

La Suisse dans son armée

Analyse des processus de sélection dans le système de l'obligation de servir

Mémoire de master en sciences politiques
Faculté des sciences sociales et politiques
Institut d'Études politiques
Session d'hiver 2022

Directeur : Professeur Bernard Voutat
Expert : Professeur Daniel Oesch

Présenté par Emile Spahr

Remerciements

La sociologie nous enseigne d'abord que nous ne sommes pas seuls, que nos échecs et réussites sont d'abord celles des personnes qui ont été – et que l'on a – placé autour de nous. Je souhaite donc ici rendre hommage à toutes ces belles âmes qui m'ont mis dans des dispositions favorables à l'aboutissement de ce travail.

Mes remerciements vont tout d'abord à Monsieur Bernard Voutat, professeur de sociologie politique et directeur du présent mémoire. Son intérêt précoce pour ma recherche, son soutien intellectuel et matériel (merci pour l'impression des questionnaires !) et son sens de la liberté académique m'ont permis de terminer ce marathon dans les conditions que je souhaitais. Merci également à Monsieur Daniel Oesch, professeur de sociologie économique, qui a gentiment accepté d'expertiser ce mémoire, tout en me fournissant quelques pistes pour récolter et coder les données quantitatives mobilisées.

Il m'est ensuite nécessaire de témoigner ma reconnaissance à toutes les personnes qui m'ont – brièvement ou plus longuement – accompagnées dans cette quête académique. Aux différents représentants des services de recrutement militaires, pour m'avoir autorisé à mener et s'être intéressés à ma recherche ; aux conscrits qui se sont prêtés au jeu, quelque fois fastidieux, de la récolte de données empiriques – et encore plus à ceux qui ont accepté d'être recontactés ultérieurement. Je souhaite particulièrement remercier le lieutenant-colonel Schorderet, qui s'est montré aimable et bienveillant quant à ma présence dans le centre de recrutement de Payerne.

Il va sans dire – mais c'est toujours mieux en l'écrivant – que l'expression de ma plus profonde gratitude va à ma famille proche. À Claire-Marie et Christophe, mes parents cultivés qui m'ont toujours soutenu ; et à Léo, Diego, Bastien et Arthur, mes *alter egos* batailleurs et travailleurs. Finalement, à mes amis, de Lausanne, de la Basse-Broye et du Vully, toujours là pour me changer les idées, me faire rire et relativiser.

Table des matières

Préambule	5
1. Introduction	6
1.1. L'armée dans la science politique.....	6
1.2. Aux racines idéologiques de l'obligation de servir	7
1.3. Une brève histoire de l'obligation de servir.....	9
1.4. Le système de l'obligation de servir aujourd'hui	10
1.5. L'énigme et la piste.....	12
2. Revue de littérature	13
2.1. Les particularités du milieu militaire.....	13
2.2. La sélection institutionnelle.....	21
2.3. Les résistances individuelles.....	26
2.4. La sélection individuelle.....	30
2.5. Hypothèses.....	37
3. Méthodologie et données.....	39
3.1. Méthode et données quantitatives.....	39
3.2. Méthode et données qualitatives.....	55
4. Vœux d'orientation des conscrits.....	57
4.1. Dans le système de l'obligation de servir	57
4.2. Dans l'armée.....	70
5. Orientation effective des conscrits.....	80
5.1. Dans le système de l'obligation de servir	80
5.2. Dans l'armée.....	85
6. Les résistances au recrutement	89
6.1. Tactiques silencieuses.....	89
6.2. Tactiques juridiques.....	94
6.3. Inégalités de mobilisation des tactiques silencieuses et juridiques.....	94
7. Conclusion.....	97
Bibliographie.....	100
Annexes	108

Préambule

L'idée de ce mémoire de master s'est formée progressivement, au fil de mon parcours universitaire. Et même un peu en deçà. Pour mieux comprendre les interrogations qui sous-tendent cette recherche, il faut retourner à la période de ma vie dans laquelle s'insèrent leurs constructions. Lorsque j'entre à l'Université en septembre 2018, je viens d'effectuer cinq mois d'école de recrue au Centre d'Instruction des Forces Spéciales au Tessin. La formation militaire suivie à ce moment-là, réputée pour sa difficulté, m'a permis de découvrir le monde militaire. Ensuite, j'effectue trois cours de répétition durant mon cursus universitaire : le premier en 2019, le deuxième en 2021, et le troisième en 2022. Mon regard sur l'armée évolue avec la progression de mes études en sciences politiques, et mes retours en son sein nourrissent empiriquement mes réflexions.

Si les « lunettes de sociologue » m'accompagnent au gré des soirées de compagnie, instructions aux feux de combat et vols en hélicoptère ; les thématiques militaires occupent aussi une place centrale dans mes intérêts académiques. C'est avec une oreille attentive que je suis les cours sur la construction de l'État, dont le monopole de la violence légitime se matérialise d'abord dans les armées ; sur les institutions totales, sur l'utilisation de la notion de milice mobilisée dans le champ politique pour justifier une forme d'oligarchie parlementaire. Mais à mes yeux, le tableau est loin d'être complet.

En effet, en Suisse l'obligation de servir s'étend à tous les suisses de sexe masculin, et à ce titre on pourrait parler d'un « devoir citoyen ». C'est avec cette perspective que l'idée initiale de ce mémoire émerge à la lecture du *cens caché* de Daniel Gaxie (1978). Celui-ci montre que l'usage du droit de vote – droit politique du citoyen – connaît de grandes disparités dépendamment de l'appartenance de classe : les classes supérieures votent proportionnellement plus que les classes inférieures. Il s'agit-là du libre usage d'un droit, mais qu'en est-il de la participation au service militaire, qui est un devoir citoyen ? Les différentes classes de citoyens participent-t-elles de manière égale à ce devoir ?

C'est donc en transférant la focale portée dans notre discipline de la participation aux droits politiques, à la participation aux devoirs politiques que je suis arrivé à ce programme de recherche. Enquêter sur les processus de recrutement du système de l'obligation de servir constitue donc le premier pas exploratoire d'un tel programme de recherche.

1. Introduction

1.1. L'armée dans la science politique

La violence est constitutive du politique. Pour s'en convaincre, quoi de mieux qu'un bref retour aux textes des séances introductives de l'année propédeutique de science politique. Dans le *Nouveau manuel de science politique* (Cohen et al., 2009), les auteurs montrent que « l'ordre social ne va pas soi » (p.9). Celui-ci peut-être partitionné entre gouvernants et gouvernés, dominants et dominés. Cet ordre social est donc soutenu par une domination des uns sur les autres, se définissant comme un rapport de pouvoir légitimé tant par les dominants que les dominés (*ibid.*, p.13). Le pouvoir¹, finalement, est fonction de la détention de ressources (physiques, économiques, culturelles, symboliques, intellectuelles, technologiques...) inégalement distribuées entre et au sein des deux groupes, dont la valorisation va varier historiquement et localement.

L'institution dominante dans l'organisation des sociétés contemporaines est l'État. Sa définition wébérienne² éclaire les racines de sa domination : le monopole de la violence légitime. L'assise de sa domination sur une population donnée, lui permettant d'en organiser les diverses divisions et subdivisions, s'est donc d'abord effectuée dans le sang. Puis, dans un deuxième temps, la relation de domination s'installa à mesure que les relations de pouvoir se banalisèrent et que la contestation du monopole propre à l'État décrut. Concrètement, la noblesse d'épée qui instaura le monopole fût remplacée par la noblesse de robe, bientôt remplacée par la bourgeoisie ; les mœurs se sont progressivement pacifiées³.

Dès lors, une organisation paraît historiquement centrale dans l'instauration de ce monopole : l'armée. Regrouper des hommes et diriger leur potentiel de violence contenu dans leurs ressources physiques vers d'autres détenteurs de monopole de cette ressource ; régénérer cette force⁴ et la lancer à nouveau : tel était la mission des premiers « politiciens ». Toutefois, les moyens de destruction se perfectionnant, le monopole de la violence légitime s'installant, les mœurs se pacifiant, la centralité de l'armée dans la stabilité de l'État tend en apparence à s'effacer. Or, cette machine de guerre, si peu mobilisée en Europe de l'ouest dans les dernières décennies, reste de par la nature même de l'État son instrument le plus essentiel. D'où l'importance d'en questionner l'organisation et le système de légitimation.

¹ Le pouvoir est défini par Weber (1921, p.95) comme étant « Toute chance de faire triompher au sein d'une relation sociale sa propre volonté, même contre des résistances ; peu importe sur quoi repose cette chance ». La notion de ressources mobilisées dans le texte est ce sur quoi reposent ces chances.

² « [...] il faut concevoir l'État contemporain comme une communauté humaine qui, dans les limites d'un territoire déterminé – la notion de territoire étant une de ses caractéristiques – revendique avec succès pour son propre compte le monopole de la violence physique légitime » (Weber, 1919, p.86).

³ Pour plus de détails concernant l'instauration des monopoles et la pacification des mœurs dans le monde occidental, voir l'œuvre de Norbert Elias, notamment (1969, 1977).

⁴ Pour plus de détails concernant la mise en place de l'impôt comme monopole secondaire de l'État, voir Tilly (2000, pp.97-122).

L'organisation des armées a par ailleurs bien évolué. L'un des derniers développements généraux consiste en sa progressive professionnalisation, dont les raisons principales sont, selon Boëne (2003, pp.647-693), technologiques (inutilité de l'armée de masse face à l'arme atomique), politiques (déclin du charisme de l'État-nation), géopolitiques (manque de menaces concrètes) et économiques (rationalisation de l'organisation militaire). Cette professionnalisation est entre autre questionnée et questionnable par les penseurs politiques : dès le moment où la force de coercition de l'État démocratique est détachée du souverain, est-elle encore démocratique ? L'autonomie des organes primaires de l'État, critiquée notamment par Benjamin (1921, p.27) dans le cas de l'institution policière, demeura une préoccupation importante des penseurs politiques modernes.

En Suisse, comme nous allons le voir, l'armée est toujours organisée « en masse », sous le régime de la conscription obligatoire. Cette survivance n'est pas sans interroger : pourquoi cela ? Comment s'organise concrètement la conscription obligatoire ?

1.2. Aux racines idéologiques de l'obligation de servir

L'existence du système de conscription obligatoire ne constitue pas un trait historique propre à l'État-nation helvétique, quoiqu'en disent certains hérauts nationalistes. En effet, pour Rudolf Jaun (2019, pp.21-22), le système de conscription se généralise avec l'apparition des États-nations qui permettent – au nom de la défense nationale – le recrutement de citoyens-soldats nombreux et bon marché. Nommée seconde révolution militaire, celle-ci intervient environ 200 ans après la première, qui se caractérise par une généralisation de l'usage des armes à feu. L'évolution des techniques de combat, de plus en plus médiates et meurtrières, engendre des besoins toujours plus nombreux en hommes, qui ne peuvent être finalement satisfaits que par la conscription obligatoire.

Cet enrôlement des masses dans les affres de la guerre n'est permis qu'avec la mutation du régime de légitimation de l'État. En devenant État-nation, les citoyens sont investis de la tâche de défendre la souveraineté nationale. En d'autres termes, « [s]i l'on accepte la définition wébérienne de l'État comme monopole de la violence légitime, le lien entre service militaire et citoyenneté semble évident : la composante fondamentale de l'État, c'est-à-dire le monopole de la violence, est exercé par le peuple souverain » (Hippler, 2006, p.9). Évidemment, si ce changement de régime de légitimation de la domination étatique a su embarquer de larges pans des populations dominées, des portions tout autant larges ont tenté de résister à la conscription. Gérard Noiriel (1993, pp.16-17) montre par exemple comment de nombreux citoyens français cherchaient à falsifier leurs actes d'identités (âge, statut civil). De la même manière, Michel Bozon (1981, p.139) évoque les nombreux cas de mutilations volontaires de l'index en milieu rural pour éviter l'enrôlement.

Si la finalité première du service militaire obligatoire fondé sur la citoyenneté était probablement l'efficacité guerrière, de nombreux penseurs politiques modernes se mirent à deviser sur les bienfaits secondaires d'une armée de conscription. C'est le cas par exemple de Jean Jaurès (1915), qui vantait les mérites démocratiques d'une telle institution, sensée être représentative de la société, favoriser le brassage social et doter les citoyens de compétences leur permettant de prendre position plus activement dans les débats concernant la sécurité nationale (Desmoulins, 2001, pp.71-84).

En Suisse, la légitimation de la conscription obligatoire se fait sur un registre nationaliste similaire à la théorie politique détaillée précédemment. Elle est toutefois reconceptualisée sous la notion de « système de milice », qui renvoie à une particularité nationale spécifique. Pour l'historien Hans Senn (2009), cette notion peut-être définie comme « [...] [reposant] sur l'idée républicaine selon laquelle le citoyen qui en a les capacités doit assumer des charges et des tâches publiques à titre extraprofessionnel et bénévole ». Il est remarquable que cette notion s'applique à un champ élargi d'activités sociales, et non uniquement au domaine militaire, comme on pourrait s'y attendre⁵. Toujours selon l'historien, l'application au sens large de cette notion remonte à l'Ancien Régime : « les citoyens devaient assumer dans toutes les affaires publiques leur part de responsabilité pour le bien commun. [...] Il était donc courant de voir d'importantes fonctions publiques revêtues par des magistrats ou des fonctionnaires engagés de manière fixe, mais par des citoyens appelés à ces charges pour une durée limitée » (*ibid.*). Cette proposition est rabattue par Di Capua (2022, pp.60-66), pour qui l'extension de sens du concept « système de milice » se serait faite plus récemment : « [...] c'est dans la crise des années 1930 que l'on forgea l'analogie entre la milice militaire et le politicien suisse vu comme un 'milicien politique' » (*Ibid.* p.61). Pour lui, cette notion serait mobilisée par les politiciens lorsque la légitimité de leurs décisions est remise en cause, soulignant les dimensions non-professionnelles et identificatoires de leurs positions de gouvernants.

Ce travail n'ayant pas pour but de contribuer directement au débat sur l'origine et la portée du système de milice, il ne sera pas possible de trancher qui de l'historien ou du sociologue a raison. Le substrat utile retiré de ce débat consiste en la définition de cette notion, ainsi que son caractère central pour la légitimation des acteurs dominants de la politique institutionnelle. Cela en fait donc une notion importante, tant du point de vue de la structuration du champ politique, que celui du champ militaire helvétique. La polysémie de ce terme ainsi que sa mobilisation structurante dans deux champs importants de la société suisse pourraient bien participer à la survivance de l'armée de conscription.

⁵ Juridiquement, cette notion est mobilisée en principe organisateur même de l'armée suisse. En effet, il est écrit à l'Art.58 al.1 : « La Suisse a une armée. Celle-ci est organisée essentiellement selon le principe de l'armée de milice » (Confédération suisse, 2022, p.15).

1.3. Une brève histoire de l'obligation de servir

Pour les historiens (Senn, 2009 ; Jaun, 2019, pp.35-57 ; Roca, 2020), l'origine du système militaire de milice remonte au haut Moyen-Âge dans certains cantons confédérés. En effet, les systèmes politiques démocratiques prémodernes que connaissaient ces cantons justifiaient la conscription en raison de l'idéologie nationaliste précédemment évoquée. Jusqu'à la guerre du Sonderbund et la formation d'un État fédéral, les cantons suisses ne connurent aucun système de milice véritablement unifié : il faudra attendre la naissance de la Suisse moderne (1848) pour que l'obligation de servir soit étendue à tous les citoyens⁶. Une progressive uniformisation en matière d'instruction et de matériels avait toutefois déjà été amorcée afin d'anticiper cette brusque centralisation des pouvoirs militaires, mais de nombreuses exceptions subsistaient en terme d'astreinte au service (il était par exemple possible de se faire remplacer sous certaines conditions) (Fuhrer & Haltiner, 2015).

À partir de ce point, les effectifs de l'armée fédérale ne font que croître : 209'006 conscrits en 1873 ; 562'000 en 1918 ; 924'433 en 1943, pour, peu à peu, diminuer (881'800 en 1962 ; 590'267 en 1992 ; 397'263 en 2003 ; 186'143 en 2012) atteignant 134'809 conscrits en 2018 (Jaun, 2019, pp.528-531). Soit presque 70'000 individus de moins qu'en 1873, alors même que la Suisse compte environ quatre fois plus d'habitants. Ne seront pas ici évoqués tous les facteurs externes au système de l'obligation de servir qui pourraient faire sens de cet étonnant rapport : ils sont en grande partie déjà mentionnés dans l'article de Boëne (2003), et d'autres facteurs comme la croissance la population étrangère peuvent évidemment avoir une influence.

Les motifs institutionnels permettant d'expliquer cette fonte d'effectifs peuvent être trouvés dans la création de la protection civile, et pour une plus grande partie du service civil. La première organisation est fondée en 1963 avec la création d'un Office fédéral de la protection civile, en réponse à la prolifération internationale des armes de destruction massive. L'idée est d'appuyer l'armée dans la défense nationale, non pas en combattant mais en protégeant. Ses missions principales sont donc : « [...] [la] lutte contre le feu, [le] sauvetage, [le] service sanitaire et [d'] assistance » (Confédération suisse, 2013, p.8). Une part des astreints au service militaire qui ne remplissent pas les conditions d'aptitude sont donc drainés vers la protection civile. La seconde organisation, fut fondée dans le but de « [...] résoudre le problème du refus de servir pour des motifs de conscience [...] » (Confédération suisse, 2022b). Bien que l'existence des objecteurs de conscience – définis comme étant « [...] [les individus] qui, en raison de [leurs] convictions, refuse[nt] d'accomplir le[ur] service militaire obligatoire » (de Montmollin & von Cranach, 2020) – ne soit pas nouvelle, le refus de servir à l'armée est de plus en plus massif. Étant sanctionnés par des mesures juridiques qui allaient de l'emprisonnement à de lourdes amendes, les intérêts de cette frange d'astreints toujours plus nombreux furent placés à l'ordre du jour politique depuis la fin des années 1960 (*Ibid*). Ce n'est

⁶ Si l'Art.18 de la première Constitution fédérale précise que « Tout suisse est tenu au service militaire » (Parlement.ch, 2022), ce n'est qu'en 1874 que le service militaire est véritablement fédéralisé.

qu'en 1992 que le peuple suisse accepte l'initiative populaire qui, par son entrée en application en 1996, permettra aux objecteurs de conscience d'effectuer leurs devoirs citoyens hors des murs de l'armée (Fuhrer, 2021).

1.4. Le système de l'obligation de servir aujourd'hui

À la lecture de ce qui précède, il est évident que la désignation du devoir citoyen de servir son État dans le système de milice ne se résume plus uniquement au service militaire. Il faut donc étendre la focale, non plus uniquement sur l'armée, mais sur l'ensemble de ce qu'il convient de nommer le système de l'obligation de servir. Trois organisations donc, dans une seule institution⁷. Celle-ci a pour point d'entrée ce qu'il convient d'appeler le recrutement, qui se déroule généralement dans une caserne militaire, et a pour but de déceler les différents profils d'aptitude des conscrits, pour les répartir d'abord entre les organisations (aptitude au service militaire (et au service civil) ; aptitude à la protection civile ; double inaptitude), puis entre les différentes fonctions au sein de l'armée et de la protection civile. Nous reviendrons plus en détail sur les principales conditions d'aptitude au chapitre 2.2.

La clé de cette répartition est en grande partie aux mains de l'institution : si les vœux des conscrits sont pris en compte, c'est lorsqu'ils correspondent aux attentes institutionnelles. *De jure* comme de fait, l'armée a la priorité sur les autres organisations au sein du système de l'obligation de servir. En effet, dans les bases légales (« Tout Suisse est astreint au service militaire » (RS 510.10, Art.2)) et les documents officiels (« [l]ors de l'incorporation, il n'y a pas de liberté de choix, l'armée ayant la priorité » (Confédération suisse, 2022c)), l'armée prédomine le triptyque organisationnel. Cette primauté juridique de l'armée se transpose dans l'organisation effective du système de l'obligation de servir : un dispositif de pénalisation est mis en place pour dissuader les conscrits de renoncer au service militaire, et même au service obligatoire tout court.

Hormis les lourdeurs administratives pesant sur ceux qui cherchent à échapper au système de l'obligation de servir, les principaux aspects du dispositif dissuasif précédemment évoqué sont la taxe d'exemption, et les jours de service. Le premier aspect est explicitement mis en place pour « [...] [constituer] un frein aux demandes d'exemption et de dispense du service militaire ou civil » (Confédération suisse, 2022d). Cette taxe – représentant « [...] 3 pour cent (au moins 400 francs) du revenu imposable à titre de compensation [...] à partir de l'âge de 19 ans jusqu'à l'âge de 37 ans » (*ibid*) – s'impose aux cas d'inaptitude aux services militaire, civil et de protection civile. Lorsque le service (militaire, civil ou de protection civile) n'est que partiellement effectué et qu'un quota nécessaire de jours n'est pas effectué dans un laps de temps définit, le conscrit est soumis à la taxe d'exemption. Le second aspect central du

⁷ Nous le verrons, les termes « institution » et « organisation » sont synonymes. Néanmoins, par souci de distinction entre les niveaux organisationnels du système de l'obligation de servir et de facilitation de la lecture, le terme d'institution sera employé pour parler du système de l'obligation de servir, et celui d'organisation pour l'armée, la protection civile et le service civil.

dispositif de dissuasion aux demandes d'exemption est le nombre de jour à effectuer dans chaque institution. Actuellement, pour être libéré de l'obligation de servir, il faut faire au minimum 245 jours de service militaire, contre 368 jours au service civil. Pour les astreints à la protection civile, il faut faire au minimum 245 jours de service, mais ils doivent payer la taxe d'exemption à moins qu'ils n'effectuent 25 jours de service chaque l'année (la taxe diminue de 4% par jour de service). Contrairement aux conscrits militaires, le montant versé à la taxe par les membres de la protection civile ne leur est pas rétribué à la fin de leurs jours de service (*ibid*). Le service civil et la protection civile font donc l'objet de chicanes imposées en vue de diriger les conscrits vers le service militaire.

Enfin, qui est astreint au service militaire? Ce sont les citoyens suisses de sexe masculin, à partir de l'âge de 18 ans. Ceux-ci doivent impérativement participer à une séance d'information, ainsi qu'aux deux journées de recrutement avant l'année des 25 ans. Les Suisses de l'étranger et les Suissesses peuvent également prendre part au processus de recrutement sur une base volontaire. Les binationaux, eux, peuvent choisir le pays dans lequel ils souhaitent effectuer leur service militaire, mais s'il n'est pas fait en Suisse, ceux-ci seront soumis à la taxe d'exemption de l'obligation de servir (sauf les binationaux franco-, germano-, italo-, et autrichien-suisses) (Confédération suisse, 2022d).

Encadré 1 : L'obligation de servir en chiffres pour 2021

Tableau 1 : Aptitude aux services militaires et de protection civile en 2021		
Type de service	Nombre de citoyens admis	Pourcentage [%]
Service militaire	22'643	72,5
Protection civile	2'665	8,5
Double inaptés	5'938	19
Total	31'246	100

Source : (Confédération suisse, 2022e)

Tableau 2 : Mutations au service civil en 2021		
Temporalité	Nombre de citoyens mutés	Pourcentage [%]
Avant l'école de recrue	3'317	53,9
Pendant l'école de recrue	878	14,3
Après l'école de recrue	1'953	31,8
Total	6'148	100

Source : (Confédération suisse, 2022f)

Note : En considérant constants le taux de reproduction de l'aptitude au service militaire et celui des mutations au service civil, il apparaît qu'environ 20% des individus aptes au service militaire se feront mutés au service civil (dont 10,8% avant l'école de recrue). On ne peut toutefois avancer de chiffres exactes concernant les individus incorporés en 2021, car le début de l'école de recrue pour ces individus comme le dépôt de leurs éventuelles demandes de mutations ne peuvent être connus.

1.5. L'énigme et la piste

Au vu de ce qui précède, le système de l'obligation de servir existe dans deux mondes différents : celui des idées et celui de la matière. Le lien entre ces deux univers est fait par les corpus légaux, qui se déclinent en principes généraux et mesures concrètes. La face idéale du système de milice suppose une adhésion volontaire des conscrits au service de milice. Alors que la face matérielle, sensée épouser les vues de la grande sœur idéale, ne s'y conforme que partiellement. En effet, les conscrits qui incarnent cette matière dans le cadre du système de l'obligation de servir, et ne peuvent ni ne veulent tous faire le service militaire. En témoignent les taux de double inaptitude et de mutation au service civil. C'est que l'aspect idéal ignore les réalités de la « matière sociale » : les frottements, couinements et résistances qu'oppose cette matière à l'imposition d'un moule, d'un système de contraintes, d'obligations légales qui sont d'autant plus réels que la société est traversée par des champs de forces et de tensions que l'aspect idéal ne peut intégrer.

Nous allons donc pister ces résistances pour en saisir les origines. Ce voyage inédit se fera en cinq temps. Dans un premier temps, nous allons mobiliser cartes et boussoles pour dégager un chemin praticable dans ce terrain relativement hostile. Concrètement, la revue de littérature permettra de relever les éléments sociologiques pertinents pour faire sens des particularités du milieu militaire ; de la sélection individuelle et institutionnelle à l'obligation de servir ; et des résistances à la domination institutionnelle. Un système d'hypothèses pourra ainsi être tracé afin de baliser le chemin à parcourir. Ce tracé théorique permettra, dans un second temps, d'identifier les outils méthodologiques nécessaires à la bonne marche de notre voyage. Nous justifierons alors notre approche du sujet par la stratification sociale, ainsi que l'utilisation de méthodes qualitatives et quantitatives pour identifier les sources et moyens de résistances mis en œuvre par les conscrits.

Les trois derniers moments recueilleront les analyses subséquentes des résultats obtenus. Ainsi, le troisième temps de notre voyage consistera en une première halte après plusieurs jours de marche. Nous exposerons les liens manifestes existant entre les volontés (ou vœux) d'incorporation et les classes sociales des conscrits. Cela se fera quantitativement et qualitativement. Puis, dans un quatrième temps, c'est la distribution effective des conscrits dans les différentes organisations du système de l'obligation de servir et dans les fonctions de l'armée qui sera brièvement exposée. Dès ce moment-là, il sera possible d'établir à quel point l'armée suisse, au moment du recrutement, est représentative de la société suisse⁸. Puis, dans un cinquième temps, une courte typologie des résistances mobilisées par les conscrits pour faire leurs chemins dans le système de l'obligation de servir face à la coercition institutionnelle sera présentée.

⁸ Il sera fait état de la représentativité sociale de l'armée bien que ce soit un abus de langage, puisque tous les individus composant la société suisse ne sont pas également astreints à l'armée (femmes et étrangers).

2. Revue de littérature

Ce premier volet sur la recherche des causes et manifestations des résistances à l'orientation dans le système de l'obligation de servir porte sur les fondations théoriques qui guideront l'analyse empirique. Celles-ci permettront de justifier le choix de l'approche, des hypothèses de travail et des outils conceptuels mobilisés ultérieurement. En d'autres termes, cette revue de littérature lance les fondations théoriques de la recherche empirique qui suivra. Le parcours est structuré en quatre sous-parties : les particularités du milieu militaire, le processus de sélection institutionnel, le processus de sélection individuel, et les résistances individuelles aux dominations institutionnelles. Finalement, différents domaines localisés de la sociologie seront fouillés : de la sociologie politique à la sociologie des résistances, en passant par la sociologie des institutions et la sociologie militaire.

Plusieurs domaines de la sociologie certes, mais la revue de littérature sera essentiellement centrée sur le milieu militaire et non pas sur le système de l'obligation de servir dans son ensemble. Si, idéalement, elle devait englober les organisations que sont la protection civile et le service civil, le choix a été fait de se concentrer sur le milieu militaire pour trois raisons. La première est d'ordre pratique, puisque le système de l'obligation de servir tel qu'il existe en Suisse n'est connu nulle part ailleurs, et qu'il ne semble jamais avoir été étudié sociologiquement en tant que tel auparavant. De ce fait, trouver de la littérature sociologique sur cette thématique s'avère difficile, voire impossible. Ensuite, la deuxième raison est d'ordre conceptuelle. Étant donné que le système de l'obligation de servir découle historiquement et juridiquement de la notion de « système de milice », plaçant à son pinacle le service militaire pour des raisons idéologiques et historiques, il est normal que l'armée soit au centre de nos préoccupations. Finalement, la troisième raison est d'ordre empirique : de fait, l'armée organise le processus de recrutement. Ce premier filtre du système de l'obligation de servir constitue par ailleurs le moment institutionnel durant lequel notre travail se déroule.

2.1. Les particularités du milieu militaire

Ce n'est pas un hasard si les jeunes qui font leur recrutement se trouvent dans un centre géré par l'armée. En effet, ce n'est pas une organisation annexe qui oriente les individus dans les institutions en fonction de leurs préférences, mais plutôt l'armée qui sélectionne les profils qui entrent dans ses « standards ». Mais qu'est-ce que l'institution (ou l'organisation) militaire ? Comment la sociologie fait-elle sens de l'armée ? Ces questions guideront ce premier volet de revue de littérature.

2.1.1. L'armée comme institution et organisation

Le sociologue *critique* tendra sans doute – au vu des travaux qui seront mobilisés – à inclure l'armée dans la famille des institutions, là où le sociologue *appliqué* y verra une organisation. Cela en dépit du fait que les deux notions se recoupent largement.

La sociologie des organisations, dont le but selon Michel Foudriat est de « comprendre les comportements individuels et collectifs au sein de [...] groupes humains constitués » (2020, p.XV), serait donc caractérisé par une approche empirique : il s'agit de s'intéresser à des objets organisés pouvant être d'une grande diversité (entreprises, administrations, institutions) (Bagla, 2003, p.4). En effet, les groupes étant déjà organisés⁹, cette sociologie s'atèle à comprendre la manière dont la division du travail prend forme entre ses différentes composantes et ce que celle-ci produit. Si l'on retrouve dans ce champ d'étude des approches orientées tant vers la pratique (management) que la critique, il semble que c'est son pan pratique qui est le plus développé et mobilisé.

Pour la sociologie des institutions, il s'agit d'étudier « [...] des structures organisées ayant pour fonction de maintenir un état social » (Tournay, 2011, p.1). Dans ce champ d'étude, la perspective socio-historique est centrale : il s'agit de comprendre comment les groupes organisés se génèrent et se régénèrent au fil du temps. Tournay souligne d'ailleurs qu'il faudrait échanger la notion d'institution, avec celle d'institutionnalisation. Pour elle comme pour Guéry (2003, p.9), l'institution correspond étymologiquement au moment initial de l'institutionnalisation d'une pratique, d'une certaine organisation. Or, lorsque le sociologue des institutions se met au travail, il va plus s'intéresser au mouvement de régénération des pratiques initialement instituées, et non pas à l'institution des pratiques au moment initial.

De la succincte évocation des deux champs d'étude qui permettent de faire sociologiquement sens de l'armée, il faut retenir qu'ils se recoupent largement, puisqu'ils se situent au niveau méso (entre une perspective holiste (macro) et individualiste (micro)) et qu'ils caractérisent leurs objets par la détention de formes minimales d'organisation et d'institutionnalisation. Dans la définition même de l'objet étudié, chaque perspective contient la dimension étudiée dans la perspective correspondante : une organisation se caractérise par « l'existence d'un groupe d'humain constitué », et une institution par l'existence de « structures organisées »¹⁰.

Si le design du recrutement sera traité essentiellement sous une perspective organisationnelle, nous mènerons l'analyse des résultats obtenus avec une perspective critique plus développées dans la sociologie des institutions. En effet, si, dans un premier temps seront décrits les critères de sélections de l'organisation militaire, il conviendra de s'intéresser aux rapports que les individus entretiennent avec l'institution sur le plan représentationnel, mais

⁹ Notez l'aspect temporellement fixe de la définition.

¹⁰ Notez que les sociologues qui se sont penchés sur le milieu militaire n'ont pas forcément conscience de ces distinctions, et qu'ils peuvent mobiliser une notion sans pour autant s'inscrire volontairement dans l'une des deux perspectives évoquée.

aussi (ré-)générationnel de l'institution militaire. Ceux-ci, s'ils seront nommés par commodité de langage « conscrits », disposent bien d'autres identités que celles de « futurs incorporés » dans le système de l'obligation de servir. Cette perspective déjouant un fonctionnalisme patent qui résume la position d'un individu à son lien avec l'institution est largement développée par Jacques Lagroye, sociologue des institutions :

« Les victimes savent bien que ce n'est pas 'l'Aviation' qui tue, mais des hommes plus ou moins adroits, plus ou moins formés à 'arroser' une zone élargie autour de l'objectif visé. [...] [Ainsi] ce que peut étudier le chercheur, [...] c'est tout compte fait un ensemble de pratiques qui ont quelques rapports – parfois manifestes, parfois ténus – avec l'existence de relations réglées et entretenues qu'on appelle généralement pour cela des institutions. [...] Nommer, définir, classer ou modéliser les institutions est tout autre chose que prendre ainsi pour programme de recherche les pratiques qui les font exister, et que s'intéresser à ces pratiques doit aux relations institutionnalisées, objectivées, que peut condenser l'emploi du mot institution. »

(Lagroye, 2002, pp.114-115)

Ainsi, si les structures institutionnelles peuvent exister *de jure*, ce sont *de facto* les individus qui les composent qui les font exister, à travers l'adoption de comportements appris en leur sein et reproduits lorsque la situation est jugée convenable. Il sera donc fait, dans un premier temps, une observation des règles qui structurent la sélection institutionnelle (perspective organisationnelle et fonctionnaliste) pour ensuite observer la manière dont les individus vont « jouer » avec ces règles pour obtenir une incorporation au plus près de leurs préférences personnelles (perspective institutionnelle critique). Il se trouve que les comportements en milieu militaire sont réglés avec une rigueur et une discipline extraordinaire. C'est pourquoi les travaux sociologiques les plus connus traitant de ce milieu l'assimilent à une institution *totale*.

2.1.2. L'armée comme institution totale

Deux textes sont considérés comme des références dans le traitement des spécificités du milieu militaire en sociologie : *Asylum* (Goffman, 1961) et *Surveiller et punir* (Foucault, 1975). Ces textes mettent l'accent sur l'aspect disciplinaire plus développé à l'armée que dans d'autres institutions plus classiques.

Ainsi, c'est Goffman d'abord qui qualifie l'armée comme une institution « totalitaire ». Pour lui les institutions, de manière générale, « [...] accaparent une part de temps et des intérêts de ceux qui en font partie et leur procure une sorte d'univers spécifique qui tend à les envelopper » (p.45). L'institution *totalitaire* radicalise ces dimensions dans le but d'augmenter la contrainte pesant sur l'individu. Cet idéal-type se définit pour Goffman de la manière suivante :

« On peut définir une institution totalitaire [...] comme un lieu de résidence et de travail où un grand nombre d'individus, placés dans la même situation, coupés du monde extérieur pour une période relativement longue, mènent ensemble une vie recluse dont les modalités sont explicitement et minutieusement réglées. »

(Goffman, 1961, p.41)

Dans le cas de l'institution militaire, Goffman indique que la raison de cette totalitarisation institutionnelle répond au but visé. Il s'agit de « [c]réer les meilleures conditions pour la réalisation d'une tâche donnée [...] » (*ibid.* p.46), à savoir le maintien et l'exercice du monopole de violence légitime de l'État. La forte contrainte appliquée sur les *reclus* est permise par une coupure physique avec le monde extérieur imposée par des éléments matériels (murs, barbelés,...) limitant leurs possibilités de déplacement, et se traduit par une réglementation accrue des modalités de vie en son sein¹¹. L'obéissance à ce schéma stricte est obtenu, selon Goffman (*ibid.* pp.61-119), à la suite d'un processus de *mortification* de la personne qui y entre : il s'agit de « tuer » l'individualité du reclus, de l'acculturer, pour le faire épouser le rôle que l'institution lui ordonne d'endosser. Cela se produit grâce à et au travers de l'isolement, de cérémonies d'admission, du dépouillement de soi et d'autres pratiques visant à couper les liens et symboles rappelant l'identité (ou les rôles) extérieurs du reclus.

Le second auteur à avoir décortiqué la manière dont les individus sont disciplinés par des dispositifs contraignants au sein d'institutions totales est Michel Foucault. L'institution militaire fait l'objet d'une attention particulière dans le chapitre III de *surveiller et punir*, au sein duquel sont détaillés les divers procédés coercitifs visant à « fabriquer » le soldat de masse discipliné.

« Seconde moitié du XVIII^{ème} siècle : le soldat est devenu quelque chose qui se fabrique ; d'une pâte informe, d'un corps inapte, on a fait la machine dont on a besoin ; on a redressé peu à peu les postures ; lentement une contrainte calculée parcourt chaque partie du corps, s'en rend maître, plie l'ensemble, le rend perpétuellement disponible, et se prolonge, en silence, dans l'automatisme des habitudes ; bref, on a 'chassé le paysan' et on lui a donné l'air du soldat' ».

(Foucault, 1975, pp.159-160)

Si Foucault se place plutôt dans une perspective sociohistorique en abordant l'évolution des manières de contraindre alors que Goffman aborde les institutions totalisantes par l'ethnographie, tous deux insistent sur la tendance qu'ont les armées à se décliner en institutions totales dans le but d'imposer et de faire endosser une nouvelle *forme* ou un nouveau *rôle* à l'individu conscrit : celui de soldat.

¹¹ Nous recourons ici à l'analogie de l'institution à une entité monolithique par souci de simplification et de concision.

2.1.3. Le concept à l'épreuve de la réalité

Avant d'aborder ce que contient le rôle de soldat, il faut tempérer l'association entre la réalité de l'institution militaire et le concept d'institution totale. Pour Caplow et Vennesson (2000, pp.37-46), le degré de totalisation institutionnel va varier selon les époques et les lieux, puisque les casernes, malgré leurs cloisonnements, ne sont pas des endroits totalement hermétiques aux évolutions sociétales. Ils montrent ainsi que la professionnalisation des armées tend à créer une technicisation puis une banalisation du métier militaire, assouplissant finalement les relations institutionnelles assimilées à des « relations professionnelles ». Si en Suisse les rangs de l'armée restent pour l'essentiel garnis par le système de conscription, il n'en demeure pas moins que les angles les plus totalisants ont été arrondis comme le montre par exemple cet extrait de « Vision 2030 », un document servant au développement de l'armée :

« L'être humain au centre. [...] L'Armée suisse tire parti des capacités des militaires comme de ses collaborateurs et collaboratrices et les encourage de manière ciblée. Elle favorise une culture de l'attention et de l'inclusion pour s'assurer la participation du plus grand nombre, quelles que soient leurs origines et situation. »

(Armée suisse, 2022)

On est bien loin de l'image d'une institution tyrannique qui contraint les conscrits à l'acculturation par la force. Dans ce communiqué officiel, le discours institutionnel mise sur l'adhésion volontaire des individus, comme s'il s'agissait de « vendre » l'armée aux conscrits. Bien qu'il faille évidemment prendre de la distance avec ce discours puisqu'il n'engage pas véritablement l'institution, il démontre une volonté de rester attractif pour le plus large public possible. S'il advenait que ces paroles ne soient pas un assemblage de mots creux et que les chefs de l'armée engagent réellement un processus de banalisation du service militaire, il ne faut pas oublier que le milieu militaire reste, lui, avant tout pétri par ceux qui l'habitent. Que l'État-major veuille par exemple rendre l'armée suisse plus « inclusive » est une chose, mais qu'elle le devienne effectivement en est une autre. Car le milieu militaire reste caractérisé par une culture spécifique et tenace, dont les traits principaux sont souvent défendus par ceux qui la font vivre (voir notamment Teboul, pp.129-133).

2.1.4. Les spécificités du milieu militaire

Bien que le milieu militaire tende à se banaliser dans le paysage sociétal occidental, il n'en reste pas moins que certaines particularités demeurent en rapport à d'autres milieux professionnels¹². Cela peut-être dû à une volonté institutionnelle ou culturelle de la part de la population qui vit dans l'institution. Car, comme il a été démontré au chapitre 2.1.1, les

¹² Le système de conscription qui subsiste en Suisse est si rare dans les autres États occidentaux qu'il nous oblige à le considérer sous l'angle du milieu professionnel pour pouvoir en décrire les principales aspérités. Ce parti pris n'est évidemment pas dénué de sens puisque le moment de la conscription s'apparente à un apprentissage du métier des armes.

comportements des agents institutionnels ne peuvent être uniquement compris à l'aune des règlements (aussi contraignants et coercitifs soient-ils), mais plutôt en regard des relations que les agents entretiennent entre eux et avec les règles objectivées de l'institution. Ces deux niveaux d'interaction – parfois conflictuels mais souvent convergents – tendent à produire et reproduire une identité militaire, sociologiquement nommée « *militarité* ». Cette notion, définie par Paveau comme « [...] l'ensemble des marqueurs (professionnels, juridiques, sociaux, idéologiques, culturels, corporels) attachés à la fonction militaire qui est autant une profession qu'un mode d'être » (2000, p.46), sera abordée à travers ses dimensions principales ci-après.

