

LA NOUVELLE STRUCTURE DE DG HR >>> HR NEW

Texte adapté par le Cdt Hre Henniquiau Serge – Vice-Président

Nous vous proposons ici une large synthèse de la note de DG HR Management (HRM-MITS : 11-00678575 du 20 Dec 2011), signé par le Général-major Philippe GROSDENT, directeur général des ressources humaines, et traitant de la nouvelle structure de DG HR sur base des principes de la « gestion intégrée ». Soyez attentif au x textes et organigrammes, vous y retrouverez la filière « Réserve ».

1. Transition à la nouvelle structure DG HR 'HR New'

Depuis janvier 2012 la Direction Générale Human Resources (DG HR) est passée à une nouvelle structure qui permettra une « gestion de personnel intégrée ». Dans ce cadre, le gestionnaire -IR est responsable de tous les aspects de gestion d'une sous-population du personnel de la Défense. Ceci inclut la reconnaissance de la nécessité de personnel, la rédaction des structures d'organisation, l'alimentation (recrutement), le par flux (formation et gestion de carrière) et le dégageant.

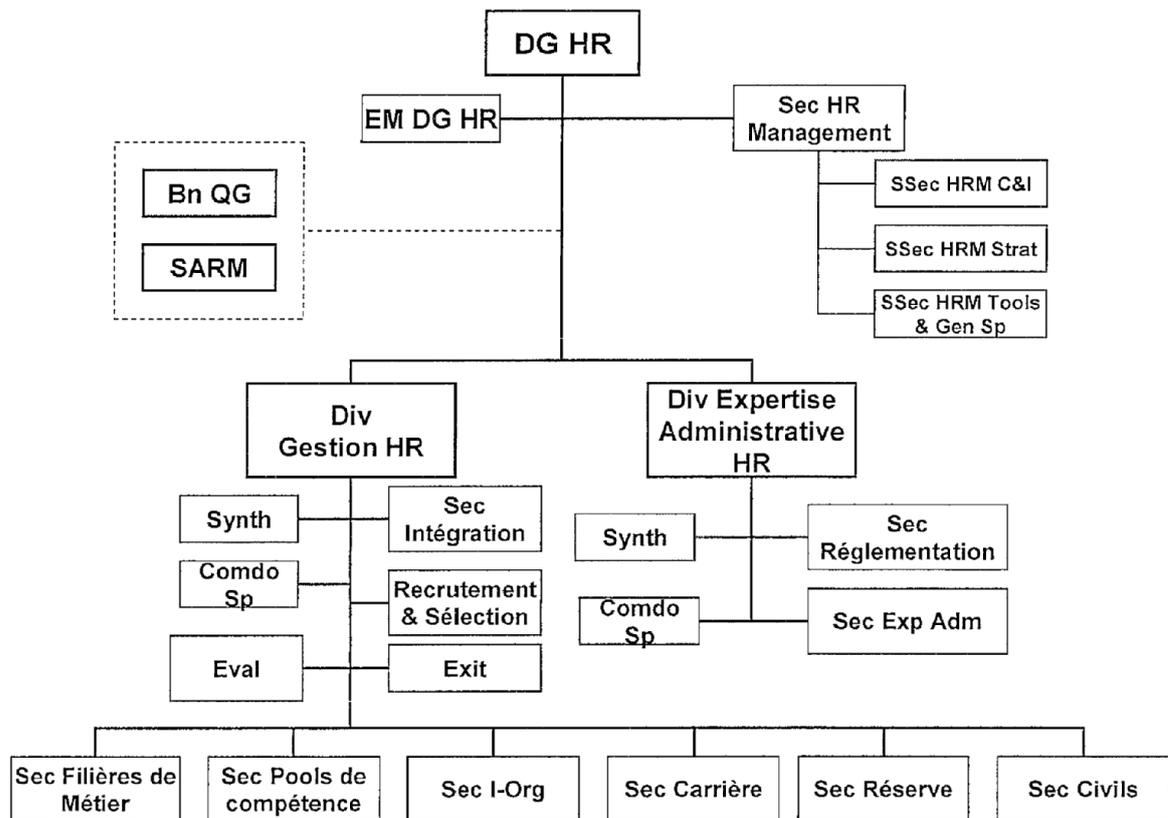
2. Structure et missions générales HR New

