Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2019)
Heft: 5

Artikel: Alimentation de l'armée : un défi géré par le Pers A
Autor: Jungo, Nico / Glauque, Laurent
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-868019

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: 10.05.2025

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

Sans forces vives, pas d'armée !

Obligation de servir

Alimentation de l'armée: Un défi géré par le Pers A

Col EMG Nico Jungo et Laurent Giauque
Rempl chef Pers A & chef pilotage/directives; spécialiste-doctrine, cdmt Instr, Pers A)

Multiple est l'armée suisse, multiples sont ses engagements. Elle accomplit consciencieusement sa mission dans le pays et à l'étranger, investie de son devoir envers la population. Cependant, afin d'accomplir dûment ses tâches, il ne suffit pas de disposer de ressources telles que « finances, matériel, logistique, aviation, munition, etc. » mais surtout d'hommes et de femmes.

Au cœur de nos préoccupation se trouve le «Personnel de l'armée». En effet, derrière celles et ceux qui effectuent leur service pour la collectivité (notre milice), des centaines de collaborateurs/-trices s'affairent chaque jour dans les coulisses afin que l'armée puisse fonctionner. Parmi eux, l'organisation du « Personnel de l'armée ».

Le Personnel de l'armée (Pers A), une organisation aux missions fondamentales

Si le commandement de l'instruction (cdmt Instr) est le titulaire en matière de «collecte des données» et son «régisseur-propriétaire», le Personnel de l'armée est responsable de l'application desdites données. (Art. 3c, règl. 51.017, état au 01.07.2019).

Aussi, en tant que «gardien de la législation militaire» (légitimation juridique), le Pers A se base avant tout sur:
I/Loi sur l'armée (LAAM, 510.10)

Le principe est le suivant: tout Suisse est astreint au service militaire; le service de protection civile (PCi), le service civil de remplacement et la taxe d'exemption de l'obligation de servir sont réglés par des lois fédérales particulières (LAAM, art. 2)
II/Ordonnance concernant les obligations militaires (OMi, 512.21)
L'armée dispose d'un effectif réglementaire de 100'000 militaires astreints et d'un effectif réel de 140'000 au plus (OMi, art. 1)

III/Ordonnance de l'Assemblée fédérale sur l'organisation de l'armée (OOrgA, 513.1, état au 1er janvier 2018).

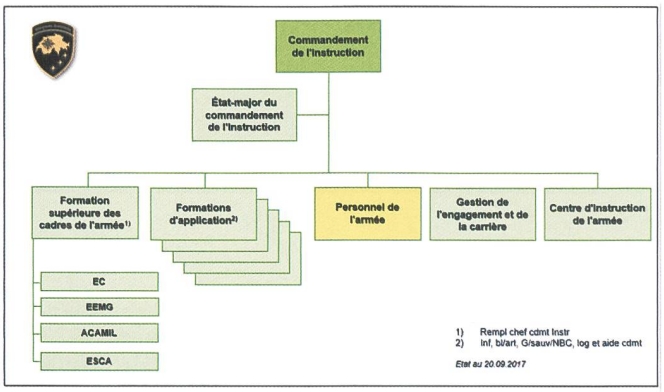

Illustration 1: Organigramme du cdmt Instr.

IV/Règlement 51.017 (PISA, système d'information du Personnel de l'armée et de la PCi)

La position en tant que chef du Personnel de l'armée est stratégiquement très importante.

Le Personnel de l'armée (Pers A) accompagne tous les militaires (de milice) depuis le recrutement jusqu'à la libération de l'obligation de servir.

De par ses activités, le Pers A se charge des directives et assume un rôle de pilotage pour le personnel de milice à l'échelle de l'armée, ne couvrant que marginalement les processus d'état-major dans les domaines de la planification et de la conduite au sein du cdmt Instr (dès le 01.01.2018). Le chef du Personnel de l'armée joue quant à lui le rôle d'instance supérieure technique vis-à-vis de tous les chefs de service des Grandes Unités (GU) et des chefs du domaine de base de conduite 1 de l'armée (DBC 1), jusqu'aux adjudants et corps de troupe (C trp).
Comme déjà mentionné initialement, le Pers A doit

garantir l'alimentation de l'armée en tenant compte du droit et de ses bases légales. Cette alimentation dépend en premier lieu des besoins des formations engageables (point de vue du « commandement des opérations »). Avec la subordination au cdmt Instr, il en va également de couvrir les besoins spécifiques des formations d'applicatiions (FOAP).