Virilité

La première ligne de force qui traverse l'identité militaire sont les injonctions à une certaine forme de virilité. Jeanne Teboul, dans un ouvrage consacré à la production du soldat français, montre bien comment le parcours des militaires dans l'institution est marqué par une série de rites, épreuves et pratiques visant à transformer les recrues en « [...] hommes puissants et musclés, à l'allure fière et déterminée [affichant et inspirant] une virilité exacerbée » (2017, p.47). Cela se passe de manière symbolique, en mettant à l'écart et en dépréciant le féminin assimilé à la fois à la figure maternelle renvoyant à l'enfance et à la faiblesse physique, ainsi que de manière matérielle en (trans-)formant les corps et les *hexis*¹³ pour les faire correspondre à l'idéal viril.

La centralité de la virilité et du masculin a également été observée en milieu militaire helvétique, notamment par Stéphanie Monay, pour qui l'armée a été « [...] historiquement construite pour et par les hommes, [imposant] en son sein un certain modèle de 'masculinité hégémonique' [...] où le corps viril et les performances physiques sont valorisées » (2018, p.46). Elle montre ainsi que le parcours des femmes à l'armée s'apparente à un long processus d'intériorisation de la domination masculine : les disciplines valorisées par l'institution (une certaine pratique du sport notamment) entrent plus facilement en résonance avec les dispositions viriles acquises préalablement par les conscrits masculins (*ibid.*, pp.57-58).

Discipline

La seconde ligne de force identifiée est la centralité d'une forme de discipline. Son inculcation, permise et facilitée par la totalisation relative de l'institution, découlerait de nécessités propres à l'activité militaire, comme l'explique Cochet de manière convaincante :

¹³ Notion bourdieusienne qui peut être définie comme « [...] [l]es acquisitions les plus incorporées, au sens propre de ce mot, c'est-à-dire des déterminations sociales qui se sont inscrites dans la forme même de notre corps, dans notre façon de nous tenir, de nous mouvoir, de déplacer notre corps dans l'espace, de le présenter, de le percevoir, de le soigner [...]. [C'] est l'une des dimensions essentielles de notre *habitus* » (Accardo, 2006, p.155).

« [...] l'action collective qu'est le combat ou même simplement la préparation du combat, implique nécessairement qu'à l'intérieur d'un groupe militaire, la vie de chacun dépend de la capacité de réaction de l'autre, de son entraînement, mais aussi de sa capacité à obéir rapidement. »

(Cochet, 2013, pp.60-61)

Cette discipline est entretenue institutionnellement par une hiérarchie fortement objectivée à travers un système de symboles qui doivent être constamment arborés par les membres de l'institution : les grades. Ce système de stratification symboliquement (et matériellement) objectivé permet de définir le rang occupé par l'individu, d'identifier rapidement son rôle et son statut dans l'institution (Caplow & Vennesson, 2000, p.28). De ce fait, il est possible de reconnaître instantanément les rapports de domination interpersonnels, facilitant en toutes situations la (re-)connaissance de l'individu qui ordonne et de celui qui peut être ordonné ; de celui qui est supérieur de celui qui est inférieur.

L'étalon combattant

Malgré la forte objectivation des rapports de domination verticaux entre les membres de l'institution, il existe également une hiérarchie tacite entre les différentes activités concrètes qu'un militaire peut effectuer. Ces activités vont dépendre de la division horizontale des tâches qui peut varier selon les armées. Dans l'armée suisse par exemple, chaque tâche spécifique équivaut à une « fonction », ces tâches sont ensuite regroupées en quatre grandes « équipes » (technique, soutien, secours et combat) (Armée suisse, 2022b). Or, si sur le papier on peut par exemple supposer qu'un capitaine issu d'une fonction technique dispose du même pouvoir qu'un capitaine issu d'une fonction combattante, Christel Coton (2017) démontre qu'il n'en est en fait rien. Selon elle, les fonctions de combat, plus proches de l'exécution des fonctions traditionnellement dévolues à l'armée, sont valorisées tant par l'institution que les militaires eux-mêmes et indépendamment de leur fonction d'appartenance.

« Le prestige et la centralité des différentes armes se rapportent ainsi à leur plus ou moins grande proximité avec le pôle combat et à leur plus ou moins grande centralité dans le déroulement d'une mission interarme. Les armes de mêlées (infanterie et cavalerie) dont les missions sur le champ de bataille sont spécifiquement combattantes apparaissent au centre du dispositif. »

(Coton, 2017, p.65)

Ce prestige institutionnel s'apparente, en termes bourdieusiens, à la détention d'une part conséquente de capitaux symboliques chez les représentants des fonctions combattantes. L'explication de ce phénomène est à trouver, d'une part, dans les logiques de promotion internes à l'institution, et d'autre part dans le monde social où le militaire est avant tout imaginé comme un combattant plutôt qu'un logisticien, technicien ou secouriste. Si cette appréciation sociale de la valeur de l'activité militaire a évidemment évolué au gré de l'évolution de sociétés,

il semble que les fonctions combattantes demeurent les plus prestigieuses depuis de nombreuses décennies en tout cas (Cochet, 2013, pp.221-237). Ainsi, le système hiérarchique vertical et objectivé de l'armée est complété – et parfois percuté (Coton, 2017, pp.37-40) – par un système hiérarchique horizontal et implicite.

Rituels

Pour terminer cette sous-section portant sur les particularités du monde militaire, il convient de souligner la prégnance et le rôle central qu'ont bon nombre de rituels dans la construction de cette identité. L'ouvrage de Jeanne Teboul (2017) traite justement de manière exhaustive de la manière dont différents rituels – du passage chez le coiffeur à la remise du béret – constituent des moments importants et centraux dans la production des différents aspects de la *militarité* (dont les deux traits principaux abordés ici sont la discipline et la virilité). Mais des éléments plus quotidiens sont également ritualisés : on peut penser aux journées qui commencent et se terminent inlassablement par un appel, ou à d'autres cérémonies quotidiennes qui figurent dans le règlement de marche de service¹⁴.

Il existe également des rituels officiels qui ne sont plus tolérés par l'armée (Armée suisse, 2022c, pp.45-47), mais qui restent apparemment très prégnants en milieu militaire. On peut penser aux « ficks », mot synonyme de bizutage, qui sont généralement des punitions sportives ordonnées aux recrues ou soldats par des officiers ou sous-officiers du rang. Ces sanctions ont une portée rituelle car elles interviennent généralement après une faute commise. De la même manière, un bizutage organisé par les militaires plus anciens est généralement de mise lors du premier cours de répétition. De multiples articles dénonçant cette pratique témoignent d'une certaine persistance de ce genre d'activité en dépit de leurs proscriptions par les autorités supérieures de l'armée¹⁵.

Prenant un peu de recul sur l'objet étudié, il apparaît que le passage à l'armée est généralement vu, dans les sociétés où le système de conscription est en vigueur, comme un rite de passage en soi puisque l'armée est de fait « [...] une institution qui scande et structure des existences entières » (Teboul, 2017, p.45). À travers l'incorporation de dispositions viriles et disciplinaires, il s'agit de transformer les conscrits (assimilés à des enfants asexués et irresponsables) en « hommes ». Si certains refusent de se prêter au jeu, d'autres y adhèrent et décrivent volontiers le passage à l'armée comme la découverte de leurs limites et de leur plein potentiel (*ibid.*, pp.58-67).

¹⁴ Le règlement de marche de service est le texte juridique qui édicte les activités incontournables d'une journée militaire ordinaire. Pour le parcourir, voir Armée suisse, 2022c.

¹⁵ Pour des exemples de ce type d'activités, le lecteur visionnera les reportages de la RTS. Exemple (un peu extrême) à Bière en 2010 (<https://www.rts.ch/info/suisse/2411477-video-de-bizutage-a-larmee-une-mauvaise-blague.html>) ou dans la dernière série en date effectuée en milieu militaire (« Section, marche ! ») où il y est parfois fait référence (<https://www.rts.ch/dossiers/section-marche/>).

2.2. La sélection institutionnelle

L'appartenance à une institution est double : la première consiste en la reconnaissance institutionnelle que l'individu est une partie d'elle-même, et la seconde en la reconnaissance qu'aura l'individu d'appartenir à cette institution. Par analogie à la célèbre formule d'Ernest Renan (1882, p.8), il serait sans doute pertinent de dire que, d'une certaine manière, l'existence d'une institution est un plébiscite de tous les jours. Il faut bien que les individus qui font vivre cette institution aient le sentiment de faire partie d'un tout institutionnel pour qu'ils participent – sous une contrainte plus ou moins explicite et appliquée – à la finalité de l'organisation. Si, par exemple, du jour au lendemain tous les citoyens suisses refusaient de servir, alors de fait l'armée suisse n'existerait plus, et ce malgré une existence *de jure*. Le système juridique et judiciaire s'imposant néanmoins de manière suffisamment efficace et continue, l'institution militaire ne risque pas de connaître ce type de situation à grande échelle¹⁶. Cette brève introduction pour souligner que l'appartenance institutionnelle est constamment renouvelée. Il faut d'abord remplir les critères de l'institution pour y entrer, puis conserver, à chaque moment d'interaction en son sein, un comportement jugé convenable par les agents institutionnels pour que cette intégration soit conservée. Cela n'est possible que par l'apprentissage de ses codes, passant par la soumission – feinte ou réelle – de l'individu aux représentants de l'organisation. L'objet de cette recherche étant le moment du recrutement, point d'entrée principal (si ce n'est l'unique) de l'institution militaire, il ne sera pas fait état des sélections institutionnelles ultérieures bien qu'elles puissent s'avérer intéressantes.

2.2.1. Qu'est-ce que le recrutement ?

Si le terme a une origine militaire et qu'il reste probablement très rattaché à cette sphère-là en Suisse, dans les États où la conscription a été abolie il est plutôt rattaché au marché du travail. De ce fait, la plupart des ouvrages sociologiques parcourus traitent le recrutement en partant du postulat qu'il y a un demandeur et un offreur d'emploi. Afin de choisir le meilleur candidat, le recruteur va procéder à une évaluation du demandeur selon différents types de critères objectifs et subjectifs (Marchal & Rieucar, 2010, pp.3-5). Le moment du recrutement correspondrait donc à la coordination d'une offre et de demandes d'emploi, qui sera remportée par le demandeur le plus « qualifié » – comprendre par-là le demandeur qui remplit le mieux les critères d'évaluation de l'offre d'emploi.

Toutefois, comme le notent de Larquier et Monchatre (2014, pp.43-47), il est possible de considérer le recrutement dans une perspective plus large, incluant alors non seulement le moment où offres et demandes d'emploi se rencontrent, mais également les canaux qui

¹⁶ L'auteur ne résiste pas à mentionner le cas d'un camarade déserteur, qui quitta la caserne en plein milieu de la nuit pour rentrer chez lui, à pied. Il fera deux semaines d'internement dans un hôpital psychiatrique. Ce cas témoigne du degré de coercition et de la portée du refus de servir lorsque l'individu est en service actif.

conditionnent les possibilités de cette rencontre, remettant le rôle des intermédiaires dans la focale d'analyse du processus de recrutement.

Dès lors, le recrutement militaire tel qu'il est pratiqué en Suisse apparaît sous une forme particulière. Premièrement, la mixité des canaux de recrutement entraîne une hétérogénéité dans les logiques de la demande : si les citoyens astreints au service peuvent ne pas souhaiter participer au recrutement, les citoyens volontaires (essentiellement de sexe féminin) choisissent – par définition – d'être présents au recrutement. Ainsi, il existe deux canaux de sélection pour accéder à la phase de recrutement : alors que le premier se caractérise par la contrainte juridique, le second repose sur la liberté de choix.

Ainsi, les mécanismes de marché ne s'appliquent que de manière partielle lors de la mise en relation de l'offre et de la demande d'incorporation, que ce soit au sein des différentes organisations du système de l'obligation de servir ou des différentes fonctions militaires qu'il est possible de revêtir. S'il existe effectivement une « offre » d'organisations et de fonctions, tous les candidats ne sont pas « demandeurs » (au sens où ils cherchent activement à être engagés). Si les conscrits peuvent énoncer des préférences qui sont parfois prises en compte, il arrive souvent que l'incorporation à une organisation ou à une fonction soit unilatéralement imposée par le recruteur. Bien que dans ces cas-là le représentant de l'institution use de différents stratagèmes pour que le conscrits adhère à la décision finale, il n'en reste pas moins que celle-ci est imposée. La contrainte, dimension essentielle des institutions totales, apparaît donc déjà en amont de l'entrée en son sein : de la convocation au choix du rôle endossé par le conscrit, peu d'espace est laissé pour les choix personnels.

2.2.2. Le moment du recrutement sous la loupe interactionniste

La perspective interactionniste est féconde pour analyser le moment du recrutement, qui va déterminer de manière conséquente l'orientation des conscrits dans l'institution. Au centre de cette approche on trouve la notion de *carrière* forgée par Hughes. Ce concept, selon Filleule, « [permet d'] appréhender les étapes d'accès et d'exercice d'une profession comme une suite de changements objectifs de positions et la série de remaniements subjectifs qui y sont associés » (2009, p.86). Pouvant être mobilisée dans d'autres milieux que le milieu professionnel, la notion de carrière permet de comprendre les évolutions identitaires en regard des positions occupées par un individu dans différents types de systèmes interindividuels.

Partant de ce point de vue, le moment du recrutement constitue sans doute un premier pas significatif pour une carrière individuelle au sein du système de l'obligation de servir. Le personnel de l'armée en charge du recrutement va, à ce moment-là, procéder à une sélection des personnes « aptes » ou « inaptes » à l'armée et à la protection civile, ainsi qu'à l'attribution de fonctions. Ce processus se déroule selon des critères et une systématisation très formalisée, qui laissent toutefois une (petite) place à l'appréciation subjective du recruteur.

2.2.3. Système de sélection et étapes du recrutement

Le recrutement se déroule généralement sur deux jours, et son organisation détaillée (au moment du prélèvement des données) peut être retrouvée en annexe 1. Sur ce plan, quatre groupes effectuent (souvent diachroniquement) différents postes d'évaluation relatifs aux tests d'aptitude. Les postes synchroniques sont généralement peu déterminants pour l'orientation du conscrit. Il est finalement possible de remarquer l'investissement du moment du recrutement par des organismes externes qui profitent de l'obligation de participation pour récolter des données (CH-X) ou faire de la prévention (CHUV).

Les étapes importantes, qui se font dans un ordre chronologique établi, sont : le passage au « bloc médical », le sport et le CVSR (moment de la décision d'aptitude et, le cas échéant, d'attribution d'une fonction). S'intercalent entre ces différentes étapes des plages destinées à cerner les traits dits « psychologiques » du conscrit : aptitude à devenir un cadre, aptitude à conduire un véhicule, aptitude à porter une arme, et bien d'autres choses.

L'organisation du recrutement vise d'abord à permettre l'évaluation de l'aptitude au service militaire, et dans un cas d'inaptitude, à juger de l'aptitude à la protection civile. Le service à la protection civile n'intervient donc qu'en cas d'inaptitude à l'armée. De plus, si l'on souhaite faire du service civil, il faut être apte au service militaire. Ainsi, le système de recrutement favorise de manière explicite le service militaire.

2.2.4. Les critères d'aptitude aux services

L'aptitude au service est avant tout considérée sous un angle médical, bien qu'elle soit conçue en des termes larges, incluant dans ce domaine l'état psychique et relationnel du conscrit, comme le détaille un feuillet d'information :

« Est apte au service la personne qui, du point de vue médical, satisfait physiquement, intellectuellement et psychiquement aux exigences du service militaire ou du service de la protection civile et qui, dans l'accomplissement de celui-ci, ne nuit pas à sa santé ni à celle d'autrui. [...] La décision d'aptitude médicale se fonde sur les trois piliers suivants :

- examen médical ;
- tests psychologiques, voire entretien personnel avec des psychologues ;
- test de fitness de l'armée (TFA) »

(Confédération suisse, 2022g)

L'aptitude au service ainsi construite englobe tout un ensemble de dimensions plus ou moins objectivées : si la mesure du poids et de la taille des conscrits peut facilement l'être à quelques grammes et centimètres près, la mesure de l'intelligence comme celle de la santé psychique d'un individu peut s'avérer très variable. En effet, un foisonnement de travaux sociologiques ont mis en évidence la faiblesse de tests sensés mesurer objectivement l'intelligence (lire par

exemple Lautrey, 2001) et la santé mentale des individus (lire par exemple Martin, 2002). Pour plus de précisions concernant les critères d'aptitude purement médicaux (relevant de l'anamnèse), se référer à la *Nosologia Militaris*. Ce document classifié contient les directives médicales de l'aptitude au service dont un extrait est disponible en ligne (Base logistique de l'armée, 2008). Pour le test de fitness de l'armée, il s'agit de 5 épreuves notées sur 25 points (pour un total de 125 points) que l'on retrouvera de manière détaillé en ligne également (Confédération suisse, 2022h).

Un autre critère pouvant influencer l'aptitude au service est le besoin en effectif de l'armée. En effet, les contingents réglementaires doivent être garantis puisqu'ils sont fixés dans le droit (actuellement ils sont de 140'000 militaires (Armée suisse, 2021, p.3)), l'une des variables d'ajustement du nombre de conscrit est justement le taux d'aptitude. Celui-ci est d'ailleurs curieusement remonté récemment (en moyenne, 65% des individus ayant fait le recrutement entre 2013 et 2017 étaient déclarés aptes au service, alors qu'entre 2018 et 2021 la moyenne est remontée à 73% (*ibid.* p.5)), alors même que les effectifs militaires décroissaient. Impossible de dire si cela est purement fortuit ou résultant d'une volonté institutionnelle.

2.2.5. Les critères d'attribution de fonctions

Les fonctions sont attribuées selon quatre critères : le profil d'exigence, la disponibilité des fonctions, le souhait du conscrit et son profil de performance. Les besoins de l'armée ou de la protection civile priment évidemment les souhaits des conscrits, tant dans les profils d'exigence (les professionnels de la restauration seront par exemple placés dans les cuisines) que dans les disponibilités des fonctions¹⁷.

Le profil d'exigence des fonctions (qui peut être retrouvé sur le site internet Milijobs)¹⁸ ne fera pas l'objet d'un traitement détaillé. Les variables permettant d'élaborer le profil d'exigence d'une fonction correspondent aux mesures effectuées lors des tests d'aptitude. Certaines fonctions requièrent des conditions physiques, psychiques etc. plus ou moins aiguës.

Alors que le souhait des conscrits est énoncé à l'aide d'un questionnaire électronique, le profil de performance de ces premiers correspond essentiellement aux résultats des différents tests effectués. Si pour certaines fonctions il est possible de passer des tests supplémentaires (notamment de réactivité pour la conduite, sanguins pour les sanitaires, psychologiques pour les grenadiers etc.), c'est principalement le nombre de points aux tests sportifs qui va – sauf anomalies aux tests médicaux – s'avérer déterminant. Les fonctions se retrouvent alors hiérarchisées selon l'exigence sportive attendue.

¹⁷ Lors de la récolte de donnée au centre de recrutement fin octobre-début novembre 2022, les recruteurs clamaient par exemple qu'« il n'y a plus de place dans les fonctions de combat pour début 2023 », et les conscrits étaient généralement placés ailleurs. Cela sera développé plus en détail ultérieurement.

¹⁸ <https://www.miljobs.ch/fr>

Finally, the officer in charge of recruitment (or his replacement) has a non-negligible role in the orientation of conscripts. It is effectively him who, after a short discussion and taking into account the medical results recorded in the conscript's file, decides whether to incorporate him into a function (or not).

We have seen, in this sub-part, in what way the military environment proves to be specific: sociologically assimilated to total institutions, the army has the means to constrain and transform individuals in a lasting way. It is also an environment crossed by a specific culture, steeped in virility and discipline, which places at the pinnacle the combat functions. This culture is incorporated in large part through different rituals, institutional or not. Finally, we have detailed the way in which recruitment unfolds, where the interests of the army take precedence at the same time as those of individuals as well as those of other ramified institutions within the system of the obligation to serve.

But, if conscripts are certainly constrained to service, it should be noted that they are not indifferent: some seek to integrate the institution, to occupy specific functions that they have dreamed of since childhood, while others try by all means to escape military service, even to leave the system of the obligation to serve to pay the exemption tax. If, to integrate the institution, it is « sufficient » to follow the rules laid down, to escape this requires the implementation of all sorts of resistance tactics, of which the sociological conceptualization will be presented in the following chapter.

2.3. Les résistances individuelles

La constatation de résistances à l'obligation de servir, et plus encore au service militaire, remonte à l'introduction de ce travail : faut-il rappeler que le service civil est le fruit de telles contestations ? Cette sous-partie n'ambitionne pas de recenser tous les textes permettant de conceptualiser les résistances, mais plutôt de donner une base générale pour comprendre comment celles-ci se manifestent. Il paraît effectivement peu pertinent de s'obstiner à classer les résistances observées dans un schéma hirschmanien (Hirschman, 1970) ou d'argoter sur le degré de duplicité de certains conscrits et l'existence d'un « texte caché » (Scott, 1985) – qui aurait par ailleurs peu de sens étant donné que les conscrits, réunis ensemble dans un centre de recrutement que depuis quelques heures, ne forment pas à proprement parler une communauté. De plus, mobiliser des schémas d'action trop concrets issus de la sociologie des résistances poserait problème au vu de l'individualisation du moment du recrutement. En effet, la sociologie des résistances semble s'être principalement intéressée aux résistances collectives où les dominés partageaient un certain nombre de traits culturels communs (voir notamment Mathieu & Péchu, 2020). Ce genre d'explications ne peut qu'être maladroitement mobilisé dans le cadre du recrutement, où le processus et les résultats sont fortement individualisés, et où les conscrits sont convoqués au hasard, ne se connaissant *a priori* pas.

2.3.1. La domination institutionnelle

Pour qu'il y ait résistances, il faut qu'il existe une relation de domination, ou au moins une relation de pouvoir asymétrique entre un individu ayant moins de pouvoir et un autre en détenant plus. Dans le cadre de ce travail, il s'agit de la relation entre le(s) conscrit(s) et le(s) représentant(s) de l'institution. Ces derniers peuvent être considérés comme dominant dans le moment interactif du recrutement, car, sous un angle lagroyien, les normes et comportements objectivés dans l'institutionnalisation de l'armée reposent sur un système de légitimation interne et externe visant une adhésion volontaire des individus conscrits.

Cela avait partiellement été démontré précédemment : dans un État dit démocratique tel que la Suisse, cette légitimité repose sur le concept de nation. L'État représentant cette nation (ou les différentes nations cantonales selon le point de vue adopté), ce serait le peuple qui s'autogouvernerait. Il en va de même pour l'armée de conscription, institution ramifiée aux autres institutions faisant exister l'État fédéral, qui dispose d'un système de légitimation précédemment évoqué : le système de milice. Mais ayant également une fonction étatique (la « défense nationale »), sa légitimité est aussi dépendante de celle de l'État en place. Ce système de légitimation idéologique (pour plus de détail sur la génération du nationalisme et sa mobilisation dans la légitimation de l'État, voir Thiesse, 1999 ; et Hobsbawm, 1992) peut être interprété, à la suite de Scott, comme une pratique de domination idéologique définie comme « [une] justification par les groupes dirigeants de l'esclavage, du servage, des rangs, des privilèges » (Scott, 2006, p.28) et il pourrait être ajouté « de la conscription ».

En plus de ce système de légitimation idéologique, l'armée et l'État déploient une panoplie d'arguments matériels et moraux afin de présenter les côtés avantageux d'un passage à l'armée. Que ce soit la solde renforcée par les allocations pertes de gain, la possibilité de passer des permis de conduire ou de travailler des compétences douces (résistance au stress, responsabilités etc.) supposées valorisées sur le marché de l'emploi, c'est une véritable opération de séduction qui est mise en place (Armée suisse, 2022*d*). Parallèlement à ces « carottes » visant à faire avancer ces ânes de conscrits dans le bon sens, un arsenal de « bâtons » fouettent à tour de bras quiconque se refuse à emprunter le chemin de l'armée. Les désavantages objectifs d'une inaptitude à l'armée ou de la participation au service civil ont déjà été évoqués au chapitre 1.4 (taxe militaire, augmentation du nombre de jours à effectuer).

2.3.2. Le service civil, institution des résistants

Le service civil est l'une de ces institutions mise en place pour drainer les individus qui résistaient à l'incorporation militaire. En effet, cette organisation a été instituée en premier lieu pour les individus refusant de servir pour des motifs de conscience. Jusqu'en 1991, l'objection de conscience était pénalement répréhensible car assimilée à de la désertion. En 1996, le service civil est créé et ne sont autorisés à quitter le service militaire que ceux qui démontrent, à la suite d'un « examen de conscience »¹⁹, qu'ils ne peuvent servir dans l'armée. En 2009, cet examen est supprimé en faveur d'une « preuve par l'acte », donc l'accomplissement du service civil complet, représentant une fois et demi le nombre de jours nécessaires à la conscription militaire. En plus de cela, l'institution prend de l'essor notamment avec l'augmentation du nombre de personnes qui refusent de servir, et la création d'un office fédéral du service civil (De Montmollin & von Cranach, 2020). Cette lente « normalisation » de l'objection de conscience puis du service civil découle d'un rapport de force de moins en moins favorable à l'armée dans les champs politique et social (Führer, 2021), dû entre autre à des dissensions concernant le budget, l'équipement et le développement général de l'armée (Jaun, 2019, pp.307-414).

Cette institution est donc le fruit d'abord de résistances institutionnelles puis d'un rapport de force politique favorable. Or, pour nombre de sociologues, l'institutionnalisation d'un rapport de force ne constitue pas réellement une victoire des résistants sur l'institution et la domination, car celle-ci est instituée par les dominants et renforce en réalité la domination (Scott, 2006, p.26 ; Israël, 2020, pp.15-28) – dans notre cas système de l'obligation de servir. Si la participation au service militaire ne signifie pas forcément l'inexistence de formes de résistances plus subtiles (Scott (*ibid.* pp.27-29) les nommerait « souterraines »), il n'en reste pas moins que le service civil est conçu comme un service de remplacement du service militaire pour les profils qui historiquement lui résistaient. Ainsi, ces résistances morales ont été drainées vers une autre institution, remettant en cause certes l'armée mais pas le système de milice.

¹⁹ L'examen de conscience est une forme

2.3.3. Résister au recrutement : une base théorique

Ce travail étant focalisé sur le moment du recrutement, il convient de rapidement faire sens de la manière dont une résistance peut se mettre en place dans ce contexte. Si jusqu'à maintenant cette notion a surtout été mobilisée pour les cas de résistance à l'aptitude au service, elle peut aussi être mobilisée symétriquement pour les cas de résistance à l'inaptitude au service. En effet, si certains ne souhaitent pas servir et y sont tout de même contraints, d'autres souhaitent servir et sont pourtant écartés. C'est donc avant tout une résistance à des décisions (d'aptitude et d'incorporation dans des fonctions) qui seront passées sous la loupe par la suite

Afin de donner un fond théorique à l'analyse des résistances dans ce cadre-là, il a été décidé d'adopter l'approche théorique de Michel de Certeau (1980). Sa conceptualisation de la résistance – à travers les notions de « stratégie » et de « tactique » – paraissent pertinentes pour les raisons suivantes. D'abord, elles se prêtent bien au traitement des résistances dans le cadre du recrutement : le rapport de pouvoir est individualisé du point de vue des conscrits dominés qui forment plus une addition d'individus qu'une « entité » collective. De plus, elle considère le pouvoir dominant par sa capacité à résister au temps, qui est par ailleurs une caractéristique centrale des institutions (voir chapitre 2.1.1). Ensuite, elle capture l'aspect interactif du moment du recrutement, où le pouvoir institué met en place quantité d'épreuves auxquelles les conscrits vont devoir se frotter. Ces épreuves représentent autant de possibilité pour les conscrits de *jouer* avec les critères d'aptitude pour dépeindre un « profil d'aptitude » correspondant au plus près – non pas de la réalité – de leurs choix d'incorporation. Voici, après avoir brièvement exposé les mérites d'une telle approche, le cœur théorique de cette conceptualisation :

« Par rapport aux stratégies, j'appelle tactique l'action calculée que détermine l'absence d'un propre. Alors aucune délimitation de l'extériorité ne lui fournit la condition d'une autonomie. La tactique n'a pour lieu que celui de l'autre. Aussi doit-elle jouer avec le terrain qui lui est imposé tel que l'organise la loi d'une force étrangère. [...] J'appelle stratégie le calcul (ou la manipulation) des rapports de force qui devient possible à partir du moment où un sujet de vouloir et de pouvoir (une entreprise, une armée, une cité, une institution scientifique) est isolable. Elle postule un lieu susceptible d'être circonscrit comme un propre et d'être la base d'où gérer les relations avec une extériorité de cibles ou de menaces (les clients ou les concurrents, les ennemis, la campagne autour de la ville, les objectifs et objets de la recherche, etc.) [...] Les stratégies misent sur la résistance que l'établissement d'un lieu offre à l'usure du temps ; les tactiques misent sur une habile utilisation du temps, des occasions qu'il présente et aussi des jeux qu'il introduit dans les fondations d'un pouvoir. »

(de Certeau, 1980, pp.60-61)

La manière dont le recrutement est conçu, de la convocation à une date précise à l'organisation rigoureuse des épreuves jalonnant le recrutement, témoigne d'une maîtrise complète du temps comme de l'espace au sein de cette institution « totale ». Avant-goût certes des futures journées militaires, mais stratégie propre de recrutement. Le haut degré de coordination entre les différents membres de l'institution qui vont dresser un « profil » du conscrit à l'aide des tests de recrutement standardisés laissent peu d'ouverture aux conscrits pour faire valoir librement leurs volontés. Contraints de participer aux différentes étapes du recrutement, ces derniers vont user de tactiques pour que l'organisation dessine un profil qui correspond le plus à celui qu'ils se font du « profil d'exigences » nécessaire à la fonction ou à l'institution qu'ils souhaitent particulièrement intégrer. En d'autres termes, le conscrit va jouer avec les instruments de mesure des tests de profilage afin de se faire passer pour un individu remplissant le « profil d'exigence » d'une fonction ou détenant des caractéristiques qui induisent une (in)aptitude à l'armée. Cela vaut pour les individus ayant des « profils » individuels proches comme éloignés de ceux imposés dans les exigences objectives de l'institution. Ce sont autant d'échanges de coups entre l'institution et l'individu que de questions aux tests psychologiques, examens médicaux, épreuves sportives et discussions avec l'officier du recrutement. Finalement, il est évident que les tactiques employées lors du recrutement sont cohérentes avec la vision du monde et les objectifs de vie du conscrit. Pour rester dans la terminologie employée par de Certeau, il s'agit d'intégrer l'obligation de servir de manière cohérente avec sa « stratégie » (ou son parcours) de vie, son identité.

2.4. La sélection individuelle

Après avoir décrit les procédés par lesquels l'institution sélectionne l'individu et montré que celui-ci dispose d'une marge de résistance – variable selon les individus – qu'il peut mobiliser au cours du recrutement, il convient d'aborder les fondements des raisons pour lesquelles un individu résisterait à l'institution. En effet, si les conscrits sont bien « sélectionnés » par le droit pour participer au recrutement, tous ne vont pas valoriser le passage dans l'institution de manière identique : ils vont « s'auto-sélectionner » (de manière plus ou moins déterminée) pour participer aux différentes organisations et fonctions du système de l'obligation de servir. Cela se retrouvera de manière explicite dans les souhaits d'affectation émis par les conscrits et les demandes de mutation au service civil, ou implicitement dans les taux de double inaptitude. Avant d'aborder empiriquement cette question centrale dans la présente recherche, il faut revenir sur les principaux déterminants des goûts et choix individuels.

2.4.1. La notion de « choix rationnel »

Afin de mieux comprendre comment les individus vont sélectionner telle ou telle option lors du recrutement, il faut brièvement discuter la théorie du choix rationnel, qui « [...] insiste sur l'importance de la rationalité des acteurs dans l'analyse des faits sociaux » (Keucheyan, 2020, p.110). Cette rationalité, souvent comprise en termes économiques, peut être totale ou limitée (limitations notamment cognitives et temporelles), mais cette distinction importe peu dans le développement actuel. Car, au centre de cette théorie des choix, on retrouve une idée féconde : celle de l'optimisation des bénéfices et de la minimisation du coût des actions (*ibid.*, p.111). Pour comprendre les phénomènes sociaux, les termes de cette balance ne doivent pas être uniquement économiques, mais aussi culturels et symboliques comme le proposent les représentants de la théorie de la mobilisation des ressources (Neveu, 2005, pp.49-60). Ceux-ci démontrent par exemple que l'engagement bénévole, bien que dénué de sens d'un point de vue économiste naïf, peut prendre tout son sens pour les acteurs impliqués et s'avérer être tout à fait rationnel vis-à-vis de leurs croyances et valeurs par exemple. Les sociologues des mouvements sociaux ont montré que des variables comme la trajectoire sociale et le milieu social d'origine s'avèrent être des variables déterminantes pour expliquer les divergences existantes entre ces choix que les individus considèrent comme rationnels (*ibid.*, pp.71-73).

Le transfert de ce modèle de prise de décision au moment du recrutement apparaît comme suit. Durant les deux jours de recrutement mais aussi lors de sa préparation, le conscrit peut prendre une multitude de choix qui vont influencer son orientation, tant au sein de l'institution militaire qu'au sein du système de l'obligation de servir. Ces choix, il va les faire en fonction de ses dispositions à apprécier rétributions et fonctions que l'armée et le système de l'obligation de servir lui propose. Cela en termes économiques certes – soldes, allocations perte de gains et taxe militaire – mais également culturels, symboliques et relationnels. Une mise en garde est toutefois de mise : les choix effectués par les individus ne se font pas dans un système institutionnel libre de toute contrainte. Comme il a déjà pu être montré, les possibilités de

décisions peuvent s'ouvrir ou se fermer selon des critères organisationnels propres, qui caractérisent par exemple l'aptitude à l'armée ou la disponibilité de telle ou telle fonction.

2.4.2. La classe sociale comme déterminant des choix individuels

Si les variables situationnelles²⁰ sont écartées (à savoir la disponibilité des fonctions, la bonne volonté de l'officier de recrutement etc.), alors les variables qui sous-tendent le choix rationnel de l'individu sont dites « dispositionnelles ». Intériorisées de longues dates par le processus de socialisation et ajustées dans le cours des histoires individuelles. Ces variables forment un ensemble de dispositions, plus ou moins cohérent, structurant et structuré selon les approches. Nonna Mayer, à la suite de Favre, définit ce jeu de dispositions comme « [...] l'ensemble des schèmes intériorisés qui déterminent la manière dont l'individu agit concrètement à chaque moment de sa vie » (2007, p.149). Pour Pierre Bourdieu, ce jeu de dispositions est bien plus systématisé, structuré et structurant. Il est par ailleurs encapsulé dans la notion d'*habitus*, centrale dans sa perspective :

« [...] système de dispositions durables et transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre. »

(Bourdieu, 1980, pp.88-89)

Ce concept sociologique permet de faire sens des pratiques et représentations des individus en partant de leurs inclinaisons socialement acquises et cohérentes entre elles. En des termes plus prosaïques, l'*habitus* lie les apprentissages et expériences passées avec l'orientation idéologique et l'action pratique du présent. Il suppose toutefois une intériorisation inégale de ces expériences, rejetant celles qui ébranlent les apprentissages passés et déjà opérant et intégrant celles qui renforcent son édification²¹. Cela au titre que les dispositions (apprentissage et expériences opérants) constituent un système structuré. Pour de plus larges explications sur cette notion, consulter le chapitre éponyme dans *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu* (Accardo, 2006, pp.139-167). Il faut finalement relever l'importance du milieu social d'origine dans l'intériorisation de l'*habitus*. En effet, les dispositions les plus anciennes étant les plus tenaces et structurantes, l'éducation familiale va jouer un rôle central (pour Bourdieu, cela va constituer l'*habitus primaire* (Accardo, 2006, p.146)). L'unité familiale étant située socialement, les goûts et pratiques que vont transmettre les parents à leurs enfants vont refléter ceux d'une certaine situation sociale, que les enfants vont, en devenant adulte, tendre à reproduire plus ou moins à l'identique, dépendamment des

²⁰ Les variables situationnelles sont, selon Nonna Mayer (2007, p.149) « l'agencement particulier d'éléments caractéristiques de la situation à laquelle les acteurs sont confrontés à un moment donné (nombre de candidats à un concours, nombre de postes offerts, ...) »

²¹ Néanmoins, l'intensité quantitative ou qualitative d'expériences inintégrables dans l'*habitus* peut engendrer des restructurations.

apprentissages et expériences ultérieures (notamment ceux qui vont constituer les *habitus secondaires*, dans les milieux scolaires et professionnels). La situation ou position sociale peut-être – par heuristique – assimilé à une position de classe.

Pour Galland et Lemel (2018), le terme de « classe » apparaît dans le seconde moitié du XVIII^{ème} siècle, et se substitue progressivement à celui « d'ordre ». Ils poursuivent en précisant ce que, pour eux, recouvre ce terme à l'origine : « Il s'agit de rassembler des personnes sur des critères de fonctions, de conditions sociales similaires mais dans le soucis de 'préciser ce qui structure la société au-delà de ce qu'elle donne à voir de manière directe' » (Galland & Lemel, 2018, p.45). Ce classement se fera rapidement sur la base des rapports sociaux de nature économique. Il serait illusoire de vouloir ne serait-ce que résumer l'évolution de cette conception de son apparition à nos jours. Cela pourrait être l'objet d'un travail entier. Néanmoins, des ouvrages revus traitant de ce sujet (Lemel, 2004 ; Lenoir, 2004 ; Galland & Lemel, 2018 ; Oesch, 2006) trois approches peuvent être retenues.

Il y a d'abord la perspective marxiste, qui ancre les rapports sociaux dans le développement du capitalisme, de même que les différentes classes sociales et leurs intérêts. Ce sont les conditions matérielles de production qui influent sur les moyens et relations de production, au sein desquelles se trouvent les individus. Dans la phase historique de développement du capitalisme durant laquelle vit Karl Marx – le début de l'âge de l'industrie²² – la société se divise selon lui en deux classes : la classe capitaliste (propriétaire des moyens de production) et la classe ouvrière (moyens de production). À ce moment-là, l'État modère peu les relations de production et une lutte des classes concrète a lieu pour l'appropriation du surplus de capitaux : les patrons tentent d'abaisser les coûts de production, et mécaniquement les ouvriers constatent une pression sur leurs salaires. En d'autres termes, les intérêts de la classe ouvrière et ceux de la classe capitaliste sont conçus dans cette perspective comme intrinsèquement dialectiques. Sociologiquement, les classes sociales seraient donc déterminées par le capitalisme : les individus et leurs intérêts sont déterminés par la place qu'ils occupent dans l'appareil de production capitaliste (proximité avec la détention des moyens de production).

La perspective wébérienne, sans contester l'importance des facteurs économiques mis en avant par Marx, propose une version complexifiée de la stratification sociale. Si certes l'occupation économique détermine grandement la place d'un individu dans la société, il est nécessaire d'ajouter une dimension culturelle qui se retrouve dans les notions de « statut » et de « pouvoir ». S'il reconnaît que le statut – ou prestige – d'un individu est fortement lié à la classe sociale d'appartenance, il signale que cela n'a pas toujours été ainsi : durant l'Ancien Régime par exemple, la place d'un individu était assurée *de jure*. De plus, la notion de pouvoir permet d'intégrer les individus dans des structures de domination, dont ils seront des égéries dans le monde social. Ainsi, selon Max Weber, lorsque les individus appartiennent à des organisations dotées d'une certaine légitimité et qu'ils y occupent une certaine place (par

²² Pour de plus amples explications sur les différentes phases du capitalisme et ses spécificités, se référer au travail de François & Lemercier, 2021.

exemple un représentant d'un parti politique), alors son pouvoir se trouve décuplé indépendamment de sa place dans l'appareil de production capitaliste. Ces deux variables sont considérées comme « culturelles » étant donné qu'elles disposent d'une indépendance (relative) à la classe sociale. Weber définit d'ailleurs la classe sociale différemment de Marx, en ne la rendant pas dépendante du capitalisme, mais en la définissant comme « [...] un (re) groupement de personnes partageant une même situation par rapport aux marchés du travail et des biens économiques » (Galland & Lemel, 2018, p.52).

Pour Bourdieu finalement, une classe sociale est un rassemblement d'individus occupant une position semblable dans l'espace social. Cette position est déterminée essentiellement par la détention de capitaux économiques et/ou culturels : d'abord en fonction de la structure du capital (économique ou culturel) puis de la masse totale de ces capitaux. La détention de ces capitaux étant fortement conditionnée par la l'appartenance socioprofessionnelle, il est possible d'effectuer un classement par occupation professionnelle. La trajectoire sociale constitue également un élément important dans le classement individuel, puisque, comme il a été expliqué plus tôt avec la notion d'*habitus*, les dispositions apprises dans l'enfance s'avèrent déterminantes des pratiques et orientations idéologiques ultérieures des individus. Ainsi, les classes sociales ne sont pas uniquement définies par une position commune dans la sphère de la production, mais aussi par un style de vie partagé (dimension culturelle) et largement reproduit.

