

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: 140 (1995)
Heft: 2

Artikel: De l'opportunité de notre système de milice. 1re partie
Autor: Mossu, Alexandre
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-345506>

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: 12.01.2026

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

De l'opportunité de notre système de milice (1)

Par le lieutenant Alexandre Mossu

Les années passent, mais rien ni personne n'évolue, serait-on tenté de constater amèrement en lisant ou en entendant certaines interventions dans le domaine qui nous occupe. Soit leurs auteurs manquent des informations ou des capacités indispensables à tout travail journalistique qui se respecte, soit ils se font volontairement les chantres de poncifs que le peuple doit ingurgiter depuis des dizaines d'années. Les débats s'avèrent complètement biaisés par le fait que beaucoup de contradicteurs potentiels craignent de s'exprimer franchement, de peur que leur carrière militaire ou politique puisse en pâtir.

D'où l'idée d'un article documenté par la récolte, durant plusieurs années, de documents touchant un sujet apparemment encore tabou dans notre pays¹. Puisse-t-il contribuer à un

débat qui, dans le plus pur souci d'asseoir une future défense crédible, nous semble indispensable, cela d'autant plus qu'Armée 95 est désormais réalisée et que, de l'avis même du chef du DMF, la discussion est à poursuivre sur des réformes encore nécessaires². Enfin, il sied de rappeler dans ce préambule que l'armée de milice est un moyen, non un but, le but étant une défense efficace de notre pays et de ses citoyens.

I. Que coûte véritablement notre armée?

Les chiffres avancés officiellement³ font état d'une part de 1,3% du produit intérieur brut (PIB) de 1993, ce qui place la Suisse dans le peloton de queue des pays industrialisés, néanmoins devant l'Autriche

qui ferme la marche avec 0,9% du PIB⁴.

Des recherches fouillées mais guère connues partent de prémisses tout à fait différentes. Elles incluent notamment les différentes pertes (paiement du salaire durant l'absence, chute de rendement, coûts de remplacement, travail de secrétariat, adaptation des structures des entreprises) que subissent les employeurs du fait de l'absence non compensée de leurs employés. Il y est également tenu compte de l'investissement démesuré en potentiel humain durant les cours de répétition pour des tâches ne correspondant nullement aux capacités du personnel engagé, et du manque à gagner sur les biens-fonds et bâtiments de l'armée⁵. On aboutit bien évidemment ainsi à des chiffres totalement différents. La Suisse n'en ressort de loin pas

¹ Il est tabou dans le sens qu'aucune réflexion de fond ne s'est faite publiquement. Ce ne sont pas des articles de la veine de celui de Défense (à part la contribution de Killias), de Abt et de Stettler qui ont contribué à élargir le débat. On y cherche vainement des arguments libérés d'a priori. En revanche, récemment, sous la pression de certains parlementaires – au demeurant de droite – et d'économistes, la discussion s'est nettement étoffée. On en voudra pour preuve les nombreux articles parus récemment dans la NZZ.

² Cf. Lezzi, Milizarmee.

³ Cf. par exemple Loretan; Wegelin, p. 1 et 3, citant Daniel Eckmann, porte-parole du DMF.

⁴ Cf. Wegelin, p. 1.

⁵ Cf. Wittmann, Wegelin et surtout Eichenberger/Steinemann. Le problème de l'investissement irrationnel en personnel est par ailleurs particulièrement criard dans un pays – comme le nôtre – dont les habitants sont en moyenne très bien qualifiés professionnellement. Ces derniers auteurs partent de l'idée (p. 29) que les coûts sociaux du système américain par exemple sont inférieurs à ceux du système suisse.

championne de l'économie en matière de défense, puisque la part au PIB se monte alors au minimum à 2,5%⁶. Ce qui nous place, soit dit en passant, devant la Belgique, l'Italie (tous deux 2%), l'Allemagne et la Finlande (tous deux 2,2%), à égalité avec les Pays-Bas et juste derrière la Suède (2,6%)... Le mythe en prend un coup!⁷

