

Sélection, instruction et valorisation des officiers à l'échelon de l'unité dans le cadre du DEVA

Autor(en): **Weilenmann, Daniel**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue Militaire Suisse**

Band (Jahr): - **(2016)**

Heft 6

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-781485>

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.



Personnel

Sélection, instruction et valorisation des officiers à l'échelon de l'unité dans le cadre du DEVA

Plt Daniel Weilenmann

Aspirant commandant d'unité, brigade blindée 11

Les unités constituent le fondement et l'épine dorsale de l'armée suisse. Les officiers à l'échelon de l'unité font ainsi partie des fonctions essentielles de cette armée. Ils sont des ambassadeurs et des exemples auprès de leur entourage. L'avenir de l'armée dépend enfin de la volonté de la population et du Parlement.¹

Les soldats ne peuvent vivre une expérience de service militaire de grande qualité que si les officiers à l'échelon de l'unité ont suivi une instruction efficace, active et – avant tout – s'ils arrivent à créer une atmosphère motivante et amicale. Le soldat est l'élément multiplicateur le plus important pour la réputation de l'armée suisse en société, dans les entreprises et en politique.

Pour tous les développements et changements, une chose ne doit surtout pas être oubliée : La reconnaissance sociale des officiers s'est largement détériorée depuis les années 1990. Aujourd'hui, la question véritablement cruciale est de savoir si cela vaut la peine de s'engager dans une carrière d'officier dans l'Armée, tant au niveau professionnel que privé. L'armée doit donc tout mettre en œuvre pour proposer des conditions optimales et stimulantes pour surmonter ces barrières.

Le Développement de l'Armée (DEVA) améliore fondamentalement la sélection et l'instruction des officiers à l'échelon de l'unité – il existe toutefois d'autres points importants comme par exemple la valorisation de ces officiers, à qui il est absolument nécessaire de porter plus d'attention.

Retour opportun vers l'instruction de base reconnue de lieutenant

Pour qu'un militaire puisse devenir lieutenant (officier 1^{er} grade) selon le modèle de formation de la DEVA, celui-ci

doit payer ses galons en suivant le déroulement complet de l'école de recrues en tant que sous-officier et officier – à la manière de l'Armée 61 et Armée 95.

La sélection de l'officier se fait pendant l'Ecole de Cadres et pendant le service pratique, avec néanmoins suffisamment de temps pour le cadre et les instructeurs pour sélectionner les candidats officiers appropriés. Cette nouveauté ou ce retour vers le modèle reconnu d'instruction d'aspirant-officier doit absolument être mis en œuvre.

Potentiel d'optimisation dans la sélection des commandants d'unité

Le commandant d'unité (cdt U) joue un rôle central à l'échelon de l'unité pour la mise en œuvre d'un service militaire et d'expériences militaires de grande qualité. En plus de grandes compétences professionnelles, une forte personnalité est recherchée : en tant que « père de la compagnie, » il se doit d'avoir un fort caractère ainsi que des compétences de leadership et sociales. Il doit être mentalement très fort, parfaitement intègre et un modèle à tous les égards.

Pour disposer d'une bonne expérience de vie et pour avoir une vie personnelle stable et ordonnée, et aussi par rapport à ses subordonnés, il est judicieux qu'il soit d'un âge avancé. En règle générale, après une instruction complète, un commandant d'unité ne devrait pas commencer sa carrière avant 27 ans.² Avec le précédent modèle de formation et un système de sélection non réglementé, il y a eu par le passé des commandants de 21 ans. Cela ne devrait plus être possible à l'avenir.

Un commandant d'unité est un modèle, à partir du moment où il a également accompli quelque-chose dans sa vie privée. Il est ainsi très important de s'attarder

¹ Cet article est déjà paru dans la revue ASMZ. Il est repris ici à la demande et traduit par son auteur, et avec l'aimable accord du rédacteur en chef de l'ASMZ.

² Selon le règlement des qualifications et mutations dans l'armée (QMA).

également, lors de la sélection, sur la personnalité et sur l'environnement privé et civil.