Dans sa nouvelle configuration, la DG HR comprendra deux Div, la Div Gestion HR et la Div Expertise Administrative HR (HRA). Outre les divisions, une Sec dépendra directement du directeur-général, la Sec HR Management (HRM). Cette structure découle des principes de base de la gestion intégrée.

La **Sec HR Management** fixe les orientations principales au niveau stratégique et assure la cohérence de la politique pour ce qui concerne les aspects de personnel qui ne sont pas liés directement à une compétence professionnelle (Filières de métiers (FM) et Pôles de compétence (PC)), en bref, se soucie de la politique au niveau de l'organisation.

La **Div Gestion HR** groupe les gestionnaires HR qui portent la responsabilité globale de tous les aspects d'une sous-population de personnel de la Défense reconnaissance des besoins, traduction de ces besoins en moyens (organisation et personnel), mise en place du personnel, évolution du personnel avec définition de trajets de carrière, dégageant.

La Div **HR Expertise Administrative** centralise les connaissances et knowhow spécialisés dans le domaine de l'administration des individus et dans le domaine de l'élaboration de la réglementation normative.



a. La Section HR Management (HRM)

La section comprend trois sous-sections indépendantes:

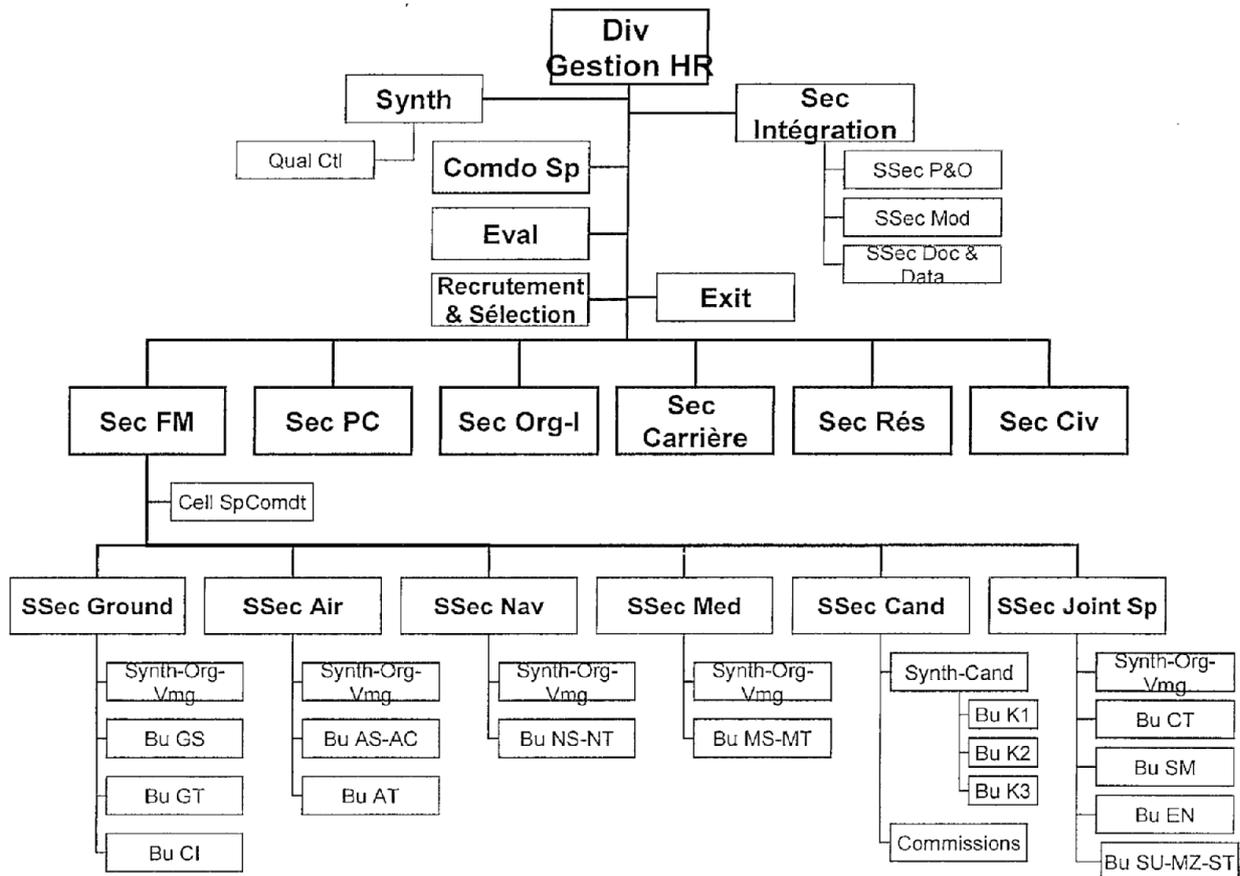
- (1) HR Management Strat & Policy;
- (2) HR Management C&I;
- (3) HR Management Tools & GenSp.