On oppose fréquemment à toute velleauté d'analyse détaillée des coûts le fait que l'industrie bénéficie des retombées financières de l'armée. Cet argument n'est cependant pas seulement pertinent pour l'armée de milice, mais s'applique tout aussi bien à une armée de réserve ou professionnelle. Pour les régions, le calcul déterminant doit se faire par exemple en additionnant le total des jours de présence de l'armée en une année. Prima facie, il saute aux yeux qu'une armée professionnelle permanente de 30 000 hommes – par hypothèse – accomplirait plus ou moins le même nombre de jours de service que 400 000 hom-

mes servant tous les deux ans trois semaines sous les drapeaux, sans compter que, dans ce cas, l'investissement en capital humain (proportion formation civile – fonction militaire) serait nettement inférieur et donc beaucoup mieux proportionné que celui pratiqué actuellement dans les cours de répétition.

II. Pourquoi ce silence?

On voit déjà venir des objections concernant la bonne foi des auteurs des études qui donnent de tels chiffres, les taxant de méchants antimilitaristes n'ayant pour seule fin que de pourfendre notre belle milice. Il nous semblerait cependant peu opportun de mettre en doute, aussi bien l'attachement aux institutions traditionnelles des rédacteurs de la *NZZ* et de la *Handelszeitung* que la compétence des auteurs publiant dans ces prestigieux organes de presse⁸.

Cela sans parler des documents internes du DMF

qui partent des mêmes bases de calcul et nous permettent de penser que nos hauts gradés et certains fonctionnaires sont au courant de la fausseté des chiffres avancés⁹. Le problème réside donc dans cette seule proposition: les gens bien informés savent que notre armée de milice coûte bien plus cher qu'on le dit, mais personne n'ose le dire publiquement. Que le DMF se taise, on peut le comprendre aisément. En effet, tant que l'économie se sacrifie au profit de l'Etat, donc des contribuables¹⁰, pourquoi réagirait-il? Par contre, qu'est-ce qui peut bien pousser les indépendants et les salariés à ne pas réagir?

Il nous semble qu'ici le DMF, trainant dans son sillage des escadres de perroquets, se soit imposé. La grande majorité de la population est totalement inconsciente des coûts réels, tout simplement parce que le problème la laisse indifférente ou qu'elle est incapable de l'appréhender¹¹. D'autres, par peur de déplaire aux supérieurs ou

⁶ Straubhaar est encore plus pessimiste (il parle de 3,2%; cf. Wegelin, p. 1); Wittmann et Lezzi, Wirtschaft, estiment à 3,7 mia de francs les «Gratisleistungen» de l'économie privée à la défense (cf. Wegelin, p. 3); Lezzi, Wirtschaft, estime les coûts totaux (Confédération, cantons, communes et industrie privée) à 10 mia de francs.

⁷ Pour une étude scientifique complète, nous renvoyons à Eichenberger/Steinemann, not. p. 24ss.

⁸ Il est de notoriété publique que les actions – nominatives liées – de la *NZZ* ne sont accessibles qu'à des membres ou sympathisants des partis radical et libéral. Quant aux auteurs invités, on signalera par exemple que MM. Wittmann, Borner, Rhinow et Straubhaar sont professeurs à l'Université.

⁹ Cf. les trois documents du GEMG (GGST) cités sous bibliographie et Wegelin, p. 3, citant Laurent F. Carrel, remplaçant du chef EM «Stratégie» au DMF.

¹⁰ Reste en revanche à savoir si le raisonnement est économiquement juste. En effet, la perte de productivité engendrée par le système des cours de répétition fait baisser les bénéfices des entreprises et des professions libérales, ce qui diminue les contributions exigibles par l'Etat.

