

Zeitschrift: Revue Militaire Suisse
Herausgeber: Association de la Revue Militaire Suisse
Band: - (2015)
Heft: [2]: Numéro Thématique Aviation

Artikel: Le recrutement au sein de la Formation d'application de la défense contre avions 33 - Nous gagnons!
Autor: Graf, Karl-Heinz
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-781368>

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

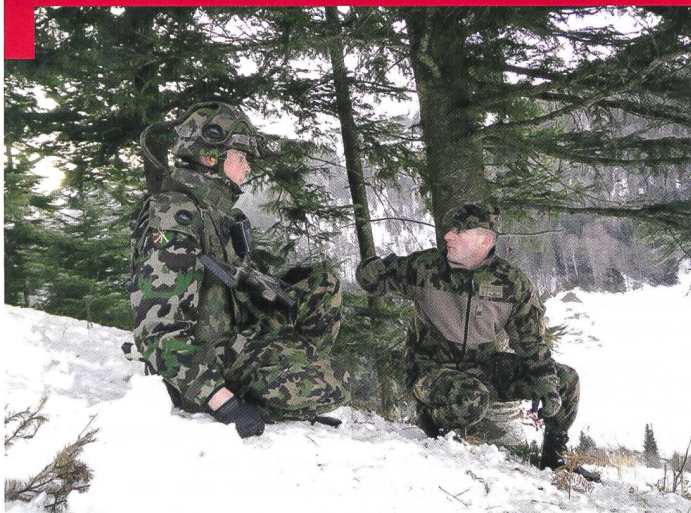
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

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>



DSA

Le recrutement au sein de la Formation d'application de la défense contre avions 33 – Nous gagnons !

Col EMG Karl-Heinz Graf

Cdt rempl / Chef GEC FOAP DCA 33

Des problèmes de recrutement des militaires contractuels et professionnels? La Formation d'application de la défense contre avions 33, stationnée à Emmen et Payerne, emploie 120 militaires de carrière et est responsable pour l'instruction de base et d'engagement pour les Groupes DCA et toutes les fonctions de la DCA. De même, elle est responsable pour l'instruction doctrinale des états-majors de milice. Une place de travail extraordinaire au sein la Formation d'application DCA 33 : le militaire de carrière accompagne les militaires depuis leur début et durant tout leur parcours militaire. Il est responsable pour l'instruction et l'éducation à tous les échelons. Si ce n'est ici, où peut donc trouver le militaire de carrière un engagement généraliste?

De la stratégie de conduite au sein de la FOAP à son exécution

Dans le dossier d'ordres de la FOAP DCA 33, l'axe de marche (stratégie) est donné. Le cdt FOAP DCA 33, le brigadier Marcel Amstutz, désire atteindre, dans le domaine de la conduite, les buts suivants :

- promouvoir activement le recrutement de cadres de milice et professionnels ;
- poursuivre de manière ciblée l'instruction de base et de perfectionnement ;
- prendre ses responsabilités – apporter de la confiance – être un exemple.

Ces directives sont transmises aux échelons des écoles DCA et des formations en cours de répétition, afin que chaque chef et commandant sache de quoi il s'agit, à savoir :

- amener des cadres contractuels avec du potentiel à devenir des cadres professionnels (gagner les meilleurs candidats) et
- assurer une planification de carrière du personnel militaire crédible (chaque militaire de carrière est nécessaire, y compris avec la DEVA)

Depuis plusieurs années, la FOAP DCA 33 investit des ressources considérables dans le recrutement et le renouvellement de ses cadres.

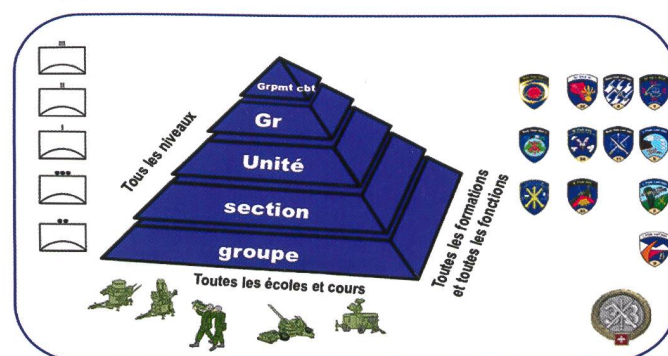
Notre chemin – notre travail – notre conviction

Afin de combler les départs du commandement de la FOAP DCA, il est nécessaire d'instruire chaque année entre huit et dix officiers et sous-officiers de carrière. La Formation d'application doit également veiller à occuper les postes externes à son unité d'organisation, soit à l'EM des FA ou à la FSCA.

