

**Zeitschrift:** Revue Militaire Suisse  
**Herausgeber:** Association de la Revue Militaire Suisse  
**Band:** 148 (2003)  
**Heft:** 11

**Vereinsnachrichten:** SOG : Schweizerische Offiziersgesellschaft = SSO : Société suisse des officiers = SSU : Societa svizzera degli ufficiali

### **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:** 29.03.2025

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

## Armée XXI: Instruction et engagements

Le Comité central de la SSO a consacré nombreuses séances à un examen approfondi des lacunes en matière de personnel et des problèmes qui se posent lors du passage d'une armée orientée vers l'instruction (l'Armée 95) à une armée orientée vers l'engagement (l'Armée XXI). Voici un extrait des thèses de la SSO, dont la version intégrale a été soumise au chef du Département de la défense au début du mois d'octobre.

### Situation en matière de personnel au début des écoles de recrues

1. Crédibilité, efficacité et capacité de montée en puissance dépendent de la qualité de l'instruction. Au printemps 2004, le début des écoles de recrues influencera fortement la manière de penser, l'opinion et les expériences d'une génération entière. La qualité de l'instruction est donc de toute première importance. Les responsables de la planification du personnel et des finances doivent absolument en tenir compte.
2. Les ressources en personnel doivent être concentrées dans les domaines essentiels. Le personnel professionnel doit être employé davantage dans l'instruction.
3. Les réductions de personnel dans le Département n'ont pas lieu en même temps que l'augmentation du personnel de métier ou des contractuels. Il faut donc considérer l'aspect financier. Les coûts de l'instruction devraient être considérés comme des investissements plutôt que comme des frais d'exploitation.
4. Jusqu'au début 2004, on n'aura pas le temps de combler toutes ces lacunes, il faudra adopter des solutions de transition. Dès à présent, la solution qui prévoit la possibilité pour les sous-officiers âgés et ins-

truits d'effectuer deux ou trois cours de répétition auprès des formations d'application est malheureusement la meilleure.

5. Cette solution exige pourtant
  - a) qu'il s'agisse exclusivement de sous-officiers motivés et bien qualifiés, professionnellement ainsi que méthodiquement;
  - b) une préparation poussée à ce service particulier. Les 3 jours prévus pour la durée du cours de préparation des cadres ne suffisent absolument pas: il en faudrait 6 ou 10;
  - c) que les sous-officiers en question puissent être en mesure d'effectuer deux cours de répétition consécutifs. Il va de soi que cela dépendra de leur disponibilité et de la disponibilité de leurs employeurs.
6. Malgré toutes les mesures d'urgence, les cadres resteront sous pression. Afin de pouvoir assurer les relèves minimales durant les vacances en 2004 et 2005, il faudra disposer d'un crédit supplémentaire pour disposer de davantage de personnel d'instruction.
7. Malgré les mesures susmentionnées, le modèle en question demeure une solution de transition. La SSO exige que, dès 2006, l'instruction de base et d'autres prestations des formations d'application correspondent aux critères fixés dans le Plan directeur. Dans le

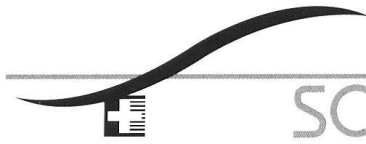
cadre des crédits annuels du Département et de l'armée, des moyens importants sont à réserver pour l'instruction.

8. En règle générale, la SSO insiste sur une politique active en faveur des officiers et des sous-officiers de carrière et des soldats contractuels. Dans une armée de milice aussi, les facteurs-clés pour le succès sont liés à la création d'un profil professionnel bien déterminé et à une politique du personnel moderne.
9. L'important, c'est la communication avec le public, avec les recrues, avec les cadres et avec les «sous-officiers pour l'instruction». La communication doit être immédiate, objective, préventive et positive.

### La nouvelle armée orientée à l'engagement: un bon rythme entre engagement et instruction

#### Contexte général changé

■ La situation sur le plan national et international exige un nombre accru d'engagements de la police et donc davantage de soutien de la part des militaires dans le cadre des engagements subsidiaires destinés à la prévention et à la maîtrise des dangers existentiels. La décision du Conseil fédéral de renoncer, au moins pour le moment, à un corps de police fédérale a placé



SOG

SCHWEIZERISCHE OFFIZIERGESELLSCHAFT

SSO

SOCIÉTÉ SUISSE DES OFFICIERS

SSU

SOCIETÀ SVIZZERA DEGLI UFFICIALI

beaucoup plus bas le seuil pour les engagements subsidiaires de l'armée. Les conséquences de cette décision n'ont pas été immédiatement prises en compte.

