Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2020)
Heft: 2

Artikel: Le recrutement des conscrits : quels défis?
Autor: Müller, Matthias
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-913862

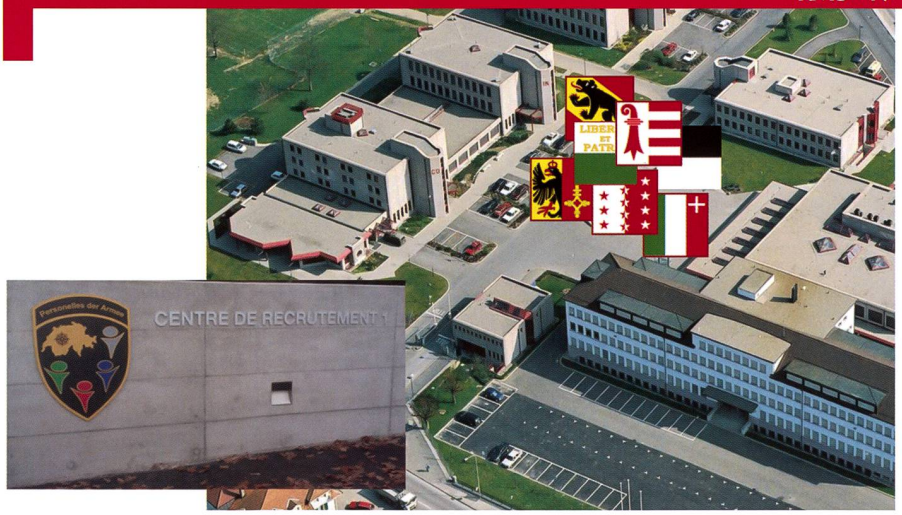
Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

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



L'enceinte du Centre de recrutement de Payerne (unique Cen Recr en Romandie.)
Toutes les illustrations via l'auteur.

Instruction

Le recrutement des conscrits : Quels défis ?

Col EMG Mathias Müller
Commandant du recrutement de l'armée

Le recrutement est la première étape de la « vie militaire ». Il fait suite à une «journée d'orientation» conduite par les cantons où les conscrits bénéficient d'une orientation quant aux possibilités de recrutement. En résumé, il vous aide à connaître -en particulier- vos points forts!

Historique

Avec l'introduction de l'AXXI, un nouveau processus de recrutement avait vu le jour. En automne 2003, le centre de recrutement de Lausanne fut inauguré, rejoignant les cinq (5) nouveaux centres.

Courant janvier 2019, le centre de Lausanne fut remplacé par celui, nouvellement créé, de Payerne.

Généralités

Un centre de recrutement doit assurer le « recrutement » de tous les conscrits de nationalité suisse et répondre à trois besoins fondamentaux: primo, à l'évaluation faite suite à la diversification des fonctions militaires ; secondo, à la sécurité et, tertio, à l'optimisation des besoins en matière de personnel (alimentation de l'armée).

Le recrutement s'opère sur deux ou trois journées (cycle de recrutement), à raison de deux fois par semaine, toute l'année et a lieu entre trois et douze mois avant l'école de recrues. Il a pour objectif premier d'alimenter l'armée. Pour ce faire, plusieurs tests et autres évaluations sont effectués dans les domaines suivants : état de santé en général, état psychique, performances physiques, analyse des risques en matière de sécurité.

Processus du recrutement

Après avoir suivi une journée d'orientation dans leur canton respectif et ce, sous la responsabilité du commandant de l'arrondissement militaire, les conscrits sont convoqués par l'autorité cantonale au recrutement dans leur 19ème année (civile) de manière à effectuer, selon la loi, une école de recrue dans leur 25e année (civile), au plus tard.

