



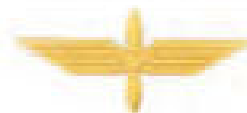
Schweizer Armee
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Schweizer Armee
Armeestab A Stab



Projet Militaire de carrière 4.0

Information aux anciens of gén



04.10.2024, Kriens

CP, Projet Mil carr 4.0, Col EMG Dieter Baumann



But

MILITAIRE DE CARRIÈRE 4.0



- Être informé sur l'élaboration et l'état actuel du projet militaire de carrière 4.0.





Genèse du projet

- **Décision du CF** du 30.11.2018
> Projet «Profil professionnel mil carr 2020+»
- «**INIZIO**»: Visites inaugurales CdA 2020
- **Lignes directrices C DDPS** du 19.02.2020
- **Mandat de projet CdA** du 01.05.2020



CD-2020 (Bers, Chiffre 198)

Herr
Kdt Thomas Süssli
Chef der Armee
Bundeshaus Ost
3000 Bern

Personennummer:
Bers, 1942, 2020

Handlungsrichtlinien für
Sehr geehrter Herr Korpel

Die Chiffre der Eidgenössischen Departemente für innere Angelegenheiten vom 30.11.2018



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Mandat de projet « Militaire de carrière 4.0 »

| | |
|------------------------------|--------------------------|
| Mandant | Cdt C Thomas Süssli, CdA |
| Président comité de pilotage | Cdt C Thomas Süssli, CdA |
| Chef de projet | Col EMG Dieter Baumann |
| Auteur | Cdt C Thomas Süssli, CdA |
| Classification | INTERNE |
| État | En cours |

Table des matières

| | | |
|-----|------------------------------|---|
| 1 | Contexte | 2 |
| 1.1 | Mesures prises à court terme | 2 |



Visites inaugurales CdA «INIZIO»

1. Pourquoi êtes-vous devenu militaire de carrière ?
2. Qu'est-ce qui rend cette profession attrayante pour les débutants aujourd'hui ?
3. Qu'est-ce qui doit être amélioré pour pouvoir être compétitif sur le marché du travail ?
4. Que faut-il faire pour que les militaires de carrière puissent également mener une vie à côté de leur métier (fonder une famille, avoir des amis, des hobbies, faire du sport, exercer une fonction publique, etc.) ?
5. Quelles mesures et quelle culture permettent d'améliorer l'image de cette profession particulière auprès du grand public ?
6. Qu'attendez-vous du chef de l'Armée en ce qui concerne le développement du personnel militaire de carrière ?

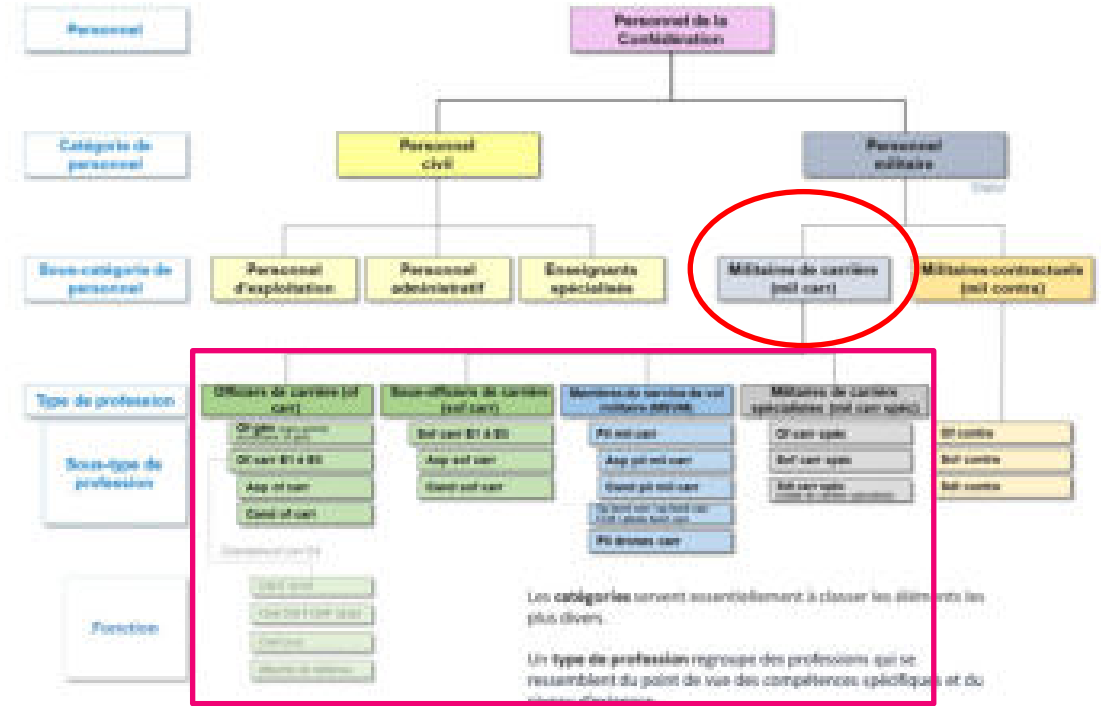
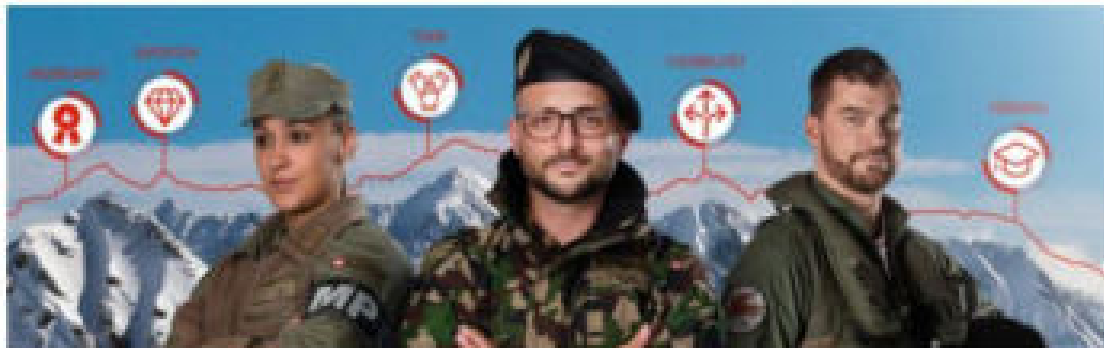




Mission / But

Militaire de carrière 4.0

Le projet Mil carr 4.0 vise à développer la profession de militaire de carrière et les secteurs professionnels concernés en fonction des besoins de l'armée, du monde du travail 4.0, du changement de la société et de la digitalisation. Il s'agit de positionner la carrière militaire comme un élément attrayant du paysage professionnel suisse, d'attirer une relève qualifiée suffisante et d'axer la formation de base et le perfectionnement sur les besoins de l'organisation et des militaires de carrière.



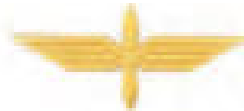


Objectifs du projet «Mil carr 4.0»

MILITAIRE DE CARRIÈRE 4.0

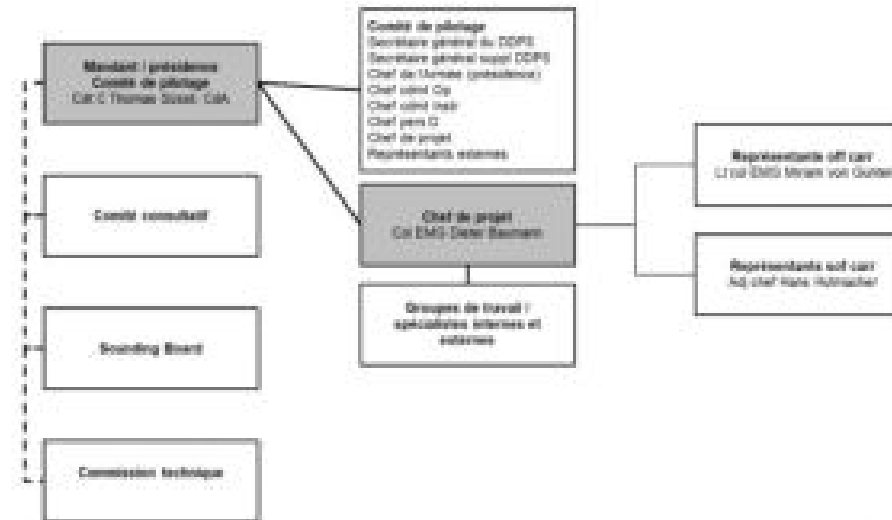
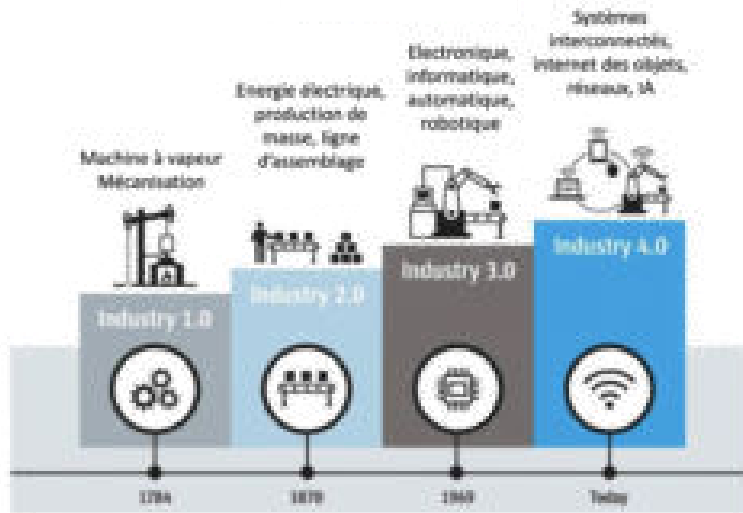


