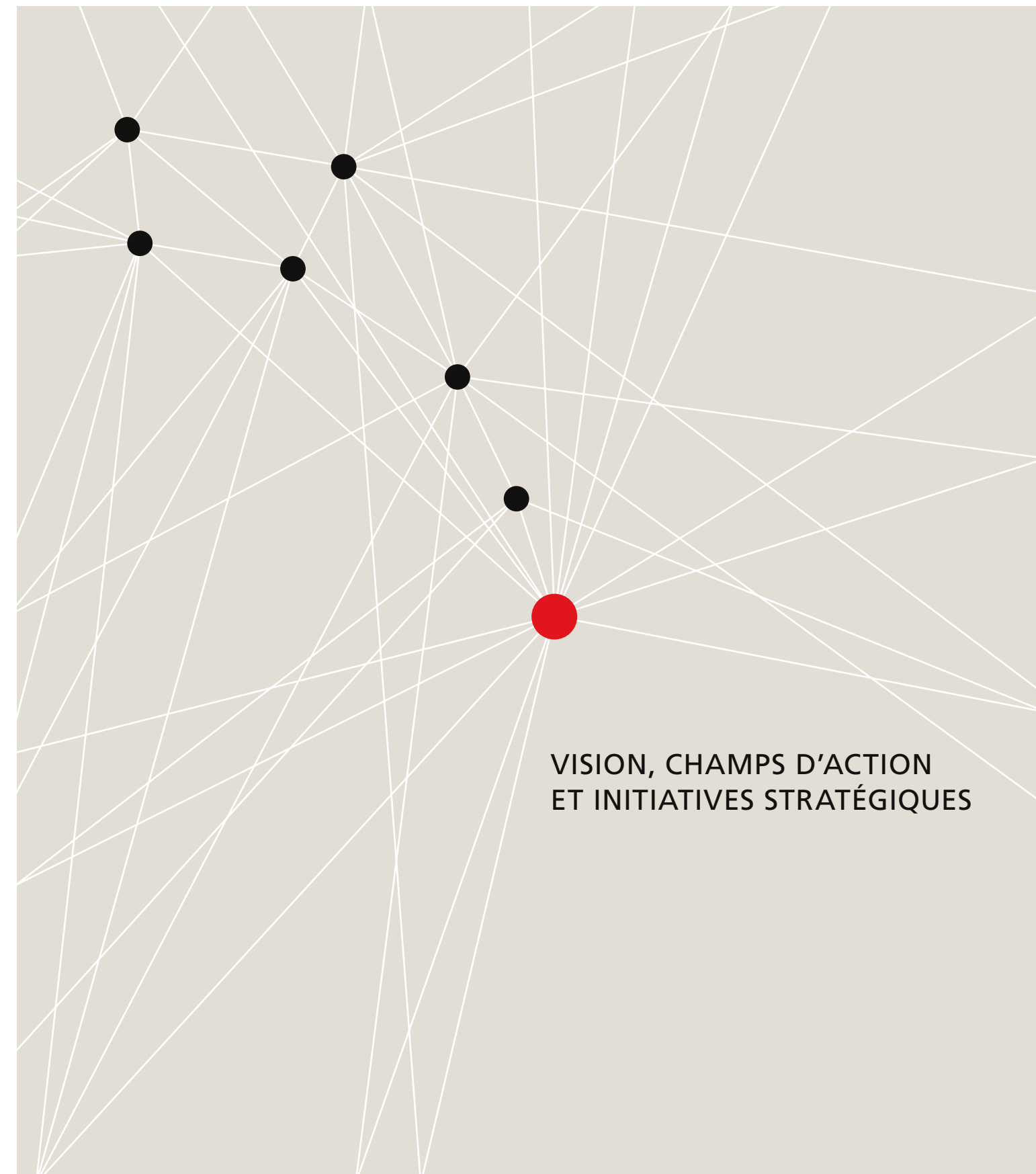