Lors du recrutement, on distingue deux phases :
a) Définir l'aptitude médicale : Ceci incombe à la médecine militaire et est définie comme suit: « Est apte au service la personne qui, du point de vue médical, satisfait physiquement, intellectuellement et psychiquement aux exigences du service militaire, respectivement de la protection civile et qui, dans l'accomplissement de ces services, ne nuit ni à sa santé ni à celle d'autrui ». La décision médicale se base sur trois piliers : examen médical, test psychologique et entretien, test sport.

b) Définir la fonction militaire, le mode de service et la date de l'école de recrues : Cette phase est du ressort des officiers de recrutement et cette affectation doit évidemment répondre aux capacités du conscrit, mais également correspondre aux près de 160 profils d'exigence des fonctions militaires et leurs besoins au sein de notre armée. A ce stade, il est important de comprendre que les besoins de l'armée priment sur les intérêts du conscrit, ceci étant le fondement de notre armée de milice.

Analyses et testing nécessaires à la prise de décision

Avant toute affectation du conscrit, ce dernier suit une batterie de « tests » qu'il s'agit d'analyser avant toute décision.
a) Examens médicaux d'aptitude

- Ils sont complets et tous d'importance quant au choix final de l'officier de recrutement dans l'attribution de la future fonction. Indice de masse corporelle (BMI), tour de taille, vue, ouïe, électrocardiogramme (ECG) ;
- fonction pulmonaire, analyse de sang et, finalement, contrôle des vaccins.

Tous ces examens sont exécutés lors du bloc médical que chaque conscrit achève le premier jour du recrutement. Lors de la commission de visite sanitaire du recrutement au second jour (CVSR), les médecins du recrutement confirmeront ou non l'aptitude du conscrit en tenant compte de tous ces résultats.

b) Examens psychologiques

- Ils ont pour objectif principal de déterminer l'aptitude psychique et morale à effectuer le service militaire ou la protection civile, voire aucun d'entre eux. Les résultats de ces tests, suivis si nécessaire d'un entretien avec un psychologue, permettront de donner une recommandation d'aptitude aux médecins du recrutement qui prendont la décision finale. D'autres tests évalueront également les capacités de *leadership*, les compétences sociales, l'intelligence et la personnalité de chaque conscrit.
- Cette batterie de tests livrera également à l'officier du recrutement une échelle de résultats permettant de considérer le conscrit dans les quatre groupes de fonctions militaires: l'action, la technique, l'humain ainsi que la gestion.
- Globalement, les tests psychologiques visent surtout à déceler les éventuelles faiblesses ainsi que les « dissimulateurs » et ne s'occupe pas de l'aspect « motivation ou démotivation » des conscrits à ce stade durecrutement.

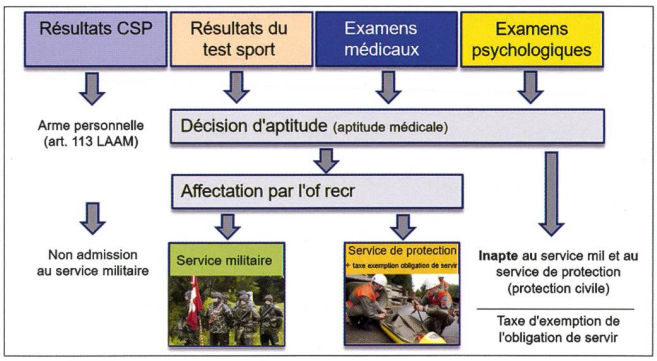
c) Examens de sport (TFA: test de *fitness* de l'armée)

- Ils ont pour buts de contrôler les facteurs essentiels de l'aptitude à la performance physique.
- Cette dernière est évaluée selon des méthodes simples et modernes, au travers de cinq (5) disciplines définies par l'Ecole Fédérale de Sport de Macolin et son Centre de compétences Sport de l'Armée.
- Le total des points possibles est de 125 (distinction dès 80 pts; niveau « bon » atteint avec 65 pts).
- Pour toutes les fonctions militaires, le profil d'exigence mentionne le nombre de points nécessaires.
- Le résultat du test, respectivement le nombre de points obtenus, est non négociable s'il ne remplit pas les exigences de la fonction. Comme pour toutes les autres évaluations du recrutement, le test de sport ne peut pas être répété. Il y a souvent déception chez les conscrits qui n'obtiennent pas la fonction souhaitée à cause du résultat des tests sportifs, d'où la nécessité de bien se préparer à l'approche du recrutement (voir application « Ready App », https://www.vtg.admin.ch/fr/actualite/campagnes/ready.html) .
- En effet, nous nous devons de respecter les barèmes en la matière, de manière à assurer l'intégrité physique du conscrit et sa capacité à assumer la fonction dans la durée. L'objectif ici consiste aussi à limiter les possibles complications avec l'assurance militaire.

