

Les of EMG à l'engagement : appréciation du point de vue des chefs EM de Grandes unités et des chefs des fractions d'Etat-major de l'armée

Autor(en): **Orelli, Martin v.**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): - **(2012)**

Heft 6

PDF erstellt am: **26.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-514710>

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.



Le travail d'état-major au sein d'une Grande Unité est exigeant, et une plus-value professionnelle.

Personnel

Les of EMG à l'engagement – Appréciation du point de vue des chefs EM de Grandes Unités et des chefs des fractions d'Etat-major de l'armée

Div à d Martin v.Orelli

Président, Société des officiers d'Etat-major général

Les objectifs de la Société des officiers d'état-major général (GGstOf) pour 2012 prévoyaient d'intensifier les contacts entretenus avec les chefs d'état-major des Grandes Unités (GU) et les chefs des fractions d'état-major de l'armée. Pour ce faire, la méthode retenue a été celle d'un dialogue direct.¹ Un tour d'horizon a été effectué au moyen d'un questionnaire simple. Quelques-uns des résultats de cette consultation sont étudiés ci-dessous.

D'une manière générale, la qualité de la génération actuelle des of EMG recueille des éloges. Officiers de milice et professionnels possèdent chacun des qualités indiscutables que l'autre se doit d'acquérir. Un mélange équilibré est donc essentiel. L'ambiance au sein des of EMG est unanimement jugée positive, ce qui plaide pour la culture du commandement dans les GU, mais démontre aussi l'efficacité tant de la méthode de sélection des potentiels aspirants officiers EMG que des différentes filières de formation. On insiste souvent sur le fait que les exigences au sein des cours d'état-major général doivent être suffisamment élevées pour attirer les meilleurs officiers de milice en tant qu'officiers d'état-major général.

En ce qui concerne la question d'une éventuelle gestion centralisée du personnel concernant les officiers EMG, l'attitude adoptée spontanément par les chefs interrogés est plutôt réticente voire défavorable. Cependant, si l'on compare cette réaction spontanée avec les réponses à la question de savoir s'ils seraient en mesure d'assurer la relève des officiers EMG en puisant dans leurs propres effectifs, on se rend compte de la nécessité d'agir au niveau de l'armée elle-même. Ceux qui sont en mesure de recruter au sein de leur propre Grande Unité peinent ainsi naturellement à comprendre le besoin de centraliser la gestion du personnel. En cas de « surproduction » d'officiers d'état-major général, les meilleurs seront

affectés à l'interne, et les « deuxième choix » mis à disposition des autres sur le marché du personnel. Même si cette attitude paraît compréhensible d'un point de vue humain, elle peut pourtant s'avérer problématique, puisque p. ex. les Régions territoriales, auxquelles la politique militaire actuelle attribue un rôle clé, ne bénéficieront que rarement d'officiers de « premier choix. » Mais il faut tenir compte du fait que, pour les commandants des GU, il est essentiel de savoir qui reste et qui part afin de pouvoir déterminer la composition des commandants de leurs bataillons.

Il s'agit en plus d'examiner de façon approfondie la manière dont l'Etat-major de conduite de l'Armée et l'Etat-major des Forces terrestres ainsi que les fractions d'état-major de l'armée se procurent leurs officiers d'état-major général. Il n'est pas admissible que les chefs responsables des états-majors du niveau de l'armée dépendent de la bonne volonté d'une hiérarchie inférieure. Une certaine centralisation de la gestion est nécessaire, mais à condition que le Chef de l'Armée puisse faire valoir son influence très concrètement. Il s'agit de déterminer avec soin qui se voit attribuer quels officiers EMG à quel moment, pour combien de temps et dans quelle fonction.

Toujours dans le même chapitre se pose la question de la sélection des officiers d'état-major général qui sont répartis entre les différentes Fractions d'état-major de l'armée. L'attribution à l'Etat-major de l'armée ne doit pas signifier la fin d'une carrière militaire. Ces Fractions EM nécessitent elles aussi – temporairement – de jeunes collaborateurs qualifiés.

Dans ce contexte, il ne s'agit pas de s'appesantir sur des exigences complexes liées à l'administration du personnel. Il n'en demeure pas moins qu'il est incontestablement plus difficile pour un militaire de carrière de concilier sa position professionnelle avec sa fonction en tant qu'officier de troupe. Il ne s'agit pas là d'une question de charge professionnelle, mais de la distinction opérée par les règles du service public, qui empêchent un militaire de

¹ Les entretiens entre le président de la GGstOf et les chefs d'état-major et chefs de fractions d'état-major de l'armée concernés ont eu lieu entre avril et août 2012.

carrière d'occuper certaines fonctions en tant qu'officier de troupe. Les commentaires relèvent un manque de coopération entre le service du personnel de la défense et celui de l'armée, alors qu'ils devraient résoudre ensemble les problèmes qui se posent.

Dans l'Etat-major de conduite de l'armée, on déplore chez les officiers de milice un large déficit en matière de connaissances et de capacités opératives. Les collaborateurs qui travaillent dans l'Etat-major de conduite de l'armée (employés administratifs du DDPS et militaires de carrière) sont formés selon des séquences de formation internes. Les officiers de milice, qui ne font service que ponctuellement, lors des semaines de travail ou des cours d'état-major, seraient en soi aptes à acquérir les connaissances nécessaires. Mais le temps manque. Il est donc nécessaire de créer une véritable formation de base pour toute l'armée.