Afin que les écoles fonctionnent et opèrent de manière optimale dans le cadre des Services d'instruction de base (SIB), on se doit d'alimenter les écoles de recrues (ER) avec suffisamment de recrues, respectivement de cadres (milice). Le fait qu'il y ait ici divergence de points de vue tient d'une évidence. Dans ce rapport contraignant, le conscrit (citoyen suisse) est le troisième élément influençant le plus fortement l'alimentation de l'armée. En effet, il décide s'il veut ou non, respectivement quand, effectuer son service militaire et quelle affectation lui sied au mieux.

Par conséquent, le Pers A pourra encore longtemps s'appliquer à définir les directives relatives au domaine et autres besoins de la relève.

Au final et au travers du recrutement, nous nous devons de gagner le maximum de conscrits pour atteindre nos objectifs en matière de «service militaire».

Les missions du Pers A

Décrites dans le règlement intérieur «Cdmt de l'instruction» (état au 01.10.18), les tâches du Pers A consistent à:

1. assurer la préparation à l'engagement des éléments décrits avec disponibilité élevée;
2. assurer la mise en œuvre du processus annuel de la révision de l'organisation de l'armée;
3. éditer des directives pour le personnel de milice de l'armée;
4. conduire la gestion des effectifs, le recrutement, l'administration du personnel des formations de milice en accord avec les subord dir du CdA;
5. assurer la Hotline du Personnel de l'armée au No 0800 424 111;
6. assurer la mise sur pied de la troupe;
7. conduire les domaines de l'aumônerie de l'armée, du service social de l'armée et du service psycho-pédagogique de l'armée;
8. gérer l'extrémisme (détecter de manière précoce; empêcher l'expression d'actes et d'opinions extrémistes pendant le service, quelle qu'en soit l'orientation idéologique);
9. promouvoir la «diversité» (égalité des genres).

Pour accomplir ses tâches d'un seul tenant (sur une seule base, « globale et commune »), le Pers A comprend les unités organisationnelles suivantes:

Afin de garantir le bon fonctionnement de cette organisation et dans le dessein d'un accomplissement des tâches lui incombant, le Pers A a besoin d'un « personnel » adéquat. En outre et en collaboration avec ses partenaires,

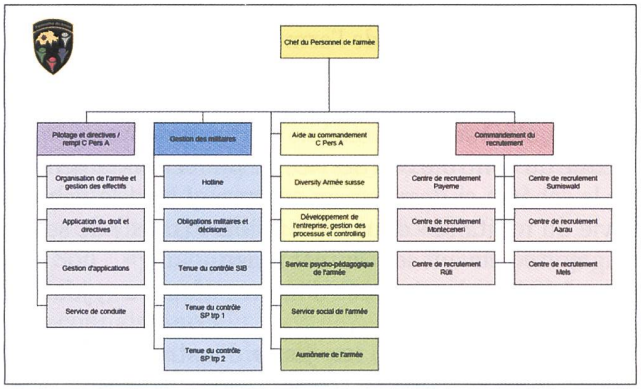

Illustration 2: Organigramme du Personnel de l'armée.

le Personnel de l'armée planifie et gère l'alimentation en effectifs des formations de l'armée sur la base du profil de ses prestations. Il remplit les contingents de recrutement prescrits afin de garantir la relève au sein de l'armée.
Par « Partners », on entend:
a) cdmt Instr (FOAP)
b) cdmt Op (Grandes Unités)
c) cantons (26 cantons)
d) conscrits

Les subdivisions du Personnel de l'armée et leur importance

i) Pilotage et directives: cette unité se charge de gérer les effectifs de l'armée (besoins en matière de relève; contingents de recrutements; prescriptions d'incorporation), de définir en détail l'organisation de l'armée, de traiter les questions juridiques liées au service militaire et au service d'instruction obligatoires par une application conforme des bases légales (OMi, OIFC, DOMi cdmt Instr), de gérer les double-nationaux et Suisses de l'étranger, de conduire le service spécialisé « Extrémisme dans l'armée », de concevoir et entretenir le système d'information du Personnel de l'armée et de la protection civile (PISA). Cette unité fait aussi office de «suppléance du chef du Personnel de l'armée» (y.c. Service de conduite).

ii) Gestion des militaires: cette unité se charge de la « gestion des prestations de service » pour toutes les formations de l'armée ainsi que des services d'instruction de base. Ses tâches principales résident dans les premières incorporations et les changements d'incorporation, l'équilibrage des effectifs, les promotions et les mutations, les déplacements de service, la collaboration avec les administrations militaires cantonales (y.c. octroi ou retrait d'armes) ainsi que dans le soutien administratif des commandants à tous les échelons.