d) Contrôle de sécurité relatif aux personnes (CSP)

- Il fut introduit en 2011. Toutes les personnes devant accomplir leur obligation de service militaire recoivent une arme personnelle et auront généralement accès à des informations, du matériel ou des zones de protection dites « classifiées ». Par ce contrôle (mené dans les locaux du centre de recrutement), il s'agit d'exclure ou de réduire autant que possible les risques en matière de sécurité.
- Une équipe de professionnels (juristes et criminologues appartenant organiquement au secrétariat général du DDPS) s'en charge.
- Un CSP « renforcé » est en outre requis pour les sdts de transmission et dans certaines fonctions (« troupes aériennes, DCA, PM ou aide au cdmt). Les résultats et autres restrictions ainsi obtenus sont communiqués aux officiers du recrutement qui devront en tenir compte lors de l'affectation du conscrit à une fonction.

Le processus de décision quant à l'aptitude ou non de pouvoir servir.



Le recrutement ponctue la première étape importante du conscrit (à ce stade) en décidant, après deux journées seulement, de sa future carrière militaire en tant que « citoyen soldat de notre armée de milice ».

Premier contact de nos jeunes avec l'institution, il se doit d'être un succès aux niveau de l'accueil, du déroulement et de la pertinence des résultats conduisant *in fine* à une affectation militaire définitive.

Nota Bene : les femmes et les hommes astreints au service ont les mêmes devoirs et les mêmes droits.

Le recrutement, un défi des plus importants

Pour rappel, l'art. 59 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (état au 01.01.2016) évoque le Service militaire et le service de remplacement, notamment comme suit :
Al. 1: « Tout homme de nationalité suisse est astreint au service militaire. La loi prévoit un service civil de remplacement »
Al. 2: « Les Suissesses peuvent servir dans l'armée à titre volontaire »
Al. 3: « Tout homme de nationalité suisse qui n'accomplit pas son service militaire ou son service de remplacement s'acquitte d'une taxe. Celle-ci est perçue par la Confédération, fixée et levée par les cantons »

Après la « journée d'orientation » dédiée aux conscrits (qui se doit d'être une base motivante dans l'accomplissement de ses obligations militaires), les deux ou trois journées de recrutement s'avèrent essentielles pour l'image de notre armée (= permettre à la future recrue de gagner la confiance de notre institution).

En effet, au cours du « recrutement », on doit :
- Apprendre à mieux connaître les jeunes (leurs forces, leurs faiblesses)
- Savoir se vendre (faire connaître les bienfaits de notre institution, de notre armée)
- Mieux communiquer (toucher les conscrits au travers d'émotions et de vraies valeurs)

En ce sens, le recrutement est un réel défi mais ô combien important! Les raisons sont simples, aujourd'hui :
- On doit augmenter le nombre de recrues (« argumenter » juste et bien en amont)
- On doit éviter les départs prématurés (« motiver » à bon escient).
- On doit mettre les personnes aux bons endroits (selon les besoins, les fonctions, les compétences)

Les processus sont complexes et se doivent d'être interactifs entre les services de manière à assurer l'affectation de la bonne personne à la juste fonction militaire, ceci tout en répondant aux besoins de l'armée, respectivement des corps de troupes.