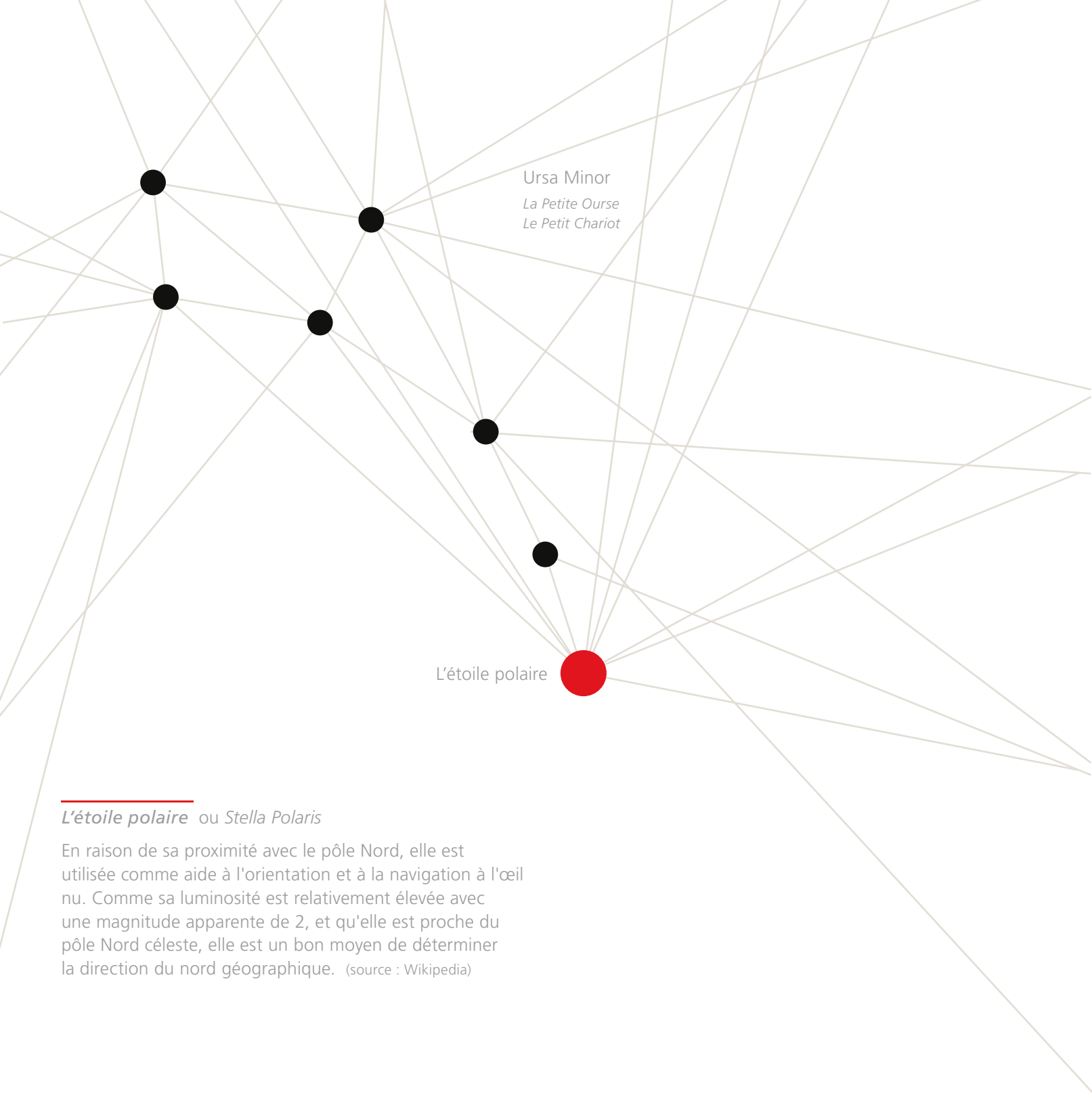


