

Mes expériences dans une école de recrues

Autor(en): **Schlapbach, Christian**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **136 (1991)**

Heft 12

PDF erstellt am: **03.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-345152>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Mes expériences dans une école de recrues

Par le colonel EMG Christian Schlapbach, ancien commandant des ER trp L 225

Comme commandant de l'École de recrues des troupes légères 225, dont la mission consiste à former les hommes qui serviront dans les compagnies romandes d'état-major des formations TML, j'ai eu l'occasion de faire quelques réflexions concernant les recrues d'aujourd'hui ou, d'une manière plus générale, les soldats qui vont effectuer leurs cours de répétition ces prochaines années. Ce que j'ai cru comprendre repose sur des observations faites pendant les années 1989 et 1990.

Les problèmes du recrutement

Les services officiels, dans les media, annoncent avec fierté que le 90% des conscrits sont déclarés aptes au service, une nette amélioration par rapport à l'époque pas si lointaine où l'on ne dépassait pas le seuil des 75%.

Dans la pratique, comment évolue la situation entre le moment où l'on connaît les effectifs probables et la dix-septième semaine de l'école de recrues? Pour l'été 1990, les autorités militaires m'annonçaient 70 soldats radio/renseignement. 22 de ces conscrits, aptes au service, vont réussir à se faire dispenser avant l'entrée en service. Après la visite sanitaire d'entrée, compte tenu de ceux qui ne se sont pas

présentés à Bure, il en reste encore 40. Certains d'entre eux passeront encore devant la CVS siégeant à Mittelgösgen et se feront licencier. Quelques recrues, jugées inaptes au service dans les chars ou les grenadiers de chars, viennent renforcer les effectifs de l'École 225, si bien que, dans les deux sections mises sur pied, on compte 39 hommes, soit le 56% des effectifs annoncés. Dans les autres spécialités de mon école, la baisse des effectifs n'est pas si spectaculaire: les motocyclistes et les automobilistes sont des volontaires, ce qui joue un rôle énorme. Quoi qu'il en soit, une compagnie d'état-major perd durant l'école de recrues un quart des conscrits attribués par les bureaux de l'administration fédérale.

Les jeunes gens qui restent ne sont pas, et de loin, aptes à 100%. Il convient de distinguer ceux qui sont inaptes au tir pour des raisons psychiques ou à cause de problèmes d'ouïe, ceux qui ne peuvent pas porter plus de 10, 15 ou 20 kilos, ceux qui ne peuvent parcourir à pied plus de 5, 10, 15, 20 ou 25 kilomètres. Il faut compter quatre à cinq semaines pour connaître l'aptitude individuelle de chacun.

Cette situation m'amène à tirer les conclusions suivantes:

– Au recrutement, les jeunes gens ne sont pas

meilleurs qu'il y a vingt ou vingt-cinq ans; on prolonge simplement le recrutement dans les écoles de recrues, pour en arriver plus ou moins aux mêmes résultats.

– Pour les cadres d'une compagnie, les problèmes d'organisation, de commandement se posent d'une manière beaucoup plus aiguë que dans le passé, car les programmes d'instruction doivent tenir compte des aptitudes «différenciées» des recrues. Les chefs de section, les sergents-majors, les sous-officiers ont par conséquent besoin d'un appui constant et bienveillant de la part des instructeurs, mais aussi du médecin d'école et de l'aumônier.

– Dans les écoles de cadres, on rencontre de plus en plus de sous-officiers, de sous-officiers supérieurs avec des aptitudes au service très différenciées.

Quels résultat peut-on atteindre aujourd'hui?

L'École de recrues des troupes légères 225 a été inspectée deux fois par le chef d'armes, une fois par le commandant de la division mécanisée 4 qui, tous deux, ont apprécié les résultats comme bons, admettant que des cadres et des soldats n'ont pas d'arme ou qu'ils ne peuvent pas courir.

