

# Propos sur le recrutement à l'occasion d'une relève

Autor(en): **Borel, Denis**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **116 (1976)**

Heft 5

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-650376>

## **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.

# Revue militaire suisse

Fondée en 1856 - Paraît tous les mois

**Rédacteur en chef:** Colonel-divisionnaire M. Montfort

**Administrateur:** Major E. Juvet

**Administration et édition:**

Association de la Revue militaire suisse, 4, Place Pépinet, 1003 Lausanne, Tél (021) 22 44 44. Chèques post. 10-5209 - **Impression et expédition:** Imprimeries Réunies S.A. 33, Avenue de la Gare, Lausanne - **Annonces:** Permédia, département de Publicitas S.A. pour la presse périodique. 9-11, rue du Prince, 1211 Genève 8.  
Permédia - 6002 Lucerne Hirschmattstrasse, 36 Tél. (041) 23 66 66

---

**TARIF DES ABONNEMENTS:**

<b>Suisse</b>	1 an: Fr. 22.—	Prix du numéro
<b>Etranger</b>	1 an: Fr. 27.—	Fr. 2.50

Les abonnements partent du 1<sup>er</sup> janvier et continuent jusqu'à révocation écrite.  
Une durée intermédiaire n'est acceptée que l'année de souscription.

---

## Propos sur le recrutement à l'occasion d'une relève

Après avoir dirigé le recrutement avec beaucoup de compétence pendant quinze ans, le colonel EMG Benoît Zimmermann a terminé sa carrière d'officier le 31 décembre 1970.

Il a été remplacé par le colonel EMG Charles Schaefer, originaire du Tessin et parlant aussi fort bien le français et l'allemand. Après avoir commandé des écoles de troupes blindées, le colonel Schaefer a passé plusieurs années comme attaché militaire en Autriche et en Scandinavie où il a pu recueillir des idées utiles pour l'exécution de sa nouvelle tâche.

Pour avoir travaillé avec le colonel Zimmermann pendant plusieurs années — et pour lui rendre hommage — j'éprouve le besoin de commenter certaines critiques parfois peu fondées concernant le recrutement.

Avec une obstination aimable, le colonel Zimmermann n'a cessé de sillonner la Suisse pour donner de l'impulsion à ses officiers de recrutement, les appuyer dans leur tâche, et pour contribuer à nouer des relations confiantes avec les autorités des cantons. Il voulait, avec raison, que, partout, le premier contact des jeunes avec l'armée soit une réussite. Comprenant qu'il fallait avant tout satisfaire les besoins de l'armée, il

cherchait cependant toujours à les concilier avec les désirs des conscrits ou du moins à leur faire saisir pourquoi certains vœux ne pouvaient être exaucés. Il était prêt à porter remède aux erreurs occasionnelles qu'on lui signalait mais souffrait des reproches généraux, parfois formulés de façon inconsidérée ou opportuniste.

Ainsi, il n'est pas rare d'entendre des personnes et même des personnalités demander qu'« enfin on se soucie de mettre chaque homme à la bonne place dans l'armée ». Comme si on ne s'y était jamais ingénié ! L'armée devient de plus en plus technique, l'infanterie, tout autant que l'artillerie et le génie, est devenue une « arme savante ». Les responsables du recrutement ont constamment tenu compte de l'évolution des besoins et formulé des critères de plus en plus précis et complets pour l'incorporation des conscrits dans les diverses armes, services et spécialités. La sélection ne se limite d'ailleurs nullement au recrutement, elle est continue, et les commandants ou services sont habilités à demander à n'importe quel moment de la carrière d'un soldat son transfert dans un poste de spécialiste correspondant à la formation acquise après l'école de recrues. Il n'arrive donc pratiquement pas que des postes de spécialistes soient occupés par des incapables ; mais, bien entendu, il n'y a pas place pour tous les spécialistes à un poste correspondant. Ce n'est d'ailleurs pas un malheur, car un homme bien formé, habitué à organiser et diriger l'activité de plusieurs collaborateurs est habituellement apte à remplir, dans l'armée, un rôle de chef, et c'est de chefs, souvent non-spécialisés, qu'on a besoin dans toutes les troupes. Il y a aussi parmi les conscrits une proportion inévitable de jeunes gens peu fûtés : il faut les répartir de manière équitable dans toutes les troupes car, partout, on a besoin d'auxiliaires et de braves gens que ne rebutent pas les travaux pénibles.