1. Dans le domaine de la culture d'entreprise, l'objectif est de faire en sorte qu'à moyen et long terme, la profession soit adaptable rapidement aux changements sociaux, économiques et numériques et puisse, ainsi, assumer un rôle de pionnier. Pour ce faire, les ressources adéquates doivent être allouées pour cet objectif. L'Armée suisse est ainsi un employeur innovant, attractif et fiable.
2. Des solutions sont proposées dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des formes de travail mobiles, des modèles de temps de travail, de l'assouplissement des contraintes de carrière et de la perméabilité entre les carrières civiles et militaires. L'apprentissage tout au long de la vie doit être pris en compte.





Nom du projet / Organisation / Méthode



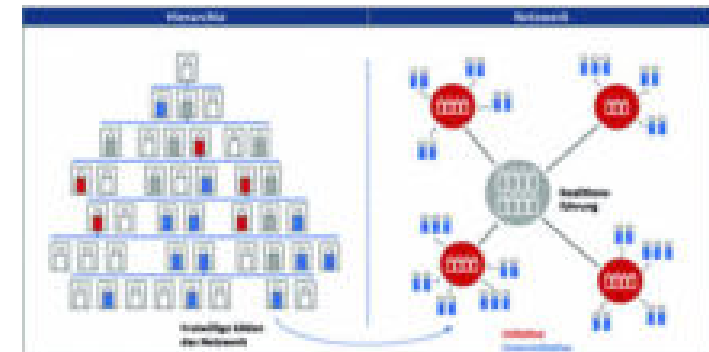
Organisation de l'équipe de projet Mil carr 4.0
 Source: (C) projet de l'Armée (C) A. (C) projet de l'Armée (C) projet de l'Armée

"Groupes de travail auto organisés"

Travail de projet : participez !

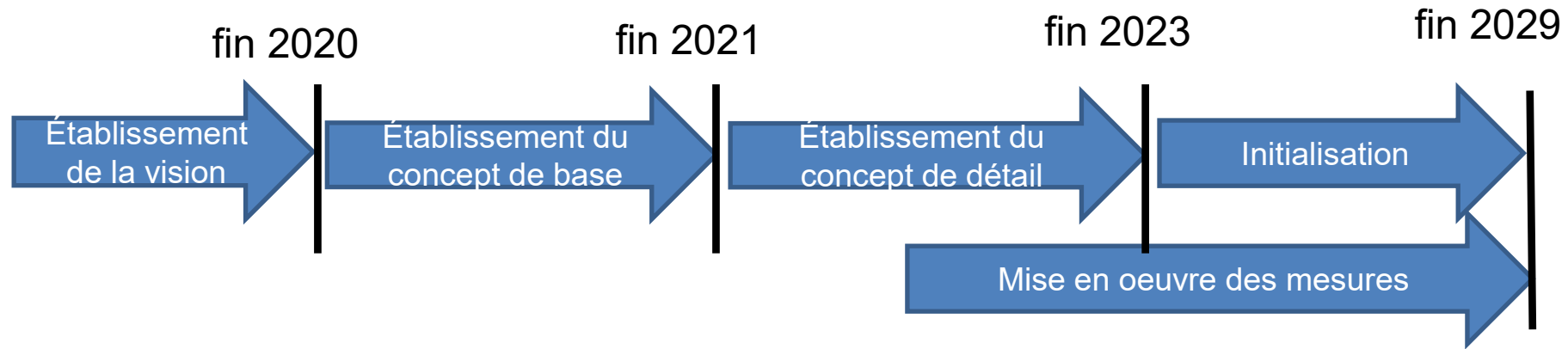
Afin d'assurer au projet le soutien le plus large possible, j'ai besoin de vous. J'ai déjà informé tous les officiers généraux, lors de notre colloque des 8 et 9 juillet, que je vous inviterai à vous impliquer activement dans notre projet. Merci de vous inscrire **avant le 28 août 2020** à l'adresse

projektberufsbild_estab@vtg.admin.ch et de participer pleinement aux ateliers en apportant vos avis, vos souhaits et vos connaissances. Vous pouvez également nous envoyer des suggestions et des idées par courrier électronique. Je compte sur vous.

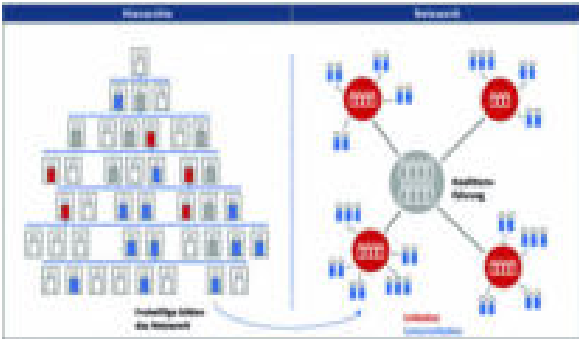




Phases du projet

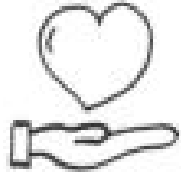


| | Plan horaire | Contenu |
|----|--|---|
| 1. | Fin 2020 (Vision) | La vision «Militaire de carrière 4.0» est établie et approuvée par le comité de pilotage. |
| 2. | Fin 2021 (concept de base établi) | <u>Les solutions et les mesures concrètes sont élaborées:</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Culture, évaluation, promotion |
| | À partir de 2022 (mise en oeuvre des mesures possibles) Fin 2023 (Concept de détail établi) | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conduite, collaboration, gestion des connaissances ➤ Apprentissage tout au long de la vie et développement personnel ➤ Recrutement, carrière, indemnités ➤ Perception des militaires de carrière en interne et en externe, communication |
| 3. | Fin 2029 | Pour la période postérieure à 2030, un profil professionnel adapté aux conditions cadres est institutionnalisé et peut, si nécessaire, être adapté à court terme aux nouvelles circonstances. |

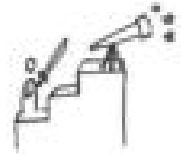




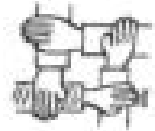
Phase 1 : Inputs sur les valeurs Groupe V