L'approche théorique adoptée dans ce travail sera fondée sur la conceptualisation bourdieusienne car elle permet de mettre en lien les choix individuels des conscrits avec leurs milieux d'origines et leurs occupations actuelles. La notion d'*habitus*, qui fait ce lien entre dispositions et action, a néanmoins été critiqué sur ses différentes dimensions trop théoriques, mécanistes et déterministes en rapport à ce qui se passe réellement dans le monde social. Pour Bernard Lahire (2001), qui a rédigé un ouvrage critique de la sociologie bourdieusienne, il est par exemple très laborieux de reconstituer précisément quelle disposition est à l'œuvre dans tel comportement individuel ; de différencier l'agir inconscient de l'agir forcé intériorisé ; de garantir la cohérence de *l'habitus* à l'observation d'actions individuelles contradictoires... Néanmoins, si la sociologie bourdieusienne s'avère bien être une réduction de la complexité du réel, celle-ci demeure nécessaire et sans doute féconde pour aborder les comportements individuels qui façonnent le social.

2.4.3. Classes et choix des armes

Dans les dernières sous partie, il a été démontré comment les choix individuels sont fortement influencés par la classe sociale à laquelle les individus appartiennent. La place occupée dans le système économique (et culturel selon la perspective) va doter l'individu de dispositions plus ou moins fortes à adopter certaines pratiques et visions spécifiques du monde. L'armée et le système de l'obligation de servir ont évidemment une place dans ce monde des pratiques et représentations sociales. Aucune étude ne semblant avoir été menée directement sur ces thématiques en Suisse (comme le déplore notamment Monay dans sa récente thèse de doctorat (2022, pp.106-107)), des indications quant aux positionnements des représentants des classes sociales par rapport à l'armée vont donc être glanées dans des textes sociologiques étrangers.

Prolétaires à canon et noblesse d'épée

Dans un article rédigé en 1975, Louis Pinto propose une analyse bourdieusienne de ses observations lors de son passage sous les drapeaux (pp.18-40). Cette ethnographie montre comment l'armée rejoue et naturalise les dominations de classe ayant déjà court dans l'espace social : les représentants des classes populaires y expérimentent la discipline « totale », préfigurant la discipline imposée dans les entités productives auxquelles ils sont destinés. Ils apprennent également, à travers l'assimilation de l'*ethos*²³ du soldat viril et discipliné, à se donner corps et âmes dans la mission qui leur est confiée. Dans son travail, Pinto montre que si les classes populaires participent plus facilement à la conscription – que ce soit de manière volontariste (si le conscrit est « bien disposé », il deviendra sous-officier et sera valorisé par l'institution), passive (le service militaire est « [...] considéré dans les classes populaires comme une étape obligée de la vie [...] » (Pinto, 1975, p.24)), ou en cherchant à y résister –, les classes supérieures échappent généralement aux positions les plus dominées de l'institution, si ce n'est à l'institution elle-même : dès le recrutement, les individus issus des classes supérieures mettent en place des « [...] stratégies permettant [...] d'éviter les contraintes du service, ou au moins d'échapper aux plus asservissantes » (*ibid.*). Ces stratégies réussissent d'autant mieux que les ressortissants de ces classes disposent de ressources adaptées pour les mettre en place, ce qui est tendanciellement moins le cas de ceux issus des classes dominées. Pinto note qu'au sein des fractions traditionalistes des classes bourgeoises, l'institution militaire est valorisée. On retrouve effectivement leurs ressortissants dans les positions dominantes de l'institution à partir de celles d'officier. Y sont associées des valeurs (courage, force, audace, fermeté) et pratiques (commandant et juge, punisseur et protecteur) qui résonnent avec l'*habitus* des ressortissants de cette fraction des classes dominantes. En bref, pour Pinto, l'armée de conscription s'apparente à une socialisation à la domination de classe pour les prolétaires, de

²³ Ensemble des dispositions morales qui font partie de l'*habitus* (Accardo, 2006, p.142).

même qu'elle constitue un refuge pour la bourgeoisie traditionnaliste, classe dominante mais dominée dans l'espace social par la bourgeoisie d'affaire.

L'analyse développée dans cet article, si elle durcit sans doute certains traits, permet de dégager les principales attitudes des ressortissants des différentes classes. Celles-ci vont varier en fonction de dispositions plus ou moins développées à mobiliser le passage dans l'institution comme une ressource dans la trajectoire de l'individu. Ainsi, chez les représentants des classes populaires c'est plutôt l'apathie qui domine : pas suffisamment dotés pour échapper au service, c'est avec résignation qu'ils y participent. Les plus disposés deviendront sous-officier, et cette promotion militaire s'apparente également à une promotion sociale : « [...] gardiens vigilants d'un ordre qui les promeut [...] » (*ibid.* p.30), ils ont à cœur de se distinguer des appelés. Chez les représentants des classes supérieures – à l'exception de leurs franges traditionnalistes –, le service militaire est considéré négativement, car interrompant « [...] le cursus social faisant obstacle soit à l'accumulation du capital scolaire soit au faire-valoir de ce dernier [...] » (*ibid.*, p.25). Contrairement aux fils des classes inférieures qui sortent du service militaire symboliquement estampillés « bon pour le travail »²⁴, le service militaire s'avère peu capitalisable pour les enfants des classes supérieures. Cela à l'exception de ceux issus des fractions traditionnalistes, qui peuvent faire valoir le temps passé sous les drapeaux tout comme le renforcement de leurs dispositions dans leurs classes d'origines.

Pinto conçoit donc le passage sous les drapeaux d'abord en termes de capitalisation de cette expérience, et ne renseigne que partiellement sur les ressorts dispositionnels qui vont influencer sur les attitudes au moment du recrutement. Or, en lisant entre les lignes, deux schèmes de dispositions s'avèrent centraux dans la compréhension du positionnement des représentants des différentes classes sociales : la virilité et la discipline.

2.4.4. Dispositions viriles et disciplinaires dans les classes sociales

Le milieu militaire, comme déjà évoqué précédemment, se caractérise par une mise en valeur de la discipline et de la virilité, qui – selon beaucoup de sociologues – sont inégalement distribuées entre les classes sociales. En effet, dans plusieurs ouvrages revus, la virilité d'abord est généralement associée aux ressortissants des classes populaires. Pour Jeanne Teboul par exemple, les pratiques sportives militaires collent bien avec les dispositions viriles acquises dans les milieux populaires. Il est de bon ton de « ne pas s'écouter », puisque « socialement situé, le contrôle sensoriel et émotionnel constitue [...] un impératif de virilité » (Teboul, 2017, p.137). Mathias Thura souligne également l'importance, dans le milieu militaire « [...] des pratiques corporelles viriles caractéristiques des classes populaires, elles-mêmes dominantes au sein des unités de combat » (2019, p.65). Il semble donc, suivant une certaine sociologie, que la disposition à la virilité soit constitutive de l'habitus des ressortissants des classes inférieures,

²⁴ À l'époque ils étaient aussi considérés « bons pour les filles » lorsqu'ils étaient considérés aptes au service. Voir Bozon, 1981, pp.104-109.

tendanciellement plus chez les individus de sexe masculin que féminin. Pour approfondir ce lien entre appartenance de classe et disposition à la virilité, voir Rivoal, *virilité ou masculinité* (2017, pp.141-159). Les dispositions à la virilité, largement diffusées chez les représentants des classes populaires masculins, semblent donc être un élément important de la bonne intégration dans le monde militaire. Il est évident que cette dimension virile ressort également dans les représentations sociales de l'institution militaire (Teboul, 2017, p.17).

Les dispositions à la discipline, et son corrélat, l'ordre, sont aussi inégalement distribuées au sein des classes sociales. Peu de travaux sociologiques abordent les dispositions de classe à adopter un *habitus* « discipliné », qui pourrait être ramifié à la propension à adopter un comportement et des valeurs serviles ou de dépendance. À l'armée, cela s'incorpore par l'usage intensif du *drill* (où « [...] les volontaires doivent se focaliser uniquement sur l'action, laissant la réflexion de côté » (*ibid.*, p.120)) et de la contrainte temporelle qui ne laisse plus que la place à l'obéissance au commandement. La discipline est aussi caractéristique des représentations de l'armée : Teboul note à propos des parades que « [c]'est certainement l'ordre qui constitue l'élément le plus remarquable [...] » (*ibid.*, p.11). Cette *hexis* ordonnée par la discipline est sans aucun doute en résonance avec les *habitus* des individus issus des fractions de classe dont la réussite professionnelle dépend de la soumission à une organisation entrepreneuriale rigoureuse. Il en est ainsi des individus qui ont pour point commun une logique de travail organisationnelle. Voici, selon Oesch, en quoi elle consiste :

« [...] des individus employés dans une *logique de travail organisationnelle* [sic.] avec une structure de commandement claire qui répond à une séquence de carrière; où le travail quotidien requérant des compétences élevées où le travail quotidien des niveaux de qualification supérieurs implique principalement la coordination et le contrôle, et celui des niveaux de qualification inférieurs des tâches de bureau ; où le principal atout est l'autorité et où l'orientation de base est vers l'organisation.»²⁵

(Oesch, 2006, p.62)

Les caractéristiques de cette logique de travail présentent de nombreuses homologues avec les caractéristiques disciplinaires valorisées en milieu militaire : contrôle, coordination, autorité. On peut donc supposer que les ressortissants des classes supérieures (*managers*) et inférieures (employés de commerce) travaillant avec des logiques organisationnelles aient des dispositions de classe valorisant un *ethos* et une *hexis* disciplinaire favorable à l'armée, institution dans laquelle l'*habitus* disciplinaire est caricatural en la matière. Il en va de même des employeurs (et dans une moindre mesure des indépendants, qui ont en commune une logique de travail indépendante) puisqu'ils attendent de leurs forces de travail un comportement discipliné permettant une production optimale.

²⁵ Notre traduction.

2.5. Hypothèses

La revue de littérature a offert plusieurs clés pour comprendre le devenir des conscrits dans le système de l'obligation de servir. Il est désormais possible de dresser un programme de recherche afin de proposer une réponse au questionnement initial portant sur les résistances à l'incorporation à l'armée et ses raisons. Une autre manière de retourner ce questionnement est « comment les conscrits sont-ils ventilés dans l'armée, et pourquoi cette ventilation ? ».

Nous avons montré dans notre revue de littérature la manière dont s'opère le recrutement institutionnel : primauté des besoins de l'armée, critères d'aptitude, profil de performance du conscrit, profil d'exigence de la fonction. Nous avons ensuite vu que, théoriquement, les conscrits peuvent opposer une résistance à ces critères de classification en mobilisant des tactiques de résistance lors du recrutement, afin d'être placés dans le système de l'obligation de servir au plus près de leurs préférences. Ces préférences, élaborées en amont du recrutement, sont le fruit d'un système de dispositions intériorisées, principalement influencé par la classe sociale d'origine du conscrit. Le service militaire sera ainsi jugé plus ou moins favorablement selon les rendements symboliques d'un passage à l'armée, et les dispositions viriles et disciplinaires intégrées par l'individu.

Institution se fondant sur l'idéal républicain (ou démocratique) du citoyen-soldat, où le service de milice constitue un devoir au même titre que le vote est un droit politique, la question de la représentativité sociale de l'armée interroge sa légitimité démocratique. En effet, si le vote est un droit politique et que dans la théorie démocratique le parlement devrait représenter le peuple – idéalement de manière photographique – alors les citoyens devraient concéder une part de leur existence à la défense de ce droit, en servant dans la « défense nationale ». Suivant cette perspective, il découle logiquement que l'armée devrait incorporer toutes les classes sociales qui jouissent du droit de vote, de manière représentative. Le premier pas pour explorer ce questionnement sur la représentativité de l'armée a été fait dans la revue de littérature portant sur la sélection et l'auto-sélection au service militaire.

Un second pas est toutefois nécessaire, celui du test empirique. Nous allons, par l'emploi de méthodes mixtes, rendre compte des mécanismes d'auto-sélection mis en œuvre par les conscrits, du degré de représentativité de l'armée en termes de classes sociales, puis finalement de quelques tactiques de résistance à l'institution mobilisés par les conscrits pour faire valoir leurs choix individuels au moment du recrutement. Pour guider l'exploration empirique faite en trois temps, un système d'hypothèses a été élaboré en partant de la revue de littérature.

Hypothèse 1 : représentativité du corps citoyen dans le système de l'obligation de servir

Deux dimensions seront mobilisées pour observer la représentation citoyenne dans le système de l'obligation de servir : la dimension horizontale et la dimension verticale. Pour la dimension verticale (*H1.1*), nous faisons l'hypothèse qu'il existe une relation inversement proportionnelle entre positions dans la stratification sociale et valorisation de l'armée : plus la position d'un individu est socialement élevée, moins il aura tendance à vouloir faire son service militaire, et inversement. Cela puisque les dispositions viriles et les possibilités de capitalisation d'un passage à l'armée tendent à être plus fortes dans les classes populaires qu'au sein des classes supérieures.

Pour la dimension horizontale (*H1.2*), nous nous attendons à observer des disparités au sein des différentes strates en fonction de la logique de travail : plus la discipline y est valorisée, plus il faut s'attendre à ce que le service militaire le soit aussi. Nous pensons donc observer un lien de proportionnalité entre les dispositions à valoriser la discipline et le passage à l'armée.

Hypothèse 2 : ventilation dans l'armée

Ensuite, par rapport aux volontés de ventilation verticales dans l'institution, à savoir l'envie de grader, nous supposons (*H2.1*) que celle-ci sera plus développée chez les représentants des classes supérieures valorisant la discipline.

Il a été démontré que le pôle combattant s'avère être celui autour duquel gravite le capitalisation symbolique du passage à l'armée (chapitre 2.1.4), étant donné qu'il contient l'*ethos* proprement militaire. Nous faisons donc l'hypothèse (*H2.2*) que les ressortissants de classes valorisant virilité et discipline chercheront à s'y concentrer.

Hypothèse 3 : tactiques de résistance des conscrits

Finalement, nous allons qualitativement observer les tactiques mises en place par les représentants des différentes classes sociales pour obtenir une orientation au sein du système de l'obligation de servir – et de l'armée le cas échéant – en adéquation avec leurs préférences individuelles. Nous faisons ici l'hypothèse (*H3*) de la préséance de l'institution sur les individus issus des classes sociales inférieures, moins armés pour mettre en place des tactiques « gagnantes » par rapport à l'institution que les individus issus des classes sociales supérieures. Ainsi, nous nous attendons à ce que les individus issus des classes supérieures obtiennent plus facilement une incorporation ou une orientation dans le système de l'obligation de servir qui les satisfont que leurs homologues issus des classes inférieures.

3. Méthodologie et données

Afin de tester les hypothèses précédemment décrites, il a été décidé de recourir à une méthode et des données mixtes. En effet, le questionnement de départ ne peut être résolu qu'en recourant à des données quantitatives pour observer les tendances de classe, et à des données qualitatives pour comprendre les ressorts de ces attitude de groupe. Cette partie se divisera donc en deux sous-parties, de tailles inégales : la première abordera largement la méthode employée pour mener la recherche quantitative, en décrivant ses différents versants que sont la récolte et le traitement des données ; le codage des indicateurs (classe et fonction) ; la qualité de l'échantillon et des données. La seconde sous-partie, plus succincte, décrira la méthode qualitative de la recherche, dont les aspects suivant : sélection des cas et traitement des données ; méthode d'analyse.

Cette partie, moins excitante que le reste de la recherche, est néanmoins nécessaire en ce qu'elle participe à l'*objectivation* de la production des données : en examinant « ce que le chercheur a fait quand il a cherché », nous nous intéressons « [...] à la science se faisant [...] » qui, selon les auteurs du *métier de sociologue*, « [...] consiste à découvrir la pratique scientifique elle-même, sans cesse confrontée à l'erreur, les conditions auxquelles on peut tirer le vrai du faux, passant d'une connaissance moins vraie à une connaissance plus vraie [...] » (Bourdieu et al., 1968, p.96). Cette présentation de la méthodologie employée permettra la critique de la connaissance produite, étape nécessaire pour la production d'une connaissance critique.

3.1. Méthode et données quantitatives

3.1.1. Récolte des données

Conception du questionnaire

Le questionnaire, conçu sous une forme électronique (disponible en annexe 2), consiste en 34 questions réparties dans six parties distinctes. Elles ne seront pas détaillées ici, mais elles peuvent être catégorisées ainsi : (1) les questions d'ordre organisationnelles (moment de perception du questionnaire et questionnaire de contact) ; (2) les questions qui renseignent sur la variable indépendante (la classe sociale d'appartenance) ; (3) et celles qui renseignent sur la variable dépendante (l'attitude vis-à-vis de l'obligation de servir). Cela correspond globalement aux parties que l'on retrouve habituellement dans les questionnaires sociologiques : une partie renseignant les déterminismes sociaux (propriétés sociales du sondé), l'autre l'objet proprement dit (comportement vis-à-vis de l'obligation de servir et de l'armée) (De Singly, 1992, pp.31-33). Un petit texte – donnant des détails sur le questionnaire (taille, durée, but général), son cadre (responsable, nature de l'enquête) et la politique de confidentialité des données – figure en introduction du document.

Toutes les questions sont à choix unique. Si la plupart (26/34) s'apparente à un choix entre plusieurs réponses possibles (il faut cocher la bonne réponse), pour les autres il faut soit rechercher un numéro correspondant à la bonne réponse dans une liste en annexe (c'est le cas de 4/6 d'entre-elles), soit indiquer des données assez communes au répondant (nom, date et heure).²⁶

Afin de faciliter la distribution du questionnaire ainsi que le traitement des données, une version informatisée du questionnaire a été créée sur la plateforme *LimeSurvey*, accessible sur demande pour les étudiants de l'Université de Lausanne. La plupart des sondés l'ont utilisé²⁷.

Distribution du questionnaire

Le questionnaire a été distribué aux conscrits durant 5 cycles de recrutement (les 25.10, 27.10, 01.11, 03.11 et 22.11) dans l'établissement de recrutement de Payerne. Il a été décidé de faire passer ce questionnaire peu avant le licenciement des conscrits : après avoir reçu leurs affectations dans le système de l'obligation de servir (armée, protection civile, doubles inaptes), les conscrits devaient attendre entre quelques minutes et plusieurs heures que le soldat chargé de leur licenciement vienne les chercher. D'entente avec le responsable du recrutement, c'est durant cette période à la durée variable que le chercheur distribuait ses questionnaires.

Les conscrits qui entraient dans la pièce scannaient un QR-Code renvoyant au questionnaire en ligne et recevaient quelques indications et encouragements à le remplir. Étaient mis à disposition 3 classeurs pour insérer le code correspondant aux professions du sondé et de ses parents. Pour ceux qui ne pouvaient répondre au questionnaire en ligne, des versions papiers étaient distribuées, ainsi que le code correspondant aux fonctions militaires (ceux qui répondaient en ligne y avaient accès par une liste déroulante).

3.1.2. Traitement des données et codage des indicateurs

Les données, une fois récoltées, ont été manipulées à l'aide du logiciel de traitement statistique « SPSS ». Un certain nombre d'opérations de labélisation de variables et de constructions d'indicateurs ont été effectuées. Le script contenant toutes ces opérations est disponible en annexe 3.

²⁶ Pour plus de détail concernant les questions, se référer aux documents mis en annexe 2.

²⁷ Il s'agit de 47 questionnaires papier qui ont été remplis, sur 489 questionnaires complétés. En tout, 564 questionnaires ont été distribués.

La classe sociale

Le codage de la variable indépendante, la classe sociale, recèle quelques obstacles théoriques et méthodologiques. Ceux-ci sont décrits dans les paragraphes qui suivent, ainsi que les solutions choisies pour les surmonter. Tout d'abord, le choix d'une codification de classe a été fait de manière pragmatique : il fallait que la codification soit pertinente pour la société suisse, et que celle-ci puisse rendre compte des hypothèses précédemment énoncées. De ce fait, c'est le schéma de classe présenté par Daniel Oesch dans *Redrawing the Class Map* (2006) qui sera mobilisé. Le chercheur de l'Institut des Sciences Sociales de l'Université de Lausanne mobilise deux critères pour fonder son classement : la logique de travail (*work logic*) et les compétences marchandables (*marketable skills*). La logique de travail, qui correspond à une distinction horizontale au sein des strates sociales fondées sur quatre dimensions (« [...] (1) le cadre du processus de travail, (2) le degré d'autorité des relations de travail, (3) l'orientation principale et (4) les compétences requises. »²⁸ (*ibid.* p.64)) est avant tout utilisée pour distinguer les différents types de salariés puisque les employeurs ont une logique de travail distincte : ils sont indépendants. Les compétences marchandables correspondent quant-à-elles à des distinctions verticales, basées sur le potentiel de productivité ou la productivité effective d'un individu. Pour Oesch (pp.94-98), plus un individu a un potentiel de productivité élevé (plus il est doté de compétences marchandables), plus l'employeur sera prêt à le doter en ressources (économiques, symboliques) pour qu'il ne retourne pas sur le marché du travail, ce qui se retrouve empiriquement dans le niveau de revenu moyen de chaque classe. Dans un autre papier, Oesch et Murphy (2017, pp.9-10), montrent que le niveau de diplôme et le secteur d'activité sont d'importants déterminants de la qualité des compétences marchandables d'un individu : ceux qui se trouvent dans les deux strates supérieures sont généralement dotés d'un diplôme de degré tertiaire, alors que ceux des deux strates inférieures sont plutôt dotés d'un diplôme de degré secondaire I ou II. Le croisement des quatre logiques de travail et d'une échelle à quatre échelons de compétences marchandables donne une table de 17 classes²⁹.

Cette classification est pertinente d'abord parce qu'elle est adaptée aux dernières mutations économiques qu'ont connu les États post-industriels avec l'hybridation des modèles de production fordistes sous les changements conjugués de l'État (avènement de l'État-providence), de l'économie (croissance des services et décroissance de la production industrielle), et des ménages (généralisation du travail féminin) (Esping-Andersen, 1992, pp.18-23). Ces mutations vont voir émerger une nouvelle division du travail verticale (apparition de *professionals*³⁰ et *managers* ; effacement du « patron » à la fois *manager* et capitaliste, et des employés peu qualifiés) et horizontale (fortification relative du secteur des

²⁸ Notre traduction.

²⁹ Disponible en annexe 4.

³⁰ Cette catégorie, qui sera réemployée plus loin dans le travail, recouvre un ensemble d'individus ayant pour point commun « [...] une grande autonomie mais peu d'autorité sur leurs subordonnés ; [...] [leur] approche du travail est orientée vers la tâche, et leurs autorité, légitimité et identité collective relèvent plus de standards scientifiques de leurs disciplines spécifiques que de standards bureaucratiques [ndlr, approche du travail des managers] » (Esping-Andersen, 1992, p.13).

services et affaiblissement de celui de la production) (*ibid.* pp.7-29). Cette classification s'avère ainsi refléter plus fidèlement la stratification sociale liée au marché de l'emploi qu'une conception dialectique (capitalistes vs. ouvriers) héritée du paradigme marxiste par exemple. Ensuite, la classification permet également de retrouver les deux dimensions centrales des hypothèses énoncées : la discipline et la virilité. La disposition à la discipline se retrouve dans les logiques de travail, puisque chacune dispose d'un rapport bien spécifique à l'autorité dans l'appareil de production. Alors que la disposition à la virilité se retrouve distribuée de manière inversement proportionnelle à la détention de compétences marchandes.

Toutefois, un problème logique émerge à vouloir utiliser le schéma de Oesch pour expliquer des pratiques sociales déterminées par la classe sociale. L'auteur de *Redrawing the Class Map* ancre son schéma dans une conception pragmatique, signifiant par-là qu'il ne se positionne pas directement dans le débat concernant le poids du déterminisme de la classe sociale. Il définit ainsi la classe comme une classe économique, et non forcément sociale. Comme Kocka, pour lui la classe économique est « [...] des individus qui, en raison d'une position économique commune, partagent des intérêts latents mais pas nécessairement quoique ce soit de plus » (*ibid.* p.13). Cette position met donc à distance la perspective bourdieusienne qui, au contraire, conçoit la classe comme proprement sociale, en ce qu'elle syncrétise des particularités économiques, culturelles, politiques, symboliques... bref sociales. Ainsi, si Oesch se borne à montrer des connivences – souvent fortes – entre l'appartenance de classe et différents comportements à l'égard de la politique institutionnelle (chances d'appartenir à un syndicat, comportement électoral) (*ibid.* pp.137-208), il se refuse à aborder la classe comme un ensemble d'individus partageant un univers culturel et symbolique commun.

Or, dans l'analyse qui nous occupe, nous partons implicitement de l'idée que la classe sociale existe, et qu'elle est structurante et structurée, façonnant des *habitus* propres. La grille d'analyse de Oesch sera donc utilisée à d'autres fins que celles initialement prévues. Cela constitue-t-il un problème? Non. Premièrement, parce que les modes d'analyses ne seront pas utilisés intégralement et sur les mêmes plans. Ainsi, la typologie de Oesch permettra de subdiviser empiriquement le social, donnant la possibilité de positionner les individus dans des classes économiques, différenciées en fonction de logiques de travail et de compétences marchandables propres. Il sera ainsi possible de différencier les positions supérieures des positions inférieures. Les concepts bourdieusiens, mobilisés comme grille d'analyse qualitative, permettront de rendre compte de l'immanence des positions sociales dans les attitudes vis-à-vis de l'obligation de servir. Ainsi, le tableau à 8 classes (synthèse du tableau à 17 classes) qui sera utilisé permettra de différencier les classes dominantes des classes dominées. Il épousera les lignes de partage entre professions accessibles principalement par un diplôme du secondaire I et secondaire II, et les professions accessibles avec un diplôme de degré tertiaire. Une fois classés, les individus tendront à adopter des postures collectives plus ou moins homogènes vis-à-vis du système de l'obligation de servir qu'il s'agira de décrire en des termes bourdieusiens.

Le codage des classes sociales

La justification théorique du choix de la grille d'analyse permet maintenant de décrire comment elle est construite empiriquement. Pour ce faire, deux variables sont nécessaires : la relation d'emploi et la profession. Pour la première, il s'agit de différencier les employés des employeurs. Ensuite, Oesch opère une distinction entre les grands et petits employeurs, en fixant à neuf le nombre d'employés faisant passer un patron d'une catégorie à l'autre.

La seconde variable, la profession, est traitée en code « ISCO », signifiant *International Standard Classification of Occupations*. Chaque profession – nous en avons recensé 20'330 – dispose d'une valeur chiffrée à quatre unités, permettant un traitement statistique et unifié des données. Afin de s'éviter un travail de retranscription fastidieux, nous avons copié puis imprimé le codage disponible sur le site internet de Roman Graf (2022). Nous avons également ajouté deux valeurs afin de permettre aux sondés d'indiquer s'ils (ou leurs parents) étaient « au chômage / sans emploi », ou « au foyer ».

Finalement, pour lier les deux variables et former le schéma de classe de Oesch, nous avons utilisé la syntaxe de Simon Kaiser (2018), disponible en ligne. Cette syntaxe étant prévue pour le logiciel de traitement de données « Stata », nous avons adapté quelques éléments afin qu'il puisse fonctionner sur « SPSS », programme employé lors de cette recherche. De plus, le schéma de classe dans ce codage comporte 16 catégories, et non 17 comme c'est le cas chez Oesch : les classes 8 (*routine operative*) et 9 (*routine agriculture*) ont été regroupées par Kaiser sous une seule classe. Cela ne constitue pas un problème étant donné que le tableau finalement utilisé est une réduction du tableau à 17 classes.

Opérationnaliser la classe sociale d'un conscrit

Comment rendre compte de manière cohérente de la classe sociale d'un individu âgé entre 18 et 24 ans ? La littérature revue sur cette question est unanime : c'est compliqué. Le caractère transitoire de cette tranche d'âge, qui oscille entre la fin de l'adolescence et le début de la vie d'adulte est marqué du sceau de l'incertain (Liogier, 2005). Pierre Bourdieu, dans « *La jeunesse n'est qu'un mot* », montre que cette période correspond à un moment de retrait des individus vis-à-vis du jeu social. Où être adulte revient à détenir un certain pouvoir et une indépendance (supposée en tout cas) vis-à-vis des ressources de la famille d'origine ; être enfant renvoie au contraire à la dépendance familiale. Les individus présents dans notre échantillonnage sont également compris entre ces deux pôles (dépendance-indépendance familiale), et il faudrait connaître leurs positions dans chaque sous-champ social pour réellement être capable de les situer sur ce continuum. Plus simplement, on retiendra avec Bourdieu qu'il est possible de diviser la jeunesse en deux : ceux qui passent relativement rapidement du statut de dépendant à indépendant (la « jeunesse » dure de la fin de l'école obligatoire à la fin de l'apprentissage), et ceux pour qui cela prend plus de temps (la « jeunesse » dure de la fin de l'école obligatoire à la

fin des études). Il s'agit-là de la distinction entre les jeunes issus des classes dominées et ceux issus des classes dominantes (Bourdieu, 1984, pp.143-154).

Pour cette étude, retenons que la position de classe d'un jeune est principalement déterminée par deux facteurs : sa position personnelle et celle de sa famille. De plus, la prédominance d'un facteur sur l'autre dépend avant tout de son degré d'indépendance vis-à-vis des ressources familiales, notamment économiques : est-il étudiant et donc toujours à la charge de ses parents, ou alors employé et déjà relativement indépendant ? Et dans l'échantillon, comment connaître le degré de dépendance d'un individu aux ressources familiales ?

Il est difficile de trancher la question. Plusieurs modèles qui pourraient permettre de représenter une position de classe pour le sondé ont été identifiés et essayés. Le premier consiste en un panachage : il s'agirait de prendre la classe du foyer lorsque l'individu est étudiant (ou apprenti) au moment du sondage, et celle de l'individu lorsqu'il est actif sur le marché du travail. Cela s'avèrerait cohérent par rapport à la théorie bourdieusienne qui voit l'arrivée sur le marché de l'emploi comme le début de l'indépendance économique de l'individu. Empiriquement toutefois, il est constaté que la majorité des individus sondés pensent obtenir un niveau de formation tertiaire après leur passage à l'armée³¹. De plus, il est possible que certains d'entre eux soient juste des étudiants travaillant dans l'attente du départ à l'école de recrue. Ces deux inconvénients techniques rendent cette première solution peu confortable.

Le deuxième modèle consiste en la reprise de la classe du foyer pour définir la classe du conscrit. Si du point de vue de la théorie bourdieusienne de la « jeunesse » cette solution est moins appréciable, elle reste tout de même en accord avec la théorie générale de l'auteur de *la Reproduction*, qui donne une pondération importante au milieu social d'origine. D'un point de vue pratique maintenant, l'opérationnalisation d'une position de classe pour un foyer est compliquée. Trois sous-modèles ont été identifiés dans la littérature (Bouchet-Valat & Jayet, 1019, pp.323-326). Le premier et plus traditionnel a pour principe de faire correspondre la position du foyer à la classe sociale du père. Cette conception, critiquée en raison notamment de l'invisibilisation des femmes, détient tout de même quelques avantages de poids. Empiriquement, on constate d'abord que, au sein des foyers, ce sont généralement les hommes qui appartiennent à la classe sociale la plus élevée. Respectivement, dans les familles hétéronormées, les pères disposent souvent d'une position de classe supérieure à celle des mères pour toutes sortes de raisons qui ne seront pas abordées ici. Étant donné qu'on prendra logiquement le statut le plus dominant pour « classer » un ménage, cela correspondra très souvent au statut du père. Un second avantage, relatif à notre étude, a trait à l'intersectionnalité du genre et de la classe. On se souvient qu'un rapprochement a été fait entre position de classe et adoption de normes viriles, et, sachant l'importance de la figure paternelle dans la transmission des dispositions masculines, il serait intéressant d'adopter cette perspective

³¹ Dans notre sondage, 53,5% des individus employés pensent atteindre un niveau scolaire tertiaire dans 10 ans (dont 25,2% avec un diplôme d'une École Supérieure (brevet, maîtrise) ; 28,2% avec un diplôme d'une HES/HEP/Université/EPF (bachelor, master)).

(Bédard & Blais, 2010, pp.146-150). Une deuxième possibilité, nommée « ordre de dominance », consiste à choisir l'individu le plus dominant dans le ménage (père ou mère) pour en désigner la position. Cela a pour avantage de réinsérer les femmes dans l'équation et de donner une image plus actualisée de la famille contemporaine : un nombre croissant de femmes actives atteint des positions de classe supérieures à leur conjoint, mais ces cas restent minoritaires. La plupart du temps, les conjoints sont issus de la même strate sociale (homogamie sociale), ou alors la femme est issue d'une strate inférieure (Bozon & Héran, pp.200-208). De plus, il peut être difficile de désigner une appartenance de classe lorsque le couple est homogame : si la strate (relative aux compétences marchandables) est aisément identifiable, sur quels critères s'appuyer pour désigner la classe horizontale du foyer (logique de travail) ? Un ordre de dominance pourrait être partiellement construit en se référant à Oesch (pp.67-69) qui établit que, dans une même strate, la logique de travail indépendante domine la logique organisationnelle, qui domine les logiques de travail technique et interpersonnelle. Concernant ces deux dernières logiques de travail, rien n'est précisé quant à la dominance d'une logique sur l'autre. Le troisième modèle d'opérationnalisation de la classe sociale d'un foyer consisterait à croiser la profession des parents : en faisant une moyenne des positions du père et de la mère, la position du foyer serait une position médiane. Cette possibilité offre peu d'avantages que celle de « l'ordre de dominance » n'offre pas. De plus, elle s'avère difficile à mettre en œuvre en raison de la multiplicité de positions intermédiaires qu'elle peut engendrer. Elle ne sera pas retenue pour ce travail.

Ces deux modèles et leurs sous-modèles correspondant présentés, il faut maintenant sélectionner celui qui s'avère le plus pertinent pour la recherche. Le premier modèle est écarté pour les raisons évoquées plus haut, en plus du fait que mélanger différents niveaux d'indicateurs (ceux des parents et ceux des sondés) peut créer du brouillage : deux générations pour un même indicateur pourrait être source de biais plus ou moins conséquents. La position de classe d'un individu sera donc mesurée à partir de celle de son foyer d'origine, elle-même définie par la position sociale du père. Si la pertinence de cette mesure est discutable sur le plan théorique (la classe d'un foyer est-elle celle du père ?), elle reste néanmoins la plus « pratique » pour ce travail. En effet, il suffit d'observer les données pour voir que la mesure concurrente (par ordre de dominance) réduirait drastiquement l'échantillon et pourrait souffrir de biais. Les femmes étant plus nombreuses à être déclarées « sans emploi », cela entraîne une diminution des données utilisables.

Finalement, afin de donner plus de profondeur aux analyses, la position du foyer des conscrits sera croisée avec celle des conscrits eux-mêmes. Il a été construit une variable binaire, suivant la théorie bourdieusienne de la jeunesse, avec d'un côté les jeunes suivant un cursus étudiant, et de l'autre ceux qui suivent un cursus professionnel. Cela permettra d'observer les clivages à l'intérieur des classes, notamment entre ceux qui reproduisent leurs positions sociales et ceux qui connaissent un mouvement ascendant ou descendant.

Codage des fonctions militaires

Dans le cadre de l'analyse qui suivra, il sera fait état des souhaits d'incorporation comme des incorporations effectives des conscrits dans les différentes fonctions accessibles dans le service militaire. À des fins d'intelligibilités pour le lecteur, mais aussi de facilitations opérationnelles, ces fonctions³² seront regroupées dans quatre « familles » (ou *team*) de fonctions. La catégorisation mobilisée ici a été conçue par les services de recrutement de l'armée, afin de diriger au mieux le conscrit vers une fonction partageant des accointances avec ses intérêts. Ce qui différencie ces catégories est le pôle d'action principal de chaque famille de fonctions. Pour la *team* « combattant », ce sont les dimensions agonistes et sportives qui sont prépondérantes (Milijobs, 2022) ; pour la *team* « secours », ce sont celles de l'aide et du soin (Milijobs, 2022b) ; pour la *team* « technique », ce sont les aptitudes à manipuler des engins mécaniques et numériques (Milijobs, 2022c) ; et pour la *team* « soutien », ce sont les dimensions logistiques, organisationnelles et d'entretien qui sont centrales (Milijobs, 2022d).

Le Tableau 3 en page suivante présente les trois fonctions les plus demandées dans chaque famille de fonctions, de manière à donner plus de substance aux familles de fonctions : la fonction la plus demandée en première instance est celle d'automobiliste (13,6%), suivie des non-participants (7,8%), puis d'une longue liste de fonctions de combat. Le Tableau 4, quant à lui, permet de synthétiser les résultats globaux de deux approches différentes permettant de rattacher le vœu des conscrits à une famille de fonctions déterminées. Celui-ci prend en compte tous les individus de l'échantillon, peu importe leur orientation dans le système de l'obligation de servir. Ces deux manières de rendre opérant un vœu d'incorporation créent des problèmes analogues au codage de l'appartenance de classe d'une unité familiale : faut-il prendre la variable généralement la plus dominante dans l'orientation de l'unité (le métier du père ; la première fonction voulue), ou faut-il faire un panachage des variables les plus déterminantes (métier du père et celui de la mère ; les trois premières fonctions voulues) ? À nouveau, la complexité de la réalité ne peut être traduite par un codage mixte des différentes relations statistiques sans ouvrir de nouveaux questionnements théoriques et problèmes pratiques. Après avoir panaché les trois premiers vœux de fonction des conscrits, ce sont 24,8% des cas qui sont perdus car aucune famille de fonctions n'est dominante pour ces cas-là. De plus, il peut être argué que, théoriquement, les individus vont donner plus de poids au choix de leur première fonction qu'à celui de la troisième. Faudrait-il insérer un coefficient de dominance ?

Encore une fois, il faut faire le choix de la simplicité, au détriment sans doute d'une certaine précision sociologique. Effectivement, lorsqu'au moins deux choix sur trois portent sur la même famille de fonctions, il est possible d'y voir une orientation résolue de l'individu en direction de cette *team*, indiquant une attraction pour cette catégorie de fonction. Alors que, avec trois choix différents, c'est un autre type de choix stratégiques qui semble s'opérer, sur une base autre que la proximité militaire des fonctions (cela pourrait par exemple être la

³² On retrouvera en annexe 5 la liste des fonctions et leur classement dans les différentes familles de fonctions.

localisation de l'école de recrue). La mise à distance de cette mesure de l'orientation du conscrit dans le service militaire par la dominance d'une famille de fonctions dans les trois premiers vœux, au profit d'une mesure par le premier vœu énoncé reste tout de même pertinente par la forte association qu'il existe entre ces types de mesure : les proportions des familles de fonctions voulues restent similaires sur les deux variables, et l'association globale est très forte ce qui signifie une interdépendance forte entre la famille de la première fonction choisie et la famille de fonctions dominante dans les trois premières fonctions. Le vœu d'incorporation sera donc mesuré à l'aide de la famille de la première fonction choisie.

Encadré 2 : opérationnalisation des familles de fonctions

Tableau 3 : les quatre familles de fonctions

Combat	Secours	Technique	Soutien
Fantassin (7,1%)	Conducteur de chien (3,5%)	Soldat d'aviation (3,1%)	Automobiliste (13,6%)
Grenadier (4,7%)	Soldat de sauvetage (1,8%)	Soldat de la police militaire (2,6%)	Soldat de la logistique (2,4%)
Éclaireur (2,9%)	Soldat d'hôpital (1,8%)	Soldat Cyber (2,6%)	Comptable de troupe (1,8%)

Note: N=464. On retrouve dans ce tableau les trois fonctions les plus demandées (indiquées en pourcent) dans chaque famille de fonctions pour le premier vœu d'incorporation.

Tableau 4 : analyse bivariée de la relation entre famille de fonctions du premier choix et la famille dominante dans les trois premières fonctions

		Famille de fonctions dominante dans les 3 premiers choix de fonction					Totaux %
		Combat	Secours	Technique	Soutien	Pas de fonction choisie	
Famille de fonctions de la première fonction choisie	Combat	102 22%	5 1,1%	8 1,7%	0 0%	0 0%	115 24,8%
	Secours	1 0,2%	29 6,3%	3 0,6%	3 0,6%	0 0%	36 7,8%
	Technique	8 1,7%	2 0,4%	38 8,2%	4 0,9%	0 0%	52 11,2%
	Soutien	11 2,4%	4 0,9%	9 1,9%	86 18,5%	0 0%	110 23,7%
	Pas de fonction choisie	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	36 7,8%	36 7,8%
	Pas de famille dominante	22 4,7%	22 4,7%	30 6,5%	41 8,8%	0 0%	115 24,8%
Totaux %		144 31,0%	62 13,4%	88 19,0%	134 28,9%	36 7,8%	464 100%

Note: N=464. Ce tableau croisé entre, en abscisse la famille de fonctions dominante dans les 3 premiers choix de fonction et aux ordonnées la famille de la première fonction choisie, montre un haut taux de correspondance entre la famille du premier choix et la dominance d'une famille de fonctions dans les trois choix énoncés. En effet, le V de Cramer (qui permet de mesurer la force d'association des variables catégorielles nominales) s'élève à 0,735 avec une significativité statistique très élevée (p-valeur: <0,001). On retrouve également l'attitude de l'ensemble de l'échantillon vis-à-vis des différentes familles de fonctions dans les totaux.

