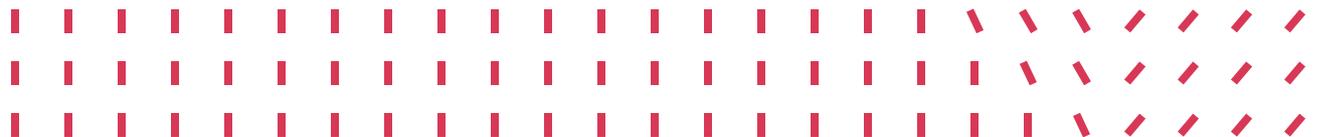


Étude sur les motifs de passage au service civil

Rapport final à l'intention de l'Office fédéral du service civil
et de l'armée

Lucerne, le 26 septembre 2024



I Rédaction

Stefan Rieder, Dr. rer. pol. (direction du projet)

Manuel Ritz, collaborateur (collaboration au projet)

Amélie Pestoni, collaboratrice (collaboration au projet)

David Fischer, collaborateur (collaboration au projet)

I INTERFACE Politikstudien

Forschung Beratung AG

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerne

Tél +41 (0)41 226 04 26

Rue de Bourg 27

CH-1003 Lausanne

Tel +41 (0)21 310 17 90

www.interface-pol.ch

I Mandant

Groupement Défense en collaboration avec l'Office fédéral du service civil (CIVI)

I Groupe de suivi

Reto Niedermann, Groupement Défense, État-major du commandement de l'instruction, Chef du DBC 9 / Chance Armee

Eric Miserez, Groupement Défense, État-major de l'armée, collaborateur scientifique Affaires politiques D

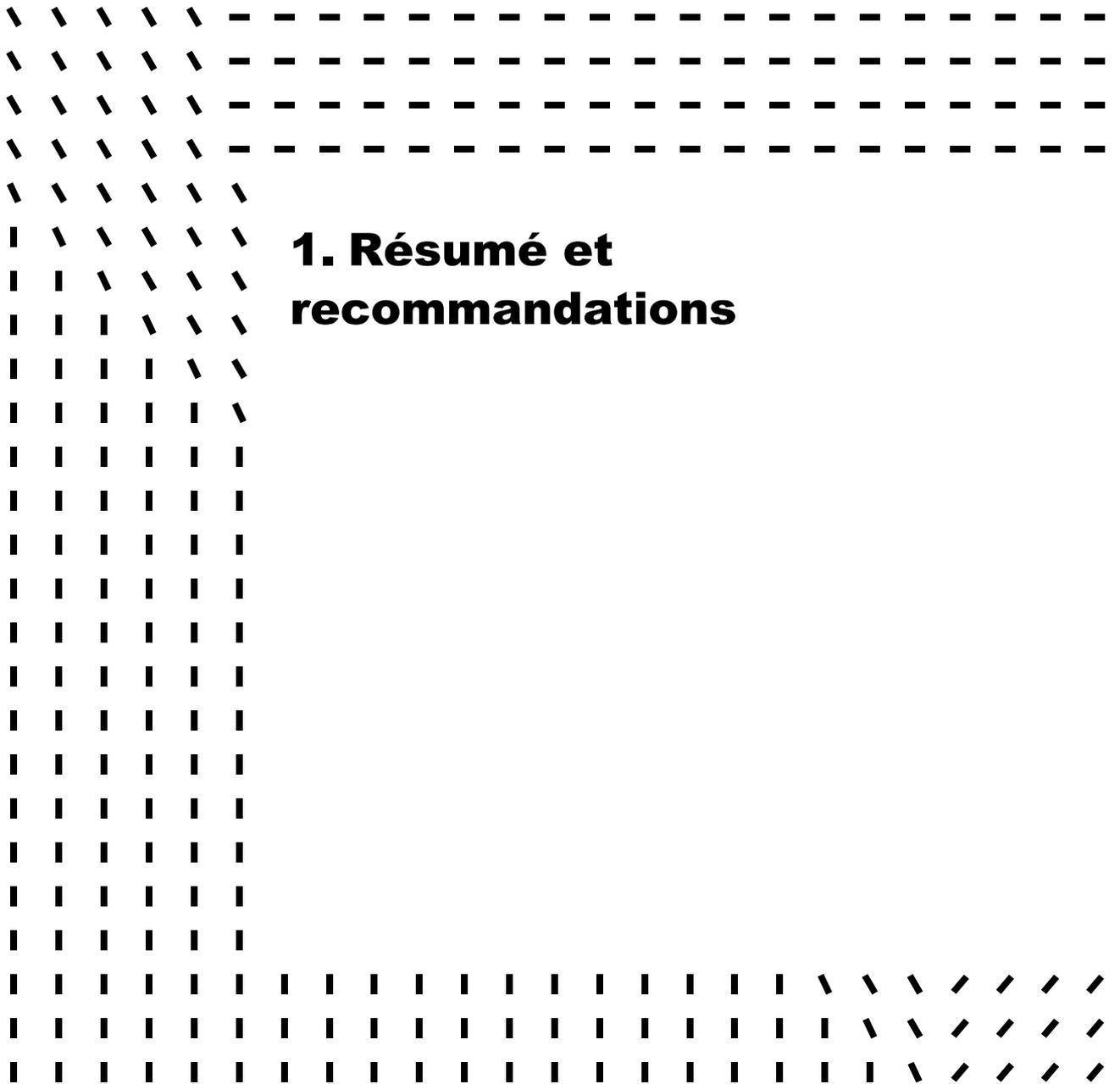
Regula Zürcher Borlat, Office fédéral du service civil, directrice suppléante

Baptiste Feuz, Office fédéral du service civil, collaborateur scientifique

I Durée

Septembre 2023 à septembre 2024

1. Résumé et recommandations	4
1.1 Contexte, objectif et méthode	5
1.2 Résultats	6
1.3 Conclusions	8
1.4 Recommandations	8
2. Introduction	16
2.1 Objectif et objets	18
2.2 Procédure	18
3. Obligation de servir dans l'armée et dans le service civil	21
3.1 Accomplir son service dans l'armée et DEVA	22
3.2 Accomplir du service civil	23
4. Résultats concernant l'attitude générale envers l'armée et le service civil	25
4.1 Image et fonction de l'armée et du service civil	26
4.2 Perception des conditions-cadres	28
4.3 Perception des obstacles à l'admission au service civil	31
5. Motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil	33
5.1 Les principaux motifs de passage de l'armée au service civil	34
5.2 Motifs de changement et caractéristiques des personnes interrogées	38
5.3 Attentes vis-à-vis du service militaire	45
5.4 Attentes vis-à-vis du service civil	46
6. Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée	48
6.1 Processus d'admission au service civil	50
6.2 Durée et domaines d'activité du service civil	51
6.3 Facteurs liés à l'armée spécifiques aux acteurs	52
6.4 Facteurs liés à la situation privée	53
6.5 Autres facteurs	53
7. Possibilités visant à accroître l'attrait du service militaire	55
Annexe	58
A 1 Liste des questions par objet de recherche	59
A 2 Documents analysés	60
A 3 Données relatives à l'enquête en ligne	60
A 4 Méthodologie utilisée pour l'évaluation des motifs	69
A 5 Méthodologie pour la mise en évidence des différences spécifiques aux groupes	71



1. Résumé et recommandations

1.1 Contexte, objectif et méthode

Chaque année, plusieurs milliers de personnes astreintes au service militaire passent de l'armée au service civil. Les départs du service militaire vers le service civil après la fin du service d'instruction de base sont particulièrement préjudiciables à l'armée, car les coûts de l'instruction ne sont pas compensés par une durée de service correspondante. Les départs vers le service civil sont également d'une importance primordiale pour l'armée au regard de la question de l'alimentation des effectifs, devenue centrale. C'est dans ce contexte que le Groupement Défense, en collaboration avec l'Office fédéral du service civil (CIVI), a mandaté la présente étude. Il s'est fixé pour objectif d'étudier systématiquement les motifs de dépôt des demandes d'admission au service civil ne relevant pas du conflit de conscience, et de fournir ainsi également une base scientifique pour le développement du système de l'obligation de servir. Le conflit de conscience déclaré par les civilistes lors du dépôt de leur demande n'est pas mis en doute et ne fait pas l'objet de l'étude. L'entreprise « Interface Politikstudien Forschung Beratung », basée à Lucerne et à Lausanne, a été chargée de réaliser l'étude. Trois objets ont été examinés :

1. Analyse des motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil¹
2. Analyse des motifs en faveur d'un maintien dans l'armée
3. Examen des mesures visant à réduire le nombre de départs de l'armée

La littérature existante a d'abord été évaluée dans le cadre de l'analyse. Une enquête en ligne a ensuite été menée, à laquelle 3268 civilistes et 1066 militaires ont participé. Enfin, trois groupes de discussion composés de civilistes ont été mis en place dans le but de valider les résultats de l'enquête en ligne, d'approfondir les principaux motifs de changement et de discuter des approches possibles pour le développement de l'armée.

Les civilistes interrogés ont déposé leur demande d'admission au service civil entre 2014 et 2023, les militaires interrogés ont accompli leur école de recrues (ER) entre 2018 et 2023. Les résultats de la présente étude se réfèrent donc à la situation prévalant jusqu'en 2023. Les évolutions après 2023 sont à chaque fois mentionnées dans les recommandations.

Dans le présent résumé, nous présentons les principaux résultats de l'étude empirique. Sur cette base, nous tirons des conclusions et formulons des recommandations. Celles-ci contiennent des propositions visant à réduire les passages de l'armée au service civil.

¹ Il s'agit des motifs ne relevant pas du conflit de conscience déclaré par les civilistes.

1.2 Résultats

Dans le présent chapitre, nous présentons les résultats concernant l'attitude envers l'armée et le service civil, les raisons du passage au service civil ainsi que les motifs qui incitent à rester dans l'armée.

I Attitude envers l'armée et le service civil

Une majorité des personnes interrogées est (plutôt) d'avis que la Suisse a *besoin d'une armée* (civilistes : 56 % ; militaires : 77 %) et que l'armée contribue (plutôt) à la sécurité en Suisse (civilistes : 55 % ; militaires : 74 %). Les militaires interrogés ont généralement porté un jugement plus positif sur l'armée que les civilistes interrogés. L'obligation pour les personnes accomplissant le service militaire de suivre une formation de sous-officier contre leur gré est toutefois un facteur déterminant qui ternit l'image de l'armée, tant chez les militaires que chez les civilistes : 94 % des civilistes et 80 % des militaires se montrent (plutôt) critiques envers l'obligation d'accomplir un service d'avancement contre sa propre volonté.

Le *service civil* jouit d'une image positive auprès des personnes interrogées : une majorité de plus des deux tiers des personnes interrogées est (plutôt) d'avis qu'il apporte une contribution significative à la société (civilistes : 96 %, militaires : 67 %) et que la Suisse a besoin du service civil (civilistes : 90 % ; militaires : 68 %). De manière générale, les civilistes ont porté un jugement plus positif sur le service civil que les militaires.

I Motifs du passage au service civil

Les motifs du passage au service civil qui ne relèvent pas du conflit de conscience sont très variés. L'enquête a porté sur 36 motifs. La moitié de ces motifs sont pertinents pour le passage au service civil pour 50 % ou plus des civilistes interrogés. En outre, les personnes interrogées ont été priées de classer par ordre de priorité les motifs indiqués. La combinaison de la fréquence et de la priorisation permet d'identifier les principaux motifs de changement. Trois groupes de motifs se sont révélés particulièrement significatifs :

- Le *sens* du service civil est considéré comme bien plus élevé que celui du service militaire.
- Une plus grande flexibilité dans l'accomplissement du service civil et, de manière générale, une meilleure conciliation avec la vie privée sont des motifs prépondérants et fréquemment évoqués qui expliquent pourquoi le service civil est préféré au service militaire.
- Les aspects de la *culture organisationnelle* de l'armée et de la didactique constituent également, pour de nombreuses personnes interrogées, des motifs pertinents pour le passage au service civil. On peut citer p. ex. les structures hiérarchiques de l'armée, le style de commandement ou les expériences négatives durant le service.

Nous avons examiné si les motifs variaient selon le *moment* de la demande d'admission au service civil (l'admission au service civil peut être demandée à tout moment avant, pendant ou après l'ER), selon l'*orientation politique* des personnes astreintes au service militaire (mesurée sur une échelle gauche-droite) ou selon leur *attitude fondamentale envers l'armée* (refus catégorique de l'armée oui/non). Les corrélations suivantes ont été identifiées :

- Les motifs qui concernent le *sens* du service militaire et du service civil sont plus importants chez les civilistes qui font une demande d'admission au service civil avant l'ER ainsi que chez les personnes qui se situent (plutôt) à gauche sur l'échiquier politique et qui refusent catégoriquement le service militaire, bien qu'il y ait de grands recoupements, en particulier chez les deux derniers groupes.

- Les motifs liés à la *flexibilité de l’obligation de servir* sont plus prononcés chez les civilistes qui sont passés au service civil après l’ER.
- Le motif de la *possibilité d’être obligé d’accomplir du service d’avancement contre sa propre volonté* est surtout important pour les personnes qui sont passées au service civil pendant l’ER.
- Le *refus catégorique de servir dans l’armée* à titre de motif pour accomplir du service civil est particulièrement important pour les personnes qui sont passées au service civil avant l’ER et qui se considèrent comme étant politiquement à gauche.

Nous n’avons pas constaté de différences significatives entre les motifs en ce qui concerne les autres caractéristiques des personnes interrogées comme la langue, la formation, la situation professionnelle, l’origine migratoire, le lieu de résidence (ville/campagne) et l’année de la demande. De même, le *développement de l’armée* (DEVA) mis en œuvre entre 2018 et 2022 n’a pas eu d’influence sur le passage au service civil, ni sur les motifs ni sur le nombre d’admissions au service civil, et ce bien que les personnes interrogées aient indiqué que les mesures prises dans le cadre du DEVA avaient augmenté l’attrait de l’armée. Il semble que les motifs évoqués précédemment soient si forts que les adaptations mises en œuvre dans le cadre du DEVA n’ont pas réussi à influencer de manière substantielle les motifs de changement.

Nous avons également vérifié si le service militaire répondait aux *attentes* des civilistes ayant une expérience militaire. Il s’est avéré que pour la moitié des personnes interrogées, les attentes envers le service militaire n’étaient que partiellement satisfaites, notamment en ce qui concerne la qualité de l’instruction, l’efficacité de l’armée et la qualification des supérieurs hiérarchiques. Les attentes non satisfaites ont toutefois joué un rôle secondaire lors du passage au service civil.

Près de la moitié des civilistes interrogés seraient passés au service civil même si celui-ci avait duré trois fois plus longtemps, et 85 % des civilistes interrogés accompliraient (plutôt) à nouveau du service civil au lieu du service militaire et ne regrettent donc pas leur passage au service civil.

Les résultats concordent à bien des égards avec ceux d’une enquête menée en 2014 sur les motifs de passage de l’armée au service civil. Bien que les données ne soient pas directement comparables, il apparaît qu’à l’époque comme aujourd’hui, une attitude négative envers l’armée constitue un motif essentiel pour accomplir du service civil au lieu du service militaire. Pendant le service militaire, l’obligation d’accomplir du service d’avancement et le style de commandement dans l’armée sont des motifs qui se sont avérés significatifs pour le passage au service civil, en 2014 comme en 2024.

I Motifs en faveur d’un maintien dans l’armée

Un certain nombre de militaires déposent une demande d’admission au service civil, mais n’achèvent pas le processus et restent dans l’armée. Nous avons interrogé ce groupe sur les raisons qui les amènent à rester dans l’armée. Les motifs sont multiples, et aucun d’entre eux n’était pertinent pour une majorité des personnes interrogées. Seules la *durée plus longue du service civil* (le service civil dure une fois et demie plus longtemps que le service militaire) et la *libération de l’obligation d’accomplir du service d’avancement* ont atteint des taux d’approbation de plus de 30 %.

Les compléments écrits fournis par les personnes interrogées dans le cadre de l’enquête en ligne fournissent davantage d’informations sur les motifs du maintien dans l’armée. Un grand nombre de demandes ont été déposées à titre préventif afin de pouvoir, si nécessaire, effectuer rapidement un changement après le début de l’ER, après l’obligation d’accomplir

du service d'avancement ou après le premier cours de répétition (CR). De nombreuses personnes interrogées ont renoncé à passer au service civil parce que des solutions à des problèmes individuels ont été trouvées après le dépôt de la demande. Dans certains cas, des discussions avec des supérieurs hiérarchiques et des camarades ont également été déterminantes pour ne pas aller au bout du processus d'admission au service civil. Pour les personnes qui ont déposé leur demande après l'ER, l'incompatibilité du service civil avec la formation ou la situation professionnelle (en raison de la longueur de la première affectation) était pertinente pour le maintien dans l'armée.

1.3 Conclusions

Trois conclusions majeures se dégagent de ces résultats. Elles concernent les défis auxquels l'armée est confrontée de nos jours :

1. *Faible perception du sens de l'armée* : l'armée souffre d'un problème d'image auprès de certaines personnes astreintes au service. Seuls 48 % des civilistes sont (plutôt) d'avis que le service militaire offre en général des activités intéressantes. Plus des trois quarts des civilistes interrogés ont déposé une demande d'admission au service civil en raison de la faible perception du sens de leur propre activité au sein de l'armée. En revanche, le service civil et ses activités sont considérés comme (plutôt) utiles par plus des deux tiers des militaires interrogés et par plus de 95 % des civilistes.
2. *Manque d'attrait de l'armée et difficulté à concilier obligations militaires et vie privée* : le service militaire est perçu comme (plutôt) difficile à concilier avec la vie privée par 85 % des civilistes interrogés qui ont une expérience militaire. En revanche, plus de 90 % des civilistes interrogés ont estimé que le service civil était (plutôt) facile à concilier avec la vie privée. Pour de nombreuses personnes interrogées, le manque de compatibilité du service militaire avec la profession, la formation et la vie privée a été l'un des motifs de changement, en particulier pour les personnes qui sont passées au service civil après l'ER. La possibilité d'être obligé d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté diminue également l'attrait de l'armée. Pour le groupe des personnes qui sont passées au service civil pendant l'ER, l'obligation d'accomplir du service d'avancement a même été un motif décisif de changement. Plus des trois quarts des militaires et des civilistes interrogés sont (plutôt) d'avis que le service militaire devrait être davantage compatible avec la vie privée et que le nombre de CR par an devrait être assoupli.
3. *Culture organisationnelle hiérarchique et didactique désuète* : plus de la moitié des civilistes interrogés ayant une expérience militaire ont eu (plutôt) des difficultés avec le style de commandement, les structures hiérarchiques de l'armée et/ou ont fait des expériences de service négatives. Près d'un quart des personnes interrogées ont estimé que la charge psychique pendant l'ER était (plutôt) trop élevée ou ont été, selon leurs propres déclarations, victimes de discrimination au sein de l'armée². Les contenus et la méthodologie de l'instruction à l'armée ont également été jugés en partie peu utiles et peu appropriés par les personnes interrogées.

1.4 Recommandations

Sur la base de l'analyse des motifs de changement et des raisons de rester dans l'armée, Interface a formulé des recommandations pour l'armée. Ces recommandations reposent sur les trois conclusions susmentionnées et contiennent des mesures visant à aider l'armée à réduire les passages au service civil. Pour formuler ces recommandations, nous nous sommes basés sur les questions suivantes :

² Comme les discriminations au sein de l'armée n'étaient pas au centre de cette étude, les formes de discrimination n'ont pas été recensées.

- *Groupe cible* : à quel groupe de personnes astreintes au service les mesures devraient-elles s'adresser en particulier ? Quelle est la taille du groupe cible susceptible d'être visé par une mesure ?
- *Efficacité potentielle* : quel est l'effet de la mesure sur le groupe cible ?
- *Possibilité de mise en œuvre* : la mise en œuvre de la mesure est-elle facile/rapide ?

1.4.1 Conférer davantage de sens à l'armée

Nous préconisons deux mesures pour conférer davantage de sens à l'armée.

I Recommandation 1 : améliorer la communication sur le sens général et le but de l'armée, et les illustrer de manière pratique.

Pour certains groupes de personnes astreintes au service militaire, l'armée ne parvient pas à leur démontrer le sens de leurs activités. C'est notamment le cas des personnes qui déposent une demande d'admission au service civil avant l'ER, qui représentent près de la moitié de tous les requérants annuels. En chiffres absolus, ce sont quelque 2500 à 3800 personnes par an depuis 2012, avec une tendance à la hausse. Bien que le refus catégorique de l'armée soit plus élevé dans ce groupe que chez les civilistes ayant une expérience militaire, 44 % de ce groupe ne rejettent pas catégoriquement l'armée. L'armée doit réussir à faire comprendre son sens, en particulier auprès de ce groupe de personnes. Nous supposons que malgré les efforts de l'armée, de nombreuses personnes astreintes au service militaire n'ont qu'une vague idée, voire aucune, des missions de l'armée avant de commencer leur service. La contribution de l'armée à la sécurité de la Suisse doit donc être mieux mise en évidence. Nous recommandons donc à l'armée :

- de rendre l'armée plus accessible et concrète en entrant en contact avec la population, p. ex. dans le cadre d'exercices ou de manœuvres publics ou en introduisant des journées de découverte de l'ER. Cette démarche permettrait d'instaurer des points de contact avec l'armée et un climat de confiance.
- d'améliorer l'information précédant le service afin que les futurs militaires puissent mieux se préparer au quotidien de l'armée (gestion des attentes). On peut p. ex. développer des offres d'information à bas seuil dans le cadre de salons, de conférences ou lors de séances d'information. Il semble important que la communication reflète précisément la réalité du quotidien de l'armée et que l'on ne fasse pas de promesses que l'armée ne serait pas en mesure de tenir par la suite. Il est apparu, notamment dans les groupes de discussion, que la communication actuelle donne une image positivement déformée de l'armée, qui contraste ensuite nettement avec le service réel.
- d'informer le grand public en général et les futurs militaires en particulier sur la situation de la menace et de montrer la réaction de l'armée face à celle-ci. Nous recommandons à l'armée de continuer à s'engager en faveur d'une thématique politiquement neutre de la politique de sécurité dans les écoles, afin que le personnel enseignant du niveau secondaire II soit aussi en mesure de fournir des renseignements compétents sur les questions relatives à la sécurité et à l'armée ainsi que sur les rôles et les tâches du Réseau national de sécurité (RNS)³.

³ Le nouveau support pédagogique « La sécurité : parlons-en ! Questions autour de la politique de sécurité de la Suisse » et d'autres initiatives peuvent contribuer à atteindre cet objectif.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les futurs militaires potentiels et leur entourage (p. ex. parents, personnel enseignant, entreprises formatrices). - Restriction : les personnes qui refusent catégoriquement le service militaire. Dans l'enquête, il s'agissait de 36 % de tous les civilistes. Le refus catégorique du service militaire est particulièrement répandu dans le groupe qui quitte l'armée avant d'avoir accompli son service militaire ; 56 % des personnes interrogées ont indiqué qu'il s'agissait du motif de changement. Il est donc peu probable qu'une majorité de ce groupe puisse être amenée à changer d'avis.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Les mesures de communication n'ont d'effet qu'à moyen et long terme, car dans le cas de l'armée, elles visent à modifier des attitudes fondamentales. - On ne peut s'attendre à une efficacité que si la communication est continue (les campagnes ponctuelles et les actions de promotion ne produisent généralement que des effets limités, voire aucun effet).
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre simple et rapide : rendre l'armée plus accessible et concrète et améliorer l'information précédant le service. - Mise en œuvre plutôt compliquée et uniquement à moyen ou long terme : aborder la thématique de la politique de sécurité dans les écoles, car la mise en place d'une offre de formation nécessite plusieurs années et les mesures prises sont des projets inédits.

I Recommandation 2 : conférer davantage de sens à l'activité réelle et mieux communiquer

La perception du manque de sens de sa propre activité dans l'armée figure parmi les motifs de changement les plus souvent cités et les plus importants, en particulier chez les personnes qui sont passées au service civil pendant et après l'ER. En conséquence, l'armée ne doit pas seulement intervenir au niveau de l'information précédant le service, mais aussi auprès des personnes qui accomplissent déjà le service militaire. Nous recommandons d'examiner deux aspects :

L'armée doit s'efforcer, dans les écoles de recrues et les cours de répétition, de montrer aux personnes qui accomplissent leur service militaire, de manière plus adéquate et plus compréhensible, le sens des séquences d'instruction et des activités au sein de l'armée. Les cadres de milice doivent notamment être mieux formés à cet effet. La transmission du sens est possible d'une part en présentant et en expliquant de manière compétente sa propre activité dans un contexte plus large, et en faisant un lien avec la situation et la mission de l'armée. D'autre part, les activités en elles-mêmes devraient être optimisées, p. ex. en augmentant l'efficacité (éviter les temps d'attente, mieux utiliser le temps de service), en utilisant les compétences acquises dans la vie privée durant le service ou en expliquant mieux les liens techniques et organisationnels. Les groupes de discussion ont mis en évidence les aspects suivants : mauvaise gestion du temps, manque de compétences des supérieurs hiérarchiques pour expliquer les contextes techniques et tactiques, affectation des personnes en service à des fonctions qui ne correspondent pas à leurs aptitudes ni à leurs connaissances acquises dans le monde professionnel.

Nous recommandons à l'armée, outre la garantie d'une capacité de défense crédible, de rendre plus visibles les engagements présentant une utilité directe et immédiate pour la population (p. ex. lors de l'exécution de tâches de protection ou d'aide en cas de catastrophe). Ces engagements contribuent à conférer davantage de sens à l'armée pour les militaires et ont en même temps une influence positive sur la perception de l'armée par la société.

Groupe cible	- Personnes accomplissant leur service militaire.
--------------	---

Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne lors de la communication de l'utilité pendant le service militaire (voir recommandation 1). - Élevée lors de l'élaboration concrète des activités.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre plutôt compliquée et réalisable seulement à moyen terme : les compétences et les capacités correspondantes doivent être développées chez les supérieurs hiérarchiques.

1.4.2 Augmenter l'attrait de l'armée et améliorer la conciliation avec la vie privée

Nous préconisons trois mesures pour augmenter l'attrait de l'armée et améliorer la conciliation avec la vie privée.

I Recommandation 3 : augmenter la flexibilité de l'obligation de servir

Dans le cadre du service civil, il est possible de choisir de manière relativement flexible le type et le lieu d'affectation. L'enquête et les groupes de discussion ont montré que cette flexibilité est appréciée : 92 % des civilistes interrogés ont estimé que le service civil était conciliable avec la vie privée. Seuls 13 % des civilistes ayant une expérience militaire ont estimé que le service militaire était conciliable avec la vie privée. Une plus grande flexibilité du service militaire serait susceptible d'augmenter son attrait et sa compatibilité avec les réalités de la vie des personnes qui l'accomplissent. Nous recommandons donc à l'armée de revoir son modèle de service :

- en autorisant jusqu'à trois cours de répétition par militaire et par an (év. sur la base de CR de deux semaines) et en autorisant en contrepartie des demandes de déplacement de service pour plusieurs années (p. ex. deux à trois ans). Cette mesure renforcerait la sécurité de la planification pour les militaires et allégerait leur planification personnelle annuelle ;
- en poursuivant et en renforçant les activités en cours visant à adapter les modèles de service aux réalités de l'instruction (professionnelle) des militaires⁴ ;
- en tenant compte au mieux des intérêts des personnes accomplissant leur service lors de l'incorporation dans des fonctions, tout en respectant les directives relatives à l'alimentation des effectifs. Les possibilités de réaffectation pourraient notamment être augmentées lors de la réaffectation après l'ER ;
- en envisageant des écoles de recrues plus longues, mais des cours de répétition moins nombreux ou plus courts, ou des écoles de recrues plus courtes et des cours de répétition plus longs.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> - En principe, tous les militaires actuels et futurs potentiels. - En règle générale, les personnes qui passent au service civil après l'ER (actuellement quelque 2000 personnes par an), ainsi que les personnes pour lesquelles la conciliation avec la vie privée est particulièrement importante.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Élevée, car la flexibilité est un motif majeur en faveur du changement.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre plutôt compliquée et irréalisable à court terme : pour l'armée, la planification opérationnelle devient plus complexe et la charge administrative augmente.