- **Confiance**



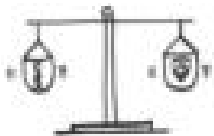
- **Courage**



- **Entraide**



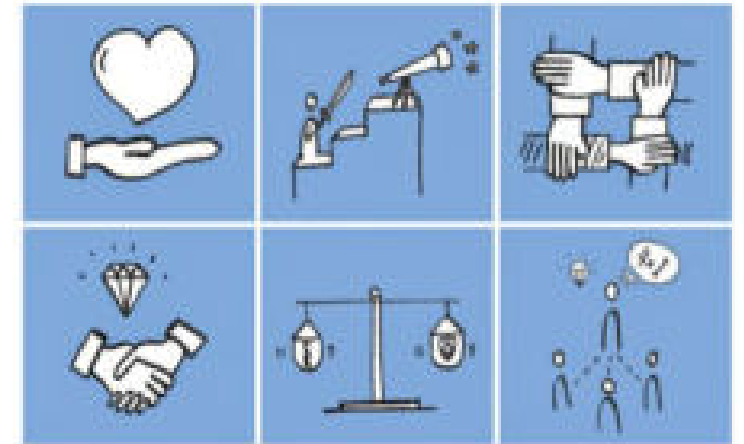
- **Considération**



- **Intégrité**

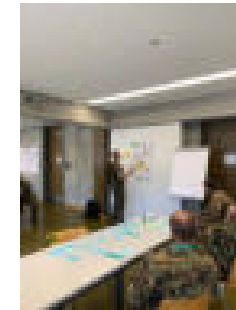
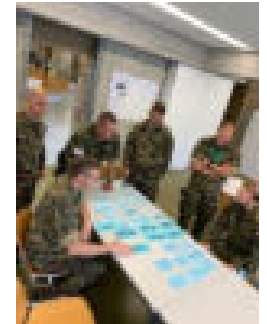
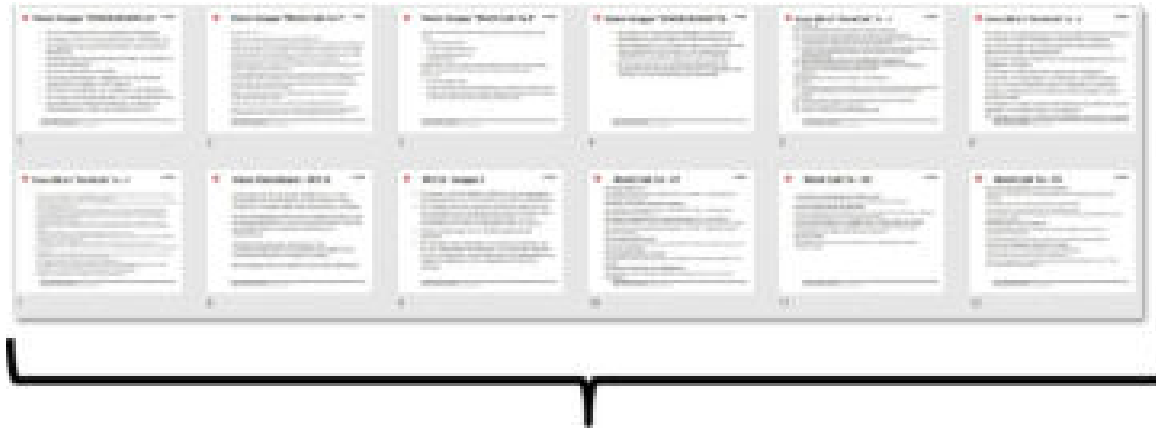


- **Conduite**





Phase 1: Elaboration Vision Mil carr 4.0



Leitfaden - Info

1. Zielsetzung

2. Zielsetzung des Projekts

3. Zielsetzung der Phasen

4. Zielsetzung der Teambesprechungen

5. Zielsetzung der Workshops

6. Zielsetzung der Workshops

7. Zielsetzung der Workshops

8. Zielsetzung der Workshops

9. Zielsetzung der Workshops

10. Zielsetzung der Workshops

11. Zielsetzung der Workshops

12. Zielsetzung der Workshops

13. Zielsetzung der Workshops

14. Zielsetzung der Workshops

15. Zielsetzung der Workshops

16. Zielsetzung der Workshops

17. Zielsetzung der Workshops

18. Zielsetzung der Workshops

19. Zielsetzung der Workshops

20. Zielsetzung der Workshops

21. Zielsetzung der Workshops

22. Zielsetzung der Workshops

23. Zielsetzung der Workshops

24. Zielsetzung der Workshops

25. Zielsetzung der Workshops

26. Zielsetzung der Workshops

27. Zielsetzung der Workshops

28. Zielsetzung der Workshops

29. Zielsetzung der Workshops

30. Zielsetzung der Workshops

31. Zielsetzung der Workshops

32. Zielsetzung der Workshops

33. Zielsetzung der Workshops

34. Zielsetzung der Workshops

35. Zielsetzung der Workshops

36. Zielsetzung der Workshops

37. Zielsetzung der Workshops

38. Zielsetzung der Workshops

39. Zielsetzung der Workshops

40. Zielsetzung der Workshops

41. Zielsetzung der Workshops

42. Zielsetzung der Workshops

43. Zielsetzung der Workshops

44. Zielsetzung der Workshops

45. Zielsetzung der Workshops

46. Zielsetzung der Workshops

47. Zielsetzung der Workshops

48. Zielsetzung der Workshops

49. Zielsetzung der Workshops

50. Zielsetzung der Workshops

51. Zielsetzung der Workshops

52. Zielsetzung der Workshops

53. Zielsetzung der Workshops

54. Zielsetzung der Workshops

55. Zielsetzung der Workshops

56. Zielsetzung der Workshops

57. Zielsetzung der Workshops

58. Zielsetzung der Workshops

59. Zielsetzung der Workshops

60. Zielsetzung der Workshops

61. Zielsetzung der Workshops

62. Zielsetzung der Workshops

63. Zielsetzung der Workshops

64. Zielsetzung der Workshops

65. Zielsetzung der Workshops

66. Zielsetzung der Workshops

67. Zielsetzung der Workshops

68. Zielsetzung der Workshops

69. Zielsetzung der Workshops

70. Zielsetzung der Workshops

71. Zielsetzung der Workshops

72. Zielsetzung der Workshops

73. Zielsetzung der Workshops

74. Zielsetzung der Workshops

75. Zielsetzung der Workshops

76. Zielsetzung der Workshops

77. Zielsetzung der Workshops

78. Zielsetzung der Workshops

79. Zielsetzung der Workshops

80. Zielsetzung der Workshops

81. Zielsetzung der Workshops

82. Zielsetzung der Workshops

83. Zielsetzung der Workshops

84. Zielsetzung der Workshops

85. Zielsetzung der Workshops

86. Zielsetzung der Workshops

87. Zielsetzung der Workshops

88. Zielsetzung der Workshops

89. Zielsetzung der Workshops

90. Zielsetzung der Workshops

91. Zielsetzung der Workshops

92. Zielsetzung der Workshops

93. Zielsetzung der Workshops

94. Zielsetzung der Workshops

95. Zielsetzung der Workshops

96. Zielsetzung der Workshops

97. Zielsetzung der Workshops

98. Zielsetzung der Workshops

99. Zielsetzung der Workshops

100. Zielsetzung der Workshops



| Nr. | Bezeichnung | Inhalt |
|-----|-------------|--------|
| 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 |
| 6 | 6 | 6 |
| 7 | 7 | 7 |
| 8 | 8 | 8 |
| 9 | 9 | 9 |
| 10 | 10 | 10 |
| 11 | 11 | 11 |
| 12 | 12 | 12 |
| 13 | 13 | 13 |
| 14 | 14 | 14 |
| 15 | 15 | 15 |
| 16 | 16 | 16 |
| 17 | 17 | 17 |
| 18 | 18 | 18 |
| 19 | 19 | 19 |
| 20 | 20 | 20 |
| 21 | 21 | 21 |
| 22 | 22 | 22 |
| 23 | 23 | 23 |
| 24 | 24 | 24 |
| 25 | 25 | 25 |
| 26 | 26 | 26 |
| 27 | 27 | 27 |
| 28 | 28 | 28 |
| 29 | 29 | 29 |
| 30 | 30 | 30 |
| 31 | 31 | 31 |
| 32 | 32 | 32 |
| 33 | 33 | 33 |
| 34 | 34 | 34 |
| 35 | 35 | 35 |
| 36 | 36 | 36 |
| 37 | 37 | 37 |
| 38 | 38 | 38 |
| 39 | 39 | 39 |
| 40 | 40 | 40 |
| 41 | 41 | 41 |
| 42 | 42 | 42 |
| 43 | 43 | 43 |
| 44 | 44 | 44 |
| 45 | 45 | 45 |
| 46 | 46 | 46 |
| 47 | 47 | 47 |
| 48 | 48 | 48 |
| 49 | 49 | 49 |
| 50 | 50 | 50 |
| 51 | 51 | 51 |
| 52 | 52 | 52 |
| 53 | 53 | 53 |
| 54 | 54 | 54 |
| 55 | 55 | 55 |
| 56 | 56 | 56 |
| 57 | 57 | 57 |
| 58 | 58 | 58 |
| 59 | 59 | 59 |
| 60 | 60 | 60 |
| 61 | 61 | 61 |
| 62 | 62 | 62 |
| 63 | 63 | 63 |
| 64 | 64 | 64 |
| 65 | 65 | 65 |
| 66 | 66 | 66 |
| 67 | 67 | 67 |
| 68 | 68 | 68 |
| 69 | 69 | 69 |
| 70 | 70 | 70 |
| 71 | 71 | 71 |
| 72 | 72 | 72 |
| 73 | 73 | 73 |
| 74 | 74 | 74 |
| 75 | 75 | 75 |
| 76 | 76 | 76 |
| 77 | 77 | 77 |
| 78 | 78 | 78 |
| 79 | 79 | 79 |
| 80 | 80 | 80 |
| 81 | 81 | 81 |
| 82 | 82 | 82 |
| 83 | 83 | 83 |
| 84 | 84 | 84 |
| 85 | 85 | 85 |
| 86 | 86 | 86 |
| 87 | 87 | 87 |
| 88 | 88 | 88 |
| 89 | 89 | 89 |
| 90 | 90 | 90 |
| 91 | 91 | 91 |
| 92 | 92 | 92 |
| 93 | 93 | 93 |
| 94 | 94 | 94 |
| 95 | 95 | 95 |
| 96 | 96 | 96 |
| 97 | 97 | 97 |
| 98 | 98 | 98 |
| 99 | 99 | 99 |
| 100 | 100 | 100 |



Phase 1: Vision du corps des militaires de carrière 4.0

ARMÉE SUISSE

VISION DU CORPS DES MILITAIRES DE CARRIÈRE 4.0



NOUS SOMMES EXPERTS ET EXPERTES MILITAIRES !

Construisant l'armée d'élite de l'Armée, nous nous engageons avec conviction au service de la sécurité et de la protection de notre pays et avons des expériences élevées envers nous-mêmes.