3.1.3. Qualité de l'échantillon et des données

L'échantillon, constitué d'individus romands en âge d'être recruté (18-24 ans) est considéré comme probabiliste (« [...] le tirage des individus [...] se fait au hasard » (Firdion, 2012, p.75)) et aléatoire simple (« [...] chaque individu de la population cible doit avoir une chance égale (et connue) de faire partie de l'échantillon tiré, c'est-à-dire que, idéalement, aucun biais de sélection n'affecte le processus de choix des individus à enquêter » (*ibid.* p.76)). Cela parce que la convocation des conscrits au recrutement se fait par le biais des cantons, selon des méthodes hétérogènes et opaques. Pour les représentants des services de recrutement rencontrés, la sélection des conscrits pour le recrutement se fait selon des méthodes propres à chaque canton, dont il semble difficile de connaître la méthodique (« c'est un tout petit peu le flou [...] [et] il y a cet aspect aléatoire [dans le tirage des conscrits]»). Des suppositions sont toutefois émises, par exemple pour le canton de Fribourg, qui convoquerait les appelés par ordre alphabétique du nom de famille.

Il est possible de considérer que la population romande totale pouvant être convoquée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022 se situe entre 6'227 et 7'087. La partie inférieure de la fourchette représente le nombre d'individus ayant effectué un recrutement durant l'année 2020, alors sous régime restreint en raison du COVID-19 (Kommando Rekrutierung, 2022, p.6). La partie supérieure représente le nombre total d'individus (30'033) ayant effectué un recrutement en 2019 (Confédération suisse, 2020), dont sont retranchés la proportion de romands supposée (23,6%). Cette proportion est tirée du rapport entre le total des appelés et les appelés romands de 2019.

De ce fait, la taille de l'échantillonnage devait atteindre entre 362 et 365 individus afin de pouvoir prétendre à une représentativité de la population mère avec une marge d'erreur de 5%, et 95% de confiance³³. 564 réponses ont été récoltées au total, dont 489 sont complètes, ce qui diminue substantiellement la marge d'erreur et réhausse quelque peu l'indice de confiance. En d'autres termes, il y a 95% de chances que les résultats obtenus reflètent la réalité de la population étudiée (la totalité des individus ayant effectué leur recrutement en 2021) et 5% de marge d'erreur entre les attitudes de l'échantillon et celles de la population étudiée. Par extension, l'échantillon fournit aussi des indications significatives concernant les attitudes vis-à-vis de l'obligation de servir dans la population non-recrutées, ainsi que des orientations au sein du système de l'obligation de servir.

Biais de sélection

Malgré la méthodologie chaotique et hétérogène de sélection des conscrits, s'apparentant *a priori* à une sélection aléatoire de l'échantillon, un potentiel biais de sélection lié à la temporalité dans laquelle s'est insérée la récolte des données a été identifié. Se déroulant deux

³³ Ces valeurs sont considérées comme standard dans la littérature. Nous renvoyons à MARTIN, 2005, pp.31-46.

à trois mois avant le début de l'école de recrue d'hiver 2023, de nombreuses fonctions militaires dans le domaine du combat n'étaient plus disponibles pour les appelés. Les agents du centre de recrutement n'avaient de cesse de répéter : « ne choisissez pas que des fonctions de combat si vous voulez partir à l'école de recrue en janvier 23, il n'y en a presque plus ». Ainsi, on retrouvera peu de conscrits placés dans de telles fonctions dans notre échantillon. Cela a pour corolaire que les individus souhaitant à tout prix être incorporés dans une fonction de combat, dans un comportement stratégique et rationnel, se seront renseignés auparavant afin de faire leur recrutement à un moment durant lequel les chances de subir les contraintes institutionnelles pesant sur leur choix individuel seront plus faible. Il est ainsi possible que l'échantillon contienne un biais de représentation concernant des individus très organisés, souhaitant faire leur école de recrue dans des fonctions combattantes en janvier 2023. Cependant, le système de recrutement de l'armée étant lui-même très opaque, les conscrits sont peu à même d'anticiper ce genre de problématiques, à moins d'être bien renseignés. Sinon, la récolte de données se déroulant en période scolaire, aucun biais de représentation lié à l'occupation des individus n'est attendu.

Données manquantes

Trois types de données manquantes ont été identifiés : les non-réponses, les données invalides, et la non-distribution de questionnaires. S'il est difficile d'avoir une prise sur les deux premières sortes de données manquantes, la troisième source est de la responsabilité du chercheur.

Les non-réponses – qui peuvent être totales ou partielles (Firdion, 2012, p.89) – comme les données invalides ou inutilisables (telles que l'inscription de nombres ne correspondant à aucune profession ISCO ou l'usage de la case « je ne sais pas ») peuvent avoir plusieurs explications, dont trois paraissent ici pertinentes. La première est liée à l'économie de l'attention des conscrits. Celle-ci est, au moment de répondre au questionnaire, effectivement concurrencée par de nombreux facteurs, souvent difficilement maîtrisables pour l'enquêteur (appels téléphoniques, arrivée du soldat chargé du licenciement, dynamiques de groupe, etc.). Cela d'autant plus que les conditions matérielles dans lesquelles se déroulaient le questionnaire révélaient un certain amateurisme, qui tranchait avec les moyens déployés par CH-X³⁴ dans la salle d'à côté. Les conscrits devaient scanner un QR-code et répondre au questionnaire sur leur téléphone personnel, dans une salle où d'autres conscrits attendaient d'être licenciés et bavardaient : autant dire qu'après avoir répondu à de nombreux questionnaires, les conscrits étaient plutôt dissipés. Une deuxième explication, inspirée par un article de Gérard Mauger dont le titre est *Enquêter en milieu populaire* (1991, pp.125-143), concerne le rejet du questionnaire pour des motifs « tactiques ». Il est possible que, malgré les précautions prises en affirmant une anonymisation totale des données, les individus risquent de percevoir le questionnaire comme une potentielle mise en danger de leurs tactiques de résistance à l'institution. Finalement, la

³⁴ Un institut suisse d'enquête sur la jeunesse.

troisième explication est d'ordre culturelle ou symbolique. Comme Mauger l'explique très bien, les classes dominées tendent à refuser de participer à une enquête, car « [...] en dehors de toute obligation, et de tout avantage matériel ou symbolique à en retirer, refuser de se prêter à l'enquête, c'est simplement se soustraire à un rappel à l'ordre inutile de la domination (économique et culturelle), préserver la frontière entre 'Eux' et 'Nous' » (Mauger, 1991, p.135). L'enquêté issu des classes dominées peut donc se révéler hostile à l'enquêteur, par l'expérience qu'il a de la domination et de la projection qu'il fera de figures dominantes dans la perception *a priori* de l'enquêteur.

Le dernier type de données manquantes a trait aux questionnaires non-distribués. Deux motifs de non-distribution des questionnaires ont été identifiés : l'absence et la délégation. La première source de non-distribution est relativement triviale. Le chercheur ne pouvait, ne serait-ce que pour des raisons physiologiques, rester constamment dans la salle d'attente. De ce fait, et malgré les tentatives d'identifier les nouveaux arrivés, il se peut que certains individus n'aient pas manifesté leur volonté de recevoir un questionnaire alors que l'enquêteur revenait des toilettes ou de la pause de midi. Le second motif de non-distribution est sans doute plus grave, car il est du ressort du chercheur. Si la plupart des conscrits quittent le centre de recrutement le deuxième jour durant le licenciement usuel, une petite part de ces individus le font le premier jour, au compte-goutte. Cela pour des raisons médicales (inaptitude manifeste en raison de la mobilisation d'un dossier médical), ou report du recrutement à une date ultérieure s'ils souhaitent faire leur école de recrue 12 mois ou plus après cette date (« la médecine engage une décision d'aptitude pour 12 mois au plus »). Certains agents du recrutement – de loin pas tous – se sont montrés peu disposés à laisser le chercheur « traîner là » en attendant les quelques individus qui partent le premier jour, parce que « c'est pas l'hospice ». D'autres incitations plus ou moins explicites sont émises dans ce sens par certains agents de l'institution. C'est pourquoi, afin de ne pas compromettre sa présence, le chercheur accepte de déléguer la récolte de donnée de ce premier jour de recrutement à un agent de l'institution. Il s'est avéré qu'aucun questionnaire n'a été passé, à l'exception des trois distribués par le chercheur lors du premier cycle de recrutement. Il est impossible de chiffrer combien il y avait de cas médicaux totaux, ni quelles étaient leurs propriétés sociales.

Indicateurs de représentativité de l'échantillon

S'il est possible de supposer que l'échantillon est représentatif pour les raisons indiquées plus haut, il est tout de même important d'effectuer quelques comparaisons descriptives avec la population mère des années précédentes. Cela se fera en comparant la proportion de différents indicateurs (sexe, canton de provenance, aptitude) apparaissant dans les statistiques officielles sur le recrutement (Encadré 3). Pour ce faire, la comparaison a été menée avec des données de la population recrutée en 2019. Non pas celle de 2020 parce que la tenue du recrutement a été irrégulière, souvent interrompu à cause des mesures visant à lutter contre la propagation du Covid-19.

Encadré 3 : comparaison de la représentativité de l'échantillon avec la population recrutée en 2019 (sexe, canton de provenance, aptitude)

Tableau 5 : représentativité sexuée			
Catégories	Population, Suisse [%]	Population, cantons romands (6) [%]	Échantillon [%]
Femmes	1,33	-	4,1
Hommes	-	-	95,5
Autres	-	-	0,4
Total	1,33	-	100

Source : Confédération suisse, 2020.

Tableau 6 : représentativité cantonale			
Catégories	Population, Suisse [%]	Population, cantons romands (6) [%]	Échantillon [%]
Genève	-	22,75	31,7
Vaud	-	28,91	41,1
Valais	-	17,57	5,1
Fribourg	-	17,76	9,8
Neuchâtel	-	8,51	8,6
Jura	-	4,49	2,7
Berne & autre	-	-	0,8
Total	-	99,99	100

Source : Confédération suisse, 2020.

Tableau 7 : représentativité aptitude			
Catégories	Population, Suisse [%]	Population, cantons romands (6) [%]	Échantillon [%]
Aptes au service mil	70,9	63,23	63,8
Aptes à la PC	9,3	9,15	10,2
Inaptes PC et mil	19,8	27,61	12,1
Je ne sais plus	-	-	9,6
Donnée manquante	-	-	4,3
Total	99,4	99,99	100

Source : Confédération suisse, 2020.

Note : Sauf indications contraires, les chiffres tirés de l'échantillon représentent les réponses complètes.

La comparaison des différentes valeurs du Tableau 6 met en évidence de grandes disparités à l'échelon cantonal : Vaud et Genève sont surreprésentés dans notre échantillon, alors que le Valais et Fribourg sont sous-représentés. Cela peut s'expliquer par le fait que le centre de recrutement de Payerne ne reçoit que des appelés francophones. Or, ces deux cantons étant bilingues, il est logique que leurs parts soient moins élevées dans notre échantillon que dans la population de 2019, puisque l'appartenance linguistique n'y est pas discriminée.

Pour le taux d'aptitude maintenant, les valeurs obtenues dans l'échantillon sont proches de celles de la population de 2019, à l'exception du taux de double inapte. La tentation est grande d'y reporter les réponses « je ne sais plus » et les données manquantes afin que le taux se situe dans la marge d'erreur ($\pm 5\%$ de la valeur observée dans la population). Si les données manquantes recourent les individus qui ont coché « licenciement pour raisons médicales » au début du questionnaire (la question n'apparaissait pas dans ce cas-là), alors ils peuvent être placés dans les doubles inaptes. Les individus ayant coché « je ne sais plus » peuvent l'avoir fait pour différentes raisons : celles déjà évoquées qui s'apparentent à des non-réponses, ou alors il s'agit d'individus dont l'aptitude reste incertaine. En effet, certains conscrits devaient refaire une batterie de tests médicaux ultérieurement pour confirmer ou infirmer l'aptitude au service. Pour le reste des indicateurs, ils se situent dans la marge d'erreur proposée.

Finalement, les proportions des différentes classes obtenues dans notre échantillon ont été comparées avec les données du quatrième *Swiss Household Panel* (SHP IV) (FORS, 2022). Ce programme de recherche, lancé par le centre de compétences suisse en sciences sociales « FORS », comprend quatre échantillons représentatifs des foyers helvétiques. Les données indiquées entre parenthèses dans le Tableau 8 (page suivante) représentent les taux d'individus à qui étaient adressés les questionnaires (hommes et femmes) en 2020, année du lancement du quatrième panel longitudinal. La comparaison est donc faite avec les individus sélectionnés par les chercheurs du SHP, sans prendre en compte les vagues précédentes ni les conjoints ou autres individus présents dans leur ménage.

L'observation du Tableau 8, qui permet la comparaison des données de l'échantillon avec celles du SHP IV, laisse une impression mitigée. Si les totaux sont proportionnellement identiques pour les compétences marchandables (*marketable skills*), de grandes disparités sont observées entre les différentes logiques de travail (*work logic*). Deux explications peuvent être fournies pour expliquer ces différences. La première a trait à la mesure du foyer par la position de l'homme alors que le panel représentatif inclut des femmes. Celles-ci, comme l'avait déjà identifié Oesch en 2006 (pp.90-93), investissent massivement les classes aux logiques de travail organisationnelles et interpersonnelles, ce qui permettrait d'expliquer la sous-représentation de ces logiques de travail dans l'échantillon. Une seconde explication, notamment pour justifier la grande différence de proportions dans la case n°9 comme dans la strate la plus basse du tableau, peut être trouvée dans des effets de génération. Comme l'ont montrés Oesch et Murphy (2017, pp.9-10), le marché de l'emploi s'est considérablement transformé ces trente dernières années, notamment en raison de la hausse du niveau de formation des jeunes. Ces derniers vont alors se retrouver dans les classes dominantes de la stratification sociale. En revanche, les pères des conscrits (qui ont probablement entre 45 et 65 ans), auront orienté leurs choix de formations en fonction des possibilités que la structure du marché de l'époque (donc dans les années 1995-2005) présentait et valorisait. Oesch et Murphy ont ainsi enregistré une croissance de 8,5% entre 1991/92 et 2015/16 dans les classes 9 et 10.

Tableau 8 : représentativité des classes sociales

		<i>Employment relationship and Work Logic</i>				Totaux	
		<i>Self-employed</i>		<i>Employees</i>			
		<i>Independent Work Logic</i>	<i>Technical Work Logic</i>	<i>Organizational Work Logic</i>	<i>Interpersonal Service Work Logic</i>		
<i>Marketable Skills</i>	Professional/ managerial	1.Large employers (>9)	2.Self-employed professionals	5.Technical experts	9.Higher-grade managers	13.Socio-cultural professionals	
		25 ⁽¹⁾ 5,1% ⁽²⁾ 6,6% ⁽³⁾ (0,2%) ⁽⁴⁾	16 3,3% 4,2% (2,1%)	35 7,2% 9,3% (8,1%)	36 7,4% 9,5% (21,3%)	22 4,5% 5,8% (5,5%)	134 27,5% 35,4% (37,2%)
	Associate professional/ managerial	3.Small proprietors, artisans, with employees (<9)	6.Technicians	10.Associate managers	14.Socio-cultural semi-professionals		
		25 5,1% 6,6% (3,1%)	24 4,9% 6,3% (5,8%)	37 7,6% 9,8% (4,3%)	11 2,2% 2,9% (9,9%)	97 19,8% 25,6% (23,1%)	
	Generally/ vocationally skilled	4.Small proprietors, artisans, without employees	7.Skilled crafts	11.Skilled office	15.Skilled service		
		34 7,0% 9,0% (6,4%)	48 9,8% 12,7% (9,3%)	19 3,9% 5,0% (8,3%)	27 5,5% 7,1% (6,8%)	128 26,2% 33,8% (30,8%)	
	Low/ un-skilled	8.Routine operatives & Routine agriculture	12.Routine office	16.Routine service			
			11 2,2% 2,9% (2,4%)	0 0% 0% (0,4%)	8 1,6% 2,1% (6,1%)	19 3,8% 5,0% (8,9%)	
	Totaux		100 20,5% 26,4% (11,8%)	118 24,1% 31,2% (25,6%)	92 18,9% 24,3% (34,3%)	68 13,8% 17,9 (28,3%)	378 77,3% 99,8% (100%)

Note : La classe d'origine des conscrits selon celle de leur père est reproduite dans le tableau à 16 classes de Oesch. Sont indiqués: le nombre de conscrits par classe⁽¹⁾ ; en italique leurs proportions par rapport au total de réponses complètes du questionnaire⁽²⁾ ; les proportions par rapport à la totalité des cas présents dans le tableau⁽³⁾ ; entre parenthèse les proportions présentées par les répondants sélectionnés par le SHP IV en 2020⁽⁴⁾. Exemple de lecture: « dans l'échantillon prélevé au centre de recrutement, on dénombre, dans la classe « Large employers », 25 conscrits⁽¹⁾ représentant 5,1% des conscrits ayant complètement répondu au questionnaire⁽²⁾, représentant 6,6% des individus classés dans le tableau⁽³⁾. Dans le SHP ils sont 0,2%⁽⁴⁾ ».

N_{SHP IV}=1685. N_{conscrits réponses complètes}=489.

Données manquantes=111 (22,6%). Données erronées: 29 (5,9%) ; au foyer ou sans emploi: 41 (8,4%) ; ne sait pas: 33 (6,7%) ; manquantes (système): 8 (1,6%)

3.2. Méthode et données qualitatives

Afin de vérifier la pertinence de l'analyse statistique, il est nécessaire de comprendre qualitativement les comportements quantifiés : comment les acteurs justifient-ils la rationalité de leurs choix ? C'est dans le but d'incarner les comportements collectifs analysés dans des « représentants de classes et d'attitudes » qu'une dizaine d'entretiens ont été menés. Mais avec quelle méthodologie ? C'est ce qui va être succinctement décrit dans les sous-parties suivantes.

3.2.1. Sélection des cas et récolte des données

Tout d'abord, les cas ont été sélectionnés à la suite de l'analyse des résultats quantitatifs. Le but était d'obtenir des individus représentant des spécificités de chaque classe, tant vis-à-vis des vœux d'incorporation dans le système de l'obligation de servir ou dans les familles de fonctions militaires ; que des incorporations effectives dans le système de l'obligation de servir ont dans les familles de fonctions militaires. Il a été possible de recontacter ces « représentants de classes » grâce aux coordonnées que certains sondés ont laissé en fin de questionnaire³⁵. Il y a néanmoins une exception. Il s'agit d'un individu ne figurant pas dans l'échantillon statistique, bien qu'ayant été au recrutement durant la récolte de données. Celui-ci, renommé Damien [13+14]³⁶, faisait partie des quelques conscrits partis lors de la première journée du cycle du recrutement. Bien qu'il n'ait pas rempli de questionnaire, il a été possible de le recontacter par l'entremise du chercheur.

Les entretiens se sont déroulés par téléphone, entre le 14 et le 17 décembre 2022. Ceux-ci duraient entre 9 et 16 minutes et étaient enregistrés. Les entretiens peuvent être considérés comme semi-directifs, puisqu'un certain nombre de thèmes sélectionnés par le chercheur étaient abordés, mais qu'une liberté de manœuvre était laissée au sondé pour répondre et compléter ses réponses (Combessie, 2007, pp.24-32 ; Riutort, 2013, pp.21-36). La grille d'entretien comportant les thèmes abordés est disponible en annexe 6, bien qu'elle n'ait pas été employée de manière aussi structurée que présenté. Finalement, 11 entretiens sur 13 ont été retranscrits³⁷. Les deux entretiens non-retranscrits ont été mis de côté étant donné la spécificité des cas. Pour le premier, Denis [15+16], il était difficile de le situer socialement puisqu'il est hors du marché du travail et de la formation, tout comme son père. Pour le second, Jérémy [7+8], les motivations à ne pas faire l'armée étaient uniquement d'ordre spirituelles (il est témoin de Jéhovah), et ne pouvaient donc être reliées directement à sa classe d'appartenance.

³⁵ Voir annexe 2, question « CONS1 » et « CONTACT ».

³⁶ Nous avons renommé les interviewés avec des noms présentant des propriétés sociologiques proches des noms portés dans la réalité. Car les prénoms sont également des marqueurs sociaux. Voir Coulmont, 2022. De plus, les classes d'appartenance des interviewés seront systématiquement indiquées par l'utilisation des nombres utilisés dans le schéma à 16 classes de Oesch (voir Tableau 8). Ici, [13+14] signifie que le père de Damien est expert socioculturel.

³⁷ Les retranscriptions comme les pièces audio des entretiens se trouvent dans une clé USB annexée.

3.2.2. Méthode d'analyse

Le principal écueil des interviews tient à la manière d'interpréter le discours des enquêtés. En effet, dès lors que les données qualitatives sont mobilisées pour justifier des résultats quantitatifs, le danger de ce que Passeron (1991) nomme « l'interprétation libre » guette. Pour lui, il ne faut pas interpréter des discours à l'aune de ce qui est déjà su, puisque le chercheur tendra à infléchir le sens dudit discours dans la direction d'une théorie donnée : « [l]'herméneutique sans racines empiriques ni fruits de connaissance ne fait, elle, qu'exploiter du déjà-su pour le redire dans une autre langue phénoménologique [...] [au contraire] une théorie interprétative est une théorie empirique lorsqu'elle engendre, par l'efficacité de ses concepts propres, de nouvelles connaissances empiriques en construisant une organisation nouvelle de l'observation historique » (Passeron, 1991, p.603). En d'autres termes, les discours analysés doivent être ancrés dans une constatation empirique (et non une supposition théorique) pour qu'ils détiennent une forme de pertinence. Dans la présente recherche, les discours sont enracinés dans les attitudes « de classe » observées quantitativement. Ils ne sont reliés à une théorie sociale générale que par les hypothèses formulées, elles-mêmes tirées de travaux empiriques. Ainsi, les discours seront mobilisés comme matériaux explicatifs des attitudes observées, avec pour point focal les dispositions à la discipline et à la virilité, différentes dans chaque classe.

Concrètement, c'est plus la justification des attitudes des conscrits que leurs sentiments d'appartenance de classe qui sera passée au crible. Et ces attitudes, observées empiriquement et de manière différenciée dans des groupes de conscrits appartenant par leur père à une même classe sociale, se déclineront en dispositions à la virilité et à la discipline. Ces systèmes de disposition, ou *habitus*, engendrent un certain nombre de pratiques et de pensées qui feront prendre au conscrit une position vis-à-vis de l'armée ou du système de l'obligation de servir. Si le conscrit ne dira pas toujours ouvertement son inclinaison à la virilité ou à la discipline, certain nombre de pratiques (sportives, professionnelles) ou de pensées (politiques, philosophiques) permettront d'appréhender cette inclinaison, se déclinant synthétiquement en « goûts ».

4. Vœux d'orientation des conscrits

L'analyse des premiers résultats porte sur les vœux d'orientation des conscrits dans le système de l'obligation de servir et dans l'armée. Traitant des volontés des conscrits s'exprimant hors des contraintes institutionnelles, celles-ci reflèteront les préférences des différentes classes. Dans chaque organisations du système de l'obligation de servir comme dans chaque famille de fonctions, ne seront traités que les attitudes positives, afin d'éviter toute redondance. Cela signifie que seuls les écarts de classe positifs et significatifs à la moyenne de l'échantillon total seront analysés. Cela en vertu du fait qu'un écart négatif de volontés d'incorporation à une organisation ou une famille de fonctions se traduit mécaniquement par un (ou des) écart(s) positif(s) dans d'autre(s) organisation(s) ou famille(s) de fonctions.

4.1. Dans le système de l'obligation de servir

Le Tableau 9 reproduit la distribution des volontés d'orientation dans les différentes organisations du système de l'obligation de servir au sein des différentes classes et de leurs fractions étudiantes et employées. Les aspects les plus singuliers seront abordés qualitativement dans les sous-sections qui suivront.

Dans ce Tableau, il est possible d'observer que les conscrits sondés souhaitent avant tout être orientés à l'armée, puisque 68,2% de l'ensemble de l'échantillon souhaite faire son service militaire. La seconde organisation la plus plébiscitée est le service civil, avec 12,2% d'individus qui souhaitent y servir. L'un dans l'autre, cela signifie que 80,4% de l'échantillon souhaite être apte au service militaire et civil. La protection civile recueille peu d'intérêt : seuls 12 conscrits disent souhaiter y être intégré, ce qui représente 3,2% des sondés. Près du double disent vouloir être double inapte : ils sont 5,6% de l'échantillon à le souhaiter. Finalement, le taux d'indécision est élevé, avec 10,8% d'individus qui n'énoncent aucune préférence. De manière générale, le Tableau tend à montrer des classes proches des attitudes modales de l'échantillon, comme les classes [3+4], [5+6] et [9+10] qui ont peu (voire pas) d'écarts significatifs aux moyennes, contrairement aux autres classes.

Encadré 4 : Distribution des volontés d'aptitude

Tableau 9 : récapitulatif des volontés d'aptitude aux différentes institutions dans les différentes classes					
Classes		1+2	5+6	9+10	13+14
Armée	Volonté d'aptitude	75,6% (31)	66,1% (39)	68,5% (50)	51,6% (17)
	<i>Dont étudiants</i>	60,0% (12)	61,6% (16)	63,9% (23)	39,8% (6)
	<i>Dont employés</i>	94,4% (17)	66,7% (16)	72,4% (21)	53,3% (8)
SC	Volonté de mutation	12,2% (5)	15,3% (9)	8,2% (6)	24,2% (8)
	<i>Dont étudiant</i>	25,0% (5)	19,2% (5)	16,7% (6)	33,5% (5)
	<i>Dont employés</i>	0,0% (0)	12,5% (3)	0,0% (0)	20,0% (3)
PC	Volonté d'aptitude	0,0% (0)	5,1% (3)	2,7% (2)	0,0% (0)
	<i>Dont étudiants</i>	0,0% (0)	7,7% (2)	2,8% (1)	0,0% (0)
	<i>Dont employés</i>	0,0% (0)	4,2% (1)	3,4% (1)	0,0% (0)
2x inapte	Volonté de 2x inapte	4,9% (2)	1,7% (1)	8,2% (6)	3,0% (1)
	<i>Dont étudiants</i>	10,0% (2)	3,8% (1)	8,3% (3)	6,7% (1)
	<i>Dont employés</i>	0,0% (0)	0,0% (0)	10,3% (3)	0,0% (0)
	Ne sait pas	7,3% (3)	11,9 (7)	12,4 (9)	21,3% (7)
	<i>Dont étudiants</i>	5,0% (1)	7,4% (2)	8,3% (3)	21,0% (3)
	<i>Dont employés</i>	5,6% (1)	16,7% (4)	13,7% (4)	26,7% (4)
	Total	100% (41)	100,1% (59)	100% (73)	100,1% (33)

Classes		3+4	7+8	11+12	15+16	Moyennes
Armée	Volonté d'aptitude	67,8% (40)	66,1% (39)	79,0% (15)	77,2% (27)	68,2%
	<i>Dont étudiant</i>	59,1% (13)	84,6% (11)	50,0% (2)	60,0% (6)	61,0%
	<i>Dont employés</i>	78,2% (25)	63,4% (26)	84,6% (11)	86,4% (19)	73,7%
SC	Volonté de mutation	10,2% (6)	13,6% (8)	10,5% (2)	5,7% (2)	12,2%
	<i>Dont étudiant</i>	13,6% (3)	0,0% (0)	25,0% (1)	10,0% (1)	17,8%
	<i>Dont employés</i>	3,1% (1)	19,5% (8)	7,7% (1)	4,5% (1)	8,8%
PC	Volonté d'aptitude	5,1% (3)	3,4% (2)	0,0% (0)	5,7% (2)	3,2%
	<i>Dont étudiant</i>	4,5% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	10,0% (1)	3,4%
	<i>Dont employés</i>	3,1% (1)	2,4% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	2,1%
2x inapte	Volonté de 2x inapte	8,5% (5)	6,8% (4)	0,0% (0)	5,7% (2)	5,6%
	<i>Dont étudiant</i>	18,2% (4)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	7,5%
	<i>Dont employés</i>	3,1% (1)	4,9% (2)	0,0% (0)	9,1% (2)	3,4%
	Ne sait pas	8,5% (5)	10,2% (6)	10,5 (2)	5,7% (2)	10,8%
	<i>Dont étudiants</i>	4,5 (1)	15,4% (2)	25,0% (1)	20,0% (2)	10,3%
	<i>Dont employés</i>	12,5% (4)	9,7% (4)	7,7% (1)	0,0% (0)	12,0%
	Total	100,1% (59)	100,1% (59)	100% (19)	100% (35)	100%

N_{classes} = 378 ; N_{neursus étudiant} = 146 ; N_{neursus professionnel} = 194.

Note : Les couleurs correspondent aux écarts aux moyennes des catégories de tout l'échantillon. On lira ainsi : « Dans la classe [1+2], 75,6% de l'ensemble de ses représentants veulent faire l'armée, ce qui comprend 31 individus. Cela représente un écart de +5 à +10% par rapport à la volonté de faire l'armée dans tout l'échantillon. 94,4% de la fraction employée de cette classe (17 individus) veulent faire l'armée, ce qui représente un écart de 10% et plus par rapport à la moyenne de la fraction employée dans tout l'échantillon ». Finalement, notez que 38 individus placés dans les classes n'ont pu être classés dans une fraction.

4.1.1. À l'armée

De grandes disparités entre les cursus suivis par les conscrits

Les attitudes vis-à-vis du service militaire sont intéressantes car elles relèvent des disparités significatives entre les différentes classes et fractions de classe. Tout d'abord, les fractions suivant un cursus professionnel sont – tous ressortissants de classes confondus à l'exception de ceux issus de la classe ouvrière [7+8] – plus enthousiastes à l'idée de faire du service militaire que leurs homologues étudiants. Dans l'échantillon constitué, ils sont ainsi 73,7% à vouloir faire l'armée, contre 61,0% dans l'échantillon étudiant.

Dans les entretiens, la principale raison évoquée par les employés pour justifier cet attrait de l'armée est la possibilité offerte de continuer à se former, en obtenant notamment des papiers objectivant des compétences utiles sur le marché du travail. Cela sera plus amplement développé dans la partie 4.2, traitant des volontés d'orientation horizontales et verticales dans l'armée, mais il apparaît déjà à ce stade que les ressources que les conscrits pensent retirer de leur passage à l'armée sont appréciées de manière différenciée dans les deux fractions. Ainsi, les ressources acquises à l'armée semblent mieux s'accorder chez les individus étant dans un cursus professionnel.

Le service militaire c'est aussi, semble-t-il, la possibilité de « changer d'air » et de temporiser l'arrivée dans la vie professionnelle, dont l'aspect routinier peut engendrer une certaine appréhension chez les apprentis. Stéphane [1+2] (apprenti installateur électricien et fils d'architecte associé) insiste par exemple sur le fait que l'armée « [...] [c'est] une expérience de vie. C'était surtout ça qui m'a motivé. De rencontrer de nouvelles personnes, de savoir ce que c'est et de dire aussi 'j'ai fait l'armée' » (Stéphane, [00:05:28]). Leonardo [15+16] (diplômé en architecture (Bachelor HES), employé, et fils de concierge), perçoit également son passage à l'armée sous cet angle. Il dit ce qui l'attire à l'armée :

« [...] c'est plutôt la notion d'être dans une activité différente de celle que je fais d'habitude, par exemple. D'être dans un lieu, une caserne par exemple, avec beaucoup d'autres personnes avec qui on partage des fonctions. Enfin faire des activités un peu différentes quoi aussi. Ça peut... Enfin c'est une bonne expérience aussi je trouve. »

(Léonardo, [00:01:05])

Cette recherche de nouveauté peut ainsi être interprétée à l'aune d'une projection dans la vie professionnelle où les possibilités d'évolution, une fois la formation professionnelle achevée, s'amaigrissent. Il faudrait toutefois creuser cette proposition à l'aide d'entretiens supplémentaires.

Ensuite, de l'autre côté, il y a les étudiants. Ceux-ci estiment tous – qu'ils fassent l'armée ou non – que le temps passé sous les drapeaux s'avère peu rentable au regard de leurs cursus de formation. Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste) estime

par exemple que prolonger son séjour à l'armée ne serait pas pertinent, bien qu'il soit très favorable au service militaire :

« Moi j'aimerais bien commencer mes études à la rentrée 2023, enfin en septembre 2023. Et si je grade ça coupe juste, et ça permet pas d'avoir un début à l'université. C'est ça aussi qui m'a fait prendre la décision. Par contre maintenant, si j'avais pas eu l'université ou que j'avais pu commencer en été, comme c'était prévu de base d'ailleurs, là j'aurais dit 'pourquoi pas ça peut être intéressant'. »

(Lionel, [00:05:50]).

Si Lionel [9+10] est prêt à mettre en pause son cursus scolaire pour des raisons qui seront abordées plus loin, d'autres étudiants préfèrent ne pas s'imposer cette corvée offrant pas ou peu de rétributions sur lesquelles capitaliser. Ceux-ci feront l'objet d'une plus ample description dans la suite du travail.

Ce profond clivage entre les différentes fractions de classe ne prend toutefois pas racine chez les représentants de la classe [7+8]. Contrairement aux autres classes, ce sont les étudiants qui veulent tendanciellement plus aller à l'armée que les employés. Impossible d'expliquer quantitativement cette variation, mais il s'avère qu'une proposition qualitative peut être formulée. La classe [7+8] correspondant à la classe ouvrière, il est attendu que ce milieu soit particulièrement propice à l'adoption de dispositions viriles (Bouffartigue et al., 2010, pp.1-25). Il s'avère que les représentants étudiants de cette classe détonent avec les ressources viriles valorisées dans l'environnement familial, puisqu'ils poursuivent un cursus qui peut être assimilé dans ces milieux à une forme d'effémination (Eribon, 2009, pp.50-60). Il est ainsi possible de supposer que passer à l'armée, pour un étudiant issu de cette classe, s'avère capitalisable en ressources viriles dans son milieu d'origine. Parmi les interviewés, le cas de Cassandra [7+8] (étudiante en dernière année de gymnase, degré maturité (prévoit de faire des études en médecine), fille de boucher) est illustratif de ce type de comportement. Femme volontaire pour faire l'armée, elle s'explique :

« Ben, je pense surtout m'aider au niveau... Repousser ses limites, dépassement de soi. J'aurai probablement une meilleure rigueur après, et puis... Ma maman elle dit tout le temps que c'est vraiment une école de la vie et puis c'est jamais une perte de temps, c'est toujours une expérience acquise. »

(Cassandra, [00:01:53])

La référence sans cesse faite à ses parents, qui valorisent apparemment le passage au service militaire, montre à quel point le choix de s'engager est relié à son milieu familial. Comme si faire son service militaire allait la rapprocher de ses parents – et de sa mère notamment, « [...] qui a fait l'armée [...] dans la première compagnie mixte » (*ibid.*, [00:00:57]) – alors même que sa trajectoire tend à insérer une distance avec son milieu d'origine. À l'aune de cette idée, on peut supposer que l'adoption de traits (virils) caractéristiques de certaines classes puisse, aux yeux des acteurs, masquer des trajectoires sociales qui tendraient à les en éloigner.

Il est finalement intéressant de noter que l'écart entre les volontés exprimées de faire le service militaire dans la fraction dominée des classes dominées (les employés des classes inférieures) et la fraction dominante des classes dominantes (étudiants des classes supérieures) est de plus de 21,83%. Cet écart pour le moins significatif montre l'affinité qu'ont les dominés pour les traits saillants du milieu militaire.

Les classes globalement plus enclines à servir à l'armée

Les classes les plus enclines à faire l'armée se trouvent dans la partie inférieure du schéma de classe. Dans l'ordre, c'est d'abord les ressortissants de la classe [11+12] qui sont le plus favorables à servir à l'armée, puis ceux de la classe [15+16] et finalement ceux des classes [1+2] et [9+10]. Cela semble très cohérent avec l'hypothèse *HI.1*, qui proposait un lien entre les dispositions viriles et la propension à vouloir faire l'armée.

Qualitativement, ce lien entre virilité et service militaire s'observe dans les pratiques culturelles des sondés, qui pour la plupart font des sports où la dimension virile est prégnante. C'est le cas de Valentin [7+8] (futur apprenti horticulteur, père technicien de production) qui aime les jeux répliquant explicitement le combat (Airsoft, Paintball, jeux stratégiques de guerre) (Valentin, [00:08:08-00:08:45]). De manière similaire, Leonardo [15+16] (diplômé en architecture (Bachelor HES), employé et fils de concierge) fait du rugby et considère que le monde militaire « [...] [se] rapproche un peu de ce comportement-là [...] en termes de compagnie [...] » (Leonardo, [00:01:34]). Ce témoignage peut être interprété comme un rapprochement entre les rapports interpersonnels (virils) qui ont cours dans le champ du rugby et ceux qu'il suppose retrouver à l'armée. Ce type de sports agonistes sont, comme il a été montré dans le chapitre 2.4.4, très présents et valorisés dans les classes inférieures. Il est donc logique que les représentants de ces classes-là soient plus attirés par l'armée étant donné des pratiques sportives comportant des dimensions analogues à la pratique du sport en milieu militaire.

Ainsi, bien que ni David [11+12] (installateur sanitaire, fils d'employé de commerce) ni Cassandra [7+8] (étudiante en dernière année de gymnase, degré maturité, fille de boucher) ne semblent pratiquer de sports dont la dimension agoniste est présente, ils demeurent néanmoins attirés par la pratique militaire du sport. Les qualificatifs qu'ils emploient pour décrire ces activités trahissent un engouement pour une pratique virile du sport, similaire à celles que Teboul a pu constater en milieu militaire (2017, pp.133-148). David [11+12] considère ainsi l'armée comme un « défi sportif » (David, [00:02:40]) ; là où Cassandra [7+8] y voit l'occasion de se dépasser, de « [...] repousser ses limites » (Cassandra, [00:01:53]).

On voit donc que, chez les représentants des classes [11+12], [15+16] (et dans une certaine mesure [7+8]) qui souhaitent faire l'armée, une part centrale des motivations sont exprimées en termes viriles : que ce soit dans la description valorisante des pratiques sportives qu'ils

supposent retrouver en milieu militaire, ou dans l'analogie entre une pratique sportive qu'ils apprécient et celles qu'ils pensent retrouver à l'armée.

En ce qui concerne l'attrait pour la dimension disciplinaire de l'armée, celui-ci semble moins localisé qu'attendu. On ne retrouve effectivement pas de surreprésentation forte d'enfants de *managers* (classe [9+10]), mais plutôt des enfants de grands employeurs et d'experts indépendants (classe [1+2]), notamment ceux étant dans un cursus professionnel. Ces deux classes partagent néanmoins des intérêts assez similaires, étant donné qu'en principe les *managers* [9+10] représentent l'autorité de l'entreprise aux mains des grands employeurs [1].

À propos de son positionnement par rapport à la dimension disciplinaire de l'armée, Stéphane [1+2] (apprenti installateur électricien et fils d'architecte associé) semble l'apprécier positivement (« [...] c'est quelque chose qui peut m'apporter [...] d'être dans un cadre où tu es encadré, en sécurité... » (Stéphane, [00:06:43])). Il se sent disposé à se sentir à l'aise à l'armée, en raison de sa formation professionnelle notamment : « [...] je sais déjà ce que c'est que d'être sous des ordres et de devoir rendre des comptes et puis de tout ça. Donc ça c'est clair que ça aide d'être en apprentissage » (*ibid.*, [00:07:20]). L'appréciation positive de la dimension disciplinaire de l'armée se retrouve également dans le discours de Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste). Il rattache cette inclinaison à son éducation familiale (« [...] on est tous éduqué différemment par nos parents [...] mais je me considère comme quelqu'un de discipliné de base [...] » (Lionel, [00:04:23])) et à sa pratique sportive (« J'ai toujours été encadré, du côté du cyclisme par exemple, c'était très sérieux » (*ibid.* [00:04:01])). Pour les deux jeunes, il semble que ce soit bien l'aspect « sécuritaire » et « cadré » qui prime la possibilité de « se dépasser », contrastant ainsi avec les jeunes motivés par la dimension virile du service militaire. S'ils trouvent l'aspect sportif attrayant, celui-ci doit être conscrit dans un cadre procurant une certaine sécurité.

