

Objekttyp: **TableOfContent**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): **140 (1995)**

Heft 2

PDF erstellt am: **26.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>

Sommaire

RMS/Février 1995

Editorial

Le chef doit être un acteur 3

Dossier**«Europe centrale»**Vers une guerre
des civilisations?
Prof Miklos Molnar 6Quelle sécurité pour la
Pologne?
Prof André Liebich 11A Varsovie... un colloque
sur les insurrections
nationales
Hans Rudolf Fuhrer
et Hervé de Weck 19**Prospective**L'appréciation
de la situation politico-
stratégique (1)
Col EMG
Laurent F. Carrel 25**Armées étrangères**Autriche: évolution de la
politique de défense (1) 31**Armée 61**Mise hors service
des «Hunter» et des
«Pilatus P-3»
DMF-Info 36**Armée 95**Opportunité de notre
système de milice (1)
Lt Alexandre Mossu 38**Musées**Le Musée militaire vaudois
Col Raymond Rapin 43**Le chef
doit être un acteur!**

Dans le répertoire traditionnel du théâtre français, il existe une pièce dont nous n'avons pas pu retrouver l'auteur. Une scène met en présence Pie VII et le futur empereur Napoléon Ier; ce dernier exerce une forte pression sur son interlocuteur, exigeant que le Souverain pontife le couronne à Notre-Dame de Paris. Le Pape, peu convaincu, répond laconiquement avec tout le mépris que peut manifester un grand noble italien: «Comediante!», «Tragediante!»

Ce dramaturge, sans en être conscient, met en évidence une des qualités qui fait le vrai chef politique ou militaire, le meneur d'hommes et de femmes, qu'il se trouve à la tête d'une unité, d'une entreprise ou d'une école. Il doit être un comédien au sens noble du terme, car il joue un rôle sous le regard d'un certain public. Sa fonction l'amène à cacher des préoccupations, des réactions qui pourraient ulcérer ses subordonnés.

Ainsi, un directeur d'école ne dira pas de but en blanc à sa collègue qui vient lui annoncer qu'elle est enceinte que la nouvelle l'ennuie parce qu'il devra trouver un remplaçant pendant seize semaines. Même si l'information ne fait pas vibrer sa fibre sensible, il donnera l'impression d'être en communion avec la futu-

re heureuse maman. Même s'il entretient des relations tendues avec certains de ses maîtres, il n'oubliera pas de les féliciter «chaleureusement» à l'occasion de leurs vingt-cinq ans de service, de compatir aux malheurs qui les touchent. Se taire dans de telles circonstances, c'est laisser s'installer une atmosphère délétère. L'école, l'entreprise ou l'unité est un assemblage délicat d'individus qui donneront le meilleur d'eux-mêmes si on sait les motiver, les entraîner, les conduire.

Quel que soit son niveau de responsabilité, on tiendra compte des spécificités de ses collaborateurs, de ses subordonnés. «Pour être un chef efficace, écrit le général Schwarzkopf dans ses *Mémoires*, il faut posséder un côté manipulateur, comprendre les gens qui travaillent sous vos ordres et confier à chacun des tâches qui valorisent ses capacités.»

Le succès de la conduite, dans toutes les activités, dépend aussi de l'engagement du patron au profit de ceux qu'il dirige, du soutien et de la protection qu'il leur accorde lorsqu'ils se trouvent en butte à des critiques ou des attaques plus ou moins honnêtes. Il examine d'une manière critique les plaintes qu'on lui soumet, afin de détecter la mauvaise foi, l'ambition, la