■ Actuellement, le recrutement de militaires en service long progresse très lentement. Cela est dû aux expériences du premier projet, réalisé après une préparation inadéquate et avec des idées peu claires sur l'engagement de ces militaires dans le cadre des Forces terrestres.

■ Ces circonstances auront des conséquences sur les formations en cours de répétition; le temps disponible pour l'instruction risque de devenir toujours plus court. La concrétisation des nouvelles formations avec une disponibilité polyvalente progresse lentement, au préjudice de l'entraînement en formation.

### Conséquences à long terme

■ Nous nous trouvons à présent face à une situation complètement différente de celle, sur laquelle était basé en son temps le Plan directeur. Heureusement que nous avons maintenant l'avantage de pouvoir réagir de manière beaucoup plus flexible face de telles évolutions, grâce à la modularité, à la polyvalence et aux voies hiérarchiques plus simples de la nouvelle armée.

■ Dans tous les cas, la nouvelle situation et les moyens financiers auront une grande influence sur l'armée et son futur. Le Plan directeur montre le chemin à suivre: disponibilité (échelonnée) pour les engagements subsidiaires destinés à prévenir et à maîtriser les dangers existentiels et pour les engagements de sûreté sectoriels, compétence-clé pour la défense.

### Points de vue de la SSO

1. Le passage formel de la priorité de l'instruction pour la défense à la priorité de l'engagement pour la prévention et la maîtrise des dangers existentiels est la conséquence logique de la situation actuelle. Ce passage correspond au Plan directeur, mais il ne se déroule pas comme prévu.
2. Il ne faut pas oublier que, pour remplir ses missions, une armée orientée vers l'engagement a aussi besoin de se perfectionner, pendant les cours de répétition, dans le cadre de la sauvegarde des conditions existentielles. Selon le Plan directeur et la Constitution, le gros de l'armée doit être à même d'assurer une disponibilité adéquate pour les engagements opératifs de sûreté. L'armée doit en outre – au moins avec une partie de ses forces – assurer une certaine compétence à la défense, c'est-à-dire au combat interarmes.
3. Les engagements subsidiaires destinés à prévenir et à maîtriser les dangers existentiels sont certainement très instructifs. Pourtant, ils concernent seulement une partie des capacités; l'instruction des troupes et l'instruction à la conduite sont laissées pour compte. L'essentiel est de garder un bon équilibre entre l'instruction et l'engagement.
4. La SSO craint que la planification des services des troupes ne favorise pas cet équilibre. Il n'y a pas assez de temps disponible pour l'instruction, pour un renouvellement des méthodes, pour l'introduction de nouveaux systèmes et, avant tout, pour l'entraînement en formation. Cet entraînement est indispensable pour l'instruction des cadres et l'aptitude au combat, ainsi que pour une disponibilité adéquate pour les engagements de sûreté sectoriels et la défense.
5. La SSO est d'avis que, si cette polyvalence doit être maintenue dans la durée, il faut un cours de répétition orienté sur l'engagement et trois cours orientés sur l'instruction. On pourrait même accepter un rapport minimum de un sur deux, mais seulement si les engagements constituent une véritable valorisation de l'instruction des formations et des cadres.
6. Les engagements qui ne concernent pas la prévention et la maîtrise des dangers existentiels, donc tous les engagements volontaires (fêtes sportives etc.), doivent être évités. Ils ne font pas partie des missions prévues par la Constitution. L'armée a vraiment assez d'autres tâches à remplir!
7. Le modèle concernant les militaires en service long doit être perfectionné, afin qu'il puisse devenir une véritable option. Les militaires en service long ont besoin d'engagements appropriés, conformes, et à leurs points forts, et à leurs points faibles. Il ne s'agit pas de personnel «à tout faire» ou de «bouche-trous».
8. Les expériences faites dans les engagements doivent être dûment évaluées. La SSO exige pourtant qu'on évalue aussi l'influence concrète de ces engagements sur le niveau d'instruction de la troupe.
9. Au cours des futurs entretiens concernant le projet «USIS» (réexamen du système de sûreté intérieure de la Suisse), on ne devra plus disposer de l'armée sans prendre en considération son instruction et les concepts fondamentaux qui en sont les fondements.