Si certains représentants des classes inférieures semblent valoriser la dimension disciplinaire de l'armée (notamment Cassandra [7+8] : « [...] j'aurai probablement une meilleure rigueur après [le passage à l'armée] [...] » (Cassandra, [00:01:53])), elle inspire moins d'intérêt que chez les représentants des classes supérieures qui veulent faire l'armée. David [11+12], par exemple, paraît indifférent :

« Bah c'est pas forcément quelque chose qui ... ça me fait pas forcément peur et puis c'est pas quelque chose forcément qui me dérange. Je veux dire... Disons que j'ai eu un père qui était assez strict. Mais heu, ouai c'est pas au niveau de l'armée. C'est pas quelque chose qui me dérange. »

(David, [00:04:40])

Leonardo [15+16], quant à lui, s'avère plus critique par rapport à l'aspect disciplinaire tel qu'il se manifeste selon lui à l'armée :

« [...] je suis pas trop convaincu, mais à voir. [...] je préfère être un peu plus libre.
Qu’être tout le temps un petit peu [inaudible], c’est un peu démoralisant je trouve. »
(Leonardo, [00:02:14-00:03:25])

Cette dévalorisation des traits disciplinaires du cadre militaire n’est pas sans rappeler les caractéristiques de la logique de travail interpersonnelle³⁸, qui est dominante dans la profession de son père.

À la lumière de ces discours, il est possible d’inférer que, chez les individus issus des classes inférieures, c’est le rapport à la virilité plus que celui à la discipline qui conditionne l’envie de participer au service militaire, alors que dans les classes supérieures, c’est le rapport à la discipline qui semble d’abord justifier la volonté de servir à l’armée. Il serait possible de montrer que d’autres aspects – tels que le rapport à la pratique, à la politique, à la religion, à la société – jouent un rôle central dans la décision de s’engager ou non au service militaire. Ces aspects ont effectivement pu être évoqués par les interviewés, et semblent inégalement distribués dans l’échantillon. Ulysse [1+2] (étudiant en dernière année de gymnase, père grand patron d’une entreprise d’électricité) justifie sa volonté de faire l’armée par un système de valeur politique conservateur, là où pour Jérémie [7+8]³⁹, la décision de ne pas s’engager est liée à des motifs religieux puisqu’il est témoin de Jéhovah.

La mobilisation des interviews a permis de mettre en évidence la centralité des dispositions individuelles à la virilité et à la discipline dans l’envie de participer au service militaire. Ces dispositions, comme le proposaient les hypothèses *HI.1* et *HI.2*, sont inégalement distribuées horizontalement et verticalement dans les différentes classes sociales. Les entretiens permettent premièrement d’observer que dans les classes inférieures les dispositions à la virilité sont répandues. Cela peut être constaté grâce notamment à des pratiques sportives qui (re)produisent ces dispositions, ou les qualificatifs utilisés pour décrire les pratiques sportives que les conscrits pensent retrouver dans l’institution militaire. Ensuite, dans les classes supérieures, si les pratiques viriles peuvent aussi être valorisées, c’est surtout l’aspect disciplinaire qui attire les conscrits. Les représentants des classes supérieures qui souhaitent faire le service militaire semblent valoriser l’acquisition et le renforcement de dispositions à adopter un comportement discipliné, comme le fait que le cadre au sein duquel les relations interpersonnelles ont lieu est clairement structuré.

³⁸ Habités à travailler en dehors des lignes de commandement, les professions ayant une logique de travail à dominance interpersonnelle valoriseront plus largement la liberté de manœuvre que les fils de père travaillant avec d’autres logiques.

³⁹ Entretien non-retranscrit, mais disponible en version audio sur la clé USB.

4.1.2. Au service civil

Dans le Tableau 9, une relation quasi antinomique peut être observée entre les volontés d'intégrer l'armée et celles qui souhaitent être mutées au service civil : si cela est explicite dans la classe [13+14], on retrouve des proportions inverses dans les différentes fractions de classe. Par exemple, là où les employés de la classe [1+2] étaient très favorables à servir dans l'armée, aucun d'entre eux ne souhaite faire le service civil. L'inverse peut être constaté chez les employés de la classe [7+8]. Si la relation proportionnelle entre les volontés de faire l'armée et celles qui souhaitent faire le service civil s'avèrent antinomiques, c'est sans doute parce que les deux institutions – l'armée et le service civil – entretiennent une relation dialectique : faut-il le rappeler, le service civil a été mis en place pour intégrer les résistances au service militaire dans le système de l'obligation de servir. Ainsi, sur un « pied d'aptitude égal », les individus vont se répartir dans les deux institutions : là où il y aura beaucoup d'individus souhaitant faire l'armée, il y en aura mécaniquement moins au service civil. Les proportions de l'échantillon qui souhaitent faire le service civil étant toutefois moindre, il n'a pas été possible de mener des interviews avec tous les représentants de fractions souhaitant faire du service civil. De plus, certaines fractions de classe sont si peu nombreuses que les proportions qui souhaitent faire du service civil sont exorbitantes et donc peu pertinentes⁴⁰.

Des volontés divergentes selon les cursus suivis

La comparaison des moyennes des volontés d'incorporation au service civil relève à nouveau de fortes différences entre les fractions employées et étudiantes : chez les employés ils ne sont que 8,8% à vouloir faire le service civil, alors que chez les étudiants il sont 17,8%. Cet écart significatif de 9% peut s'expliquer, à nouveau, par l'aspect contraignant du temps passé à l'armée qui ne séduit pas les étudiants. Contrairement à Lionel [9+10] (dont le cas a été exposé plus tôt), Malik [13+14] (futur étudiant en marketing, fils de professeur du secondaire I) ne va pas faire le service militaire et souhaite faire le service civil. Les motivations liées à ses dispositions de classe seront abordées plus loin. Concernant celles liées à son statut étudiant, on peut supposer que le fait de pouvoir « caser » ses jours de service avec plus de flexibilité constitue un avantage. De plus, Malik [13+14] relève que la possibilité d'avoir une première expérience professionnelle, le fait d'être « dans le concret » (Malik, [00:03:03]) et la liberté de choix de l'activité sont des atouts (*ibid.*, [00:03:03-00:04:40]). Ce type d'avantages perçus du service civil prend plus facilement sens dans un cursus étudiant, puisque celui-ci est assez pauvre en expériences professionnelles. Ainsi, les capitaux que pensent pouvoir acquérir les étudiants lors d'une expérience au service civil dans un domaine proche de leurs intérêts s'avèrent plus appréciables que dans un cursus professionnel. Cela d'autant plus que les activités proposées aux « civilistes » requièrent généralement peu de qualifications ; elles

⁴⁰ Voir par exemple l'étudiant des classes [11+12], seul de sa fraction à vouloir faire le service civil, il en représente pourtant 25%.

demeurent donc peu capitalisable pour des individus ayant déjà une activité (pré-)professionnelle qualifiée.

Ces quelques arguments s'avèrent séduisant pour la plupart des fractions étudiantes des différentes classes du schéma de Oesch, mais pas pour ceux de la classe [7+8], dont aucun représentant ne souhaite faire le service civil. Ce sont au contraire 19,8% des représentants de la fraction employée de cette classe qui souhaitent participer à cette organisation du système de l'obligation de servir. Il n'est malheureusement pas possible d'élaborer une réponse qualitative à cette irrégularité par rapport aux moyennes, si ce n'est en supposant que les représentations des attributs virils acquis à l'armée sont peu capitalisables pour les individus employés issus de la classe [7+8]. Cela peut être dû à une construction de la virilité individuelle relativement achevée, par l'acquisition de ressources viriles dans le milieu professionnel confirmant celles du milieu familial. Ou alors à l'inverse, que le milieu professionnel est trop en rupture avec la virilité présente dans la classe d'origine et que l'individu se serait (en quelque sorte) détaché de ces dispositions. Cette dernière hypothèse produit du sens dans le cas de Gabriel [7+8] (futur apprenti libraire, fils d'électronicien) qui veut faire la protection civile. Voix fluette, légèrement efféminée, refusé par l'armée car trop maigre, allant effectuer un apprentissage dans une profession de services proche des fractions intellectuelles, Gabriel ne semble pas en phase avec les standards virils. Il contraste d'ailleurs son goût pour l'armée avec celui de son père :

[Gabriel] : « Lui il avait bien aimé. Parce que ça l'avait changé, ou bien je sais plus trop comment il disait. »

[Enquêteur] : « Et toi tu recherches pas trop ce... »

[Gabriel] : « Euhm non moi c'est pas vraiment mon monde... le genre de choses qui me plaît. Enfin qui me donne envie de faire ».

(Gabriel, [00:13:58-00:14:09])

Si Gabriel se destine à la protection civile, on peut supposer que des mécanismes de rejet de l'armée analogues guidant au service civil puissent être présents dans les fractions employées de la classe [7+8].

Les classes plus volontaires à faire le service civil

Cette partie de l'analyse promet d'être plus courte, car seuls les ressortissants d'une classe s'avèrent plus disposés que les autres à demander à être muter au service civil. Il s'agit des fils d'experts ou professionnels socio-culturels. La classe [13+14] présente effectivement un taux très élevé d'intentions de demandes de mutation au service civil, toutes fractions de cursus confondues. Cela peut s'expliquer par homologie à la logique de travail du père⁴¹, qui se caractérise par une liberté accrue vis-à-vis des lignes de commandement, permettant une grande plasticité dans la méthode de transmission du produit proposé au consommateur (Oesch, 2006,

⁴¹ voir note 38.

p.64). Cette valorisation de compétences sociales orientées vers le consommateur engendrerait alors des dispositions à une certaine forme de liberté et d'horizontalité dans les relations interpersonnelles : en quelque sorte, la figure du professionnel socio-culturel pourrait être opposée à celle du *manager*. Ainsi, les représentants de ces milieux professionnels auraient des dispositions plutôt opposées aux dimensions disciplinaires propres au milieu militaire.

Le témoignage de Malik [13+14] (futur étudiant en marketing, fils de professeur du secondaire I) appuie cette interprétation : « En fait j'aime vraiment pas quand je suis sous les ordres de quelqu'un. J'aime être vraiment libre de pouvoir faire ce que je veux en fait » (Malik, [00:02:40]). De plus, il semble peu disposé à adopter les pratiques viriles qui attirent ses homologues qui souhaitent « se dépasser » :

« [...] je suis quelqu'un qui aime bien être dans son confort et puis partir, ne pas bien dormir, pas avoir de repères, c'est un truc que j'aime pas bien du tout en fait. »
(Malik, [00:01:51])

Finalement, cette aversion tant pour les activités viriles que pour la dimension disciplinaire est renforcée par une histoire personnelle marquée par le conflit, puisque Malik [13+14] vient d'un pays en guerre. Son raisonnement sur la valorisation du service civil par rapport à la double inaptitude et à la protection civile a déjà été présenté dans la partie précédente (obtention d'expériences professionnelles et liberté de choix).

Il est finalement possible de contraster le positionnement politique de Malik [13+14] vis-à-vis de l'obligation de servir avec celui de Ulysse [1+2] (étudiant en dernière année de gymnase, père d'une entreprise d'électricité). Tous deux, lorsqu'on leur demande comment le système de l'obligation de servir s'intègre à leurs valeurs, se positionnent spontanément sur l'obligation de servir. Malik [13+14] « [...] trouve dommage de forcer les gens à faire des choses qu'ils ont pas envie de faire » (*ibid.*, [00:09:20]). Ulysse [1+2] répondra :

« [...] Je sais pas si ça a vraiment un lien avec, mais je pense qu'on devrait tous faire l'armée. Parce que, quand on parle de supprimer l'armée je suis pas trop d'accord avec ça. Parce que je pense que c'est une expérience de vie et que on doit tous passer par-là. Enfin c'est des valeurs traditionnelles. »
(Ulysse, [00:08:11])

Les positionnements, montrent une opposition de fond consciemment politique, relativement élaborée dans les deux classes aux logiques de travail opposées. *L'ethos* de l'obligation de servir est ainsi différemment appréciée dans ces deux classes.

Dans cette sous-partie dédiée au service civil, il a été montré l'attrait que cette organisation a pour les étudiants et les représentants de la classe [13+14]. Pour les premiers, c'est l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle, et donc des ressources objectivables dans un CV, moins fourni que leurs homologues employés, sur lesquelles ils espèrent capitaliser plus tard. Pour les seconds, le « dégoût »⁴² du monde militaire résulte d'un rejet des représentations qu'ils se font de cet univers, entre obéissance aveugle et activités inconfortables. Ils se montrent donc moins disposés que leurs homologues – notamment des classes [1+2] – à faire du service militaire, et donc plus volontaires à se diriger vers le service civil.

4.1.3. À la protection civile

Le service de protection civile est le moins plébiscité de tout l'échantillon. À tel point qu'il est difficile de tirer des relations statistiques entre certaines classes et fractions de classes, et la propension à vouloir y faire son service. On observera néanmoins que les conscrits souhaitant faire de la protection civile semblent être issus des classes les moins polarisées en ce qui concerne les volontés de faire le service militaire ou le service civil : ils sont donc absents (ou quasi-absents) dans les classes [1+2], [11+12] et [13+14]. Il est donc possible de supposer que les individus voulant faire la protection civile soient en fait moins renseignés sur le système de l'obligation de servir parce que leur environnement social direct est moins nettement positionné. C'est en tout cas l'hypothèse qui se dessine à la lumière du cas de Gabriel [7+8] (futur apprenti libraire, fils d'électronicien), qui souhaitait faire la protection civile. Les signes de sa méconnaissance du système de l'obligation de servir sont criants : il interverti le nom des organisations à plusieurs reprises (« [...] c'est pas hyper clair de mon côté déjà si je voulais faire le service civil, enfin PC ou le service militaire » (Gabriel, [00:00:48])), et ses hésitations sont nombreuses au moment de justifier sa préférence pour la protection civile plutôt que le service civil, comme s'il ne savait pas vraiment ce qu'il s'y passait (*ibid.*, [00:02:55-00:04:20]). Ce qui semble s'être avéré décisif, c'est plus le retour positif de connaissances qui ont fait la PC (*ibid.*, [00:04:30]) qu'une véritable pesée de ses dispositions à s'épanouir dans cette organisation plutôt qu'une autre. Il rejette toutefois assez clairement l'armée pour ses dimensions disciplinaire (« c'est très... stricte » (*ibid.*, [00:02:03])) et viriles (« [...] je préfère être chill [...] que se lever le matin super tôt, avec les armes tout de suite » (*ibid.* [00:02:03])).

Seul interviewé volontaire pour faire la protection civile, le cas de Gabriel [7+8] ne permet pas d'émettre des conclusions concernant des attitudes de classe. Il semble néanmoins que les volontés exprimées de faire la protection civile soient plutôt dues à un « manque » de connaissances minimales permettant de fonder un choix par rapport à son *habitus* de classe, ou alors à une saillance faible des dispositions de classe permettant de donner un sens aux organisations de l'obligation de servir par rapport à d'autres sources d'influences sociales.

⁴² Mot revendiqué par Malik, [00:01:51]

4.1.4. Double inaptitude

Cette « organisation »⁴³ recueille deux typologies de personnes : celles qui savent ne pas pouvoir servir, et celles qui ne veulent pas du tout servir. Pour les premiers, il est possible de supposer que l'inaptitude est essentiellement d'ordre naturelle – quoique certaines inaptitudes peuvent être dues à des comportements socialement construits entraînant, par exemple, une appétence pour le risque et donc une propension élevée à être blessé – puisque l'individu se sait en mauvaise santé. Il est également possible qu'une entité médicale leur ait, au moment du diagnostic individuel, annoncé qu'il était illusoire de vouloir faire l'armée ou la PC. Pour les besoins de cette étude, il sera supposé que ce premier type d'individu est réparti de manière égale dans les différentes classes sociales. Cela permettra de relever les attitudes de classe liées à la seconde catégorie, à savoir celle des conscrits qui ne veulent pas servir du tout. Il est possible de supposer que certains conscrits, ne souhaitant pas servir, apparaissent aux yeux de la médecine comme inaptes, grâce à la mobilisation de ressources médicales permettant de justifier cette condition. Cette hypothèse sera plus amplement développée dans le chapitre 6 traitant des différentes méthodes employées par les conscrits pour résister à l'incorporation.

À l'instar des taux de volonté d'aptitude à la protection civile, ceux de double inaptitude sont très bas, et il n'est pas possible d'inférer de réelles tendances de classe. Toutefois, un individu interrogé révèle s'être fait déclaré double inapte volontairement. Il s'agit de Damien [13+14] (étudiant en musique et fils de professeur du secondaire II). Celui-ci est parti à la fin de la première journée du recrutement. Pour lui, ce qui l'a motivé à devenir double inapte, c'est la durée des différents services. À son avis, tant le service militaire que le service civil ou la protection civile sont trop longs à accomplir :

« [...] Et je me suis dit : 'ah mais tout ce temps que je devrai passer chaque année...' Pas chaque année, mais quatre mois ou un an, en revenant chaque année ; tout le temps que l'armée demande [...] je me suis dit que j'estimais pouvoir procurer quelque chose de plus intéressant pour la société [...] Tu vois là je... je... j'ai des autres choses à faire que être à l'armée. [...] [Concernant le service civil,] [l]e premier truc qui me vient en tête quand même, c'est encore plus long que l'armée.»
(Damien, [00:04:02-00:08:08])

Bien sûr, cette justification par le temps que requièrent l'armée et le service civil se fait sous couvert d'une critique, tant de l'armée que du système de l'obligation de servir en général. Tout d'abord, il rejette la dimension disciplinaire qu'il pense avoir perçue au recrutement :

« Mais pourtant c'est sûr que, sur place, mon instinct était quand même un peu de... Toute cette autorité, c'est très autoritaire, et, comment dire, cette incapacité nous en tant que personnes qui allons au recrutement de vraiment pouvoir un peu, se

⁴³ Qui n'en est pas vraiment une, puisque la condition de double inapte consiste en fait en la sortie définitive du système de l'obligation de servir, pour payer la taxe d'exemption.

plaindre... On pense, c'est vrai que c'est quelque chose qui m'a tapé sur le système assez vite. »

(*Ibid.*, [00:05:36])

Ensuite, ce n'est pas la dimension virile qu'il rejette, mais son expression qu'il pense avoir retrouvée chez les conscrits motivés par l'armée :

« Et, ouai, j'entendais les autres qui étaient motivés à faire l'armée, parler de leurs voitures, parler de diverses choses. Je juge un peu ces personnes, mais pas négativement. Mais c'est vrai qu'il y avait un peu ce sentiment de me dire... Ouai, je suis pas vraiment dans mon groupe d'individus avec lesquels je passerai du temps. »

(*Ibid.*, [00:05:36])

Le jugement qu'il porte sur ce style de vie semble devoir être rapporté à une certaine homogénéité de « son » groupe, rendant futile l'intérêt pour des activités relevant d'autres styles de vie. Il ajoutera, plus en phase avec une critique des comportements virils : « je suis pas quelqu'un de violent, je suis pas quelqu'un d'intéressé par les armes, par cette défense de notre pays. C'est pas, vraiment pas quelque chose qui me parle » (*ibid.*, [00:07:27]). Il apparaît dès lors très clairement que Damien [13+14] ne souhaite pas passer un instant de plus dans ce « système »⁴⁴, et payer la taxe s'avère pour lui une juste échappatoire. De plus, cela indique un rapport fort à ses valeurs, qu'il place volontiers au dessus de considérations matérielles (et ce n'est probablement pas sans liens avec son appartenance à une classe supérieure comme il l'admet lui-même) :

« Mais donc ouai, c'est un petit peu une place de privilégié ce que je dis moi. Même si je dois payer chaque mois, l'aspect financier c'est quelque chose que je pense, et j'aurai pu faire un service civil, et gagner de l'argent et pas devoir dépenser – je sais plus – minimum 400 balles par année. Mais, voilà. Je viens de me dire '400 balles par année c'est rien'. »

(*Ibid.*, [00:08:08])

Ainsi, si une partie des individus qui veulent être doubles inaptés le souhaitent parce qu'ils ne se sentent physiquement pas apte à servir, une autre partie considère qu'il est plus rentable de directement sortir du système de l'obligation de servir plutôt que de faire le service civil. S'ils se caractérisent notamment par une indisposition à la virilité et à la discipline, un rapport spécifique à leurs valeurs et à l'argent semble également être une précondition pour vouloir sortir du système de l'obligation de servir par la double inaptitude. Il faut effectivement accepter l'irrémediabilité de la double inaptitude, qui engendre une taxe qu'il n'est plus possible de diminuer en faisant des jours de service ultérieurs.

⁴⁴ Il se compare par ailleurs à un pion qui a essayé de sortir du système.

4.2. Dans l'armée

Après avoir décrit les volontés de ventilation dans le système de l'obligation de servir, il sera fait état des volontés de ventilation dans les dimensions horizontales et verticales de l'armée. Pour ce faire, la méthode d'analyse sera identique à celle employée lors de la présentation des vœux d'incorporation dans le système de l'obligation de servir : d'abord une brève présentation descriptive, et lorsque les données qualitatives le permettent, une analyse des tendances de classe vis-à-vis des vœux de ventilation. Dans cette partie, il sera donc fait état des volontés de classe de grader, et de celles d'incorporation dans les différentes familles de fonctions. À nouveau, seules les relations positives seront examinées.

4.2.1. Vœux d'avancement

Dans le Tableau 10 (Encadré 5) ci-dessous, il est possible d'observer la distribution des volontés de grader au sein de tout l'échantillon, peu importe les orientations effectives dans le système de l'obligation de servir. Des tendances relativement identiques à celles observées dans l'Encadré 4 peuvent être constatées : les conscrits employés sont plus disposés à grader que leurs homologues étudiants, et les représentants des classes [7+8], [11+12] et dans une moindre mesure ceux des classes [1+2] et [9+10] présentent plus d'intérêt pour rester quelque temps à l'armée et y prendre du gallon.

Encadré 5 : volontés de grader

Tableau 10 : distribution de la volonté de grader dans les différentes classes sociales (tout l'échantillon)					Écarts aux moyennes
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14	+10 et plus
Volonté de grader	41,0% (16)	32,7% (18)	39,1% (27)	31,3% (10)	+5-10%
<i>Dont étudiants</i>	36,8% (7)	20,0% (7)	17,1% (6)	13,3% (2)	+5%
<i>Dont employés</i>	52,9% (9)	40,9% (9)	65,4% (17)	57,1% (8)	-5-10%
					-10 et moins
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16	Moyennes
Volonté de grader	35,1% (20)	50,0% (29)	55,6% (10)	35,3% (12)	39,2%
<i>Dont étudiants</i>	20,0% (4)	53,8% (6)	33,3% (1)	20,0% (2)	24,3%
<i>Dont employés</i>	46,9% (15)	50,0% (20)	61,5% (8)	36,4% (8)	50,5%

Note : $N_{\text{classes}} = 362$; $N_{\text{cursus étudiant}} = 140$; $N_{\text{cursus professionnel}} = 186$. Le Tableau 10 se lit de manière analogue au Tableau 9. Pour identifier les conscrits voulant grader, nous avons procédé de la manière suivante : ceux qui envisagent cette éventualité en répondant « peut-être » et « oui » ont été identifiés comme des conscrits souhaitant grader, alors que les « non » et « je ne sais pas » ont été traités comme des réponses négatives. L'attribution d'une fraction n'a pu être effectuée pour 36 individus.

Des disparités évidentes entre les cursus suivis

Le premier constat qui peut être dressé est l'écrasante majorité d'individus issus d'un cursus professionnel souhaitant grader, puisqu'ils sont proportionnellement deux fois plus à le vouloir que leurs homologues étudiants. Cela peut s'expliquer de manière analogue à leurs dispositions à faire l'armée : le service militaire ponctuant généralement la formation professionnelle, il est moins probable que le moment passé à l'école de recrue s'avère être un obstacle dans le cursus individuel contrairement aux étudiants. La progression des employés dans la stratification sociale ayant atteint un palier, grader à l'armée peut apparaître comme un moyen de continuer l'acquisition de capitaux paraissant rentables sur le plan professionnel, comme le mentionnait Stéphane [1+2] (apprenti installateur électricien et fils d'architecte associé) :

« Grader ça pourrait m'apporter de savoir gérer une équipe, de savoir donner des ordres, d'être aussi, de.. de.. de donner des ordres, de savoir comment faire quand on a une équipe sous ses ordres. Surtout dans mon métier ça peut être super utile. Ben ça pourrait m'apporter dans mon métier plus tard et de dire 'bah j'ai gradé à l'armée, j'ai des bases pour gérer une équipe'. Du coup c'est des choses qui peuvent m'apporter oui. »

(Stéphane, [00:08:46])

Pour d'autres, c'est même un nouvel univers offrant des perspectives professionnelles intéressantes et qui sont en cohérence avec leurs dispositions. C'est le cas de Dylan [3+4] (vendeur (CFC), fils de petit entrepreneur dans la rénovation), qui, à l'instar de Stéphane [1+2], pense que « [...] pour le CV ça peut être bien [...] » (Dylan, [00:03:35]), et se verrait bien devenir militaire de carrière :

[Dylan] : « Et euh. Et voilà après on sait jamais. Grader et après on verra... On verra si je reste toujours là-bas et tout, on verra ce qu'on me propose. Mais ouai je comptais grader du coup pour faire un peu plus que la normale. »

[Enquêteur] : « Ouai. Tu serais pas contre devenir militaire de carrière, si tout d'un coup ça te plaît ? »

[Dylan] : « Bah si ça me plaît non, pourquoi pas. »

[Enquêteur] : « Ouai ok. Puis sinon du coup, si tu envisages de faire ça, c'est... Il y a quand même peut-être des choses en plus que tu trouves bien dans le fait d'être officier à l'armée. Je sais pas s'il y a des avantages... »

[Dylan] : « Bah déjà les avantages qu'il y a ouai. Bah je les connais pas tous mais je crois qu'il y a 2-3 avantages. Et puis, le fait de travailler bah... pour son pays. Je pense que c'est bien. Et... Et ça reste un domaine que j'aime. Et je pense que je vais aimer. Et faire quelque chose que j'aime, je pense qu'il n'y a rien de mieux. »

(*ibid.*, [00:03:51-00:04:28])

Si Dylan [3+4] peine à (ou n'ose pas) dire ce qui lui plaît dans l'armée on peut supposer que c'est la dimension virile étant donné les activités qu'il pratique et qu'il se réjouit de pratiquer à

l'armée (il dit aimer le tir, le sport et voulait être incorporé dans une fonction combattante). De plus, l'aspect idéologique nationaliste de cette organisation, peu abordée dans ce travail, ressort dans son discours.

Ainsi, grader permet de continuer à progresser dans la stratification sociale, en acquérant des capitaux symboliques qui peuvent être mobilisés dans le champ professionnel. La valorisation de cette progression est d'autant plus forte chez les employés qu'ils ont atteint une forme de « palier » avec l'accomplissement de leurs formations professionnelles. Grader, c'est aussi s'ouvrir l'éventualité d'une carrière militaire, pouvant également être valorisable comparativement aux possibilités d'avancement qu'offre la formation professionnelle initiale.

Une distribution inégale des volontés de grader dans le schéma de classe

Cela s'observe facilement dans le Tableau 10 : les classes reproduisent globalement les écarts aux moyennes présents dans le Tableau 9 illustrant les volontés de faire le service militaire. Les représentants des classes [7+8] et [11+12] sont globalement plus favorables à grader à l'armée, de même que certaines fractions des classes supérieures. Il faut remarquer que les ressortissants des classes les plus favorables se trouvent aux confluent de classes ayant une logique de travail organisationnelle (et donc plus disposées théoriquement à la discipline) et de la strate inférieure (théoriquement plus disposée à la virilité). De plus, les représentants des classes aux logiques organisationnelles et indépendantes sont celles qui, théoriquement, fournissent des dispositions plus favorable à la discipline. Elles sont également plus enclines à vouloir grader que les ressortissants des deux autres classes supérieures.

L'hypothèse *H2.1*, qui prévoyait que les individus issus d'une classe dominante et disposée à la discipline allaient être plus représentés dans les volontés de grader, produit donc un résultat ambivalent. D'abord, en comparant uniquement les classes de la strate supérieure, il s'avère que cette hypothèse est satisfaisante puisque les fils des classes [1+2] et [9+10] sont bien plus enclins à grader que ceux des classes [5+6] et [13+14]. Toutefois, c'est sans conteste les ressortissants des classes inférieures [7+8] et [11+12] qui sont les plus favorables à grader. Cela peut s'expliquer notamment par la plus grande proportion d'employés dans ces classes-là, qui, comme il a été expliqué dans la sous-partie précédente, sont socialement plus prompts à souhaiter prendre du galon.

Cassandra [7+8] (étudiante en dernière année de gymnase, degré maturité, fille de boucher) qui ne veut pas grader à cause de ses études, indique toutefois que, dans le cas où elle n'aurait rien après son service militaire, elle serait « totalement » intéressée à grader. Voici ce qu'elle trouve attrayant dans le fait d'être promue à l'armée :

[Cassandra] : « Ben. À nouveau la rigueur et le cadre de vie assez bien posé. Je trouve que c'est assez cool. Et puis du coup il y aurait aussi toujours l'aspect sportif. Et puis... Euh. Qu'est-ce que je voulais dire... J'ai oublié ce que je voulais dire [rit]. »

[Enquêteur]: « Je sais pas peut-être par rapport à la conduite... Ou bien à la conduite de la troupe je veux dire. Ou bien avoir des responsabilités... Il peut y avoir plein de choses de cet ordre-là qui vont avec le fait d'être officier. »

[Cassandra]: « ah oui alors. Ouai, ben je pense que j'ai aussi un peu l'esprit de leader, tout ça. Moi j'aime bien aussi quand les gens m'écoutent, quand je peux avoir mon avis. Après, en tant que soldat c'est forcément le cas. »

[00:10:56] [Enquêteur]: « Ouai. »

[00:10:57] [Cassandra]: « Grader aussi ça te permet aussi d'avoir un peu de... d'autorité on va dire. »

(Cassandra, [00:10:12-00:10:43])

Ainsi, pour Cassandra [7+8], grader s'apparente à la possibilité de poursuivre un style de vie militaire dont les dimensions sportives et ordonnées (« cadrées ») l'attirent définitivement. Cette disposition à la valorisation des aspects virils et disciplinaires de l'armée se doublent de la possibilité attrayante de discipliner les autres (« grader permet d'avoir de l'autorité »). L'interversion de la position dominée de soldat qui écoute et exécute avec celle d'une position dominante d'officier qui est écouté et qui donne son avis peut être rapporté à la position dominée qu'occupent les représentants des classes [7+8] et [11+12] dans l'espace social. L'armée offre effectivement l'opportunité pour ces jeunes de renverser le rapport de domination le temps d'une école de recrue, et tout disposés qu'ils sont à adopter les traits distinctifs de la *militarité*, beaucoup envisagent positivement l'avancement. Ils se sentiront d'autant plus compétents qu'ils sont tendanciellement plus familiers – par leur environnement familial pour les étudiants, et par leur environnement professionnel pour les employés – de ces relations de domination immédiates, contrairement à leurs homologues des classes dominantes pour qui elles sont plus médiates. Cela fait écho à l'argument de Pinto (1975, p.40) qui percevait l'institution militaire comme légitimatrice de la position dominée des dominés, en leur montrant « [...] ce dont ils sont dignes » (*ibid.*). Elle tendrait alors à leur montrer leur supériorité « pratique » qui se traduit à l'armée par l'adoption plus spontanée et « naturelle » de comportements disciplinés et virils en phase avec la *militarité* que leurs camarades des classes dominantes. Dispositions qu'ils auront incorporé (comme déjà expliqué) à la suite de leurs socialisations familiales et – pour les employés – scellé par leurs parcours professionnels.

4.2.2. Famille de fonctions

Après avoir décrit la manière dont la volonté des conscrits se ventile horizontalement dans l'armée, il est intéressant d'observer la manière dont les ressortissants des différentes classes et fraction de classes vont exprimer leurs intérêts pour les différentes familles de fonctions accessibles. Comment les représentants des différentes classes vont souhaiter être ventilés horizontalement ? Une réponse à ce questionnement peut être élaborée en analysant le Tableau 12 présent à la page suivante.

Encadré 6 : vœux de fonction

Tableau 12 : volonté d'incorporation des conscrits, par famille (1 ^{er} vœux)				
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14
Fonction de combat	23,1% (9)	33,3% (18)	35,3% (24)	34,4% (11)
<i>Dont étudiants</i>	10,5% (2)	25,0% (6)	35,3% (12)	33,3% (5)
<i>Dont employés</i>	35,3% (6)	40,9% (9)	38,5% (19)	28,6% (4)
Fonction de secours	17,9% (7)	13,0% (7)	10,3% (7)	18,8% (6)
<i>Dont étudiants</i>	36,8% (7)	8,3% (2)	14,7% (5)	13,3% (1)
<i>Dont employés</i>	0,0% (0)	13,6% (3)	7,7% (2)	21,4% (3)
Fonction technique	23,1% (9)	24,1% (13)	19,1% (13)	18,8% (6)
<i>Dont étudiants</i>	15,8% (3)	20,8% (5)	20,6% (7)	13,3% (2)
<i>Dont employés</i>	29,4% (5)	31,8% (7)	11,5% (3)	28,6% (4)
Fonction de soutien	28,2% (11)	25,9% (14)	25,0% (17)	21,9% (7)
<i>Dont étudiants</i>	21,1% (4)	37,5% (9)	20,6% (7)	26,7% (4)
<i>Dont employés</i>	35,3% (6)	13,6% (3)	26,9% (7)	21,4% (3)
Pas de fonction	7,7% (3)	3,7% (2)	10,3% (7)	6,3% (2)
<i>Dont étudiants</i>	15,8% (3)	8,3% (2)	8,8% (3)	13,3% (2)
<i>Dont employés</i>	0,0% (0)	0,0% (0)	15,4% (4)	0,0% (0)
Total	100 (39)	100 (54)	100 (68)	100,2 (32)

Classes	3+4	7+8	11+12	15+16	Totaux
Fonction de combat	40,4% (23)	24,6% (14)	23,5% (4)	44,1% (15)	33,0%
<i>Dont étudiants</i>	35,0% (7)	7,7% (1)	33,3% (1)	50,0% (5)	28,3%
<i>Dont employés</i>	40,6% (13)	28,2% (11)	25,0% (3)	40,9% (9)	35,3%
Fonction de secours	10,5% (6)	15,8% (9)	11,8% (2)	2,9% (1)	12,6%
<i>Dont étudiants</i>	15,0% (3)	23,1% (3)	0,0% (0)	0,0% (0)	15,9%
<i>Dont employés</i>	3,1% (1)	15,4% (6)	16,7% (2)	0,0% (0)	9,2%
Fonction technique	14,0% (8)	10,5% (6)	29,4% (5)	20,6% (7)	18,7%
<i>Dont étudiants</i>	10,0% (2)	7,7% (1)	66,7% (2)	0,0% (0)	16,7%
<i>Dont employés</i>	18,8% (6)	12,8% (5)	8,3% (1)	27,3% (6)	20,1%
Fonction de soutien	26,3% (15)	38,6% (22)	29,4% (5)	29,4% (10)	28,2%
<i>Dont étudiants</i>	20,0% (4)	53,8% (7)	0,0% (0)	30,0% (3)	27,5%
<i>Dont employés</i>	34,4% (11)	33,3% (13)	41,4% (5)	31,8% (7)	29,9%
Pas de fonction	8,8% (5)	10,5% (6)	5,9% (1)	2,9% (1)	7,5%
<i>Dont étudiants</i>	20,0% (4)	7,7% (1)	0,0% (0)	10,0% (1)	11,6%
<i>Dont employés</i>	3,1% (1)	10,3% (4)	8,3% (1)	0,0% (0)	5,5%
Total	100 (57)	100 (57)	100 (17)	99,9% (34)	100,0%

$N_{\text{total}}=358$; $N_{\text{cursus étudiant}}=136$; $N_{\text{cursus employé}}=193$.

Note : Le Tableau 11 recense les vœux d'incorporation par classes et fractions de classes. Les volontés ont été opérationnalisées comme proposé dans le point méthodologique 3.1.2, en prenant le premier vœu émis par les conscrits. Tous les conscrits sondés ont été considérés, peu importe leurs volontés d'orientation dans le système de l'obligation de servir. Pour le reste, le Tableau 11 se lit de manière analogue au Tableau 9. Dans cet partie de l'échantillon, 29 conscrits classés n'ont pu être reliés à un cursus.

La répartition des volontés d'incorporation dans les différentes familles de fonctions est inégale, et confirme les observations de Christel Coton (2017) quant à la popularité des fonctions combattantes, plébiscitées par 33% de l'échantillon, suivi des fonctions de soutien (28,2%), techniques (18,7%) et de sauvetage (12,6%).

Répartition des vœux de famille de fonctions dans les fractions de classe

Si l'ordre de préférence des différentes familles de fonctions est identique chez les conscrits suivant un cursus étudiant comme chez ceux qui suivent un cursus employé, des écarts importants entre les moyennes des deux sous-catégories sont enregistrés dans deux familles de fonctions. Si les familles de fonctions techniques et de soutien recueillent un succès à peu près indifférencié entre les fractions étudiantes et employées, les familles de fonctions de combat et de secours sont en revanche inégalement souhaitées.

D'abord, les fonctions de combat sont tendanciellement plus prisées par les fractions employées que les fractions étudiantes. Ces fonctions, comme il a été souligné au point 2.1.4 de la revue de littérature, cristallisent la raison d'être et la raison de faire de l'armée, et sont à ce titre mises au pinacle par l'institution. C'est à elles que l'individu *lambda* pense lorsqu'il se représente le style de vie militaire (*militarité*), empreint de différentes activités viriles et de disciplinées. Pour illustrer cela, on peut prendre l'exemple de Dylan [3+4] (vendeur (CFC), fils de petit entrepreneur dans la rénovation), qui justifie d'abord sa volonté d'intégrer une fonction de combat par le fait qu'elle concentre l'*ethos* militaire :

[Enquêteur] : « Et puis pourquoi une fonction dans le combat et puis pas... Je sais pas moi, technique ou... »

[Dylan] : « Non moi ça j'aime pas trop. Enfin, moi quand je pense à l'armée je pense direct combat les armes et tout tu vois. »

[Enquêteur] : « Ouai. »

[Dylan] : « Et du coup ben voilà. J'ai directement choisi ça. »

(Dylan, [00:05:54-00:06:09])

Dès lors, il n'est pas étonnant que les individus employés, qui souhaitent tendanciellement plus faire l'armée pour des raisons déjà amplement développées, soient aussi plus volontaires pour intégrer des fonctions de combat. Dans les interviews, la justification la plus mobilisée pour expliquer cette orientation est l'envie de tirer au fusil, puis de bouger (Cassandra, [00:03:57] ; Valentin, [00:09:26] ; Lionel, [00:08:52] ; Leonardo, [00:06:20-00:07:09]). On retrouve donc le lien fait entre dispositions à la virilité, et vœux d'intégration dans des fonctions qui proposent ce genre d'activités-là.

Ensuite, la préférence nette des étudiants pour les fonctions de secours peut s'expliquer de deux manières. Premièrement, au regard des arguments d'Ulysse [1+2] qui souhaitait être incorporé dans une fonction de secours, il semble que les connaissances apprises soient en phase

avec le milieu social dans lequel l'étudiant débouchera à l'issue de son cursus académique. En effet, pour lui il est plus utile d'apprendre à « [...] porter des soins aux gens, des premiers secours et puis, aussi, comment se situer par rapport à une situation d'urgence, comment réagir un peu » (Ulysse, [00:04:35]) que d'apprendre le combat. Comme si ces connaissances étaient plus capitalisables dans son (futur) environnement social que celles apprises dans d'autres familles de fonctions. Ensuite, cet engouement pour les fonctions de sauvetage chez les étudiants de l'échantillon peut aussi être expliqué par la possibilité comparativement plus élevée de mobiliser les apprentissages faits dans ces fonctions au cours d'un cursus étudiant. En effet, il semble que de toutes les connaissances proposées par l'armée, ce sont celles liées au domaine des soins qui ont le plus grand potentiel de capitalisation dans un tel cursus. Car les soins sont tendanciellement plus rattachés un ensemble de pratiques et champs sociaux nécessitant souvent une formation supérieure que les activités liées au combat, au soutien ou à la technique. Il est possible de citer ici l'exemple de Cassandra [7+8] (étudiante en dernière année de gymnase, degré maturité, fille de boucher devenu vendeur), qui souhaitait être dans une fonction de combat, mais a finalement été orientée dans une fonction de secours à cause de mauvais résultats sportifs.

