

Service national et cohésion sociale

Modèles (Suisse, Israël, Finlande, Autriche, Union européenne), durée, exemptions, intégration civique.

Le réveil sonne à six heures dans une caserne finlandaise, et ce détail résume un choix politique que la majorité des États européens avaient abandonné depuis la fin de la Guerre froide et que l'invasion russe de l'Ukraine en février 2022 a brutalement remis à l'ordre du jour. La Finlande, la Suisse, l'Autriche et Israël n'ont jamais cessé d'imposer à leurs citoyens une interruption obligatoire de leur vie civile au nom de la défense collective. Depuis 2022, des pays comme l'Allemagne, le Danemark et la Pologne rouvrent ce dossier. La question n'est pas de savoir si la conscription est une bonne chose en soi. C'est une question d'ingénierie : comment un État moderne peut-il imposer une contrainte collective sans paralyser son économie ni fracturer sa société ? Les pays qui ont maintenu ce système fournissent des réponses concrètes, mesurables et parfois contradictoires.



La première réponse est venue des urnes. En septembre 2013, les citoyens suisses ont voté par référendum sur la suppression de la conscription : 73 % ont choisi de la conserver. Quelques semaines plus tard, en Autriche, une consultation populaire sur la même question a produit un résultat similaire, à près de 60 % en faveur du maintien. Les deux mécanismes diffèrent en droit : le référendum suisse était contraignant, tandis que la procédure autrichienne, une *Volksbefragung*, constitue une consultation non contraignante sans valeur législative directe. Dans les deux cas, cependant, le signal politique était identique.

En 2013, ni la Suisse ni l'Autriche ne faisaient face à une menace militaire directe. Ces sociétés prospères et pacifiques ont délibérément confirmé un système contraignant parce que les arguments les plus convaincants, selon les sondages conduits à cette période, n'étaient pas militaires mais civiques : le service national était perçu comme un mécanisme de brassage social, un moment où des jeunes de milieux différents partagent les mêmes contraintes. Ce signal de confirmation n'impliquait pas que le système fonctionnait parfaitement, mais qu'il était jugé légitime. Cette légitimité démocratique est ce qui distingue une conscription acceptée d'une conscription subie, et elle conditionne directement l'efficacité du modèle.

Cette légitimité repose en partie sur la perception d'équité, et c'est là que l'ingénierie du système devient décisive. Le modèle suisse fonctionne en deux temps : un service initial de 18 à 21 semaines selon l'affectation, puis des rappels annuels courts jusqu'à l'âge de 35 ans pour maintenir les compétences de la réserve. Ce mécanisme étalé permet de conserver une force mobilisable sans retirer durablement des individus du marché du travail.

Les hommes qui refusent le service militaire pour des raisons de conscience peuvent opter pour le *Zivildienst*, le service civil en hôpital, maison de retraite ou service d'urgence. En Suisse, la durée de ce service civil est fixée par la loi à 50 % de plus que le service militaire équivalent, soit environ 26 semaines, une majoration explicitement conçue pour éviter que la voie civile devienne un choix de confort systématique. En Autriche, le *Zivildienst* dure neuf mois contre six mois pour le service militaire de base, un écart comparable dans ses effets, bien qu'il résulte de durées absolues fixées séparément plutôt que d'une règle proportionnelle. Dans les deux pays, le service civil est devenu une infrastructure à part entière : en Autriche, sa suppression poserait aujourd'hui un problème logistique dans le système hospitalier national, indépendant de toute considération de défense. La Finlande part de cette même logique d'obligation différenciée, mais la pousse jusqu'à sa limite.

La Finlande applique la logique de la « défense totale » : l'idée que la résistance à une agression ne dépend pas uniquement de l'armée, mais de la capacité de l'ensemble de la société à fonctionner sous pression. La conscription universelle masculine, avec un taux de participation oscillant autour de 70 à 80 % des hommes d'une classe d'âge selon les années, en est le pilier. La durée varie entre 165 et 347 jours selon le rôle assigné, ce qui produit une réserve totale mobilisable de 900 000 personnes entraînées pour une population de 5,5 millions d'habitants, un ratio sans équivalent en Europe occidentale.

