



Une rubrique qui comporte de courts articles qui traitent succinctement des questions importantes, passibles de poursuites. En peu de pages, ces articles énoncent l'origine d'un problème, discutent les considérations appropriées et décrivent les solutions potentielles. Ils sont souvent lus par les états-majors de commandement, les hauts fonctionnaires américains et par la communauté nationale en charge de la sécurité des Etats-Unis pour leurs synthèses des problèmes complexes et aident les décideurs à sélectionner des politiques de rechange et à prendre des décisions appropriées.

Stabiliser la continuité cruciale de la force expéditionnaire aérienne et spatiale

PAR DOUGLAS E. LEE ET LE CAPITAINE JOSEPH T. MORGAN, USAF

Même si la longueur du tour de service de la force expéditionnaire aérienne et spatiale (*Air and Space Expeditionary force – AEF*) convient bien à la plupart du personnel de soutien d'un déploiement, elle s'avère présenter plus d'inconvénients que d'avantages dans certains domaines précis. C'est la raison pour laquelle nous devrions envisager des alternatives afin de garantir des transitions sans heurts. La commission consultative scientifique de l'armée de l'air des Etats-Unis définit l'AEF comme un ensemble adaptable et rapidement employable de moyens aériens et spatiaux offrant au président, au secrétaire de la défense et aux commandants des forces combattantes différentes options d'exécution de missions allant d'un pont aérien humanitaire aux opérations de combat.¹ Tel qu'elle était conçue à l'origine, l'AEF se composait de dix unités combattantes constituées à l'avance (à l'aide d'aviateurs affectés à une unité régulière), avec rotation tous les trois mois sur une période de 15 mois.² A partir du cinquième cycle de l'AEF en septembre 2004, le déploiement de base fut prolongé jusqu'à 120 jours, faisant ainsi passer le cycle de rotation à 20 mois.³ Certains aviateurs servent toutefois dans des organes d'une importance cruciale (centres d'opérations et commandements unifiés principaux ou subordonnés) et dans des positions clés (chefs de direction et de division) au-delà du

cycle normal de 120 jours, avec des tours de service d'une durée allant jusqu'à un an. Plusieurs postes à affectation de 120 jours au sein de l'AEF dans le cadre de la force multinationale en Irak (*Multinational Force Iraq – MNF-I*) ont vu récemment leur durée prolongée jusqu'à un an.

Lors de la rotation des unités de l'AEF, des fonctions clés – telles que le centre multinational d'opérations aériennes et spatiales (*Combined Air and Space Operations Center – CAOC*) du commandement central (*US Central Command – USCENTCOM*) implanté sur la base aérienne Al Udeid, au Qatar – perdent des spécialistes dont les compétences sont vitales pour la réalisation des objectifs à long terme des Etats-Unis. La longueur des affectations à ce CAOC varie. Elle est normalement d'un an pour les échelons supérieurs du commandement et de 120 jours pour le reste du personnel. Le centre aide le commandant de la force multinationale à atteindre ses objectifs dans trois zones géographiques complètement différentes – l'Irak, l'Afghanistan et la Corne de l'Afrique. Bien que le personnel soit soumis à un entraînement avant de remplir ses tâches au CAOC, plusieurs facteurs allongent leur temps de « montée en vitesse » :

- Familiarisation et établissement de relations avec d'autres organisations (p. ex., composantes de l'USCENTCOM, de la MNF-I et du corps multinational en Irak,

ainsi que partenaires de la coalition). Ce processus devient plus compliqué quand un même centre d'opérations aériennes soutient plusieurs opérations.

- Problèmes de formation propres à une zone de responsabilité (*Area Of Responsibility – AOR*) qui n'est normalement pas prise en charge par une unité de l'AEF. Par exemple, la neuvième force aérienne est familiarisée avec les questions associées à l'Asie du sud-ouest mais l'AOR de la douzième est normalement le commandement sud des Etats-Unis (*US Southern Command*) et les deux zones ont peu de points communs.
- Compréhension de la nature fondée sur la personnalité du filtrage de l'information collectée pendant un tour de service. Les aviateurs en fin de service se basent sur leur compétence individuelle pour classer les données recueillies pendant leur tour dans l'ordre de leur importance telle qu'ils la perçoivent et ils transmettent cette information à leurs successeurs, ignorant ainsi potentiellement d'autres domaines qu'ils considèrent comme non prioritaires. Lors des tours les plus longs, le personnel de relève a la possibilité de se familiariser avec tous les aspects des différentes tâches ; lors des tours de courte durée, par contre, le dossier de relève a une importance plus cruciale.

La prolongation du cycle de l'AEF jusqu'à quatre mois présente l'avantage évident de faire l'économie d'une relève pendant l'année, ajoutant en fait 90 jours supplémentaires d'avantages associés au déploiement d'un personnel ayant reçu une formation complète. On continue toutefois à devoir résoudre le problème de la durée de la formation associée aux trois relèves qui ont lieu pendant le reste de l'année. Même si le prolongement des déploiements jusqu'à un an atténuerait les problèmes liés aux relèves, d'autres difficultés peuvent apparaître. Lors de l'opération *Iraqi Freedom*, par exemple, les unités affectées pour des périodes plus longues viennent avec leurs

propres règlements au lieu d'utiliser ceux qui sont en place dans l'AOR. Une opération aussi mineure que le changement du format d'une base de données peut avoir des effets durables lorsque les procédures établies dans l'AOR sont adaptées à la base de données d'origine. En outre, la productivité risque de décliner lors des tours de service les plus longs lorsque certaines personnes finissent par « s'épuiser » à la suite de la cadence élevée des opérations, ce qui peut avoir un effet négatif sur le moral et le bien-être aussi bien de ceux qui sont déployés que de ceux qu'on « laisse derrière ».