Il arrive que certains s'insurgent de savoir des savants ou des grands patrons civils confinés dans des tâches militaires subalternes. Cela ne serait pas, si les personnes en cause avaient, dès leurs jeunes années, accepté de devenir officier, ou si elles ou leurs supérieurs civils prenaient la peine de signaler les fonctions mieux adaptées à la situation civile atteinte en cours d'existence, qu'elles pourraient exercer dans l'armée. Quand quelqu'un s'étonne, par exemple, du fait que le directeur d'une grande entreprise électrique « croupisse » comme sergent dans une compagnie de fusiliers, il ne révèle pas un scandale. Il se peut fort bien que

l'intéressé soit heureux du dérivatif consistant à remplir à l'armée un rôle tranquille, que le capitaine considère comme bénéfique pour l'ensemble de l'unité la qualité du travail et l'esprit du sous-officier en question. Si les responsables de la distribution d'énergie en service actif estiment nécessaire d'incorporer ce militaire à la tête de l'organisation de guerre des entreprises électriques, ils peuvent le demander et on pourra même assimiler ce sergent à un colonel en le rangeant dans la classe de fonction correspondante. Mais ne demandez pas au commandant d'unité de prendre l'initiative de se priver d'un bon sergent, qui, de surcroît, paraît se plaire chez lui et ne dévoile pas ses aptitudes professionnelles.

Il existe, toutefois, certains obstacles non encore surmontés à l'application absolue du principe « the right man in the right place »; ce sont notamment les prérogatives cantonales, qui pourtant présentent souvent des avantages de poids. Ces prérogatives obligent à recruter dans les cantons alpins et pour les troupes de montagne certains soldats, qui ne sont pas de vrais montagnards, et empêchent de faire de tous les alpinistes qualifiés habitant le Plateau des fusiliers ou grenadiers de montagne. On ne désespère pas d'obtenir avec le temps, des cantons, une application plus tolérante du principe de territorialité.

On entend aussi parfois exprimer le souhait que l'on recoure de plus en plus aux méthodes scientifiques de sélection. C'est une mode, mais l'application de procédés scientifiques se justifie effectivement dans de nombreux domaines civils et militaires. Il est vrai que les habitudes plutôt « artisanales » de recrutement peuvent paraître désuètes. On constate, toutefois, qu'elles conduisent à de bons résultats. Il n'est pas certain que le coefficient d'erreur serait nettement moindre en cas d'application généralisée de méthodes scientifiques; on peut, en revanche, être assuré que cela coûterait beaucoup plus cher et prendrait davantage de temps. Il importe d'ailleurs, de rappeler que, déjà maintenant, on recourt à des examens scientifiques pour la sélection de certains spécialistes, notamment pour tous les conscrits appelés à conduire des camions et des véhicules chenillés.

On cite volontiers par boutade qu'il suffit qu'un conscrit émette un vœu quant à son incorporation pour qu'on l'attribue à une autre arme. Cette boutade a été si souvent citée que certains finissent par croire que cela correspond aux méthodes habituelles de recrutement. En réalité, chaque conscrit est invité à formuler plusieurs vœux. Ces vœux consti-

tuent pour les officiers de recrutement un des nombreux facteurs d'appréciation, les autres étant les effectifs requis, l'aptitude physique, la vivacité intellectuelle, la formation professionnelle ou acquise en dehors de l'activité professionnelle, la langue parlée, l'appartenance à un canton, etc. Il est naturel qu'un charcutier ne puisse pas être téléphoniste mais doive être incorporé comme boucher ou aide de cuisine, qu'un conscrit porteur de lunettes ne puisse devenir pointeur de chars blindés, qu'on ne puisse recruter comme armurier qui n'a pas de formation civile correspondante. Il peut certes arriver parfois qu'un officier de recrutement, chargé chaque année pendant quelque 150 jours ouvrables d'incorporer quotidiennement une quarantaine de conscrits, soit irrité par le comportement ou les vœux déraisonnables de quelques garçons malpolis et les rabroue un peu violemment. Toutefois, ces incidents isolés et provoqués par les « victimes » ne sauraient justifier la boutade citée et dont les officiers de recrutement pourraient s'offenser.

Colonel-divisionnaire Denis BOREL