Le chef de l'instruction a prescrit que toutes les écoles de recrues effectuent une marche de 50 kilomètres. Avec mes instructeurs, nous avons organisé des postes judicieusement répartis qui permettent de faire partir les hommes dont les possibilités de marche sont limitées. Ainsi, la compagnie se trouve au complet pour les dix derniers kilomètres. Au printemps 1990, un seul soldat, victime d'une crise d'asthme, n'a pas pu terminer l'épreuve.

Les cadres

Dans le contexte militaire et civil actuel, trouve-t-on encore les cadres indispensables? Arrive-t-on à convaincre les meilleurs candidats? Dans un domaine au moins, rien n'a changé: lorsque, dans une section, l'ambiance est bonne et que les cadres manifestent de la motivation, on trouve suffisamment de candidats pour une école de sous-officiers. En 1989, la moitié de l'effectif, dans certaines sections, a accepté de «signer».

Pourtant, un problème subsiste. Entre le moment où les soldats quittent l'école de recrues et celui où ils entrent à l'école de sous-officiers, ils se trouvent soumis aux influences de la vie civile et privée, en particulier la pression de l'employeur et celle de la «petite amie». Certains patrons promettent de gros avantages financiers à leur collaborateur si celui-ci renonce à faire un service d'avancement. Dans beaucoup d'entreprises, on ne voit plus la valeur d'une expérience comme un paiement de galon. De telles atti-

tudes s'expliquent en partie par la situation sur le marché de l'emploi, mais elles posent à l'armée des problèmes quasiment insurmontables. Pourtant, n'est-ce pas seulement à l'armée qu'un jeune homme peut apprendre à conduire et à décider dans des conditions difficiles?

Dans mon école, le problème transparait dans les chiffres: 23 élèves sous-officiers romands étaient proposés pour l'été 1990... 10 se trouvent présents à l'entrée en service.

Malgré tout, nous devons rendre attractifs les services d'avancement, mais nous ne réussissons que si nous pouvons compter sur la collaboration de nos chefs militaires et des patrons dans l'économie privée. Sur huit premiers-lieutenants qui ont payé leurs galons sous mon commandement, six étaient des employés fédéraux, un travaillait dans une banque et un dans les assurances.

Les nouveautés «été 90»

Avant l'entrée en service, les commandants d'école doivent envoyer une lettre d'information à leurs recrues. Le premier jour, celles-ci ne reçoivent pas d'uniforme et peuvent bénéficier d'une sortie de deux heures: il ne faut pas traumatiser ces jeunes gens! Les postes de travail où l'on ne ferait que de l'instruction formelle sont interdits, cette matière doit être intégrée dans l'instruction technique. Pendant la période de «caserne», la pause de midi dure deux heures, tandis que l'instruc-

tion se termine obligatoirement à 15 heures. Le service de parc et le service intérieur se font sans la présence des cadres.

Ces mesures ont été imposées pour faciliter l'intégration des recrues dans la vie militaire et pour dégager du temps pour l'instruction des cadres. Le *Blick* parle pourtant de «Weiche Welle» et l'on doit constater que ces réformes ne simplifient pas la tâche des cadres et ne correspondent pas toujours à l'attente des jeunes gens.

Mes expériences de commandant d'école, je crois pouvoir les résumer en trois principes:

- L'armée étant, quoi qu'on dise, un élément de la société, les problèmes qui se posent dans le civil ne manquent pas de se faire sentir dans la vie militaire.

- La recrue de 1990 n'est pas plus mauvaise que celle d'il y a vingt-cinq ans, mais il faut la traiter et l'instruire différemment.

- La sélection et l'instruction des cadres nécessitent un effort commun de la part des instances militaires et de tous ceux qui, au civil, travaillent avec des cadres. Il faut que les services d'avancement apparaissent plus attractifs, que les employeurs y voient à nouveau une formation qui peut apporter quelque chose à leur entreprise. Puissent aussi les patrons penser un peu plus loin que les problèmes de personnel des prochaines dix-huit ou vingt et une semaines!

C. S.

Bulletin de la Société cantonale jurassienne des officiers, février 1991.