

Pilotage Domaine

Dialogue indispensable entre le pilote du domaine et les régiments **Anticiper**

La pertinence des décisions qui modèleront l'infanterie de demain repose sur une juste appréciation de la situation actuelle. En matière de pilotage, la validité de l'anticipation est le reflet de la qualité du dialogue entre le pilote de domaine et ses interlocuteurs, en particulier les régiments.

ENGLISH VERSION

Dialogue is indispensable between the steering committee and the regiments
Anticipate

The relevance of decisions which will remodel tomorrow's Infantry depends on an accurate view of the current situation. For the steering committee, correct anticipation depends on dialogue between itself and the relevant entities, in particular the regiments. The role of the committee for "specialities" is well understood by the Infantry HR managers; but not by training structures. The case of CCH DANGIN illustrates the steering committee's situation. He knows nothing of the steering committee, but his career interests them. How old is he? How long has he been in service? At his current rank? What is his training? Does it correspond to his job? In daily life? In OPEX? In which type of unit does he serve? For how long? What future has been proposed to him? All questions which he could answer without difficulty if asked. His answers, with others from his regiment, best evaluate the validity of the committee. Aware of all occupations and developments, working in liaison with the EMAT, CDES, CoFAT, but also with the DPMAT and the regiments, the steering committee controls all research on the Infantry and its future. Proposals for developing occupations and training must therefore go through them. The committee only has partial knowledge of CCH Dangins' career. This deficiency which limits its action should progressively be reduced.

The stakes

Whilst the Ground Forces reorganisation began a consolidation phase, the committee passed from creating and improving procedures, towards implementation and analysis of the existing HR system. Today, the main activity of the committee is to evaluate the validity of professional careers and training with regards to present and future operational requirements.

The first question to be asked is how satisfied is CCH Dangins' Commanding Officer? - are his training and career adapted to tasks asked of him? For 7 or 8 years the Infantry has changed considerably both in its employment and organisation.

These sudden developments prevent any planning based on stable situations in order to advance step by step, whilst drawing conclusions on the stage completed, before passing on to the next. But the Infantry has to respond to the demands of the Army and permanently adapt to its environment. In this context, the indications for the steering committee are often complex and fleeting. Thus, to know which qualifications and the career path that have led CCH Dangin to be Vehicle Commander in 2002 when this function has only existed for 2 years are simple questions on a platoon or company level, more difficult for a regiment level but practically impossible to answer for the entire Infantry. Knowledge of the Infantry personnel categories depends on exploitation of the DPMAT database, inspections accounts (data unavailable to the committee at the ITC) but also, and above all, dialogue with the regiments. Communication with the Corps should enable the committee to take into account developments, and propose changes to structures, careers or training.



Le rôle du pilote de "domaine de spécialités" est désormais bien connu par les gestionnaires de la ressource humaine dans l'infanterie ; il reste cependant assez confus au sein des formations. Ce point de situation sur le pilotage de domaine s'appuiera sur le cas concret du CCH DANGIN. Ce dernier ignore tout du pilotage de domaine, pourtant le pilote s'intéresse beaucoup à sa carrière.

Quel âge a-t-il ? Combien de temps de service ? De temps de grade ? Quelle est sa formation ? Correspond-elle à son emploi ? Au quartier ? En OPEX ? Dans quel type d'unité sert-il ? Depuis longtemps ? Quel avenir lui propose-t-on ?

Toutes sortes de questions auxquelles il pourrait répondre sans difficultés si on les lui posait. Ses réponses, ajoutées à celles des fantassins de son régiment, constitueraient la meilleure évaluation de la pertinence du pilotage. En effet, possédant une vision d'ensemble des métiers et de leur évolution, travaillant en liaison directe avec l'EMAT, le CDES et le CoFAT, mais aussi avec la DPMAT et les régiments, **le pilote de domaine constitue le niveau d'organisation, de synthèse et de cohérence de l'ensemble des études portant sur l'infanterie et son devenir.** Il est ainsi le point de passage obligé de toute proposition d'évolution des métiers et des cur-

sus de formation associés de son domaine.