# STRATÉGIE DÉPARTEMENTALE DU DDPS

Département fédéral de la défense,  
de la protection de la population  
et des sports DDPS  
Secrétariat général du DDPS  
3003 Berne

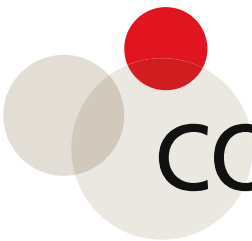
Approuvée par la  
direction du DDPS le 15.9.2022





**L'étoile polaire** ou *Stella Polaris*

En raison de sa proximité avec le pôle Nord, elle est utilisée comme aide à l'orientation et à la navigation à l'œil nu. Comme sa luminosité est relativement élevée avec une magnitude apparente de 2, et qu'elle est proche du pôle Nord céleste, elle est un bon moyen de déterminer la direction du nord géographique. (source : Wikipedia)



# CONTENU

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Avant-propos de la cheffe du département    | 5  |
| Vision                                      | 7  |
| Stratégie                                   | 9  |
| Champs d'action et initiatives stratégiques | 10 |

Pour de plus amples informations



# AVANT-PROPOS DE LA CHEFFE DU DÉPARTEMENT



« Au DDPS, nous avons  
un objectif commun :  
la sécurité pour la Suisse. »

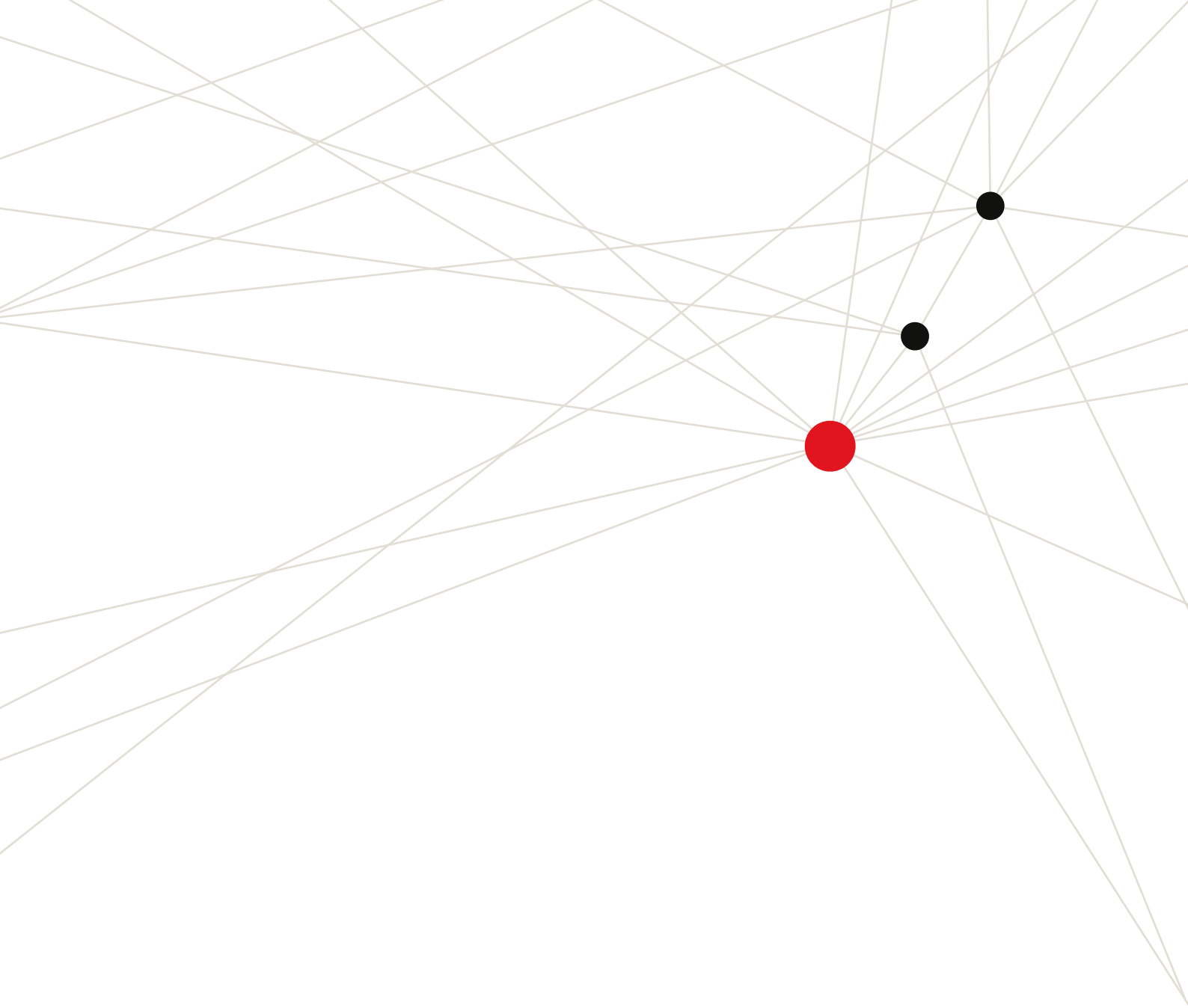
Au DDPS, nous avons un objectif commun : créer de la sécurité pour la population suisse. Afin de tendre encore mieux vers ce but dans le contexte actuel difficile, j'ai décidé, d'entente avec la direction du département, de doter le DDPS d'une vision et d'une stratégie.