Plusieurs lignes de conduite possibles viennent à l'esprit. Premièrement, chaque fois que c'est possible, nous devrions scinder chaque AEF, en relevant la moitié de son personnel en milieu de cycle. Par exemple, l'ensemble du personnel AEF du CAOC est actuellement relevé en même temps. Cette relève totale réduit l'efficacité générale pendant les semaines qu'il faut au nouveau personnel pour être opérationnel. Si le personnel est scindé et qu'une moitié est relevée tous les deux mois, une moitié serait tout à fait opérationnelle à tout moment. Ce concept garantirait la continuité pendant que le personnel nouvellement arrivé se familiariserait avec ses responsabilités. En outre, cette option réduirait le nombre de personnes qu'une unité présente dans la « benne AEF » doit déployer, ce qui permet à cette unité de mieux accomplir sa tâche « normale ». Un déploiement plus long – six mois au total plutôt que les quatre mois actuels – peut présenter des désavantages parmi lesquels un affaiblissement de la cohésion des unités et l'imposition de contraintes aux unités métropolitaines.

Deuxièmement, nous devrions effectuer un réexamen en matière de personnel afin d'identifier des postes potentiels que nous pouvons pourvoir à l'AOC de la base d'attaque en mode « virtuel ». Le transfert de ces responsabilités réduit à la fois les besoins en personnel de l'AEF et la « montée en vitesse » associée qui est inévitable lors de chaque cycle de rotation.

Troisièmement, nous devrions établir un environnement virtuel dans lequel les personnes désignées pour assurer la relève pour-

raient acquérir une expérience pratique en utilisant les données, processus et outils opérationnels existants. Les stages de familiarisation jouent un rôle crucial dans l'entraînement du personnel mais ils ne comblent pas le vide qui existe entre les scénarios théoriques et les opérations réelles. Des stages de recyclage ou d'évaluation finale, basés sur les applications développées par utilisation de données réelles, permettraient aux personnes en attente de déploiement d'acquérir des connaissances dans un environnement de menaces limitées.

Quatrièmement, comme pour les postes de l'armée de l'air dans la MNF-I, nous pourrions prolonger les tours de service de l'ensemble du personnel qui permet de satisfaire les besoins vitaux des missions jusqu'à un an en utilisant un cycle de rotation trimestriel ou semestriel. Cela raccourcirait la durée d'acclimatation d'au moins 75 pourcent. En supposant qu'il faut quatre à six semaines pour établir une courbe d'apprentissage, nous pouvons transférer aux activités productives trois à quatre mois précédemment consacrés à la familiarisation pendant un tour de service d'un an. Si nous mettions en place des tours à distance, nous pourrions également établir un système d'apport dans lequel des aviateurs passeraient au moins un an dans la force aérienne numérotée qui soutient l'AOR, ce qui abaisse la courbe d'apprentissage.

Cinquièmement, nous devrions élaborer un plan de personnel qui identifie des aviateurs devant être affectés à un commandement combattant principal et à un commandement combattant secondaire ou à un commandement fonctionnel unifié. Compte tenu de la nature changeante de chaque théâtre d'opérations, un plan réfléchi de développement exposant des aviateurs aux conditions propres à une AOR pour plusieurs tours de service créerait des spécialistes dans tous les domaines – depuis le soutien jusqu'aux opérations. Suivre la voie d'un commandement combattant secondaire contribuerait à réduire les besoins de personnel associés à une présence à long terme sur un théâtre d'opérations donné. La pollinisation croisée avec les commandements fonctionnels garantit le

maintien d'une focalisation sur le combat moderne dans ce commandement.

Enfin, nous devrions créer une approche graduelle pour les zones nouvelles qui exigeront une présence américaine à long terme. L'élargissement des missions, qui d'expéditionnaires peuvent devenir permanentes, perturbe de façon significative la mise en œuvre de l'AEF. L'élaboration d'un plan échelonné nous procurerait un guide permettant de prendre des mesures en matière de personnel en temps opportun, tout en préservant la souplesse intrinsèque de l'AEF pour l'exécution d'opérations expéditionnaires de circonstance :

- Phase zéro (présence de forces expéditionnaires) : moyens engagés dans le cadre du cycle de déploiement de l'AEF lors d'opérations de combat et de stabilisation.
- Phase n° 1 (jusqu'à trois ans) : passage à des tours de service d'un an au fur et à mesure que l'engagement s'élargit, empêchant ainsi la dégradation de la continuité et de la compétence.
- Phase n° 2 (trois à cinq ans) : déclenchement d'un changement permanent d'affectation (*Permanent Change of Station – PCS*) à l'initiative du commandement et tours de service non accompagnés au fur et à mesure que l'infrastructure s'étend.
- Phase n° 3 (au-delà de cinq ans) : conversion de tous les postes au statut PCS.

Notes

1. Commission consultative scientifique de l'armée de l'air des Etats-Unis, *Report on United States Air Expeditionary Forces* (Rapport sur les forces aériennes expéditionnaires américaines), vol. 1, *Summary* (Résumé), SAB-TR-07-01, (Washington, DC: USAF Scientific Advisory Board, novembre 1997), vii.

2. John T. Correll, "The EAF in Peace and War" (L'AEF en temps de paix et de guerre), *Air Force Magazine* 85, n° 7 (juillet 2002), <http://www.afa.org/magazine/July2002/0702eaf.asp>.

3. Général John P. Jumper, "Chief's Sight Picture: Adapting the AEF—Longer Deployment, More Forces" (La perspective du chef d'état-major : Adapter l'AEF – un déploiement plus long, des forces plus nombreuses), 6 juillet 2004, http://www.af.mil/media/viewpoints/adapting_aef.html.