Grâce à nos capacités spécifiques, nous rendons la milice apte et créons les bases pour l'instruction et l'accomplissement de la mission de l'Armée.

Revêtant différentes fonctions correspondant à nos compétences et à nos aptitudes, nous savons dans un environnement de travail et d'engagement diversifié.

Nos actions professionnelles et notre savoir sont orientés vers l'engagement.



NOUS COMPÉTENCES SONT RECONNUES !

En tant que spécialistes de niveau national de sécurité, nous bénéficions de la confiance et de soutien de la société, de la milice, de la politique et de l'économie.

Nos formations et nos diplômes sont très prisés et reconnus. Ils constituent un élément important du passage réussi de la formation.



NOUS SOMMES UNE ÉQUIPE !

Notre culture d'entreprise se caractérise par son esprit d'équipe, sa diversité et son agilité, ainsi que par sa passion pour l'être humain, pour l'Armée de Suisse et pour la sécurité de notre pays.

Nous travaillons dans un climat de confiance et de respect des valeurs et cherchons toujours à apprendre de nos erreurs.



NOUS RECRUTONS ET DÉVELOPPONS LES BONNES PERSONNES !

Différentes possibilités d'entrer dans la profession, nous permettant d'attirer les militaires de carrière les plus aptes.

Des structures permeables et des plans de carrière différenciés offrent de multiples opportunités de développement personnel.

Nous nous distinguons ainsi par des formations de bases, et de formations continues, pratiques et théoriques.




RESPONSABILITÉ, LIBERTÉ ET FLEXIBILITÉ SONT NOTRE Credo.

Atteints, notre profession se caractérise par des responsabilités élevées, une grande liberté, beaucoup de flexibilité et une sécurité de l'emploi.

Nous remplissons nos missions dans le contexte d'une charge de travail équilibrée.

Les conditions-cadre nous permettent de concilier vie privée, sociale et professionnelle.

MILITAIRE DE CARRIÈRE 4.0



VISION DU CORPS DES MILITAIRES DE CARRIÈRE 4.0



NOUS SOMMES LES EXPERTS ET LES EXPERTES DU DOMAINE MILITAIRE !



NOUS JOUISSONS D'UNE CERTAINE RECONNAISSANCE !



NOUS CONSTITUONS UNE ÉQUIPE !



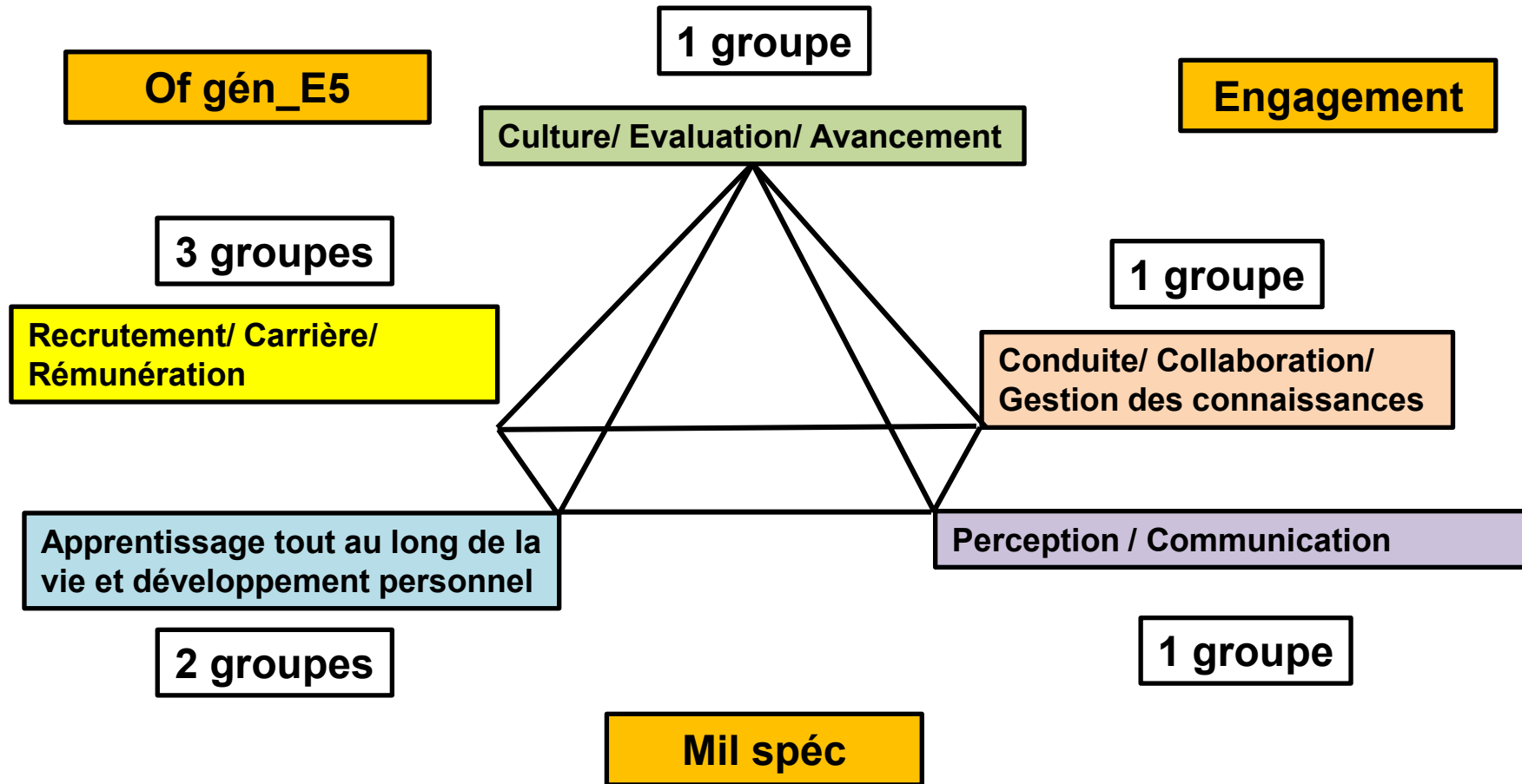
NOUS RECRUTONS ET FAISONS AVANCER LES BONNES PERSONNES !



NOUS INCARNONS LE SENS DES RESPONSABILITÉS, LA LIBERTÉ ET LA FLEXIBILITÉ !



Phase 2 : Travail en groupes de travail

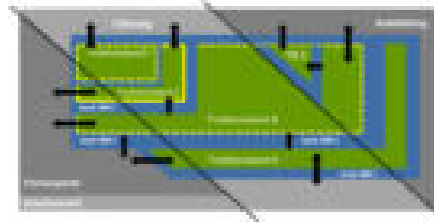


Environ 100 Mil carr

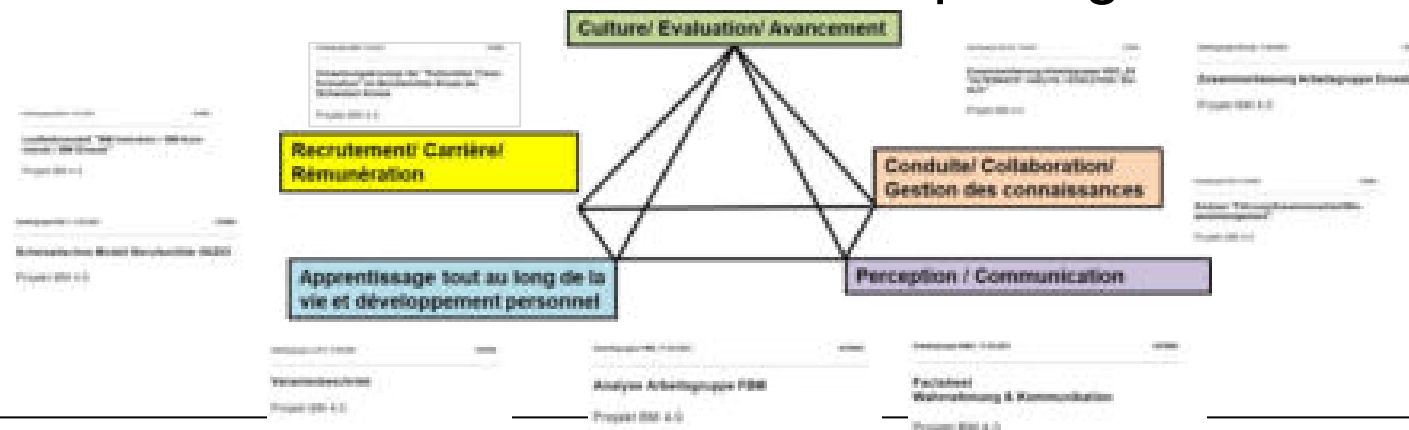


Phase 2 : Produits « Concept de base »

- Présentation «Modèle schématique militaire de carrière INIZIO» lors du comité de pilotage du 11 mars 2021