La vision « La Suisse vit de sa sécurité. Et le DDPS pour la sécurité de la Suisse. Le DDPS – Sécurité pour la Suisse. » nous servira de boussole.

La stratégie constitue la feuille de route pour la concrétisation de la vision. Les initiatives stratégiques définies pour ses cinq champs d'action (Sécurité et protection, Résilience, Performance, Transformation numérique ainsi que Personnes et leadership) seront mises en œuvre d'ici à 2030.

Je suis certaine que cette vision et cette stratégie communes nous permettront de travailler de manière encore plus ciblée et focalisée au sein du DDPS. Nous surmonterons mieux les défis actuels et futurs. Et nous créerons davantage de sécurité pour la Suisse.

La conseillère fédérale Viola Amherd  
Cheffe du DDPS

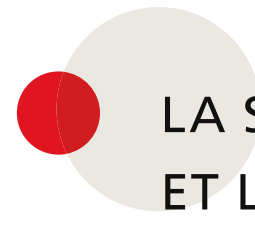


# VISION

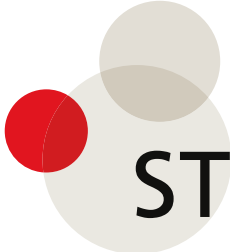
## **La sécurité comme raison d'être de la Suisse. Et du DDPS.**

La Suisse est un pays sûr. C'est une des raisons pour lesquelles nous aimons tant y vivre. Les touristes choisissent de visiter notre pays parce qu'ils s'y sentent en sécurité. Les entreprises investissent chez nous parce qu'elles ont besoin de sécurité à long terme. Le franc est fort, parce que la Suisse est un havre de paix.

Cependant, la sécurité ne va pas de soi. Elle n'existe et ne perdure pas sans efforts. La sécurité doit être entretenue, préservée et défendue. Et c'est précisément la mission et la raison d'être du DDPS. ■



**LA SUISSE VIT DE SA SÉCURITÉ.  
ET LE DDPS POUR LA SÉCURITÉ DE LA SUISSE.  
LE DDPS – SÉCURITÉ POUR LA SUISSE.**



# STRATÉGIE



# CHAMPS D'ACTION ET INITIATIVES STRATÉGIQUES

## SÉCURITÉ ET PROTECTION

Le DDPS adapte son profil de prestations, ses ressources et son organisation à une situation de menace extérieure volatile pour la Suisse. En outre, la protection du pays, de sa population et de son économie face aux dangers naturels et aux dangers technologiques et sociétaux est également au centre de ses tâches. ■

**NOUS SOMMES LE SYSTÈME DE PRÉALERTE DE LA SUISSE.**  
IDENTIFIER PRÉCOCEMENT LES MENACES ET DANGERS POUR LA SUISSE

Des appréciations solides et ciblées sont disponibles pour l'évaluation des menaces et des dangers significatifs. Celles-ci incluent également des domaines thématiques externes au DDPS, pour autant qu'ils soient pertinents pour la sécurité de la Suisse.

Pour y parvenir, le DDPS continue de développer ses aptitudes à identifier précocement l'ensemble des menaces et dangers pour la Suisse, à les évaluer et à soumettre au Conseil fédéral des contremesures appropriées.

1

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030

**NOUS SOMMES PRÊTS À FAIRE FACE À TOUTE MENACE.**  
METTRE EN EN ŒUVRE EFFICACEMENT LES PROFILS DE PRESTATIONS  
DES INSTRUMENTS DE SÉCURITÉ DU DDPS

Les profils de prestations des instruments de politique de sécurité du DDPS (armée, protection de la population, service de renseignement) répondent aux exigences du rapport sur la politique de sécurité (RAPOLSEC). Les ressources nécessaires ont été mises à disposition ou demandées.