[Cassandra]: « Moi mon objectif de base c'était fantassin, dans les troupes de combat. Et... j'ai pas fait assez de points aux tests physiques, et du coup j'ai dû choisir... enfin une autre option quoi. »

[Enquêteur]: « Ok. »

[Cassandra]: « Et puis après je vais me lancer dans des études de médecines, et sanitaire c'était ce qui allait le mieux. »

[Enquêteur]: « Ouai, à ben c'est bien comme ça tu vas déjà avoir un premier contact pratique avec le domaine dans lequel tu penses étudier. »

[Cassandra]: « C'est ça. »

(Cassandra, [00:03:12-00:03:41])

S'il est clair que ce n'était pas son choix de prédilection, la fonction de sanitaire s'accorde bien, aux yeux de Cassandra [7+8], avec l'orientation future de son cursus étudiant. Ainsi, de la même manière que les étudiants vont plus facilement faire le service civil pour acquérir une première expérience professionnelle, ils vont tendanciellement s'orienter vers des fonctions qui leurs offriront des ressources sur lesquelles ils pourront capitaliser ultérieurement.

Répartition des vœux de familles de fonctions dans les différentes classes

Il ne pourra être possible de détailler toutes les attitudes spécifiques de chaque classe par rapport aux différentes familles de fonctions. Cela d'abord dans un souci de pertinence, car l'échantillon est trop fractionné : subdivisé en 8 classes elles-mêmes réparties dans 4 familles de fonctions, ce fractionnement crée de minuscules sous-groupes, dont la pertinence statistique

peut parfois s'avérer faible, puis par souci de concision. Ainsi, seules les tendances majoritaires dans chaque classe seront brièvement abordées.

Premièrement, ce sont les ressortissants des classes [1+2] et [13+14] qui s'avèrent tendanciellement plus volontaires à être incorporés dans les fonctions de secours. Bien que ces deux classes aient des attitudes très différentes vis-à-vis des vœux d'orientation dans le système de l'obligation de servir (voir chapitre 4.1), le fait que leurs ressortissants souhaitent intégrer des fonctions de secours n'est toutefois pas étonnant. D'abord, il a été montré que les étudiants ont plus d'affinités avec cette famille de fonctions puisqu'elle confère des ressources comparativement plus valorisables dans les études tertiaires et les strates supérieures de la hiérarchie sociale que les autres familles de fonctions ; étant donné que les classes [1+2] et [13+14] se trouvent effectivement dans les tranches supérieures de la société et qu'elles sont majoritairement composées de conscrits étudiants (voir annexe 6), il est logique qu'elles souhaitent investir plus fortement ce genre de fonctions.

Hormis la plus grande capitalisation possible des ressources octroyées par cette famille de fonctions, il peut être inféré que le dénuement symbolique des aspects les plus virils de l'armée attire les individus des classes supérieures. Car la famille des secours est subdivisée en deux sous-familles : celle du soin et celle de l'aide en cas de catastrophe. Dans la première famille, le pôle central qu'est le soin est symboliquement rattaché à la féminité (en témoigne notamment le très grand investissement des femmes dans les métiers du *care* (Molinier, 2010)), et cela peut expliquer l'attrait des représentants de la classe [13+14]. Le rejet de la dimension virile du métier militaire exposé dans la partie 2.4.1., induirait à l'inverse une attraction pour des activités plus calmes où la dimension sociale (écoute et compréhension des besoins d'autrui), développée dans les métiers de logique interpersonnelle, est plus présente. Damien [13+14] (étudiant en musique et fils de professeur du secondaire II) illustre bien l'attrait pour le relatif dénuement de virilité des fonctions de secours. Il admet que, s'il avait dû choisir une famille de fonctions, il aurait souhaité « [...] être le plus loin possible de là où l'action se passe, donc les secours auraient [...] été ce qui [lui] parle le plus. [...] Soigner les gens ça aurait été quelque chose [de] plus [intéressant] [...] » (Damien, [00:11:50-00:12:15]).

Deuxièmement, pour les fonctions techniques et de soutien ce sont les ressortissants des classes [5+6], [7+8] et [11+12] qui sont les plus intéressés. Ces familles de fonctions ont en commun de permettre l'obtention de compétences de bases dans différents domaines (cuisine, conduite, police, mécanique, comptabilité, entretien, ...) parfois objectivées dans des diplômes ou permis de conduire (d'où la popularité de la fonction d'automobiliste). Ces ressources semblent plus capitalisables chez les ressortissants des classes inférieures, étant donné qu'elles seront plus utiles dans les milieux où le travail est « pratique » ou d'exécution. Cet aspect directement utilitaire d'un permis de conduire peut faire l'objet d'une stratégie consciente – comme c'est le cas pour Stéphane [3+4] (apprenti installateur électricien et fils d'architecte associé) : « Le but c'est vraiment de pouvoir avoir mon permis [de poids lourds] et après pouvoir l'utiliser pour la suite quoi. » (Stéphane, [00:04:12]). Bien que les membres de sa classe

ne soient pas plus intéressés que la moyenne par ces fonctions, la logique est là et elle est peut-être plus développée dans les classes ouvrières [7+8] et celle des employés de bureau [11+12].

Il est aussi possible de supposer que ces classes de conscrits soient plus disposées à valoriser l'acquisition de telles compétences par « goût de classe »⁴⁵. Par exemple, Gabriel [7+8] admet avoir choisi la fonction d'automobiliste par goût pour la conduite :

« Parce que moi j'aime beaucoup conduire et je me suis dit que c'est quelque chose que je sais déjà assez bien faire, que ça pouvait être utile, et c'est ce que je pense la raison principale. Et puis parce que le reste m'intéresse pas beaucoup suivant ce que c'est. »

(Gabriel, [00:07:15])

Ainsi, si cette famille de fonctions est très prisée par les classes [7+8] et [11+12], c'est sans doute parce qu'elles proposent d'acquérir des ressources dans des activités qui seront plus facilement jugées utiles et plaisantes dans ces milieux. En ce qui concerne la classe [5+6], il n'a pas été possible d'atteindre un représentant pour l'interviewer. Mais il est possible que ces fils de techniciens, de la même manière que les représentants des classes [7+8] et [11+12], aient par homologie de pratiques et de goûts sociaux une inclinaison pour les fonctions de type technique.

Finalement, ce sont les ressortissants des classes [3+4], [15+16] et dans une moindre mesure ceux de la classe [9+10] qui sont, dans l'échantillon, les plus enthousiastes à intégrer une fonction combattante. L'hypothèse *H2.2* supposait un lien de corrélation entre dispositions fortes à la virilité et à la discipline, et propension à souhaiter intégrer une fonction de combat. Théoriquement, cela pourrait se vérifier : les représentants de la classe [9+10], de logique organisationnelle, sont sensés être plus disposés que les autres à la discipline, alors que pour les ressortissants des classes [3+4] et [15+16], il est attendu qu'ils soient plus enclins à adopter des *ethos* et *hexis* virils. Toutefois, on remarque que, cette hypothèse *H2.2* se fondant sur les mêmes prémisses que les hypothèses *H1.1* et *H1.2*, les résultats ne sont pas convergents avec les attitudes de classe observées vis-à-vis de l'armée. Cela peut s'expliquer par les familles de fonctions concurrentes à celles du combat, qui offrent des contreparties comparativement plus intéressantes pour certains ressortissants des autres classes (notamment [7+8] et [11+12]). D'une certaine manière, il apparaît donc que l'intérêt pour les fonctions de combat est plus présent chez les représentants de classes favorables à l'armée, qui ont moins d'intérêt pour les aspects directement capitalisables des apprentissages faits en son sein (sur le marché de l'emploi notamment). Ceux-ci vont alors préférer les rétributions symboliques du passage à l'armée, qui se concentrent dans le pôle combattant de l'institution.

Cet intérêt pour la dimension symbolique de la *militarité*, particulièrement présente dans les fonctions de combat, se traduit dans les discours par une attraction pour des activités typiquement militaires, comme le tir, et le sport conçu sous son aspect viril (« dépassement de

⁴⁵ On se rappellera ici du dégoût de Damien [13+14] pour ses camarades qui discutaient de leurs voitures.

soi »), au détriment des ressources capitalisables sur le marché de l'emploi. Ainsi, Dylan [3+4], Lionel [10+11] et Leonardo [15+16] disent tous, dans leur entretien respectif et à leur manière, leur engouement à l'idée de pratiquer ces activités.

Les individus qui souhaitent être intégrés dans une fonction de combat ont aussi plus tendance à valoriser d'autres aspects plus spécifiques du mode de vie militaire, comme sa dimension communautaire, fortement renforcée par la réclusion. Les trois individus précités mentionnent et valorisent le conditionnement des rapports interpersonnels qu'ils pensent retrouver à l'armée. Dylan [3+4] apprécie la possibilité « [...] de vivre en groupe [...] pendant aussi longtemps [...] et puis de se débrouiller [...] et tout ce qu'on va apprendre sur soi » (Dylan, [00:02:24]). Pareil pour Lionel [10+11] qui considère que « [...] le plus intéressant [dans l'armée] [...], c'est de rester longtemps avec des personnes, de rester soudés, d'avoir un but en commun aussi » (Lionel, [00:03:07]). Leonardo [15+16] déjà cité plus tôt, se réjouit d'expérimenter la vie en caserne. Ces dispositions pour les modalités de la vie militaire paraissent donc également importantes pour expliquer l'attrait des fonctions combattantes.

Cette longue partie analytique a permis d'identifier les attitudes de classe des conscrits vis-à-vis du système de l'obligation de servir et des possibilités de ventilation verticales et horizontales dans l'armée. S'il devait être esquissé un « portrait » du conscrit-type favorable au service militaire, il serait employé et membre de la classe [11+12], alors que celui qui y est défavorable est membre de la classe [13+14] et est étudiant. Comme pour la ventilation dans les différentes familles de fonctions, les dispositions à la virilité et à la discipline semblent centrales pour expliquer ces variations.

5. Orientation effective des conscrits

Dans la partie précédente, des inégalités ont été pointées entre les différentes classes et fractions de classes dans les volontés d'intégrer les multiples organisations du système de l'obligation de servir, ainsi que celles d'intégrer les différentes fonctions militaires. Cette partie permettra d'observer si ces volontés de classe et de fractions se concrétisent dans les orientations effectives : le moment du recrutement est-il perméable aux volontés des conscrits ? A-t-il un système de préférences classiste, dans la distribution des fonctions notamment ?

Il ne sera pas possible de donner un aperçu qualitatif du processus réflexif sous-tendant l'attribution des incorporations du point de vue des recruteurs. Cela aurait pu être intéressant dans la mesure où le recours à des heuristiques pour attribuer fonctions et incorporations au plus près du profil des conscrits est probable. On l'a montré, le profil de performance des conscrits varie selon leurs dispositions professionnelles et familiales à détenir certaines ressources. Celles-ci seraient alors appréciées par le recruteur, qui cherchera à les valoriser au mieux dans les fonctions et organisations intégrables.

5.1. Dans le système de l'obligation de servir

Le Tableau 13 affiché en page suivante résume les orientations effectives des conscrits dans le système de l'obligation de servir, en fonction des différentes classes et fractions de classes. Il faut premièrement noter que les volontés de mutation au service civil sont évidemment hypothétiques : en première instance celles-ci sont à reporter avec les aptitudes à l'armée. Néanmoins, ces intentions de mutation permettent d'identifier les catégories de conscrits aptes à l'armée mais plus disposées à faire du service civil que le service militaire.

Deuxièmement, la distribution générale des conscrits dans les différentes organisations du système de l'obligation de servir confirme la primauté de l'armée, puisque 69,1% des conscrits dans cette partie de l'échantillon y sont aptes (bien que 22,2% d'entre eux envisagent de faire le service civil). Ce taux d'incorporation est un peu supérieur à celui constaté dans la population mère (2019) et dans l'ensemble de l'échantillon⁴⁶. Il est difficile à interpréter. Après les volontés de mutation au service civil, c'est la double inaptitude qui incorpore le plus de conscrits (11,9%), puis finalement la protection civile (10,5%). Les proportions d'incorporation dans ces deux organisations étant proches, il arrive que leur dominance s'intervertisse dans certaines classes (voir par exemple [3+4] et [13+14]).

⁴⁶ Comparer le Tableau 13, comprenant le taux d'incorporations des individus pouvant être classés, avec le Tableau 7 (encadré 3), qui intègre indifféremment toutes les réponses de l'échantillon de réponses complètes.

Encadré 7 : incorporations effectives

Tableau 13 : récapitulatif de la distribution effective des conscrits dans l'armée, la protection civile, et la double inaptitude

Classes		1+2	5+6	9+10	13+14		
Armée	Aptitude à l'armée	59,0% (23)	54,5% (30)	48,4% (33)	17,6% (6)	Écarts aux moyennes	
	<i>Dont étudiants</i>	42,1% (8)	40,0% (10)	42,9% (15)	20,0% (3)		+10% et plus
	<i>Dont employés</i>	70,6% (13)	63,7% (14)	50,0% (13)	0,0% (0)		
Service civil	Volonté de mutation	20,5% (8)	20,0% (11)	18,3% (13)	38,7% (12)		+5 à 10%
	<i>Dont étudiants</i>	36,8% (7)	28,0% (7)	25,7% (9)	46,7% (7)		+5 à -5%
	<i>Dont employés</i>	5,9% (1)	13,6% (3)	11,5% (3)	38,5% (5)		
PC	Aptitude à la PC	7,7% (3)	9,1% (5)	8,7% (6)	25,0% (8)		-5 à -10%
	<i>Dont étudiants</i>	10,5% (2)	12,0% (3)	11,4% (4)	26,7% (4)		-10% et moins
	<i>Dont employés</i>	5,9% (1)	9,1% (2)	7,7% (2)	28,6% (4)		
2x inapte	2x inaptitude	7,7% (3)	7,3% (4)	13,0% (9)	12,5% (4)		
	<i>Dont étudiants</i>	10,5% (2)	4,0% (1)	8,6% (3)	6,7% (1)		
	<i>Dont employés</i>	5,9% (1)	13,6% (3)	19,2% (5)	21,4% (3)		
	Ne sait pas	5,1% (2)	9,1% (5)	11,6% (8)	6,3% (2)		
	<i>Dont étudiants</i>	0,0% (0)	16,0% (4)	11,4% (4)	0,0% (0)		
	<i>Dont employés</i>	11,8% (2)	0,0% (0)	11,5% (3)	14,3% (2)		
	Total	100% (39)	100% (55)	100% (69)	100,1% (32)		

Classes		3+4	7+8	11+12	15+16	Moyennes
Armée	Aptitude à l'armée	47,4% (27)	46,5% (27)	50,0% (9)	44,2% (15)	46,9%
	<i>Dont étudiants</i>	35,0% (7)	61,5% (8)	66,6% (2)	30,0% (2)	39,0%
	<i>Dont employés</i>	59,3% (19)	40,0% (16)	46,1% (6)	54,0% (12)	49,7%
Service civil	Volonté de mutation	26,3% (15)	19,0% (11)	22,2% (4)	17,6% (6)	22,2%
	<i>Dont étudiants</i>	35,0% (7)	7,7% (1)	33,3% (1)	20,0% (2)	29,3%
	<i>Dont employés</i>	18,8% (6)	25,0% (10)	23,1% (3)	18,2% (4)	18,9%
PC	Aptitude à la PC	10,5% (6)	10,3% (6)	0,0% (0)	11,8% (4)	10,5%
	<i>Dont étudiants</i>	10,0% (2)	7,7% (1)	0,0% (0)	30,0% (3)	13,6%
	<i>Dont employés</i>	6,3% (2)	10,0% (4)	0,0% (0)	4,5% (1)	8,6%
2x inapte	2x inaptitude	8,8% (5)	15,5% (9)	16,7% (3)	17,6% (6)	11,9%
	<i>Dont étudiants</i>	15,0% (3)	7,7% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	7,9%
	<i>Dont employés</i>	6,3% (2)	17,5% (7)	23,1% (3)	22,7% (5)	15,6%
	Ne sait pas	7,0% (4)	8,6% (5)	11,1% (2)	8,8% (3)	8,5%
	<i>Dont étudiants</i>	5,0% (1)	15,4% (2)	0,0% (0)	30,0% (3)	10,2%
	<i>Dont employés</i>	9,4% (3)	7,5% (3)	7,7% (1)	0,0% (0)	7,2%
	Total	100% (57)	99,9% (58)	100% (18)	100% (34)	100%

Note : N_{classes}= 362 ; N_{recrues étudiant}= 140 ; N_{recrues professionnel}= 187. Les conscrits qui indiquent « peut-être » et « oui » à la question sur la volonté d'être muté ont été considérés comme des conscrits souhaitant faire une demande pour faire le service civil, alors que les « non » et « je ne sais pas » ont été traité comme des réponses négatives. Le Tableau 12 se lit de la même manière que le Tableau 9.

5.1.1. Incorporations à l'armée

Pour commencer cette analyse descriptive des résultats d'incorporation, il faut relever le taux très bas d'individus souhaitant et pouvant faire le service militaire. Si une partie des conscrits aptes (environ un tiers) pensent faire une demande pour le service civil, une autre partie de l'échantillon (environ un cinquième) n'est tout simplement pas apte au service militaire. De plus, le taux d'aptitude est lui-même inférieur à celui des volontés correspondantes. En incluant dans les deux cas les individus souhaitant faire une demande de mutation pour la service civil, la différence est d'environ 13% entre les individus qui souhaitaient être aptes au service militaire (et donc aussi au service civil, ce qui représente 80,4% de l'échantillon) et ceux qui le sont effectivement (69,1% de l'échantillon). Le recrutement demeure donc discriminant, même pour les individus qui souhaitent être aptes. Ainsi, l'aptitude au service n'est pas qu'une question de volonté individuelle.

Incorporations dans l'armée des différentes fractions de classes

Pris dans son ensemble (aptitude à l'armée, incluant les volontés de mutations), la partie de l'échantillon apte à l'armée donne à voir peu de différences entre les fractions de classe. On notera effectivement que les étudiants (68,3%) et employés (68,6%) ont des taux d'aptitudes aux services militaire et civil quasi identiques.

Néanmoins, dans ce taux d'aptitude global, les individus qui comptent faire l'armée sont très majoritairement employés. Cela en termes tant quantitatifs absolus (sur les 169 personnes qui comptent faire l'armée, 93 sont dans un cursus employé) que comparatifs (49,7% de l'échantillon employé souhaitent faire l'armée contre 39,0% de l'échantillon « étudiant »). Cet écart doit être rapporté aux volontés individuelles de faire l'armée ou le service civil, puisque comme il sera montré plus loin, l'écart comparatif d'environ 10% se reporte dans les intentions de faire du service civil. Les motifs de ces volontés différenciées d'investir les deux organisations requérant l'aptitude au service militaire ont été largement développés dans la partie 4.1.

Incorporations dans l'armée des représentants des différentes classes

Des différences importantes existent entre les représentants des différentes classes concernant l'incorporation à l'armée. D'abord entre les représentants des classes supérieures et inférieures. Si les représentants de la classe [13+14] sont retirés, alors les ressortissants des classes dominantes [1+2], [5+6] et [9+10] ont un taux d'incorporation à l'armée plus élevé que leurs homologues des classes inférieures. Cela s'explique par un taux d'inaptitude tendancielle plus élevé qui se traduit dans un taux légèrement plus haut d'aptitude à la PC et de double inaptitude. Cela peut être expliqué par le lien de corrélation identifié entre santé et position dans la stratification sociale. Tout un pan de la recherche en sciences sociales démontre

effectivement que ce lien existe, pour des raisons de conditions matérielles d'existence, d'accès et de recours aux soins notamment (voir Gelly & Pitti, 2016, pp.7-18).

Les écarts aux moyennes significatifs se trouvent dans la partie supérieure du schéma de classe. Les représentants des classes [1+2] et [5+6] investissent ainsi proportionnellement plus le service militaire que ceux des classes [9+10] et surtout [13+14]. Le taux de participation à l'armée des individus issus de cette dernière classe est extrêmement bas : seuls 17,6% des individus ayant un père dans cette classe feront du service militaire.

5.1.2. Incorporations au service civil

Comme il a déjà été mentionné, il s'agit plus de la proportion des individus aptes aux service militaire et civil qui comptent déposer une demande de mutation que la population effectivement incorporée au service civil. Néanmoins, par souci de simplification et d'obtention de résultats, cette partie de l'échantillon sera considérée comme « pré- » incorporée au service civil. Le taux observé est d'abord supérieur de 10% environ à celui des volontés manifestées avant le recrutement. Cela peut notamment s'expliquer par une frustration liée au processus de recrutement : un mauvais contact avec les représentants de l'institution militaire ou l'incorporation dans une fonction militaire pas suffisamment satisfaisante peut en être la cause.

La différence entre les conscrits étudiants et employés aptes aux services militaire et civil est d'environ 10%. Les conscrits étudiants sont, pour les raisons évoquées au chapitre 4.1.1, plus volontaires pour faire le service civil même lorsqu'ils sont aptes à l'armée. De plus, les proportions sont relativement représentatives des volontés de mutation illustrées dans le Tableau 9.

Les intentions de mutation au service civil sont assez stables dans tout l'échantillon, à l'exception des représentants de la classe [13+14], pour qui le service civil s'avère être l'organisation préférée du système de l'obligation de servir. Avec 38,7% de volontés de mutation, c'est plus des deux tiers des représentants de cette classe aptes aux services militaire et civil qui souhaitent faire le service civil. Ici aussi, les proportions d'intentions de mutations sont relativement similaires à celles décrites dans le Tableau 9.

5.1.3. Incorporations à la protection civile

Les incorporations dans cette organisation montrent la force de coercition de l'armée lors du recrutement. Dans le Tableau 9 décrivant les volontés d'incorporation antérieures au recrutement, ils n'étaient que 12 (3,2% de l'échantillon) à souhaiter être incorporé à la protection civile. Le taux d'incorporation effective est bien plus élevé, puisqu'il recueille 10,5% de l'échantillon. C'est un exemple fort de la préséance des critères d'aptitude institutionnelle sur les volontés des conscrits.

Globalement, les étudiants sont proportionnellement plus nombreux à être incorporés à la protection civile que leurs homologues employés, même si l'écart n'est que de 5%. On retrouve

par ailleurs la légère surreprésentation comparative des étudiants de la classe [15+16], déjà présente dans les volontés d'incorporation.

Concernant les incorporations des représentants des différentes classes, la distribution de l'échantillon reflète globalement les volontés d'incorporation. Aucun écart aux moyennes de l'échantillon n'est détecté, à l'exception des conscrits de la classe [13+14], qui se retrouvent plus souvent orientés que les autres à la protection civile. Difficile d'expliquer cette soudaine surreprésentation comparative.

5.1.4. Distribution de la double inaptitude

À l'image des incorporations à la protection civile, le taux de double inaptitude a considérablement augmenté par rapport aux volontés émises *a priori*. En effet, celui-ci passe de 5,6% d'individus souhaitant être double inapte à 11,8% d'attribution de ce statut.

En revanche, ce sont cette fois-ci les employés qui sont comparativement surreprésentés dans cette catégorie. Cela entre en tension avec la distribution des volontés des différentes fractions de classes précédemment énoncées, où les étudiants étaient comparativement majoritaires à souhaiter la double inaptitude.

Finalement, concernant la distribution de la double inaptitude dans les différentes classes, celle-ci semble être plus souvent attribuée à des représentants des classes inférieures, bien qu'il n'y ait pas d'écarts aux moyennes réellement flagrants.

5.1.5. Taux de correspondance entre vœux d'aptitude et orientation effective

Pour terminer cette partie très descriptive, il est intéressant de noter le degré de convergence entre volonté individuelle et incorporation effective. On retrouvera en annexe 8 un tableau différenciant l'orientation des conscrits en fonction de leur adhésion préalable à l'organisation intégrée. Ainsi, les classes au sein desquelles les envies des conscrits convergent le mieux avec l'organisation dans laquelle ils sont intégrés sont ceux de la classe [1+2]. Les conscrits issus des classes [11+12], [13+14] et [15+16] ont quant à eux des inspirations moins en phase avec leur profil d'aptitude final. Pour les ressortissants des classes restantes, le taux d'attribution des incorporations dans les différentes organisations reste dans la moyenne de l'échantillon.

5.2. Dans l'armée

La ventilation des profils dans les différentes fonctions de l'armée s'avère, du point de vue des volontés d'incorporation des conscrits, beaucoup plus aléatoire. En effet, on constate, à l'observation de l'annexe 9, que le taux de correspondance entre la famille de fonctions voulue et la famille de fonctions obtenue est de 55%. Ainsi, un peu plus d'un conscrit sur deux obtient une fonction dans la même famille que sa fonction initialement voulue. Le taux est encore plus bas en ce qui concerne la correspondance entre la fonction voulue et la fonction obtenue : seuls 33,3% des conscrits aptes à l'armée reçoivent la fonction qu'ils ont indiquée en première instance. Des disparités sont évidemment observées entre les fractions de classes et les représentants des classes. De manière générale, on remarque que les employés obtiennent plus souvent une fonction ou une famille de fonctions voulue que les étudiants ; de même que les ressortissants des classes [1+2], [9+10] et [11+12]. Les ressortissants des classes [13+14] et [15+16] sont proportionnellement deux fois moins incorporés dans des fonctions choisies initialement.

Ainsi, quasiment aucune régularité entre les fonctions voulues *a priori* et les fonctions obtenues ne peuvent être observées. Le Tableau 14, en page suivante, illustre cela. Dans les proportions d'incorporation aux fonctions concernant tout l'échantillon, il est possible, en comparant les taux avec ceux constatés dans les vœux, de remarquer une augmentation conséquente des incorporés dans des fonctions techniques, au détriment des vœux d'incorporation dans les fonctions de combat et celles de soutien. Le taux d'incorporés dans des fonctions techniques a effectivement plus que doublé par rapport aux vœux énoncés, passant de 18,7% de fonctions techniques voulues en première instance, à 39,6% de l'échantillon incorporé. Parallèlement, les fonctions de combats qui recueillaient 33,0% de volontés d'incorporation en première instance n'intègrent que 18,7% des conscrits aptes à l'armée, et les fonctions de soutien passent de 28,2% de volonté d'incorporation dans tout l'échantillon à 17,0% d'incorporés.

Pour justifier ces disparités, il faut se pencher en premier lieu sur les logiques institutionnelles qui pourraient en expliquer les variations, les logiques dispositionnelles des conscrits s'avérant – en apparence en tout cas – reléguées au second plan. Le fait, par exemple, qu'il n'y ait « plus de place dans les fonctions de combat pour l'école de recrue qui débute en janvier 2023 », des dires des responsables des services de recrutement, engendre une contrainte situationnelle pour les conscrits qui souhaitent avoir une fonction de combat. Si cette mise en garde a pu avoir une influence antérieure sur l'indication du choix de la première fonction pour le conscrit, elle semble se concrétiser dans le faible taux d'incorporation dans des fonctions de combat. D'autres types de contraintes situationnelles, qui se manifestent par l'amputation d'une partie de l'optimalité du choix initial manifesté par le conscrit, peuvent exister (indisponibilité de certaines fonctions en service long, de certaines écoles géographiquement localisées,...).

Encadré 8 : incorporation dans les familles de fonctions

Tableau 14 : incorporation finale des conscrits

Classes	1+2	5+6	9+10	13+14	Écart aux moyennes
Fonction de combat	19,4% (6)	31,6% (12)	15,9% (7)	5,3% (1)	
<i>Dont étudiants</i>	6,3% (1)	11,8% (2)	8,7% (2)	9,1% (1)	+5-10%
<i>Dont employés</i>	33,3% (3)	50,0% (7)	25,0% (4)	0,0% (0)	±5%
Fonction de secours	12,9% (4)	13,2% (5)	15,9% (7)	15,8% (3)	-5-10%
<i>Dont étudiants</i>	18,8% (3)	11,8% (2)	8,7% (2)	18,2% (2)	-10-15%
<i>Dont employés</i>	8,3% (1)	7,1% (1)	12,5% (2)	0,0% (0)	
Fonction technique	48,8% (15)	31,6% (12)	43,2% (19)	47,4% (9)	
<i>Dont étudiants</i>	56,3% (9)	29,4% (5)	47,8% (11)	45,5% (5)	
<i>Dont employés</i>	33,3% (4)	42,9% (6)	37,5% (6)	40,0% (2)	
Fonction de soutien	6,5% (2)	18,4% (7)	15,9% (7)	15,8% (3)	
<i>Dont étudiants</i>	0,0% (0)	29,4% (5)	17,4% (4)	18,2% (2)	
<i>Dont employés</i>	16,7% (2)	0,0% (0)	12,5% (2)	20,0% (1)	
Pas de fonction	12,9% (4)	5,3% (2)	9,1% (4)	15,8% (3)	
<i>Dont étudiants</i>	18,8% (3)	11,8% (2)	4,3% (1)	9,1% (1)	
<i>Dont employés</i>	8,3% (1)	0,0% (0)	12,5% (2)	40,0% (2)	
Total	100,5% (31)	100,1% (38)	100% (44)	100,1% (19)	
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16	Totaux
Fonction de combat	20,5% (8)	15,6% (5)	15,4% (2)	15,8% (3)	18,7%
<i>Dont étudiants</i>	25,0% (3)	12,5% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	11,5%
<i>Dont employés</i>	20,0% (5)	13,6% (3)	20,0% (2)	20,0% (3)	25,2%
Fonction de secours	17,9% (7)	12,5% (4)	0,0% (0)	26,3% (5)	14,9%
<i>Dont étudiants</i>	25,0% (3)	12,5% (1)	0,0% (0)	50,0% (2)	23,0%
<i>Dont employés</i>	12,0% (3)	9,1% (2)	0,0% (0)	20,0% (3)	9,0%
Fonction technique	33,3% (13)	34,4% (11)	53,8% (7)	36,8% (7)	39,6%
<i>Dont étudiants</i>	25,0% (3)	25,0% (2)	100,0% (2)	25,0% (1)	42,5%
<i>Dont employés</i>	40,0% (10)	36,4% (8)	40,0% (2)	40,0% (6)	41,4%
Fonction de soutien	20,5% (8)	31,3% (10)	7,7% (1)	10,5% (2)	17,0%
<i>Dont étudiants</i>	16,7% (2)	37,5% (3)	0,0% (0)	0,0% (0)	18,4%
<i>Dont employés</i>	20,0% (5)	31,8% (7)	10,0% (1)	13,3% (2)	18,0%
Pas de fonction	7,7% (3)	6,3% (2)	23,1% (3)	10,5% (2)	9,8%
<i>Dont étudiants</i>	8,3% (1)	0,0% (0)	0,0% (0)	25,0% (1)	9,7%
<i>Dont employés</i>	8,0% (2)	9,1% (2)	30,0% (3)	6,7% (1)	10,9%
Total	99,9% (39)	100,1% (32)	100% (13)	99,4% (19)	100%

N_{total}=235 ; N_{cursus étudiant}= 88 ; N_{cursus employé}= 116.

Note : Dans cet partie de l'échantillon, 31 conscrits classés n'ont pu être reliés à un cursus. Par manque d'individus, il a été décidé de comprendre dans cette partie de l'échantillon tous les conscrits aptes à l'armée, à qui il avait été attribué une fonction. Les conscrits voulant être mutés à la protection civile font donc partie de cet échantillon.

Si l'exercice de la contrainte institutionnelle sur l'incorporation finale des conscrits peut sembler aveugle, il transparaît toutefois dans les interviews que les recruteurs essaient de « ménager au mieux la chèvre et le chou ». En effet, les représentants de l'institution militaire vont généralement tenter de concilier les dispositions identifiées chez les conscrits avec les fonctions disponibles dans la situation du recrutement. C'est ce qui ressort de l'interview de Cassandra [7+8], qui compte faire des études de médecine et voulait faire son école de recrue dans une fonction de combat. N'ayant pas eu suffisamment de points aux tests sportifs, elle doit être placée ailleurs :

[Cassandra]: « Moi mon objectif de base c'était fantassin, dans les troupes de combat. Et... j'ai pas fait assez de points aux tests physiques, et du coup j'ai dû choisir...enfin une autre option quoi. »

[Enquêteur]: « Ok. »

[Cassandra]: « Et puis après je vais me lancer dans des études de médecines, et sanitaire c'était ce qui allait le mieux. »

[...]

[Cassandra]: « Ben quand j'ai discuté avec lui [le recruteur] ben, il m'a tout de suite donné la fonction de sanitaire. Il m'a dit « ah je vois que vous voulez faire chirurgienne, donc je vous mets la fonction sanitaire » je pense que c'est pour ça. Après il m'a dit « ah c'est à Airolo, machin, pas de problèmes ». Et il était tout content, il allait signer, et après j'ai dit « mais est-ce-que je peux faire en service long ? ». Et du coup il était pas vraiment d'accord mais après il a accepté. Donc... Ben... Enfin ça s'est très bien passé pour moi du coup. »

(Cassandra, [00:03:12-00:07:37])

Cassandra [7+8], certes déçue de ne pas avoir été intégrée à une troupe de combat, reste satisfaite de son incorporation finale car elle va lui permettre d'acquérir des ressources qui lui paraissent utiles au vu de sa future orientation académique. De plus, elle pourra faire son service militaire en service long, ce qui n'a été possible qu'en imposant une négociation. Pour convaincre les conscrits, les recruteurs usent d'heuristiques, en mettant en valeur les ressources sensées être acquises lors de l'école de recrue (ici une expérience dans le domaine du soin) qui pourraient être utiles dans le futur milieu social, académique ou scolaire du conscrit (ici la faculté de médecine).

Distribution effective des fonctions dans les différentes fractions de classe

N'ayant pas les données permettant d'éclairer les choix des recruteurs ni leurs stratégies de recrutement, il est difficile de faire sens du Tableau 14. On remarque néanmoins que certaines distributions dispositionnelles manifestées dans les choix des conscrits sont renforcées, comme la part d'étudiants incorporés dans des fonctions de secours (passant de 15,9% à 23,0% de la fraction étudiante) ou la part comparative des employés incorporés dans les fonctions

combattantes. Le choix d'incorporation, fruit des dispositions individuelles, serait alors renforcé par le choix des recruteurs, à travers la reconnaissance par heuristique de dispositions individuelles à certaines fonctions non choisies en première instance.

Distribution effective des fonctions dans les différentes classes

Le peu d'individus présents dans le Tableau 14 ne permet pas une analyse fine de la distribution des fonctions dans les différentes classes. Néanmoins, quelques cas extrêmes paraissent significatifs en ce qu'ils confirment et renforcent des tendances identifiées dans les vœux d'incorporation. Ainsi, le taux d'incorporation des ressortissants de la classe [13+14] dans des fonctions de combat déjà bas dans les volontés exprimées, a encore diminué ; alors que ceux des classes [7+8] et [11+12] dans des fonctions techniques et de soutien a légèrement augmenté.

Dans cette partie, la ventilation effective des conscrits de l'échantillon a été présentée. Sans permettre une analyse approfondie du système institutionnel d'attribution des incorporations, il a été montré que les variables dispositionnelles de classe au centre de cette étude sont concurrencées par des variables situationnelles qui peuvent peser lourdement sur l'orientation des conscrits. En effet, de grandes différences sont observées entre les incorporations voulues et les incorporations effectives.

6. Les résistances au recrutement

Le chapitre précédant a permis de mettre en valeur la primauté institutionnelle, notamment en ce qui concerne l'attribution de fonctions. Un bref regard aux annexes 8, 9 et 10 illustre cela, bien que le degré de coercition s'exerce avec plus de force dans l'attribution des fonctions que dans le choix de l'organisation dans laquelle le conscrit entend servir.

Mais cette apparente domination institutionnelle dans l'orientation des conscrits n'est toutefois pas univoque. Comme il sera montré avec différents exemples et dans différentes situations, les individus passant leurs recrutements peuvent, par diverses tactiques, influencer la décision institutionnelle de manière à obtenir une incorporation satisfaisant leurs dispositions. Finalement, et malgré un manque évident de données, les dispositions de classe à faire valoir des tactiques gagnantes seront également analysées.

Deux types de tactiques avec leurs déclinaisons seront ici analysées au regard des données qualitatives. Les premières sont dites « silencieuses ». Elles se caractérisent par une relative « invisibilité » du point de vue institutionnel, et permettent généralement une incorporation plus proche du souhait du conscrit. Les secondes sont dites « juridiques », puisque les conscrits peuvent se servir du droit pour arriver à leurs fins. Elles ne sont pas « silencieuses » puisqu'elles communiquent avec l'institution dans un langage qu'elle saisit. Finalement, un troisième type de tactiques (qui ne pourra être étudié ici par manque de données mais qui recouvre partiellement les résistances « silencieuses »), est dite « interactive », et recueille tous les moments d'interactions où un rapport de force (généralement rhétorique) s'installe entre les représentants de l'institution et les conscrits.

6.1. Tactiques silencieuses

Ce type d'actions que certains conscrits vont mettre en place pour être incorporés dans l'organisation ou la fonction de leur choix se caractérise par une invisibilité du point de vue des agents du recrutement. Deux types de tactiques ont été identifiées ici : celle de la préparation au moment du recrutement, et celle de la duplicité des conscrits dans la participation aux activités du recrutement.

6.1.1. La préparation

La préparation du conscrit aux épreuves du recrutement permettant de construire son profil de performance est une tactique silencieuse car l'institution ne peut – en principe – pas différencier les préparés des non-préparés. On peut toutefois supposer en toute logique que – toutes choses étant égales par ailleurs – les individus s'étant préparés réussissent mieux à atteindre les positions recherchées que les non-préparés. Il est donc théoriquement envisageable de se préparer pour tous les types de positions atteignables dans le système de l'obligation de servir comme pour les différentes fonctions militaires. En des termes plus sociologiques, la

préparation correspondrait alors en la mise en place de dispositions identifiables par l'institution permettant d'atteindre l'incorporation souhaitée au moment de l'orientation dans le système de l'obligation de servir et dans l'armée.

Préparation sportive

La préparation la plus évidente et qui revient le plus souvent est celle qui vise à augmenter le nombre de points fait aux épreuves de sport. Ces épreuves, conditionnant largement l'attribution de fonction, sont perçues comme une occasion de montrer son envie et ses capacités (Stéphane, [00:12:19]). Ainsi, Stéphane [1+2] (apprenti installateur électricien et fils d'architecte associé) et Cassandra [7+8] (étudiante en dernière année de gymnase et fille de boucher) disent tous deux s'être préparés en vue de réussir au mieux les tests sportifs. Cette tactique s'avère payante pour Stéphane [1+2], puisqu'il sera placé dans une fonction désirée. Cassandra [7+8], quant à elle, s'était entraînée spécialement avec les exercices de sport du recrutement, mais n'avait pas remarqué que le barème d'évaluation pour les femmes avait changé⁴⁷, étant devenu identique à celui des hommes. Ainsi, son entraînement effectué avec l'ancien barème féminin, les résultats sportifs ne suffirent pas à l'incorporer dans la fonction désirée (Cassandra, [00:04:27-00:06:13]).

Cette préparation consciente aux épreuves du recrutement, comme tactique silencieuse, induit son pendant dispositionnel. En effet, si certains conscrits ressentent le besoin de se préparer spécifiquement pour ces épreuves, d'autres ne s'y préparent pas mais obtiennent toutefois de bons résultats. Parmi ces individus disposés par leurs pratiques sportives à la réussite des tests de sport, on retrouve Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste) cycliste en club, suivi par des entraîneurs, qui a été incorporé chez les grenadiers. Il avoue ne pas s'être spécialement préparé (Lionel, [00:01:41]), mais obtient pourtant l'une des fonctions les plus exigeantes sur le plan sportif. Ainsi, toutes les pratiques sportives ne forgent pas des systèmes de dispositions également performants au moment du recrutement.

Anticipation de contraintes situationnelles

Un deuxième type de préparation consiste en la mise en place d'une situation de recrutement favorable à l'incorporation voulue. Il a été relevé à plusieurs reprises les contraintes situationnelles qui pouvaient peser sur le recrutement, notamment le nombre de places disponibles, limitées dans certaines fonctions quelques mois avant le début de l'école de recrue. À la question « où avez-vous été incorporé ? », beaucoup de conscrits interrogés répondent « comme il n'y avait plus de places dans la fonction X voulue, j'ai été incorporé à la fonction Y ». C'est par exemple le cas de Dylan [3+4] (vendeur (CFC), fils de petit entrepreneur dans la

⁴⁷ Auparavant, les femmes et les hommes étaient évalués sur des exercices identiques mais avec des barèmes différents. L'armée est revenue récemment en arrière, et désormais il faut le même nombre de points pour femmes et hommes.

renovation) : « Ben de base avant d'aller là-bas [dans la police militaire], moi je voulais faire dans l'infanterie. Mais comme il y avait plus de places, il restait plus dans le combat pour début janvier 2023 » (Dylan, [00:05:17]). D'autres, comme Stéphane [1+2], ont été convoqué plus tôt et en voient les avantages :

« [Dans ce qui a pu jouer en ma faveur] [j]e pense qu'il y a la chance d'avoir eu le recrutement très tôt par rapport à la fin de mon apprentissage et par rapport à quand je voulais faire l'armée. J'ai été vachement tôt par rapport à d'autres apprentis de 4ème que je côtoie à l'école. Il y en a plein qui ne sont pas encore allés au recrutement, alors que moi je l'ai fait et j'ai été dans les premiers à vouloir faire le recrutement⁴⁸. Et ça je pense ça a aidé. »

(Stéphane, [00:12:19])

Stéphane [1+2], sans le dire clairement, pointe l'avantage d'être convoqué plus tôt au recrutement, ce qui permet d'avoir plus de choix dans les fonctions disponibles. S'il pense juste avoir eu de la chance, il doit être possible de faire une demande pour être convoqué dans une certaine période, en contactant les services de convocation (Confédération, 2022*i*).