¹¹ Dans ce sens cf. Eichenberger/Steinemann, p. 14.

aux électeurs¹², ne s'agitent guère. Une très faible minorité des personnes conscientes pense retirer du système de milice actuel un profit économique non négligeable. Or c'est précisément là que se forme, par lobbying explicite ou implicite, la volonté politique. Ainsi pour les banques, une image de la Suisse à l'étranger imprégnée du stéréotype du citoyen-soldat ne peut que profiter à la réputation de stabilité de notre marché financier et de nos services. Les investissements étrangers, sources principales du bénéfice de nos grandes banques, en sont par conséquent favorisés¹³. Quant aux régions bénéficiant économiquement de la présence de l'armée, nul n'est besoin ici de décrire leur intérêt. Les lecteurs de cette revue connaissent mieux que nous la façon dont l'armée est prise comme une véritable vache à traire dans des contrées entières du pays. Quel-

ques-uns, enfin financièrement assez solides et sans doute peu intéressés à un quelconque changement¹⁴, disent ne pas vouloir se poser la question.

La boucle est bouclée: personne ne veut comparer publiquement l'efficience de notre système actuel à celle d'une armée de réserve ou d'une armée professionnelle, ni envisager une quelconque adaptation de l'armée de milice avec ces systèmes. On préfère se bercer dans la douce illusion que notre système actuel est le moins coûteux, aussi efficace que les autres et qu'en plus il contribue à cimenter les citoyens-soldats et à former des cadres pour la vie professionnelle.

III. Critique du système actuel

On devrait s'étonner, dans ces conditions, qu'aucun

pays aux caractéristiques comparables aux nôtres n'ait adopté le système suisse. Bien au contraire, nos voisins ont plutôt tendance à se tourner vers le professionnalisme¹⁵.

L'affirmation concernant la modestie des coûts est fausse. Dans le domaine de l'efficacité, les cours bisanuuels, les réformettes en vogue et la réduction constante du budget de la défense vont plutôt dans le sens d'un abandon total de ce qui fait la différence entre une armée crédible et une colonie de vacances en tenue de camouflage¹⁶. Quant à la contribution à une certaine compréhension entre les régions linguistiques et les classes sociales, elle se discute, surtout quand on connaît l'ambiance régnant fréquemment dans les compagnies bilingues ou trilingues. On doit admettre en revanche que l'égalitarisme social de l'armée favorise une certaine solida-

¹² Nous connaissons bon nombre d'instructeurs partageant nos vues mais n'osant guère l'afficher. Quant aux politiciens, Killias (p. 15) va même plus loin que nous en affirmant que nombre de ceux-ci (par exemple Cincera et Farner) ont prôné l'armée de milice à tout crin pour se servir de la plate-forme électorale que celle-ci constitue.

¹³ Cf. Wegelin, p. 3, citant Straubhaar. Une grande partie des banques accorderait de plus, selon cet auteur encore, une grande importance à l'expérience de commandement acquise par les officiers.

¹⁴ Par exemple le colonel Ulrich Blocher, interrogé par Wegelin, p. 3.

¹⁵ L'Allemagne va réduire ses forces à 370 000 hommes, dont plus ou moins 40% constitueront les «Krisenreaktionskräfte», composées à plus de 50% de professionnels et d'engagés. Cela tout en réduisant la part au PIB de 2,77 à 1,61% (Cf. les deux articles de Müller, et Penkler; sur la formation, cf. Koch, not. p. 466). La Belgique, c'est bien connu, a opté le 3 juillet pour l'armée de métier: le service militaire y est supprimé dès la «levée» 1994. La France s'est contentée de réduire le service militaire obligatoire à 10 mois, mais les gaulistes poussent régulièrement à la constitution d'une armée de métier (cf. Meister). En ce qui concerne l'Autriche, dont l'armée est déjà composée de volontaires et de professionnels, cf. Kreuter, not. p. 388 et Schwarz. Quant aux pays plus lointains, nous relaterons cette anecdote piquante: une délégation indienne de visite en Suisse pour évaluer notre système de défense y aurait renoncé à cause des coûts trop élevés qu'il entraîne pour l'économie (information officieuse qui nous provient d'un ancien employé du DMF).