Le recrutement pour cette profession unique est basé sur le volontariat. Le candidat choisit consciemment de prendre la voie menant à un diplôme fédéral d'officier de carrière. Quels sont les facteurs et les influences qui mènent à ce choix ?

Sur la base de l'obligation générale de servir, en moyenne environ 20'000 recrues débutent leur instruction générale de base chaque année. Quelques-uns sont instruits comme cadres de milice. Tous savent l'influence que peut avoir l'exemple démontré par les cadres des échelons inférieurs. C'est ici que se porte l'effort principal de la FOAP dans le domaine de la conduite, de l'instruction et de l'éducation des cadres. Les militaires de carrière

Ordre de la FOAP DCA 33 – 2015, Pyramide de performance, instruction et engagement DSA sous un même toit.



2. Führung

Den Berufs- und Milizkadernachwuchs aktiv fördern.

Die Aus- und Weiterbildung gezielt weiterführen.

Verantwortung wahrnehmen - Vertrauen entgegenbringen - Vorbild sein.

BESSER WERDEN mit Ziel 2 - Führung

- a) Zeitkader mit Potential zum Berufskader anstellen → die besten Anwärter für die Ausbildung MILAK und BUSA gewinnen
- b) Die Verantwortung als Chef wahrnehmen → mit KKKD Vertrauen konstruktiv und zielführend entgegenbringen, Vorbild sein
- c) Gezielte LVb- interne Weiterausbildung der Berufskader → TTK BK, TLG + VBA 1/2
- d) Gezielte Truppenbesuche durch die Kommandanten an der Ausbildungs- und Einsatzfront → sofortiges Feedback der Leistung an den Verantwortlichen vor Ort
- e) Glaubwürdige Laufbahnplanung → im 1. Halbjahr 2015 alle Mitarbeiter über die geplante Verwendung (mit Varianten) für 2017ff informieren: es braucht jede + jeden

Besser Werden 2015 Führung

Ordre FOAP DCA 33 – 2015, axe de marche, page 6 «conduite».

engagés dans les unités, ensemble avec les militaires contractuels attribués, instruisent et exigent des cadres de milice. Un sentiment communautaire et d'appartenance fort, ainsi qu'un comportement exemplaire de conduite, se développent rapidement. Chaque cadre de milice ressent la conviction interne des militaires de carrière – le règlement de service avec ses principes de conduite est appliqué et vécu. Ici, lors d'instruction, d'exercices, discussions, rapports et cours de cadres, le cadre de milice peut gagner en confiance par rapport aux cadres militaires professionnels. C'est précisément ici que nous gagnons les candidats potentiels.

Le recrutement des cadres de milice s'effectue selon le modèle Armée XXI durant les semaines 1 à 7 de l'Ecole de recrues. Il s'agit du premier contact des soldats de milice avec les militaires de carrière. Durant ces premières semaines, certaines parties de l'instruction sont assurées par des cadres contractuels ou professionnels. Au sein de la FOAP DCA 33, les premières informations sur la profession de militaire de carrière sont déjà distribuées à ce moment-là dans le cadre des écoles. A l'aide de pancartes, des informations supplémentaires sont disponibles.

Mais le potentiel à motiver de jeunes candidats à la profession réside surtout dans les écoles de cadres. Cela est assuré par le fait que, lors de chaque visite ou inspection, le point «militaire de carrière» est porté au tractanda et discuté avec les aspirants. A l'aide de quelques exemples et des expériences faites par les aspirants, couplé à l'intensité de l'action, il est possible de recruter directement sur place. Les candidats intéressés s'annoncent et le premier entretien a déjà lieu sur place. L'étape suivante est un discours motivateur du responsable ELS lors de la journée de promotion. A cette occasion, les promus reçoivent une carte VIP avec les informations les plus importantes sur la profession. La liaison avec les candidats est renforcée par un suivi à la fin de l'ER ou du cours de répétition.

Exiger des performances – promouvoir la personnalité

Amener des performances immédiates est un principe militaire. Cela compte également lors du choix et du recrutement, respectivement l'engagement d'un candidat potentiel.

Lors de l'entretien d'embauche, le candidat est évalué sur ses connaissances linguistiques ainsi que ses capacités physiques au moyen d'un test de sport. Si les résultats sont concluants et les documents remis par le candidat en ordre, alors le domaine ELS, en accord avec la conseillère HR, engagera le militaire contractuel au moyen d'un contrat à durée limitée de cinq ans. Ce contrat attribue également le lieu de travail et la fonction au sein d'une école DCA. Celui-ci est alors intégré au sein d'un team d'unité et coaché comme «junior». Durant cette période, il doit suivre le cours de base pour militaire contractuel à l'ESCA et réussir les examens de langue et de sport ainsi que l'assessment pour militaire de carrière à la FSCA / ACAMIL. Toutes ces évaluations doivent être positives. En parallèle, le jeune militaire contractuel doit également faire ses preuves durant ses services de milice. Il doit être qualifié de bon et (pour les officiers) recevoir une proposition comme cdt U. L'obtention

Recrutement de personnel militaire 2015 au sein de la FOAP DCA 33.

