

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: 116 (1976)
Heft: 6

Artikel: Les propositions à long terme de la Commission Oswald
Autor: Hohl, François
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-650388>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 17.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les propositions à long terme de la Commission Oswald¹

1. INTRODUCTION

Le commandant de corps Hirschy, chef de l'instruction, a chargé une commission spéciale et indépendante de reconsidérer l'éducation et l'instruction de notre armée. La présidence de cette commission a été confiée au docteur Oswald, directeur d'une importante entreprise, à qui furent adjointes seize personnes choisies en fonction de compétences particulières. Le moins que l'on puisse dire est que ce choix a été opéré d'une façon particulièrement sérieuse comme en témoigne le résultat. La prétention de ce « rapport de la commission pour l'étude des problèmes d'éducation et d'instruction militaires » n'est pas de réaliser l'unanimité, mais bien de démontrer qu'une armée de milice doit absolument s'adapter à l'évolution de la société dont elle est issue, même si cela nécessite le sacrifice de certaines traditions et coutumes. Les propositions de la commission tiennent compte pour une large part des nombreuses critiques émises à tous les échelons. Les termes utilisés par le chef de l'instruction pour définir la mission, répondent à autant de points d'interrogation :

- L'esprit et les directives du règlement de service sont-ils valables pour faire accepter et comprendre avec sérénité les devoirs du soldat?
- Les méthodes utilisées pour atteindre le but essentiel qu'est l'aptitude au combat, sont-elles judicieusement appliquées?
- Est-il possible d'améliorer la qualité des cadres?

Autrement dit il s'est agi de rechercher les moyens d'améliorer l'instruction en partant d'une base déjà solidement acquise, dans le but d'adapter « ... esprit et forme de l'armée à l'évolution des temps ». ²

¹ On pourrait croire que cet article arrive un peu tard. Ce n'est pas le cas en ce qui nous concerne, car il s'agit de l'opinion positive d'un jeune officier au contact direct de la troupe, que nous nous empressons de publier. Mft

² Rapport de la Commission pour l'étude des problèmes d'éducation et d'instruction militaires, page 17.

Il apparaît clairement qu'il n'est point question d'une mini-réforme, mais d'une reconsidération globale et positive, ce qui exclut d'emblée la possibilité d'extraire de ce travail ce qui semble le mieux convenir et de vouer au tiroir ce qui ne fait que déplaire.

2. L'ESPRIT DE RÉFORME

Tout au long du rapport il se dégage une volonté nette d'arriver à un résultat d'où les compromis soient absents. Seules les véritables améliorations sont prises en considération et, pour ce faire, la commission s'est penchée sur les « générations militaires suisses ». Lors du premier service actif, pendant la première guerre mondiale, l'esprit inculqué au soldat était très proche de l'obéissance inconditionnelle, ce qui correspondait dans une large mesure aux rapports existant alors entre patrons et ouvriers, au respect sacré dû à l'aîné. L'autorité était davantage basée sur l'appartenance à une certaine classe que sur les capacités propres.

Lors du deuxième service actif, pendant la deuxième guerre mondiale, les modifications au sein de l'armée furent dictées par la technique. L'esprit restait le même, bien que certaines formes extérieures de la discipline et de l'éducation aient été améliorées.

Aujourd'hui ce sont les générations d'avant 1914 qui détiennent les rênes du pouvoir. Le désir de comprendre l'avenir est généralement lié aux réminiscences d'un passé qui souvent porte l'étiquette d'expérience. Ce mélange entre nouvelles expériences et passé provoque un mouvement de va-et-vient dans la recherche du juste milieu. La génération de 1940 est critique, on discerne dans son comportement « ... une aversion marquée pour toute autorité qui n'est pas l'émanation de compétences ou de qualités... »¹. Il n'est plus possible de bluffer et de se cacher derrière le masque d'une autorité seulement extériorisée par des signes distinctifs, galons ou coups de gueule. Les progrès techniques réalisés dans les trente dernières années dépassent souvent les capacités de l'entendement commun. S'il est relativement aisé de comprendre les applications techniques de certaines découvertes actuelles, celles du futur laissent rêveur, voire incrédule. Les auteurs du rapport en conclusion de ce chapitre estiment que les « ... grands problèmes de

¹ Op. cit., p. 29.

l'époque... ne peuvent être résolus que dans le cadre de communautés supranationales, voire intercontinentales... »¹.

Ainsi transparaît la nécessité de repenser la défense nationale et de la mieux adapter à nos possibilités.