⁴ Pour augmenter la compatibilité entre l'accomplissement du service dans l'armée et la vie privée, le Conseil fédéral a p. ex. décidé en août 2024 de mieux synchroniser le début des écoles de recrues avec l'apprentissage et de les reporter ultérieurement.

I Recommandation 4 : adapter le temps de travail et les périodes d’engagement

Pour plus de la moitié des civilistes interrogés, la longueur des journées de travail à l’armée représentait notamment un motif pertinent pour le passage au service civil, même s’il n’était généralement pas prépondérant. À l’inverse, neuf personnes interrogées sur dix sont convaincues que la possibilité de dormir à la maison pendant le service civil augmente son attrait. Nous recommandons donc à l’armée d’examiner :

- si l’introduction généralisée d’un licenciement le vendredi (p. ex. en cas de renoncement à une sortie) peut être adoptée ;
- s’il est possible de réduire la longueur des journées par une planification plus efficace, par l’abandon systématique des contenus d’instruction qui ne sont pas absolument nécessaires à l’accomplissement de la mission et par la mise en œuvre de l’apprentissage à distance (voir recommandation 2) ;
- s’il est possible de planifier davantage de blocs de temps libre ciblés dans les écoles de recrues et les cours de répétition, pendant lesquels il est possible de régler des affaires privées ou de se reposer. Il convient en outre d’examiner si des infrastructures (espace de loisirs, infrastructures sportives) peuvent être créées ou si des infrastructures existantes peuvent être utilisées à cet effet.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> - En principe, tous les militaires actuels et futurs potentiels. - En règle générale, les personnes pour lesquelles la conciliation avec la vie privée est particulièrement importante.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne : le service militaire deviendrait certes plus attrayant, mais même avec cette mesure, il ne pourrait pas rivaliser avec le service civil en matière de temps de travail et d’horaires d’engagement.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne : il est probable que, pour l’armée, la planification opérationnelle devienne plus complexe et que le service soit prolongé.

I Recommandation 5 : rendre la carrière de cadre plus attrayante et, si possible, assouplir l’obligation d’accomplir du service d’avancement

Seuls 5 % des civilistes et 19 % des militaires interrogés trouvent (plutôt) acceptable que les personnes astreintes au service militaire puissent être obligées d’accomplir du service d’avancement. Cette obligation entraîne des départs au service civil pendant l’ER : il s’agit du motif de changement le plus important chez les personnes qui passent au service civil pendant l’ER. Certains militaires déposent une demande à titre préventif afin de n’être en aucun cas obligés d’accomplir du service d’avancement. C’est en particulier le cas des recrues germanophones. Cette observation est confirmée par le constat selon lequel la dispense de l’obligation d’accomplir du service d’avancement était le deuxième motif le plus fréquent de ne finalement pas passer au service civil pour les militaires qui avaient déposé une demande en ce sens. Nous recommandons donc à l’armée :

- de communiquer plus tôt les processus relatifs à la sélection des cadres (y c. la possibilité de l’obligation d’accomplir du service d’avancement) et les contenus de la formation des cadres afin d’éviter les malentendus ;
- de mieux former les cadres professionnels et de milice concernés à mener des entretiens de sélection constructifs ;
- de n’utiliser l’obligation d’accomplir du service d’avancement contre sa propre volonté qu’en cas d’urgence et non comme une menace, ou, dans le meilleur des cas, de

la supprimer complètement et d'examiner des alternatives visant à recruter suffisamment de cadres qualifiés ;

- de rendre la carrière de cadre plus attrayante, p. ex. en développant la possibilité de prendre en compte l'instruction militaire continue dans les formations continues civiles, ou en créant des réseaux sur le modèle des associations d'anciens élèves, telles que celles qui existent dans les hautes écoles ou les entreprises, et de communiquer sur les avantages d'une instruction militaire continue de manière plus adaptée aux destinataires, p. ex. aux employeurs.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> - Personnes craignant d'être obligées d'accomplir du service d'avancement contre leur gré ou qui sont effectivement obligées d'en accomplir. - En règle générale, les recrues germanophones qui déposent une demande d'admission au service civil pendant l'ER (actuellement près de 800 personnes par an).
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Élevée, car l'obligation d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté est un motif de changement prépondérant, en particulier chez les personnes qui sont passées au service civil pendant l'ER.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Simple : la mise en œuvre consisterait à communiquer sur la sélection des cadres et la plus-value de l'instruction militaire continue, ainsi qu'à donner aux cadres les moyens de mener des entretiens de sélection constructifs. - Compliquée : cette mesure reviendrait à renoncer à l'obligation d'accomplir du service d'avancement et compliquerait probablement considérablement la planification opérationnelle de l'armée.

1.4.3 Améliorer la culture organisationnelle et mieux transmettre les contenus

Nous proposons trois mesures pour améliorer la culture organisationnelle et l'instruction.

I Recommandation 6 : concevoir une instruction plus adaptée aux adultes et plus axée sur les compétences

La discipline et l'ordre exigés au sein de l'armée ont été jugés (plutôt) importants par 79 % des militaires interrogés, mais aussi par 57 % des civilistes interrogés. Néanmoins, pour 63 % des civilistes interrogés, les structures hiérarchiques de l'armée constituent (plutôt) un motif de changement, tout comme le ton employé dans l'armée, comme l'ont montré les réponses ouvertes et les groupes de discussion. Dans les groupes de discussion, il a en outre été souligné que la discipline exigée n'était pas crédible si la manière de la transmettre ne l'était pas et si les supérieurs directs ne la mettaient pas eux-mêmes en pratique. Nous recommandons donc à l'armée :

- d'intensifier la formation au commandement dans la formation des cadres de milice. Cette formation devrait être dispensée selon des principes didactiques modernes (p. ex. transmission d'un style de commandement transformationnel) et encourager des relations respectueuses entre les membres ;
- de consentir à une plus grande responsabilité personnelle dans le cadre du service et de l'instruction, de tenir compte des aptitudes individuelles en matière de formation (voir recommandation 2) et de les utiliser dans le cadre de l'instruction. Dans la pratique, une telle approche peut consister à accorder individuellement du temps pour réviser ce qui a été appris et à procéder ensuite à un contrôle des connaissances acquises. En outre, les compétences acquises dans le civil devraient, dans la mesure du possible, être prises en compte dans l'instruction militaire ;
- d'employer et d'encourager les militaires de manière plus ciblée en fonction de leurs compétences et de leurs capacités, en tenant compte des besoins de base de l'armée,

de tirer davantage parti de leurs connaissances et, dans la mesure du possible, de les associer davantage à la prise de décisions.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> – En principe, toutes les personnes qui accomplissent leur service.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> – Élevée, car dans le cadre de l'enquête, cette possibilité d'optimisation a été classée en tête de liste des priorités par les civilistes et en deuxième position par les militaires.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> – Moyenne : l'intensification de la formation au commandement des cadres de milice, en particulier, peut être mise en œuvre rapidement. Un changement de culture nécessite toutefois beaucoup de temps.

I Recommandation 7 : accroître la plus-value de l'instruction militaire au civil

Moins de 15 % des civilistes et 35 % des militaires interrogés ont indiqué que l'accomplissement du service militaire représentait une plus-value pour leur carrière professionnelle. Le service civil est jugé beaucoup plus positivement par les civilistes à cet égard. Pour 80 % des personnes interrogées, le contenu de l'instruction militaire constitue par conséquent l'une des trois principales possibilités visant à améliorer le service militaire. Nous recommandons donc à l'armée :

- d'intégrer dans le service davantage de contenus d'instruction pouvant être appliqués directement au civil. Il pourrait s'agir de cours de langue facultatifs dans l'une des autres langues nationales, d'un coaching dans le cadre de procédures de candidature, d'un soutien pour l'obtention d'un permis de conduire ou encore d'une formation à l'utilisation d'ordinateurs ou d'appareils (outils) ou de véhicules (chariots élévateurs, camionnettes),
- de continuer à développer la certification des formations militaires et leur prise en compte dans les formations civiles⁵.

Groupe cible	<ul style="list-style-type: none"> – En principe, toutes les personnes qui accomplissent leur service. – Plus particulièrement, les personnes qui ne rejettent pas catégoriquement l'armée, et en règle générale les germanophones qui considèrent la plus-value personnelle de l'armée comme faible.
Efficacité	<ul style="list-style-type: none"> – Faible à moyenne : certaines mesures favorisant une prise en compte des formations militaires au civil ont déjà été mises en œuvre chez les cadres de l'armée dans le cadre du DEVA. L'étude n'a pas démontré d'effet sur le nombre de demandes. Néanmoins, ces mesures sont susceptibles d'augmenter l'attrait de l'armée.
Possibilité de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> – Facile à moyenne : l'acquisition de compétences ayant une utilité pratique (cours de langue, permis de conduire, utilisation d'appareils et de véhicules) est en principe rapide à mettre en œuvre. Toutefois, ces mesures se heurtent au temps de formation disponible et à l'augmentation du temps libre ou à la réduction du temps de travail. – Compliquée : le développement de la certification des activités.

⁵ Certaines universités, hautes écoles spécialisées et autres organismes de formation considèrent le service militaire comme un stage préliminaire aux études, et les cadres de l'armée reçoivent des crédits ECTS après avoir suivi une école de cadres.

I Recommandation 8 : mieux soutenir les personnes confrontées à des difficultés liées au service et souhaitant changer d'affectation

Plus de la moitié des civilistes interrogés ayant une expérience militaire ont fait une expérience de service négative et 28 % ont vécu, selon leurs propres dires, une discrimination au sein de l'armée, qui n'a toutefois pas été examinée plus en détail dans le cadre de l'étude. Ces facteurs favorisent le passage au service civil. La crainte d'une charge physique (20 %) ou psychique (38 %) constitue également un motif pour une minorité des civilistes interrogés qui passent au service civil déjà avant l'ER. Certes, l'armée propose divers interlocuteurs, notamment le Service social de l'armée, le Service psycho-pédagogique (SPP A), l'Aumônerie de l'armée, le Service de médiation indépendant pour les militaires (depuis 2022) et le service spécialisé Femmes dans l'armée et Diversité (FdAD, également depuis 2022). Il est toutefois possible que ceux-ci ne soient pas suffisamment connus, qu'il soit trop difficile d'y recourir ou que leurs prestations ne soient pas à même de résoudre les problèmes liés aux difficultés mentionnées.

Nous recommandons donc à l'armée d'avoir recours aux interlocuteurs pour apporter un soutien individuel aux personnes concernées et leur présenter des alternatives à un éventuel passage au service civil. Les services existants doivent être connus dès le recrutement, mais aussi plus tard, pendant le service. Leur efficacité devrait être vérifiée et, si nécessaire, optimisée par des mesures appropriées. En outre, les cadres doivent être sensibilisés et formés afin de repérer les subordonnés qui se trouvent dans des situations difficiles et de les encadrer de manière appropriée ou de les adresser au service adéquat.

Nous recommandons également à l'armée de promouvoir un environnement exempt de toute discrimination, de mettre en œuvre et de communiquer de manière conséquente la stratégie de tolérance zéro en la matière.

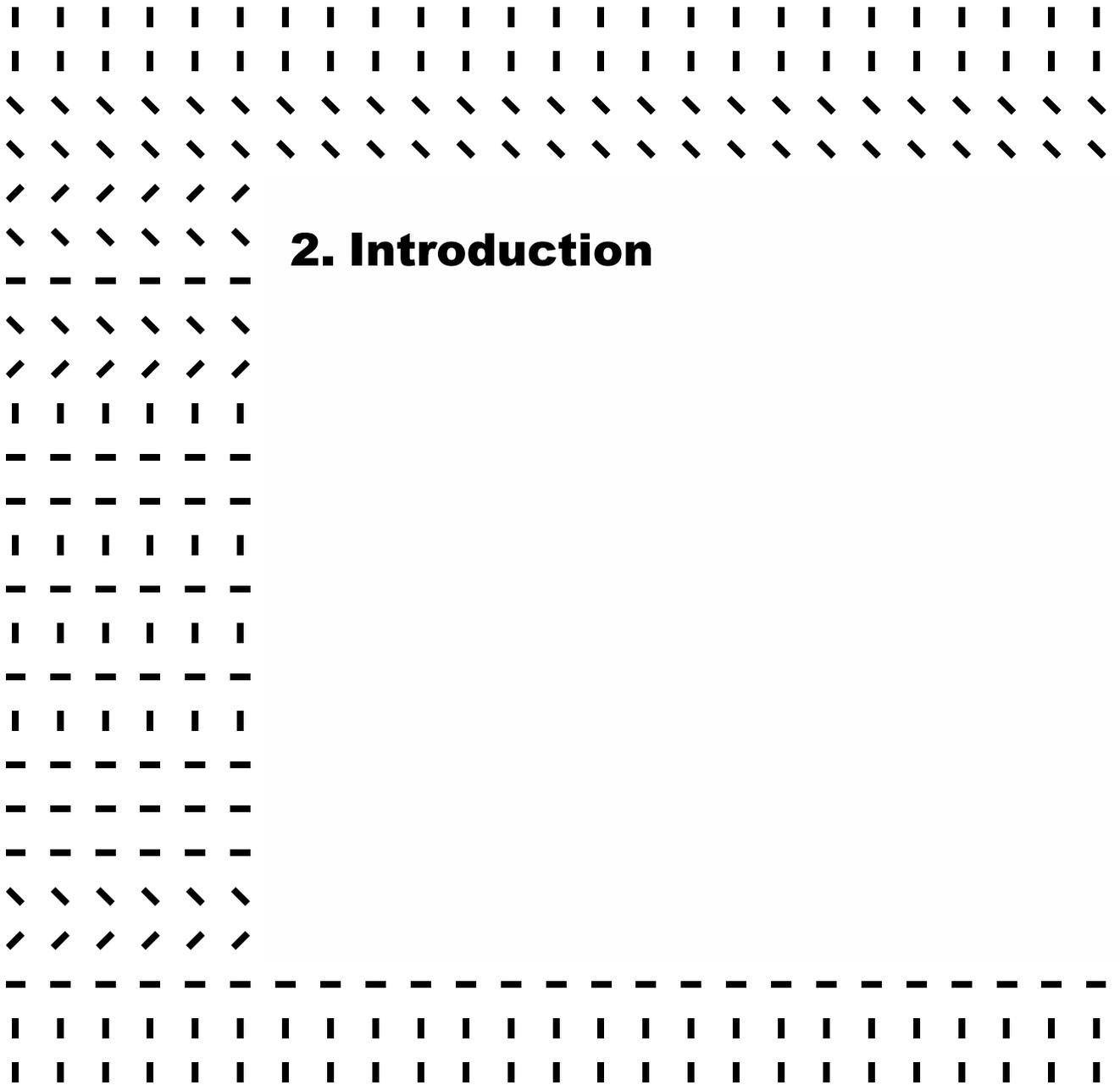
Groupe cible	- En principe, toutes les personnes qui accomplissent leur service.
Efficacité	- Élevée : le fait de savoir que l'on est aidé en cas de difficultés a un effet potentiellement positif sur le maintien dans l'armée.
Possibilité de mise en œuvre	- Simple à moyenne : il est possible de s'appuyer sur des offres existantes.

1.4.4 Recommandation supplémentaire

I Recommandation 9 : consigner systématiquement les motifs de changement pour le service civil

L'armée ne connaît pas les motifs de changement qui ne relèvent pas du conflit de conscience. Certes, la présente étude permet de recenser les motifs de changement des personnes qui sont passées du service militaire au service civil au cours des dix dernières années. Toutefois, ces motifs pourraient changer, car l'armée évolue, tout comme les besoins des futurs requérants au service civil. Connaître les motifs pour lesquels l'armée doit accepter des départs vers le service civil constitue une base pour le développement de l'armée.

Nous recommandons donc à l'armée et à l'Office fédéral du service civil de consigner à l'avenir, sous une forme appropriée, les motifs des départs au service civil qui ne relèvent pas du conflit de conscience, p. ex. au moyen d'un questionnaire succinct, rempli sur une base volontaire et anonyme.



2. Introduction

La loi sur le service civil a été révisée en 2009. Depuis lors, les personnes astreintes au service militaire ne doivent plus justifier leur conflit de conscience devant une commission d'admission lorsqu'elles souhaitent passer au service civil. Immédiatement après la révision, le nombre d'admissions au service civil a augmenté de manière significative, passant de 1600 en 2008 à 6720 en 2009. Bien que des mesures aient été prises depuis lors pour réduire le nombre d'admissions au service civil, les admissions annuelles sont nettement supérieures aux valeurs d'avant 2009. En 2022, le nombre d'admissions a pratiquement atteint le même niveau qu'en 2009. Les départs du service militaire vers le service civil après la fin du service d'instruction de base sont particulièrement préjudiciables à l'armée et engendrent des coûts élevés. Pour l'année 2021, ces coûts sont estimés à près de 69 millions de francs⁶.

Afin de déterminer les motifs de l'augmentation des admissions, une étude⁷ a été réalisée sur la période comprise entre 2011 et 2013. L'étude a conclu que, pour les civilistes qui déposent leur demande pendant ou après l'ER, ce sont surtout des motifs liés au contexte militaire (p. ex. style de commandement, organisation) et à la motivation (p. ex. diminution de la motivation au cours du service) qui ont conduit à un passage au service civil, alors que pour les civilistes sans expérience militaire, ce sont plutôt des facteurs liés à leur attitude (mission et nécessité de l'armée) et des facteurs d'ordre civil (p. ex. profession, loisirs, vie privée) qui ont entraîné le passage au service civil. Depuis 2014, l'armée a procédé à plusieurs adaptations. Le projet de réorganisation « développement de l'armée » (DEVA) avait notamment pour objectif d'améliorer la conciliation entre le service militaire et la vie privée. Le recrutement et le début du service militaire ont en outre été assouplis. Il est difficile de savoir dans quelle mesure ces adaptations ont eu un impact sur l'attrait du service militaire. Si l'on se base sur le nombre d'admissions au service militaire, le DEVA n'a pas (encore ?) porté ses fruits. L'alimentation des effectifs de l'armée reste donc un défi. C'est notamment pour cette raison que d'autres mesures sont prévues. Le système de l'obligation de servir devrait ainsi être développé. D'ici fin 2024, l'« obligation de servir dans la sécurité »⁸ et l'« obligation de servir axée sur les besoins »⁹ seront examinées de manière approfondie. En outre, une révision de la loi sur le service civil est

⁶ Conseil fédéral (2023) : Rapport du Conseil fédéral sur la mise en œuvre du développement de l'armée, 2 juin 2023, Berne.

⁷ Conseil fédéral (2014) : Rapport final sur les résultats de l'entretien relatif à une demande d'admission au service civil et sur ceux de l'évaluation des motifs des requérants au service civil, Berne.

⁸ La protection civile et le service civil fusionneraient pour former une nouvelle structure : le « service de protection en cas de catastrophes ».

⁹ Extension de l'obligation de servir aux femmes et recrutement axé sur les besoins (uniquement le nombre de personnes effectivement nécessaires).

en cours afin de réduire le nombre d'admissions au service civil au moyen de six mesures¹⁰.

2.1 Objectif et objets

Dans ce contexte, le Groupement Défense, en collaboration avec l'Office fédéral du service civil (CIVI), s'est fixé pour objectif de faire examiner systématiquement les motifs de dépôt des demandes d'admission au service civil. Sur cette base, il s'agit de formuler des propositions susceptibles d'augmenter l'attrait de l'armée pour les personnes accomplissant leur service. Conformément à son objectif, l'étude a examiné les trois objets suivants :

1. Les motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil¹¹, l'examen des éventuelles différences en fonction du moment du dépôt de la demande et d'autres caractéristiques des personnes comme la langue, le contexte migratoire, etc.
2. Les motifs en faveur d'un maintien dans l'armée
3. Les mesures visant à réduire le nombre de départs au sein de l'armée

Des questions détaillées ont été formulées pour chacun des trois objets. Elles sont présentées au point A 1 en annexe.

2.2 Procédure

L'étude a été réalisée selon les étapes suivantes :

I Concept, entretiens exploratoires, évaluation des données et documents existants.

Nous avons élaboré un concept détaillé en collaboration avec le mandant. À cette fin, nous avons mené un entretien exploratoire avec des représentants de l'armée et du service civil. Nous avons également évalué une série de documents, notamment pour la conception de l'enquête en ligne. Une liste des documents évalués figure au point A 2 en annexe. Une comparaison systématique avec les résultats de l'étude réalisée en 2014¹² avec la même question de recherche n'a pas été possible, faute de données brutes exploitables.

I Enquête en ligne

La réalisation d'une enquête en ligne au cours du premier trimestre 2024 a constitué l'élément principal de l'étude. Nous avons interrogé deux groupes de personnes :

- Premièrement, les *civilistes* ayant été admis au service civil avant, pendant et après l'ER. Trois moments ont été choisis : avant la mise en œuvre du DEVA (entre 2014 et 2018), pendant la mise en œuvre du DEVA (entre 2018 et 2022) et après la mise en œuvre du DEVA (2023).
- Deuxièmement, les personnes accomplissant leur service militaire...¹³
- qui ont déposé une demande d'admission au service civil entre 2018 et 2023, mais n'ont pas donné suite, ou

¹⁰ Voir le communiqué de presse du DEFR du 1^{er} mars 2024 sur l'ouverture de la procédure de consultation.

¹¹ Il s'agit des motifs ne relevant pas du conflit de conscience déclaré par les civilistes.

¹² Conseil fédéral (2014) : Rapport final sur les résultats de l'entretien relatif à une demande d'admission au service civil et sur ceux de l'évaluation des motifs des requérants au service civil, Berne.

¹³ L'enquête auprès des militaires avait notamment pour but de connaître les appréciations générales de ce groupe sur l'armée et le service civil, de déterminer les motifs incitant à rester dans l'armée et de s'enquérir des possibilités d'amélioration dans l'armée.

- qui n’ont jamais déposé de demande et ont accompli l’ER entre 2018 et 2023.

L’échantillonnage a été réalisé sur la base de listes d’adresses anonymisées de l’Office fédéral du service civil (CIVI) et de l’armée. Pour les deux groupes cibles de l’enquête, nous avons veillé à constituer un échantillon aussi représentatif que possible, notamment en ce qui concerne la région linguistique. Nous avons programmé l’enquête à l’aide du logiciel Survalyzer en allemand, français et italien. Nous avons ensuite effectué plusieurs prétests auprès des groupes cibles de l’enquête.

L’envoi du lien de l’enquête et du rappel a été effectué par le CIVI et par l’armée. Un lien personnalisé a été envoyé (lien distinct pour chaque personne interrogée) afin d’éviter les réponses multiples de certaines personnes.

Nous présentons le taux de réponse à l’enquête dans l’illustration D 2.1. Une description détaillée de l’échantillon des deux enquêtes est présentée au point A 3 en annexe.

D 2.1 : Taux de réponse de l’enquête en ligne

	<i>Civilistes</i>	<i>Militaires avec demande</i>	<i>Militaires sans demande</i>	<i>Total</i>
<i>Personnes sollicitées</i>	14 237	4200	4200	22 637
<i>Nombre de personnes atteintes*</i>	13 358	3574	3575	21 107
<i>Nombre de réponses</i>	3268	309	757	4334
<i>Taux de réponse</i>	23,4 %	8,6 %	21,2 %	20,5 %

Source : illustration Interface, basée sur l’enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = les e-mails non distribuables n’ont pas pu être attribués à des militaires avec ou sans demande. Hypothèse : les e-mails non distribuables proviennent à parts égales de militaires avec et sans demande.

L’étude présente les limites et restrictions méthodologiques suivantes :

- Le choix des civilistes à interroger a été fait en partant du principe que l’échantillon devait être le plus représentatif possible, notamment en ce qui concerne la langue, l’année et le moment du dépôt de la demande (avant/pendant/après l’ER). En revanche, certaines informations relatives aux caractéristiques des personnes interrogées n’étaient pas disponibles (p. ex. formation, orientation politique ou contexte migratoire). Il est possible qu’il y ait des distorsions de l’échantillon à cet égard, mais nous n’avons trouvé aucune indication en ce sens.
- L’ensemble des 1066 réponses des militaires interrogés n’est probablement pas représentatif de tous les militaires, car les personnes ayant déposé une demande d’admission au service civil sont surreprésentées avec 309 réponses.
- Le nombre de réponses des militaires qui n’ont pas donné suite à leur demande d’admission au service civil est, avec 309 personnes, comparativement faible, malgré un grand nombre de personnes sollicitées (4200 personnes), un rappel et un délai supplémentaire. Par conséquent, il n’est pas judicieux de différencier davantage les réponses en fonction des sous-groupes (p. ex. par région linguistique).
- Des développements personnels, liés à la politique mondiale (p. ex. guerre d’agression de la Russie contre l’Ukraine, pandémie de Covid-19) ou à la politique intérieure (p. ex. alimentation des effectifs et acquisitions de l’armée) sont susceptibles d’avoir modifié les attitudes et les comportements des personnes interrogées entre le moment où elles ont déposé leur demande et celui où elles ont rempli le questionnaire. En

particulier pour les questions relatives à l'image de l'armée/du service civil, l'opinion des personnes interrogées pourrait avoir été différente au moment de répondre à l'enquête en ligne et au moment du dépôt de la demande d'admission au service civil.

- Nous considérons que le risque de désirabilité sociale lors de la mention des motifs ou d'oubli des motifs pertinents est faible. Toutefois, les personnes interrogées, en particulier celles qui ont déposé leur demande depuis longtemps, peuvent avoir subi des distorsions de perception ou des influences de l'environnement qui les ont amenées à donner des motifs différents de ceux qui étaient effectivement pertinents.

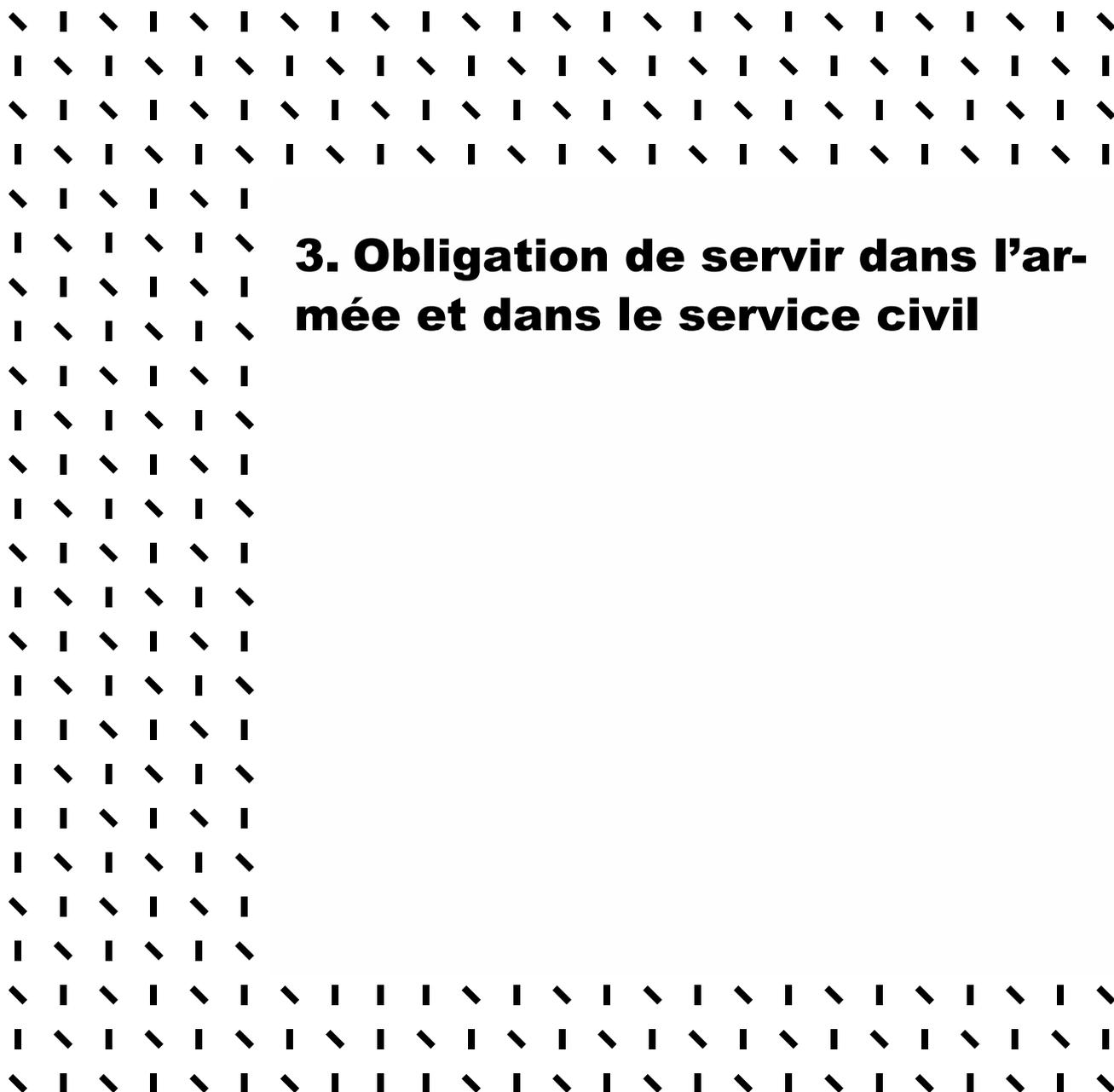
I Groupes de discussion

À la suite de l'évaluation de l'enquête en ligne, trois groupes de discussion, composés chacun de cinq à six civilistes, ont été organisés. Il s'agissait à chaque fois d'un entretien avec des civilistes germanophones admis avant l'ER ou pendant et après l'ER, ainsi que d'un entretien avec des civilistes francophones (dépôt de la demande avant, pendant et après l'ER). Y ont pris part les personnes qui avaient manifesté leur volonté de participer dans le cadre de l'enquête en ligne et qui avaient communiqué leur adresse e-mail. Bien qu'une certaine hétérogénéité ait été prise en compte lors de la sélection des participants aux groupes de discussion, le groupe n'est pas représentatif de la population des civilistes. La participation aux groupes de discussion a été indemnisée à hauteur de 50 francs.