L'adhésion à l'OTAN le 4 avril 2023 a rendu ce capital opérationnel directement utile. Deux unités qui n'utilisent pas les mêmes protocoles de communication ne peuvent pas s'appeler mutuellement en combat, et deux armées dont les munitions sont calibrées différemment ne peuvent pas se ravitailler l'une l'autre en plein engagement. La Finlande disposait déjà de cette compatibilité partielle grâce à des décennies d'entraînement standardisé. Comme l'observe Ahlbäck, « la conscription influence la construction de la citoyenneté et les normes sociales dans les sociétés qui la pratiquent » -- Anders Ahlbäck, *Soldiering and the Making of Finnish Manhood* (2014). En Finlande, cette norme s'est traduite par un niveau de confiance envers les institutions de défense mesuré régulièrement au-dessus de 80 % dans les sondages nationaux. Ce niveau de confiance suppose une condition que le modèle finlandais remplit et que d'autres systèmes peinent à garantir : l'absence de rupture d'équité perçue dans l'application du service, ce qui rend le cas israélien d'autant plus instructif par contraste.

Israël impose un service de 32 mois pour les hommes, ramené de 36 mois lors d'une réforme entrée en vigueur en 2015, et d'environ 24 mois pour les femmes, ce qui en fait l'un des services les plus longs au monde. Deux groupes en sont exemptés dans les faits. Les citoyens arabes israéliens, soit environ 20 % de la population, ne sont pas soumis à la conscription obligatoire, ce qui reflète une tension non résolue entre intégration civique et identité communautaire. Les hommes ultra-orthodoxes peuvent reporter leur service indéfiniment pour poursuivre des études religieuses.

En juin 2024, la Cour suprême israélienne a jugé cette seconde exemption inconstitutionnelle, sans que le gouvernement n'ait trouvé de solution législative stable à la date de cet arrêt. Cette situation valide l'analyse de Geva : « *la conscription est à la fois un instrument de défense et un miroir des normes civiques et familiales d'une société* » -- Dorit Geva, *Conscription, Family, and the Modern State* (2013). Là où les exemptions sont perçues comme arbitraires ou communautaires, elles cessent d'être de simples ajustements administratifs et deviennent des marqueurs d'injustice qui érodent la légitimité de l'ensemble du système.

Si les fractures internes menacent la légitimité nationale, l'absence de coordination à l'échelle continentale pose un défi d'une autre nature : celui de l'efficacité pure. Le rapport Draghi sur la compétitivité européenne, publié en septembre 2024, a chiffré le coût de cette fragmentation. L'Union compte 27 armées aux standards partiellement incompatibles, soit 27 chaînes logistiques différentes pour des équipements qui remplissent souvent les mêmes fonctions : 27 systèmes de commande de pièces détachées, 27 protocoles de maintenance, 27 formats de données de terrain. La situation ressemble à celle d'un continent où chaque pays aurait adopté un format de prise électrique différent. Les appareils fonctionnent, mais les connecter exige un adaptateur à chaque jonction. Dans une armée, cet adaptateur n'existe pas en opération réelle : l'unité qui ne parle pas le même protocole ne peut pas demander de renforts, et celle dont les obus ne sont pas au bon calibre ne peut pas se faire réapprovisionner. Cette duplication réduit l'efficacité collective et multiplie les coûts d'achat, de formation et de maintenance.

Des propositions circulent pour créer un mécanisme de mobilité transnational inspiré d'Erasmus. Un tel dispositif prendrait la forme d'unités spécialisées partagées : des équipes de cyberdéfense multinationales travaillant sur des protocoles communs, des brigades de secours capables de se déployer sans délai en cas de catastrophe naturelle et des cellules logistiques humanitaires entraînées à des standards partagés. Cette « interopérabilité civile » produirait simultanément des compétences pratiques et un sentiment d'appartenance à un espace politique commun. Ces projets demeureraient cependant au stade de propositions, la défense restant l'une des compétences que les États membres cèdent le moins volontiers à une instance supranationale.

Parallèlement à ce débat institutionnel, la Norvège en 2015 et la Suède en 2017 ont tranché une question que l'Europe reporte : celle du genre. La Suède avait suspendu sa conscription en 2010 avant de la rétablir par décision législative en 2017, avec incorporation des premières cohortes mixtes dès 2018. Le terme « conscription universelle » recouvre ici une réalité plus nuancée, car l'armée ne retient qu'une fraction de la cohorte totale : en Norvège, environ 15 à 20 % des jeunes sont effectivement incorporés ; en Suède, le chiffre est plus proche de 6 à 8 %, les effectifs annuels appelés représentant entre 6 000 et 8 000 personnes sur une cohorte d'environ 100 000.