Le «chemin de vie» du militaire débute avec sa formation de base (incl. ER) et se termine à sa libération de toute obligation de servir. Une fois «promu au rang de soldat», le militaire reste incorporé 10-12 ans au sein d'une formation. Durant cette période, il devra accomplir 6 CR (cours de répétition).

Les sous-unités organisationnelles sont les suivantes:
- Hotline du Personnel de l'armée
- Obligations militaires et décisions (application du droit)
- Tenue du contrôle SIB (Service d'instruction de base: ER, ESO, ESO sup, EO, etc.)
- Tenue du contrôle SP (Service de perfectionnement)

Sur le schéma ci-dessous, on comprend bien le «chemin de vie du militaire» dont les 245 jours (max.) de service obligatoire peuvent se résumer ainsi:
Phase I (4 jours): 1 journée d'information + 2-3 journées de recrutement
Phase II (>124 jours): 124 jours d'instruction de base (ER) au min.
Phase III (114 jours): 6 x 19 jours de service (CR: incorporation au sein des formations de l'armée)
Phase IV (1 jour): 1 journée de licenciement
Les conscrits doivent accomplir 245 jours de service désormais et ce, jusqu'à l'âge de 32 ans selon les dispositions légales en vigueur.

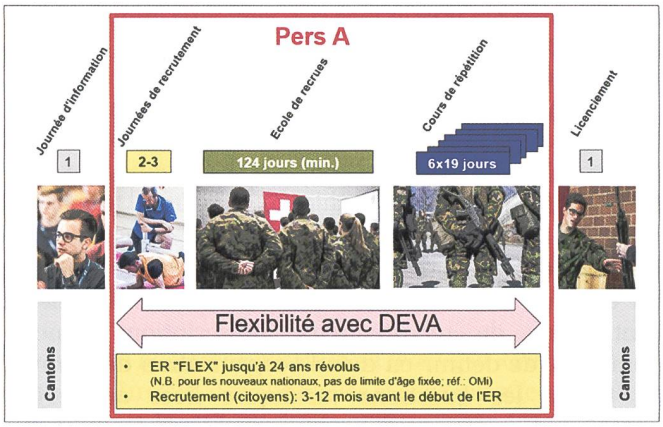

Illustration 3: Le modèle de base des jours de service totaux à accomplir pour un militaire.

Base légale: Art 2 OAMAS (aptitude au Service militaire et aptitude à faire du Service militaire) «Est apte au service militaire la personne qui, du point de vue médical, satisfait physiquement, intellectuellement et psychiquement aux exigences du service militaire et qui, dans l'accomplissement de ce service, ne nuit pas à sa santé ou à celle d'autrui».

iii) Service psycho-pédagogique de l'armée, Service social de l'armée, Aumônerie de l'armée:
Le Personnel de l'armée garantit un «encadrement global» à nos militaires grâce à:
a) SPP A (Service psycho-pédagogique de l'armée): conseils en matière d'intégration, coaching, prévention du stress et des dépendances, évaluation des expériences et connaissances, CARE teams
b) SSA (Service social de l'armée): aide les militaires, les membres de la Croix-Rouge et de la PCi
c) Aum A (Aumônerie de l'armée): à disposition de tous les militaires, indépendamment de leur croyance (être à l'écoute, promouvoir aide et compréhension mutuelle)
Ces unités se chargent du conseil, de l'accompagnement et du soutien des militaires.

iv) Commandement du recrutement: cette unité se charge du recrutement de base (affectation des conscrits dans une fonction d'instruction de base) et consiste donc à trouver une «balance» entre le profil de prestations (du conscrit) et des exigences (des fonctions militaires).
Le recrutement des conscrits s'effectue auprès des (désormais) six (6) centres suivants: Monteceneri, Payerne, Sumiswald, Aarau, Rüti, Mels.