Pour y parvenir, le DDPS met en œuvre les profils de prestations existants. Il les développe en permanence en fonction de la menace et des directives, et ce dans le but de protéger le pays et sa population en toute situation.

2

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030

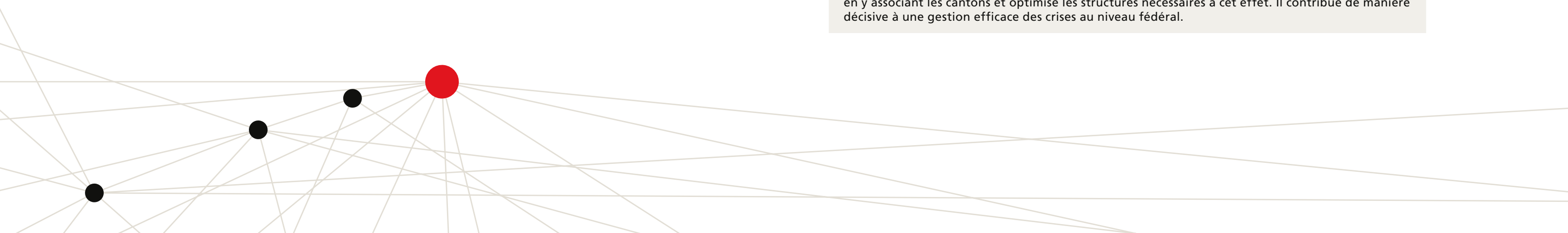
**NOUS SOMMES LES GESTIONNAIRES DE CRISE DE LA CONFÉDÉRATION.**  
ASSURER LA CONDUITE DE LA POLITIQUE DE SÉCURITÉ DE LA CONFÉDÉRATION

Le DDPS dispose des conditions et des structures pour assumer avec succès sa responsabilité générale en matière de conduite de la politique de sécurité de la Confédération. En tant que département clé, il apporte une contribution décisive à une gestion de crise ciblée de la Confédération. Disposer d'une coordination performante entre les départements et qui permet de tirer des leçons des crises passées est la condition de base. La gestion de crise peut être éprouvée et optimisée en l'appliquant déjà systématiquement en situations normales. Pour ce faire, le DDPS assume le rôle de leader au sein du Réseau national de sécurité RNS.

Pour y parvenir, le DDPS assure la conduite de la politique de sécurité de la Confédération en y associant les cantons et optimise les structures nécessaires à cet effet. Il contribue de manière décisive à une gestion efficace des crises au niveau fédéral.

3

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030



RÉSILIENCE

Le DDPS entend renforcer sa capacité d’action et de réaction ainsi que sa capacité de résistance et de régénération. Ceci afin d’améliorer les moyens de se prémunir contre les menaces, dangers et risques les plus divers et

de faire face à des situations particulières. Ce devrait être possible, entre autres, grâce à des infrastructures robustes et redondantes et à des mesures particulières, notamment pour contrer le changement climatique. ■

**NOUS REMPLISSONS NOTRE MISSION EN TOUTE SITUATION.**  
ADAPTER LES STRUCTURES ET PROCESSUS AUX CONDITIONS DU MOMENT

**L’organisation, le personnel et les processus du département sont flexibles et adaptables, afin que les ressources puissent être utilisées à bon escient. Les processus internes sont si robustes et bien rodés qu’ils fonctionnent également dans des situations particulières et extraordinaires.**

Pour y parvenir, le DDPS dispose de la compétence d’adapter, si nécessaire, ses structures et ses processus aux conditions du moment, dans toutes les situations, en tenant compte des dispositions légales.

1

ÉTAT VISÉ D’ICI  
2030

**NOUS GÉRON LES RISQUES DE MANIÈRE PROACTIVE.**  
IDENTIFIER LES RISQUES ET LES OPPORTUNITÉS POUR L’ACCOMPLISSEMENT DE LA MISSION

**Une évaluation globale des risques et des opportunités est effectuée pour garantir l’accomplissement de la mission du DDPS. Les sources et instruments à disposition (p. ex. le RAPOLSEC ou les études de risques menées par les offices) sont utilisés dans leur intégralité. Les contre-mesures nécessaires sont prises.**

Pour y parvenir, le DDPS dispose des instruments lui permettant d’identifier les risques et les opportunités liés à la mission, et selon les cas, de les gérer ou de les saisir.