La section a pour mission de:

- (1) déterminer une vision stratégique HR à moyen et long terme;
- (2) fixer la politique HR dans les domaines dont la portée va au-delà d'une FM ou PC;
- (3) veiller à la cohérence globale de la gestion HR;
- (4) développer un management de communication HR proactif, y

compris en matière d'éléments de réponse aux interventions adressées à la DG HR.

b. La Division Gestion HR (HRB)



La Division HRB se compose de 6 sections:

- (1) la Section Filières de métiers (FM): chargée de la gestion intégrée des sous-populations dans une FM, c'est-à-dire, d'une part les fonctions qui sont caractérisées par une FM déterminée, d'autre part, le personnel qui occupe une fonction où une FM déterminée prédomine;
- (2) la Section Pôles de Compétence (PC): chargée de la gestion intégrée des sous-populations dans un PC, c'est-à-dire, d'une part les fonctions qui sont caractérisées par un PC déterminé, d'autre part, le personnel qui occupe une fonction où un PC déterminée prédomine (indépendamment de la FM du personnel);
- (3) la Section Carrière: chargée de dessiner les différents trajets de carrière au sein de la Défense, qui doivent couvrir les besoins de la

Défense dans le cadre du modèle de gestion des compétences mais aussi permettre un développement de compétences individualisé, La section est aussi responsable de la gestion des flux globaux entre les PC et FM, qui débouchent en définitive en mise en place, formation, etc. C'est la raison pour laquelle elle se compose d'un bureau par catégorie de personnel (Officiers, Sous-officiers, Volontaires) et dispose d'une cellule Synthèse et Organisation, qui, outre le planning, est chargée des projets de mobilité externe;

- (4) la Section I-Org : chargée de la gestion intégrée des fonctions dans les organisations internationales (planning Pers et Org planning, occupation d'un poste international, sélection des candidats, suivi sur le poste et retour) ainsi que du soutien pratique du Pers désigné pour une fonction internationale;
- (5) la Section Réserve: chargée de la gestion intégrée de la réserve nationale, c'est-à-dire, la politique et la gestion (en ce compris, l'alimentation, le planning de carrière et le dégagement)
- (6) la Section Personnel civil : chargé de la gestion du personnel civil, c'est-à-dire, le personnel des niveaux A, B, C et D, la gestion des contractuels au service de la Défense et la gestion de l'alimentation et du dégagement du personnel civil.

