit être considérée comme négligeable. En revanche, l'opération de recrutement devra commencer par là : exposer l'armée, ses besoins, ses exigences. Les conscrits étant rassemblés, mis en présence d'hommes qui leur parlent, commentent films ou projections, sont compétents pour répondre à leurs questions. Par là, on s'assurera que l'information parvient effectivement à tous ceux auxquels elle est destinée.

Le « Rapport Oswald » souhaiterait que le corps enseignant participe à cette information, en intervenant lorsque les futurs conscrits sont encore d'âge scolaire. L'idée est excellente, et sans doute pratiquée dans certains établissements. Je souhaite néanmoins, à ceux qui devraient promouvoir cette idée à ce bout-ci du lac, bien du plaisir !

## VI. ESSAI DE CONCLUSION

Partant du principe que nous voulons améliorer notre capacité de défense au niveau du recrutement, nous pouvons tirer des quelques considérations qui précèdent quelques idées directrices. Elles me semblent pouvoir se résumer ainsi :

1. L'incorporation doit pouvoir être réalisée sur la base d'indications plus complètes sur le conscrit. Les questionnaires et examens actuellement en vigueur ne suffisent pas. Un examen psychique, notamment, est aujourd'hui indispensable.

2. Le recrutement doit, par conséquent, pouvoir se faire dans des installations adéquates. Il faut y consacrer le temps nécessaire et le personnel qualifié indispensable.

3. L'engagement de moyens ultra-modernes est, dans une certaine mesure souhaitable, pour autant que la machine ne remplace pas l'homme dans la phase décisive de l'incorporation.

4. A défaut de pouvoir garantir l'information avant le recrutement, il faut la pratiquer pendant les journées de recrutement.

5. L'utilisation des compétences professionnelles n'est pas toujours possible, ni même souhaitable. Il faut songer au futur recrutement des *cadres* et il n'est pas vrai « qu'il serait regrettable qu'un garçon intelligent vînt échouer dans l'infanterie »<sup>1</sup>.

Capitaine Jean-François CHOUET



<sup>1</sup> RMS n° 3, mars 1962, p. 118.