Les groupes de discussion avaient pour but de valider les résultats de l'enquête en ligne et d'approfondir les principaux motifs de changement, ainsi que de discuter des approches possibles pour le développement de l'armée.

I Évaluation et rapport

Nous avons résumé les résultats dans le présent rapport. Nous les avons présentés au mandant, en avons discuté avec lui puis les avons rectifiés.



3. Obligation de servir dans l'armée et dans le service civil

Dans le présent chapitre, nous donnons un bref aperçu des dispositions en vigueur concernant le service civil et l'obligation de servir dans l'armée, dans la mesure où elles sont nécessaires à la compréhension des résultats. Nous mentionnons également les résultats de l'enquête en ligne qui s'y rapportent.

3.1 Accomplir son service dans l'armée et DEVA

Les militaires de la troupe (soldats et appointés) qui ont accompli l'ER à partir de janvier 2018 accomplissent au maximum 245 jours de service pendant la durée du service militaire obligatoire. Les principaux éléments de l'accomplissement du service sont l'ER, qui dure 124 jours, ainsi que six CR de 19 jours chacun, qui sont en général accomplis chaque année. S'y ajoutent quelques jours pour le recrutement, ainsi que les travaux de préparation et de libération. Dans le service long, tous les jours de service sont accomplis pendant onze mois consécutifs. Les femmes peuvent accomplir un service volontaire et ont les mêmes obligations que les hommes lorsqu'elles décident d'accomplir leur service militaire. Les obligations militaires commencent l'année au cours de laquelle la personne astreinte atteint l'âge de 18 ans. Le recrutement doit être effectué avant la fin de l'année civile des 24 ans, et l'ER avant la fin de l'année civile des 25 ans.

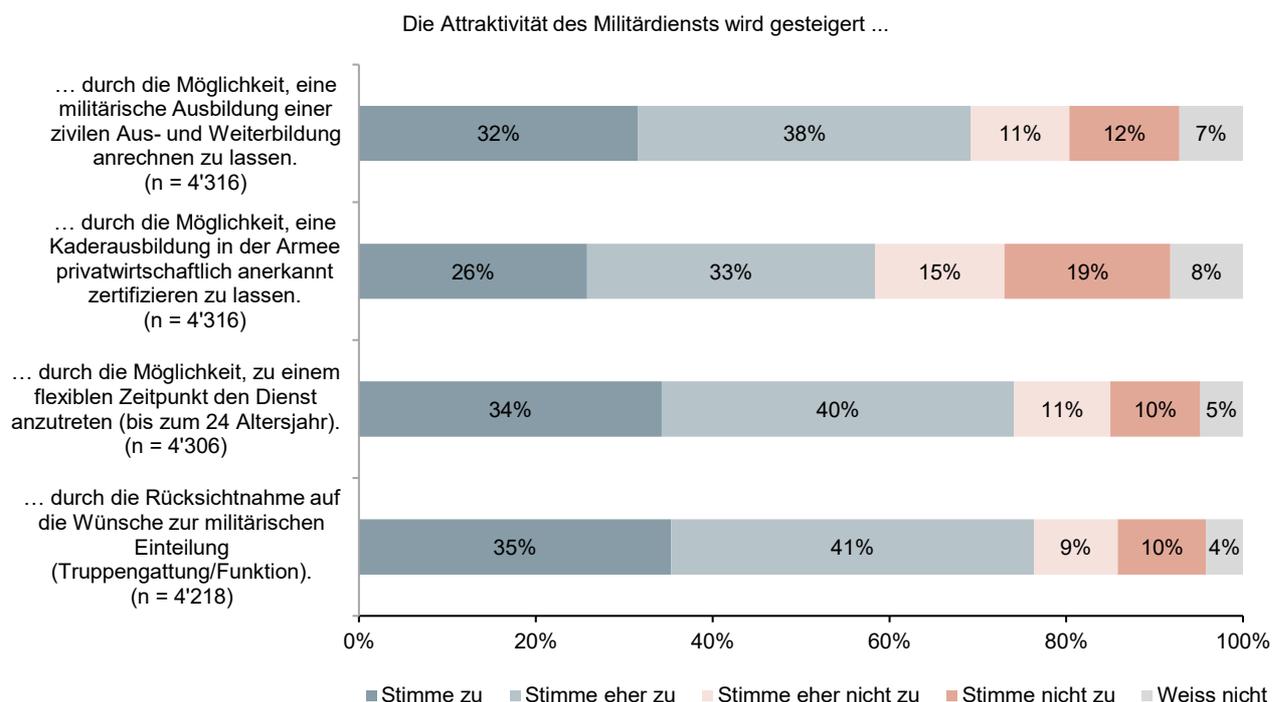
Lors du recrutement, l'armée vérifie l'aptitude au service au moyen de tests médicaux et psychologiques. Les personnes aptes au service militaire sont ensuite affectées à une fonction lors d'un entretien.

En 2016, le Parlement fédéral a adopté une réforme de l'armée suisse, connue sous le nom de « développement de l'armée » (DEVA). Elle a été mise en œuvre de 2018 à 2022. Elle avait notamment pour but d'augmenter la disponibilité et la mobilisation ainsi que d'améliorer l'équipement, d'optimiser la formation des cadres et de renforcer l'ancrage régional. En outre, le nombre de jours de service a également été réduit. Les mesures suivantes ont notamment été prises pour augmenter l'attrait de l'armée :

- prise en compte des souhaits concernant l'incorporation militaire (arme/fonction) ;
- possibilité de commencer le service à une date flexible (jusqu'à l'âge de 24 ans) ;
- possibilité de faire certifier par le secteur privé une formation de cadre dans l'armée ;
- possibilité de faire valider une instruction militaire dans le cadre d'une formation initiale ou continue civile.

Dans le cadre de l'enquête en ligne, nous avons évalué l'impact de ces changements sur l'attrait perçu du service militaire, aussi bien chez les militaires que chez les civilistes : au moins 59 % des civilistes et des militaires interrogés ont jugé que les mesures mises en œuvre pendant le DEVA augmentaient (plutôt) l'attrait. En particulier, la possibilité de choisir de manière flexible le début de l'ER ainsi que la prise en compte des souhaits personnels concernant l'incorporation militaire ont été jugées par de nombreuses personnes interrogées comme augmentant (plutôt) l'attrait (voir illustration D 3.1).

D 3.1 : Évaluation des mesures d'amélioration de l'attrait de l'armée prises pendant le DEVA



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

De manière générale, les *militaires* ont jugé efficaces les mesures mises en œuvre dans le cadre du DEVA pour augmenter l'attrait de l'armée légèrement plus souvent que les civilistes, les différences étant de l'ordre d'un pourcentage à un chiffre. Les différences dans le comportement de réponse entre les militaires et les civilistes dans l'évaluation de l'armée sont présentées dans l'illustration DA 8 en annexe. Au sein du groupe des civilistes, ceux admis avant l'ER ont jugé un peu moins souvent que les civilistes admis pendant et après l'ER que la prise en compte des souhaits concernant l'incorporation militaire (67 % [plutôt] d'accord) et la possibilité de commencer le service à une date flexible (66 % [plutôt] d'accord) augmentaient l'attrait du service civil. Le groupe des civilistes admis après l'ER a généralement donné une évaluation des mesures légèrement plus positive que les deux autres groupes.

Nous examinerons dans le chapitre 5 si, et dans quelle mesure, les mesures du DEVA ont eu une incidence sur les motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil.

3.2 Accomplir du service civil

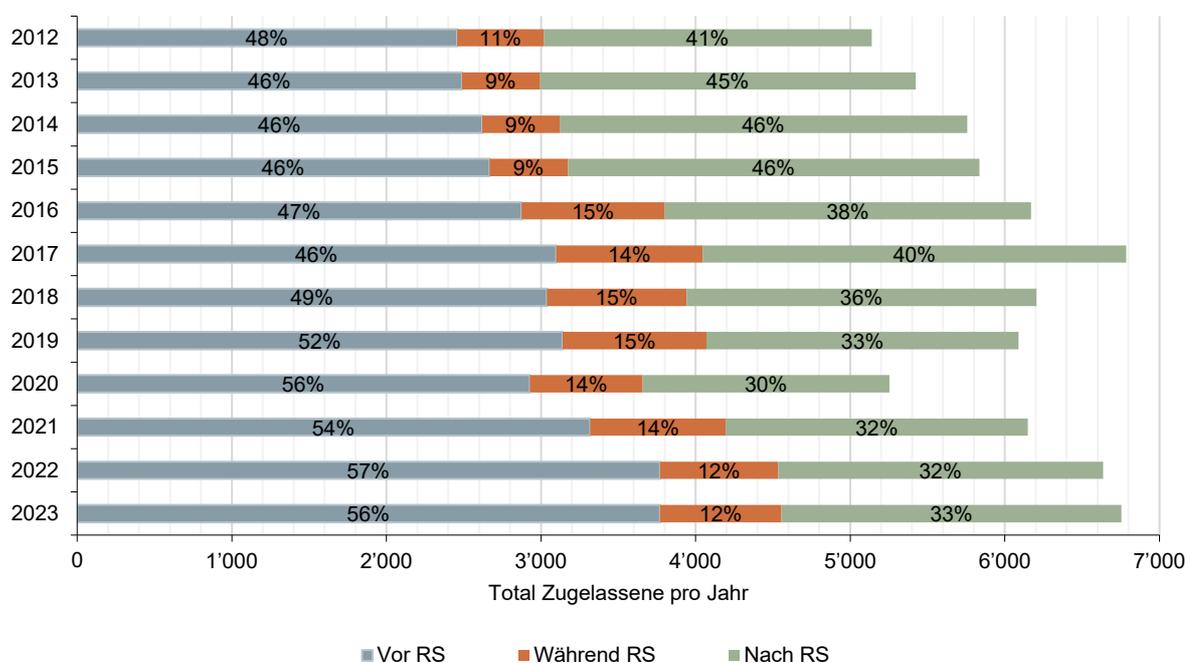
Les personnes jugées aptes au service militaire lors du recrutement et affectées à une troupe peuvent déposer une demande pour accomplir du service civil. Une demande peut être soumise à tout moment avant d'accomplir l'ER, mais aussi pendant et après. Le conflit de conscience doit être déclaré, mais ne doit plus être justifié devant une commission d'admission. Le service civil dure une fois et demie plus longtemps que le service militaire. Cette « solution de la preuve par l'acte » est en vigueur depuis avril 2009.

Depuis lors, plusieurs adaptations ponctuelles fixées dans une loi ou une ordonnance ont été apportées à la procédure d'admission, à l'obligation d'accomplir des affectations ou aux possibilités d'affectation.

Depuis 2016, les requérants doivent s’inscrire à la journée d’introduction, au cours de laquelle ils sont informés des droits et obligations qui incombent aux civilistes. Cette mesure vise à favoriser une prise de décision éclairée et à contribuer à une exécution cohérente du service civil. Pour être admis au service civil, les requérants doivent participer à la journée d’introduction dans un délai de trois mois et confirmer ensuite activement leur demande dans un délai de deux semaines.

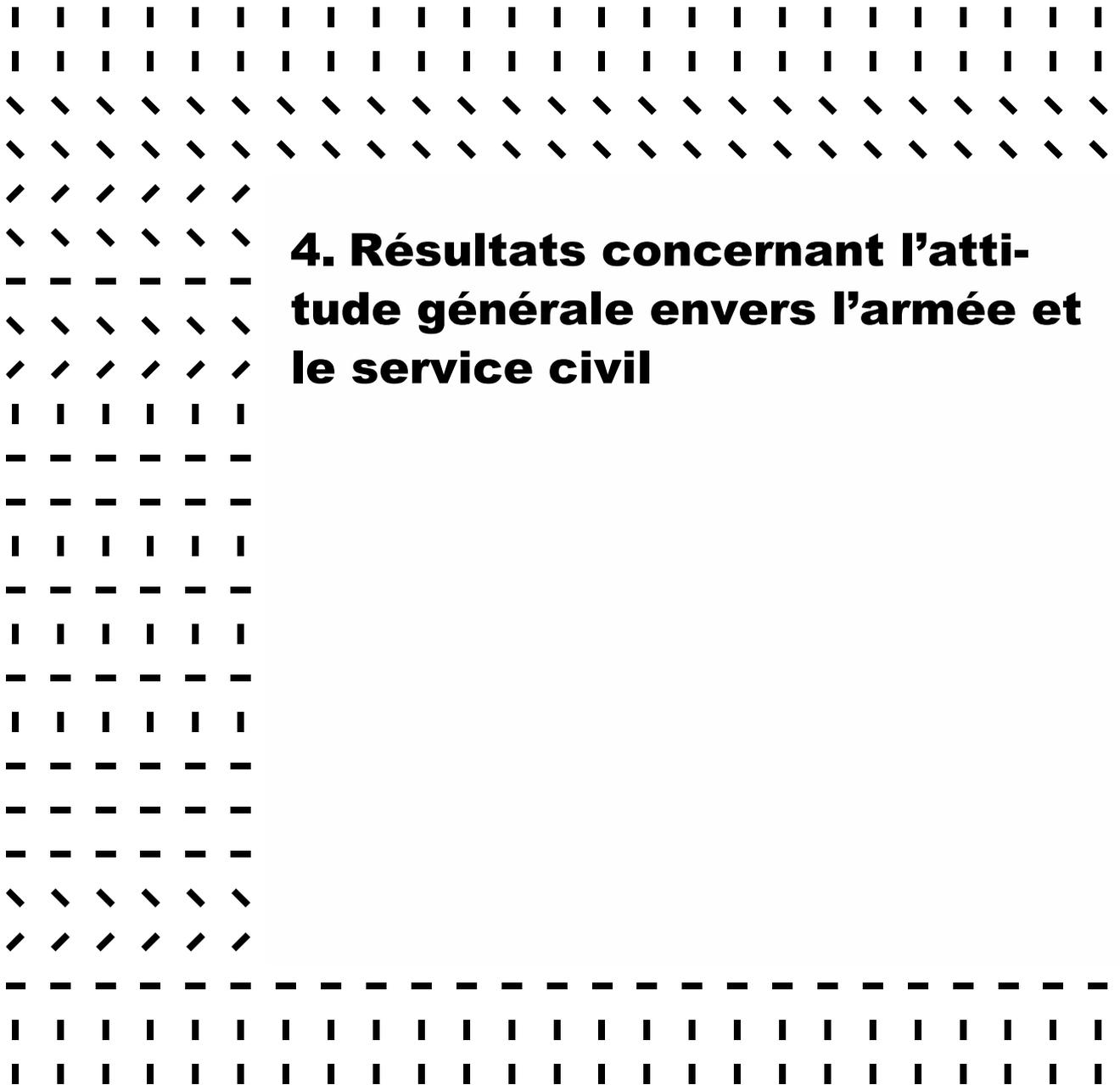
Un examen du nombre annuel d’admissions au service civil montre que celui-ci a eu tendance à augmenter entre 2012 et 2023, passant d’un peu plus de 5000 demandes par an à près de 7000 demandes par an. Les mesures de durcissement prises n’ont donc pas entraîné de réduction du nombre d’admissions. Alors que les pourcentages de civilistes déposant une demande pendant l’ER sont restés relativement stables depuis 2016, la part des personnes déposant une demande d’admission au service civil avant l’ER a en général légèrement augmenté, tandis que la part de celles déposant leur demande après l’ER a légèrement diminué (voir illustration D 3.1)¹⁴.

D 3.2 : Admissions au service civil, différenciées selon le moment du dépôt de la demande



Source : illustration Interface, basée sur les données de l’Office fédéral du service civil.

¹⁴ Depuis 2016, l’admission pendant l’ER est mesurée différemment. Par conséquent, ces valeurs ne sont pas directement comparables avec celles obtenues précédemment.



4. Résultats concernant l'attitude générale envers l'armée et le service civil

Dans le présent chapitre, nous présentons les principaux résultats de l'étude, en commençant par l'attitude générale des militaires et des civilistes interrogés envers l'armée et le service civil. Nous décrivons les résultats de toutes les personnes interrogées puis, le cas échéant, les différences entre les groupes. Dans les illustrations DA 4 et DA 5 en annexe, nous présentons sous forme de tableau les différences entre les militaires et les civilistes dans l'évaluation de l'armée et du service civil.

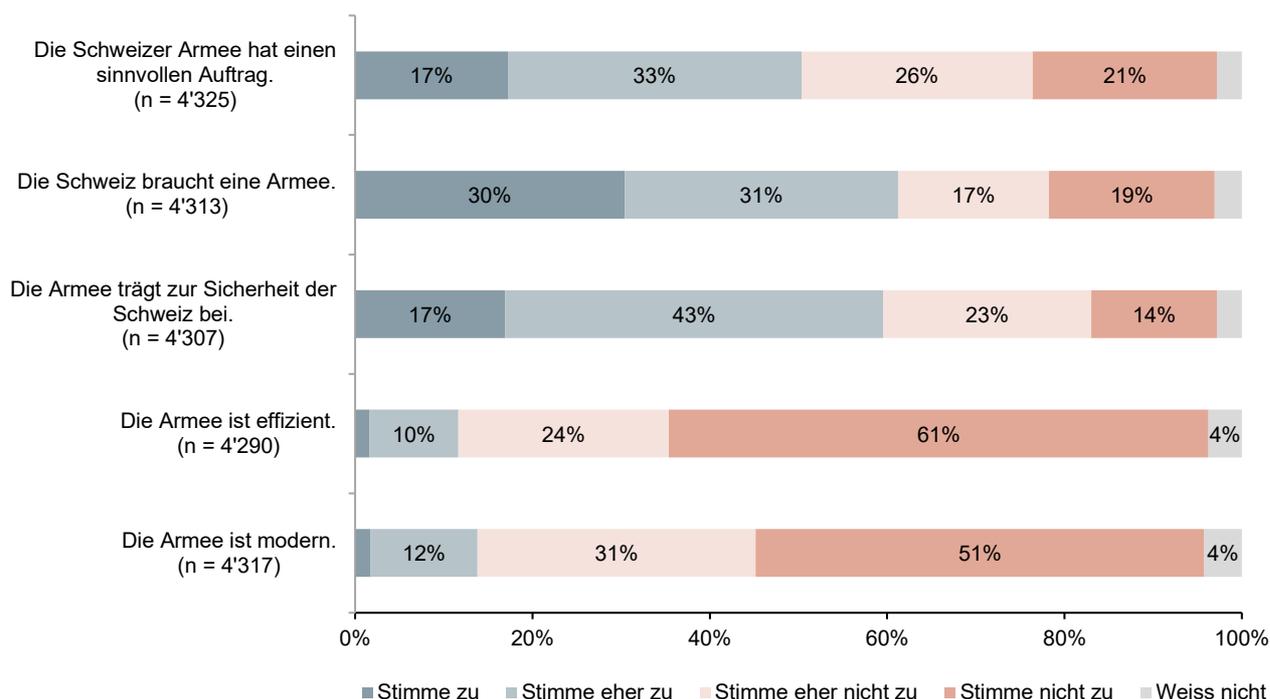
4.1 Image et fonction de l'armée et du service civil

Les résultats concernant l'image de l'armée et du service civil se présentent comme suit.

4.1.1 Image de l'armée

Une majorité des personnes interrogées, soit près de 60 %, est d'avis que la Suisse a (plutôt) besoin d'une armée et que celle-ci contribue (plutôt) à la sécurité du pays. La moitié des personnes interrogées ont jugé la mission de l'armée (plutôt) utile. L'armée n'est toutefois pas jugée efficace ou moderne par les personnes interrogées : seuls 12 à 15 % la considèrent comme efficace et moderne (voir illustration D 4.1).

D 4.1 : Image de l'armée



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

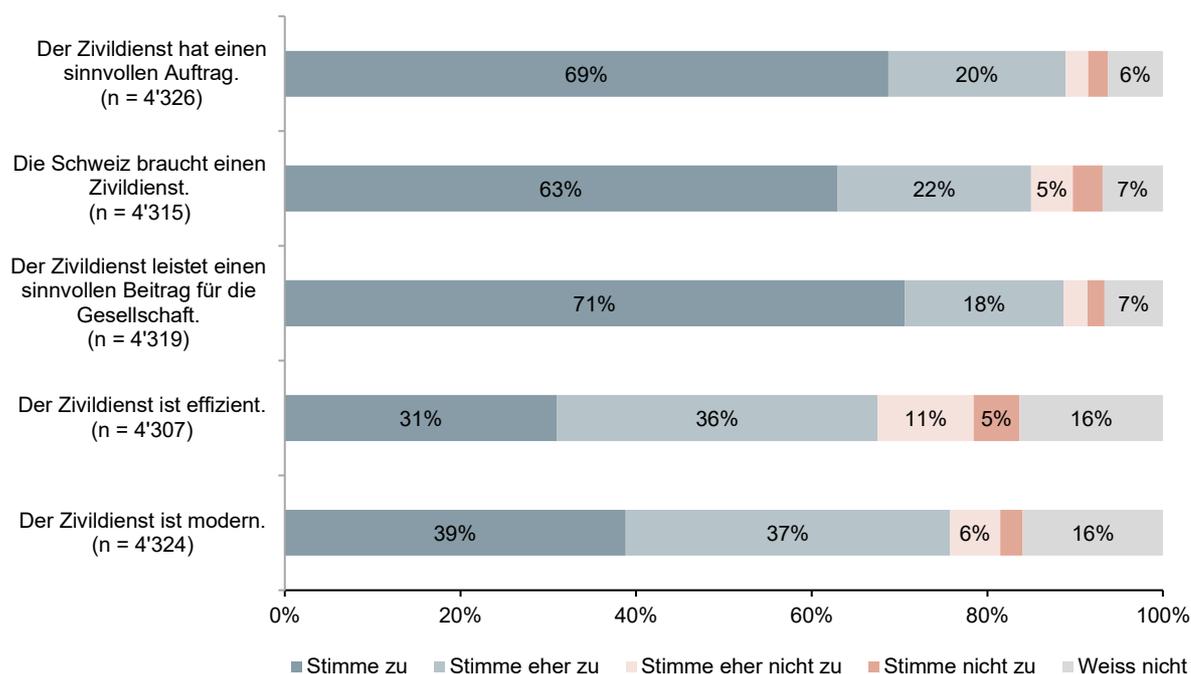
Les militaires ont généralement une appréciation plus positive de l'armée que les civilistes. La différence la plus importante concerne la mission de l'armée (68 % des militaires sont d'avis qu'elle est [plutôt] utile) et la plus faible l'évaluation de la modernité de l'armée (voir illustration DA 4 en annexe).

Au sein du groupe des civilistes, ceux qui sont passés au service civil avant l'ER ont porté un jugement plus critique sur l'armée (en particulier sur la mission et la nécessité de l'armée) que ceux qui sont passés au service civil pendant ou après l'ER. Les personnes interrogées de langue allemande sont moins souvent d'avis que l'armée est efficace ou moderne que les personnes interrogées de langue française et italienne. En revanche, les germanophones ont jugé plus positivement la contribution de l'armée à la sécurité de la Suisse que les francophones et les italophones.

4.1.2 Image du service civil

Dans l'ensemble, le service civil jouit d'une image positive auprès des personnes interrogées. 89 % d'entre elles sont (plutôt) d'avis que le service civil a une mission utile, voire qu'il apporte une contribution utile à la société. La nécessité du service civil est également reconnue : seules 8 % des personnes interrogées ne partagent (plutôt) pas cet avis. Plus de deux tiers des personnes interrogées ont jugé le service civil (plutôt) efficace (67 %) et (plutôt) moderne (76 %) (voir illustration D 4.2).

D 4.2 : Perception du service civil



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Le groupe des *civilistes* porte un jugement positif sur le service civil plus souvent que les militaires. Les différences s'expliquent surtout par le fait que les militaires ont beaucoup plus souvent coché la case « Ne sait pas » que les civilistes. Par exemple, 59 % des militaires ne sont pas en mesure de répondre à la question sur la modernité et l'efficacité du service civil (voir illustration DA 5 en annexe).

De manière générale, le service civil a été évalué de manière un peu plus critique par les *personnes interrogées de langue italienne* que par celles des deux autres régions linguistiques (p. ex. contribution utile à la société et modernité de l'institution).

Au sein du groupe des civilistes, il n'y a que des différences marginales dans l'évaluation du service civil.

4.2 Perception des conditions-cadres

Nous avons examiné comment les conditions-cadres relatives à l'obligation de servir dans l'armée et le service civil sont évaluées, notamment en ce qui concerne les domaines d'activité et la culture organisationnelle, la flexibilité et la conciliation avec la vie privée. On peut constater que les personnes interrogées qui ont eu des expériences avec l'institution, à savoir les civilistes avec le service civil et les militaires avec l'armée, ont globalement évalué l'institution respective de manière plus positive que l'autre groupe. On constate par ailleurs que les militaires évaluent moins bien le service civil (p. ex. la mission) que les civilistes ne le font pour l'armée. Dans le détail, les résultats se présentent comme suit.

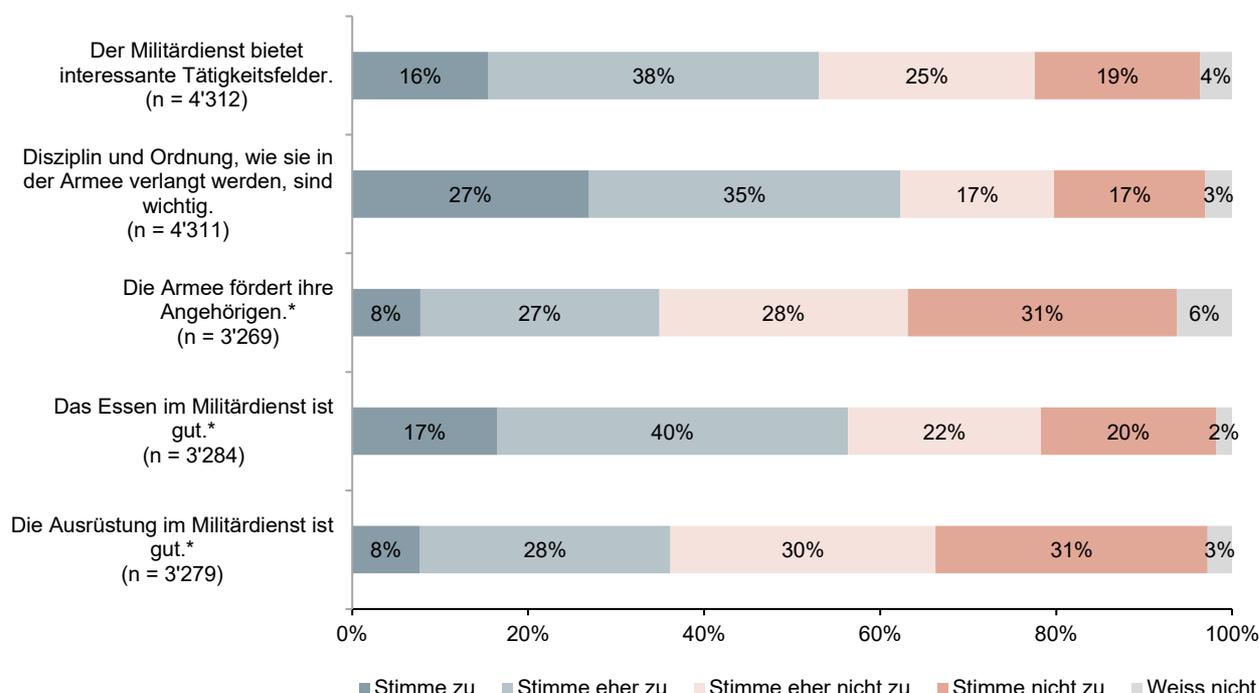
4.2.1 Conditions-cadres de l'armée

I Domaines d'activité et culture organisationnelle

La discipline et l'ordre exigés au sein de l'armée sont considérés comme (plutôt) importants par 62 % des personnes interrogées. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées ont jugé les domaines d'activité de l'armée (plutôt) intéressants (54 %) et sont

(plutôt) d'avis que la nourriture dans l'armée est bonne. En revanche, une majorité des personnes interrogées a jugé l'équipement de l'armée (plutôt) négativement (61 %) et seul un tiers des personnes interrogées environ (35 %) est d'avis que l'armée encourage ses membres (voir illustration D 4.3).