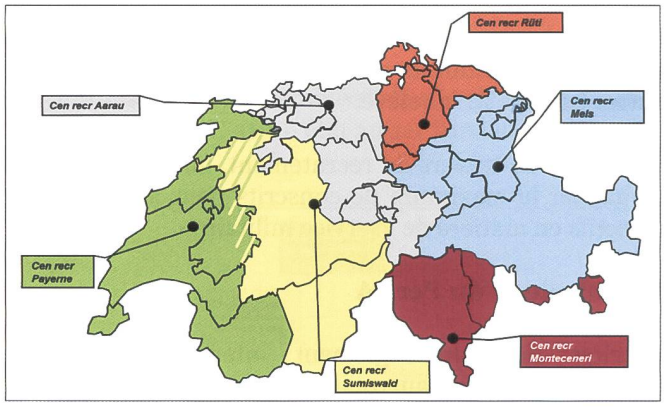

Illustration 4: Lieux de recrutement des conscrits (6 centres, dont 1x en Romandie et 1x au Tessin).

« La bonne personne à la bonne place », telle est la devise du recrutement; une mission centrale, essentielle et fondamentale dans le cadre de l'alimentation de l'armée. Le tableau ci-dessous illustre l'emplacement des six (6) centres de recrutement de l'armée (CRECR). En 2018, 31'929 conscrits ont été convoqués aux journées de recrutement et 21'818 d'entre elles furent jugées « aptes au service » (68,3 %).

Sur l'ensemble des six (6) centres de recrutement, 437 collaborateurs y travaillent pour un total de 261 postes à temps plein (62,5 % travaillent à temps partiel -soient 270 personnes-); parmi eux, 51,7 % de femmes sont actives.
Un conscrit effectue lors de ses 2-3 journées de

Illustration 5: lieux de recrutement des conscrits selon leur langue maternelle

Emplacement	Langue	Bassin géographique	Nombres de conscrits en 2018
Monteceneri (TI)	Italien	Italophones de la Suisse	1'543
Payerne (VD)	Français	Francophones de la Suisse	7'682
Rüti (ZH)	Allemand	Germanophones: ZH, ZG, SH, TG	6'950
Sumiswald (BE)	Allemand	Germanophones: BE, FR, VD, VS, NE, GE, JU	4'698
Aarau (AG)	Allemand	Germanophones: LU, UR, OW, NW, SO, BL, BS, AR, TI	6'544
Mels (SG)	allemand	Germanophones: GL, AI, AP, SG, GR	4'512

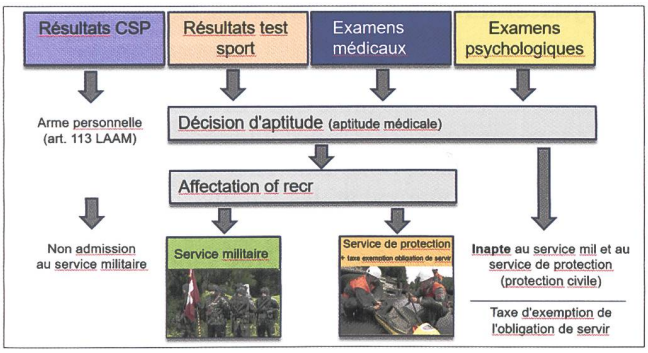

Illustration 6 : Tableau des journées de recrutement (déroulement).

recrutement un certain nombre de tests (sport, médical, psychologique), suite de quoi il sera jugé apte ou non au service (voir l'illustration ci-dessous) :
A son terme, un « contrat » est passé entre lui et l'officier de recrutement quant à son affectation future et le début de son école de recrues (formation de base)

v) *Diversity Management* : pour une meilleure égalité des genres il s'agit d'une nouvelle « Unité Organisationnelle » au sein du Pers A, créée avec pour objectif la « promotion de la diversité ». Ainsi, le *Diversity Management* est une « forme de gestion du personnel et une pratique qui intègre les besoins de différents groupes (femmes et hommes, groupes linguistiques, personnes handicapées, classes d'âge, orientation sexuelle, etc.) ».