2020 : L'année des femmes

L'année 2020 est marquée d'une « pierre particulière ». La femme est au centre du panel des objectifs :
Les deux illustrations ci-dessous montrent le nombre de femmes actuellement incorporées, respectivement l'augmentation du nombre d'entre elles en terme d'intérêt (annoncées aux journées de recrutement dans le dessein de pouvoir suivre une ER, voire être incorporées).
Outre la notion pure d'effectifs, il est intéressant de montrer l'évolution du nombre de femmes incorporées dans l'armée suisse aujourd'hui, en analysant brièvement le chemin parcouru depuis leur journée d'orientation.

En l'an 2010, 104 femmes ont participé aux « journées de recrutement » (J-Recr), nonante (90) d'entre elles sont entrées à l'école de recrues (ER) et 88 furent ensuite incorporées dans l'armée.

En 2019, 345 femmes sont déclarées « aptes au service militaire » (hausse de 32%!), 258 d'entre elles sont ensuite entrée à l'ER (y.c. cadres).

Aujourd'hui, l'armée suisse compte 1'251 femmes incorporées (état au 08.01.2020, sans SRC), soit 0,8% des effectifs. L'objectif avoué est de dépasser dans un premier temps la barre du 1% de femmes incorporées (avec fonction) et la faire évoluer le plus loin et le plus longtemps possible.

Il est à mentionner qu'une femme peut être incorporée dans l'armée suisse sans avoir accompli d'ER, suite de quoi elle pourrait également suivre une formation ou un perfectionnement, en conséquence gravir les échelons selon les dispositions en vigueur.

La collaboration avec les cantons

L'organisation de la journée d'information incombe aux cantons, qui en définissent également le déroulement. Elle ne compte pas comme service d'instruction obligatoire. L'art. 324a du CO précise que l'employé doit être libéré de son travail et qu'il a droit à son salaire pour cette journée. Le conscrit ne perçoit donc pas de solde ni de compensation à cette occasion.

Etat des effectifs, femmes A19.

Femmes au sein des formations de l'armée					Femmes en dehors des formations de l'armée	
Grades (gr.)	Mil carr*	SL*	Mil*	Total	MI	TOTAL
Of	10	5	311	326	84	410
Sof sup	5	5	91	101	1	102
Sof	5	16	250	271	30	301
Sdt		8	400	408	127	535
Total	20	34	1 052	1 106	242	1 348

Année	Participent aux J-Orientation	Entrent aux J-Recr	Sont "aptes" au Serv (fin J-Recr)	Affectation particulière	SCR (Croix-Rouge)	Entrent à l'ER	Sont incorporées
2010		104	103	5	8	90	88
2011		120	116	7	6	122	83
2012		109	106	5	7	89	107
2013		149	147	2	12	139	89
2014		181	165	10	8	151	114
2015	591	198	174	8	15	188	146
2016	698	221	200	4	27	180	150
2017	888	359	300	10	26	204	157
2018	1179	347	262	9	27	257	310
2019	>1098	435	345	tbd	27	258	
							1251
Source: PISA		100%	80,5%			83,2%	83,3%

Recrutement: femmes dans l'armée (2010-2019)

Sous la direction du commandant d'arrondissement compétent, des animateurs spécialement formés pour cette journée encadrent les conscrits et répondent à leurs questions.

La journée d'information dans le canton de Neuchâtel

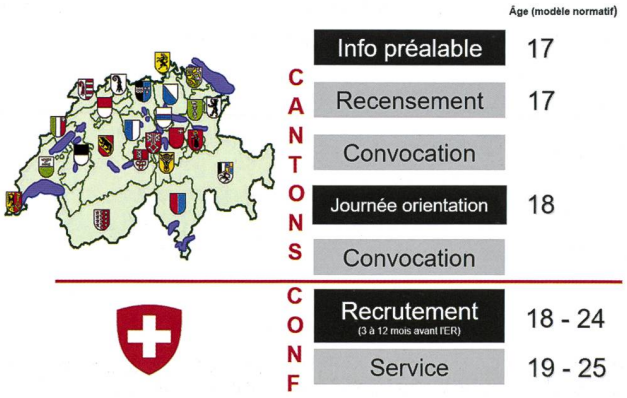
La session principale des journées d'orientation sur l'obligation de servir a toujours lieu début du mois de mars dans le canton de Neuchâtel avec une deuxième session en octobre. Cette année, ce sont les citoyens nés en 2002 qui sont à l'honneur, pour autant qu'ils soient soumis à cette obligation et qu'ils ne l'aient pas encore accomplie.
La journée d'information propose un programme varié. Des modules pratiques et théoriques permettent aux conscrits d'appréhender les différentes modalités du recrutement. On y reçoit son « Livret de Service » (LS) et on apprend à découvrir les opportunités correspondant à nos capacités et autres aspirations. Tous les jeunes hommes de nationalité suisse sont tenus d'y participer au cours de l'année de leurs 18 ans. Les femmes intéressées peuvent également y prendre part.
Information sur le processus du recrutement au niveau cantonal (NE)