Ce mécanisme de conscription sélective fonctionne en trois étapes : un questionnaire d'auto-évaluation envoyé à l'ensemble de la classe d'âge, une session d'évaluation approfondie pour les profils retenus, puis une sélection finale calibrée sur les besoins réels des effectifs. Le mécanisme ressemble à celui d'un employeur qui rendrait le dépôt de candidature obligatoire pour tous, tout en conservant le droit de n'embaucher que les profils correspondant à ses besoins. Ce système résout une tension que les modèles traditionnels ne tranchent pas proprement : une conscription à 100 % représenterait un coût économique disproportionné par rapport aux besoins d'une armée moderne, tandis qu'une sélection purement volontaire reproduit les biais sociaux existants, les candidats spontanés ne constituant pas un échantillon représentatif de la société.

En rendant la sélection transparente et fondée sur des critères objectifs identiques pour tous, ce modèle supprimerait les exemptions discrétionnaires qui constituent, comme le montre le cas israélien, le principal vecteur d'érosion de la légitimité. Un pays européen cherchant à réintroduire un service obligatoire s'inspirerait très probablement de cette architecture, qui offrirait la lisibilité politique d'une obligation universelle sans le coût économique d'une mobilisation totale.

Cette ingénierie du recrutement ne vise pas seulement l'efficacité militaire : elle conditionne également les retombées civiles à long terme. L'étude de Bauer, Bender, Paloyo et Schmidt (2012), publiée dans le *Journal of Public Economics* et portant sur des données longitudinales norvégiennes, montre que les vétérans du service national présentaient, des années après leur démobilisation, des niveaux plus élevés de confiance envers les institutions publiques et une probabilité plus grande de participation civique : vote, engagement associatif, représentation syndicale.

Ce phénomène s'explique par la production de capital social, terme désignant la valeur créée par les réseaux de confiance entre individus. Ce capital fonctionne comme un lubrifiant dans un moteur : sans lui, chaque interaction avec l'État ou un inconnu exige des vérifications, des procédures et des garanties supplémentaires, ce qui ralentit et renchérit chaque échange ; avec lui, la société fonctionne plus vite et à moindre coût, parce que les individus accordent par défaut un crédit minimal à ceux qu'ils ne connaissent pas. L'effet était plus prononcé chez les individus issus de milieux défavorisés, ce qui confirme la fonction de brassage : le service place côte à côte des jeunes qui ne se seraient pas croisés dans la vie civile.

Ce bénéfice documenté ne dispense pas d'une lecture sobre du coût d'opportunité du service, soit ce à quoi un conscrit renonce en servant plutôt qu'en travaillant. La logique est celle d'une machine dans une usine : retirer pendant un an l'équipement le plus productif d'une ligne saturée immobilise une capacité que rien ne remplace à court terme. Retirer cette même machine d'une ligne tournant à 60 % de capacité coûte bien moins cher. Extraire pendant douze mois un ingénieur spécialisé d'un marché du travail en plein emploi représente une perte de production nette et non récupérable, d'un poids sans commune mesure avec ce que ressentirait une économie à fort chômage structurel des jeunes. Le modèle suisse des rappels étalés minimise cet effet en prélevant quelques semaines par an sur des adultes déjà insérés dans la vie active, plutôt que d'extraire une génération entière pendant un an.

Ce que les données produites par des pays aussi différents que la Norvège, la Finlande et la Suisse permettent de conclure répond directement à la question posée en introduction. Le service national n'est pas une idéologie : c'est une solution technique à un problème politique, et son efficacité est entièrement conditionnée par la clarté avec laquelle ce problème a été formulé avant que le système ne soit conçu. Le modèle suisse résout le problème de la flexibilité économique. Le modèle finlandais résout le problème de la résilience face à une menace directe. Le modèle scandinave résoudrait le problème de l'équité dans une société qui ne tolère plus les exemptions arbitraires. Aucun n'est transposable sans adaptation, parce que chacun répond à un contexte démographique, géographique et politique distinct.

Pour les pays européens qui rouvrent ce débat, la durée du service, son universalité et son financement sont des variables secondaires. La variable première est la suivante : quel problème précis ce service est-il censé résoudre ? Un État qui ne répond pas à cette question avant de légiférer ne choisit pas un modèle, il en copie un, et une copie sans diagnostic ne produit ni cohésion ni défense.

Louis-Martin Carrière