¹⁶ Sur le problème de l'inefficience des cours des répétition due au rafraîchissement à chaque fois nécessaire des connaissances («turnover»), cf. Eichenberger/Steinemann, *passim*.

rité. Il faut bien voir cependant que ces deux influences sur la cohésion de la nation sont propres à tout système militaire recrutant par conscription obligatoire et, non seulement, au système suisse¹⁷.

La formation des cadres ne relève pas de l'illusion. Seulement, systématiquement, des cours bien plus agréables à suivre au niveau confort et ambiance de travail sont organisés par les employeurs eux-mêmes, qui peuvent ainsi former leurs cadres dans l'esprit et les spécialisations recherchés. D'autre part, on constate une tendance de plus en plus fréquente dans certaines entreprises, avant tout multinationales ou étrangères, mais également suisses, à donner préférence à des hommes non gradés, voire dispensés de service¹⁸. Quant aux indépendants et aux membres de professions libérales, ils tolèrent de moins en moins les pertes financières que l'armée

leur cause et les rapports avec les supérieurs souvent régis par l'autorité et non par la compétence. Cette situation attire vers l'avancement surtout des cadres qui, dans leur vie professionnelle, sont moins sollicités par leur employeur. Les volontaires à l'avancement, capables, se font donc de plus en plus rares¹⁹. On entre ainsi dans un cercle vicieux, la proportion grandissante de cadres moyens qui démotivent leurs subordonnés de poursuivre leur carrière militaire, ce qui est particulièrement problématique pour une armée de milice, plus tributaire de la haute qualité de ses cadres qu'une armée professionnelle. On ne perdra pas non plus de vue que le bénéfice à retirer du commandement militaire n'est nullement propre à l'armée de milice, mais peut tout aussi bien exister dans un système mixte.

Ne soyons pas mal compris: les expériences vé-

cues à l'armée profitent à beaucoup de jeunes et de moins jeunes. Là n'est pas le problème. Pourtant, ce sont souvent ceux qui auraient le plus besoin de passer par certaines épreuves qui échappent à l'obligation de servir ou quittent après peu de temps l'école de recrues. En outre, une telle formation du caractère ne peut pas se faire à n'importe quel coût financier pour la collectivité. Enfin, cette contribution à la maturité a surtout lieu pour la troupe durant l'école de recrues, premier contact avec le monde militaire, non durant les cours de répétition, dont l'ambiance plus décontractée est fort bien connue. Le rôle de formation du caractère, du moins dans le contexte socio-politique actuel, nous semble passablement limité.

Même si l'on admet l'existence de cet apport, on doit constater que ce n'est pas là une caractéristique de notre système de milice ac-

¹⁷ Killias relève bien en fin d'article cet important rôle social, mais son article ne porte que sur la comparaison entre système actuel et armée composée uniquement de professionnels, ce qui n'est pas le cas dans notre article envisageant une solution intermédiaire.

¹⁸ Sur ce problème, cf. Vontobel, colonel et président du conseil d'administration d'une des plus grandes banques privées de Suisse. Il confirme les réalités économiques soulevées ici mais y oppose la valeur non chiffrable du sens des responsabilités développé chez les cadres à l'armée. Cf. également Lezzi, Ausbildungszentrum, qui donne l'avis de M. Josef Ackermann, colonel et président de la direction générale du Crédit Suisse. Celui-ci met la conduite des hommes en exergue. On opposera à ces opinions et à celle d'Alttermath (qui se concentre surtout sur les effets de l'école de recrues) le fait déjà mentionné supra que ces expériences peuvent tout aussi bien s'acquérir dans le modèle que nous préconisons en fin d'article. De plus, elles ne sont issues que de représentants d'employeurs qui ont les moyens financiers et structurels de digérer l'absence de leurs cadres. On relèvera d'un autre côté l'heureuse initiative de créer à Lucerne un simulateur de conduite qui serait aussi bien utilisable par les hauts cadres de l'armée que par ceux de l'économie et de la politique. Il ne fonctionne hélas pas encore (cf. Lezzi, Ausbildungszentrum et Lezzi, Schulterschluss).