2

ÉTAT VISÉ D’ICI  
2030

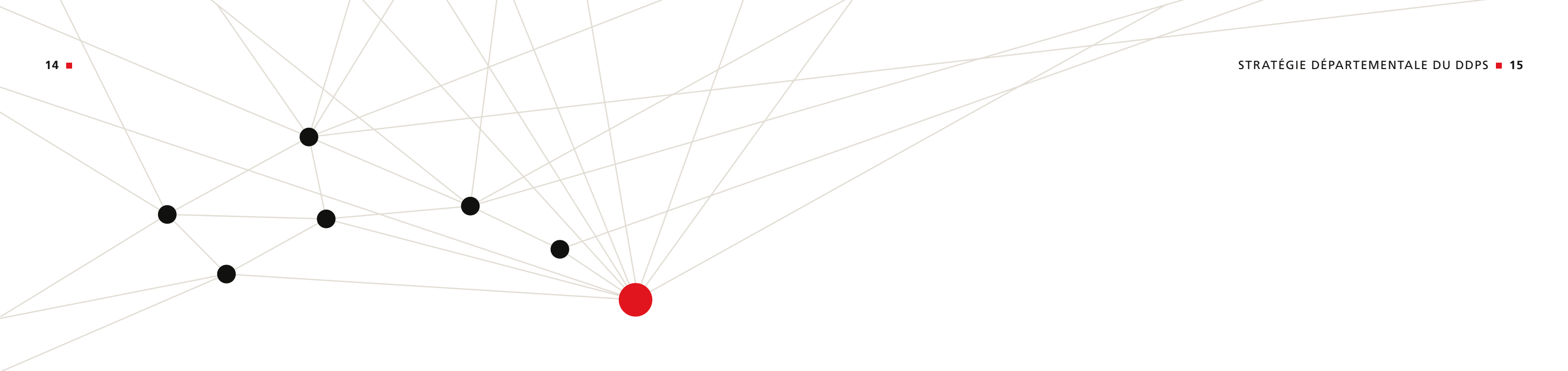
**NOUS AGISSONS DURABLEMENT.**  
IMPOSER LES PRINCIPES DIRECTEURS SUR LA DURABILITÉ COMME LIGNES D’ACTION POUR TOUS

**Le DDPS adopte un comportement conscient des risques et des coûts, respectueux de l’environnement et socialement responsable conformément à ses principes directeurs sur la durabilité. Il prend des décisions également en accord avec lesdits principes. Les prestations de durabilité du DDPS sont transparentes et connues.**

Pour y parvenir, le DDPS ancre ses principes directeurs sur la durabilité de manière à ce qu’ils guident l’action de toutes les personnes concernées.

3

ÉTAT VISÉ D’ICI  
2030



PERFORMANCE

Le DDPS met tout en œuvre pour améliorer les performances physiques et la santé de la population en encourageant la pratique du sport. Le sport fait partie d’une éducation globale et contribue à améliorer la cohésion sociale. Présenter la Suisse comme un pays sportif en donne une image positive à travers le monde. ■

**NOUS TRAVAILLONS AVEC DES OUTILS MODERNES, EN ÉTANT MOTIVÉS ET EN FAISANT PREUVE DE FLEXIBILITÉ.**

SOUTENIR LES PERFORMANCES DES CADRES, DU PERSONNEL SUBORDONNÉ ET DES MILITAIRES DE MILICE GRÂCE À UN MEILLEUR ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le DDPS aspire à une culture de travail saine basée sur les valeurs d’ouverture, de respect, de confiance, de courage et de vision à long terme. Un climat de travail motivant et valorisant a un effet positif sur les performances et la santé physique et psychique des cadres et du personnel subordonné.

Pour y parvenir, le DDPS encourage une culture du travail qui favorise le maintien des performances ainsi que la santé physique et psychique de tous, même en cas d’exigences croissantes.