- Les citoyens concernés sont convoqués individuellement ;
- Le recrutement des conscrits de langue maternelle française, des classes d'âges 1996-2001 (2002 dès sa majorité si le conscrit demande à pouvoir accomplir son ER dès sa 19e année) domiciliés dans le canton et n'ayant pas encore accompli cette obligation, a lieu au centre de recrutement de Payerne et dure deux (2) jours ;
- Les conscrits concernés sont convoqués par ordre de marche sur lequel figurent toutes les indications utiles relatives à ces journées ;
- Toute demande de déplacement de dates est à adresser par écrit au Service de la sécurité civile et militaire cantonal (SSCM) ; elle doit être accompagnée de justificatifs et adressée au plus tard vingt (20) jours avant la date de convocation. Sans réponse écrite du SSCM, la convocation initiale reste valable ;
- Les défaillants à ces règles et dispositions sont punis selon la législation en vigueur.

Information sur différents modes de service possibles, notamment le « service long »

- Les jeunes Suisses et Suissesses ont la possibilité d'accomplir leurs obligations militaires d'une seule traite. Principal avantage : après 300 jours de service, il est possible de planifier librement son avenir personnel et professionnel. Le nombre de militaires en service long est limité par la loi à 15 % d'une classe de recrutement. Le service long n'est possible que dans certaines armes et fonctions ;
- Pour devenir militaire en service long, on doit disposer d'un certificat de fin d'apprentissage ou d'une maturité ou être en cours d'études. Des connaissances professionnelles dans le domaine de la construction, de la réparation, de la santé, de l'informatique, du secrétariat ou de la restauration sont particulièrement demandées. L'inscription se fait lors du recrutement. Le choix du modèle service long se fait sur la base du volontariat. Une déclaration d'engagement en ce sens doit être signée au début de l'école de recrues ;
- Le service long est également attrayant pour les jeunes gens disposant d'un potentiel pour devenir cadre. Les sous-officiers accomplissent 507 jours, les sous-officiers supérieurs (sergents-majors chefs, fourriers) 668 jours et les officiers 668 jours de service et bénéficient ainsi très tôt d'une expérience intensive de conduite ;

les 23 cantons suisses "partners" et le modèle classique d'information



A compétences égales, chances égales.

- Même si l'on est déjà convoqué pour effectuer une ER classique, il demeure encore possible de signaler son intérêt pour le modèle service long. En fonction des besoins et des compétences recherchées, on peut se voir attribuer une autre incorporation ;
- Pour toute demande de changement d'incorporation, il faut s'adresser au Commandement du recrutement.

Préparation au recrutement : quelques mots-clefs
- D'ordre « physique et mentale », une bonne préparation est recommandée ;
- Suivre un cours pré-militaire (avant le recrutement) est possible, voire nécessaire selon la troupe choisie ;
- Pour mieux se préparer et anticiper tout choix, se référer au site www.miljobs.ch ;
- Se présenter au recrutement est une obligation, au sens de la loi.

Les défis les plus délicats

a) Le canton de Neuchâtel innove depuis 2019 en organisant, une fois par an, une journée d'information (orientation) dans le dessein d'aiguiller les Neuchâteloises âgées de 18 à 27 ans, souhaitant s'engager dans l'armée suisse. Il s'agit d'une vraie innovation dans la mesure où il est le premier canton romand à organiser une journée spécifiquement consacrée aux femmes.