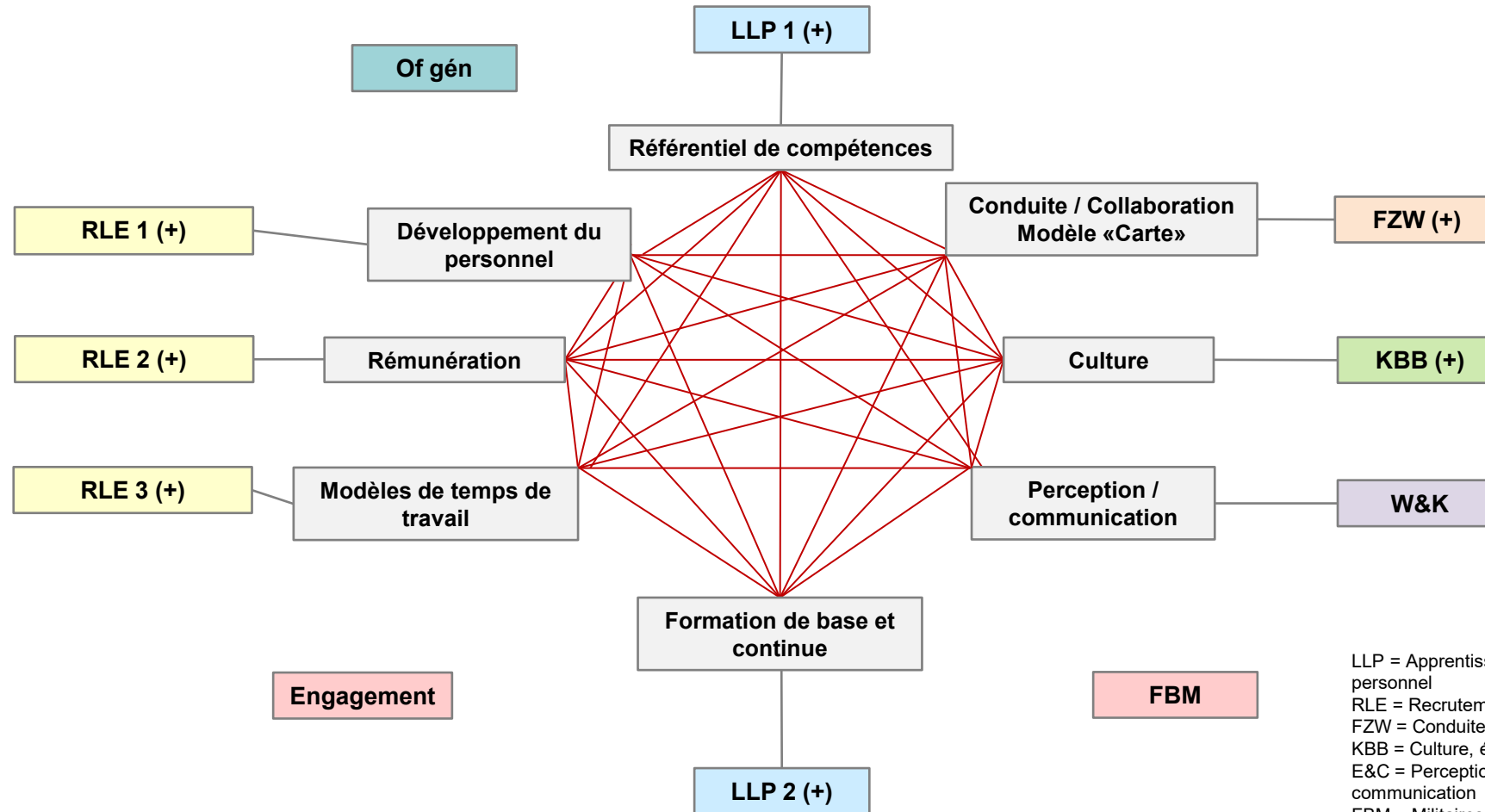


- Présentation des produits des groupes de travail dans les thèmes prioritaires lors des séances du comité de pilotage des 29 et 31 mars 2021





Phase 3 : Élaboration de concepts détaillés à partir de l'été 2021



LLP = Apprentissage tout au long de la vie et développement personnel
RLE = Recrutement, carrières, rémunération
FZW = Conduite, collaboration et gestion des connaissances
KBB = Culture, évaluation, promotion
E&C = Perception des militaires de carrière et de la communication
FBM = Militaires professionnels spécialisés
HSO = Officiers généraux



Domaines thématiques traités

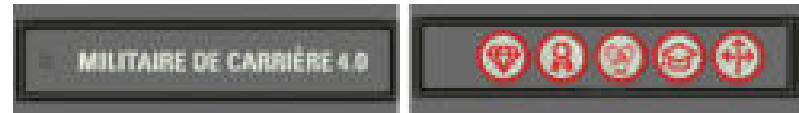
| | | | | | | | | |
|----|---|--|----|---|--|----|--|--|
| 1a | Phase de l'instruction de base (GAP) (FB 2) | | 9 | Accès (transversal) aux sous-officiers de carrière (OE BU) (FB 16/FB 3.2) | | 20 | Formation professionnelle supérieure - CFS (FB 6.0/FB 6.1) | |
| 1b | Phase de l'instruction de base - sélection (GAP) (FB 2) | | 10 | Perméabilité (FB 19) | | 21 | Formation professionnelle supérieure - DEMUNEX (FB 6.0/FB 6.2) | |
| 2 | Développement de l'ESCA en école supérieure (WE BUSA ES) (FB 2/FB 3.0/FB 3.1) | | 11 | Carrières of carr / sous-of de carr / PMC (FB 2/FB 18/FB 17) | | 22 | Formation professionnelle supérieure - PMC (FB 6.0/FB 6.3) | |
| 3 | Développement du stage de formation bachelor (WE BSG) (FB 2) | | 12 | Référentiel de compétences (FB 13/FB 14/FB 15/FB 7.0/FB 7.1) | | 23 | Formation professionnelle supérieure - Milice (FB 6.0/FB 6.4) | |
| 4 | Développement du stage de formation de diplôme (WE DLG) (FB 2) | | 13 | Modèles de rémunération (FB 8/FB 9) | | 24 | Parcours régulier – Mil carr spéc PM (FB 10) | |
| 5 | Développement du Specialized Master Conflict & Crisis Management (SMA CCM) (FB 2) | | 14 | Modèle de temps de travail (FB 5/FB 21/FB 22) | | 25 | Parcours régulier – Mil carr spéc DEMUNEX | |
| 6 | Co-développement du master exécutif (EMAS) (FB 2) | | 15 | Plateforme d'emploi en ligne | | 26 | Militaire de carrière spécialisé - Forces aériennes | |
| 7 | Développement des stages de perfectionnement pour officiers de carrière (WE WAL BO) (FB 2) | | 16 | « Carte géographique mil carr 4.0 » Carte BM 4.0 | | 27 | Statut du « personnel militaire » (FB 1.0/FB 1.1/FB 1.2) | |
| 8 | Développement des stages de perfectionnement pour sous-officiers de carrière (WE WAL BU) (FB 2) | | 17 | Culture | | 28 | Engagement mil carr 55+ | |
| | | | 18 | Communication | | 29 | Insigne Années de service (FB 20) | |
| | | | 19 | Conseils de carrière | | | | |



| Nummer | Faktenblatt | Stand |
|--------|---|------------|
| FB 1.0 | Statut Militärisches Personal | 25.05.2023 |
| FB 1.1 | Beschreibung Status Besondere | 18.08.2022 |
| FB 1.2 | Verdienst Status Besondere | 30.11.2022 |
| FB 2 | Grund- und Weiterausbildung, Selektion | 08.02.2024 |
| FB 3.0 | Weiterentwicklung BUSA | 20.04.2023 |
| FB 3.1 | Weiterentwicklung BUSA SGP | 21.07.2023 |
| FB 3.2 | Zulassung von Vorkadern an BUSA | 31.01.2024 |
| FB 4 | Weiterbildung BU | 17.08.2023 |
| FB 5 | Arbeitsmodell, Reduktion Beschäftigungsniveau | 21.07.2023 |
| FB 5.0 | Höhere Berufsbildung | 17.08.2023 |
| FB 5.1 | Höhere Berufsbildungsabschlüsse KSK | 22.11.2023 |
| FB 5.2 | Höhere Berufsbildungsabschlüsse KAMR | 18.12.2023 |
| FB 5.3 | Höhere Berufsbildungsabschlüsse BNP | 17.10.2023 |
| FB 5.4 | Höhere Berufsbildungsabschlüsse HKA | 02.11.2023 |
| FB 7.0 | Kompetenzmanagement | 17.08.2023 |
| FB 7.1 | Bericht POC VBS | 26.10.2023 |
| FB 8 | Fortbildung Anlaufstelle | 27.10.2023 |
| FB 9 | Grundlohnmodell | 27.10.2023 |
| FB 10 | Weiterentwicklung FBM MP | 27.10.2023 |
| FB 11 | Grundlohnspesen Verrentung, Einsatz BM 55+ | 21.02.2024 |
| FB 12 | Stellenbericht für ALS | 24.04.2023 |
| FB 13 | Kompetenzprofil Militärische Kompetenzen | 23.11.2023 |
| FB 14 | Referenzstruktur BO | 19.07.2023 |
| FB 15 | Referenzstruktur BU | 05.04.2023 |
| FB 16 | Faktenblatt JQua-1-Einstieg BU | 20.04.2023 |
| FB 17 | SOLL-IST_Bestand_Bestandsprognose | 16.02.2024 |
| FB 18 | Laufbahnen BO / BU / BNP | 01.02.2024 |
| FB 19 | Durchlässigkeit | 16.02.2024 |
| FB 20 | Konzept Abzeichen Dienstjahr | 10.08.2024 |