Actuellement, le pilote n'a qu'une connaissance imparfaite de la carrière et de l'emploi réel du CCH DANGIN. Cette lacune qui entrave son action devra être comblée progressivement.

LES ENJEUX

Alors que la refondation de l'armée de terre entame une période de consolidation, le pilotage est passé d'une phase de création et de rodage des procédures à celle de l'exploitation et de l'analyse du système des ressources humaines en place. **Aujourd'hui, le cœur de l'activité de pilotage est d'évaluer le bien-fondé des cursus professionnels et de formation au regard des besoins opérationnels présents et futurs.**

La première question qui se pose est bien celle du degré de satisfaction du chef de corps du CCH DANGIN ; sa formation et son parcours professionnel sont-ils les mieux adaptés à ce qu'on attend de lui ? Depuis 7 ou 8 ans l'infanterie a considérablement changé dans son emploi aussi bien que dans son organisation.

Cette évolution précipitée exclut toute vision prospective fondée sur une situa-

Pilotage Domaine

Dialogue indispensable entre le pilote du domaine et les régiments **Anticiper**

ENGLISH VERSION

Closer contact with the regiments is necessary

In military environments, return of information is always difficult to obtain. Many years are need for human resources to implement changes. This gap between training and centralised entities is aggravated by a continuing succession of reforms. The 1st phase of the Army transformation has hardly been completed before the reorganisation of Infantry professions is announced with the 120 mortars transfer and quarternisation.

CCH Dangin is the Vehicle Commander of his companies Support Platoon which will disappear in 2002. He has not, however, had the time to practise the profession for which he has not been trained, as the programme does not yet exist. The committee, for the last year, has been wondering how to register Dangin on the DUO to suit him and his commander. At the same time his career should not be compromised and his regiment should put his skills to use. On an Infantry level, many are in the same situation. Should he join the new platoon? Would it be useful to train Dangin for his new profession? How should his competences be used? Does he not risk being discouraged and prematurely leaving the Army?

Certainly, Dangin is not a unique case, he has surely obtained the soldier qualification and probably the "team leader 300" qualification. Command concludes that he could be usefully employed in the fighting professions and that he will be described organisationally, as in the 4th platoon of his company.

However, by their precise knowledge of the individuals, the regiments are the best judges on the subject; they should transmit the information to the committee and thus contribute to decreasing the delay between the DUO and reality.

The reality of dialogue

Dangin also has a radio communications qualification, and last year he showed remarkable aptitude during his company's time at the Commando Centre at Givet. He could participate in the SAED experiment. The implementation of commando groups or SAED in all Infantry regiments for 2007 leaves time for experiments which will develop the concept and test this new organisation on the terrain. The SAED will begin with the 35th RI, RMT, 2nd REP and 2nd RIMA.

Whenever possible the regiments are directly implicated in the decisional process by research entrusted to them, they carry out experiments, submit returns on experience to the College, evaluate training and participate in committee meetings.

Being aware of CCH Dangin's talents will help determine the selection method for the technical qualification 1 that he presents in 2003 and according to his professional experience, the length of his training period. It will contribute in defining how many positions of this level should be created in the combat company, either for the Corporals or the young Sergeants. The information should therefore circulate from the regiments to the steering committee, for evaluation of career path pertinence and validate the equation between skills and needs. Dangin and his superiors need to know as soon as possible of the changes in professions to better understand how to adapt a career, improve orientation of the EVAT or plan placements.

This permanent dialogue being developed should be maintained and improved upon, the exchanges could be by "intraterre" or at the annual information meeting for the BGRH (HR Bureau) Commanders.

For this reason it would appear that the BGRH are the best way for the committee to communicate with the regiments. Any leading questions can be addressed to the BOI, but the BGRH are able to provide the relevant information, as they understand all the subjects concerned and work daily with the same tools. These tools are the training calendar, instruction, the training programmes, job descriptions and the DUO.



tion stabilisée qui permettrait d'avancer pas à pas en tirant les leçons de l'étape qui vient d'être franchie avant de passer à la suivante.