Par ailleurs, la Division HRB dispose

- (1) d'un Bureau Intégration : chargée de créer et de veiller au cadre dans lequel les sections de gestionnaires développeront leur gestion. Plus spécifiquement, le bureau est chargé de l'élaboration et de l'adaptation d'images de synthèse globales qui sont la traduction de l'exécution concrète de la politique de gestion par les différents managers HR;
- (2) d'une Sec Evaluation : chargée de l'évaluation et de l'avancement du Pers Mil;
- (3) d'une Sec Recrutement et Sélection : chargée du recrutement et de la sélection de candidats;
- (4) d'un Bureau Quality Control : chargé de veiller à la conformité et à la cohérence des documents qui quittent la DG HR.

La Section Filières de métiers se compose de plusieurs sous-sections.

Elles sont chargées de la gestion intégrée des populations qui leur sont confiées, en correspondance avec une filière de métiers déterminée

- (1) Sous-section Ground
- (2) Sous-section Air;
- (3) Sous-section Nav;
- (4) Sous-section Med;
- (5) Sous-section Joint Sp.

Par ailleurs, il existe une sous-section « Candidats », chargée de la gestion intégrale des candidats depuis leur incorporation au sein de la Défense jusqu'au moment où ils se voient attribuer une FM.

La Section Pôles de compétence se compose de plusieurs sous-sections.

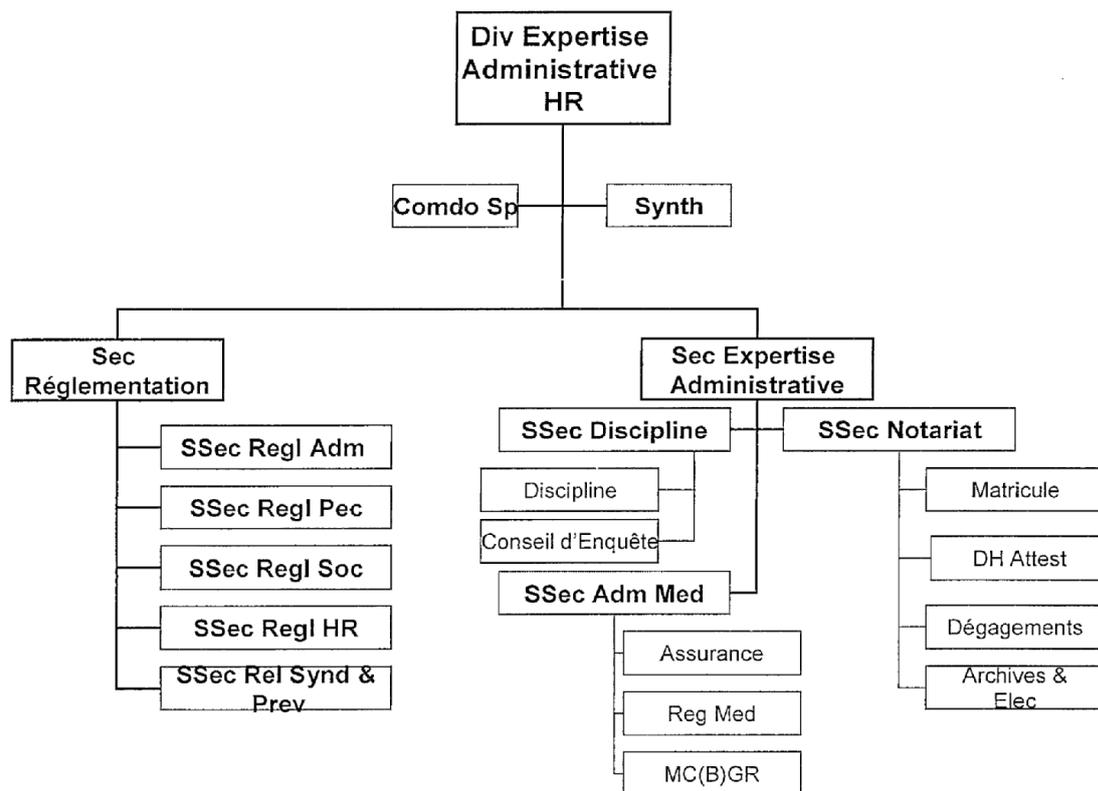
Elles sont chargées de la gestion intégrée des populations qui leur sont confiées, en correspondance avec un pôle de compétence déterminé (MR HR IP BF EP, JC S PM GM):

- (1) Sous-section Ressources Management;
- (2) Sous-section Appui Général.