«Carte géographique mil carr 4.0»



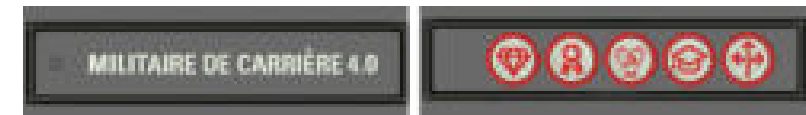
[BM F \(dma.swiss\)](http://dma.swiss)

Événements de communication 2023 CdA



17 Événements comm mil carr
1 Événement cadres civ

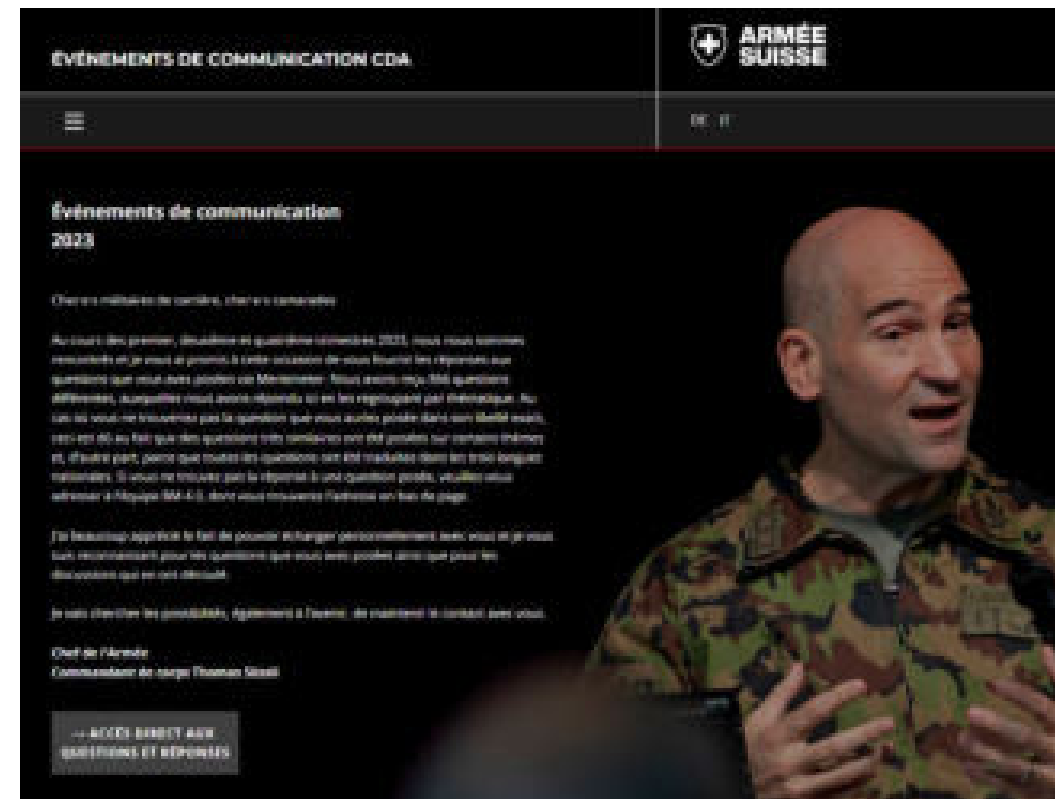
Total 2'906 mil carr



Le CdA a informé

1. bloc : vision du groupe D et état des 7 champs thématiques
2. bloc : objectifs et stratégie de l'Armée suisse
3. bloc : état du projet militaire professionnel 4.0

Discussion après chaque bloc. Questions via Mentimeter.
Toutes les questions ont été traitées par le projet et mises en ligne sur l'Intranet.





État du projet **Projet militaire de carrière 4.0**



- Statut "Personnel militaire" introduit dans MG Rév. 26
- Développement du profil professionnel FBM MP en collaboration avec le cdmt PM.

- Début de l'évolution de BUSA vers une école supérieure.
- Début du développement des cours MILAK avec l'EPF de Zurich.
- Elaboration de diplômes professionnels supérieurs pour les militaires de carrière & la milice

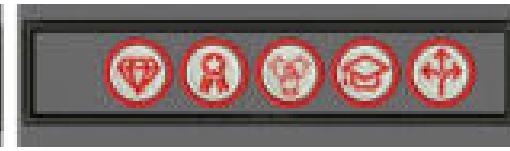
- Communication personnelle du CdA sur l'état du projet à tous les BM et cadres civils / élaboration d'une FAQ.
- Valeurs du groupe V dans le processus ALLEGRA
- Thèmes "Culture" transférés dans le projet pilote cdmt inst & à S pers

- Modèle de compétences V élaboré.
- Modèle de carte du militaire professionnel élaboré avec le DMA
- Portail d'emploi des militaires de carrière élaboré avec ELS A
- Mise en œuvre de la phase d'instruction de base (GAP) par le cdmt instr (y compris la participation du cand PM).
- Projet Conseil de carrière en responsabilité Pers V.
- Perméabilité Sub Of à BUSA saisie dans MG Rév. 26

- Possibilités de réduction du taux d'occupation / temps partiel dans la révision V Mil Pers 24 saisi.
- Modèle de temps de travail saisi dans la révision V Mil Pers 24.
- Modèles de rémunération examinés.



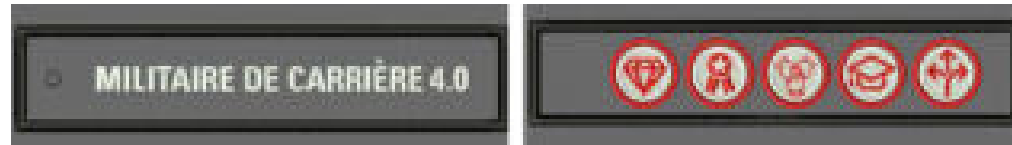
Thèmes achevés



- Vision mil carr 4.0.
- Description du statut des mil carr et élaboration d'une fiche d'information.
- Initiation aux valeurs du Groupement D (courage, confiance, considération, intégrité, entraide).
- Élaboration de différentes méthodes de développement de la culture d'entreprise et collaboration aux valeurs du Groupement D .
- Présentation de la "Carte géographique mil carr 4.0".
- Élaboration d'une plateforme pour les postes de militaires de carrière.
- Élaboration du modèle de compétences D.
- "Proof of Concept" de SuccessFactors exécuté.
- Élaboration et examen des différents modèles de rémunération.
- Prise en compte d'une promotion à un grade supérieur dans l'armée de milice pour la fonction exercée en tant que mil carr au sein du groupe d'engagement 2 of carr.
- Organisation de 17 événements de communication du CdA pour les mil carr en 2023.
- Élaboration de 29 fiches d'information et documents de base sur les différents thèmes.



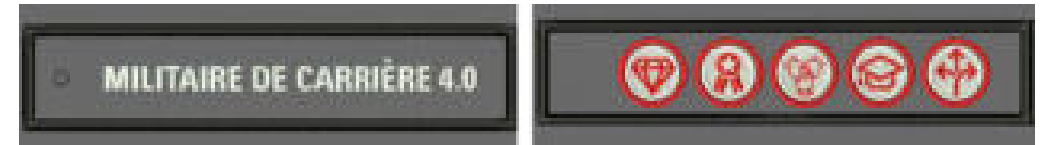
Thèmes découlant du processus législatif



- Ancrage du statut des militaires de carrière dans la LAAM (révision LAAM 2026).
- Perméabilité pour les officiers de milice souhaitant accomplir une carrière de sof carr (révision LAAM 2026).
- Modèle d'horaire de travail : temps de travail régi par les besoins du service, sans saisie des heures de travail, avec une valeur indicative de 50 heures hebdomadaires en moyenne annuelle (rév O pers mil 2024).
- Droit à une réduction du taux d'occupation en cas de naissance ou d'adoption, identique à celle des employés civils (rév O pers mil 2024).
- Élargissement des possibilités de réduire le taux d'occupation (rév O pers mil 2024).
- Adaptation des profils atypiques de sof carr sur le modèle de ceux des of carr (rév O pers mil 2024).