D 4.3 : Domaines d'activité et culture organisationnelle



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = cette question n'a été posée qu'à des personnes ayant une expérience militaire.

Les *militaires* ont généralement porté un jugement plus positif que les *civilistes* sur les domaines d'activité et la culture organisationnelle de l'armée. Ils ont p. ex. été plus souvent d'accord avec l'affirmation selon laquelle l'armée encourage ses membres (49 % [plutôt] d'accord) que les civilistes (28 % [plutôt] d'accord). Par contre, les militaires ont plus souvent évalué de manière critique l'équipement fourni durant le service militaire que les civilistes ayant une expérience militaire (voir illustration DA 4 en annexe).

Au sein du groupe des *civilistes*, les personnes admises avant l'ER ont jugé les domaines d'activité (40 % [plutôt] intéressants) et l'importance de la discipline et de l'ordre dans l'armée (39 % [plutôt] d'accord) comme des aspects essentiels moins souvent que les personnes admises pendant et après l'ER.

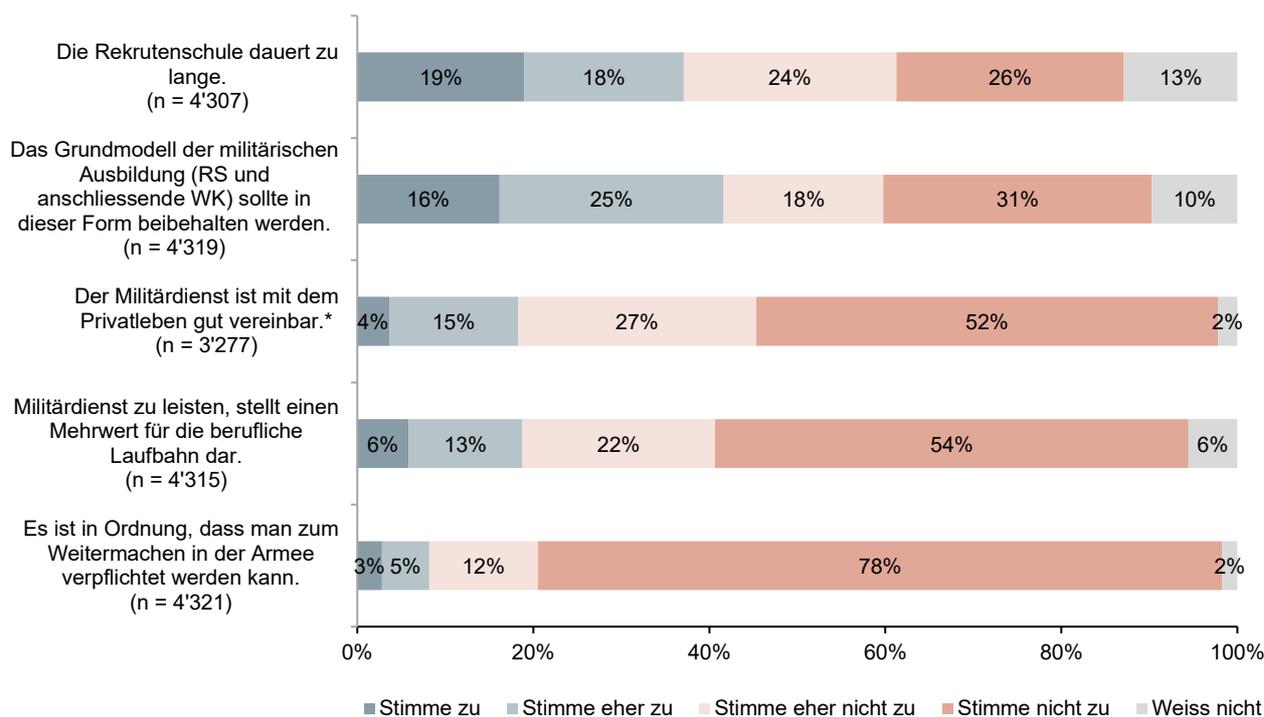
On constate également quelques *différences* entre les personnes interrogées *selon la région linguistique*. Les personnes interrogées de langue italienne considèrent plus souvent la discipline et l'ordre exigés au sein de l'armée comme importants (70 % [plutôt] d'accord), mais en contrepartie, elles trouvent moins souvent la nourriture bonne (35 % [plutôt] d'accord) que les personnes interrogées de langue allemande et française.

I Flexibilité et conciliation avec la vie privée

En ce qui concerne la flexibilité de l'armée et la conciliation entre obligations militaires et vie privée, l'évaluation des personnes interrogées est critique. À peine un cinquième

des personnes interrogées est (plutôt) d’avis que le service militaire est facile à concilier avec la vie privée (19 %) et qu’il représente une plus-value pour la carrière professionnelle. La possibilité d’être obligé d’accomplir du service d’avancement contre sa propre volonté se heurte à une forte opposition de la part de tous les groupes interrogés. Au total, seulement 8 % des personnes interrogées trouvent cela (plutôt) acceptable. Quatre personnes interrogées sur dix (41 %) se sont (plutôt) prononcées en faveur du maintien du modèle de base de l’instruction militaire, et la moitié des personnes interrogées sont (plutôt) d’avis que l’ER ne dure pas trop longtemps. Dans l’illustration D 4.4, nous présentons les résultats concernant la perception de la flexibilité de l’accomplissement du service et de la conciliation entre service militaire et vie privée.

D 4.4 : Flexibilité de l’accomplissement du service et conciliation avec la vie privée



Source : illustration Interface, basée sur l’enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = cette question n’a été posée qu’à des personnes ayant une expérience militaire.

Les *militaires* ont jugé que le service militaire était parfaitement compatible avec la vie privée (29 % [plutôt] d’accord) plus souvent que les civilistes (13 % [plutôt] d’accord) (voir illustration DA 4 en annexe).

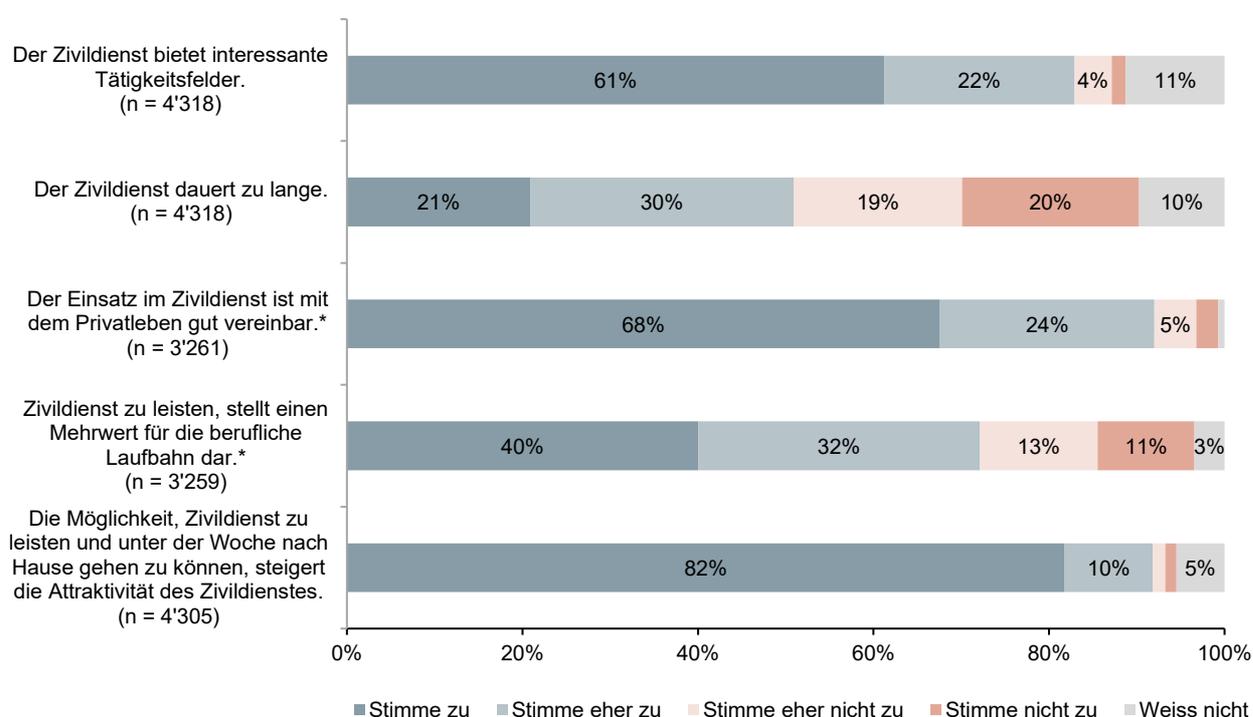
Si l’on différencie les résultats selon les *régions linguistiques*, on constate que les germanophones sont plus souvent favorables au maintien du modèle de base de l’instruction militaire (45 % [plutôt] d’accord) que les francophones et italophones. En contrepartie, ils étaient moins nombreux à penser qu’accomplir le service militaire représentait une plus-value pour leur carrière professionnelle.

Au sein du groupe des *civilistes*, ceux qui sont passés au service civil avant l’ER ont porté un jugement plus critique sur le modèle de base de l’instruction militaire (21 % [plutôt] d’accord) que ceux qui y sont passés pendant et après l’ER.

4.2.2 Conditions-cadres du service civil

Plus de 80 % des militaires et des civilistes interrogés ont jugé les domaines d'activité du service civil (plutôt) intéressants, et 92 % des civilistes interrogés ont estimé que le service civil était (plutôt) facile à concilier avec la vie privée. De même, 78 % des militaires et 97 % des civilistes sont (plutôt) d'avis que la possibilité de rentrer chez soi en semaine augmente l'attrait du service civil. Une petite majorité des civilistes (54 %) et 39 % des militaires sont (plutôt) d'avis que le service civil dure trop longtemps. Les domaines d'activité du service civil sont considérés comme intéressants par 83 % des personnes interrogées, et près des trois quarts des civilistes interrogés (72 %) pensent que le service civil représente (plutôt) une plus-value pour leur carrière professionnelle (voir illustration D 4.5).

D 4.5 : Domaines d'activité et conciliation entre service civil et vie privée



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = cette question n'a été posée qu'aux personnes accomplissant du service civil.

Si l'on compare le comportement de réponse entre les militaires et les civilistes, on remarque qu'entre 19 et 44 % des *militaires* ont répondu par « Ne sait pas » aux questions concernant les domaines d'activité du service civil. Pour le reste, le profil de réponse ne diffère pas fondamentalement entre les deux groupes (voir illustration DA 5 en annexe).

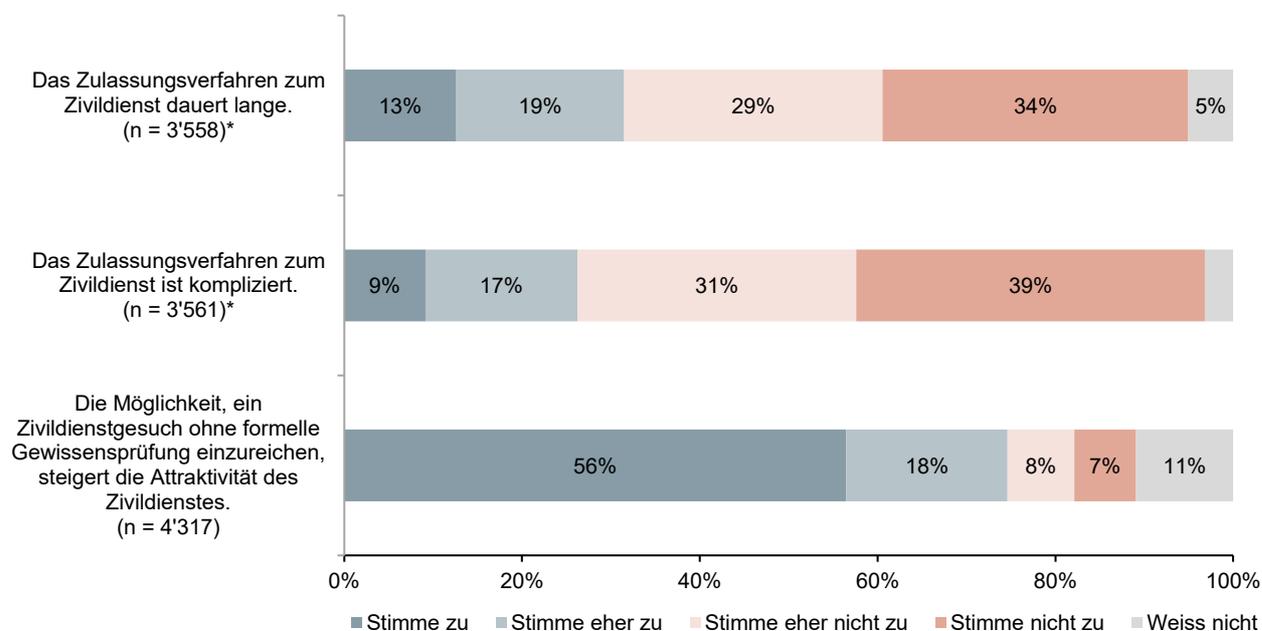
Si l'on considère les *régions linguistiques*, on remarque tout particulièrement que les francophones, en comparaison avec les italophones et surtout les germanophones, reconnaissent plus souvent que le service civil apporte une plus-value à leur carrière professionnelle (81 % [plutôt] d'accord).

4.3 Perception des obstacles à l'admission au service civil

En ce qui concerne la question des obstacles à l'admission au service civil, la majorité des civilistes interrogés n'étaient pas d'accord avec les affirmations selon lesquelles la procédure d'admission au service civil est longue (32 % [plutôt] d'accord) et compliquée (26 %

[plutôt] d'accord). En revanche, près de trois quarts des militaires et des civilistes interrogés (74 %) ont estimé que la possibilité de déposer une demande sans devoir passer par un examen de conscience formel augmentait (plutôt) l'attrait du service civil (voir illustration D 4.6).

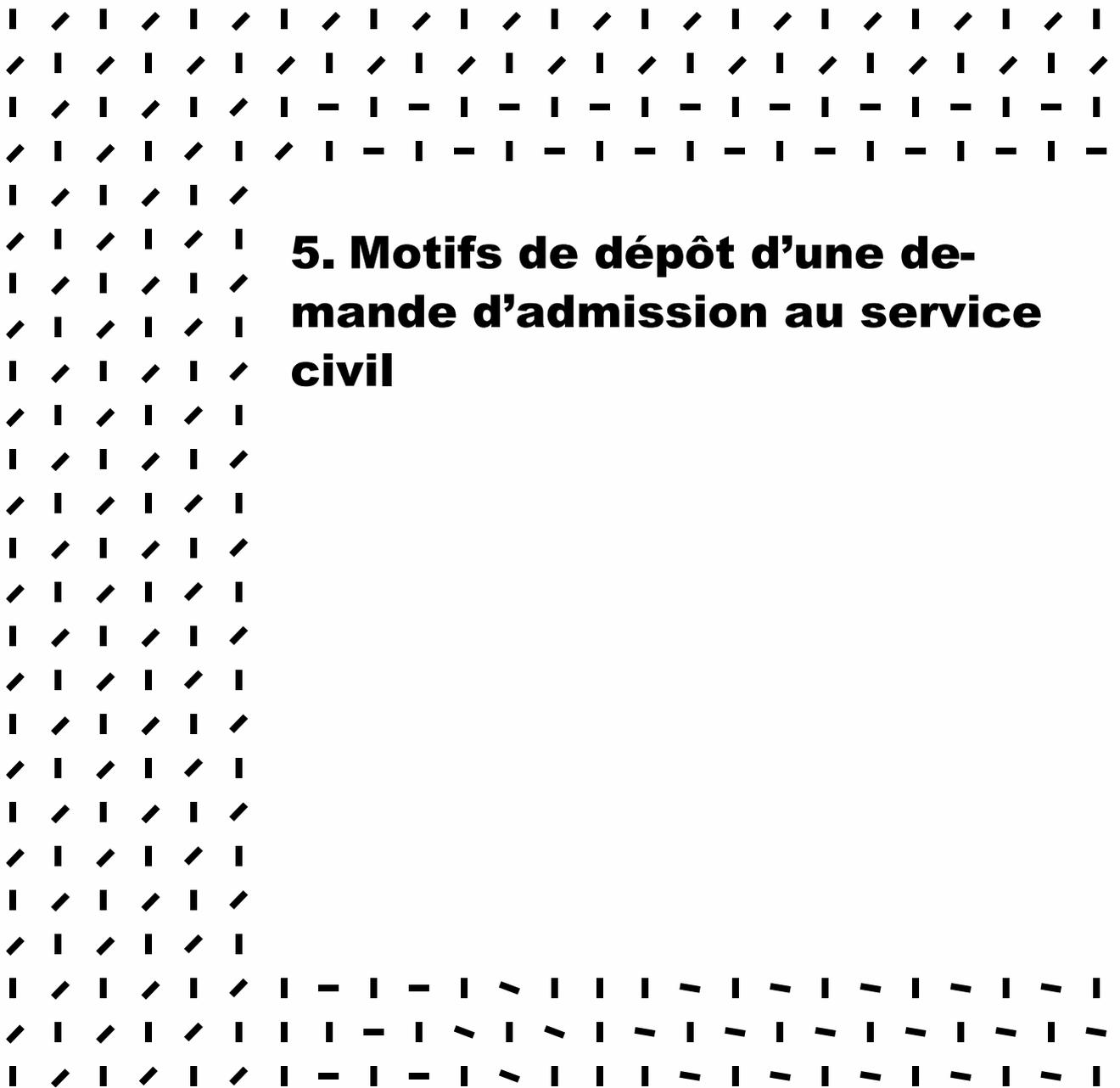
D 4.6 : Évaluation de la procédure d'admission au service civil



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = cette question n'a été posée qu'aux civilistes et aux militaires ayant déposé une demande d'admission au service civil (sans confirmation de la demande).

Si l'on considère les *différences entre les groupes*, on constate que les personnes qui ont déposé une demande en 2023 ont plus souvent jugé la procédure (plutôt) compliquée (36 %) et (plutôt) longue (40 %) que celles qui ont déposé une demande au cours des années précédentes. Les personnes qui ont déposé une demande pendant l'ER ont plus souvent trouvé la procédure d'admission (plutôt) longue (40 %) que celles qui ont déposé une demande avant et surtout après l'ER. En revanche, les personnes qui ont déposé une demande avant l'ER ont perçu la procédure d'admission comme (plutôt) compliquée plus souvent que la moyenne (32 %), en particulier par rapport au groupe de personnes qui ont déposé la demande après l'ER.



5. Motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil

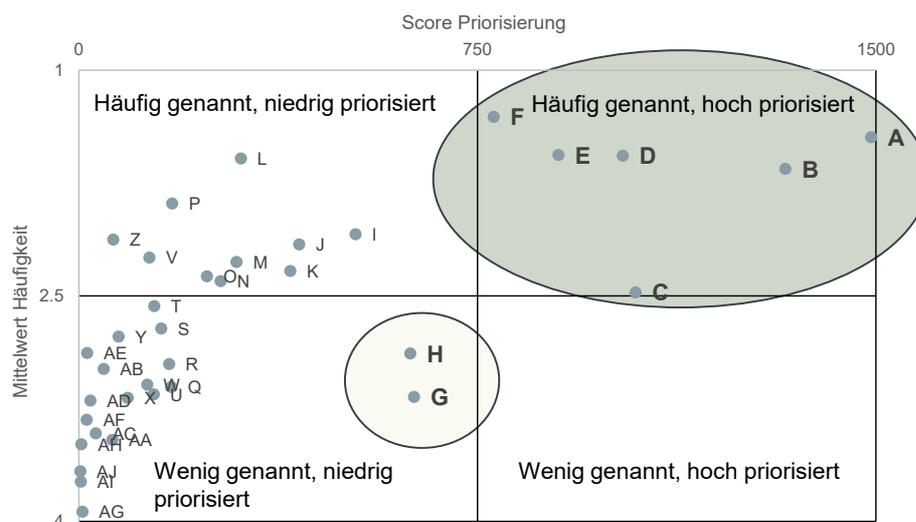
Dans le présent chapitre, nous décrivons les motifs qui, en plus du conflit de conscience déclaré, sont déterminants pour les civilistes en vue d'un passage au service civil. Avec la solution de la preuve par l'acte, le législateur a renoncé à une audition sur les motifs de la demande et à la justification de l'existence d'un conflit de conscience comme condition d'admission. Cette décision n'est pas remise en question. Toutefois, comme l'ont déjà montré des études antérieures, les motifs peuvent être multiples. Outre le conflit de conscience déclaré, d'autres facteurs peuvent ainsi jouer un rôle déterminant dans la décision de déposer une demande d'admission. Par conséquent, les motifs abordés dans ce chapitre sont considérés comme des motifs ne relevant pas du conflit de conscience.

- Au point 5.1, nous déterminons quels sont les principaux motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil.
- Au point 5.2, nous abordons les différences spécifiques aux groupes en fonction des facteurs sociodémographiques et du type de demande.
- Au point 5.3, nous examinons quelles attentes concrètes vis-à-vis du service militaire n'ont pas été satisfaites, incitant les personnes aptes au service militaire à se tourner vers le service civil.
- Au point 5.4, nous exposons dans quelle mesure, rétrospectivement, le service civil a répondu aux attentes des personnes admises au service civil et si, avec le recul, elles passeraient de nouveau au service civil.

5.1 Les principaux motifs de passage de l'armée au service civil

Dans l'enquête en ligne, nous avons évalué 36 motifs qui pourraient être considérés comme des motifs de passage du service militaire au service civil. Les 36 motifs sont décrits dans l'illustration DA 6 en annexe. Nous avons déterminé les motifs à partir de la littérature ainsi que lors d'entretiens avec le mandant. Nous avons ensuite utilisé la fréquence des motifs cités et l'importance accordée aux motifs par les personnes interrogées pour former un tableau à quatre champs (voir illustration D 5.1). Elle donne un aperçu des principaux motifs de changement vers le service civil. Plus un motif est situé en haut à droite du tableau à quatre champs, plus il est important. L'approche méthodologique adoptée pour le calcul du tableau à quatre champs est présentée au point A 4 en annexe.

D 5.1 : Principaux motifs invoqués par les civilistes en vue du changement



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes (= 3268).

Légende : chaque point de l'illustration représente l'un des 36 motifs. Les motifs entourés sont primordiaux pour les explications. Les 36 motifs sont présentés dans l'illustration DA 6 en annexe.

A : je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.

B : je perçois/percevais peu de sens à mon activité dans l'armée.

C : ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.

D : je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.

E : dans le service civil, je peux/pouvais répartir mes jours de service de manière plus flexible.

F : dans le service civil, je peux choisir moi-même le type et le lieu de mon affectation.

G : pendant l'ER, j'ai été obligé d'accomplir du service d'avancement contre ma volonté.

H : je refuse catégoriquement le service militaire en Suisse.

Le tableau à quatre champs, où sont représentés les motifs de A à AJ, fait apparaître quatre groupes de motifs que nous expliquons séparément ci-dessous.

I Groupe 1 : motifs souvent cités et prépondérants (motifs les plus importants)

Les motifs souvent cités comme pertinents et prioritaires (motifs A à F ; cercle vert en haut à droite) correspondent aux motifs les plus importants. Ils peuvent être divisés en deux groupes distincts. Dans le premier groupe, on trouve trois motifs en lien avec le sens de l'armée et du service civil.

- La perception du *sens élevé de sa propre activité dans le service civil* (motif A) est le motif ayant la priorité absolue et le deuxième motif le plus souvent cité comme pertinent pour passer au service civil.
- En outre, la perception du *faible sens de sa propre activité dans le service militaire* (motif B) est le deuxième motif en termes de priorité et l'un des motifs les plus fréquemment cités.
- Le *sens des domaines d'activité du service civil* (motif D) est également un motif prioritaire et très souvent cité.

Les trois autres motifs les plus importants se trouvent dans le deuxième groupe. Ils s'articulent autour de la *flexibilité* au sein du service civil et de l'armée :

- Le fait de pouvoir *choisir soi-même le type et le lieu de son affectation* dans le cadre du service civil (motif F) a été le motif le plus souvent cité comme pertinent. Il est aussi considéré comme une priorité.
- Le fait de pouvoir répartir les jours de service civil de manière plus flexible (motif E) a été le troisième motif le plus souvent cité comme pertinent et on lui confère une priorité élevée.
- Le motif C, à savoir l'incompatibilité de la situation professionnelle ou de la formation avec le service militaire, est aussi prépondérant, mais un peu moins considéré comme pertinent.

D'une manière générale, nous constatons que les motifs invoqués pour le passage au service civil sont très variés : près de la moitié des 36 motifs sont pertinents pour plus de 50 % des civilistes interrogés. Cependant, seuls quelques motifs sont en outre prépondérants et peuvent donc être qualifiés de motifs importants pour le changement.

I Groupe 2 : motifs peu cités, mais prépondérants (motifs importants)

Les motifs G (obligation de *continuer l'ER contre sa propre volonté*) et H (*refus catégorique de faire son service militaire en Suisse*) forment ce groupe (cercle jaune en bas au milieu). Ils se situent certes dans le champ en bas à gauche, mais se démarquent nettement du groupe plus à gauche. Bien qu'ils aient été relativement peu cités comme pertinents, ils affichent une valeur élevée au niveau de la priorisation. Pour ces motifs, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'ils ne sont importants que pour un groupe spécifique de personnes interrogées. Aux yeux de ces personnes, ils semblent toutefois constituer une priorité. Il en va de même pour le motif C (*incompatibilité de l'armée avec la situation professionnelle et la formation*), qui se trouve à la limite du champ en haut à droite et en bas à droite. Cette hypothèse est vérifiée dans le paragraphe suivant consacré aux résultats spécifiques aux groupes.

I Groupe 3 : motifs souvent cités, mais de faible priorité (motifs importants)

Certains motifs, bien que souvent indiqués comme pertinents, se voient accorder une priorité plus faible (motifs I à P, V et Z ; cercle en haut à gauche). Ces motifs ne sont pas sans importance. Ils sont pertinents pour de nombreux civilistes, mais ne semblent pas être les motifs prépondérants pour le changement. Les deux motifs les plus fréquemment cités dans ce groupe méritent d'être mentionnés.

- Le service civil offre un domaine d'activité intéressant pendant l'accomplissement du service (motif L).
- La conviction qu'aucune plus-value personnelle ne peut être tirée du service militaire (motif P).

Les autres motifs invoqués dans ce groupe comprennent la culture de l'armée ou l'organisation du service militaire (longues journées de travail, impossibilité de s'adonner à ses propres passe-temps), des expériences de service négatives et des attentes non satisfaites vis-à-vis du service militaire. D'autres motifs sont la possibilité d'accomplir le service civil dans sa propre langue maternelle ainsi que les avantages apportés par le service civil à la carrière professionnelle.