« *Nous avons une forte hausse du nombre de femmes militaires, mais ce n'est pas encore entré dans les mœurs* » ! Le constat du colonel Yves Vuillermet, commandant du 8e arrondissement militaire (NE), est sans appel. Aux seins de leurs frontières cantonales, plus de vingt-cinq (25) femmes sont désormais incorporées dans l'armée suisse dont près de la moitié en tant que simples soldats.

On le constate, le rôle de la « femme » au sein de l'armée est un thème abordé avec panache et succès dans le canton de Neuchâtel. En effet, en décidant d'organiser des « journées d'orientation » le samedi matin pour les « femmes intéressées » (la dernière en date : samedi 7 mars 2020, au château de Colombier), le résultat dépassa les espérances. En effet, près de 70 femmes ont participé à cette journée en 2019, sur quelques 750 Neuchâteloises conviées par courrier postal. Dix d'entre elles ont finalement décidé de se présenter au recrutement militaire. Un résultat fort probant pour ce canton, sachant que la moyenne nationale actuelle de recrues féminines est de 1,68 % et que le nombre de femmes incorporées dans l'armée suisse est aujourd'hui de 0,8 % des effectifs réels.

b) La digitalisation
Pour rappel, la digitalisation ou numérisation est une suite logique de l'évolution technologique et plus particulièrement d'internet de de l'informatique; grâce à elle, tout peut se traiter en ligne. Ainsi, la transformation digitale existe depuis qu'internet existe. L'armée se doit donc, elle aussi, d'y prendre part et très activement. Objectif premier: l'obtention d'informations au plus vite afin de répondre le plus rapidement possible aux requêtes diverses de nos conscrits, recrues et soldats.

c) L'alimentation (les fonctions de « spécialistes »)
L'accent doit être encore davantage porté sur certaines fonctions « spéciales » où le recrutement de spécialistes est devenu une denrée rare. On pense ici particulièrement aux fonctions suivantes: cuisinier de troupe, mécanicien (sur moteurs, appareils ou armes), voire soldat de transmission.

Le Centre de recrutement de Payerne

Colonel Yves Vuillermet, cdt d'arrondissement du canton de Neuchâtel (en collaboration avec Laurent Giauque, cdmt Instr, doctrine du Pers A)

Le Centre de recrutement de Payerne accueille depuis 2019 tous les romands (langue maternelle française) vivant en Suisse ou à l'étranger (le projet avait été lancé en 2010 déjà).

Le nouveau centre de Payerne recrute les conscrits des cantons de langue française selon la répartition suivante (chiffres de l'an 2019) : VD 34 %, GE 24 %, VS 13 %, FR 12 %, NE 9 %, JU 4 %, BE 4 %. Un « romand » habitant dans une région alémanique ou tessinoise de Suisse est également convié au recrutement à Payerne.

En moyenne, 75 cycles de recrutement de deux jours sont programmés tout au long de l'année, offrant env. 10'000 places aux cantons concernés. Ces derniers peuvent convoquer un maximum de 160 conscrits par « grands cycles » (janv.-mai / sept.-déc.) et 110 lors de petits cycles (juin-août).

Les « produits » du Cen Recr de Payerne

Le recrutement des conscrits est évidemment le produit principal d'un « centre de recrutement ». Toutefois, il ne faut pas négliger d'autres activités, également requises. En effet,
a) L'évaluation des futurs cadres est un autre produit important durant l'école de recrues ou pour les grandes unités ;
b) Les nouvelles évaluations de l'aptitude médicale pendant l'école de recrues, respectivement après le licenciement, occupent également chaque semaine le

personnel du centre lors de séances médicales spéciales ;
c) Les tests supplémentaires pour conducteurs, le recrutement pour SWISSINT ainsi que les « commissions pour non porteurs d'armes » complètent la palette d'activités.