Thèmes placés sous la responsabilité de la ligne (en phase de réalisation)



Commandement de l'instruction

- Phase d'instruction de base centralisée/décentralisée, y compris une éventuelle adaptation de la procédure de sélection.
- Développement de l'École des sous-officiers de carrière de l'Armée (ESCA) en école supérieure.
- Développement du stage de formation Bachelor à l'ACAMIL (axé désormais sur les sciences militaires), avec une diversification des diplômes en fonction des options choisies, et possibilité de master.
- Développement du stage de diplôme ACAMIL en Master of Advanced Studies.
- Développement d'un master spécialisé en sciences militaires.
- Co-développement d'un Executive Master pour les cadres supérieurs du réseau de sécurité.
- Développement des stages de perfectionnement 1-3 pour of carr et sof carr avec des modules communs .
- Développement du profil professionnel et des diplômes de formation professionnelle supérieure pour la formation au commandement de l'élimination des munitions non explosées.
- Examen de formation professionnelle supérieure pour l'armée de milice.



Thèmes placés sous la responsabilité de la ligne (en phase de réalisation)



Commandement des opérations

- Diplômes professionnels supérieurs pour la formation au sein du commandement des forces spéciales.
- Développement du profil professionnel des militaires de carrière spécialisés du commandement de la police militaire.

État-major de l'Armée

- Engagements et emplois des militaires de carrières de plus de 55 ans.
- Adaptation possible de la procédure de sélection (sélection 1+2).
- Conseil de carrière pour les militaires de carrière.
- Mise en place d'une plateforme d'emploi en ligne pour les militaires de carrière.
- Mise en oeuvre technique (IT) du modèle de compétences.



Évaluation Objectif 1

Beschreibung Projekt Ziel 1 gem. Projektauftrag

Im Bereich der Unternehmenskultur muss angestrebt werden, dass mittel- und langfristig das Berufsbild gegenüber dem gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und digitalen Wandel kurzfristig anpassungsfähig wird und damit eine Vorreiterrolle übernommen werden kann. Dafür müssen die richtigen Ressourcen definiert werden. Die Schweizer Armee wird dadurch ein innovativer, attraktiver und zuverlässiger Arbeitgeber.

Zwischenbeurteilung Ziel 1

Die Zielerreichung ist auf Kurs.

Dies zeigen unter anderem die Resultate aus der Bundespersonalbefragung (BPB) 2023 im Bereich **Commitment** und **Arbeitgeberattraktivität**.

- Die Werte bei den Fragen, die auf die Arbeitgeberattraktivität bezogen werden können, sind in allen Fragen gestiegen.
- Speziell das Commitment bei den BM ist sehr hoch und der Wert der **Arbeitsfreude** ist im Vergleich zur BPB 2020 sogar auf hohem Niveau noch weiter gestiegen (auf Werte 80-82 von max. 100 Punkten).
- Der Wert bei der Frage: «Ich bin stolz, für die Armee zu arbeiten» stieg von 83 Punkten (2020) auf 86 Punkte an.
- Eine sehr hohe gegenseitige Teamunterstützung liegt bei den BO (86 Punkten) und den AmFD (88 Punkte) vor.

Im Bereich der **Kulturentwicklung** wurden durch das Projekt die Werte der Gruppe V initiiert sowie unterschiedliche Methoden, um die Kulturentwicklung in den einzelnen Organisationseinheiten zu unterstützen, erarbeitet.

Die Kulturentwicklungsbewegung läuft vom Projekt unabhängig mit einem eigenen Projekt im Kdo Ausb, welches auch Kulturentwicklung in anderen DU CdA Bereichen durchführt, sowie mit der Kulturkoordination durch Pers V.

Die Wahrnehmung zur positiven Entwicklung im Bereich der Unternehmenskultur wurde in der BPB 2023 zum ersten Mal erhoben. Daher kann noch keine Aussage über die Entwicklung gemacht werden.

Im Bereich **innovativer, attraktiver und zuverlässiger Arbeitgeber** wurden nachfolgende Massnahmen durch das Projekt BM 4.0 umgesetzt oder (mit)initiiert und an die Linie übergeben:

- Aufbau eines Kompetenz- und Talentmanagements für Berufsmilitärs durch die Erarbeitung des Kompetenzmodells V mit Referenzfunktionen und den Test einer möglichen IT-Applikation (SuccessFactors).
- Weiterentwicklung der Berufsbilder der Fachberufsmilitärs der Militärpolizei mit Vorschlag für eine «Regellaufbahn».
- Lancierung des Projektes «Laufbahnberatung», welches im Bereich Pers V ausgearbeitet wird.
- Weiterentwicklung des Beurteilungs- und Entwicklungsinstrumentes der Gruppe Verteidigung durch die Ausrichtung der Verhaltensbeurteilung an den Werten der Gruppe Verteidigung.
- Ermöglichung der Mitverantwortung und Mitgestaltung der Laufbahnplanung mit Hilfe des online Tools «Landkartenmodell» sowie einer Stellenplattform Berufsmilitärs.



Évaluation Objectif 2

Beschreibung Projekt Ziel 2 gem. Projektauftrag

Es sind Lösungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der mobilen Arbeitsformen, der Arbeitszeitmodelle, der Lockerung des Laufbahnzwangs und der Durchlässigkeit zwischen zivilen und militärischen Laufbahnen vorzuschlagen. Dabei ist das lebenslange Lernen zu berücksichtigen.

Zwischenbeurteilung Ziel 2

Die Zielerreichung ist auf Kurs.

Die Beurteilung der **Vereinbarkeit Arbeit / Privatleben** (Frage: «Meine Arbeitssituation ermöglicht es mir, Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen») hat bei den Berufsgattungen, die unter die VPABP fallen, gegenüber der Bundespersonalbefragung 2020 weiter zugenommen (auf Werte 52 Punkte BO / 53 Punkte BU / 52 Punkte AmFD), ist jedoch im Vergleich zu der Beurteilung durch die zivilen Angestellten (76 Punkte) immer noch tief.

Die Fragen zur Infrastruktur, die Unterstützung durch die Vorgesetzten sowie die Zusammenarbeit beim **mobilen Arbeiten** erhalten gemäss BPB 23 bei allen Berufsgattungen der BM hohe Werte. Die AmFD beurteilen die Infrastruktur für das reibungslose mobile Arbeiten jedoch leicht tiefer als die übrigen Berufsgattungen.

Im Bereich der **Arbeitszeitmodelle** wurden die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle analysiert und für die Berufsgattung, die unter die VPABP fallen (BO bis LK 29 / BU / AmFD) wurde das Arbeitszeitmodell «**Arbeitszeit nach dienstlichem Bedarf**» präzisiert.

- Arbeitszeit nach dienstlichem Bedarf, ohne Arbeitszeiterfassung, mit Richtzahl 50 h/Woche im Jahresdurchschnitt.
- Anrecht der BO / BU / AmFD auf Reduktion Beschäftigungsgrad bei Geburt oder Adoption analog den zivilen Angestellten und
- Flexibilisierung der Möglichkeit zur Reduktion Beschäftigungsgrad.

Im Bereich **Lockerung des Laufbahnzwangs** wurden nachfolgende Massnahmen umgesetzt oder (mit)initiiert und an die Linie übergeben:

- Regellaufbahnen für Berufsoffiziere, Berufsunteroffiziere & Berufsmilitärpiloten erstellt.
- Einstiegswege Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere definiert.
- Für die Aus- und Weiterbildung von BO, BU und BMP benötigten Poolstellen definiert und zur Umsetzung beantragt.

Im Bereich der **Durchlässigkeit** zwischen zivilen und militärischen Laufbahnen wurden nachfolgende Massnahmen umgesetzt oder (mit)initiiert und an die Linie übergeben:

- Durchlässigkeiten im heutigen System aufgezeigt.
- Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Berufsgattungen.
- Rekrutierung der Berufsmilitär über das SuccessFactors-Bewerbungsmanagement.
- Ermöglichung der Ausbildung von Milizoffizieren zu Berufsunteroffizieren mit anschliessendem Gradwechsel erarbeitet und in MG 26 Rev eingegeben.
- Ermöglichung des Quereinstitiges für Höhere Unteroffiziere der Miliz als Berufsunteroffiziere.
- Konzept für die Gewinnung potentieller BU Kandid im FDT erstellt.

Im Bereich des **lebenslangen Lernens** wurden nachfolgende Massnahmen umgesetzt oder (mit)initiiert und an die Linie übergeben:

- Beginn Verankerung der unterschiedlichen Berufsabschlüsse der Berufsmilitär in der Bildungslandschaft Schweiz (Höhere Berufsbildung)
- Schaffung einer «Grundausbildungsphase» vor dem Eintritt in die Grundausbildungslehrgänge mit einem gemeinsamen zentralen Teil sowie Coaching- und Mentoringprogrammen in den dezentralen Teilen.
- Weiterentwicklung der Berufsunteroffizierschule in eine Höhere Fachschule mit eidgenössisch anerkanntem Abschluss.
- Weiterentwicklung der Grundausbildungslehrgänge an der Militärakademie an der ETH Zürich mit Schwerpunkt Militärwissenschaften, Wahlfachclustern und erweiterten Master-Anschluss Möglichkeiten.
- Beginn Entwicklung eines Specialized Masters in Conflict and Crisis Management sowie eines Executive Masters für und mit dem Sicherheitsverbund Schweiz.
- Definition von funktionsbezogene, auf die Bedürfnisse der Armee sowie individuellen Eignungen und Neigungen abgestimmte Aus- und Weiterbildungen auf Tertiärstufe im In- und Ausland.
- Überarbeitung Ausbildungsinhalte der Weiterausbildungslehrgänge für Berufsoffiziere und Berufsunteroffiziere.

