

Une armée suisse branchée et "cool" au recrutement!

Autor(en): **Meier, Niklaus**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **150 (2005)**

Heft 6-7

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-346506>

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.

Une armée suisse branchée et « cool » au recrutement!

■ App chef Niklaus Meier³

L'armée suisse perd du terrain: les nombreuses et nécessaires restructurations des dix dernières années ont fait diminuer les effectifs et, par conséquent, la présence des militaires dans la population. L'armée n'est plus l'« école de la nation » mais représente pour beaucoup une perte de temps et un gaspillage des ressources humaines, néfaste à l'économie générale du pays.

Cette conception *moderne* se retrouve dans l'attitude des conscrits suisses le jour du recrutement, tel qu'il se pratiquait dans l'Armée 95. Soutenir l'armée n'est pas *cool*. On assiste à de véritables concours pour obtenir le plus mauvais résultat lors des tests sportifs et inscrire le plus grand nombre de fausses réponses. A vrai dire, cette attitude, qui semble être assez générale, n'est rien d'autre que la puberté dans sa phase finale, mais elle produit un résultat regrettable: des recrues démotivées, des recrues qui auraient bien voulu se donner de la peine et réussir les tests pour être retenues pour une certaine fonction, mais qui ne l'ont pas osé en raison de la pression sociale des camarades, des recrues qui garderont de leur service militaire de mauvais souvenirs et partageront cette déplorable expérience avec leurs amis, camarades et jeunes frères (les futures recrues).

Pour faire du recrutement une réussite, il faut en changer le cadre général, parler le langage des jeunes et faire paraître l'armée branchée et *cool*. Pourquoi ne pas instaurer en hiver une journée de ski par école de recrues? Cela ferait plaisir aux recrues, mais ce serait surtout une publicité efficace pour l'armée, qui passerait pour jeune et dynamique. C'est ça le langage des jeunes! Et si on veut être jeune, alors qu'on ne l'est pas (l'armée s'appuie après tout sur des siècles de traditions et d'histoire), il faut oser demander aux jeunes ce qu'ils veulent. Ils veulent *fun*! Deux jours de ski durant les écoles de recrues suffiront amplement. Aller s'amuser sur les pistes et l'armée sera de nouveau présente dans la population; les plus jeunes se diront «Ca alors, c'est cool!». L'armée, c'est *cool*? Eh bien oui! Il suffit de vouloir. Et les *vieux* se souviendront de leur temps où «l'armée n'était pas encore comme ça», mais ils comprendront.

Le problème du recrutement est loin d'être négligeable. Lors du recrutement, la pression du groupe est énorme, et les jeunes se laissent très facilement influencer. Une preuve? Le port quasi obligatoire de certains vêtements pour les adolescents dans les écoles, des baskets par exemple. Qui met encore des sandales? Il en va de même lors du recrutement. Devant les camarades, qui sont le seul véritable critère de référence, il faut se plier au dogme du groupe. L'objectif du recrutement, qui vise pourtant à affecter le conscrit à la fonction adaptée, en tenant compte de ses préférences, passe alors au deuxième plan.

On ne saurait dire «Tant pis pour ceux qui font les imbéciles lors du recrutement! Ils ont eu leur chance.» La pression sociale ne laisse en effet pratiquement aucune liberté aux jeunes, et les conscrits qui manifestent suffisamment de personnalité pour se frayer leur chemin sans égard pour l'opinion des camarades ne sont pas nombreux.

Il faudrait donner aux jeunes la possibilité de parler personnellement avec les responsables du recrutement, hors de la pression du groupe et du temps. Un tel entretien ainsi que la prise en compte des résultats scolaires et des certificats d'apprentissage (des documents fondés sur une période d'au moins quelques mois) permettraient de cerner les conscrits, mieux qu'un test sportif où «l'honneur» commande de ne pas réussir ou qu'un test psychologique à la masse qui ne saurait être considéré comme significatif, compte tenu des circonstances: jeunes garçons seuls, sans leurs parents, mais formant un groupe cohérent face à une autorité militaire considérée comme *l'ennemi*.

Le problème des jeunes, c'est l'opinion des autres, la pression sociale. Le problème du recrutement, c'est exactement le même avec, en plus, la pression hiérarchique des responsables militaires qui ne veulent ou ne peuvent pas s'adapter aux jeunes, qui sont pourtant l'avenir. Les ignorer, c'est ignorer l'avenir. Pourtant l'armée fait de la publicité avec le slogan: «Armée – un avenir assuré»...

N. M.

³ Recrutement en 2002, école de recrues 2003 (Armée 95), école de cadres en 2004 (Armée XXI)