Au total, ce ne sont pas moins de 13'000 « clients annuels » qui bénéficient des prestations du centre de recrutement.

Le « personnel professionnel » du Cen Recr de Payerne

Le personnel à disposition est conséquent (70 collaborateurs, représentant 29 FTE *-Full Time* Equivalent-) et se compose, régulièrement, de :
- militaires de carrière (5) ;
- médecins (4) ;
- psychologuicales techniques (10) ;
- experts-sport (20) ;
- secrétaires/assistantes-tests (8) ;
- sécurité (4) ;
- personnel de support et intervenants sous mandat (4).

Pourquoi le nouveau Centre de recrutement de la Suisse romande se situe-t-il désormais à Payerne ? Les raisons principales du changement de Lausanne à Payerne sont de deux types : infrastructure et processus.

L'infrastructure de Payerne

L'ancienne infrastructure, sise à Lausanne (Pontaise), était un bâtiment administratif cantonal. La philosophie du DDPS définie dans le concept de stationnement vise à concentrer les activités militaires sur les sites de la Confédération. En outre, la ville de Lausanne avait initié le projet « Métamorphose », un élément fort du développement de cette ville, réaffectant l'ensemble du quartier des Plaines-du-Loup (y.c. Stade Olympique).

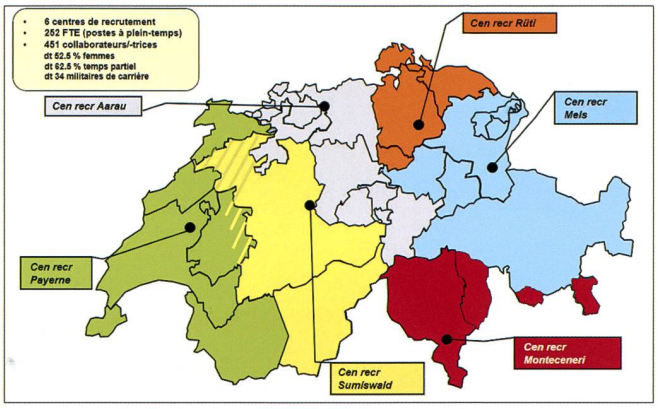
En conséquence, sans installations sportives à proximité, le recrutement n'est plus réalisable.

Les processus influençant la capacité nécessaire

Les autres raisons ne permettant plus un recrutement optimal à Lausanne étaient d'ordre interne. En effet, la capacité à accueillir l'ensemble des romands à La Pontaise n'était plus suffisante. Le Cen Recr de Lausanne fut conçu pour 7'400 conscrits par an. Or, en 2010 déjà, la barre des 8'560 avait été franchie. En 2012, celle des 10'000 conscrits. L'évolution démographique de la Suisse romande montre que le nombre de futures recrues pourrait dépasser les 11'000 annuellement, d'ici quelques années.

D'une part, le nombre de conscrits astreints à une obligation de servir n'a cessé d'augmenter et, d'autre part, le recrutement s'est vu doter de processus supplémentaires tels que le contrôle de sécurité des personnes (CSP).

Enfin, les conditions de travail et de séjour dans les locaux lausannois (trop exigus) dépassaient souvent les limites



Lieux de recrutement des conscrits (6 centres, dont 1x en Romandie et 1x au Tessin).

de l'acceptable pour toutes les personnes présentes.

Désormais, la nouvelle infrastructure de Payerne permet de répondre aux besoins de recrutement modernes ainsi qu'au nombre de conscrits « romands » à recruter, à savoir :
- une capacité maximale de 170 conscrits par cycle (contre 128 précédemment) ;
- des locaux parfaitement adaptés aux différents métiers du recrutement (médecine, psychologie, sport, sécurité).

La nouvelle infrastructure sise à Payerne rend très crédible le recrutement de nos jeunes conscrits, offrant toutes les facilités requises en termes de tests à effectuer. Elle offre en outre un lieu fort adéquat à l'ensemble du personnel engagé audit centre.

M. M.

www.armee.ch/recrutement