Les sous-sections dans les sections FM et PC sont organisées de manière standard et rassemblent plusieurs bureaux de managers HR.

La gestion intégrée de sous-populations est réalisée à ce niveau. En d'autres mots, ce sont ces bureaux qui, sous la responsabilité de leur chef de sous-section, exécutent la gestion intégrée de tous les aspects propres à leur sous-population, qui, à ce niveau, sera composée d'un FM ou PC complet ou d'une partie d'un FM ou PC (plusieurs métiers). La direction journalière des bureaux au sein d'une sous-section sera assurée par le chef du bureau, il y a par ailleurs au sein de la sous-section un bureau Synthèse - Organisation et Formation, chargé d'appuyer les managers HR de la sous-section dans tous les domaines possibles, et plus particulièrement en créant des indicateurs et des images de synthèse représentatifs de leur gestion.

c. La Division Expertise Administrative HR (H RA)



La Div Expertise Administrative HR joue un rôle essentiel dans la structure d'appui. Cette Div appuie le management HR d'une part en élaborant et en gérant toute la réglementation normative (lois, arrêtés et règlements liés au statut), d'autre part, en établissant les dossiers à titre individuel dans les domaines où une expertise administrative spécifique est requise.

Les sous-sections de la Section Réglementation écrivent et gèrent la réglementation normative, chacune dans leur domaine (statut administratif, statut pécuniaire, statut social et règlements HR) est sont assistées par la sous-section Rel Synd et Prev dans le cadre du contrôle administratif et budgétaire, ainsi que dans celui de la concertation et des négociations.

Ces sous-sections fournissent un appui à la Div Gestion HR mais aussi à la Sec Exp Adm, lors de la résolution de dossiers complexes à titre individuel.

La Section Expertise Administrative fournit un appui direct au gestionnaire dans le cadre de dossiers individuels qui, en raison de leur spécificité, NE relèvent PAS de la compétence des gestionnaires de personnel de la Div Gestion HR mais qui peuvent avoir un impact direct sur la carrière d'une personne.

Les trois sous-sections de la Sec Expertise Administrative s'occupent chacune d'une fonction spécifique, c'est-à-dire, la discipline (en ce compris le Srt des conseils d'enquête), l'administration médicale et le notariat.

Pour s'y retrouver ! : les abréviations employées

AC	Contrôle aérien
AS	Emploi des systèmes d'armes aériens
AT	Technique du matériel aérien
BF	Budget et finances
CI	Collecte d'Info
CP	Pôles de compétence
CT	Technique des systèmes de communications et Info
EN	Génie civil et militaire
EP	Milieu et prévention
FM	Filière des métiers (Fr)
GM	Gestion générale
GS	Emploi des systèmes d'armes terrestres
GT	Techniques du matériel terrestre
HR	Gestion des ressources humaines et organisations
IP	Image et relations publiques
IS	Analyse et exploitation du renseignement et de la sécurité
JC	Opérations « joint & combined »
MR	Gestion des ressources matérielles et de l'Infra
MS	Appui médical
MS	Appui général
MT	Techniques médicales
MZ	Musique
NS	Emploi des systèmes d'armes navals
NT	Technique du matériel naval
PM	Affaires politiques et militaires
SM	Supply chain et mobilité
ST	Techniques spéciales
VR	Filière des métiers (NL)