I Groupe 4 : motifs peu cités et de faible priorité

De nombreux motifs sont regroupés dans le champ en bas à gauche (motifs Q à U, W à Y ainsi que AA à AJ). Ils ne sont pas souvent cités comme pertinents et leur priorité est

relative. Pour une grande partie des personnes interrogées, ce ne sont pas des motifs importants. Nous présentons un aperçu de ces motifs dans l'illustration DA 6 en annexe. Il s'agit des groupes de motifs suivants :

- La crainte ou l'expérience d'une charge physique et psychique trop élevée ainsi que la discrimination dans l'armée.
- L'organisation de la vie militaire quotidienne avec l'obligation de casernement, le long trajet pour se rendre au service militaire, le fait de dormir à l'extérieur, l'incompatibilité avec la vie de famille, la restriction de la sphère privée ou la cohabitation avec de nombreuses autres personnes.
- Un manque d'information, c'est-à-dire une information insuffisante ou trop tardive au sujet du service militaire.
- Le mécontentement vis-à-vis de l'incorporation militaire ou le fait que des militaires n'aient pas été sélectionnés pour endosser une fonction de cadre malgré leur souhait d'accomplir du service d'avancement.
- L'imitation du comportement de personnes évoluant dans l'environnement privé ou militaire.

I Importance des facteurs de répulsion et d'attrait

La plupart des motifs que nous proposons correspondent à des facteurs de répulsion de l'armée ou à des facteurs d'attrait du service civil : les *facteurs de répulsion* sont des motifs qui dissuadent activement les militaires d'accomplir (ou de poursuivre) leur service militaire. Ils poussent les militaires à quitter l'armée. Les facteurs d'attrait comportent des motifs qui incitent les militaires à mettre en avant l'attrait du service civil. Ces motifs attirent les militaires vers le service civil.

Parmi les motifs les plus importants (groupe 1), deux facteurs de répulsion et quatre facteurs d'attraction sont représentés. En ce qui concerne le sens, il s'agit de motifs en miroir : d'une part le manque de sens perçu de sa propre activité dans l'armée, d'autre part le sens perçu de sa propre activité dans le service civil. En ce qui concerne les motifs moins pertinents mais prépondérants et importants pour certains groupes (groupe 2), il s'agit, avec les motifs H et G, de facteurs de répulsion qui conduisent à passer au service civil. Si l'on considère les motifs qui sont importants pour de nombreuses personnes, mais auxquels elles n'attribuent qu'une faible priorité (groupe 3), il s'agit en particulier de facteurs de répulsion de l'armée qui conduisent à passer au service civil. Parmi les motifs peu cités et d'une faible priorité (groupe 4), aucun facteur d'attraction n'est représenté (voir illustration D 5.2).

D 5.2 : motifs importants, répartis selon les facteurs de répulsion et d'attrait

Groupe	Facteurs de répulsion de l'armée	Facteurs d'attraction du service civil
<p>Groupe 1 : souvent cités et prioritaires → motifs les plus importants</p>	<ul style="list-style-type: none"> - B : manque de sens perçu de sa propre activité dans l'armée - C : situation professionnelle ou en matière de formation non compatible avec le service militaire 	<ul style="list-style-type: none"> - A : contribution utile à la société par sa propre activité au sein du service civil - D : sens élevé des domaines d'activité du service civil - E : répartition plus flexible des jours de service dans le service civil - F : choisir soi-même le lieu et le type d'affectation au sein du service civil

<i>Groupe</i>	<i>Facteurs de répulsion de l'armée</i>	<i>Facteurs d'attraction du service civil</i>
Groupe 2 : peu cités, mais prioritaire → motifs prépondérants pour certains groupes	<ul style="list-style-type: none"> - G : obligation d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté - H : refus catégorique du service militaire 	
Groupe 3 : souvent cités, mais faible priorité → pertinents pour de nombreuses personnes, mais non prépondérants	<ul style="list-style-type: none"> - I : pas de possibilité de s'adonner à ses passe-temps pendant le service militaire - J : problème avec les structures hiérarchiques dans l'armée - K : expérience de service négative dans l'armée - N : style de commandement dans l'armée - O : attentes non satisfaites vis-à-vis du service militaire - P : le service militaire n'apporte pas de plus-value personnelle - V : journées de travail trop longues au service militaire 	<ul style="list-style-type: none"> - L : domaines d'activité intéressants dans le cadre du service civil - M : avantages du service civil pour la carrière professionnelle - Z : accomplir le service civil dans sa langue maternelle

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes.

5.2 Motifs de changement et caractéristiques des personnes interrogées

Lors de l'analyse de la statistique descriptive, nous avons recherché des différences spécifiques aux groupes pour les motifs les plus importants. Celles-ci ont ensuite été testées statistiquement. Les détails de la méthodologie sont présentés au point A 5 en annexe.

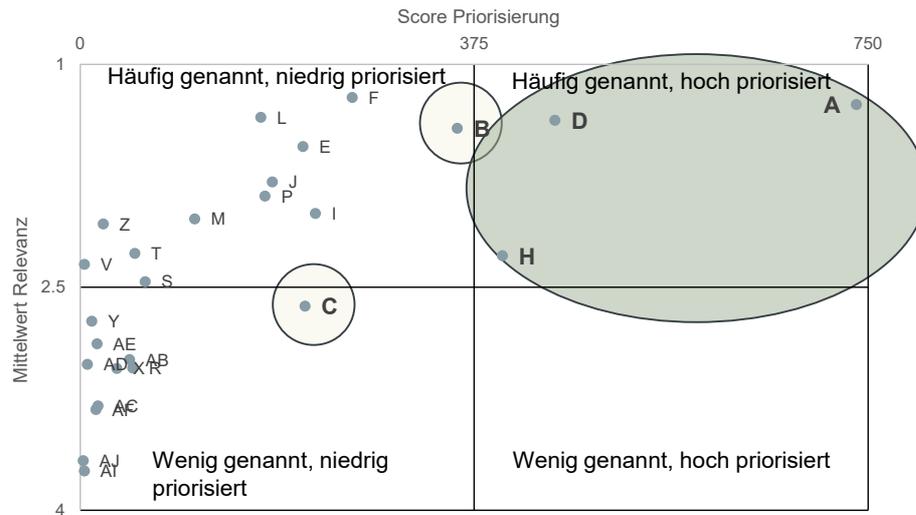
5.2.1 Différences importantes spécifiques aux groupes en ce qui concerne les motifs de changement sur la base de la statistique descriptive

Si l'on analyse la statistique descriptive, on constate que les motifs sont très cohérents dans les différents groupes. Il existe néanmoins quelques différences entre les groupes, le moment de l'admission se révélant particulièrement pertinent. Ce constat est évident dans la mesure où les expériences et points de contact avec l'armée sont assez différents dans les trois groupes. Nous abordons donc cet aspect plus en détail et mettons en évidence d'autres différences entre les groupes.

I Moment de l'admission

La distinction selon le moment de l'admission étant déterminante comme nous l'avons mentionné, nous présentons séparément les tableaux à quatre champs pour les trois modalités de cette variable (demande avant/pendant/après l'ER). L'illustration D 5.3 présente les principaux motifs de changement des personnes qui sont passées au service civil avant l'ER.

D 5.3 : Principaux motifs de changement des civilistes ayant changé d'affectation avant l'ER



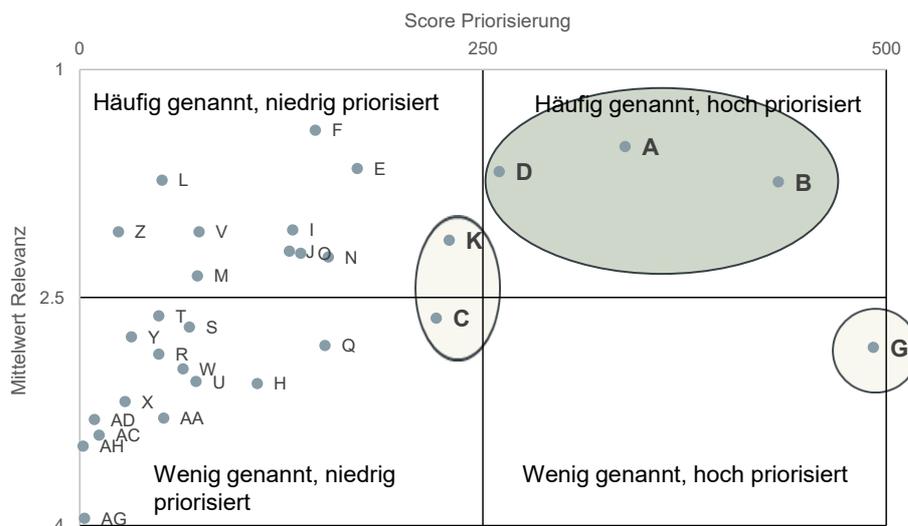
Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes ayant changé d'affectation avant l'ER (n = 1044).
 Légende : chaque point de l'illustration représente l'un des 36 motifs. Les motifs entourés sont primordiaux pour les explications. Les 36 motifs sont présentés dans l'illustration DA 6 en annexe.

- A : je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.
- B : je perçois/percevais peu de sens à mon activité dans l'armée.
- C : ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.
- D : je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.
- H : je refuse catégoriquement le service militaire en Suisse

On peut remarquer que les deux principaux motifs de changement (A et D) sont des facteurs d'attraction du service civil. Dans ce groupe, le *refus catégorique du service militaire* est plus important que chez les personnes qui sont passées au service civil pendant ou après l'ER.

Dans l'illustration D 5.4, nous présentons les principaux motifs de changement des civilistes interrogés qui ont déposé leur demande pendant l'ER. Pour ce groupe, l'obligation d'accomplir du service d'avancement représente un motif beaucoup plus important que pour les civilistes qui ont déposé une demande après l'ER. Il s'agit même du motif de changement prépondérant, bien qu'il ne s'applique également qu'à une minorité dans ce groupe, comme le montre l'observation de la valeur moyenne. Parmi les six motifs les plus importants pour un changement, quatre sont des facteurs de répulsion de l'armée.

D 5.4 : Principaux motifs de changement des civilistes ayant changé d'affectation pendant l'ER



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes ayant changé d'affectation pendant l'ER (n = 1026).

Légende : chaque point de l'illustration représente l'un des 36 motifs. Les motifs entourés sont primordiaux pour les explications. Les 36 motifs sont présentés dans l'illustration DA 6 en annexe.

A : je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.

B : je perçois/percevais peu de sens à mon activité dans l'armée.

C : ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.

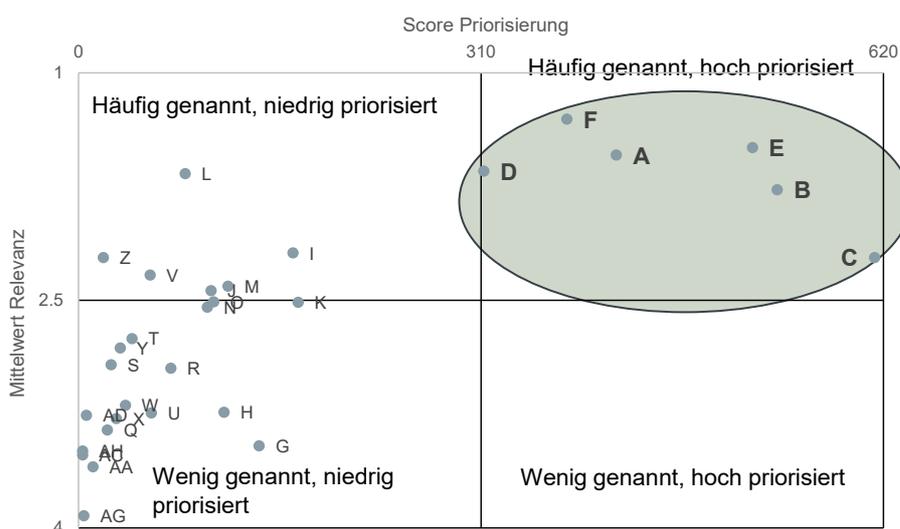
D : je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.

G : obligation de continuer l'ER contre sa propre volonté.

K : expérience de service négative dans l'armée.

L'illustration D 5.5 présente dans un tableau à quatre champs les principaux motifs de changement des civilistes qui ont changé d'affectation après l'ER. Pour ce groupe, la flexibilité dans la répartition des jours de service, mais aussi la liberté de choix du type et du lieu d'affectation durant le service civil sont particulièrement importantes. De même, la compatibilité du service avec la profession et la formation représente un motif plus important dans ce groupe que dans les autres.

D 5.5 : Principaux motifs de changement des civilistes ayant changé d'affectation après l'ER



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes ayant changé d'affectation après l'ER (n = 1198). Légende : chaque point de l'illustration représente l'un des 36 motifs. Les motifs entourés sont primordiaux pour les explications. Les 36 motifs sont présentés dans l'illustration DA 6 en annexe.

- A : je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.
- B : je perçois/percevais peu de sens à mon activité dans l'armée.
- C : ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.
- D : je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.
- E : dans le service civil, je peux/pouvais répartir mes jours de service de manière plus flexible.
- F : dans le service civil, je peux choisir moi-même le type et le lieu de mon affectation.

I Langue

Chez les civilistes *germanophones*, l'obligation de continuer l'ER contre sa propre volonté représente un motif de changement important. Ce motif joue un rôle moins important chez les civilistes francophones et italo-phones.

I Orientation politique

Les civilistes qui se *situent politiquement à gauche* classent le sens de leur propre activité dans le service civil, le manque de sens de leur propre activité militaire, le refus catégorique de l'armée et les problèmes avec les structures hiérarchiques comme des motifs de changement plus importants que les civilistes qui se *situent politiquement à droite*. Pour les civilistes qui se *situent politiquement à droite*, l'incompatibilité avec la situation professionnelle ou en matière de formation ainsi que l'obligation d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté constituent des motifs de changement plus importants que pour les civilistes qui se *situent politiquement à gauche*.

I Attitude envers l'armée

Les civilistes qui *refusent catégoriquement le service militaire* estiment que le fait de ne pas pouvoir tirer une plus-value personnelle du service militaire ainsi que les problèmes

avec les structures hiérarchiques sont des motifs plus importants que les civilistes qui n'expriment pas de refus catégorique du service militaire.

I Autres caractéristiques spécifiques aux groupes

Pour les autres caractéristiques spécifiques aux groupes examinées, à savoir l'*année d'admission*, le *contexte migratoire*, le *niveau de formation* le plus élevé, la *situation professionnelle* et l'*urbanisation*, nous n'avons pas trouvé de différences majeures dans les comparaisons.

5.2.2 Différences importantes spécifiques aux groupes en ce qui concerne les motifs de changement sur la base de la statistique analytique

I Différences spécifiques aux groupes pour tous les motifs

Nous avons utilisé deux approches pour tester statistiquement les différences observées dans les statistiques descriptives en ce qui concerne les motifs de changement et les caractéristiques des personnes interrogées. La description de la méthodologie concrète est décrite dans le point A 5 en annexe. Les résultats se présentent comme suit :

- *Signification statistique* : nous avons testé si les différences observées étaient également statistiquement significatives. Toutes les variables spécifiques aux groupes présentent, au moins pour quelques motifs, une différence significative dans les modalités. Autrement dit, pour tous les sous-groupes, il existe des motifs dont l'importance varie en fonction de la modalité (p. ex. dépôt de la demande avant/pendant/après l'ER). La signification généralement élevée pouvant s'expliquer par la taille de l'échantillon, nous prenons le niveau correspondant à 99,9 % comme valeur de mesure de la signification.
- *Signification substantielle* : nous avons testé l'intensité des effets. Nous considérons les valeurs comme substantiellement significatives lorsqu'elles présentent un V de Cramér supérieur à 0,1. Jusqu'à un V de Cramér de 0,3, nous considérons que l'effet est faible. Pour les V de Cramér compris entre 0,3 et 0,5, nous estimons que l'effet est moyen et pour les V de Cramér supérieurs à 0,5 que l'effet est important.

Les résultats montrent qu'il existe des différences statistiquement significatives, présentant une certaine intensité, en particulier en ce qui concerne l'attitude envers l'armée et le moment du dépôt de la demande. Il existe également des différences en ce qui concerne l'orientation politique et la situation professionnelle. Nous observons quelques différences statistiquement significatives, mais qui semblent faibles, en ce qui concerne la langue. En ce qui concerne les modalités des autres variables, il n'y a guère de différences significatives et substantielles dans l'évaluation des motifs. L'illustration D 5.6 qui suit en donne un aperçu.

D 5.6 : Différences statistiquement significatives et substantielles par sous-groupe

<i>Sous-groupe</i>	<i>Nombre de motifs présentant une signification statistique</i>	<i>Nombre de motifs présentant une signification substantielle</i>
Moment du dépôt de la demande	32	22
Attitude envers l'armée	28	24
Orientation politique	18	9
Langue	13	0
Situation professionnelle	11	7
Année de la demande	7	0
Formation	7	2
Contexte migratoire	6	0
Urbanisation	2	0

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes (= 3268).

Légende : pour déterminer la signification statistique, nous avons utilisé la statistique de la valeur p dans le test χ^2 - (valeur p inférieure à 0,001 [niveau de signification de 99,9 %]) ; pour déterminer la signification substantielle, nous avons utilisé le V de Cramér (valeur supérieure à 0,1).

I Influence des caractéristiques spécifiques aux groupes sur les huit principaux motifs
 Nous avons ensuite examiné si les huit motifs les plus importants (voir point 5.1) présentaient des différences spécifiques aux groupes. La régression logistique multinomiale nous permet de déterminer dans quelle mesure il existe une différence significative dans les modalités d'un sous-groupe, d'une part pour la pertinence (catégorie de comparaison 1) et d'autre part pour la priorisation (catégorie de comparaison 2). S'il existe des différences statistiquement significatives dans les deux cas, nous parlons de signification statistique pour l'importance¹⁵. Les résultats de ce test sont présentés dans l'illustration D 5.7.

En résumé, on constate que les résultats de la statistique descriptive ont été confirmés dans la régression. L'évaluation de la pertinence et de la priorisation des huit principaux motifs diffère chez les personnes interrogées, notamment en ce qui concerne le moment du dépôt de la demande, l'orientation politique et l'attitude envers l'armée.

¹⁵ Dans la régression, nous ne pouvons tester qu'une catégorie de base par rapport aux autres, même dans la variable indépendante. Les catégories de base sont : demande déposée avant l'ER, allemand, demande déposée avant 2018, contexte migratoire oui, pas de formation, école obligatoire ou apprentissage, sans emploi, en formation ou en année intermédiaire, politiquement à gauche, refus (plutôt) catégorique de l'armée et ville-centre. Pour le moment du dépôt de la demande, la langue et l'orientation politique, nous avons à chaque fois calculé des modèles supplémentaires avec une autre catégorie de référence. Nous pouvons ainsi également faire des déclarations sur les différences concernant les autres modalités (p. ex. francophones vs italo-phones).

D 5.7 : Influence des caractéristiques spécifiques aux groupes sur les huit principaux motifs

Variable	Modalité et relation de causalité
Motif A : je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Avant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif qu'en cas de changement pendant ou après l'ER
Orientation politique	- <i>À gauche</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif que pour les personnes se situant au centre ou à droite
Attitude envers l'armée	- <i>Présence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif qu'en l'absence de refus catégorique
Motif B : je perçois/percevais peu de sens à mon activité dans l'armée.	
Orientation politique	- <i>À gauche</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif que pour les personnes se situant politiquement au centre ou à droite, et probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif que pour les personnes se situant politiquement à droite
Attitude envers l'armée	- <i>Présence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif qu'en l'absence de refus catégorique
Motif C : ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Changement après l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif que lors du changement avant l'ER
Orientation politique	- <i>À gauche</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif que pour les personnes se situant politiquement au centre, et probabilité significativement plus élevée pour la <i>pertinence</i> du motif que pour les personnes se situant politiquement à droite
Attitude envers l'armée	- <i>Présence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>pertinence</i> du motif qu'en l'absence de refus catégorique
Formation	- <i>Maturité ou formation supérieure</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>pertinence</i> du motif qu'avec un apprentissage, l'école obligatoire ou aucune formation
Motif D : je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Changement avant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif qu'en cas de changement pendant ou après l'ER
Orientation politique	- <i>À gauche</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif que pour les personnes se situant au centre ou à droite
Attitude envers l'armée	- <i>Présence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>pertinence</i> du motif qu'en l'absence de refus catégorique
Motif E : dans le service civil, je peux/pouvais répartir mes jours de service de manière plus flexible	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Changement avant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif qu'en cas de changement pendant ou après l'ER - <i>Changement après l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif que lors du changement pendant l'ER
Motif F : dans le service civil, je peux choisir moi-même le type et le lieu de mon affectation.	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Changement après l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif que lors du changement avant et pendant l'ER
Attitude envers l'armée	- <i>Présence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>pertinence</i> du motif qu'en l'absence de refus catégorique
Motif G : pendant l'ER, j'ai été obligé de continuer contre ma volonté.	
Moment du dépôt de la demande	- <i>Changement pendant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour l' <i>importance</i> du motif que lors du changement après l'ER
Langue	- <i>Allemand</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif que pour le français
Attitude envers l'armée	- <i>Absence d'un refus catégorique</i> : probabilité significativement plus élevée pour la <i>priorisation</i> du motif qu'en présence d'un refus catégorique

Variable	Modalité et relation de causalité
Motif H : je refuse catégoriquement le service militaire en Suisse.	
Moment du dépôt de la demande	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Changement avant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour l'importance du motif qu'en cas de changement pendant ou après l'ER - <i>Changement pendant l'ER</i> : probabilité significativement plus élevée pour la pertinence du motif que lors du changement après l'ER
Orientation politique	<ul style="list-style-type: none"> - <i>À gauche</i> : probabilité significativement plus élevée pour l'importance du motif que pour les personnes se situant au centre ou à droite

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes (n = 3268).

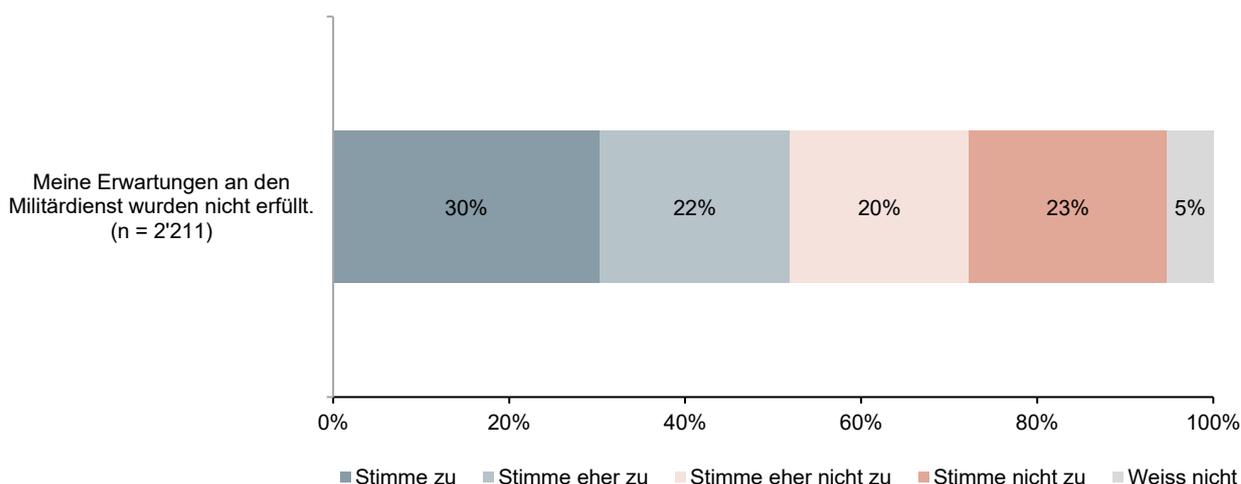
Légende : pour déterminer la signification, nous avons utilisé la statistique de la valeur p dans les régressions logistiques multinomiales (valeur p inférieure à 0,001 [niveau de signification de 99,9 %]). L'importance englobe à la fois les différences au niveau de la pertinence et de la priorisation.

5.3 Attentes vis-à-vis du service militaire

Dans le présent point, nous nous penchons plus en détail sur le motif « Mes attentes vis-à-vis du service militaire n'ont pas été satisfaites ». Dans l'enquête en ligne, nous avons demandé aux personnes ayant indiqué ce motif comme motif de changement quelles étaient leurs attentes concrètes vis-à-vis du service militaire qui n'avaient pas été satisfaites. Nous présentons ci-dessous les différences spécifiques aux groupes en ce qui concerne les attentes vis-à-vis du service militaire ainsi que celles qui n'ont pas été satisfaites.

Si nous considérons la répartition des réponses pour ce motif spécifique, nous constatons une répartition à peu près égale. Pour près de 52 % des personnes interrogées, les attentes non satisfaites vis-à-vis du service militaire étaient (plutôt) un motif de changement. Pour 43 %, ce n'était (plutôt) pas le cas (voir illustration D 5.8).

D 5.8 : Motifs de changement : attentes non satisfaites dans l'armée



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes ayant une expérience militaire (dépôt de la demande pendant ou après l'ER).

Ce motif est donc le quatorzième motif le plus fréquent parmi les 36 motifs. S'agissant de la priorisation du motif, les attentes non satisfaites arrivent en 15^e position. Les attentes non satisfaites vis-à-vis du service militaire constituent donc un motif de changement moyennement important.

Si nous considérons la pertinence spécifique aux groupes, nous relevons deux particularités : *premièrement*, les civilistes ayant déposé une demande pendant l'ER ont plus souvent

cité les attentes non satisfaites comme motif de changement que les civilistes ayant déposé une demande après l'ER (59 % [plutôt] d'accord). *Deuxièmement*, les attentes des civilistes francophones vis-à-vis du service civil ont été plus souvent non satisfaites (59 % [plutôt] d'accord) que celles des personnes interrogées dans les deux autres régions linguistiques.

Si nous examinons maintenant les réponses ouvertes, nous pouvons nous faire une idée des attentes vis-à-vis du service militaire qui n'ont pas été satisfaites chez les personnes qui ont mentionné ce motif de changement comme étant pertinent. Dans l'ensemble, le besoin de communiquer sur les attentes non satisfaites vis-à-vis du service militaire était important. 871 personnes ont donné des réponses parfois très détaillées. Souvent, ce sont des attentes envers leur propre fonction qui n'ont pas été satisfaites. Ces attentes varient considérablement d'une fonction à l'autre. Dans ce contexte, la déception de ne pas être employé dans la fonction à laquelle on avait été affecté (p. ex. comme soldat d'exploitation au lieu de la fonction prévue, ou avec des restrictions, lorsque p. ex. la formation de conducteur n'était plus possible) a souvent été décrite. Parmi les attentes non liées à la fonction qui n'ont pas été satisfaites, ce sont surtout les suivantes qui ont été souvent mentionnées :

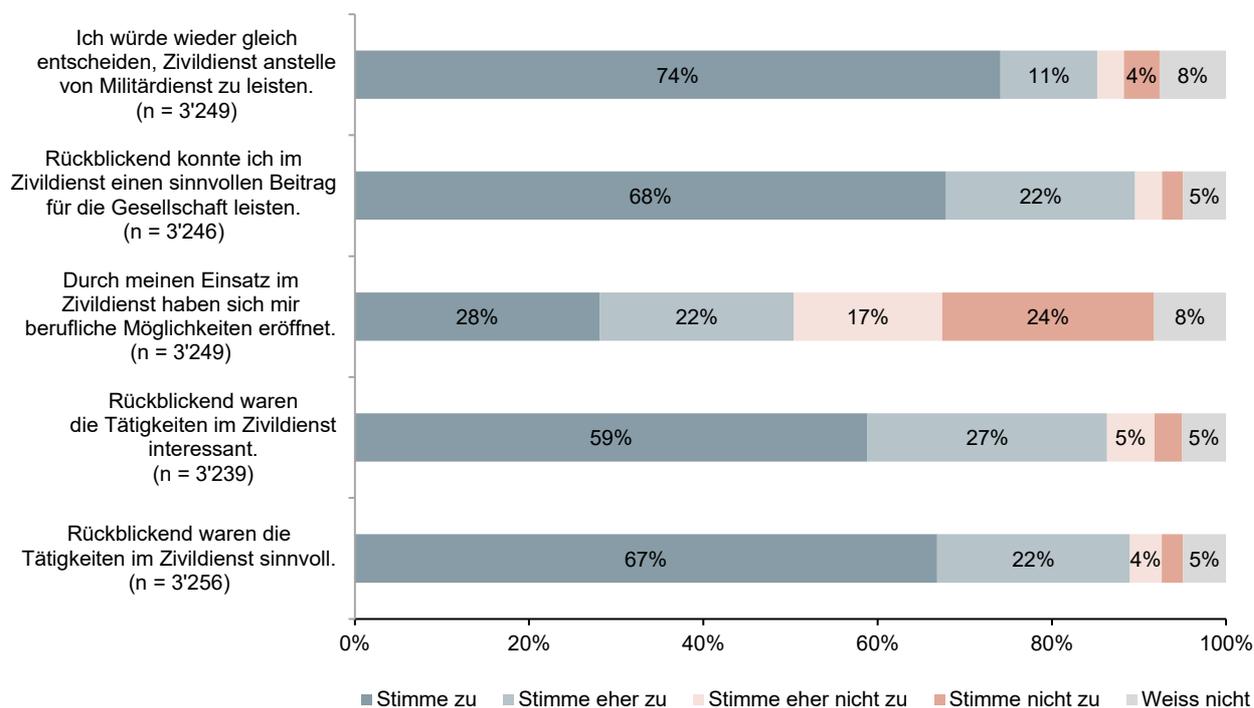
- attente d'une formation de haute qualité,
- attente de processus efficaces pendant l'ER (nombreux temps morts, longs temps d'attente),
- attente concernant les relations avec les supérieurs directs pendant l'ER ou le CR,
- attente concernant l'utilité ressentie de sa propre activité ou attente concernant les compétences des supérieurs hiérarchiques.