1

ÉTAT VISÉ D’ICI 2030

**NOUS NOUS MAINTENONS EN FORME.**

AUGMENTER L’ACTIVITÉ PHYSIQUE PARMI LES CADRES, LE PERSONNEL ET LES MILITAIRES DE MILICE

Le DDPS contribue à la performance globale et à la santé de ses cadres, de son personnel et des militaires de milice.

Pour y parvenir, le DDPS encourage le sport et l’activité physique pour toutes les personnes concernées. L’encouragement au sport et à l’activité physique du DDPS est connu et reconnu au sein de l’administration fédérale et de la population.

2

ÉTAT VISÉ D’ICI 2030

**NOUS ENCOURAGEONS LE SPORT POPULAIRE ET LE SPORT D’ÉLITE.**

AMÉLIORER LES CONDITIONS CADRES DANS LE SPORT POPULAIRE ET LE SPORT D’ÉLITE

Le DDPS améliore, dans son domaine de compétences, les conditions générales du sport populaire et du sport d’élite.

Pour y parvenir, le DDPS utilise de manière ciblée sa haute école, ses compétences en matière de formation et la promotion du sport d’élite de l’armée. Par ailleurs, le DDPS met à disposition ses centres sportifs de Macolin et de Tenero et entend rendre accessibles d’autres infrastructures et terrains pour le sport populaire et le sport d’élite, dans la mesure où cela est compatible avec les exigences de sa mission.

3

ÉTAT VISÉ D’ICI 2030

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Le DDPS met tout en œuvre pour garantir les compétences numériques de ses cadres, de son personnel, des militaires et des personnes astreintes à la protection civile (PCi). Il s'agit de fournir davantage de prestations administratives numériques et de donner l'exemple d'une culture acti-

ve de l'innovation et de la numérisation. Le potentiel de transformation numérique pour les cadres, le personnel subordonné, les militaires et les personnes astreintes à la PCi est utilisé et des solutions numériques sont intégrées en permanence. ■

**NOUS ENCOURAGEONS L'INNOVATION.**

FAIRE FACE À DES CYCLES TECHNOLOGIQUES ET À DES CHANGEMENTS SOCIÉTAUX PLUS RAPIDES GRÂCE À L'INNOVATION

Les systèmes et solutions numériques les plus récents, présentant une valeur ajoutée directe pour les militaires et les personnes astreintes à la PCI, les cadres, le personnel ou la population en général sont introduits rapidement et à moindre coût. Pour ce faire, ils sont développés en collaboration avec les utilisateurs. Les besoins particuliers en matière de sécurité et de disponibilité dans des situations extraordinaires sont ainsi systématiquement pris en compte. L'architecture d'entreprise et de système du département et de l'administration fédérale permet d'intégrer rapidement de nouvelles solutions numériques.

Pour y parvenir, le DDPS suit les cycles rapides de l'évolution technologique et des changements sociétaux en innovant, en participant à la transformation numérique et en étant prêt à adapter les processus et les méthodes de travail.

1

ÉTAT VISÉ D'ICI 2030

**NOUS TIRONS PARTI DE LA DIGITALISATION.**

PROMOUVOIR UNE COMPRÉHENSION COMMUNE DE LA CULTURE NUMÉRIQUE AINSI QU'UNE COLLABORATION AGILE

Le DDPS joue un rôle de pionnier au sein de la Confédération en matière de formation et d'utilisation des nouvelles technologies. Toute personne qui travaille au DDPS, quel que soit son âge, est apte à travailler dans le monde digital. Les clivages numériques sont surmontés. L'organisation regroupe les connaissances spécialisées et renforce les effets d'apprentissage internes pour tous.

Pour y parvenir, le DDPS encourage la compréhension commune de la culture numérique et la collaboration agile. Parallèlement, la protection contre la surcharge de travail est prise en compte et l'on veille à ce que tout un chacun apporte une valeur ajoutée.

**NOUS AUGMENTONS NOTRE MATURITÉ NUMÉRIQUE.**

OPTIMISER LES PROCESSUS NUMÉRIQUES

Les processus permettant d'accomplir les tâches essentielles et d'assurer la capacité de gouverner sont standardisés et numérisés. Leur utilité pour les citoyennes et les citoyens est au centre des préoccupations. Toute personne qui travaille au DDPS maîtrise les processus, les données et les systèmes qui sont harmonisés entre eux. Travailler ainsi ensemble, en privilégiant interconnexion et intégration, fait sens.