Mais l'infanterie doit répondre aux attentes des armées et s'adapter en permanence à son environnement. Dans ce contexte, les indicateurs du pilotage de domaine sont souvent complexes et fugaces. Ainsi, savoir quelles sont les qualifications et le cursus qui ont conduit le CCH DANGIN à être chef d'engin en 2002 alors que la fonction n'existe que depuis deux ans sont des questions simples au niveau de la section et de la compagnie, plus difficiles au niveau du régiment mais quasiment insolubles en ce qui concerne l'ensemble de l'infanterie.

La connaissance fine des catégories de personnel du domaine de l'infanterie repose sur l'exploitation des bases de données de la DPMAT, des comptes-rendus des inspections (données qui ne sont pas disponibles au pilotage à l'EAI) mais aussi et surtout sur la qualité du dialogue avec les régiments. **La communication avec les corps doit permettre au pilote de prendre en compte les facteurs d'évolution, d'animer une réflexion prévisionnelle et de proposer l'adaptation des structures, des carrières ou des actions de formation.**

LE NECESSAIRE RAPPROCHEMENT AVEC LES REGIMENTS

Dans la collectivité militaire, le retour d'information est toujours difficile à obtenir. En matière de ressources humaines il faut plusieurs années à chaque évolution pour se mettre en place. Cette distance naturelle entre les formations et les organismes centraux est aggravée par la succession ininterrompue des réformes. La première phase de transformation profonde de l'armée de terre est à peine achevée que déjà s'annonce une

recomposition des filières de l'infanterie avec le transfert des mortiers de 120 et la quaternisation.

Il se trouve que le CCH DANGIN est chef d'engin à la Section d'Appui de sa compagnie et que cette section est dissoute en 2002. Il n'a, cependant, pas eu le temps d'exercer effectivement le métier auquel il n'avait pas été vraiment formé car l'action de formation n'existait pas encore. Le pilote, depuis un an, se demande sur quelle fonction du DUO inscrire DANGIN pour que lui et son chef de corps y trouvent leur compte. Il faudrait à la fois que sa carrière ne soit pas compromise, et que le régiment puisse utiliser au mieux ses compétences. Il faut aussi, au niveau de l'infanterie, régler le cas de tous ceux qui sont dans sa situation. Doit-il rejoindre la nouvelle section créée ? Est-il utile de prévoir un stage d'adaptation pour former DANGIN à son nouveau métier ? Comment exploiter ses compétences acquises sur le terrain ? Ne risque-t-il pas d'être découragé et de quitter prématurément l'armée ?

Certes, DANGIN n'est pas un cas unique, il a sûrement obtenu le CP de GV et probablement le CTE "chef d'équipe 300". Le commandement en a conclu qu'il pourrait utilement être employé dans la filière combat et qu'il serait décrit en organisation dans la quatrième section de sa compagnie.

Cependant, par leur connaissance précise des individus, les régiments sont meilleurs juges en la matière ; ils doivent faire parvenir l'information au pilote et contribuer ainsi à diminuer le décalage entre les DUO et la réalité.

LA REALITE DU DIALOGUE

DANGIN possède également une qualification de radiophoniste, et l'année dernière il a montré de remarquables aptitudes lors du passage de sa compagnie au CEC de GIVET. Il pourrait participer à l'expérimentation de la section d'aide à l'engagement débarqué (SAED). La mise en place de groupes commando ou SAED dans tous les régiments d'in-

Pilotage Domaine

Dialogue indispensable entre le pilote du domaine et les régiments **Anticiper**

fanterie à l'horizon 2007 laisse le temps d'une expérimentation qui affinera le concept et testera grandeur nature cette nouvelle organisation. La SAED sera expérimentée aux 35^{ème} RI, RMT, 2^{ème} REP et 2^{ème} RIMa.