Buts & objectifs 2019 du chef du Personnel de l'armée, définis lors de son rapport annuel

L'objectif premier consiste en la mise en œuvre du DEVA (2018-2022) sur le plan du personnel, à savoir :
1. Alimentation de l'armée et gestion du personnel. En collaboration avec nos partenaires, nous gérons l'alimentation en effectifs des formations (fo) de l'armée sur la base du profil des prestations de l'armée. Les contingents de recrutement sont remplis;
2. Conduite et culture. Nous veillons à une planification et une conduite vigilantes et favorisons un climat de travail positif et constructif. Les innovations proposées par les collaborateurs sont appréciées;
3. Développement et optimisation. Nos produits et nos prestations sont entièrement conformes aux exigences. Nous identifions les améliorations possibles et les réalisons à tous les échelons;
4. Formation et maintien des compétences. Nous encourageons nos collaborateurs de manière ciblée et garantissons la gestion des connaissances.

Le chef du Personnel de l'armée est le « Teneur des données » : on s'adresse au Personnel de l'armée en cas de demande qualifiée (quantité & qualité).

L'expérience vécue au cours de cette année 2019 nous invite ici à mettre l'accent sur les thèmes ci-dessous mentionnés.

Le Pers A, « une image à vendre »

Le Pers A est un produit qui mérite d'être connu, notamment de par :
I. Ses «prestations» (le Pers A accomplit l'intégralité de ses tâches en temps voulu, en mettant l'accent sur les objectifs et en opérant en réseau);
II. Sa «qualité» (produits et prestations);
III. Son «personnel» (le Pers A encourage ses collaborateurs de manière ciblée et garantit la gestion des connaissances);
IV. Ses « formations de milice » (les militaires de milice soutiennent le Personnel de l'armée dans ses tâches).

Le Pers A est représenté par ses collaborateurs/-trices au front (contacts clients) qui apportent une indéniable valeur ajoutée aux niveaux tels que :
- compréhension mutuelle, culture de collaboration, satisfaction de la clientèle et « alimentation correcte » ;
- optimisation des processus et résolution de problèmes.

Dans ce contexte, nous abordons ci-dessous les priorités et autres défis suivants :
1. Doctrine du Pers A : signification et produits (transition envers la documentation du DBC 1 et, proprement dit, le concept relatif à la conduite du personnel)
2. L'alimentation de l'armée (ses effectifs)
3. La notion de « déplacement ou renvoi de service »
4. Le projet interne intitulé «PISA Soft Mesures» (PISA2.0 SoftManagement)

La doctrine (*), une condition-cadre pour le développement de l'armée

Le commandement de l'instruction (cdmt Instr) est responsable de planifier, piloter et dispenser une instruction uniforme des troupes, des cadres, des formations (fo) ainsi que des états-majors (EM).

Le commandement de l'instruction comprend le Personnel de l'armée, la Formation supérieure des cadres de l'armée (FSCA), cinq formations d'application (FOAP), le Centre d'instruction et la Gestion des engagements et des carrières de l'armée.

Le commandement de l'Instruction a pour tâche principale la formation des militaires, depuis le recrutement et l'instruction générale de base des recrues jusqu'au perfectionnement des cadres supérieurs en passant par l'instruction des officiers et des sous-officiers de carrière. Le commandement de l'instruction développe les directives pour l'instruction de l'armée, établit les bases de la planification de l'instruction et coordonne les infrastructures dans son domaine. Il dirige les processus de la gestion des effectifs, de l'administration du personnel des formations de milice et de l'encadrement des militaires de milice. Aussi, sa devise est : « L'instruction militaire est avantageuse sur toute la ligne; elle est la clé de la réussite ! »

Les sujets doctrinaux actuels au sein du Pers A

i) Aide-mémoire pour les adjudants (Grandes Unités & Corps de troupe)
La documentation pour adjudants (réf. 51.034) est en phase de révision totale pour effet au 01.01.2020.

Elle se veut « mieux adaptée » aux besoins, plus « pratique » dans sa lecture, mieux conçue pour ses utilisateurs et s'intitulera « aide-mémoire pour le domaine du personnel ».

ii) Concept «Conduite du personnel» (réf. documentation 51.012)
Il s'agit de l'ensemble des mesures permettant le maintien du degré d'engagement du personnel, respectivement visant à garantir le maintient de la disponibilité opérationnelle du personnel militaire (avant, pendant et après un engagement).