5.4 Attentes vis-à-vis du service civil

Dans cette section, nous aimerions examiner plus en détail dans quelle mesure, rétrospectivement, le service civil a répondu aux attentes des civilistes et si, avec le recul, ils passeraient de nouveau au service civil. À cette fin, nous examinons quelques items que nous avons demandés dans le cadre de l'enquête en ligne. Ils traitent de la décision de passer au service civil dans une perspective rétrospective. Comme dans les points précédents, nous abordons également dans ces questions les différences spécifiques aux groupes.

Un aperçu des résultats est présenté dans l'illustration D 5.9. Rétrospectivement, une grande majorité, à savoir 84 % à 89 % des civilistes interrogés ont jugé le service civil (plutôt) intéressant et (plutôt) utile et sont d'avis qu'ils ont pu apporter une contribution (plutôt) utile à la société dans le cadre du service civil. La moitié des civilistes interrogés est (plutôt) d'avis que leur affectation au service civil leur a ouvert des perspectives professionnelles. Enfin, 85 % des civilistes interrogés prendraient (plutôt) de nouveau la même décision et accompliraient du service civil au lieu du service militaire.

D 5.9 : Réponse aux attentes vis-à-vis du service civil

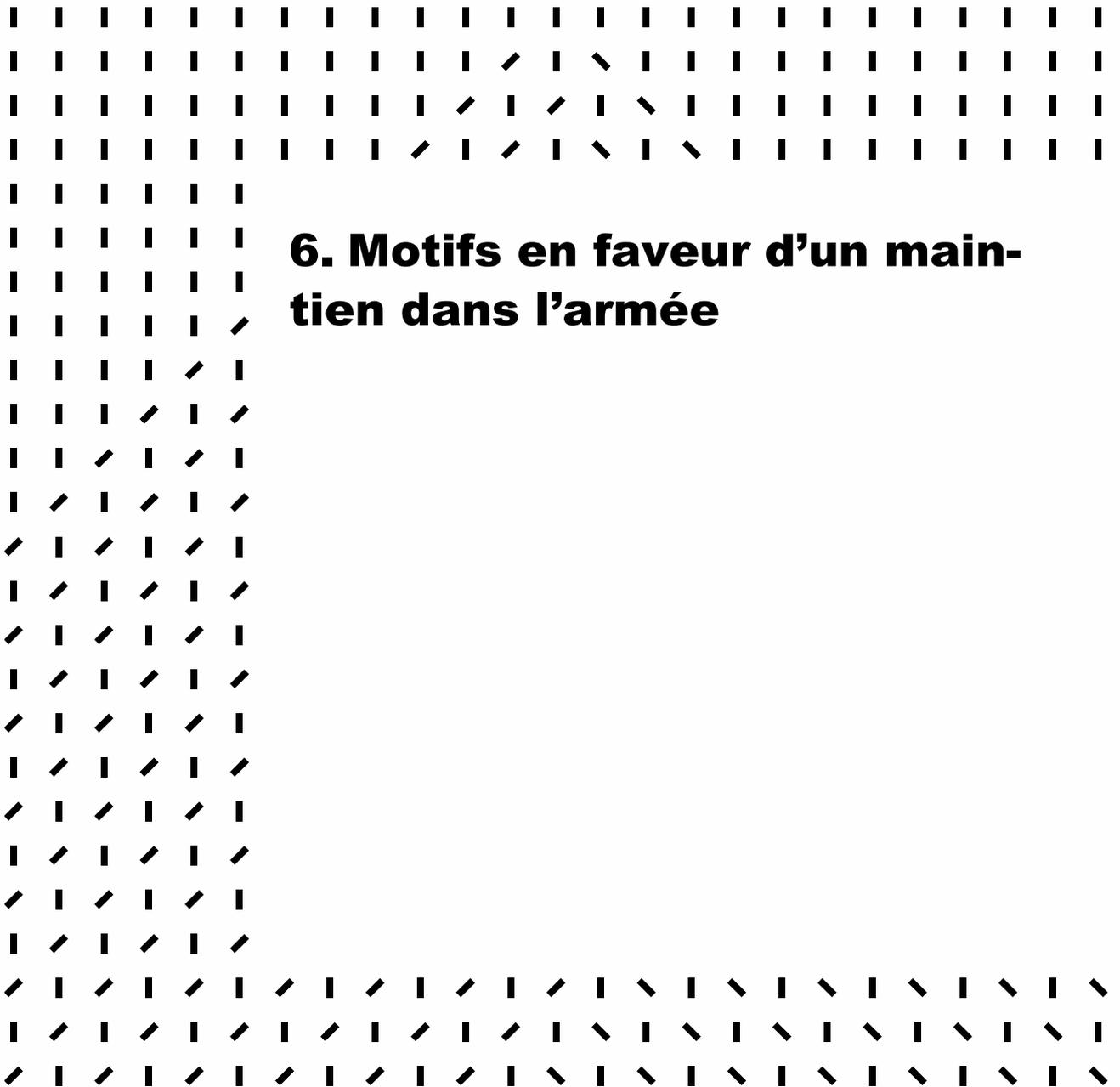


Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes.

Légende : approbation agrégée en pourcentage (sur tous les groupes de civilistes).

Si nous considérons les différences spécifiques aux groupes, nous constatons deux particularités : *premièrement*, les civilistes ayant déposé une demande après l'ER ont jugé leur affectation au service civil ou les activités du service civil de manière légèrement moins positive que les deux autres groupes. Par exemple, « seulement » 43 % des personnes interrogées ont indiqué que le service civil leur avait (plutôt) ouvert de nouvelles perspectives professionnelles. *Deuxièmement*, les civilistes francophones et italophones ont proportionnellement un peu plus souvent bénéficié d'opportunités professionnelles grâce à leur affectation au service civil que les personnes interrogées germanophones.

Dans l'enquête en ligne, nous avons également demandé aux civilistes s'ils seraient passés au service civil si celui-ci avait duré trois fois plus longtemps que le service militaire, au lieu de la durée actuelle d'une fois et demie celle du service militaire. Selon les réponses des civilistes, près de la moitié des civilistes interrogés (47 %) auraient également changé pour le service civil si celui-ci avait duré trois fois plus longtemps. Quelque 27 % ont indiqué qu'ils ne seraient pas passés au service civil dans ces circonstances, et une proportion relativement élevée de l'ordre de 26 % n'a pas pu répondre à cette question. Pour cette question, le taux d'approbation est le plus élevé chez les civilistes qui ont déposé une demande avant l'ER (52 %), suivis par les civilistes qui ont déposé une demande pendant l'ER (50 %) et après l'ER (42 %).



6. Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée

Dans le présent chapitre, nous décrivons les motifs déterminants pour un maintien dans l'armée. Chaque année, quelques centaines de militaires (2023 : 1434) déposent une demande d'admission au service civil, mais n'y donnent pas suite. Ces personnes restent dans l'armée ou deviennent inaptes au service. Nous décrivons ci-dessous les motifs pour lesquels les militaires déposent une demande mais n'y donnent pas suite.

Nous répondons en outre à la question de savoir dans quelles conditions, eu égard à l'environnement juridique, politique et administratif, des civilistes admis auraient été prêts à rester dans l'armée.

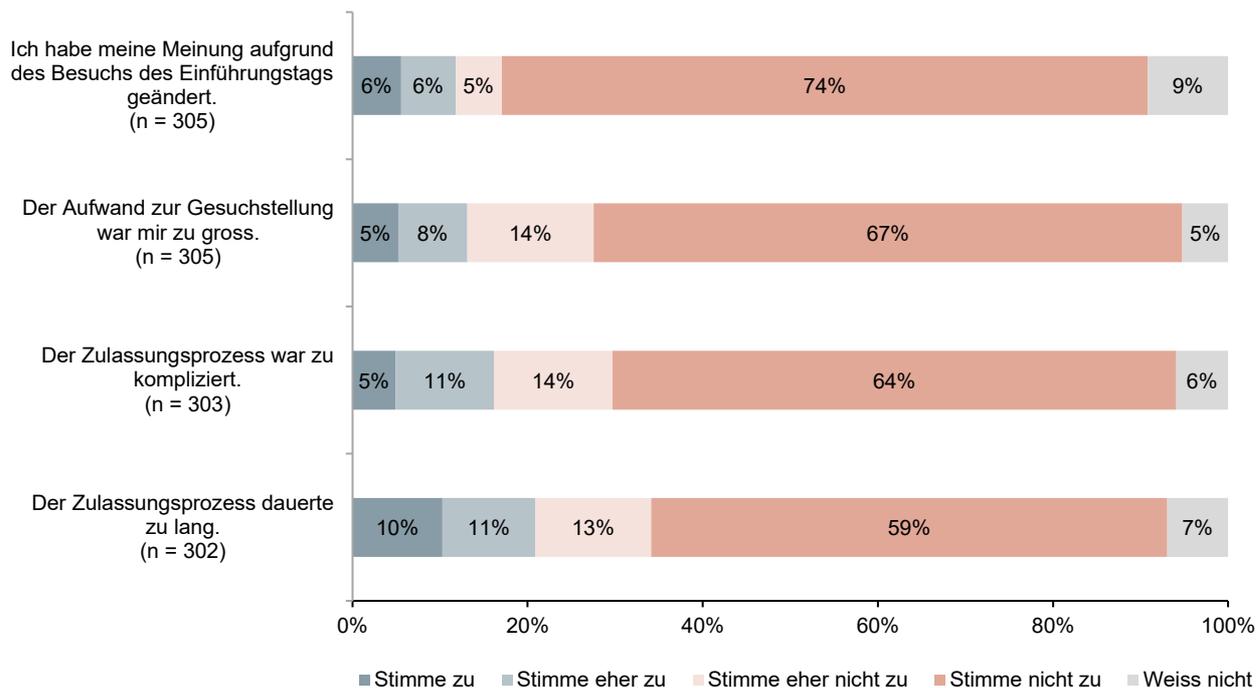
Dans l'enquête en ligne, 309 personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient déposé une demande d'admission au service civil, mais qu'elles n'y avaient pas donné suite. Les motifs éventuels résident notamment dans le fait qu'elles ne se sont pas inscrites à la journée d'introduction, qu'elles n'y ont pas participé ou qu'elles n'ont pas confirmé leur demande après y avoir participé. Aucune information n'est disponible sur le nombre de personnes qui quittent le processus d'admission au service civil ni à quel moment.

En collaboration avec le groupe de suivi, nous avons défini onze motifs pour lesquels les militaires qui ont déposé une demande restent dans l'armée. Comme pour les motifs de changement, les militaires interrogés ont pu indiquer dans quelle mesure ces motifs leur correspondaient (1 = « D'accord », 2 = « Plutôt d'accord », 3 = « Plutôt pas d'accord », 4 = « Pas d'accord »). Nous présentons ci-dessous les résultats selon les catégories suivantes : processus d'admission au service civil, durée et domaines d'activité du service civil, facteurs spécifiques aux acteurs et facteurs liés à la situation privée. Dans une question ouverte, nous avons en outre sondé d'autres motifs dans l'enquête en ligne, que nous présentons à la fin du chapitre. En raison du faible nombre de cas, nous ne sommes pas en mesure de faire une différenciation en fonction des caractéristiques spécifiques aux groupes.

6.1 Processus d'admission au service civil

Le processus d'admission au service civil est l'un des facteurs susceptibles d'inciter à rester dans l'armée après avoir déposé sa demande. L'illustration D 6.1 montre les valeurs d'approbation pour chaque motif. En résumé, le processus d'admission au service civil n'a constitué un motif de rester dans l'armée que pour un petit pourcentage des personnes interrogées. Il n'y a aucun motif qui recueille l'approbation (d'accord ou plutôt d'accord) de plus de 21 % des personnes interrogées.

D 6.1 : Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée : processus d'admission au service civil

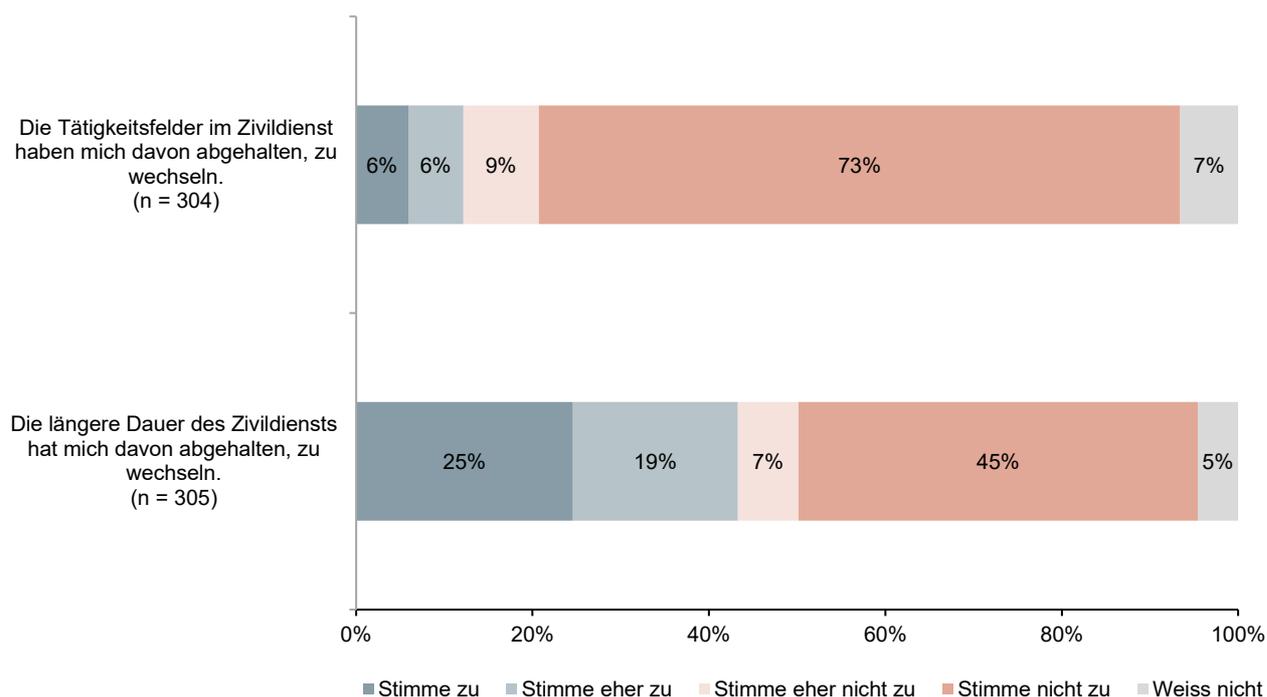


Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des militaires qui ont déposé une demande d'admission au service civil, mais qui n'ont pas terminé la procédure d'admission.

6.2 Durée et domaines d'activité du service civil

Cette catégorie porte sur les facteurs contextuels du service civil. L'illustration D 6.2 montre les valeurs d'approbation pour chaque motif. Pour 44 % des personnes interrogées, la durée plus longue du service civil constituait un motif pour ne pas achever le processus d'admission au service civil. On peut donc en conclure que tous les requérants n'ont pas étudié en détail les conditions-cadres de l'accomplissement du service civil avant de déposer une demande. Parmi tous les motifs, il s'agit de celui qui a été le plus souvent cité. Les domaines d'activité du service civil n'ont dissuadé qu'un faible pourcentage des personnes interrogées (12 %) de passer au service civil.

D 6.2 : Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée : facteurs environnementaux du service civil



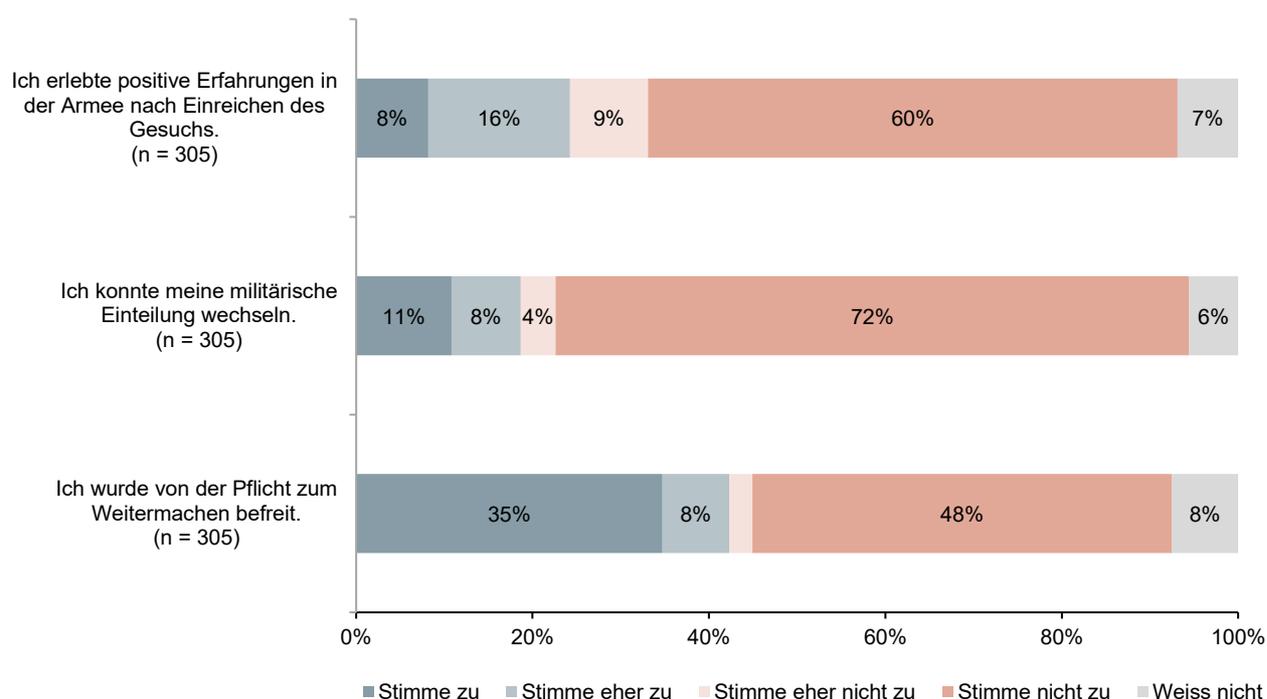
Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des militaires qui ont déposé une demande d'admission au service civil, mais qui n'ont pas terminé la procédure d'admission.

6.3 Facteurs liés à l'armée spécifiques aux acteurs

Dans cette catégorie, il s'agit de facteurs individuels/spécifiques aux acteurs qui conduisent à rester dans l'armée. L'illustration D 6.3 montre les valeurs d'approbation pour chaque motif de ce groupe.

Près d'un quart des personnes interrogées ont fait des expériences positives dans l'armée après avoir déposé leur demande, et environ un cinquième des personnes interrogées ont pu changer d'incorporation militaire, ce qui, selon elles, a contribué à leur maintien dans l'armée. Pour 43 % des personnes interrogées, la libération de l'obligation d'accomplir du service d'avancement était (plutôt) un motif pour ne pas achever le processus d'admission. Il s'agit du deuxième motif le plus souvent invoqué pour rester dans l'armée après le dépôt de la demande.

D 6.3 : Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée : facteurs liés à l'armée spécifiques aux acteurs



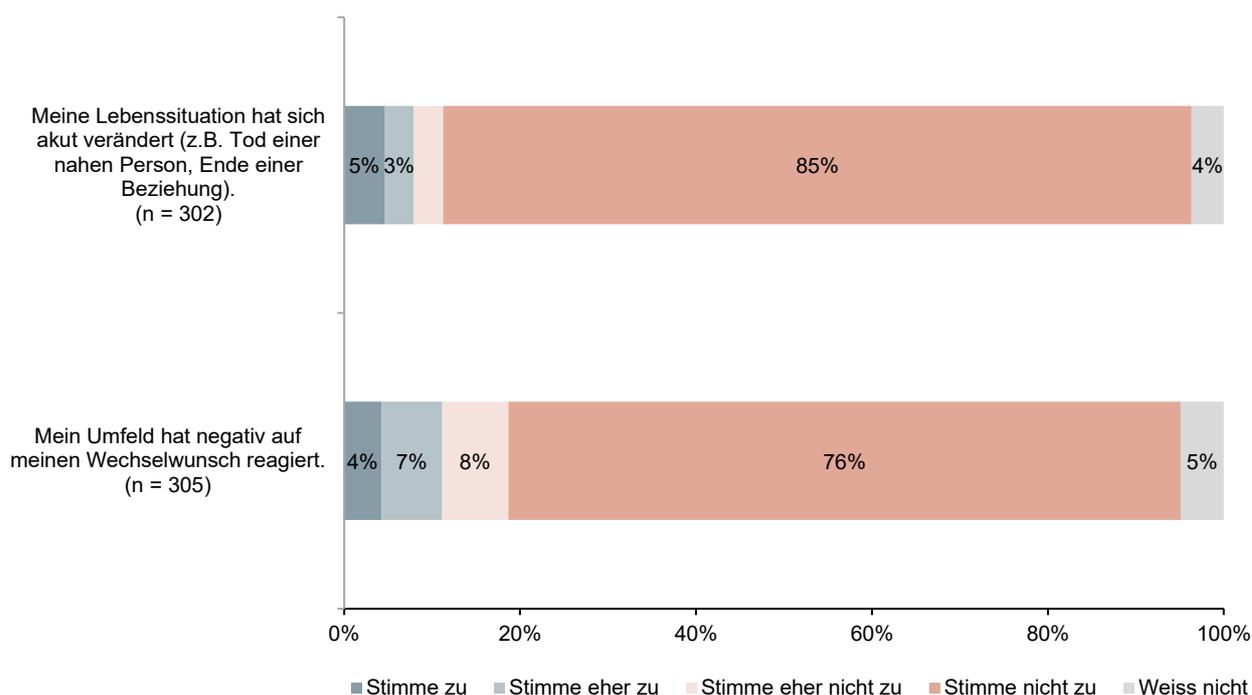
Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des militaires qui ont déposé une demande d'admission au service civil, mais qui n'ont pas terminé la procédure d'admission.

6.4 Facteurs liés à la situation privée

Cette catégorie porte sur la situation privée des requérants qui les a empêchés de passer au service civil. L'illustration D 6.4 montre les valeurs d'approbation pour chaque motif.

Un changement de situation personnelle ou des réactions négatives de la part de l'entourage privé n'ont (plutôt) motivé qu'un faible pourcentage des personnes interrogées (7 à 11 %) à ne pas terminer le processus d'admission.

D 6.4 : Motifs en faveur d'un maintien dans l'armée : situation personnelle



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des militaires qui ont déposé une demande d'admission au service civil, mais qui n'ont pas terminé la procédure d'admission.

6.5 Autres facteurs

Dans une question ouverte de l'enquête en ligne, nous avons demandé quels étaient les autres motifs expliquant pourquoi les militaires sont restés dans l'armée après avoir déposé une demande d'admission au service civil. D'autres motifs ont été mentionnés dans les réponses, que nous présentons ci-dessous.

Parmi les personnes interrogées ayant déposé leur demande *avant l'ER*, peu ont répondu. Il a été mentionné que la demande avait été déposée à titre prophylactique, afin de pouvoir quitter rapidement le service militaire si le besoin s'en faisait sentir après quelques jours. L'ER ne s'est finalement pas avérée aussi difficile qu'on le craignait.

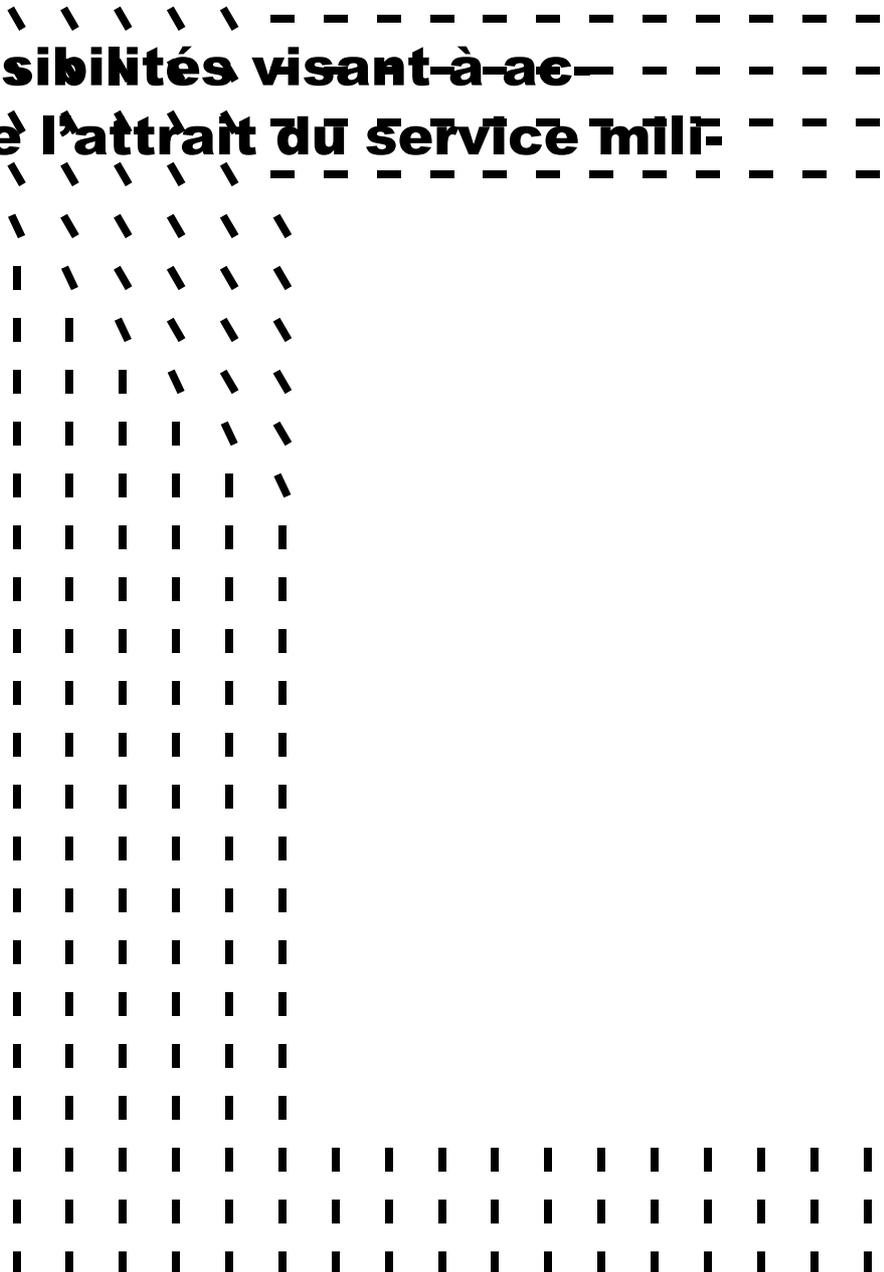
Parmi les personnes interrogées qui ont déposé une demande *pendant l'ER*, on trouve une multitude de motifs. Le motif le plus souvent cité est qu'une demande a été déposée à titre prophylactique ou comme moyen de pression pour ne pas être obligé d'accomplir du service d'avancement. Il a également souvent été mentionné que des solutions avaient pu être trouvées avec les supérieurs hiérarchiques pour des problèmes/revendications individuels (p. ex. incorporation non satisfaisante, ennui avec les cadres, tâches peu passionnantes). Certaines personnes interrogées ont été convaincues (et parfois persuadées, selon les

termes employés) de rester dans l'armée. D'autres motifs étaient des missions sérieuses attrayantes pendant la pandémie de Covid-19, la perte de l'aptitude au service (problèmes de santé pendant le service) et l'impossibilité de participer à la journée d'introduction du service civil pendant les premières semaines de la pandémie de Covid-19.