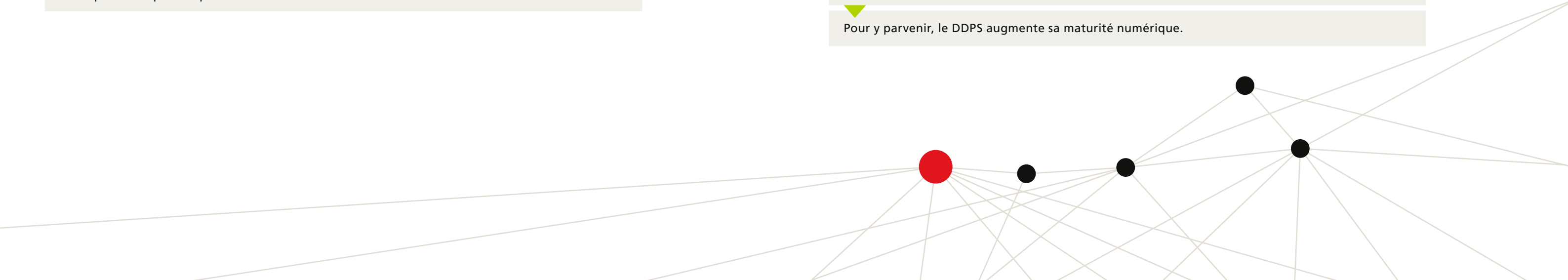
Pour y parvenir, le DDPS augmente sa maturité numérique.

2

ÉTAT VISÉ D'ICI 2030

3

ÉTAT VISÉ D'ICI 2030



PERSONNES ET LEADERSHIP

Le DDPS assure et développe en permanence les compétences de son personnel, des militaires et des personnes astreintes à la PCi. Pour cela, il soutient le développement de l'ensemble des personnes vers plus de leadership, c'est-à-dire la capacité de tout un chacun, indépendamment

de sa position au sein du DDPS, d'inspirer et de motiver d'autres personnes avec une vision commune et de viser une amélioration constante. Un/e leader est une personne convaincante et inspirante, qui sait mobiliser les esprits et les cœurs. ■

**NOUS SOMMES UN EMPLOYEUR ATTRAYANT.**  
LE DÉPARTEMENT AMÉLIORE L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOYEUR ET SA COMPÉTITIVITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le DDPS est perçu comme un employeur attrayant par la population, les cadres et le personnel subordonné. Toute personne qui travaille au DDPS permet, grâce à ses compétences et à ses capacités, de remplir les missions du département. Les cadres et le personnel subordonné sont motivés à se perfectionner toute au long de leur vie. Ils apportent leur contribution à la gestion d'un monde de plus en plus numérique et flexible.

Pour y parvenir, le DDPS augmente son attractivité en tant qu'employeur à l'interne et à l'externe. Les cadres et le personnel subordonné sont encouragés à développer en permanence leur compétitivité sur le marché du travail.

1

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030

**NOUS SOMMES DES LEADERS.**  
L'ENSEMBLE DES PERSONNES DÉVELOPPENT DAVANTAGE DE COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

Les valeurs d'ouverture, de respect, de confiance, de courage et de vision à long terme sont appliquées au sein du département. Ces valeurs ont un effet motivant et permettent des performances élevées. Toute personne qui travaille au sein du département développe des capacités de leadership.

Pour y parvenir, les valeurs du DDPS sont vécues par tout le monde et les compétences en matière de leadership sont développées en permanence.

**NOUS UTILISONS NOTRE MARGE DE MANŒUVRE.**  
L'ENSEMBLE DES PERSONNES EXPLOITENT LEUR MARGE DE MANŒUVRE

La collaboration au sein du DDPS est vécue sur la base des valeurs du DDPS. Les cadres et le personnel subordonné sont encouragés à développer leurs compétences personnelles et utilisent leur marge de manœuvre. La diversité est utilisée et vécue comme une chance.

Pour y parvenir, toutes les personnes concernées se comportent conformément aux valeurs du département. Les marges de manœuvre sont utilisées et des performances de pointe sont réalisées.

2

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030

3

ÉTAT VISÉ D'ICI  
2030