Géré au sein du cdmt Instr, en « Joint » avec la FSCA et le Pers A, ce concept fait l'objet de volets essentiels, tels que :
- assistance à la troupe & préservation de la santé de la troupe
- remplacement du personnel & gestion adéquate des pertes en personnel

A l'image du règlement «Conduite et organisation des états-majors de l'armée 17» (COEM 17, règl. 50.040) et de son annexe 1 (Cahiers des charges), il est à déplorer depuis longtemps que l'analyse des facteurs liés aux « moyens et forces adverses, voire propres » (paragraphes 128 ss) débute bien avant celle de la « situation ». Le Domaine de base 1 (DBC 1) se doit de disposer et d'avoir à portée de main les effectifs actuels des unités ainsi que des fonctions-clefs pour toutes les situations envisageables, y compris en temps de paix.

C'est la raison pour laquelle la «documentation pour adjudants» (édition 2010, état au 01.01.2014) est en phase de révision totale et que le concept « Conduite du personnel » fut introduit cette année avec succès à l'EEMG (Ecole d'état-major général) et ce, au travers des cours de «formation à la conduite des Grandes Unités».

Doctrine signifie « ensemble de conceptions d'ordre théorique enseignées comme vraies par un auteur ou un groupe d'auteurs ». Les doctrines peuvent avoir une dimension de type idéologique, politique, juridique, économique, religieuse, philosophique, scientifique, sociale ou militaire.

Une doctrine militaire est constituée des principes fondamentaux selon lesquels l'armée ou certaines de ses parties accomplissent leurs tâches pour atteindre les objectifs nationaux. Ces principes sont déterminants mais ont besoin, pour être concrétisés, d'une évaluation de la situation. La doctrine militaire fournit ainsi les conditions cadres pour le développement de l'armée.

2. L'ajustement de l'alimentation de l'armée

Les conscrits peuvent effectuer leur recrutement jusqu'à l'âge de 24 ans, ce qui signifie que l'ER (Ecole de Recrues) doit dans ce cas de figure être accomplie au plus tard à l'âge de 25 ans. Des exceptions existent pour les «femmes», les «double-nationaux» et les «nouveaux nationaux». L'ordonnance sur les obligations militaires (OMi) règle ces dispositions dont les dernières modifications sont entrées en vigueur au 1er janvier 2019.

ARMA 19: Recensement annuel

Réf. voir également: LMS 40.100, « modèle d'instruction et de service » Recensement de l'armée 2019 (dès 01.01.2019)

Notre devise: «Attirer davantage de conscrits» !

Il est important de « perdre » le moins de candidats potentiels possibles en trouvant des solutions attractives pour les attirer. Des réflexions sont en cours afin d'y remédier. Références légales: art. 58 & 59 de la Constitution fédérale, art. 71, 81, 91, & 101 de la Loi sur l'armée (LAAM).

Le recensement de l'armée est une analyse annuelle des effectifs de l'armée. Il établit une comparaison entre les modèles (effectifs réglementaires) et les militaires incorporés (effectifs réels).

Le «rapport de recensement de l'armée» analyse les effectifs de l'armée pour obtenir une vue d'ensemble des ressources humaines existantes. Il vise aussi à montrer les éventuelles lacunes et les tendances problématiques de l'évolution afin d'assurer à moyen et à long terme(s) la disponibilité de base en personnel de l'armée. De ce fait, le recensement est un instrument important de surveillance et de pilotage des effectifs.

Le recensement de l'armée se fonde sur les données contenues dans le système de gestion du personnel de l'armée (PISA). Les données sont extraites chaque année, au 1er mars.

Evolution de l'effectif réel de l'armée entre 1977 et 2019
L'historique de l'effectif réel de l'armée au cours de ces quarante (40) dernières années fait ressortir nettement la différence entre les trois modèles d'armée (Armée 61, Armée 95, Armée XXI), respectivement le dernier modèle en cours (DEVA).

La limite supérieure légale des effectifs de l'armée a été réduite de 400'000 (Armée 95) à 140'000 (DEVA).

Il est à noter que 68,3 % (données au 01.03.2019) des jeunes convoqués aux journées de recrutement sont considérés comme « aptes au service ». L'armée suisse perd encore près de 30% de ses effectifs entre le moment de la première entrée en service d'un astreint et le terme de ses obligations militaires.

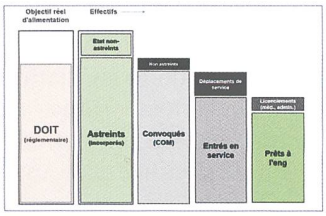

Illustration 8 et 8(bis): Les termes convenables pour mieux comprendre.