Chez les personnes interrogées qui ont déposé leur demande *après l'ER*, on relève d'autres motifs. L'incompatibilité de la première affectation longue dans le service civil avec la formation/la situation professionnelle a été souvent mentionnée¹⁶. Il a également été indiqué qu'il a été possible de trouver des solutions aux besoins individuels (p. ex. report d'un CR), que la demande n'a été déposée qu'à titre prophylactique afin de pouvoir changer rapidement en cas de mauvaises expériences lors du premier CR, et également que l'on a été convaincu par les supérieurs hiérarchiques et les camarades de rester dans l'armée.

¹⁶ La première affectation dans le service civil après avoir terminé l'ER doit durer au moins 54 jours et commencer au plus tard l'année qui suit l'entrée en force de la décision d'admission.

7. Possibilités visant à ac- croître l'attrait du service mili- taire

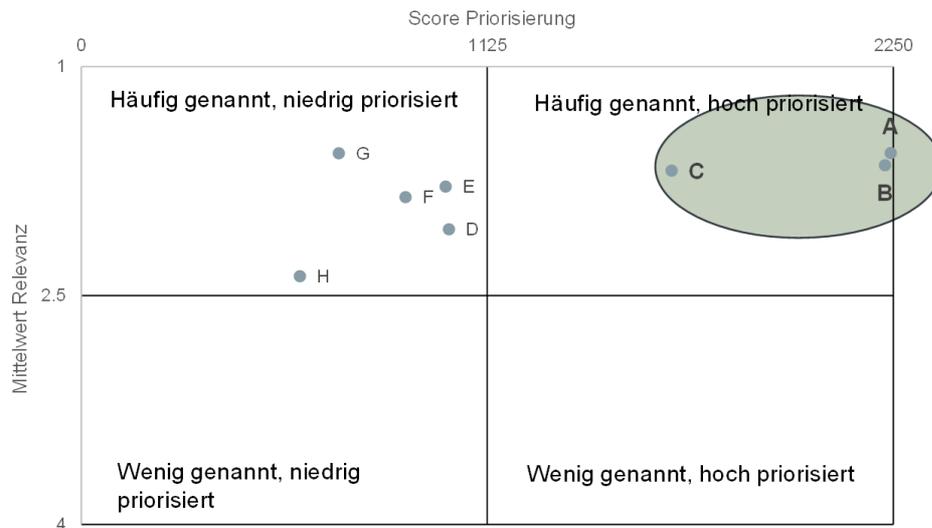


Dans le présent chapitre, nous présentons des possibilités visant à optimiser le service militaire afin que le nombre de personnes aptes au service militaire qui passent au service civil diminue.

Nous avons demandé aux militaires et aux civilistes participant à l'enquête en ligne ainsi qu'aux civilistes participant aux groupes de discussion leur avis sur certaines possibilités d'optimisation. Dans l'enquête en ligne, nous avons sondé huit possibilités d'optimisation que nous pouvons diviser en deux groupes : *premièrement*, les possibilités d'optimisation de la formation et *deuxièmement*, les possibilités d'optimisation des conditions-cadres. Il était en outre possible de citer d'autres possibilités d'optimisation.

Les résultats montrent que les huit possibilités d'amélioration indiquées ont été largement approuvées et sont donc pertinentes. Trois possibilités d'optimisation figurent en tête de liste et sont donc les plus importantes. Deux de ces trois possibilités concernent l'instruction dispensée dans le cadre du service militaire (elle doit être plus adaptée aux adultes et plus axée sur les compétences, et son contenu doit être amélioré) et une autre la conciliation du service militaire avec la vie privée (voir illustration D 7.1).

D 7.1 : Possibilités d'amélioration de l'armée



Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes ayant une expérience militaire (dépôt de la demande pendant ou après l'ER) et des militaires.

Légende : chaque point de l'illustration représente une des 8 possibilités d'amélioration sondées. Les motifs entourés dans le champ en haut à droite sont primordiaux pour les explications.

A : la formation devrait être plus adaptée aux adultes et plus axée sur les compétences. B : le service militaire et la vie privée doivent être plus compatibles.

C : le contenu de la formation devrait être amélioré.

D : le temps libre pendant l'ER devrait être augmenté.

E : la formation devrait également être applicable dans le domaine civil.

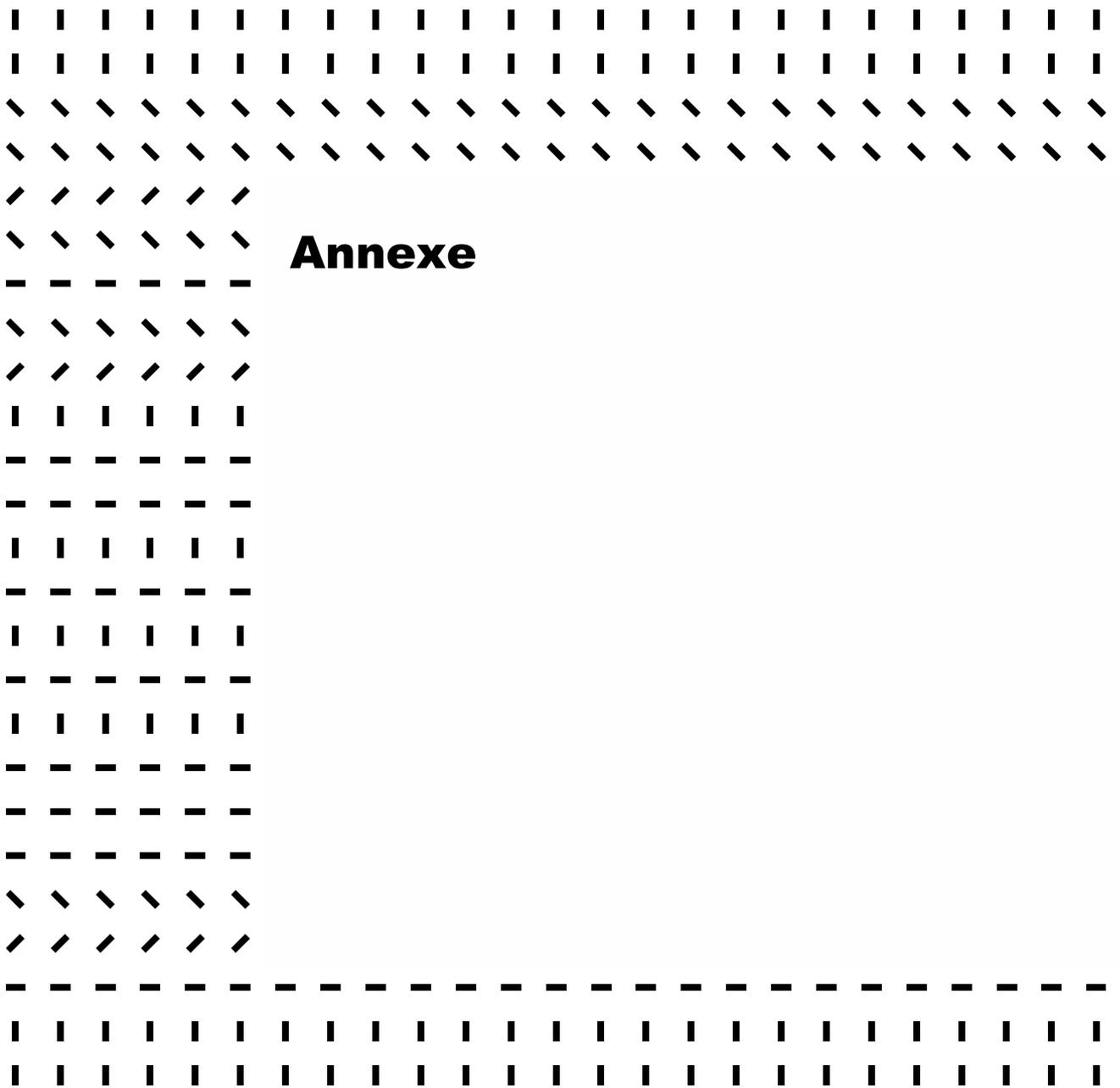
E : la formation devrait être prise en compte dans le domaine civil.

G : le nombre de CR par an devrait être assoupli.

H : la durée des CR devrait être raccourcie.

Il y a peu de différences entre les groupes. Les *militaires* étaient plus souvent d'accord avec l'affirmation selon laquelle la formation devrait être reconnue dans le domaine civil (78 % [plutôt] d'accord) que les personnes accomplissant du service civil. En contrepartie, les civilistes ont accordé une plus grande importance au temps libre pendant l'ER (68 % [plutôt] d'accord). Les personnes interrogées *francophones et italophones* étaient plus souvent d'accord que les germanophones avec l'affirmation selon laquelle la formation dans le domaine civil devrait être reconnue. Il en va de même pour la réduction de la durée des CR.

Questionnées sur d'autres propositions d'optimisation, les personnes interrogées ont notamment mentionné des points qui permettraient d'augmenter la compatibilité entre l'accomplissement du service et la vie privée (p. ex. licenciement le vendredi et entrée au service le lundi), d'augmenter l'attrait de l'accomplissement du service (p. ex. indemnisation financière plus élevée, renouvellement de l'équipement, suppression de l'obligation d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté) ainsi que des aspects de la culture organisationnelle (moins de hiérarchie, ton plus convivial). Plusieurs personnes interrogées souhaitent également une adaptation fondamentale du système, comme l'abolition du service militaire obligatoire et l'introduction d'une armée de métier.



Annexe

A 1 Liste des questions par objet de recherche

DA 1 : Objets de recherche et questions

1. Analyse des motifs de dépôt d'une demande

- **1.1** Quels sont les **facteurs de répulsion** juridiques, politiques et administratifs **de l'armée** (p. ex. durée de l'ER, obligation d'accomplir du service d'avancement, mission) qui motivent une personne astreinte au service militaire à déposer une demande d'admission au service civil ?
- **1.2** Quels sont les **facteurs d'attrait** juridiques, politiques et administratifs **du service civil** (p. ex. durée du service civil, mission, domaines d'activité) qui motivent une personne astreinte au service militaire à déposer une demande d'admission au service civil ?
- **1.3** Quelles sont les particularités ou les points communs des requérants en ce qui concerne la perception des facteurs environnementaux (p. ex. image, conditions-cadres de l'armée ou du service civil, situation de la menace) ?
- **1.4** Quelles sont les particularités ou les points communs des requérants en ce qui concerne les facteurs spécifiques aux acteurs (p. ex. résistance physique et psychique, situation professionnelle et en matière de formation, région linguistique, fonction militaire) ?
- **1.5** Quelles sont les attentes concrètes qui n'ont pas pu être satisfaites par l'armée, incitant à envisager un passage au service civil ?
- **1.6** S'agissant des motifs, quelles sont les différences entre ceux qui déposent leur demande avant, pendant et après l'école de recrues ?
- **1.7** S'agissant des motifs, quelles sont les différences entre les différentes classes d'âge de 2018 à 2022 (mise en œuvre du DEVA) et 2023 (période de réalisation de l'étude) ?
- **1.8** Le cas échéant, quels ont été les effets du DEVA sur la décision ou la motivation ?
- **1.9** Dans l'ensemble, quels autres motifs ont le plus d'influence sur la décision de passer du service militaire au service civil ? S'agit-il de motifs liés à l'environnement ou de motifs directement liés aux acteurs ?

2. Motifs (possibles) d'un maintien dans l'armée

- **2.1** En raison de quels motifs liés à l'environnement et aux acteurs eux-mêmes, certains requérants n'ont pas terminé la procédure d'admission et sont donc restés dans l'armée ?
- **2.2** Rétrospectivement, dans quelle mesure le service civil correspond-il aux attentes (objectifs, connaissances, intentions) des civilistes admis ? Pour quelles raisons y a-t-il, le cas échéant, un écart entre les attentes et la réalité ?
- Dans quelles conditions, eu égard à l'environnement juridique, politique et administratif, des civilistes admis auraient-ils été prêts à rester dans l'armée ? Quelles différences y a-t-il à cet égard en ce qui concerne le moment du dépôt de la demande et celui de l'admission ?

3. Perspective globale et recommandations

- 3.1 Quels sont les principaux motifs de dépôt d'une demande d'admission au service civil ?
- 3.2 Quels sont les principaux motifs pour rester dans l'armée après avoir déposé une demande d'admission au service civil ?
- 3.3 Dans quels domaines l'armée doit-elle s'améliorer ? Comment l'armée pourrait-elle faire en sorte de réduire le nombre de départs ?

A 2 Documents analysés

- Conseil fédéral (2014) : Rapport final sur les résultats de l'entretien relatif à une demande d'admission au service civil et sur ceux de l'évaluation des motifs des requérants au service civil, Berne.
- Conseil fédéral (2021) : Alimentation de l'armée et de la protection civile. Partie 1 : analyse et mesures à court et à moyen terme, Berne.
- Conseil fédéral (2022) : Alimentation de l'armée et de la protection civile. Partie 2 : possibilités de développement à long terme du système de l'obligation de servir, Berne.
- Conseil fédéral (2023) : Rapport du Conseil fédéral sur la mise en œuvre du développement de l'armée, 2 juin 2023, Berne.
- Personnel de l'armée (2022) : Recensement de l'armée 2022, état au 1^{er} mars 2022.
- Étudiants de l'université de Saint-Gall (2022) : présentation finale « Dabei bleiben », projet Capstone, 24 mai 2022.
- Szvircev Tresch, T. ; Wenger, A. ; De Rosa, S. ; Ferst, T. ; Rizzo, E. ; Robert, J. ; Roost, T. (2023) : Sécurité 2023 – Les tendances de l'opinion suisse en matière de politique extérieure, de politique de sécurité et de politique de défense. Académie militaire (ACAMIL) à l'EPF de Zurich et Centre de recherche sur la politique de sécurité (Center for Security Studies, CSS), EPF Zurich, Birmensdorf et Zürich.
- Stampfli, N. (2019) : Die Beweggründe für den Übertritt in den Zivildienst – travail de Bachelor, 2 avril 2019, Zürich.

A 3 Données relatives à l'enquête en ligne

I Échantillon

Les civilistes interrogés présentent les caractéristiques suivantes :

DA 2 : Profil des civilistes participant à l'enquête en ligne

Variable	Modalité	Valeur absolue	En pourcentage
Année du dépôt de la demande (n = 3213)	avant 2018	1067	33,2 %
	entre 2018 et 2022	1603	49,9 %
	2023	543	16,9 %
Moment du dépôt de la demande (n = 3268)	avant l'ER	1044	32,0 %
	pendant l'ER	1026	31,4 %
	après l'ER	1198	36,7 %
Langue Langue utilisée pour répondre à l'enquête (n = 3268)	allemand	2483	76,0 %
	français	592	18,1 %
	italien	193	5,9 %

<i>Variable</i>	<i>Modalité</i>	<i>Valeur absolue</i>	<i>En pourcentage</i>
Contexte migratoire Père, mère ou civ né(e) à l'étranger (n = 2924)	oui	797	27,3 %
	non	2127	72,7 %
Diplôme le plus élevé au moment du dépôt de la demande (n = 3247)	pas de formation achevée, école obligatoire ou apprentissage	1014	31,2 %
	école de maturité, formation technique et professionnelle supérieure ou haute école	2223	68,5 %
	ne sait pas	10	0,3 %
Situation professionnelle au moment du dépôt de la demande (n = 3195)	actif ou indépendant	1142	35,7 %
	en formation, année intermédiaire ou sans activité lucrative	2014	63,0 %
	ne sait pas	39	1,2 %
Orientation politique Échelle de 1 « très à gauche » à 10 « très à droite » (n = 2903)	à gauche (de 1 à 3)	957	33,0 %
	au centre (de 4 à 7)	1676	57,7 %
	à droite (de 8 à 10)	270	9,3 %
Urbanisation Code postal indiqué dans l'enquête, répartition dans les catégories de l'OFS (n = 2960)	ville-centre	704	23,8 %
	centre principal	737	24,9 %
	commune-centre de l'agglomération	184	6,2 %
	commune périphérique de l'agglomération	535	18,1 %
	commune rurale	800	27,0 %
Genre (n = 3201)	féminin	38	1,2 %
	masculin	3145	98,3 %
	autre	18	0,6 %

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes.

Légende : civ = civilistes.

Les militaires interrogés présentent les caractéristiques suivantes :

DA 3 : Profil des militaires participant à l'enquête en ligne

<i>Variable</i>	<i>Modalité</i>	<i>mil avec demande (n = 309)</i>	<i>mil sans demande (n = 757)</i>
Moment du dépôt de la demande (uniquement mil avec demande, n = 300)	avant l'ER	9 (3 %)	–
	pendant l'ER	189 (63,0 %)	–
	après l'ER	102 (34,0 %)	–
Année de début de l'ER (mil avec demande, n = 299, mil sans demande, n = 724)	avant 2018*	42 (14,0 %)	40 (5,5 %)
	entre 2018 et 2022	196 (65,6 %)	534 (73,8 %)
	2023	61 (20,4 %)	150 (20,7 %)
Langue (mil avec demande, n = 309, mil sans demande, n = 757)	allemand	269 (87,1 %)	557 (73,6 %)
	français	24 (7,8 %)	146 (19,3 %)
	italien	16 (5,2 %)	54 (7,1 %)
Contexte migratoire <i>Père, mère ou mil né(e) à l'étranger</i> (mil avec demande, n = 309, mil sans demande, n = 756)	oui	74 (28,2 %)	202 (29,2 %)
	non	188 (71,8 %)	490 (70,8 %)
Diplôme le plus élevé au moment de la demande d'admission au service civil (avec demande, n = 306), Diplôme le plus élevé au moment du début de l'ER (sans demande, n = 752)	pas de formation achevée, école obligatoire ou apprentissage	107 (35,0 %)	338 (44,9 %)
	école de maturité, formation technique et professionnelle supérieure ou haute école	196 (64,1 %)	412 (54,8 %)
	ne sait pas	3 (1,0 %)	2 (0,3 %)
Situation professionnelle au moment de la demande d'admission au service civil (avec demande, n = 303), Situation professionnelle au moment du début de l'ER (sans demande, n = 751)	actif ou indépendant	129 (42,6 %)	366 (48,7 %)
	en formation, année intermédiaire ou sans activité lucrative	165 (54,5 %)	379 (50,5 %)
	ne sait pas	9 (3,0 %)	6 (0,8 %)
Orientation politique <i>Échelle de 1 « très à gauche » à 10 « très à droite »</i> (mil avec demande, n = 258, mil sans demande, n = 665)	à gauche (de 1 à 3)	51 (19,8 %)	72 (10,8 %)
	au centre (de 4 à 7)	167 (64,7 %)	450 (67,7 %)
	à droite (de 8 à 10)	40 (15,5 %)	143 (21,5 %)

<i>Variable</i>	<i>Modalité</i>	<i>mil avec demande (n = 309)</i>	<i>mil sans demande (n = 757)</i>
Urbanisation <i>Code postal indiqué dans l'enquête, répartition dans les catégories de l'OFS</i> (mil avec demande, n = 268, mil sans demande, n = 704)	ville-centre	55 (20,5 %)	132 (18,8 %)
	centre principal	72 (26,9 %)	185 (26,3 %)
	commune-centre de l'agglomération	25 (9,3 %)	43 (6,1 %)
	commune périphérique de l'agglomération	51 (19,0 %)	112 (15,9 %)
	commune rurale	65 (24,3 %)	232 (33,0 %)
Genre (mil avec demande, n = 299, mil sans demande, n = 751)	féminin	4 (1,2 %)	28 (3,7 %)
	masculin	293 (98 %)	719 (95,7 %)
	autre	2 (0,7 %)	4 (0,5 %)
Arme (mil avec demande, n = 305, mil sans demande, n = 753)	Infanterie	43 (14,1 %)	139 (18,5 %)
	Troupes blindées	29 (9,5 %)	69 (9,2 %)
	Artillerie	12 (3,9 %)	41 (5,4 %)
	Troupes d'aviation	24 (7,9 %)	55 (7,3 %)
	Défense contre avions	11 (3,6 %)	42 (5,6 %)
	Troupes du génie	5 (1,6 %)	34 (4,5 %)
	Troupes d'aide au commandement	56 (18,4 %)	85 (11,3 %)
	Troupes de sauvetage	17 (5,6 %)	28 (3,7 %)
	Troupes de la logistique	45 (14,8 %)	131 (17,4 %)
	Troupes sanitaires	28 (9,2 %)	60 (8,0 %)
	Police militaire	6 (2,0 %)	11 (1,5 %)
	Troupes de défense NBC	13 (4,3 %)	20 (2,7 %)
	Forces spéciales	4 (1,3 %)	18 (2,4 %)
	Autres	12 (3,9 %)	20 (2,7 %)
Militaire en service long (mil avec demande, n = 307, mil sans demande, n = 757)	oui	38 (12,4 %)	50 (6,6 %)
	non	267 (87,0 %)	702 (92,7 %)
	ne sait pas	2 (0,7 %)	5 (0,7 %)
Grade le plus élevé dans l'armée (mil avec demande, n = 306, mil sans demande, n = 754)	Troupe (recrue, soldat, appointé, appointé-chef)	256 (83,7 %)	549 (72,8 %)
	Sous-officier (caporal, sergent, sergent-chef)	29 (9,5 %)	117 (15,5 %)
	Sous-officier supérieur (sergent-major, fourrier, sergent-major chef)	9 (2,9 %)	17 (2,3 %)

<i>Variable</i>	<i>Modalité</i>	<i>mil avec demande (n = 309)</i>	<i>mil sans demande (n = 757)</i>
	Officier (lieutenant, premier-lieutenant, capitaine ou plus)	9 (2,9 %)	67 (8,9 %)
	Officier spécialiste	3 (1,0 %)	4 (0,5 %)

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des militaires.

Légende : = données personnelles fournies par les participants à l'enquête. Seules les personnes ayant déposé une demande en 2018 ou plus tard ou ayant accompli l'ER ont été interrogées ; mil = militaires.

I Différences dans le comportement de réponse entre les militaires et les civilistes

Dans le cadre de l'enquête, les militaires et les civilistes pouvaient indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec les énoncés concernant l'image et les conditions-cadres de l'armée. Nous avons formulé les énoncés suivants :

DA 4 : Image et conditions-cadres de l'armée

	<i>D'accord / plutôt d'accord</i>			<i>Plutôt pas d'accord / pas d'accord</i>			<i>Ne sait pas</i>		
	mil	civ	Total	mil	civ	Total	mil	civ	Total
L'armée suisse a une mission utile.	718 (68 %)	1459 (45 %)	2177 (50 %)	320 (30 %)	1707 (52 %)	2027 (47 %)	23 (2 %)	98 (3%)	121 (3 %)
La Suisse a besoin d'une armée.	809 (77 %)	1832 (56 %)	2641 (61 %)	221 (21 %)	1319 (40 %)	1540 (36 %)	24 (2 %)	108 (3 %)	132 (3 %)
L'armée contribue à la sécurité de la Suisse.	785 (74 %)	1780 (55 %)	2565 (60 %)	255 (24 %)	1366 (42 %)	1621 (38 %)	17 (2 %)	104 (3 %)	121 (3 %)
L'armée est efficace.	225 (22 %)	274 (8 %)	499 (12 %)	805 (77 %)	2825 (87 %)	3630 (85 %)	15 (1 %)	146 (4 %)	161 (4 %)
L'armée est moderne.	204 (19 %)	392 (12 %)	596 (14 %)	845 (80 %)	2693 (83 %)	3538 (82 %)	11 (1 %)	172 (5 %)	183 (4 %)
Le service militaire offre des domaines d'activité intéressants.	703 (66 %)	1585 (49 %)	2288 (53 %)	339 (32 %)	1527 (47 %)	1866 (43 %)	16 (2 %)	142 (4 %)	158 (4 %)
La discipline et l'ordre exigés au sein de l'armée, sont importants.	830 (79 %)	1856 (57 %)	2686 (62 %)	219 (21 %)	1275 (39 %)	1494 (35 %)	8 (1 %)	123 (4 %)	131 (3 %)
L'armée encourage ses membres.*	519 (49 %)	623 (28 %)	1142 (35 %)	493 (47 %)	1430 (65 %)	1923 (59 %)	45 (4 %)	159 (7 %)	204 (6 %)
La nourriture dans l'armée est bonne.*	599 (56 %)	1252 (56 %)	1851 (56 %)	448 (42 %)	925 (42 %)	1373 (42 %)	17 (2 %)	43 (2 %)	60 (2 %)
L'équipement fourni durant le service militaire est correct.*	305 (29 %)	881 (40 %)	1186 (36 %)	735 (69 %)	1267 (57 %)	2002 (61 %)	21 (2 %)	70 (3 %)	91 (3 %)
L'école de recrues dure trop longtemps.	299 (28 %)	1298 (40 %)	1597 (37 %)	716 (68 %)	1440 (44 %)	2156 (50 %)	43 (4 %)	511 (16 %)	554 (13 %)
Le modèle de base de l'instruction militaire (ER suivie de CR) devrait être maintenu sous cette forme.	685 (65 %)	1113 (34 %)	1798 (42 %)	338 (32 %)	1764 (54 %)	2102 (49 %)	39 (4 %)	380 (12 %)	419 (10%)
Le service militaire est parfaitement compatible avec la vie privée.*	311 (29 %)	288 (13 %)	599 (18 %)	728 (69 %)	1878 (85 %)	2606 (80 %)	22 (2 %)	50 (2 %)	72 (2 %)
Accomplir son service militaire représente une plus-value pour la carrière professionnelle.	349 (33 %)	461 (14 %)	810 (19 %)	665 (63 %)	2601 (80 %)	3266 (76 %)	42 (4 %)	197 (6 %)	239 (6 %)
Il est acceptable que l'on puisse être obligé d'accomplir du service d'avancement.	198 (19 %)	155 (5 %)	353 (8 %)	849 (80 %)	3045 (93 %)	3894 (90 %)	13 (1 %)	61 (2 %)	74 (2 %)

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende :* = la question n'a pas été posée aux civilistes qui sont passés au service civil avant l'ER ; mil = militaires ; civ = civilistes.