Chaque fois que possible, les régiments sont étroitement associés au processus décisionnel par les études qui leur sont confiées, les expérimentations qu'ils mènent, les retours d'expérience qu'ils adressent à l'école, les évaluations de la formation et les comités de pilotage auxquels ils participent.

La connaissance des capacités du CCH DANGIN contribuera à déterminer quel sera le mode de sélection au CT1 qu'il présentera en 2003, et en fonction de ses acquis professionnels, la durée du stage de formation. Elle contribuera à définir combien de postes de ce niveau doivent être ouverts dans la compagnie de combat, soit pour les caporaux chefs, soit pour les jeunes sergents. L'information doit donc circuler des régiments vers le pilotage de domaine, pour évaluer la pertinence des parcours professionnels et vérifier l'adéquation des compétences et des besoins. Inversement, DANGIN et les gestionnaires de son régiment ont besoin de connaître au plus tôt les évolutions des filières afin de mieux comprendre les enchaînements des parcours professionnels, d'améliorer l'orientation des

EVAT ou de planifier les stages.

Cette permanence du dialogue qui se développe doit être entretenue et confortée, ces échanges peuvent facilement emprunter la voie de l'intraterre ou celle de la réunion annuelle d'information des chefs de BGRH (Bureau de Gestion des Ressources Humaines)

A cet égard il apparaît souhaitable que les chefs de BGRH soient les points d'entrée privilégiés du pilote de domaine dans les régiments. Si beaucoup de questions " pilotage " peuvent être confiées aux BOI, les chefs de BGRH constituent les meilleurs relais de communication

parce qu'ils maîtrisent le mieux l'ensemble des sujets de pilotage et travaillent quotidiennement avec les mêmes outils. Ces outils sont le calendrier des actions de formation (CAF), les instructions de domaine, les cursus de formation, le descriptif des métiers (TTA 129) et le DUO.

LES SUPPORTS DE L'INFORMATION

Les documents émis par le pilotage de domaine de l'EAI forment un support qui doit être exploité par les formations. Les principaux, adressés à tous les corps d'infanterie sont les suivants:

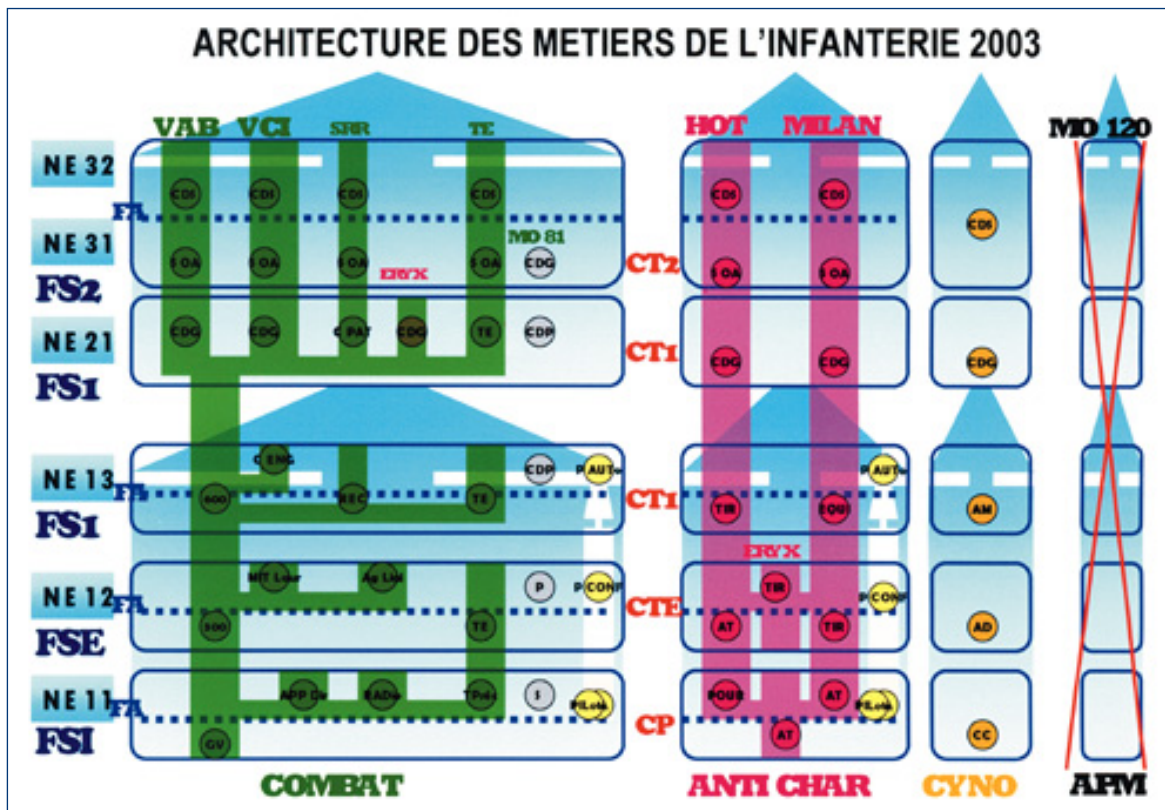
- Les circulaires "Formation de Spécialité Initiale" et "Formation de Spécialité Élémentaire" seront disponibles pour l'été 2002, la "Formation de Spécialité du 1^{er} degré" avant la fin de l'année ;
- Les fiches de fonction consultables dans le TTA 129 version CDROM ;