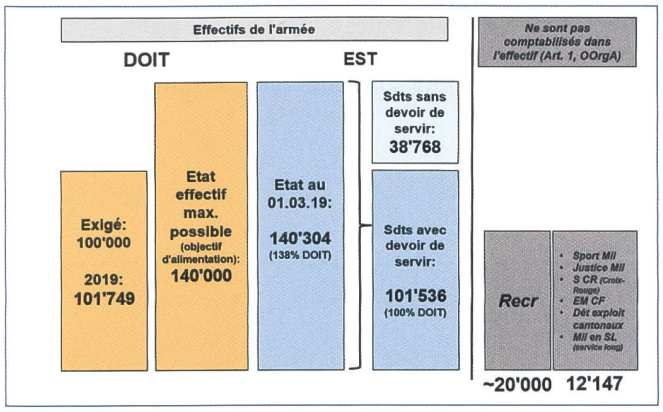

Illustration 9: Les chiffres au 01.03.2019.

Les illustration ci-dessous expliquent non seulement la terminologie du mot « effectif » mais démontrent également la complexité de ladite compréhension. En effet, entre les militaires astreints et ceux qui sont convoqués, la marge a son importance. Enfin, entre ceux qui recoivent une convocation (COM: ordre de marche) et ceux et celles qui demeurent aptes à tout engagement une fois entrés en service (ex. cours de répétition), la différence est notoire et peut s'élever jusqu'à 37% de l'effectif astreint-convoqué.

Légende: Effectif réglementaire (DOIT) = effectif nécessaire en personnel d'une formation sur la base de la doctrine d'engagement
Effectif réel = nombre de militaires astreints au service (incorporés dans une formation)
Personnel convoqué = militaires convoqués à un service (notification de service: COM -Ordre de Marche-)
Effectif d'entrée au service = nombre de militaires d'une formation effectivement entrés au service
Effectif d'engagement = nombre de militaires d'une formation accomplissant du service (minus: licenciements divers)

Résumé et bilan (succint)

Le taux d'alimentation des corps de troupe(s) actifs se situe autour de 10157% (dont 100% pour les officiers et 102 % pour les sous-officiers). Toutefois, en raison de la relève restreinte et des départs d'écoles et de formations, les effectifs réels de l'armée diminuent. Aussi, le Parlement et le Conseil fédéral, au même titre que l'armée, ont reconnu la nécessité de procéder à des corrections. Avec le DEVA, celles-ci ont été amorcées et se poursuivent.

3.Les demandes de renvois (déplacements) de service

Réf. Directives du CdA concernant les obligations militaires (DOMi, 90.112) Directives du chef du cdmt Instr concernant les obligations militaires (DOMi chef cdmt Instr, 94.306)

Toute demande de déplacement de service doit être établie dûment, par écrit, à temps et accompagnée de la documentation ad hoc (Art. 48,DOMi, 90.112).

Un intérêt privé prépondérant peut l'emporter sur l'obligation d'un service d'instruction.

Le cdmt Instr vérifie la procédure et l'exécution des décisions en favorisant les échanges d'expérience pour garantir une pratique de décision uniforme.

La règle des 3/12 s'applique, à savoir que tout citoyen helvétique sera convoqué dès l'âge de 18 ans révolus au recrutement (en tant que conscrit), puis entre 3-12 mois après ledit recrutement pour d'effectuer son école de recrues (ER). Enfin, notons encore qu'en 2018, 32'651 demandes de déplacements de services ont été enregistrées (soit 20,9 % des astreints).

Le Pers A, quant à lui: (art. 33, DOMi, 94.306)
a. est l'interlocuteur des militaires, commandants et commandements;
b. veille à ce que le formulaire de déplacement de service soit établi et mis à disposition;
c. définit les principales fonctions en collaboration avec les commandants des corps de troupe;
d. établit et gère la liste des offres et des demandes;
e. coordonne l'engagement du personnel militaire selon les directives régissant l'engagement des troupes dans des activités civiles;
f. fournit au chef cdmt Instr chaque année avant le 1er mars un rapport sur les déplacements de service pour des raisons militaires et personnelles.