Projet «Mil carr 4.0»: Info anciens of gén

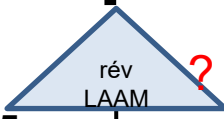
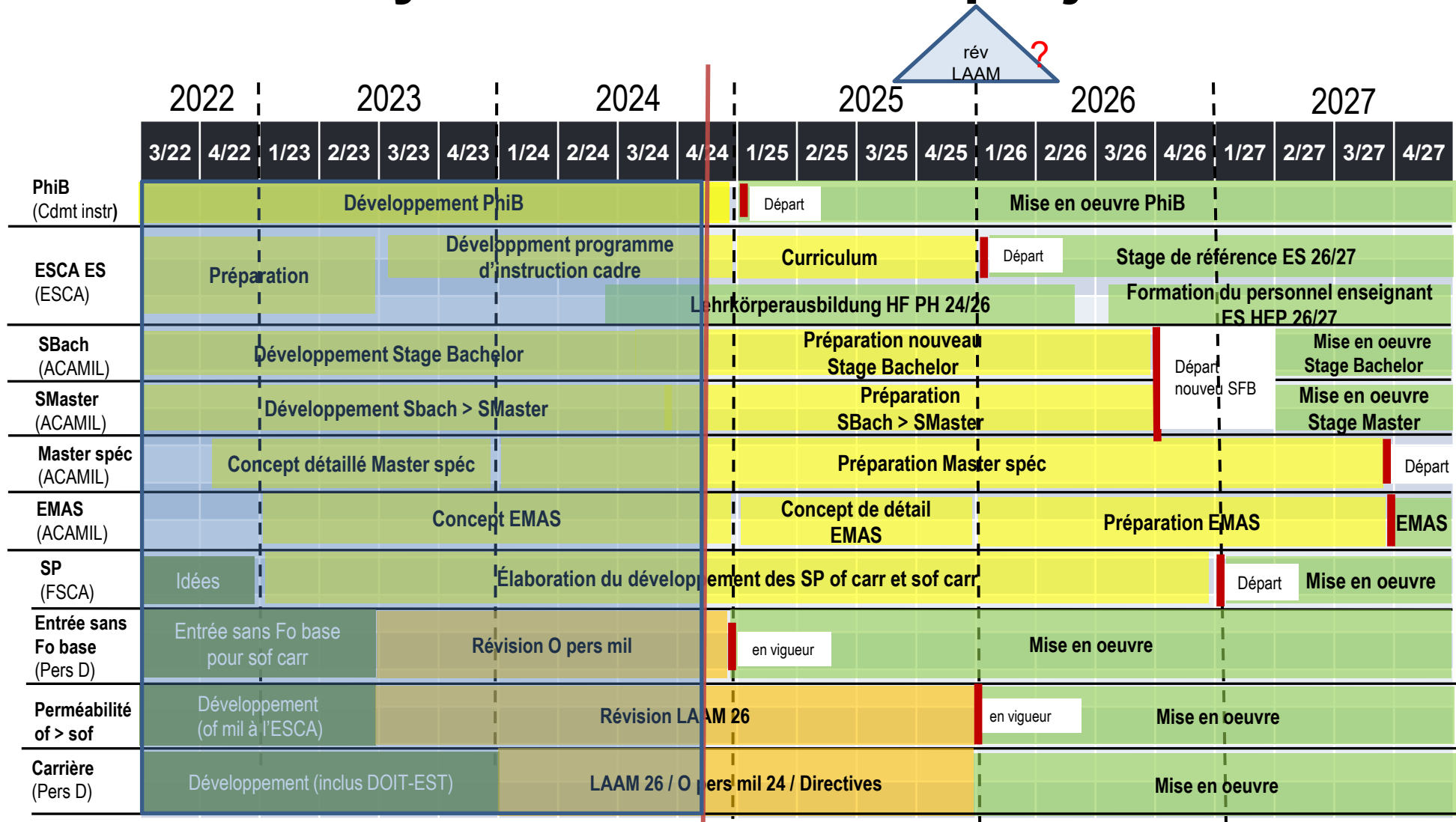
Armée suisse / État-major de l'Armée EM A / Projet Mil carr 4.0

Phase 4 : Introduction et transfert



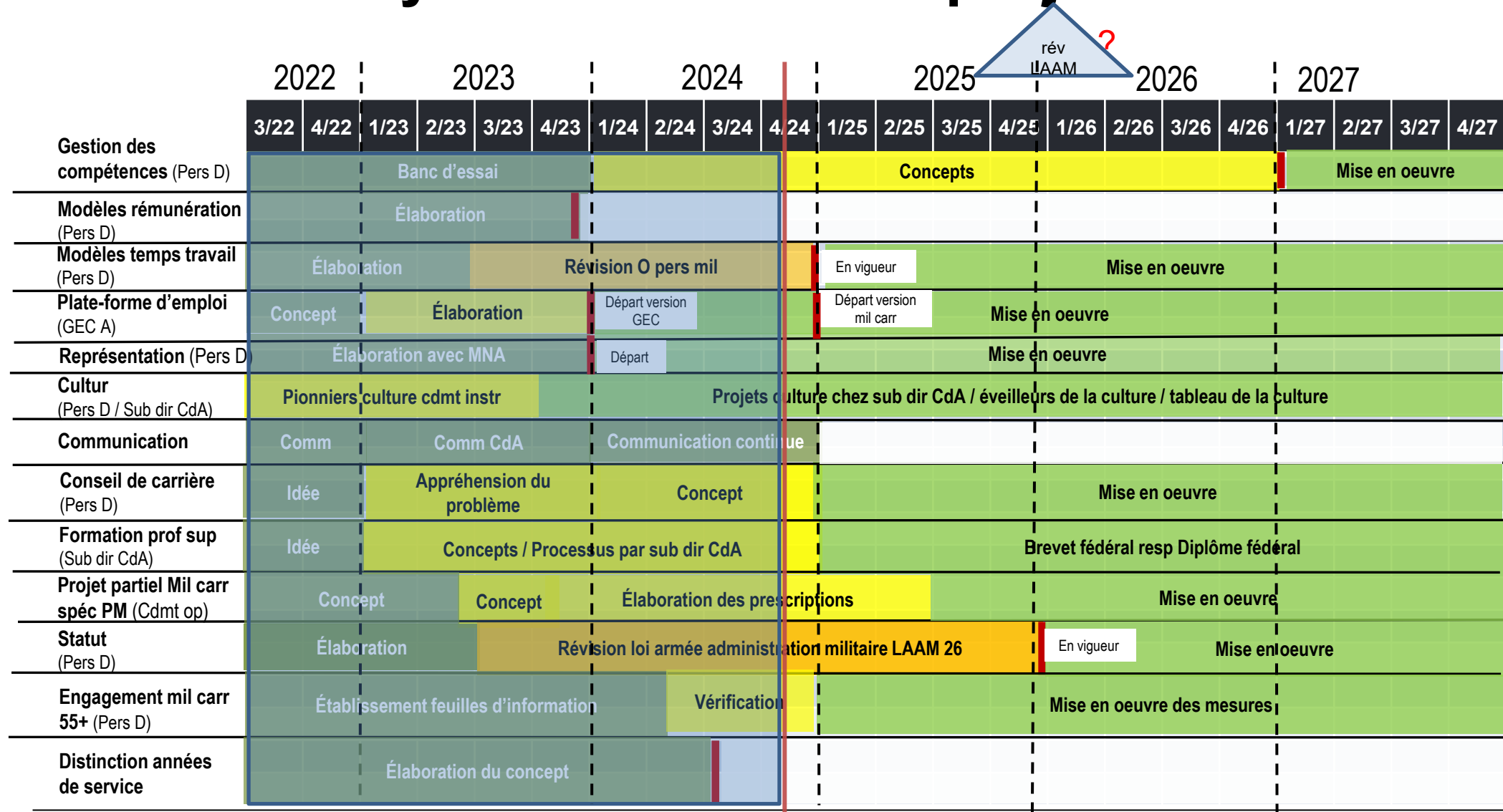


Matrice de synchronisation du projet mil carr 4.0





Matrice de synchronisation du projet mil carr 4.0



Projet «Mil carr 4.0»: Info anciens of gén
Armée suisse / État-major de l'Armée EM A / Projet Mil carr 4.0

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------|
| Sous la direction du projet | De la responsabilité de la ligne | Révision des textes légaux | Mise en oeuvre |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------|----------------|



Merci!

MILITAIRE DE CARRIÈRE 4.0