La commission a divisé les mesures qu'elle propose en trois catégories :

- Les mesures dites d'urgence sur lesquelles nous ne reviendrons pas (salut, service de garde, etc.);
- les mesures qui doivent être envisagées à plus long terme;
- les problèmes soulevés lors des discussions et qui devraient faire l'objet d'une étude particulière en raison de leur complexité spécifique (réforme de la justice militaire, question du refus de servir).

3. LES MESURES A LONG TERME

a) *Organisme permanent de recherches.*

La raison d'être de cette commission n'aurait pas existé si le chef de l'instruction avait eu à disposition un organisme permanent de recherches dont la tâche principale aurait été de « ... planifier et développer continuellement l'instruction et l'éducation de l'armée en étroites relations avec les secteurs de la recherche scientifique ». ² Un tel organisme apparaît de plus en plus nécessaire car, dans ce domaine, la libre appréciation de chacun ne connaît que peu de limites et ceci au détriment d'une instruction uniforme. Pratiquement, chaque commandant, dès l'échelon brigade, a son mot à dire ou son interprétation à donner. La mise en place de cette réforme rendrait la présence d'une responsabilité unique indispensable, ainsi que celle de spécialistes suivant son évolution et procédant à une adaptation constante.

L'Office Armée et Foyer s'escrime depuis de nombreuses années à former des conférenciers capables d'employer les moyens d'instruction audio-visuels les plus modernes.

Cette formation devrait être celle de chaque chef qui à un titre ou à un autre joue le rôle d'éducateur. Elle ne doit plus être réservée à quelques

¹ P. 30.

² P. 37.

rare privilégiés et volontaires à qui l'on demandera de temps à autre de sortir une conférence de leur manche pour occuper un dimanche de service. Cet organisme pourrait en plus jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration de règlements et dans l'uniformisation des méthodes de travail et d'instruction. Une centralisation plus poussée devrait éviter des différences souvent sensibles dans l'instruction des soldats d'une année à l'autre, voire d'une unité à l'autre.

En corollaire la commission propose de réorganiser les services d'information du Département militaire fédéral de sorte que chaque rouage de la machine soit correctement informé. Rares sont les soldats qui du premier coup pourraient dire comment l'armée serait engagée en cas de conflit. Savoir pourquoi et comment l'on se bat est une impérieuse nécessité et ne doit pas rester un sujet que l'on aborde avec une prudence toute helvétique. La peur de révéler un secret n'a pas de raison d'être si tant est que la mission de nos attachés militaires est précisément de faire connaître quelle pourrait être notre manière de nous défendre. Cette information ne serait pas à sens unique puisqu'il est suggéré d'introduire la collecte de propositions visant à l'amélioration du service et ceci à tous les échelons. En bref cet organisme devrait éviter que l'on ne prépare la guerre d'hier.

b) *L'instruction.*

L'instruction fait l'objet d'un chapitre particulier et englobe une pléiade de mesures fort intéressantes. Partant du principe que le but final est l'aptitude au combat et ses exigences, tous les stades antérieurs devraient y concourir.

Dès le recrutement il s'agirait d'utiliser au mieux les valeurs et qualités issues du secteur civil. Le traitement des données permettant l'attribution des contingents serait dès lors confié à un ordinateur dépendant d'un *centre de recrutement* installé dans des bâtiments spécialement dévolus à cette mission. Le recrutement serait organisé sur une plus longue période et les futures recrues réparties en fonction de leurs aptitudes physiques, psychiques, de leur degré d'instruction et de leurs souhaits en matière d'incorporation. En outre, ce centre pourrait procéder aux nombreuses vaccinations qui ont lieu pendant l'école de recrues ainsi qu'à un examen médical plus approfondi. Le coût d'une

telle organisation, si elle devait simplement s'ajouter à ce qui existe déjà, dépasserait très certainement les résultats escomptés. La commission propose de reconsidérer les compétences entre cantons et Confédération en matière militaire, car on peut aisément imaginer que ces centres se chargent d'autres missions: gestion des stocks des arsenaux, mise à jour des fichiers, perception de la taxe militaire et examens médicaux lors du passage dans une autre classe d'âge.

Le rapport propose de diviser les écoles de recrues en deux parties:

- une première période de 5 à 6 semaines réservée à la formation militaire du soldat sans engagement des cadres de milice qui verraient pendant ce temps leur instruction prolongée;
- une deuxième période de 9 à 14 semaines avec attribution définitive aux différentes armes et où l'on procéderait à l'instruction technique avec le concours des cadres de milice.