Militärisches Personal



Wollen Sie zur Sicherheit der Schweiz beitragen?
Wollen Sie Verantwortung übernehmen?
Suchen Sie Flexibilität und Vielseitigkeit?

Dann sind Sie bei uns richtig!

Werden Sie Berufsmilitär beim LVb Flab 33. Mit dem Einstieg als Zeitmilitär lernen Sie das Handwerk und die Instrumente für eine erfolgreiche Karriere bei der Schweizer Armee kennen.

Kontaktieren Sie uns unverbindlich, wir beraten Sie kompetent!

WIR SUCHEN VERSTÄRKUNG



Informationen für Berufsoffiziere
entsl:
Kdt Biv LVb / Chef EL 8
Coronel 1 Gdt
Karl Heinz Graf
Kaserne
6032 Emmen
058 487 27 22
karnheinz.graf@vzg.admin.ch



www.flab.ch

Informationen für Berufsoffiziere und
Zeitmilitäre entsl:
Fbr Gdt Kdt LVb / EL 8 BU
Horaxi
Manus Riesen
Kaserne
6032 Emmen
058 487 27 33
manus.riesen@vzg.admin.ch



Qu'est-ce qui vous convainc dans le fait de devenir militaire de carrière?

Etre militaire de carrière n'est pas une profession classique. La routine est un mot inconnu et pour cette raison le choix de cette profession doit être un acte réfléchi et en aucun cas une solution de secours.

Les critères qui m'ont poussé à faire ce choix sont: conduite des hommes, la compétence à pouvoir décider, ainsi que la responsabilité qui va avec. Je vois l'armée comme certainement le seul employeur qui donne à ses jeunes cadres professionnels la responsabilité pour une compagnie. Si je rapporte les activités du commandant de compagnie à l'économie privée, je peux ainsi conduire une PME de 200 à 300 collaborateurs. Ce qui est très passionnant est de voir la portée de mes décisions qui contribuent à la réussite ou l'échec d'une mission.

Je ne peux pas me représenter que ce travail devienne un jour ennuyeux pour moi.

Plt Damian Pjevcevic, militaire contractuel,
Ecole d'Emmen

d'une proposition est nécessaire pour les personnes qui suivent le stage de formation diplôme ou l'école militaire; le service pratique comme cdt cp et d'autres expériences de conduite comme officier de milice étant – à côté des caractéristiques personnelles du caractère – des composantes irremplaçables pour la réussite et la poursuite des services d'instruction de base.

Durant la période d'instruction à l'ACAMIL, au sein de l'EPFZ, ou à l'ESCA, les aspirants militaires de carrière sont accompagnés par l'échelon ELS et informés, lors de l'avant-dernier semestre de chaque stage de formation de base, sur leur premier emploi (quelle école, quelle place et fonction, etc.). Avec le diplôme de l'ACAMIL ou de l'ESCA, il est alors prêt à reprendre de hautes responsabilités en tant que:

- Instructeur;
- Personne de conduite;
- Educateur.

K. H. G.

Stimulation et encouragement de ma carrière professionnelle militaire

J'ai débuté ma période à l'armée avec des sentiments mitigés: d'un côté la joie de débiter un nouveau pan de ma vie et de pouvoir relever de nouveaux défis, de l'autre l'incertitude de savoir comment j'allais et devais me comporter dans un environnement inconnu. Mes doutes se sont alors bien vite envolés et je regardai bientôt mon chef de section – avec lequel j'ai encore aujourd'hui des contacts réguliers – avec respect et décidai que je voulais également occuper cette fonction.

J'ai ressenti du plaisir lors de mon instruction et de mon paiement de galons. Ceux-ci me firent grandir. J'ai appris à mieux connaître l'humain, à le cerner, parfois à le motiver ou le consoler, d'autres fois à le pousser ou l'encourager. J'ai apprécié le changement constant entre la conduite, l'instruction et l'éducation ainsi que le passage constant entre ma fonction, la position de camarade et de subordonné. C'est un sentiment de fierté très satisfaisant que de voir ses recrues devenir des soldats, comment ils apprennent le métier des armes, comment ils augmentent leur résistance mentale et physique ou comment ils adoptent mes valeurs pour les faire leurs. Quand lors de la 21ème semaine, on reçoit un «merci pour tout», c'est la meilleure récompense que l'on peut espérer. Avec de telles expériences, je me suis logiquement décidé à porter ma candidature comme militaire contractuel.

Lt Wetter Yanick, militaire contractuel,
Ecole d'Emmen