L'allongement de la durée d'instruction est un handicap pour les meilleurs commandants

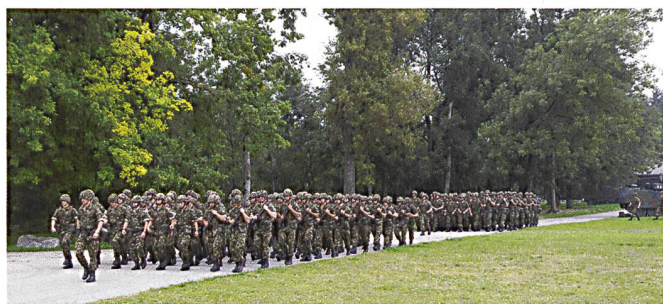
Le temps de formation d'un commandant d'unité ne doit en aucun cas être prolongé dans le modèle de formation de la DEVA. Car entre 25 et 30 ans, les aspirants officiers sont dans une phase importante et décisive de leur vie autant professionnelle que privée, contrairement à un chef de peloton, pour qui les problèmes de temps pour les études, la carrière et la famille n'ont pas encore une grande importance entre 20 et 21 ans.

Un homme de 27 ans avec des perspectives de carrière et des objectifs privés se posera deux fois la question, dans le monde professionnel et la société actuels, de savoir s'il souhaite vraiment prendre la charge de commandant d'unité. Des aspirants hautement qualifiés seront difficiles à convaincre s'ils doivent suivre une formation de 29 semaines au lieu des 17 semaines actuellement proposées (et ainsi pour la troisième fois une école de recrues complète). En particulier aussi parce que de nos jours, une absence de plus d'un mois n'est plus tolérée par la majorité des employeurs (officieusement).

Certificat de travail et diplôme d'un officier formé avec des avantages civils

L'état-major de l'Armée doit être en accord avec les mesures de la DEVA et mettre en œuvre comme par le passé, en plus du modèle de formation, une reconnaissance et une valorisation.

Prise et remise de l'étendard au Pz Bat 29. Photos © Auteur.



Lorsqu'il a terminé et réussi son instruction de base, un officier n'obtient aucun certificat de travail ni de diplôme. Ce qui est le cas dans toutes les autres formations civiles. Aujourd'hui, un officier formé obtient deux documents (Brevet de l'association pour la formation et Certificat de formation au commandement) qui ne sont pas significatifs et à peine reconnus dans la vie professionnelle.

Un officier formé doit obtenir un certificat de travail qui décrive avec précision les compétences de commandement, sociales et professionnelles acquises. Le gouvernement fédéral doit à ce sujet présenter un diplôme avec le titre d'« officier de l'armée suisse. » Un certificat de travail et une fin d'étude clôturée par un diplôme d'état offrent à l'officier une reconnaissance sociale dans le monde du travail, qui est d'un côté toujours à la recherche de plus de certificats et de diplômes, et qui est d'un autre côté de moins en moins informé sur les contenus des formations de l'armée.

Une image de marque d'officier digne de ce nom

Pour des raisons pratiques, il est judicieux de proposer un uniforme de terrain similaire pour les cadres et leurs subordonnés. L'uniforme de sortie quant à lui doit distinguer clairement l'officier des soldats, en particulier en public ou lors d'événements festifs. Peut-être même qu'il n'existe aucun autre endroit au monde où le chef des Armées est habillé avec le même uniforme que les recrues dès la première semaine à l'école de recrues. L'uniforme de sortie actuel pour tous les militaires coûte aujourd'hui près de 750 francs (sans les chaussures). Cette somme relativement importante permet très certainement de fournir un uniforme d'officier honorable. Un bel uniforme digne de ce nom encouragerait la reconnaissance sociale des militaires.

Outre une apparence adaptée, les officiers ne doivent plus avoir à se trouver une petite place entre les recrues pour déjeuner, à cirer eux-mêmes leurs chaussures tard dans la nuit ou à être obligé de faire la queue pour atteindre l'artillerie. L'officier mérite du respect à tous les niveaux des institutions militaires. Il est particulièrement important que la valorisation vienne de l'état-major de l'Armée afin qu'une reconnaissance de la part des soldats et de la population existe.

Conclusion

Avec une sélection et une instruction judicieuses, en tenant compte du caractère et du contexte privé de l'officier, des personnes qualifiées sont capables de proposer des jours de service motivants, passionnants et riches.

La reconnaissance dans la vie civile peut être favorisée directement par les officiers, mais elle doit aussi être soutenue par tous les moyens par l'état-major de l'Armée. C'est la seule façon aujourd'hui de trouver des bons officiers qui formeront inévitablement dans quelques années les futurs hauts responsables de l'armée.

D. W.