¹⁹ Cf. par exemple Vontobel; cela cependant à l'exception des gens issus des rares secteurs professionnels favorisant encore l'avancement, à savoir notamment les banques, certaines assurances et les collectivités publiques. Wegelin, p. 3, donne des exemples chiffrés sur le soutien financier de certains gros employeurs à l'avancement. Le Crédit suisse sort champion du subventionnement de notre défense.

tuel, mais de toute armée de conscrits. Or la conscription obligatoire n'est ici nullement mise en question²⁰.

En guise de bilan intermédiaire, nous faisons les constatations suivantes:

1. Notre système actuel coûte plus du double de ce qui est généralement admis.

2. La grande majorité de la population n'en a pas conscience ou reste indifférente; une minorité ne s'exprime pas, pour des raisons politiques, professionnelles ou financières; si bien que le débat est inexistant.

3. Si notre système est bel et bien le plus efficient, pourquoi d'autres pays ne s'y rallient-ils pas?

4. L'armée, par ses offres d'emploi et ses exploitations diverses, contribue largement à la santé économique de certaines régions; ce qui entraîne pour des motifs électoraux le silence des élus de ces régions.

5. La contribution de l'armée à la maturité du citoyen peut être admise

dans les écoles de recrues. Cette caractéristique est cependant propre, non au système suisse, mais à toute défense comprenant une conscription obligatoire. De plus, une grande proportion de jeunes ayant un grand besoin de cette épreuve y échappent pour des raisons diverses.

6. Une certaine compréhension sociale entre citoyens de conditions sociales différentes par l'intermédiaire de l'armée est indiscutable. Elle n'est cependant, pas elle non plus, propre à notre système mais se conçoit pour toute armée de conscrits. De surcroît, les étrangers et les cas sociaux sont libérés de l'obligation de servir.

7. La contribution de l'armée à la formation des cadres, certes réelle, est cependant remise en question, non seulement dans les entreprises étrangères ou multinationales, mais également et de plus en plus fréquemment par les employeurs suisses, qui préfèrent les former eux-mêmes, à leur manière et selon leurs besoins, ce qui a pour effet de démotiver pour l'avancement avant tout ceux qui se voient dans leur carrière profes-

sionnelle offrir des perspectives intéressantes, autrement dit les citoyens intellectuellement les plus capables²¹.

Les rares employeurs favorisant l'avancement de leurs cadres travaillant dans des branches très solides structurellement et financièrement (banques, assurances, collectivités publiques), seules capables de digérer des absences fréquentes. Il résulte de cette concentration une diminution du rôle de l'armée à permettre les échanges entre hommes de provenances diverses.

Une critique n'est constructive que si elle aboutit à une solution. La proposition la plus fréquente et, de prime abord, la plus logique consiste à suggérer pour la Suisse la création d'une armée de professionnels, à l'image de la Grande-Bretagne ou des Etats-Unis. Qu'en est-il objectivement? Peut-on éventuellement faire un compromis entre le système de milice et le professionnalisme?

A. M.

(A suivre)

²⁰ A souligner les réserves – implicites.– de M. le Conseiller fédéral Villiger sur le principe de la conscription générale lors du séminaire 1994 de la SSO à Zurich (cf. NZZ 07.03.1994 no 55, p. 13).

²¹ On remarquera cependant avec Vontobel que les cadres qui, envers et contre tout, acceptent de grader, constituent pour l'entreprise un «pool» de gens plus solides psychiquement que la moyenne qui marche dans l'air du temps. Fort bien, mais est-ce vraiment proportionné aux coûts?