Ces innovations sont cependant conditionnées par la nécessité d'un corps d'instructeurs plus largement étoffé qu'actuellement. La commission propose qu'un chef du personnel soit nommé; l'une de ses missions consisterait à informer largement et par avance les instructeurs sur leurs possibilités d'avenir. De plus les salaires devraient être calqués sur ceux du secteur civil et ne plus dépendre uniquement du grade et de l'ancienneté, mais des fonctions réelles exercées. Régulièrement les officiers de carrière devraient accomplir des stages dans le secteur privé, de manière que les difficultés d'adaptation en cas de changement de profession soient aplanies.

Une autre modification du statut actuel est proposée; il concerne les sous-officiers instructeurs qui pourraient faire l'objet d'une promotion dans le corps des officiers au lieu de rester bloqués leur vie durant au grade d'adjutant.

L'absence de places de tir et d'instruction de dimensions suffisantes incite la commission à demander aux autorités fédérales une évaluation objective des inconvénients qui résulteraient de l'utilisation de places militaires sur territoire étranger. Pour les troupes mécanisées cela devient une nécessité car il n'existe que deux places d'exercice dignes de ce nom en Suisse romande:

- celle de Bière où il est possible d'exécuter des exercices jusqu'à l'échelon de la compagnie mécanisée et

— celle de Bure, mais avec l'énorme inconvénient de ne pas pouvoir y tirer aux armes de bord des chars et aux lance-mines.

La cadence d'emploi de ces deux places ne permet pas une organisation satisfaisante, ni une instruction véritable. La possibilité d'utiliser par exemple la « Lüneburger Heide » comblerait une lacune par trop importante pour que l'on n'examine pas avec soins cette proposition.

Pour pallier cette pénurie, la commission Oswald propose en outre de construire des *places divisionnaires d'exercice*, financées et gérées par l'unité d'armée grâce à des fonds mis à sa disposition. Ces centres devraient comporter toutes les possibilités d'une instruction moderne, voire standardisée.

Pour terminer, la commission envisage la création d'une police militaire identique à celle que l'on rencontre à l'étranger.

c) *L'avancement.*

Le système de l'avancement est considéré sous l'angle de l'efficacité. Il arrive souvent que les capacités particulières sont découvertes alors qu'il est impossible d'attribuer le grade correspondant. A l'heure actuelle l'ingénieur spécialiste en organisation peut très bien être aide de cuisine. Reconsidérer les possibilités d'avancement permettrait de supprimer ces insuffisances en repêchant ceux qui, pour une raison ou une autre, n'ont pas pu ou pas voulu continuer à l'âge de l'école de recrues.

Le rajeunissement des cadres, notamment à l'échelon supérieur, est envisagé par comparaison avec l'âge de ces mêmes cadres dans les armées étrangères. Le grade de capitaine serait accessible dès 28 ans, celui de major dès 34 ans, celui de colonel dès 40 ans. L'âge de la retraite serait fixé à 54 ans pour les officiers instructeurs, 56 pour les commandants de divisions et 60 pour les commandants de corps. La limite de 54 ans permettrait à ceux qui le désirent de continuer à travailler mais dans le secteur civil. La commission s'est efforcée de trouver une possibilité de maintenir un lien aussi étroit que possible avec le secteur privé, dans le but d'éviter la formation d'une caste rigide et sous certains aspects étrangère à la vie du pays. C'est la raison des stages réguliers et de l'éventuel financement d'études supérieures. En effet, le rapport estime nécessaire d'attirer davantage d'officiers ayant terminé des études universitaires et dans le cas contraire de favoriser une telle formation par une aide matérielle.

4. CONCLUSION

Ce rapport est intéressant, très intéressant même. Il vaut la peine qu'on s'y attaque résolument et positivement, et que l'on recherche le détail des solutions et propositions qu'il contient. Il est certain que beaucoup d'entre elles coûteront cher, mais je crois qu'à la longue elles devraient permettre de notables économies. Si l'on est convaincu de la justesse de ces propositions, l'argument du coût ne devrait du reste pas jouer un rôle prépondérant. Il semble cependant que les délais proposés sont pour le moins optimistes et que l'on n'arrivera pas de si tôt à créer des centres de recrutement ou des places divisionnaires d'instruction.

De toute manière, la Commission Oswald a le grand mérite de ne pas avoir hésité à appeler un chat un chat et de s'être montrée quelquefois dure, en particulier dans le domaine de l'instruction où elle estime que « ... trop de cuisiniers gâtent la sauce »...

Lieutenant François HOHL