L'anticipation des contraintes situationnelles requiert évidemment de bonnes compétences de lecture du déroulement et des logiques du recrutement. En d'autres termes, il faut que les individus soient dotés de dispositions sociales permettant d'appréhender la stratégie institutionnelle du recrutement. Cette connaissance des contraintes pesant sur l'offre des fonctions ne peut être acquise que par la présence d'individus-ressources dans l'entourage du conscrit.

6.1.2. La duplicité

Un deuxième type de tactiques permettant d'obtenir une position voulue dans le système de l'obligation de servir et dans l'armée est la duplicité. La duplicité consiste en l'adoption de pratiques et de caractéristiques qui ne correspondent pas à celles que le conscrit manifesterait spontanément dans une situation identique hors du moment du recrutement. Dans une terminologie interactionniste (sans doute plus féconde pour appréhender ce type de tactiques), le conscrit va se mettre en scène dans un rôle qui n'est pas celui de son individualité quotidienne, mais plutôt dans celui qui épouse au mieux les caractéristiques qu'il se fait des individus envoyés par l'institution dans une position institutionnelle donnée. Cette tactique peut nécessiter une plus ou moins grande préparation, et requiert un certain « talent d'acteur ».

⁴⁸ Stéphane n'a pas fait de demande pour venir plus tôt au recrutement.

La duplicité totale

Damien [13+14] (étudiant en musique et fils de professeur du secondaire II) est un cas type de conscrit ayant endossé cette tactique à un niveau quasi « total ». Il dit effectivement avoir joué la duplicité du début à la fin de son recrutement, et dans toutes les interactions qu'il a pu avoir avec les représentants des services de recrutement. Seuls quelques passages illustratifs seront évoqués ci-après, mais relire le début de l'entretien s'avère édifiant tant la préparation a été méticuleuse et le jeu d'acteur développé :

[Enquêteur] : « C'est... Pourquoi est-ce que tu es parti plus tôt du recrutement, et comment tu as fait ça ? »

[Damien] : « [...] Donc ouai, c'était le but, en arrivant au recrutement, de pas faire les deux jours. [...] Et, donc. En gros. Moi je sais pas exactement, je me suis pas mal renseigné. J'avais un pote aussi qui, il y a genre deux mois, qui s'était fait déclaré double inapte, et je lui avais demandé comment lui c'était arrivé. Et lui m'avait expliqué, que ça servait à rien de se ramener, et de juste faire n'importe quoi, et d'être genre désagréable... [...] Il fallait pas être trop clair, parce que sinon [...] ils allaient capter après le fait que le mec était là juste pour se faire des [inaudible] de merde. Ensuite, moi je me suis fait déclaré double inapte. [...] En gros, moi j'ai une consommation de cannabis qui était assez régulière mais qui l'est plus maintenant. Qui l'était pas au moment du recrutement. Et donc je me suis un petit peu mis dans mon mode de vie d'il y a genre 4 mois, et au moment du questionnaire avec le psy, j'ai décrit ma vie comme elle était il y a quatre mois et pas comme elle est maintenant. C'est la partie un peu malhonnête du truc, je vais pas mentir. Après voilà, le cannabis, je suis pas sur d'en avoir entièrement fini, et là, voilà, c'est plus quelque chose qui est vraiment important. [...] Donc, au moment des questions derrière l'ordi, j'ai répondu aux questions de façon à ce qu'on me convoque à un rendez-vous chez le psy. Et... Voilà. Physiquement, j'aurai pu le faire, mais je pense qu'on va dire que je suis relativement... apte physiquement. Et que ça aurait pu le faire, mais c'est clair que j'ai déjà... ça aurait été probablement assez complexe pour moi de faire les quatre mois, mais à mon avis ça aurait été possible. Et... aussi le truc c'est que dans le questionnaire, j'ai mentionné une autre substance. J'ai mentionné le Xanax⁴⁹. [...] C'est quelque chose que j'ai déjà eu, mais que j'ai plus du tout non plus dans ma vie. Genre réellement, je suis sobre en ce moment. Mais voilà, j'ai aussi mentionné ça, pour essayer de bien les convaincre que c'était pas faisable avec moi. Donc voilà, c'est assez malhonnête comme j'ai fait ça, mais... Voilà on va dire que c'est la vérité. »

(Damien, [00:00:00-00:03:21])

Damien [13+14] est ici très conscient de la duplicité de son comportement, qu'il justifie par son dégoût du système de l'obligation de servir. Ce jeu d'acteur, déployé à tous les niveaux d'interaction avec le système du recrutement (questionnaires, discussion avec la

⁴⁹ Médicament anxiolytique de la famille des benzodiazépine.

psychologue,...), est appuyé par un mode de vie passé qu'il considère comme prompt à l'exclusion du système de l'obligation de servir. Il lui « suffit » donc de réactiver ses dispositions qu'il considère comme « déviantes » aux yeux de l'institution, et de les laisser apparaître dans ses interactions avec elle (cela s'extériorisera par la parole et l'écrit, mais aussi dans l'*hexis*).

La duplicité partielle

Si la tactique de duplicité employée par Damien [13+14] paraît totalisante étant donné sa continuité dans l'ensemble des interactions qu'il a pu avoir avec l'institution, il faut relever que des tactiques de duplicité mobilisées lors d'interactions uniques sont plus fréquentes. Ce type de duplicité, utilisée par les conscrits lors d'un moment – ou d'un instant – interactif, consiste simplement en l'accommodation d'une (ou plusieurs) caractéristique(s) qui pourraient compromettre son incorporation dans une organisation du système de l'obligation de servir ou dans une fonction voulue.

Dans le registre des interactions où une duplicité partielle s'installe du côté des conscrits, les tests psychologiques standardisés occupent une place centrale. En effet, beaucoup d'interviewés relèvent ne pas avoir répondu « honnêtement » à toutes les questions, ou s'ils l'ont fait, ils reconnaissent qu'il est facile d'identifier les réponses pouvant s'avérer problématique en regard de leurs ambitions. Cela est clair pour Malik [13+14] (futur étudiant en marketing, fils de professeur du secondaire I) : « on sait qu'il y a des questions, on sait que si on répond une mauvaise réponse on sait très bien qu'on va être inapte. [...] Par exemple les questions de la drogue, et tout, vu que je consomme pas de drogue, je savais bien évidemment qu'il fallait pas le dire qu'on consommait, sinon on était inapte » (Malik, [00:07:40]). Dans d'autres termes certes, le constat de la nature éliminatoire des questions psychologiques et de son aspect évitable est néanmoins partagé par Damien [13+14], Cassandra [7+8] ([00:08:38]) et Stéphane [1+2] ([00:14:55]).

Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste) a, quant à lui, mis en application cette tactique de duplicité partielle lorsqu'il s'agissait d'exposer une éventuelle consommation de cannabis avec la psychologue :

[Lionel]: « Je trouve assez marante cette question [sur la consommation de cannabis]. Parce que je pense pas que tu peux... ça fait partie de la curiosité humaine de vouloir une fois goûter ou comme ça. Et puis là-bas [à l'armée] c'est déjà assez éliminatoire j'ai l'impression ouai. Du coup ce que j'ai dit là, je l'ai limite dit à la psy : 'je vais vous mentir là maintenant' [rigole]. Et pi voilà. »

[Enquêteur]: « Du coup tu lui as dit que t'avais jamais fumé ? »

[Lionel]: « Ouai exactement. »

(Lionel, [00:03:28-00:04:00])

Cette capacité à identifier les questions problématiques et à donner des réponses satisfaisantes s'avère cruciale lorsque la fonction souhaitée est particulièrement exigeante, comme c'est le cas de Lionel [9+10], incorporé dans la fonction de grenadier.

6.2. Tactiques juridiques

Un second type de tactique peut être trouvé dans l'utilisation des outils juridiques qui sont à disposition des conscrits pour faire valoir leurs droits lorsque ceux-ci les considèrent lésés. En effet, comme le relève Israël (2020, pp.28-31), dans les États démocratiques les décisions de l'État peuvent être contestées par le droit administratif afin d'en éprouver la conformité. Elle relève également que la mobilisation de ce type d'instruments juridiques « [...] oppose au pouvoir légitime son propre langage [...] » (*ibid.* p.28). Ainsi, ces tactiques de résistances sortent de la perspective proposée par de Certeau (1980) puisque l'individu, en se mettant au niveau de l'institution, mobilise une grammaire que cette dernière saisit. Néanmoins il est intéressant de s'y attarder brièvement.

6.2.1. Le recours

Le principal outil juridique à disposition des conscrits est issu de l'Art.39 de la Loi sur l'armée dont les dispositions sont les suivantes :

« Art.39 : Recours contre l'appréciation de l'aptitude au service militaire

Les militaires peuvent recourir contre les décisions des commissions de visite sanitaire concernant l'appréciation de l'aptitude au service militaire auprès d'une autre commission de visite sanitaire. La décision rendue est alors définitive. »

(Confédération suisse, 2022j)

Ainsi, les conscrits qui le souhaitent peuvent engager une procédure de recours contre la décision d'aptitude leur étant faite. Celle-ci doit, semble-t-il, être motivée par un examen médical externe, comme l'explique Valentin [7+8] (futur apprenti horticulteur, père technicien de production), recourant au moment de l'interview (Valentin, [00:03:02]). La mobilisation de ce type d'instrument juridique ne semble pas aller de soi, car, comme l'explique Valentin [7+8], il n'avait pas connaissance de cette possibilité avant que la médecin qui l'avait déclaré inapte ne le lui apprenne (*ibid.* [00:03:02]).

6.3. Inégalités de mobilisation des tactiques silencieuses et juridiques

Bien que la propension à mobiliser des tactiques silencieuses ou juridiques ne peut être réellement quantifiée, des indications qualitatives permettent d'inférer que, comme le suppose l'hypothèse H.3, les individus issus des classes dominées sont moins disposés à y recourir que leurs homologues des classes supérieures, et que leur réussite est également moindre.

Pour les résistances silencieuses d'abord, l'inégalité de distribution des capitaux économiques dans la société tend à doter les ressortissants des classes supérieures de moyens plus conséquents pour fonder une pratique du sport plus performante que les ressortissants des classes inférieures. Par exemple, Rougier (2016, pp.24-39) montre par quelles logiques les jeunes des classes populaires vont être amenés à s'engager et à rester dans des clubs qui ne proposent qu'un accompagnement bénévole ou faiblement professionnel. Alors que, par opposition, les représentants des classes supérieures auront un accès facilité à un accompagnement (semi-)professionnel, permettant d'obtenir de meilleurs résultats. De ce fait, les dispositions activées lors de la planification d'une préparation au recrutement sont à ramener à un rapport au sport et à sa pratique socialement situé. Les individus seront d'autant mieux préparés aux épreuves sportives du recrutement qu'ils auront une pratique rationnelle et performante d'un sport dans lequel ils sont suivis et encadrés par des individus compétents. Il pourrait être ici intéressant de contraster les cas de Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste), suivi par un coach dans son club de vélo qui paraît très professionnel («j'ai toujours été encadré, du côté du cyclisme par exemple, c'était très sérieux» (Lionel, [00:04:01])), et celui de Dylan [3+4] (vendeur (CFC), fils de petit entrepreneur dans la rénovation), qui paraît plus amateur et proche d'une pratique récréative («je fais du fitness, et après je fais un peu du sport comme ça avec des potes... Je fais du foot, du tennis, comme ça à part» (Dylan, [00:00:31])). Ce rapport différencié au sport crée certes des dispositions physiologiques tendanciellement inégales, mais aussi des inégalités dans les dispositions à la préparation sportive pour les épreuves du recrutement.

Ensuite, l'anticipation des contraintes situationnelles propres au moment du recrutement (disponibilité des fonctions voulues par exemple) n'est possible que si l'individu est inséré dans un réseau social capable de le conseiller sur ce point précis. Ce type d'individus-ressources doivent avoir une bonne compréhension du fonctionnement institutionnel du recrutement, et à ce titre il semble que les individus issus des classes dominantes soient avantagés. En effet, la littérature pointe les difficultés que peuvent avoir les représentants des classes populaires à appréhender les organisations administratives complexes qui peuvent leur paraître «abstraites» (Siblot, 2005, p.87). Ainsi, les contraintes situationnelles proprement institutionnelles devraient être plus aisément perceptibles par les personnes habituées au travail administratif et abstrait, plus souvent issues des classes supérieures.

Le rapport de classes à la duplicité est peut-être encore plus univoque puisqu'il requiert des dispositions individuelles tendanciellement plus développées chez les représentants des classes supérieures que chez leurs homologues des classes inférieures. Ici, un exemple comparatif peut être donné, notamment entre Lionel [9+10] (diplômé avec une maturité gymnasiale et fils d'économiste) et Valentin [7+8] (futur apprenti horticulteur, père technicien de production). Le premier, on l'a vu, n'a pas hésité à mentir sur sa consommation passée de cannabis, même faible. Le second, quant à lui, a été déclaré double inapte en raison d'une consommation avouée. Il dit avoir annoncé, dans le questionnaire informatique, consommer du cannabis, alors même

que ses camarades lui avaient déconseillé de le faire. Il choisit néanmoins d'être honnête : « [...] moi je suis quelqu'un qui est entier, moi je suis quelqu'un, je suis moi, je suis vrai. Et j'ai préféré dire que 'oui' » (Valentin, [00:04:25]). Dans une posture agonistique vis-à-vis de l'institution militaire et de la morale traditionnelle, il voulait « [...] casser tous ces clichés [...] que les gens ils ont des personnes qui fument. [...] ça veut pas dire qu'on fume qu'on est bon à rien » (*ibid.* [00:06:35]). Cette volonté d'être honnête, ce renoncement à une tactique de duplicité n'est pas sans rappeler certains éléments de l'*ethos* des classes populaires. Cette apparente simplicité de raisonnement « ils m'accepteront comme je suis » tranche évidemment avec la sophistication des perceptions du monde que les individus plus dotés en capitaux culturels peuvent émettre.

Finalement, le recours aux instruments juridiques et administratifs est inégal selon la provenance sociale des individus. Siblot (2007, pp.29-38) démontre ainsi les différents motifs qui découragent les représentants des classes populaires dans la mobilisation de tels outils : lecture et compréhension des documents, leurs rangements, leurs envois aux autorités compétentes... Autant d'actions qui ne relèvent pas forcément de l'évidence pour qui n'a pas de ressources scolaires ou professionnelles permettant toute cette gestion. À nouveau, les rejetons des classes supérieures semblent mieux dotés pour effectuer des recours que leurs homologues des classes inférieures. On remarque donc, à ces quelques propositions, que tant les tactiques silencieuses que juridiques ne devraient pas être utilisées avec autant de récurrence et de succès chez les représentants des classes inférieures ou supérieures.

7. Conclusion

7.1. Une armée de classe ?

Les observations des volontés d'incorporation comme des incorporations effectives dans le système de l'obligation de servir et dans l'armée ont mis en évidence différentes lignes de fracture traversant l'échantillon. La première, et peut-être la plus évidente, est la différence entre les employés et les étudiants : les premiers sont de manière générale plus volontaires pour effectuer leur service militaire alors que les seconds s'orientent comparativement plus vers le service civil. Les attitudes de ces deux fractions des différentes classes s'explique d'abord par le fait que le service militaire n'intervient pas au même moment de la formation professionnelle ou scolaire. Pour les employés, le service militaire ponctue la formation professionnelle, s'insérant entre l'entrée dans la vie active et la fin de l'apprentissage, et permet d'acquérir encore quelques ressources valorisables dans le monde du travail. Alors que pour les étudiants, celui-ci agit comme une contrainte, obligeant les conscrits à faire une année « blanche » qui allonge encore la durée de leurs études. De plus, les savoirs appris à l'armée s'avèrent moins capitalisables pour les étudiants que pour les individus au bénéfice d'un cursus professionnel, car les savoirs objectivés sont plus valorisés dans les métiers des classes inférieures de la stratification sociale. De cela découle finalement une ventilation horizontale et verticale inégale dans le service militaire : les employés ont plus tendance à vouloir grader et à s'investir dans des fonctions de combat que leurs homologues étudiants, qui préfèrent les fonctions de secours.

La seconde ligne de fracture, un peu moins évidente mais pourtant tout autant présente, est la différence entre les classes sociales identifiées. Cinq hypothèses ont offert des pistes d'exploration qualitative et quantitative relativement fécondes. Les deux premières hypothèses (*H1.1* et *H1.2*) supposaient ainsi une inégalité de volonté d'incorporation à l'armée selon la strate sociale et la logique de travail du père. Les constats empiriques ont montré une réalité plus hétérogène qu'attendu, bien que les conscrits issus de certaines classes valorisant la discipline ([1+2] (grands patrons et experts indépendants) ; [11+12] (employés de bureau)) soient effectivement plus motivés que les autres. De la même manière, les individus issus des classes inférieures (notamment [11+12] (employés de bureau) et [15+16] (employés des services)) valorisant une certaine forme de virilité sont tendanciellement plus disposés au service militaire que les autres. Contrastant avec ces classes très favorables au service militaire, les fils de la classe [13+14] (experts socio-culturels) s'avèrent plus rétifs, en raison de leur aversion relative de la discipline et d'une certaine forme de virilité.

Les deux hypothèses suivantes (*H2.1* et *H2.2*), dans le prolongement des hypothèses précédentes, inféraient que les différences observées dans les volontés d'incorporation se répercuteraient sur les incorporations effectives. Dans une certaine mesure, cela se vérifie : on retrouve effectivement un taux élevé d'individus allant faire l'armée issus de la classe [1+2] et un taux faible dans la classe [13+14]. Toutefois, ces différences sont lissées chez les

représentants des classes inférieures, qui ont tous un taux d'individus allant faire l'armée proche de la moyenne de l'échantillon.

Ces différences entre les deux strates peuvent être expliquées par le recours à des tactiques de résistances inégalement mobilisées et efficaces entre les deux populations. L'hypothèse *H3* qui supposait des inégalités de réussite dans les résistances individuelles aux décisions institutionnelles a permis d'énoncer une simple typologie des résistances utilisables en contexte de recrutement. Qu'elles soient silencieuses ou juridiques, ces tactiques de résistances tendent à favoriser les représentants des classes supérieures comparativement à leurs homologues des classes inférieures, en raison des dispositions nécessaires pour leurs mises en œuvre.

De nombreuses autres observations, faites notamment sur les vœux d'orientation et les orientations effectives dans l'armée ne seront pas rappelées dans cette synthèse, centrées sur la préoccupation centrale de ce travail : le système de recrutement de l'armée suisse (organisée selon le principe de milice) produit-il une armée de classe ? Au vu des développements précédents, le lecteur serait tenté de répondre par l'affirmative : la classe [1+2] n'est-elle pas surreprésentée dans le service militaire ? Et la classe [13+14] sous-représentée ? Certes, mais pour confirmer cette interprétation finale des résultats, il faut qu'une classe soit tendanciellement surreprésentée dans toutes les positions dominantes de l'institution. Un tableau récapitulatif de ces positions est présenté en annexe 11, et à son observation il n'est pas possible de conclure de la domination d'une partie de l'échantillon sur l'autre. En fait, à l'exception d'une faible représentation générale des représentants de la classe [13+14] et dans une moindre mesure de la classe [15+16], il semble que les proportions des classes incorporées dans (ou voulant incorporer) des positions dominantes au sein de l'armée soient assez représentatives des proportions des classes sociales présentes dans l'échantillon.

Il est ainsi possible de conclure l'analyse empirique en soulignant un bon degré de représentativité de la société helvétique dans son armée au moment du recrutement, à l'exception d'une assez forte (auto-)exclusion des individus issus des milieux dont les logiques de travail dominantes sont interpersonnelles. En élargissant le spectre d'analyse non plus à la société suisse comprise sous une perspective citoyenne, mais sous une perspective sociétale globale, il faut rappeler l'exclusion structurelle des étrangers et des femmes du système de l'obligation de servir. Ces deux groupes d'individus tendent pourtant à occuper des segments d'emplois assez localisés dans la stratification sociale, ce qui, s'ils sont inclus dans l'analyse finale, fait décliner le degré de représentativité sociale de l'armée suisse.

Ainsi, il a pu être montré que l'armée suisse met en place des instruments coercitifs relativement efficaces pour guider les conscrits (ce qui a été nommé en introduction « la matière sociale ») dans l'armée. Car malgré les résistances à l'incorporation, le système de milice militaire semble délivrer une représentativité des classes sociales bien plus élevée que le « système de milice politique ». Ce rapport asymétrique à la représentativité dans les deux composantes phares de l'État mériterait un examen plus minutieux...

7.2. Après le recrutement

Aux portes du service militaire, nous avons pu montrer que l'armée suisse est plutôt représentative de sa population *ex ante*. Néanmoins, les conscrits n'ont pas encore fait un seul jour d'armée. Comment réagiront-ils dans cette structure durant l'école de recrue ? Qui décidera véritablement de grader ? Pour le moment, sous un angle classiste, très peu de données sont disponibles. De plus, dans le prolongement des résultats obtenus, une préoccupation intellectuelle renaît : à l'issue du service militaire, les représentants des différentes classes sociales se seront-ils acquittés également de leurs jours de service ? Ou y a-t-il un *exit* progressif de certaines catégories de citoyens ?

Des interrogations latérales émergent ensuite, notamment sur la réalité de la culture militaire helvétique. Il a été évoqué la possibilité d'un renversement momentané de la domination sociale au sein de l'institution, où les employés seraient plus prompts à monopoliser des positions dominantes. Comment les représentants des différentes classes sociales et des différentes fractions de classes interagissent dans le contexte militaire ? Se mélangent-ils vraiment ? Comment les dispositions de classe se manifestent-elles dans le contexte militaire ?

Finalement, c'est la place même de l'armée dans la société helvétique qui est présente en filigrane de ce travail et des questions précédentes : qu'est-ce que l'armée produit en termes de dispositions ? Comment celles-ci s'intègrent aux *habitus* de classe déjà existants ? Avec quelle force sont-elles inculquées aux conscrits, et quelle influence l'armée a-t-elle sur leurs comportements une fois de retour à la vie civile ? L'armée de milice participe-t-elle à façonner une culture helvétique spécifique ? Tant de questionnements qu'il serait intéressant de développer dans des travaux ultérieurs, participant ainsi au développement d'études sur l'une des institutions les plus centrales dans la vie des citoyens suisses.

Bibliographie

ACCARDO, Alain (2006). *Introduction à une sociologie critique. Lire Pierre Bourdieu*. Paris : Agone.

ARMÉE SUISSE (2021). *Maintenir le système de milice* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.vtg.admin.ch/content/vtg-internet/fr/organisation/kdo-ausb/pers-a/_jcr_content/contentPar/tabs_copy_copy/items/publikationen/tabPar/downloadlist/downloadItems/82_1638446392476.download/81_316_f_Broschuere_ARMA_21.pdf

ARMÉE SUISSE (2022). *Vision* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://vision-armee.ch/fr/notre-destination/>

ARMÉE SUISSE (2022b). *Milijobs* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr>

ARMÉE SUISSE (2022c). *Règlement de service* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.vtg.admin.ch/content/vtg-internet/fr/aktuell/themen/internationale-beziehungen/militaerprotokoll/militaerisches_zeremoniell/_jcr_content/infotabs/items/links/tabPar/downloadlist/downloadItems/72_1615978284048.download/R%C3%A8glement_de_service_de_l'arm%C3%A9e_51.002_f.pdf

ARMÉE SUISSE (2022d). *Que t'offre l'armée ?* [en ligne]. [Consulté le 22 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr/avantages>

BAGLA, Lusin (2003). *Sociologie des organisations*. 1^{ère} édition. Presses Universitaires de France : Paris. Collection : Que Sais-je ?.

BASE LOGISTIQUE DE L'ARMÉE (2008). *Aptitude au service 2008* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://saez.ch/journalfile/view/article/ezm_saez/fr/bms.2008.13771/8d269806ce4c82090cf7d6eab453ee7bd4a642ff/bms_2008_13771.pdf/rsrc/jf

BÉDARD, Isabelle, BLAIS, Martin (2010). *Pères et fils : masculinité, société et transmission*. *Dialogue*. Vol.3, n°189. pp.141-150.

BENJAMIN, Walter (1921). *Pour une critique de la violence*. 2019. 2^{ème} édition. Paris : Allia.

BOËNE, Bernard (2003). *La professionnalisation des armées : contexte, raisons, impact fonctionnel et sociopolitique*. In *Revue française de sociologie*. Vol.44, n°4. pp.647-693.

BOUCHET-VALAT, Milan, JAYET, Cyril (2019). *La mesure des classes sociales par les nomenclatures : enjeux, problèmes et débats*. *L'année sociologique*. Presses Universitaires de France. Vol.69, n°2. pp.311-331.

BOUFFARTIGUE, Paul, PENDARIÈS, Jean-René, BOUTEILLER, Jacques (2010). *Virilité, métier et rapport aux risques professionnels : le cas de travailleurs de la sous-traitance*. *Pistes*. Vol.12, n°3. pp. 1-25.

BOURDIEU, Pierre, CHAMBOREDON, Jean-Claude, PASSERON, Jean-Claude (1968). *Le métier de sociologue*. 3^{ème} édition. Paris : EHESS. 2021. Collection : Poche.

BOURDIEU, Pierre (1980). *Le sens pratique*. Paris : Éditions de minuit. Collection : Le sens commun.

BOURDIEU, Pierre (1984). *Questions de sociologie*. Paris : Éditions de Minuit. 1992. pp.143-154.

BOZON, Michel (1981). *Les conscrits*. Paris : Berger-Levrault. Collection Arts et traditions populaires.

BOZON, Michel, HÉRAN, François (2006). *La formation du couple*. Paris : La Découverte. Collection : Repères.

CAPLOW, Theodore, VENNESSON, Pascal (2000). *Sociologie militaire*. Paris : Armand Colin. Collection : U.

COCHET, François (2013). *Être soldat*. Paris : Armand Colin. Collection : Vies d'autrefois.

COHEN, Antonin, LACROIX, Bernard, RIUTORT, Philippe (2009). *Nouveau manuel de science politique*. Paris : La Découverte.

COMBESSIE, Jean-Claude (2007). L'entretien semi-directif. In *La méthode en sociologie*. Paris : La Découverte. Collection : Repères. pp.24-32.

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022). *Constitution fédérale* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022b). *Vingt ans de service civil en histoires* [en ligne]. [Consulté le 4 novembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.zivi.admin.ch/zivi/fr/home/dokumentation/publikationen/geschichten-im-jubilaeumsjahr.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022c). *Le recrutement pour la protection civile* [en ligne]. [Consulté le 20 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.babs.admin.ch/fr/zs/pflicht/rekr.html#ui-collapse-2>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022d). *Taxe d'exemption de l'obligation de servir – La taxe en bref* [en ligne]. [Consulté le 20 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.estv.admin.ch/estv/fr/accueil/contributions-federale/taxe-dexemption-de-lobligation-de-servir/la-taxe-en-bref.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022e). *Taux d'aptitude restant élevé et nombre record de femmes recrutées* [en ligne]. [Consulté le 20 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-87268.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022f). *Le service civil en chiffres* [en ligne]. [Consulté le 20 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.zivi.admin.ch/zivi/fr/home/dokumentation/medienecke/kennzahlen.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022g). *Le recrutement pour la protection civile* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.babs.admin.ch/fr/zs/pflicht/rekr.html#ui-collapse-2>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022h). *Sport dans l'armée : Test de fitness de l'armée pour le recrutement* [en ligne]. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse :

https://www.baspo.admin.ch/content/baspo-internet/fr/sportfoerderung/breitensport/fitnesstest-armee-fta-rekrutierung/_jcr_content/contentPar/accordion/accordionItems/268_1649923349772/accordionPar/downloadlist_copy_92/downloadItems/222_1456920989384.download/f_Bro_Test_Fitness_Rekrutierung_2021_screen.pdf

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022i). *Adresse des autorités militaires cantonales* [en ligne]. [Consulté le 04 janvier 2023]. Disponible à l'adresse : <https://www.vtg.admin.ch/fr/mon-service-militaire/militaires/adressen-kant-militaerbehoerden.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2022j). *Loi fédérale sur l'armée et l'administration militaire* [en ligne]. [Consulté le 04 janvier 2023]. Disponible à l'adresse : https://fedlex.data.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/cc/1995/4093_4093_4093/20210101/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-cc-1995-4093_4093_4093-20210101-fr-pdf-a.pdf

CONFÉDÉRATION SUISSE (2021). *Armée : hausse du taux d'aptitude et recul des déplacements de service* [en ligne]. [Consulté le 01 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-82565.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2020). *Le taux d'aptitude au service militaire a dépassé les 70%* [en ligne]. [Consulté le 30 novembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-78181.html>

CONFÉDÉRATION SUISSE (2013). *Protection de la population* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.babs.admin.ch/content/babs-internet/fr/zs/hist/_jcr_content/contentPar/tabs/items/dokumente/tabPar/downloadlist/downloadItems/896_1464701268221.download/zeitschrift16f.pdf

COULMONT, Baptiste (2022). *Sociologie des prénoms*. Paris : La Découverte. Collection : Repères.

COTON, Christel (2017). *Officiers, des classes en lutte sous l'uniforme*. Marseille : Agone. Collection : L'Ordre des choses.

DE CERTEAU, Michel (1980). *L'invention du quotidien*. 2^{ème} édition. 1980. Paris : Gallimard, Arts de faire.

DE LARQUIER, Guillemette, MONCHATRE, Sylvie (2014). *Recruter : les enjeux de la sélection*. In *Revue Française de Socio-Économie*. La Découverte. Vol.2, n°14. pp.41-49.

DE MONTMOLLIN, Benoît, VON CRANACH, Philipp (2020). *Objection de conscience*. In *Dictionnaire historique de la Suisse* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://hls-dhs-dss.ch/articles/008678/2020-06-12/>

DE SINGLY, François (1992). *Le questionnaire*. Malakoff : Armand Colin. 2020.

DEFrance, Jacques (2011). *Sociologie du sport*. Paris : La Découverte. Collection : Repères.

DESMOULINS, Lucile (2001). *Jean Jaurès, L'armée nouvelle, un « essai » de sociologie militaire*. In *Les Champs de Mars*. Vol.2, n°10. pp.71-84.

- DI CAPUA, Roberto (2022). *Un système « de milice » sélectif*. Genève : Séismo.
- ELIAS, Norbert (1969). *La civilisation des mœurs*. 2021. Paris : Pocket. Collection : Agora.
- ELIAS, Norbert (1969). *La dynamique de l'Occident*. 2020. Paris : Pocket. Collection : Agora.
- ERIBON, Didier (2009). *Retour à Reims*. Paris : Fayard. Champs.
- ESPING-ANDERSEN, Gosta (1993). Post-industrial Class Structures: An Analytical Framework. In *Changing classes : Stratification and mobility in post-industrial societies*. New Castle : Sage. pp.7-29.
- FILLEULE, Olivier (2009). Carrière militante. In FILLEULE, Olivier, MATHIEU, Lilian, PÉCHU, Cécile. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Paris : Presses de Sciences Po. Collection : Références.
- FIRDION, Jean-Marie (2012). Construire un échantillon. In PAUGAM, Serge, 2010. *L'enquête sociologique*. 2^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France. Collection : Quadrige manuels.
- FLEURY, Laurent (2016). *Max Weber*. 3^{ème} édition. Paris : Presses Universitaires de France. Collection : Que sais-je ?.
- FORS (2022). *Swiss Household Panel – Living in Switzerland*. In SWISSUBASE [en ligne]. [Consulté le 27 décembre 2022]. Disponible pour la communauté scientifique à l'adresse : <https://www.swissubase.ch/en/catalogue/studies/6097/18255/datasets/932/2435/overview>
- FOUCAULT, Michel (1975). *Surveiller et punir*. Paris : Gallimard.
- FOUDRIAT, Michel (2020). *Sociologie des organisations*. 3^{ème} édition. Pearson.
- FRANÇOIS, Pierre, LEMERCIER, Claire (2021). *Sociologie historique du capitalisme*. Paris: La Découverte. Collection : Repères.
- FUHRER, Hans Rudolf (2021). Service civil. In *Dictionnaire historique de la Suisse* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/008691/2021-02-24/>
- FUHRER, Hans Rudolf, HALTINER, Karl W. (2015). Service militaire obligatoire. In *Dictionnaire historique de la Suisse* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/008588/2015-05-04/#HLeServiceavant1848>
- GALLAND, Olivier, LEMEL, Yannick (2018). *Sociologie des inégalités*. Malakoff : Armand Colin. Collection : U.
- GAXIE, Daniel (1978). *Le Cens caché*. Paris: Seuil.
- GELLY, Maud, PITTI, Laure (2016). Une médecine de classe ? Inégalités sociales, système de santé et pratiques de soins. In *Agone*. Vol.1, n°58. pp.7-18.
- GOFFMAN, Erving (1961). *Asiles*. (Trad., LAINÉ, Liliane et Claude, les Éditions de Minuit). Doubleday & Company, Inc. Collection : Le sens commun.

- GUÉRY, Alain (2003). Institution histoire d'une notion et de ses utilisations dans l'histoire avant les institutionnalismes. In *Cahiers d'économie Politique*. Vol. 1, n°44.
- HIPPLER, Thomas (2006). *Citoyenneté et discipline*. Paris : Presses Universitaires de France. Collection : Pratiques Théoriques.
- HIRSCHMAN, Albert O. (1970). *Exit, voice, and loyalty*. Cambridge : Harvard University Press.
- HOBSBAWM, Eric (1992). *Nations and nationalisme since 1780*. Cambridge : Cambridge University Presse.
- ISRAËL, Liora (2020). *L'arme du droit*. 2^{ème} édition. Paris : Les presses de Sciences Po. Collection : Contester.
- JAURÈS, Jean (1915). *L'armée nouvelle*. 2017. Paris : Hachette. Collection : Bnf.
- JAUN, Rudolf (2019). *Geschichte der schweizer Armee*. Zürich : Orell Füssli.
- KAISER, Simon (2018). OESCH : Stata module to recode ISCO codes into Oesch class scheme [en ligne]. [Consulté le 30 novembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s458490.html>
- KEUCHEYAN, Razmig (2020). Choix rationnel. In FILLEULE, Olivier, MATHIEU, Lilian, PÉCHU, Cécile. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. 2^{ème} édition. Paris : Presses de Sciences Po. Références.
- KOMMANDO REKRUTIERUNG (2022). « *Der / die Richtige am richtigen Platz* ». [Intern].
- LAGROYE, Jacques (2002). L'institution en pratiques. In *Swiss Political Science Review*. Vol.8, n°3-4. pp.114-127.
- LAUTREY, Jacques (2001). Intelligence, de la mesure aux modèles. In *Sciences humaines*. Vol.5, n°116. pp.22-22.
- LAHIRE, Bernard (2001). De la théorie de l'habitus à une sociologie psychologique. In *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu*. Paris : La Découverte. pp.121-152.
- LEMEL, Yannick (2004). *Les classes sociales*. Paris : Presses Universitaires de France. Que sais-je ?.
- LENOIR, Rémi (2004). Espace social et classes sociales chez Pierre Bourdieu. In *Sociétés et Représentations*. Vol.1, n°17. pp.385-396.
- LIOGIER, Raphaël (2005). La Jeunesse n'est pas une classe sociale. In *Sociétés*. De Boeck Supérieur. Vol.4, n°5. pp.25-41.
- MARCHAL, Emmanuelle, RIEUCAR, Géraldine (2010). *Le recrutement*. Paris : La Découverte. Collection : Repères.
- MARTIN, Jean-Pierre (2002). La maladie mentale comme objet sociologique. In *Mouvements*. La Découverte. Vol.3, n°21-22. pp.128-132.
- MARTIN, Olivier (2005). *L'analyse quantitative des données*. 4^{ème} édition. Malakoff : Armand Colin. 2017.

- MATHIEU, Lilian, PÉCHU, Cécile (2020). Résistance. In FILLEULE, Olivier, MATHIEU, Lilian, PÉCHU, Cécile. *Dictionnaire des mouvements sociaux*. 2^{ème} édition. Paris : Presses de Sciences Po. Collection : Références.
- MAUGER, Gérard (1991). Enquêter en milieu populaire. In *Genèses*, Vol.6. pp.125-143.
- MAYER, Nonna (2007). Dispositions et situation : la démocratie mise à l'épreuve. In FAVRE, Pierre, FILLIEULE, Olivier, JOBARD, Fabien. *L'atelier du politiste*. Paris : La Découverte. Recherches. pp.149-161.
- MILJOBS (2022). *Combattant* [en ligne]. [Consulté le 08 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr/teams/kaempfer>
- MILJOBS (2022b). *Secours* [en ligne]. [Consulté le 08 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr/teams/helferin>
- MILJOBS (2022c). *Technique* [en ligne]. [Consulté le 08 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr/teams/techniker>
- MILJOBS (2022d). *Soutien* [en ligne]. [Consulté le 08 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.miljobs.ch/fr/teams/unterstuetzer>
- MOLINIER, Pascale (2010). Au-delà de la féminité et du maternel, le travail du care. In *champ psy*. Vol.2, n°58. pp.161-174.
- MONAY, Stéphanie (2022). « *Il n'y a pas de place pour les petites princesses* ». Thèse de doctorat. Université de Lausanne. Disponible sur serval.
- MONAY, Stéphanie (2018). Femmes dans l'armée suisse. In *Sociétés contemporaines*. Vol.4, n°112. pp.45-71.
- NEVEU, Erik (2005). . *Sociologie des mouvements sociaux*. 4^{ème} édition. Paris : La Découverte. Repères. pp.49-60.
- NOIRIEL, Gérard (1993). L'identification des citoyens. Naissance de l'État républicain. In *Genèses*. Vol.13. pp.3-28.
- OESCH, Daniel (2006). *Redrawing the Class Map*. New York : Palgrave Macmillan.
- PARLEMENT.CH (2022). *Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 12 septembre 1848* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://www.parlament.ch/centers/documents/de/Constitution1848.pdf>
- PASSERON, Jean-Claude (1991). *Le raisonnement sociologique*. 2^{ème} édition. Paris : Albin Michel. 2006.
- PAVEAU, Marie-Anne (2000). Les frontières discursives de la militarité. In *Langage et société*. Vol.4, n°94. pp.45-74.
- PINTO, Louis (1975). L'armée, le contingent et les classes sociales. In *Genèses*. Vol.1, n°3. pp.18-40.

- RENAN, Ernest (1882). *Qu'est-ce qu'une nation ?* [en ligne]. Conférence en Sorbonne. [Consulté le 21 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : http://www.iheal.univ-paris3.fr/sites/www.iheal.univ-paris3.fr/files/Renan_-_Qu_est-ce_qu_une_Nation.pdf
- RIVOAL, Haude (2017). Virilité ou masculinité ? L'usage des concepts et leur portée théorique dans les analyses scientifiques des mondes masculins. In *Travailler*. Martin Média. Vol.2, n°38. pp.141-159.
- RIUTORT, Philippe (2013). La sociologie et ses méthodes. In *Premières leçons de sociologie*. Paris : Presses Universitaires de France. Collection : Major. pp.21-36.
- ROCA, René (2020). Le système de milice suisse. In *Blog. Musée national* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://blog.nationalmuseum.ch/fr/2019/10/systeme-de-milice-en-suisse/>
- ROMAN-GRAF.CH (2022). *Intitulés professionnels (Thésaurus, NSP, 2000N, CITP08)* [en ligne]. [Consulté le 30 novembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://roman-graf.ch/sbnisco/>
- ROUGIER, Cyrille (2016). Le sport à côté. Les logiques sociales de la permanence d'un investissement associatif en milieu populaire. In *Sciences sociales et sport*. Vol.1, n°9. pp.17-46.
- SCOTT, James (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. New Haven & London: Yale University Press.
- SCOTT, James C. (2006). Infra-politique des groupes subalternes. In *Vacarme*, Vol.3, n°36. pp.25-29.
- SENN, Hans (2009). Système de milice. In *Dictionnaire Historique de la Suisse* [en ligne]. [Consulté le 19 décembre 2022]. Disponible à l'adresse : <https://hls-dhs-dss.ch/fr/articles/024620/2009-11-10/>
- SIBLOT, Yasmine (2007). *Faire valoir ses droits au quotidien*. Paris : Presses de Sciences Po. Collection : Académique.
- SIBLOT, Yasmine (2005). Les rapports quotidiens des classes populaires aux administrations. In *Presses de Sciences Po*. Vol.2, n°58. pp.85-103.
- TEBOUL, Jeanne (2017). *Corps combattant*. Paris : La maison des sciences de l'homme. Ethnologie de la France.
- THIESSE, Anne-Marie (1999). La lente invention des identités nationales. In *Le Monde diplomatique*.
- THURA, Mathias (2019). Pour une approche biographique de l'engagement dans les armées. In *Les Champs de Mars*. Presses de Sciences Po. Vol. 2, n°33. pp.47-70.
- TILLY, Charles (2000). La guerre et la construction de l'Etat en tant que crime organisé. In *Politix*. Vol. 13, n°49. pp.97-122.
- TOURNAY, Virginie (2011). *Sociologie des institutions*. 1^{ère} édition. Paris : Presses Universitaires de France. Que Sais-je ?.