Le déficit d'information de la milice en comparaison avec les militaires de carrière est souvent évoqué. Les sondages en ligne démontrent la même tendance. Une égalité totale est bien sûr illusoire, mais il n'est à l'évidence pas normal qu'un chef d'état-major d'une Grande Unité, commandé à un rapport à Berne, se rende compte en arrivant qu'en tant que chef EM de milice, il ne reçoit pas certaines informations essentielles ou qu'il n'y a pas accès. Il faut trouver une solution, dans le cadre d'une adaptation moderne des moyens informatiques, pour remédier à cet inconvénient.

En conclusion, les suggestions suivantes sont adressées au commandement de l'armée :

La création d'un système de gestion du personnel à l'échelle de l'armée pour les officiers d'état-major général est nécessaire et une attention particulière doit être portée aux besoins qui se posent au niveau de l'armée.

Il faut poursuivre les efforts déployés pour obtenir des officiers d'état-major général de milice qualifiés. A cet effet, les exigences posées en matière de sélection et de formation ne doivent pas faire l'objet de concessions.

Il faut institutionnaliser l'instruction de connaissances opératives pour tous les of EMG.

Le service du personnel de la défense et celui de l'armée doivent se pencher ensemble sur la question des obstacles posés aux militaires de carrière par rapport aux officiers de milice, s'agissant de la faculté d'occuper certaines fonctions (lien direct entre la fonction professionnelle (attributions) et la position d'officier de troupe (grade/fonction) et tenter de trouver des solutions adaptées.

Les disparités manifestes en matière d'information qui existent entre les officiers de milice et les militaires de carrière doivent être traitées et éliminées de manière ciblée dans le but d'atteindre un degré d'information homogène, pour le moins au niveau des chefs EM des GU et des commandants de corps de troupes.

M. v. O.

News

Un dirigeable au XXI^e siècle ?

Depuis quelques années, le Pentagone tente de remettre au goût du jour les dirigeables, ces derniers, utilisés à des fins militaires lors de la Première Guerre Mondiale, ayant perdu leur vocation militaire en raison de leur trop grande vulnérabilité face à l'aviation de chasse.

Mais quand la supériorité aérienne est acquise, comme elle peut l'être dans des conflits asymétriques comme en Afghanistan, par exemple, le dirigeable retrouve de l'intérêt en raison de son autonomie. En effet, doté de caméras et de capteurs, ce type d'engin peut mener des missions de surveillance et de renseignement en restant sur une position pendant suffisamment de temps et servir de relai pour les communications.

D'où l'idée de l'armée américaine de relancer les dirigeables.

En 2011, deux projets étaient à l'étude. Le premier, appelé Blue Devil, aurait dû être le plus imposant conçu depuis la Seconde Guerre Mondiale, avec une volume de 40.000 m³ pour une centaine de mètres. Il devait pouvoir évoluer à 6.000 mètres d'altitude pendant au moins une semaine et emporter des capteurs WAAS ainsi qu'un ordinateur devant traiter 330 téra-octets d'informations par heure.

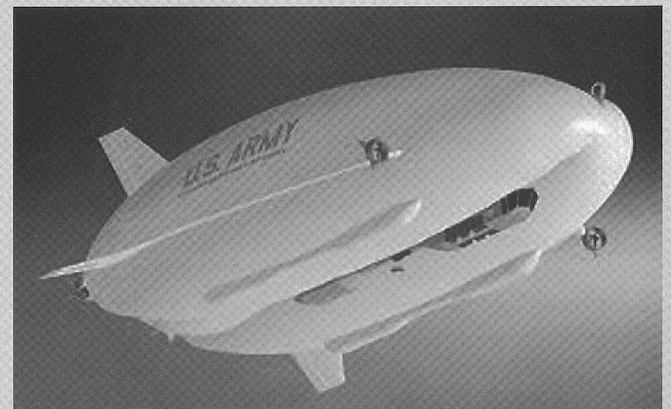
Seulement, et alors qu'il avait été prévu de déployer un Blue Devil en Afghanistan en février 2012, l'US Air Force a décidé, il y a quelques semaines, de mettre un terme à ce programme en raison de performances décevantes et de coûts de développement trop importants.

Le second projet, appelé Long Endurance Multi-Intelligence Vehicle (LEMV) Hybrid Airship, confié à Northrop Grumman et à Hybrid Air vehicles par l'US Army, a été poursuivi, malgré, là encore, des retards dans la gestion du programme.

Cela étant, un LEMV a effectué son premier vol le 7 août dernier, depuis la base de Lakehurst, dans le New Jersey. Le dirigeable de 91 mètres est resté en l'air pendant 90 mn, ce qui est encore bien loin des 3 semaines d'autonomie pour lesquelles il a été conçu.

Pour ce vol inaugural, retardé à plusieurs reprises, le LEMV avait à son bord un équipage, bien qu'il soit également prévu de le piloter à distance. Il s'est agi de tester les procédures de lancement et de récupération ainsi de vérifier le bon fonctionnement du système de commande de vol. Les autres essais consisteront à valider les performances de l'appareil.

Selon Northrop Grumman. Au total, il suffirait de déployer que de quelques dizaines de personnels sur un théâtre d'opérations pour mettre en oeuvre 18 LEMV.



http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=x_fmy3xwjbM