Dans le cadre de l'enquête, les militaires et les civilistes pouvaient indiquer dans quelle mesure ils étaient d'accord avec les énoncés concernant l'image et les conditions-cadres du service civil. Nous avons formulé les énoncés suivants :

DA 5 : Image et conditions-cadres du service civil

	<i>D'accord / plutôt d'accord</i>			<i>Plutôt pas d'accord / pas d'accord</i>			<i>Ne sait pas</i>		
	<i>mil</i>	<i>civ</i>	<i>Total</i>	<i>mil</i>	<i>civ</i>	<i>Total</i>	<i>mil</i>	<i>civ</i>	<i>Total</i>
Le service civil a une mission utile.	733 (69 %)	3113 (95 %)	3846 (89 %)	89 (8 %)	120 (4 %)	209 (5 %)	240 (23 %)	31 (1 %)	271 (6 %)
La Suisse a besoin du service civil.	722 (68 %)	2945 (90 %)	3667 (85 %)	112 (11 %)	239 (7 %)	351 (8 %)	224 (21 %)	73 (2 %)	297 (7 %)
Le service civil apporte une contribution utile à la société.	711 (67 %)	3119 (96 %)	3830 (89 %)	90 (8 %)	111 (3 %)	201 (5 %)	260 (25 %)	28 (1 %)	288 (7 %)
Le service civil est efficace.	290 (27 %)	2616 (80 %)	2906 (67 %)	146 (14 %)	551 (17 %)	697 (16 %)	619 (59 %)	85 (3 %)	704 (16 %)
Le service civil est moderne.	362 (34 %)	2913 (89 %)	3275 (76 %)	79 (7 %)	279 (9 %)	358 (8 %)	622 (59 %)	69 (2 %)	691 (16 %)
Le service civil offre des domaines d'activité intéressants.	508 (48 %)	3072 (94 %)	3580 (83 %)	89 (8 %)	164 (5 %)	253 (6 %)	463 (44 %)	22 (1 %)	485 (11 %)
Le service civil dure trop longtemps.	418 (39 %)	1780 (55 %)	2198 (51 %)	316 (30 %)	1383 (42 %)	1699 (39 %)	327 (31 %)	94 (3 %)	421 (10 %)
Le service civil est parfaitement compatible avec la vie privée.**	-	3001 (92 %)	3001 (92 %)	-	236 (7 %)	236 (7 %)	-	24 (1 %)	24 (1 %)
Accomplir du service civil représente une plus-value pour la carrière professionnelle.**	-	2350 (72 %)	2350 (72 %)	-	798 (24 %)	798 (24 %)	-	111 (3 %)	111 (3 %)
La possibilité d'accomplir du service civil et de rentrer chez soi en semaine renforce l'attrait du service civil.	821 (78 %)	3132 (96 %)	3953 (92 %)	32 (3 %)	84 (3 %)	116 (3 %)	205 (19 %)	31 (1 %)	236 (5 %)
La procédure d'admission au service civil est longue.*	111 (36 %)	1009 (31 %)	1120 (31 %)	123 (40 %)	2136 (66 %)	2259 (63 %)	74 (24 %)	105 (3 %)	179 (5 %)
La procédure d'admission au service civil est compliquée.*	96 (31 %)	838 (26 %)	934 (26 %)	153 (50 %)	2361 (73 %)	2514 (71 %)	59 (19 %)	54 (2 %)	113 (3 %)
La possibilité de déposer une demande d'admission au service civil sans examen de conscience formel renforce l'attrait du service civil.	664 (63 %)	2557 (79 %)	3221 (75 %)	99 (9 %)	525 (16 %)	624 (14 %)	298 (28 %)	174 (5 %)	472 (11 %)

Source : illustration Interface, basée sur l'enquête en ligne auprès des civilistes et des militaires.

Légende : * = la question n'a pas été posée aux militaires qui n'ont jamais déposé de demande d'admission au service civil ; ** = la question n'a pas été posée aux militaires qui sont restés dans l'armée ; mil = militaires ; civ = civilistes.

I 36 motifs

Les personnes interrogées pouvaient indiquer dans quelle mesure les motifs ci-après pour le passage au service civil leur correspondaient.

DA 6 : Liste des 36 motifs de l'enquête en ligne

<i>Abréviation du motif</i>	<i>Désignation du motif</i>	<i>Énoncé de l'enquête en ligne</i>
A	Apporter une contribution utile à la société	Je perçois/percevais dans mon affectation au service civil la possibilité d'apporter une contribution utile à la société.
B	Peu de sens à l'activité spécifique dans l'armée	Je perçois/percevais peu de sens à mon activité spécifique dans l'armée.
C	Manque de compatibilité entre la situation professionnelle ou la situation en matière de formation	Ma situation professionnelle ou en matière de formation n'est/n'était pas compatible avec le service militaire.
D	Sens des domaines d'activité du service civil	Je perçois/percevais beaucoup de sens dans les domaines d'activité du service civil.
E	Répartition plus flexible des jours de service	Dans le service civil, je peux/pouvais répartir mes jours de service de manière plus flexible.
F	Choisir soi-même le type et le lieu d'affectation	Dans le service civil, je peux/pouvais choisir moi-même le type et le lieu de mon affectation.
G	Obligation d'accomplir du service d'avancement	Pendant l'ER, j'ai été obligé de continuer contre ma volonté.
H	Refus catégorique du service militaire en Suisse.	Je refuse catégoriquement le service militaire en Suisse.
I	Pas de possibilité de s'adonner à ses passe-temps	Je ne peux/pouvais pas m'adonner à mes passe-temps (y c. le bénévolat) pendant le service militaire.
J	Problème avec les structures hiérarchiques	Les structures hiérarchiques de l'armée me posent/me posaient problème.
K	Expérience de service négative	J'avais fait une expérience de service négative dans l'armée.
L	Domaines d'activités intéressants dans le service civil	Je pense/pensais que le service civil m'offrirait des domaines d'activité intéressants pendant l'accomplissement de mon service.
M	Avantages pour la carrière professionnelle	L'activité au sein du service civil me laisse/laissait entrevoir des avantages pour ma carrière professionnelle.
N	Style de commandement	Le style de commandement ne me convenait pas vraiment.
O	Attentes	Mes attentes vis-à-vis du service militaire n'ont pas été satisfaites.
P	Absence de plus-value personnelle dans le service militaire	J'étais/je suis convaincu de ne pas pouvoir tirer de plus-value personnelle du service militaire.
Q	Charge psychique	La charge psychique pendant l'école de recrues était trop lourde pour moi.
R	Incompatibilité avec la vie familiale	Le service militaire n'est/n'était pas compatible avec ma vie familiale.
S	Restriction de la sphère privée	Je ne peux/pouvais pas bien gérer la restriction de ma sphère privée pendant le service militaire.
T	Obligation de vivre en caserne	L'obligation de vivre en caserne me pose/me posait des problèmes.
U	Discrimination au sein de l'armée	J'ai été victime de discrimination à l'armée.

<i>Abréviation du motif</i>	<i>Désignation du motif</i>	<i>Énoncé de l'enquête en ligne</i>
V	Longues journées de travail	Les journées de travail au service militaire sont trop longues.
W	Pas satisfait de l'incorporation militaire	Je n'étais pas satisfait de mon incorporation militaire.
X	Difficulté à ne pas pouvoir dormir à la maison	J'ai/j'ai eu du mal à ne pas pouvoir dormir à la maison.
Y	Problème avec le long trajet	Le long trajet pour me rendre au service militaire me pose/posait problème.
Z	Accomplir le service civil dans sa langue maternelle	Je peux/pouvais accomplir le service civil dans ma langue maternelle.
AA	Charge physique trop élevée	La charge physique pendant l'école de recrues était trop élevée pour moi.
AB	Préoccupation quant à une éventuelle discrimination	J'étais préoccupé par une éventuelle discrimination dans l'armée.
AC	Problème lié à la promiscuité	La promiscuité me pose problème.
AD	Même choix que d'autres personnes importantes dans mon entourage privé	J'ai fait le même choix que d'autres personnes importantes dans mon entourage privé.
AE	Crainte d'une charge psychique	Je craignais la charge psychique du service militaire.
AF	Crainte d'une charge physique	Je craignais la charge physique du service militaire.
AG	Pas retenu pour une fonction de cadre	Je voulais continuer, mais je n'ai pas été retenu pour une fonction de cadre.
AH	Même choix que d'autres personnes importantes dans mon entourage militaire	J'ai fait le même choix que d'autres personnes importantes dans mon entourage militaire.
AI	Information trop tardive	Les informations sur le service militaire me sont parvenues trop tard.

Source : illustration Interface.

A 4 Méthodologie utilisée pour l'évaluation des motifs

Dans l'enquête en ligne, nous avons testé de deux manières dans quelle mesure un motif était décisif pour un passage au service civil. Nous avons distingué la *pertinence* et la *priorisation* des motifs. Pour l'analyse des résultats, nous avons combiné les deux facteurs afin d'obtenir l'*importance* d'un motif.

I Pertinence des motifs (fréquence)

Dans l'enquête en ligne, une sélection de 36 motifs a été présentée à tous les participants qui sont passés au service civil. Les motifs ont été élaborés par l'équipe de projet en concertation avec le groupe de suivi. Ils regroupent les motifs pour les personnes qui sont passées au service civil avant, pendant et après l'ER. Par conséquent, tous les motifs n'ont pas été soumis à tous les participants de l'enquête en ligne. Pour chaque motif qui leur était indiqué, les personnes interrogées pouvaient indiquer sur une échelle de Likert (1 = « D'accord » à 4 = « Pas d'accord » et 5 = « Ne sait pas ») dans quelle mesure le motif de leur passage au service civil était pertinent.

Dans une réponse ouverte, les personnes interrogées pouvaient ensuite indiquer d'autres motifs qui les avaient incitées à passer au service civil. Une évaluation des autres motifs a révélé que les personnes interrogées ont souvent profité de l'occasion pour expliciter des motifs déjà représentés dans les 36 motifs proposés. Des motifs qui ne sont pas représentés dans les 36 motifs proposés ont également été mentionnés. Ceux-ci n'ont toutefois été mentionnés que de manière isolée, de sorte que nous ne les avons pas pris en compte dans le cadre de l'évaluation quantitative¹⁷.

I Priorisation des motifs (prépondérance)

Dans l'enquête en ligne, les civilistes ont eu la possibilité d'indiquer quels motifs ils considéraient comme prépondérants pour passer au service civil. Après avoir mentionné la pertinence des motifs, ils ont pu les classer en fonction de la priorité qu'ils leur attribuaient. Tous les motifs pour lesquels ils avaient répondu « D'accord » ou « Plutôt d'accord » leur ont été présentés¹⁸.

I Importance des motifs (pertinence + priorisation)

Pour nous exprimer sur l'importance d'un motif, nous avons combiné la pertinence des motifs avec leur priorisation. Nous avons agrégé les réponses de chaque personne interrogée pour obtenir un score total pour chaque motif, une fois pour la pertinence et une fois pour la priorisation :

- Pour la pertinence, nous avons calculé la valeur moyenne de toutes les indications par motif. Nous obtenons ainsi une valeur de 1 « D'accord » à 4 « Pas d'accord » (nous

¹⁷ Les motifs supplémentaires suivants ont été mentionnés : problèmes de santé ou blessures, manque de sommeil, raisons financières (remboursement des frais lors du service civil), sanctions collectives, dispense du tir obligatoire, atmosphère plus paisible dans le service civil, mauvaise qualité et manque de choix dans la nourriture (nourriture saine, alternatives véganes et végétariennes) et consommation excessive d'alcool par les soldats et les cadres lors du CR.

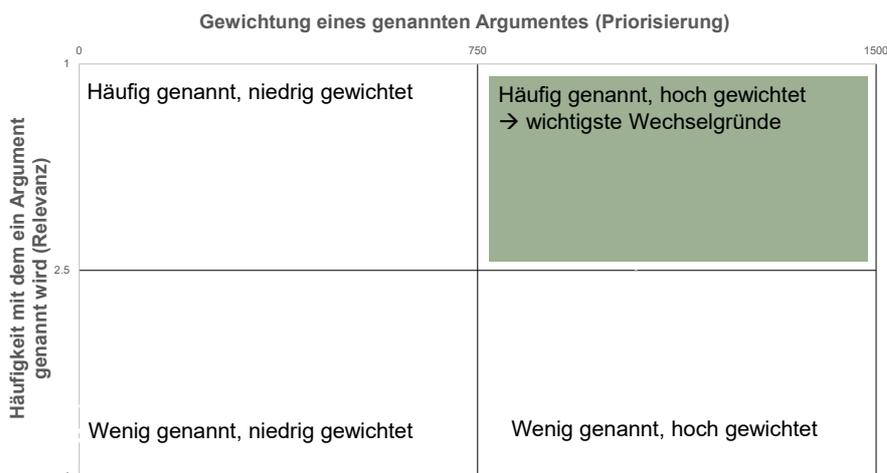
¹⁸ Dans l'enquête en ligne, il était possible de donner un caractère prioritaire également à d'autres motifs indiqués dans les réponses ouvertes. Une grande partie des personnes interrogées ont classé l'un de ces motifs comme premier, deuxième ou troisième dans l'ordre de priorité. Comme mentionné plus haut, un grand nombre de motifs qui se trouvaient déjà parmi les 36 motifs proposés ont été indiqués. Afin que ces motifs puissent également être pris en compte dans la priorisation des motifs mentionnés, nous avons codé chaque réponse ouverte et l'avons attribuée, dans la mesure du possible, à l'un des 36 motifs proposés. Afin d'éviter les doublons, nous avons procédé de la sorte uniquement pour la priorisation et non pour la pertinence.

excluons la catégorie 5 = « Ne sait pas » pour la suite de l'analyse). Plus le score était faible, plus un motif était pertinent pour le passage au service civil. Une valeur de 1 signifie que toutes les personnes interrogées ont indiqué que le motif était pertinent pour leur passage au service civil. Une valeur de 4 signifie qu'aucune personne interrogée n'a trouvé le motif pertinent pour passer au service civil.

- Pour la priorisation, nous avons additionné les valeurs de toutes les personnes interrogées pour obtenir un score total par motif. Nous avons attribué trois points si le motif était classé en première position dans l'ordre de priorité, deux points s'il était classé en deuxième position et un point s'il était classé en troisième position¹⁹.

L'illustration DA 7 présente le traitement graphique des motifs à l'aide d'un tableau à quatre champs. Sur l'axe vertical (axe Y) du graphique, les motifs sont indiqués selon la pertinence d'un motif. Les motifs obtiennent un score compris entre 1 « D'accord » et 4 « Pas d'accord ». Sur l'axe horizontal (axe X), les motifs sont indiqués selon la priorisation (prépondérance) d'un motif. Les motifs obtiennent un score compris entre 3 et 1491. Pour classer les variables, nous avons créé un tableau à quatre champs à partir du graphique. Dans le tableau à quatre champs, les motifs sont divisés en quatre groupes. La subdivision se fait par la moyenne du score le plus élevé possible pour la fréquence (= 2,5) et la moyenne du score le plus élevé réalisé pour la priorisation (≈ 750).

DA 7 : Catégorisation de l'importance d'un motif (priorisation+ pertinence)



Source : illustration Interface.

Légende : tableau à quatre champs selon la pondération des motifs (priorisation) et la fréquence selon laquelle les motifs sont mentionnés (pertinence).

¹⁹ Dans un exemple fictif où 250 personnes interrogées ont indiqué le motif comme étant le plus important, 150 comme étant le deuxième plus important et 200 comme étant le troisième plus important, le motif obtient un score de 1250.

Nous obtenons ainsi quatre groupes de motifs :

1. Les motifs en haut à droite correspondent à des motifs de changement importants. Ils ont souvent été cités comme motifs de changement pertinents et se sont vu attribuer une priorité relativement élevée.
2. Les motifs en haut à gauche sont des motifs pertinents, mais pas prépondérants. Ils ont souvent été cités comme motifs de changement, mais se sont vu attribuer une priorité relativement faible.
3. Les motifs en bas à droite sont des motifs prépondérants, mais non pertinents. Ils ont été peu cités comme motifs de changement pertinents. Toutefois, lorsqu'ils ont été cités comme motifs pertinents, ils se sont vu attribuer une priorité relativement élevée.
4. Les motifs en bas à gauche ont été peu souvent mentionnés comme pertinents. Dans le même temps, ils se sont vu attribuer une priorité relativement faible.

A 5 Méthodologie pour la mise en évidence des différences spécifiques aux groupes

Nous décrivons ci-après la manière dont nous avons opérationnalisé les variables dépendantes (motifs de changement) pour mettre en évidence les différences entre les groupes. Nous présentons ensuite l'opérationnalisation des variables indépendantes (caractéristiques spécifiques aux groupes). Nous terminons par la présentation de la méthodologie utilisée pour mesurer les différences spécifiques aux groupes.

I Opérationnalisation des variables dépendantes

Pour opérationnaliser la variable dépendante, nous utilisons la pertinence et la priorisation.

Ces deux variables sont dichotomisées et combinées dans une échelle. Nous obtenons ainsi une variable catégorielle avec trois modalités possibles²⁰. La variable est opérationnalisée de la manière suivante :

- Elle prend la valeur 1 lorsqu'une personne interrogée a indiqué 3 = « Plutôt pas d'accord » ou 4 = « Pas d'accord » lors de l'indication de l'intensité du motif de changement.
- Elle prend la valeur 2 lorsqu'une personne interrogée a indiqué 1 = « D'accord » ou 2 = « Plutôt d'accord » lors de l'indication de l'intensité du motif de changement, mais qu'elle n'a pas considéré le motif comme prioritaire (ni premier, ni deuxième, ni troisième motif dans l'ordre de priorité).
- Elle prend la valeur 3 lorsqu'une personne interrogée a indiqué 1 = « Plutôt d'accord » ou 2 = « D'accord » lors de l'indication de l'intensité du motif de changement, et qu'elle a considéré le motif comme prioritaire (soit premier, deuxième ou troisième motif dans l'ordre de priorité).

²⁰ Il n'est pas possible d'attribuer une quatrième modalité, car les motifs qui n'ont pas été considérés comme (plutôt) pertinents n'ont pas pu être priorisés.

I Opérationnalisation de la variable indépendante

Les variables indépendantes (caractéristiques spécifiques aux groupes) sont les caractéristiques sociodémographiques et les spécifications du dépôt de la demande, que nous avons également collectées dans l'enquête en ligne. Nous décrivons les variables et leurs modalités dans l'illustration DA 8 suivante.

DA 8 : Opérationnalisation des caractéristiques spécifiques aux groupes

<i>Nom de la variable</i>	<i>Description</i>	<i>Échantillon</i>	<i>Modalités</i>
Moment du dépôt de la demande	Date à laquelle la personne interrogée a déposé sa demande d'admission au service civil.	Uniquement civ et mil avec demande	1 = avant l'ER 2 = pendant l'ER 3 = après l'ER
Langue	Langue dans laquelle la personne interrogée a répondu à l'enquête.	Toutes les personnes interrogées	1 = allemand 2 = français 3 = italien
Année de dépôt de la demande	Année au cours de laquelle la personne interrogée a déposé sa demande d'admission au service civil.	Uniquement civ et mil avec demande	1 = avant 2018 (avant la mise en œuvre du DEVA) 2 = entre 2018 et 2022 (pendant la mise en œuvre du DEVA) 3 = en 2023 (après la mise en œuvre du DEVA)
Contexte migratoire	Pays dans lequel la personne interrogée ou ses parents sont nés.	Toutes les personnes interrogées	0 = personne interrogée et deux parents nés en Suisse 1 = personne interrogée ou un ou deux parents nés à l'étranger
Niveau de formation	Niveau de formation le plus élevé de la personne interrogée au moment de la demande d'admission au service civil (pour les civ) ou au début de l'ER (pour les mil)	Toutes les personnes interrogées	0 = pas de formation achevée, école obligatoire, apprentissage ou école professionnelle 1 = maturité (professionnelle, spécialisée ou gymnasiale), formation technique et professionnelle supérieure, haute école
Situation professionnelle	Situation professionnelle de la personne interrogée au moment de la demande d'admission au service civil (pour les civ) ou au début de l'ER (pour les mil)	Toutes les personnes interrogées	0 = en formation, année intermédiaire ou sans activité lucrative 1 = actif, indépendant
Orientation politique	Orientation politique de la personne interrogée sur une échelle de 1 (très à gauche) à 10 (très à droite)	Toutes les personnes interrogées	1 = à gauche (1 à 3 sur l'échelle) 2 = au centre (4 à 7 sur l'échelle) 1 = à droite (8 à 10 sur l'échelle)
Attitude envers l'armée	Attitude de la personne interrogée envers l'armée en Suisse (question spécifique sur le motif dans le questionnaire) ¹	Toutes les personnes interrogées	0 = refus catégorique du service militaire en Suisse comme motif de changement (d'accord, plutôt d'accord) 1 = refus catégorique du service militaire en Suisse comme motif de changement (pas d'accord, plutôt pas d'accord)

Nom de la variable	Description	Échantillon	Modalités
Urbanisation	Domicile (CP) de la personne interrogée au moment de la demande d'admission au service civil (pour les civ) ou au début de l'ER (pour les mil) ; répartition du domicile dans les catégories de communes de l'OFS	Toutes les personnes interrogées	1 = ville-centre 2 = centre principal 3 = commune centre de l'agglomération 4 = commune périphérique de l'agglomération 5 = commune rurale

Source : illustration Interface.

Légende : mil = militaires, DEVA = Développement de l'armée, civ = civiliste.

I Procédure de vérification des différences spécifiques aux groupes

Pour vérifier les différences spécifiques aux groupes, nous nous sommes appuyés sur trois méthodes :

1. Premièrement, nous avons créé des tableaux pour la pertinence et la priorisation des motifs et les avons présentés dans des tableaux à quatre champs. Les tableaux montrent le classement des 36 motifs en fonction de leur moyenne (pour la fréquence), de leur score (pour la priorisation) et de leur importance (tableau à quatre champs) pour chaque modalité des variables indépendantes. Nous avons p. ex. établi des tableaux pour les personnes interrogées italophones, germanophones et francophones. Ces tableaux nous ont permis de mettre en évidence des différences spécifiques aux groupes à des fins d'évaluation descriptive. Nous nous sommes concentrés sur les motifs avec une priorité élevée, une fréquence élevée et donc une grande importance.
2. Deuxièmement, nous avons testé les différences spécifiques aux groupes à l'aide de méthodes statistiques. L'objectif était de déterminer quelles caractéristiques spécifiques aux groupes avaient une influence significative (statistiquement significative) et forte (substantiellement significative) sur l'importance des motifs. Pour mesurer la signification statistique, nous avons utilisé des tests χ^2 ²¹, pour mesurer la signification substantielle, nous avons utilisé le V de Cramér²².

Nous avons effectué à la fois le test χ^2 et le V de Cramér en tant que test bivarié. Dans les deux tests, nous avons testé les 36 motifs (sous forme de variable à échelle nominale avec trois modalités ; voir ci-dessus) séparément avec chaque caractéristique spécifique aux groupes. Nous avons donc calculé 648 tests au total. En raison du nombre élevé de cas de l'échantillon de plus de 3000 civilistes dans chaque modèle, nous ne prenons en compte dans le test χ^2 que les valeurs avec une valeur p inférieure à 0,001 (intervalle de confiance de 99,9 %). Pour le V de Cramér, nous prenons en compte les valeurs supérieures à 0,10²³.

²¹ Le test χ^2 vérifie s'il existe une différence significative entre les fréquences attendues et les fréquences observées pour différentes variables catégorielles. Ce test permet de vérifier s'il existe des différences significatives dans les motifs de changement d'un sous-groupe à l'autre.

²² Le V de Cramér mesure l'intensité de l'association entre deux variables catégorielles dans un tableau de contingence. Il indique la force de l'association entre deux variables catégorielles. Dans notre cas, il indique l'importance des différences dans les motifs de changement selon les sous-groupes.

²³ Dans le V de Cramér, l'intensité des effets est généralement évaluée comme suit : les valeurs comprises entre 0 et 0,1 n'impliquent aucune relation, celles comprises entre 0,1 et 0,3 une

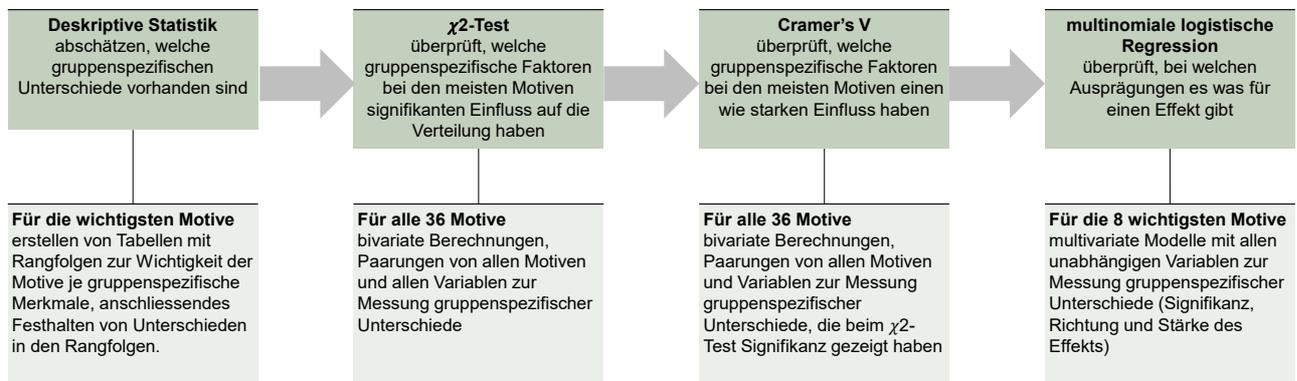
3. Troisièmement, nous avons vérifié l'intensité et la direction de l'effet pour les six motifs les plus importants ainsi que pour les motifs G et H. Nous l'avons fait à l'aide d'une régression logistique multinomiale. Cette méthode nous a permis de modéliser la probabilité de chaque catégorie de notre variable dépendante (l'un des motifs) sur la base des modalités des variables indépendantes²⁴. Nous pouvons ainsi déterminer p. ex. si un motif est plus important ou moins important pour les civilistes francophones que pour les civilistes germanophones. En calculant ensuite l'odds ratio²⁵, nous sommes en outre en mesure de nous prononcer sur l'intensité de l'effet. Grâce aux deux modalités de comparaison, nous pouvons d'une part nous prononcer sur la probabilité plus ou moins élevée qu'un motif soit considéré comme pertinent. D'autre part, nous pouvons également nous exprimer sur la probabilité qu'un motif soit priorisé²⁶. Nous avons calculé une régression distincte pour chacun des huit motifs mentionnés. Dans deux régressions, à savoir le refus catégorique du service militaire²⁷ et l'obligation d'accomplir du service d'avancement contre sa propre volonté²⁸, il y a toutefois des restrictions dans les variables indépendantes.

relation faible, celles comprises entre 0,3 et 0,5 une relation modérée et celles supérieures à 0,5 une relation forte.

- ²⁴ Dans les régressions logistiques multinomiales, l'une des catégories de la variable dépendante est choisie comme catégorie de référence. Dans nos modèles, il s'agit de la modalité 1 = le motif de changement n'est (plutôt) pas pertinent. Les modèles modélisent ensuite les probabilités des autres catégories par rapport à cette catégorie de référence. Les modèles estiment la probabilité qu'un cas appartienne à chacune des catégories de la variable dépendante, en se basant sur les valeurs des variables indépendantes. Pour chaque catégorie de la variable dépendante, dans notre cas deux catégories de changement (1 = le motif de changement est (plutôt) pertinent mais non prépondérant et 2 = le motif de changement est (plutôt) pertinent et prépondérant), un ensemble de coefficients est estimé. Ces coefficients indiquent comment les variables indépendantes dans un modèle ont un impact sur la probabilité qu'un cas entre dans cette catégorie par rapport à la catégorie de référence.
- ²⁵ L'odds ratio indique dans quelle mesure la présence d'une modalité A est liée à la présence ou à l'absence d'une autre modalité B. Si l'odds ratio est supérieur à 1, on peut supposer que la présence de la modalité A augmente la probabilité de la présence de la modalité B. En revanche, si l'odds ratio est inférieur à 1, la présence de la modalité A diminue la probabilité de la présence de la modalité B (voir également Persoskie, A. & Ferrer, R. A. (2017) : A Most Odd Ratio : American Journal of Preventive Medicine, 52(2), 224–228.).
- ²⁶ Avec la tripartition, les personnes qui sont dans la troisième catégorie (priorité) ne sont plus représentées dans la deuxième catégorie (pertinent). La deuxième catégorie n'est donc pas synonyme de « pertinent », mais de « seulement pertinent (mais pas prépondérant) ». Les résultats peuvent donc être faussés. Nous avons donc calculé, en plus des régressions logistiques multinomiales, des régressions logistiques binomiales pour la subdivision en « non pertinent » et « pertinent ». La signification par modalité des variables indépendantes est la même pour les deux catégories dans les deux régressions, ce qui nous permet de supposer que les résultats ne sont pas faussés dans les régressions logistiques multinomiales.
- ²⁷ Dans la régression avec le motif H (« refus catégorique du service militaire en Suisse »), nous avons calculé le modèle sans la variable dépendante « attitude envers l'armée », car le motif et la variable dépendante présentent une multicolinéarité élevée et faussent le modèle dans le cas contraire.
- ²⁸ Dans la régression avec le motif G (« obligé de continuer l'ER »), nous avons procédé au calcul avec un jeu de données réduit, car la question n'a pas du tout été posée aux personnes qui sont passées au service civil avant l'ER. Par conséquent, la variable « moment du dépôt de la demande » n'a que deux modalités : 2 = pendant l'ER et 3 = après l'ER.

L'illustration DA 9 donne un aperçu de la méthodologie.

DA 9 : Méthodologie pour la mise en évidence des différences entre les groupes



Source : illustration Interface.