WEBER, Max (1921). *Économie et société*. 2003. Paris : Pocket. Collection : Agora.

WEBER, Max (1919). *Le savant et le politique*. 1963. Paris : Union Générale d'Éditions.
Collection : Le Monde en 10-18.

Annexes

Annexe 1 : Plan de travail du recrutement

N° Plan de travail du recrutement CREC 1		1er jour du cycle				2ème jour du cycle				DATE		
Zeit heure	1 (30)	2 (30)	3 (30)	4 (30-45)	D	1 (30)	2 (30)	3 (30)	4 (30-45)	D	Zeit heure	Bemerkungen / Observations
0400											0400	Remarques:  = Restaurant (collations et boissons à disposition)
0500											0500	
0600											0600	
0700											0700	
0800	ES CC.B.002										0800	
0900	Bloc Medical CC.B.004										0900	
1000	Information mil, méd, PSY, PCI CC.B.004	Entrée en service CC.D.002									1000	
1100											1100	
1200	Sport 2h15 BH	Medical CC.B.004	Test bloc 1a CC.0.008	Test bloc 1a CC.0.018		CVSR CC.A.004	CH-X CC.0.011	Test bloc 2 CC.0.009	Sport 2h30 BH	Sport 2h30 BH	1200	
1300	Repas	Repas	Repas	Repas		Repas	Repas	Repas	Repas		1300	
1400											1400	
1500	Test bloc 1a CC.0.008	Sport 2h15 BH	Medical CC.B.004	Test bloc 1a CC.0.018		TA cond CC.0.008	CVSR CC.A.004	Test bloc 2 CC.0.009	CH-X CC.0.011	Opticien CC.A.008 & Vaccinations CC.A.009 Support CVSR	1500	
1600	Feuille rose CC.0.008	Test bloc 1a CC.0.010	Medical CC.B.004	Test bloc 1b CC.0.011		Repas	Repas	Repas	Repas		1600	
1700	SSA	Feuille rose CC.0.010	Test bloc 1b CC.0.008	SSA CC.0.011		TA cond CC.0.008	CVSR CC.A.004	CH-X CC.0.011	CVSR CC.A.004		1700	
1800	Test bloc 1b CC.0.008	Repas	SSA	Bloc Medical CC.B.004		Repas	Repas	Repas	Repas		1800	
1900	Repas	Repas	Repas	Repas							1900	
2000											2000	
2100											2100	
2200											2200	

SCHWEIZERISCHE ARMEE / ARMEE SUISSE

Form 6.17

N° Plan de travail du recrutement CREC 1

DATE

08.06.2022

Annexe 2 : questionnaire

Informations générales

Contexte – Le questionnaire distribué a pour but de recueillir des données relatives aux citoyens effectuant leur recrutement. En effet, dans le cadre d'un mémoire de Master portant sur le profil de ces individus, il est important pour le chercheur d'obtenir des renseignements empiriques sur les préférences de ces individus.

Personne responsable – Je m'appelle Emile Spahr, je suis étudiant en dernière année de Master en sciences politiques à l'Université de Lausanne. Afin de clôturer mes études, j'effectue un travail de recherche académique portant sur le recrutement de l'armée : où souhaitent être placés les jeunes conscrits (service civil, armée, protection civile, aucun des deux) et pourquoi ? Comment font-ils pour atteindre le résultat espéré ? Comment et pourquoi l'armée sélectionne-t-elle certains profils plutôt que d'autres ? Toutes ces questions ne peuvent être résolues qu'en menant une enquête au moyen du présent questionnaire. Je compte donc sur toi pour répondre le plus honnêtement possible aux quelques questions qui vont suivre !

Protection de données – toutes les informations récoltées dans ce questionnaire seront anonymisées : les données individuelles ne seront donc en aucun cas transmises à ou utilisées par une autre autorité que la personne responsable de ce travail. Il se peut toutefois que vous soyez recontacté ultérieurement, mais uniquement si vous consentez au point c), et que votre profil se révèle intéressant pour la suite de l'enquête.

Le questionnaire – Le questionnaire comporte 8 pages, avec 26 questions. Le temps estimé pour remplir ce questionnaire est de 5 à 10 minutes. Pour chaque question, une seule réponse peut être choisie. Si quelque chose ne vous paraît pas clair ou qu'il vous semble que les réponses proposées ne sont pas appropriées, n'hésitez pas à lever la main.

D'avance, merci de votre collaboration !

Temporalité

Avant de débiter le questionnaire, il faut préciser l'étape du recrutement à laquelle vous vous trouvez.

TEMP01 : Indiquez l'étape du recrutement à laquelle vous remplissez ce questionnaire :

- (1) Check out (fin du recrutement après les deux jours de tests)
- (2) Licenciement administratif médical ou médical (à l'entrée en service ou licenciement accéléré le premier jour)
- (3) Licenciement administratif dans le cas où l'école de recrue est à plus de 12 mois du recrutement (à l'entrée en service)

TEMP02 : indiquez la date et l'heure à laquelle vous commencez à remplir le questionnaire :

- (1) _____ / _____ / _____ (date : dd/mm/yyyy) _____ : _____ (heure : HH:MM)

Questionnaire

À propos de vous

DEMO1 : Vous êtes de sexe : (1) masculin (2) féminin (3) autre

DEMO2 : Indiquez votre date de naissance : ____ / ____ / ____ (JJ/MM/AAAA)

DEMO3 : Indiquez dans quel canton vous résidez :

- (1) Genève (2) Vaud (3) Valais (4) Fribourg (5) Neuchâtel
 (6) Jura (7) Berne (8) Autre
-

DEMO4 : Vous considérez habiter : (1) à la campagne (2) en ville

DEMO5 : Nombre d'habitants dans votre espace de résidence : (cochez la case correspondante)

- (1) 0 – 1'000
(2) 1'001 – 10'000
(3) 10'001 – 50'000
(4) 50'001 – 200'000
(5) 200'001 et plus

À propos de votre situation professionnelle et scolaire

PROa01 : Quel est votre statut principal actuel ? (cochez la case correspondante)

- (1) étudiant
(2) apprenti
(3) stagiaire
(4) en emploi
(5) pas employé, à la recherche d'un emploi
(6) malade chronique ou handicapé
(7) Autre
-

PROa02 : Si votre statut principal est en emploi / apprenti / stagiaire, indiquez la profession que vous exercez / apprenez :

PROa03 : Si votre statut principal est en emploi, quelle est votre relation d'emploi ?

(cochez la case correspondante)

- (1) employé
- (2) indépendant, sans employés
- (3) indépendant, avec moins de 9 employés
- (4) indépendant, avec plus de 9 employés
- (5) n'est pas en emploi

EDUa01 : Quel est le degré de formation le plus élevé que vous détenez actuellement ?

(cochez la case correspondante)

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

EDUa02 : Si vous êtes en formation, quel diplôme êtes vous entraîné d'accomplir ?

(cochez la case correspondante)

- (0) ne suis pas en formation
- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

EDUa03 : Quel est le degré de formation le plus élevé que vous voyez détenir dans 10 ans ? Si votre degré de formation ne devait pas changer, indiquez-le également.

(cochez la case correspondante)

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité gymnasiale
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

EDUa04 : Si votre statut principal est étudiant de haute école (degré tertiaire : HES / HEP / Université / EPF / ES), indiquez dans quel domaine vous étudiez : (cochez la case correspondante)

- (1) Sciences humaines et sociales
- (2) Sciences économiques
- (3) Droit
- (4) Sciences exactes et naturelles (chimie, mathématiques, physique, biologie etc.)
- (5) Médecine et pharmacie
- (6) Sciences techniques et de l'ingénieur
- (7) Interdisciplinaire et autre
- (8) Je ne suis pas étudiant de haute école

À propos de votre famille

PROb101 : Quelle profession exerce votre père ? (ex. maçon)

PROb102 : Quelle est la relation d'emploi de votre père ? (cochez la case correspondante)

- (1) employé
- (2) indépendant, sans employés
- (3) indépendant, avec moins de 9 employés
- (4) indépendant, avec plus de 9 employés
- (5) n'est pas en emploi
- (6) ne sait pas

EDUb101 : Quelle est le plus haut degré de formation de votre père ? Cochez la case qui correspond : (cochez la case correspondante)

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

PROb201 : Quelle profession exerce votre mère ? (ex. enseignante du secondaire I)

PROb202 : Quelle est la relation d'emploi de votre mère ? (cochez la case correspondante)

- (1) employé
- (2) indépendant, sans employés
- (3) indépendant, avec moins de 9 employés
- (4) indépendant, avec plus de 9 employés
- (5) n'est pas en emploi
- (6) ne sait pas

EDUb201 : Quelle est le plus haut degré de formation de votre mère ? Cochez la case qui correspond : (cochez la case correspondante)

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

b3 : Avez-vous des frères et/ou des sœurs ? (cochez la case correspondante)

- (1) oui
- (2) non

EDUb301 : Si vous avez des frères et/ou sœurs ayant fini l'école obligatoire, quel degré de formation ont-ils en majorité ? (cochez la case correspondante)

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaire I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

À propos de vos amis

PROc01 : Diriez-vous que, de manière générale, vos amis proches sont majoritairement:
(cochez la case correspondante)

- (1) étudiants
- (2) apprentis
- (3) stagiaires
- (4) en emploi
- (5) pas employés, à la recherche d'un emploi
- (6) ne sait pas

EDUc01 : Diriez-vous que, de manière générale, vos amis proches vont majoritairement avoir comme plus haut degré de formation : *(cochez la case correspondante)*

- (1) pas terminé l'école obligatoire
- (2) diplôme de l'école obligatoire
- (3) autres diplômes secondaires I
- (4) AFP, diplôme d'apprentissage
- (5) CFC, diplôme d'apprentissage
- (6) CFC avec maturité professionnelle, diplôme d'apprentissage
- (7) diplôme du gymnase, école de culture générale
- (8) diplôme du gymnase, maturité spécialisée
- (9) diplôme du gymnase, maturité
- (10) autres diplômes secondaires II
- (11) brevet fédéral, ES
- (12) maîtrise fédérale, ES
- (13) bachelor, HES / HEP
- (14) master, HES / HEP
- (15) bachelor, Université / EPF
- (16) master, Université / EPF
- (17) doctorat, Université / EPF
- (18) autres diplômes tertiaires
- (19) ne sait pas

À propos de vos préférences par rapport au recrutement

RECR01a : Avant le recrutement je voulais : (cochez la case correspondante)

- (1) faire l'armée
- (2) faire la protection civile
- (3) faire le service civil
- (4) être double inapte
- (5) sans avis
- (6) ne sait pas

RECR01b : Dans quelle mesure cette décision restait ouverte ? En arrivant au recrutement, j'étais... (cochez la case correspondante)

- (1) très ouvert (2) ouvert (3) neutre (4) fermé (5) Très fermé
- (6) ne sait pas

RECR02a-e : Lorsqu'on m'a demandé dans quelles fonctions militaires je voulais être incorporé, j'ai répondu (inscrire le nombre correspondant dans la table des fonctions) :

(ex. soldat de télématique → inscrire « 66 »)

a. _____ / b. _____ / c. _____ / d. _____ / e. _____

RECR03 : Avant de connaître votre incorporation, vouliez-vous grader à l'armée ?

(cochez la case correspondante)

- (1) oui (2) peut-être (3) non (4) je ne sais plus

RECR04 : À l'issue du recrutement, on m'a incorporé : (cochez la case correspondante)

- (1) à l'armée (2) à la protection civile (3) à aucun des deux (2x inapte)
- (4) je ne sais plus

RECR05 : Si vous avez été recruté pour faire du service militaire, indiquez dans quelle fonction : (ex. soldat de télématique → inscrire « 66 »)

RECR06 : Si vous avez été déclaré apte au service militaire, pensez-vous faire une demande pour faire du service civil ? (cochez la case correspondante)

- (1) oui (2) peut-être (3) non (4) je ne sais plus

RECR07 : D'une manière générale, comment considérez-vous l'armée suisse tel qu'elle est maintenant ?

- (1) très positivement
- (2) positivement
- (3) neutre (6) ne sait pas
- (4) négativement
- (5) très négativement

Remerciements et formulaire de prise de contact

Formulaire de prise de contact

Dans le but d'affiner les résultats de ma recherche, je vais devoir reprendre contact avec quelques-uns des sondés. Cela se déroulera entre les mois de novembre – décembre, sous la forme d'un court entretien (30 - 60 minutes max). Les questionnaires étant anonymisés il est impossible de recontacter un sondé sans qu'il y consente, c'est pourquoi je vous propose de remplir le court formulaire ci-dessous, et de m'autoriser à vous recontacter si votre profil est intéressant pour la suite de l'enquête.

CONS 1 : Cochez la case qui correspond :

- (1) Je consens à être recontacté ultérieurement par l'auteur de ce questionnaire.
(2) Je ne souhaite pas être recontacté (pas besoin de remplir le formulaire CONTACT).

CONTACT :

- (1) Nom : _____
(2) Prénom : _____
(3) N° de portable : _____
(4) Adresse email : _____

Bravo et merci ! Tu es arrivé à la fin !

Annexe 3 : codage des indicateurs de classe, de cursus et de fonction militaire

COMPUTE oesch16_pere=0.

* Large employers (1)

if PROb102=4 oesch16_pere=1.

* Self-employed professionals (2)

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2000 AND PROb101 <= 2162)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2164 AND PROb101 <= 2165)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2200 AND PROb101 <= 2212)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 = 2250) oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2261 AND PROb101 <= 2262)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2300 AND PROb101 <= 2330)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2350 AND PROb101 <= 2352)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2359 AND PROb101 <= 2432)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2500 AND PROb101 <= 2619)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 = 2621) oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2630 AND PROb101 <= 2634)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2636 AND PROb101 <= 2640)
oesch16_pere=2.

if (PROb102=2 OR PROb102=3) AND (PROb101 >= 2642 AND PROb101 <= 2643)
oesch16_pere=2.

* Small business owners with employees (3)

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 1000 AND PROb101 <= 1439) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 = 2163) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 = 2166) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 2220 AND PROb101 <= 2240) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 = 2260) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 2263 AND PROb101 <= 2269) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 2340 AND PROb101 <= 2342) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 2353 AND PROb101 <= 2356) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 >= 2433 AND PROb101 <= 2434) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 = 2620) oesch16_pere=3.

if (PROb102=3) AND (PROb101 = 2622) oesch16_pere=3.

if(PROb102=3) AND (PROb101 = 2635) oesch16_pere=3.
if(PROb102=3) AND (PROb101 = 2641) oesch16_pere=3.
if(PROb102=3) AND (PROb101 >= 2650 AND PROb101 <= 2659) oesch16_pere=3.
if(PROb102=3) AND (PROb101 >= 3000 AND PROb101 <= 9629) oesch16_pere=3.

* Small business owners without employees (4)

if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 1000 AND PROb101 <= 1439) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2163) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2166) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2220 AND PROb101 <= 2240) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2260) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2263 AND PROb101 <= 2269) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2340 AND PROb101 <= 2342) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2353 AND PROb101 <= 2356) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2433 AND PROb101 <= 2434) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2620) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2622) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101= 2635) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 = 2641) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 2650 AND PROb101 <= 2659) oesch16_pere=4.
if(PROb102=2) AND (PROb101 >= 3000 AND PROb101 <= 9629) oesch16_pere=4.

* Technical experts (5)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2100 AND PROb101 <= 2162) oesch16_pere=5.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2164 AND PROb101 <= 2165) oesch16_pere=5.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2500 AND PROb101 <= 2529) oesch16_pere=5.

* Technicians (6)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3100 AND PROb101 <= 3155) oesch16_pere=6.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3210 AND PROb101 <= 3214) oesch16_pere=6.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3252) oesch16_pere=6.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3500 AND PROb101 <= 3522) oesch16_pere=6.

* Skilled manual (7)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 6000 & PROb101 <= 7549) oesch16_pere=7.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 8310 & PROb101 <= 8312) oesch16_pere=7.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 8330) oesch16_pere=7.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 8332 & PROb101 <= 8340) oesch16_pere=7.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 8342 & PROb101 <= 8344) oesch16_pere=7.

* Low-skilled manual (8)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 8000 AND PROb101 <= 8300) oesch16_pere=8.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 8320 AND PROb101 <= 8321) oesch16_pere=8.

if(PROb102=1) AND (PROb101 = 8341) oesch16_pere=8.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 8350) oesch16_pere=8.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 9200 AND PROb101 <= 9334) oesch16_pere=8.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 9600 AND PROb101 <= 9620) oesch16_pere=8.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 9622 AND PROb101 <= 9629) oesch16_pere=8.

* Higher-grade managers and administrators (9)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 1000 & PROb101 <= 1300) oesch16_pere=9.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 1320 & PROb101 <= 1349) oesch16_pere=9.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2400 & PROb101 <= 2432) oesch16_pere=9.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2610 & PROb101 <= 2619) oesch16_pere=9.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2631) oesch16_pere=9.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 100 & PROb101 <= 110) oesch16_pere=9.

* Lower-grade managers and administrators (10)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 1310 AND PROb101 <= 1312) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 1400 AND PROb101 <= 1439) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2433 AND PROb101 <= 2434) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3300 AND PROb101 <= 3339) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3343) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3350 AND PROb101 <= 3359) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3411) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5221) oesch16_pere=10.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 200 AND PROb101 <= 210) oesch16_pere=10.

* Skilled clerks (11)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3340 AND PROb101 <= 3342) oesch16_pere=11.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3344) oesch16_pere=11.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 4000 AND PROb101 <= 4131) oesch16_pere=11.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 4200 AND PROb101 <= 4221) oesch16_pere=11.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 4224 AND PROb101 <= 4413) oesch16_pere=11.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 4415 AND PROb101 <= 4419) oesch16_pere=11.

* Unskilled clerks (12)

if(PROb102=1) AND (PROb101=4132) oesch16_pere=12.
if(PROb102=1) AND (PROb101=4222) oesch16_pere=12.
if(PROb102=1) AND (PROb101=4223) oesch16_pere=12.
if(PROb102=1) AND (PROb101=5230) oesch16_pere=12.
if(PROb102=1) AND (PROb101=9621) oesch16_pere=12.

* Socio-cultural professionals (13)

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2200 AND PROb101 <= 2212) oesch16_pere=13.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2250) oesch16_pere=13.

if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2261 AND PROb101 <= 2262) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2300 AND PROb101 <= 2330) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2350 AND PROb101 <= 2352) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2359) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2600) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2621) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2630) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2632 AND PROb101 <= 2634) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2636 AND PROb101 <= 2640) oesch16_pere=13.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2642 AND PROb101 <= 2643) oesch16_pere=13.

* Socio-cultural semi-professionals (14)

if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2163) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2166) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2220 AND PROb101 <= 2240) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2260) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2263 AND PROb101 <= 2269) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2340 AND PROb101 <= 2342) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2353 AND PROb101 <= 2356) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2620) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2622) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2635) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 2641) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 2650 AND PROb101 <= 2659) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3200) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3220 AND PROb101 <= 3230) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3250) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3253 AND PROb101 <= 3257) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3259) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3400 AND PROb101 <= 3410) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3412 AND PROb101 <= 3413) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3435) oesch16_pere=14.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 4414) oesch16_pere=14.

* Skilled service (15)

if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3240) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3251) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3258) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 3420 & PROb101 <= 3423) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 3434) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5000 & PROb101 <= 5120) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5140 & PROb101 <= 5142) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5163) oesch16_pere=15.
 if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5165) oesch16_pere=15.

```
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5200) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5220) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5222 & PROb101 <= 5223) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5241 & PROb101 <= 5242) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5300 & PROb101 <= 5321) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5400 & PROb101 <= 5413) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5419) oesch16_pere=15.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 8331) oesch16_pere=15.
```

* Low-skilled service (16)

```
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5130 AND PROb101 <= 5132) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5150 AND PROb101 <= 5162) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5164) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5169) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5210 AND PROb101 <= 5212) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5240) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5243 AND PROb101 <= 5249) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 5322 AND PROb101 <= 5329) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 5414) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 = 8322) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 9100 AND PROb101 <= 9129) oesch16_pere=16.
if(PROb102=1) AND (PROb101 >= 9400 AND PROb101 <= 9520) oesch16_pere=16.
```

*Labelisation variables et valeurs

MISSING VALUES oesch16_pere (0).

VARIABLE LABELS oesch16_pere 'classe du pere du repondant (simple, sans foyer et missings)'.
'

VALUE LABELS oesch16_pere

- 1 'Large employers'
- 2 'Self-employed professionals'
- 3 'Small business owners with employees'
- 4 'Small business owners without employees'
- 5 'Technical experts'
- 6 'Technicians'
- 7 'Skilled manual'
- 8 'Low-skilled manual'
- 9 'Higher-grade managers and administrators'
- 10 'Lower-grade managers and administrators'
- 11 'Skilled clerks'
- 12 'Unskilled clerks'

- 13 'Socio-cultural professionals'
- 14 'Socio-cultural semi-professionals'
- 15 'Skilled service'
- 16 'Low-skilled service'.

freq oesch16_pere.

*****Cursus

COMPUTE oesch16_etudiant=99.

MISSING VALUES oesch16_etudiant(99).

- If oesch16_pere=1 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=1.
- If oesch16_pere=2 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=2.
- If oesch16_pere=3 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=3.
- If oesch16_pere=4 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=4.
- If oesch16_pere=5 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=5.
- If oesch16_pere=6 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=6.
- If oesch16_pere=7 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=7.
- If oesch16_pere=8 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=8.
- If oesch16_pere=9 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=9.
- If oesch16_pere=10 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=10.
- If oesch16_pere=11 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=11.
- If oesch16_pere=12 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=12.
- If oesch16_pere=13 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=13.
- If oesch16_pere=14 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=14.
- If oesch16_pere=15 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=15.
- If oesch16_pere=16 AND occupation3=1 oesch16_etudiant=16.

VALUE LABELS oesch16_etudiant

- 1 'Large employers'
- 2 'Self-employed professionals'
- 3 'Small business owners with employees'
- 4 'Small business owners without employees'
- 5 'Technical experts'
- 6 'Technicians'
- 7 'Skilled manual'
- 8 'Low-skilled manual'
- 9 'Higher-grade managers and administrators'
- 10 'Lower-grade managers and administrators'
- 11 'Skilled clerks'

- 12 'Unskilled clerks'
- 13 'Socio-cultural professionals'
- 14 'Socio-cultural semi-professionals'
- 15 'Skilled service'
- 16 'Low-skilled service'.

VARIABLE LABELS oesch16_etudiant 'classe des tudiants de l'echantillon'.

freq oesch16_pro.

COMPUTE oesch16_pro=99.

MISSING VALUES oesch16_pro (99).

If oesch16_pere=1 AND occupation3=2 oesch16_pro=1.
 If oesch16_pere=2 AND occupation3=2 oesch16_pro=2.
 If oesch16_pere=3 AND occupation3=2 oesch16_pro=3.
 If oesch16_pere=4 AND occupation3=2 oesch16_pro=4.
 If oesch16_pere=5 AND occupation3=2 oesch16_pro=5.
 If oesch16_pere=6 AND occupation3=2 oesch16_pro=6.
 If oesch16_pere=7 AND occupation3=2 oesch16_pro=7.
 If oesch16_pere=8 AND occupation3=2 oesch16_pro=8.
 If oesch16_pere=9 AND occupation3=2 oesch16_pro=9.
 If oesch16_pere=10 AND occupation3=2 oesch16_pro=10.
 If oesch16_pere=11 AND occupation3=2 oesch16_pro=11.
 If oesch16_pere=12 AND occupation3=2 oesch16_pro=12.
 If oesch16_pere=13 AND occupation3=2 oesch16_pro=13.
 If oesch16_pere=14 AND occupation3=2 oesch16_pro=14.
 If oesch16_pere=15 AND occupation3=2 oesch16_pro=15.
 If oesch16_pere=16 AND occupation3=2 oesch16_pro=16.

VALUE LABELS oesch16_pro

- 1 'Large employers'
- 2 'Self-employed professionals'
- 3 'Small business owners with employees'
- 4 'Small business owners without employees'
- 5 'Technical experts'
- 6 'Technicians'
- 7 'Skilled manual'
- 8 'Low-skilled manual'
- 9 'Higher-grade managers and administrators'
- 10 'Lower-grade managers and administrators'
- 11 'Skilled clerks'

12 'Unskilled clerks'
13 'Socio-cultural professionals'
14 'Socio-cultural semi-professionals'
15 'Skilled service'
16 'Low-skilled service'.

VARIABLE LABELS oesch16_pro 'classe des individus dans un cursus pro de l echantillon'.

****Orientation dans des familles de fonctions

COMPUTE fam_fonctions_oriente=RECR05.

RECODE fam_fonctions_oriente

(0=0)

(3,7,9,11,14,15,16,19,20,21,22,23,24,34,43,46,48,69=1)

(1,5,12,26,27,28,29,31,32,38,42,44,54,55,56,57,61,62,64,71=4)

(2,4,10,13,17,18,30,33,35,45,47,49,50,51,52,53,58,59,60,65,66,67,68,70=3)

(6,8,25,36,37,39,40,41,63,72,73,74,75,76,77,78,79=2).

VALUE LABELS fam_fonctions_oriente

0 'pas de fonction'

1 'combat'

2 'secours'

3 'technique'

4 'soutien'.

freq fam_fonctions_oriente.

****Famille de fonction voulue dans le premier choix

COMPUTE fam_fonctions_voeux1=RECR02a.

RECODE fam_fonctions_voeux1

(0=0)

(3,7,9,11,14,15,16,19,20,21,22,23,24,34,43,46,48,69=1)

(1,5,12,26,27,28,29,31,32,38,42,44,54,55,56,57,61,62,64,71=4)

(2,4,10,13,17,18,30,33,35,45,47,49,50,51,52,53,58,59,60,65,66,67,68,70=3)

(6,8,25,36,37,39,40,41,63,72,73,74,75,76,77,78,79=2).

MISSING VALUES fam_fonctions_voeux1 (99).

Annexe 4 : Le schéma de classe proposé par Daniel Oesch (2006, p.68)

<i>Employment relationship and Work Logic</i>						
<i>Self-employed</i>		<i>Employees</i>				
<i>Independent Work Logic</i>		<i>Technical Work Logic</i>	<i>Organizational Work Logic</i>	<i>Interpersonal Service Work Logic</i>		
1.Large employers (>9) Firm owners Hotel owners Salesmen	2.Self-employed professionals Lawyer Accountants Medical doctors	5.Technical experts Mechanical engineers Computing professionals Architects	10.Higher-grade managers Business administrators Financial managers Public administrators	14.Socio-cultural professionals University teachers Medical doctors Journalists		Professional/ managerial
3.Small proprietors, artisans, with employees (<9) Restaurant owners Farmers Garage owners		6.Technicians Electrical technicians Computer equipment operators Safety inspectors	11.Associate managers Managers in small firms Tax officials Bookkeepers	15.Socio-cultural semi-professionals Primary school teachers Physiotherapists Social workers		Associate professional/ managerial
4.Small proprietors, artisans, without employees Shopkeepers Hairdressers Lorry drivers		7.Skilled crafts Machinery mechanics Carpenters Electricians	12.Skilled office Secretaries Bank tellers Stock clerks	16.Skilled service Children's nurses Cooks Beauticians		Generally/ vocationally skilled
		8.Routine operatives Assemblers Machinists Freight handlers	9.Routine agriculture Farm hands Loggers Gardeners	13.Routine office Mail sorting clerks Call centre employees Messengers	17.Routine service Shop assistants Home helpers Waiters	Low/ un-skilled

Marketable Skills

Annexe 5 : liste des fonctions et classement dans leurs familles

Cannonier lance-mine	1	Pilote de drones / Opérateur de charges utiles de drones	3
Conducteur de l'artillerie	1	Pionnier d'ondes dirigées	3
Conducteur de véhicules à chenilles d'artillerie	1	Soldat Cyber	3
Conducteur de véhicules d'exploration NBC	1	Soldat d'aviation - soldat d'aérodrome	3
Éclaireur	1	Soldat de chars d'appui	3
Éclaireur parachutiste	1	Soldat de défense NBC décontamination	3
Explorateur	1	Soldat de défense NBC détection	3
Fantassin	1	Soldat de direction des feux	3
Fantassin d'équipage	1	Soldat de fabrication	3
Fusilier de bord	1	Soldat de la police militaire	3
Grenadier	1	Soldat de l'échelon de conduite	3
Grenadier de chars	1	Soldat de radar	3
Grenadier de la police militaire	1	Soldat de sûreté	3
Pilote militaire	1	Soldat de télématique	3
Sapeur de char	1	Soldat de télématique / Candidat spécialiste de langues	3
Soldat d'artillerie	1	Soldat d'engin guidés STINGER	3
Soldat de chars	1	Soldat des transmissions	3
Soldat d'équipage de chars de grenadiers	1	Automobiliste	4
Conducteur de chiens	2	Comptable de troupe	4
Conducteur de machines de chantier	2	Cuisiner de troupe	4
Maréchal-ferrant	2	Mécanicien sur appareils	4
Pontonier de sonnettes	2	Mécanicien sur appareils de renseignement des Forces aériennes	4
Pontoniers	2	Mécanicien sur armes	4
Sanitaire d'unité	2	Mécanicien sur char	4
Sanitaire d'unité / conducteur C1	2	Ordonnance de bureau	4
Sanitaire d'unité / Conducteur de chars sanitaires	2	Ordonnance d'officiers	4
Soldat de sauvetage	2	Préposé aux engins de sauvetage	4
Soldat d'hôpital	2	Sapeur	4
Soldat d'hôpital technique	2	Secrétaire	4
Soldat d'ouvrage	2	Soldat de la circulation	4
Soldat du train	2	Soldat de la logistique	4
Soldat sanitaire	2	Soldat de la logistique de cuisine	4
Soldat sanitaire région médico-militaire	2	Soldat de la musique militaire	4
Soldat vétérinaire	2	Soldat de renseignement	4
Spécialiste montagne	2	Soldat de renseignement des Forces aériennes	4
Automobiliste véhicules spéciaux	3	Soldat de sport	4
Canonier	3	Soldat d'exploitation (instruction et support)	4
Conducteur de véhicules de détection NBC	3	Explorateur radio stratégique	3
Diagnosticien Réseau de conduite suisse	3	Mécanicien sur moteur	3
Explorateur radio	3	Pilote de drones / Opérateur de charges utiles de drones	3
Soldat d'aviation - soldat d'aérodrome	3	Pionnier d'ondes dirigées	3
Explorateur radio stratégique	3	Soldat Cyber	3
Mécanicien sur moteur	3		

1= famille combat ; 2=secours ; 3=famille technique ; 4=famille soutien

Annexe 6 : Grille d'entretien standard

1. Salutations

Comment ça va ? On peut se tutoyer.

2. Présentation

Rappeler qui je suis, où on s'est croisé, qu'il m'a donné son contact dans le cas où il pouvait m'aider pour la suite de la recherche.

Toujours d'accord pour l'interview ?

3. Modalité de l'interview

Anonymisé. Une préférence pour le pseudonyme ?

Enregistré.

Quelques questions sur son recrutement, ce qu'il voulait faire et ce dans quoi il a été incorporé.

4. Question 1 : position dans la stratification sociale

Quelle est ton occupation actuelle, et celle de ton père ?

5. Question 2 : Vœux d'orientation dans le système de l'obligation de servir

Tu as indiqué que tu voulais faire le service civil/militaire/la protection civile/double inapte, pourquoi ?

Relances sur la virilité (sport, devenir homme, ...) et la discipline. Qu'est-ce qui te plaît dans cette fonction ? Qu'est-ce que tu penses que ça peut t'apporter ? Utilité matérielle, symbolique, ...

6. Question 3 : Orientation effective dans le système de l'obligation de servir

Tu as indiqué que tu avais été placé au service civil/militaire/la protection civile/double inapte, pourquoi ?

7. Question 4 : Résistances incorporation dans le système de l'obligation de servir

Comment tu as fait pour être orienté dans cette institution ? Est-ce qu'il y a des choses spécifiques qui ont permis que tu sois placé dans cette institution ? Est-ce que tu penses qu'il y a des choses que tu aurais pu faire pour influencer cette issue ?

8. Question 5 : vœux d'orientation dans une fonction spécifique

Tu as indiqué vouloir être placé dans cette fonction X, de la famille de fonction combat/secours/technique/soutien pourquoi ?

Relances sur la virilité (sport, devenir homme, ...) et la discipline. Qu'est-ce qui te plaît dans cette fonction ? Qu'est-ce que tu penses que ça peut t'apporter ? Utilité matérielle, symbolique, ...

9. Question 6 : orientation effective dans une fonction spécifique (si incorporé à l'armée)

Tu as été placé dans la fonction Y, de la famille de fonction combat/ secours/ technique/ soutien pourquoi ?

10. Question 7 : résistances à une incorporation (si incorporé à l'armée)

Si la fonction correspond à ton vœu, qu'est-ce que tu as pu faire pour que cela se passe ainsi ?

Si la fonction ne correspond pas à ton vœu, qu'aurais-tu pu faire, à ton avis, pour que cela corresponde ?

11. Ouverture de la discussion

On arrive au terme de l'interview, si tu as encore des choses à ajouter sur cette thématique (celle du lien entre le positionnement individuel dans le monde, les idées, et le fait de vouloir faire une certaine institution, fonction), tu peux le faire.

12. Clôture et remerciement

Annexe 7 : distribution des cursus dans les différentes classes

Distribution des différents cursus dans le schéma à 8 classes				
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14
Total	10,8%	15,6%	19,3%	8,7%
<i>Dont étudiants</i>	13,7%	17,8%	24,7%	10,3%
<i>Dont employés</i>	9,3%	12,4%	14,9%	7,7%
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16
Total	15,6%	15,6%	5,0%	9,3%
<i>Dont étudiant</i>	15,1%	8,9%	2,7%	6,8%
<i>Dont employés</i>	16,5%	21,1%	6,7%	11,3%

Annexe 8 : taux de correspondance entre vœu d'incorporation et incorporation effective

Récapitulatif de la correspondance entre vœu d'aptitude et orientation effective dans les différentes institutions pour les différentes classes.					
Classes		1+2	5+6	9+10	13+14
arm	Apte volontaire	71,8% (28)	65,5% (36)	59,4% (41)	50,0% (16)
	Apte contre son gré	7,7% (3)	9,1% (5)	7,2% (5)	6,3% (2)
PC	Apte volontaire	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)	0,0% (0)
	Apte contre son gré	7,7% (3)	9,1% (5)	8,7% (6)	25,0% (8)
	2x Inapte volontaire	5,1% (2)	0,0% (0)	1,4% (1)	0,0% (0)
	2x Inapte contre son gré	2,6% (1)	7,3% (4)	11,6% (8)	12,5% (4)
	Ne sait pas	5,1% (2)	9,1% (5)	11,6% (8)	6,3% (2)
	Total	100% (39)	100,1% (55)	99,9% (69)	100,1% (32)
Classes		3+4	7+8	11+12	15+16
arm	Apte et volontaire à l'armée	64,9% (37)	58,6% (34)	66,7% (12)	58,8% (20)
	Apte contre son gré à l'armée	8,8% (5)	6,9% (4)	5,6% (1)	2,9% (1)
PC	Apte et volontaire	5,3% (3)	3,4% (2)	0,0% (0)	2,9% (1)
	Apte contre son gré	5,3% (3)	6,9% (4)	0,0% (0)	8,8% (3)
	Inapte et volontaire	3,5% (2)	3,4% (2)	0,0% (0)	2,9% (1)
	Inapte contre son gré	5,3% (3)	12,1% (7)	16,7% (3)	14,7% (5)
	Ne sait pas	7,0% (4)	8,6% (5)	11,1% (8)	8,8% (3)
	Total	100,1% (56)	99,9% (53)	100,1 (24)	99,8% (34)

Note : On retrouve en couleur les catégories dont les écarts aux moyennes sont significatifs, selon le code utilisé précédemment (voir Tableau 9).

Annexe 9 : taux de correspondance entre famille de fonctions choisie et famille de fonctions obtenue

Taux de correspondance entre famille de fonctions choisie et famille de fonctions obtenue					
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14	
Classes	63% (17)	55,6% (20)	61,5% (24)	37,5% (6)	
<i>Dont étudiants</i>	46,2% (6)	46,7% (7)	61,9% (13)	40,0% (4)	
<i>Dont employés</i>	90,9% (10)	57,1% (8)	64,3% (9)	33,3% (1)	
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16	Moyennes
Classes	54,3% (19)	58,6% (17)	60% (6)	35,3% (6)	55,0%
<i>Dont étudiant</i>	36,4% (4)	75,0% (6)	100% (2)	0% (0)	50,6%
<i>Dont employés</i>	68,7% (15)	52,6% (10)	42,9% (3)	42,9% (6)	59,6%

$N_{classes} = 209$; $N_{cursus\ étudiant} = 83$; $N_{cursus\ professionnel} = 104$.

Note : Le code couleur du Tableau fonctionne de manière identique aux codes utilisés précédemment. Voir Tableau 9.

Annexe 10 : taux de correspondance entre fonction choisie et fonction obtenue

Taux de correspondance entre fonction choisie et fonction obtenue					
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14	
Classes	38,7% (12)	34,2% (13)	34,9% (15)	21,1% (4)	
<i>Dont étudiants</i>	25,0% (4)	29,4% (5)	36,4% (8)	18,2% (2)	
<i>Dont employés</i>	66,7% (8)	50,0% (7)	37,5% (6)	20,0% (1)	
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16	Moyennes
Classes	28,2% (11)	40,6% (12)	46,2% (6)	21,1% (4)	33,3%
<i>Dont étudiant</i>	8,3% (1)	50,0% (4)	50,0% (1)	0,0% (0)	27,2%
<i>Dont employés</i>	40,0% (10)	36,4% (8)	40,0% (4)	26,7% (4)	40,3%

$N_{classes} = 234$; $N_{cursus\ étudiant} = 92$; $N_{cursus\ professionnel} = 119$.

Note : Le code couleur du Tableau fonctionne de manière identique aux codes utilisés précédemment. Voir Tableau 9.

Annexe 11 : distribution effective dans les positions dominantes du système de l'obligation de servir

Comparaison des distributions effectives dans les positions dominantes				
Classes	1+2	5+6	9+10	13+14
Dans l'échantillon (N=378)	10,8%	15,6%	19,3%	8,7%
<i>Dont étudiants (N=146)</i>	13,7%	17,8%	24,7%	10,3%
<i>Dont employés (N=194)</i>	9,3%	12,4%	14,9%	7,7%
Dans l'armée (N=197)	12,7%	17,3%	19,3%	5,6%
<i>Dont étudiants (N=68)</i>	14,7%	17,6%	27,9%	7,4%
<i>Dont employés (N=105)</i>	11,4%	15,2%	13,3%	2,9%
Dans les fonctions de combat (N=44)	13,6%	27,3%	15,9%	2,3%
<i>Dont étudiants (N=10)</i>	10,0%	20,0%	20,0%	10,0%
<i>Dont employés (N=28)</i>	14,3%	25,0%	14,3%	0,0%
Volonté de grader (ex-post) (N=88)	13,6%	17,0%	18,2%	3,4%
<i>Dont étudiants (N=19)</i>	26,3%	10,5%	21,1%	10,5%
<i>Dont employés (N=59)</i>	11,9%	15,3%	15,3%	1,7%
Classes	3+4	7+8	11+12	15+16
Dans l'échantillon	15,6%	15,6%	5,0%	9,3%
<i>Dont étudiants</i>	15,1%	8,9%	2,7%	6,8%
<i>Dont employés</i>	16,5%	21,1%	6,7%	11,3%
Dans l'armée	16,2%	15,2%	5,1%	8,7%
<i>Dont étudiants</i>	11,8%	11,8%	2,9%	5,9%
<i>Dont employés</i>	21,0%	18,1%	6,7%	11,4%
Dans les fonctions de combat	18,2%	11,4%	4,5%	6,8%
<i>Dont étudiants</i>	30,0%	10,0%	0,0%	0,0%
<i>Dont employés</i>	17,9%	10,7%	7,1%	10,7%
Volonté de grader (ex-post)	14,8%	21,6%	5,7%	5,7%
<i>Dont étudiants</i>	5,3%	21,1%	5,3%	0,0%
<i>Dont employés</i>	20,3%	22,0%	6,8%	6,8%

Note : Aucun couleur n'a été ajoutée, car les chiffres sont parfois trop petits pour être significatifs. Le Tableau 15 peut être lu ainsi : « Dans l'échantillon des individus classés, 10,8% sont issus de la classe [1+2] ». Ou encore : « Dans la totalité des individus aptes à l'armée et qui pensent faire le service militaire, 12,7% sont issus de la classe [1+2] ».