4. La digitalisation de notre administration (PISA 2.0)

Le système PISA est exploitée dans sa conception actuelle depuis plus d'une décennie. De nouveaux domaines, modules ou autres fonctionnalités ont régulièrement été ajoutés, en particulier:
- Le raccordement de la PCi à PISA
- La mise en oeuvre du recrutement via le « module ITR » (Info-Technology-Recruitment)

Le nombre d'utilisateurs du système de données PISA est passé au cours de cette année à 4'300, comprenant tous les utilisateurs issus de l'armée, de la PCi (Protection Civile), de l'administration fédérale et cantonale.

Afin de couvrir les besoins futurs de PISA et répondre aux défis annoncés, un « mandat interne » avait été initialisé par le chef du personnel de l'armée (milice). Avec la participation des groupes d'utilisateurs PISA (formes:

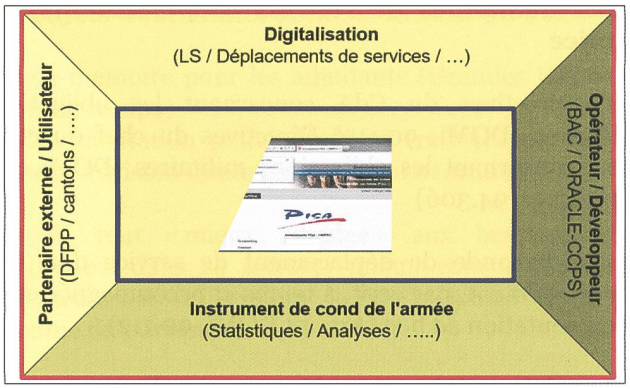

Illustration 10 : La vision du projet PISA2.0 (SoftManagement).

entretiens structurés, workshops et mise en place d'un sondage online) purent être explorés les paramètres nécessaires.

L'analyse qui en ressortit a montré que PISA offrait des fonctionnalités utiles et nécessaires à la résolution des tâches quotidiennes. Néanmoins, la facilité d'utilisation et les possibilités du sytème ne remplissent plus les exigences d'aujourd'hui. L'alimentation de l'armée étant devenue, par exemple, un «thème prioritaire mais complexe», l'offre actuelle de PISA manque d'efficience et se doit donc d'être revue et adaptée.

PISA doit garantir l'administration et l'évaluation du personnel de l'armée, respectivement le contrôle des ressources en personnel (de milice) à tous égards et dans toutes situations, en lien avec les interfaces et autres systèmes périphétiques nécessaires.

La formation au nouveau système PISA se doit d'être positionnée en tant que priorité et complétée sur la base de l'offre actuelle. A la suite de cette récente analyse de besoins, un catalogue a été établi, comprenant divers buts et objectifs applicables, entre autres :

- La gestion de l'alimentation de l'armée (effectifs) doit pouvoir être traitée de manière cohérente avec le système PISA afin de garantir les contrôles et autres évalutations souhaités ;
- Le «reporting» doit être étendu et renforcé ;
- La «PISA Security» doit être revue de manière à pouvoir tenir compte des besoins actuels et futurs (ex. en cas de « mobilisation ») ;
- La facilitation d'utilisation et la «Navigation» doivent correspondre aux «standards d'aujourd'hui» ;
- Le module «gestion de la correspondance, planification des cadres et de la relève, gestion de carrière», la liste des travaux à effectuer ainsi que les possibilités d'archivage doivent être liés, voire associés.

Note finale (bilan semestriel)

Après plus d'un semestre passé au sein du Personnel de l'armée, nous, auteurs dudit article et nouvellement en fonction, sommes clairement surpris en bien du très bon fonctionnement des unités organisationnelles et de la qualité du travail fourni.

Les collaborateurs/-trices du Pers A prennent non seulement très au sérieux le fait que ce dernier est bien le «gardien de la législation militaire» mais démontrent également leur saines et humaines capacités de compréhension lors de certaines prises de positions en faveur de la milice et ce, malgré le côté parfois peu flexible de la législation.

En d'autres termes, leur marge de manoeuvre possible est utilisée à très bon escient.
Merci à tous les collaborateurs/-trices du Personnel de l'armée pour leur engagement et leurs compétences!

N. J. & L. G.

News

Sanitaire

Les recrues de l'Ecole sanitaire 42-1/2019 ont démontré leurs compétences en construisant, lors de leur exercice final, un hôpital de campagne capable d'accueillir 150 patients. L'installation a eu lieu à proximité de l'hôpital Civico à Lugano.

Réd RMS+