- Les procès verbaux des comités de pilotage réunis deux fois par an.

Enfin, la prise en compte des préoccupations des cynotechniciens a été renforcée avec la mise en place d'un officier (LNT VALENTIN) à la direction des études et de la prospective de l'EAI.

Pour terminer, il est possible, avec un peu d'attention, de retracer le cursus du CCH DANGIN dans le tableau des parcours professionnels ou métiers de l'infanterie 2003 présenté ci-contre.

COMMANDANT (TA) FRANCIS CHANSON
EAI / DIRECTION DES ETUDES
ET DE LA PROSPECTIVE



LEGENDE :

Les trois filières du domaine de l'infanterie en 2003 sont composées de parcours professionnels (branches ascendantes) qui correspondent à une spécialité ou à un système d'arme. Horizontalement apparaissent les niveaux d'emploi (NE 11 à NE 32) et les formations de spécialités associées (FS1 à FS2) qui jalonnent les parcours.

Les pastilles de couleur représentent les fonctions qui peuvent être occupées au long de ces parcours à la suite de formation de cursus (tronc principal) ou d'adaptation (branches dérivées).



BEWARE OF
THE DOG!

L'idée est simple ...

... mais nous l'avons perfectionnée.

Vouloir la paix n'est pas suffisant. Il faut tout faire pour la préserver. EADS, l'une des plus grandes entreprises aéronautiques, spatiales et de défense du monde entier, conçoit des technologies de défense nouvelles et efficaces. Eurofighter/Typhoon, Tiger, missiles guidés ou encore systèmes de défense électronique, tous ont pour but d'améliorer votre force de dissuasion afin de vous éviter des conflits et de sauvegarder des vies humaines.

Contact : Corporate Communications, 81663 München, ALLEMAGNE. Tél. : +49 89 6070, presse@eads.net



The step beyond*

Eurofighter

www.eads.net

*La compagnie d'avance



C-295

Boeing C-17A/GAL

Eurofighter Tiger

Typhoon

Cobra

European Aeronautic Defence and Space Company EADS N.V. - Le Canal - Bovenmerve 110-112 - 1115 PR Soerabijah-Rij - Pays-Bas • EADS Deutschland GmbH
81663 München - ALLEMAGNE • EADS France S.A.S. - 37, boulevard de Malesherbes - 75008 Paris Cedex 08 - FRANCE • EADS CASA - Avda. de Aragón, 499 - 28027 Madrid - ESPAGNE

EADS
European Aeronautic Defence and Space Company

Airbus Eurocopter Ariane Eurofighter Astrium MBDA