



20 DEC, 2011

HRM-MITS : 11-00678575
Page(s) : 1 (+ 2 Ann)
Arch : A05

À toutes les autorités de la Défense jusque et y
compris les commandants d'unité et autorités
en exerçant les attributions

Objet : Transition vers la nouvelle structure DG HR – HR New

1. Synthèse : mesures de transition, nouvelle structure DG HR, gestion intégrée du personnel.
2. A partir du 02 Jan 12 la DG HR passe à une nouvelle structure sur base des principes de la « gestion intégrée ».
 - a. La structure et les missions générales au sein de HR New figurent à l'annexe A.
 - b. Les mesures de transition vers la nouvelle structure de "gestion intégrée du personnel", plus particulièrement le classement des populations, les structures d'organisation des unités et les processus de HR figurent à l'annexe B.
3. Une information complémentaire est diffusée via l'onglet 'Pers' sur l'intranet à partir du 14 Dec 11 (<http://intranet.mil.intra/sites/Pers>).
4. A partir de mi-janvier 12, des séances d'information seront organisées à différents endroits : NOH, Evere, Leopoldsburg, Zeebrugge, Marche-en-Famenne et Florennes (DTG Ult).

Philippe GROSDENT
Général-major
Aide de Camp du Roi
Directeur général Human Resources

Info : /

Correspondant : Bieke BERTOLO
Capitaine
Tel : +32(0)2/264.50.96 ou 9-2820-5096
Fax : +32(0)2/264.56.42 ou 9-2820-5642
E-mail : bieke.bertolo@mil.be



Direction Générale Human Resources
Human Resources Management
Communications et Interventions
Quartier Reine Astrid
Rue Bruyn, 1
1120 BRUXELLES
BELGIQUE

.be

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

Dès janvier 2012 la Direction Générale Human Resources (DG HR) passera à une nouvelle structure qui permettra une « gestion de personnel intégrée ». Dans ce cadre, le gestionnaire HR 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 dégagement.

2. Structure et missions générales HR New

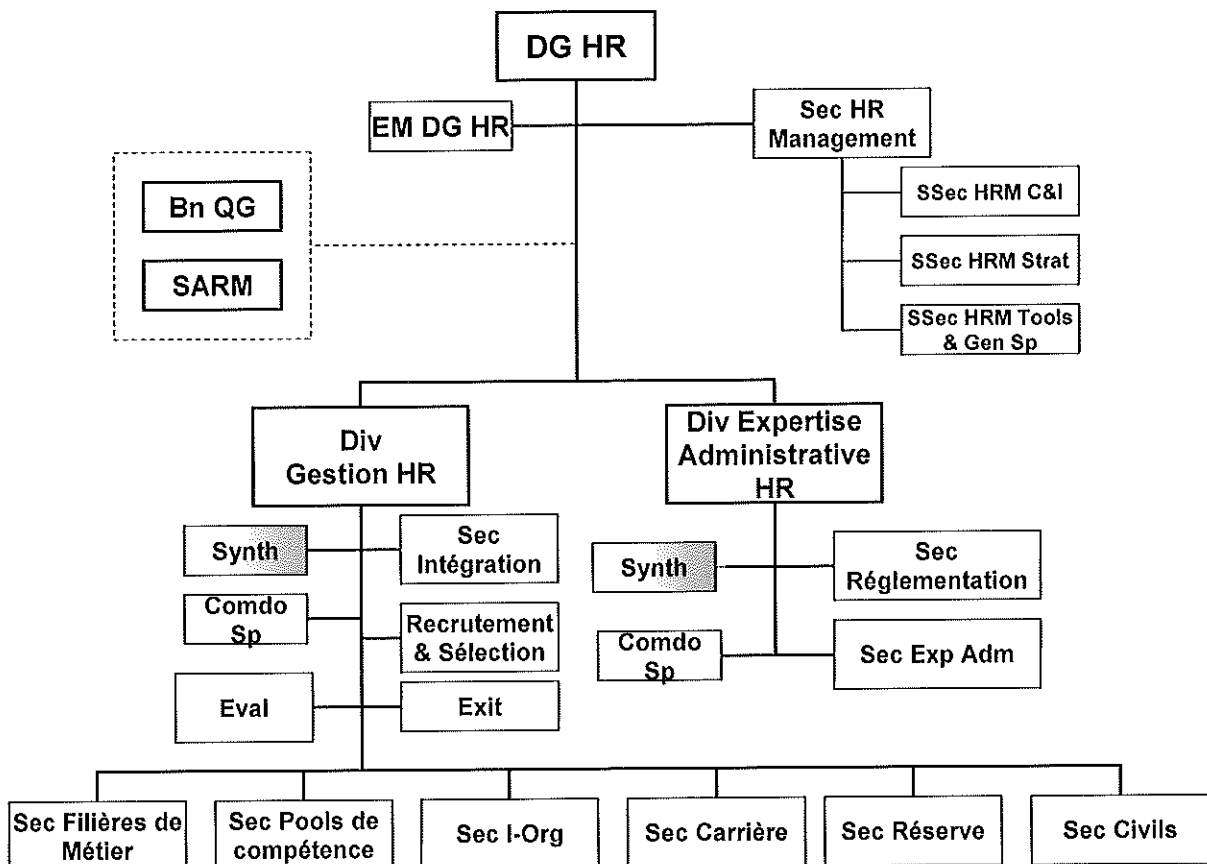
Dans sa nouvelle configuration, la DG HR comprendra deux Div, la Div Gestion HR et la Div Expertise Administrative HR (HRA). Outre les divisions, une Sec dépendra directement du directeur-général, la Sec HR Management (HRM).

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, dégagement.

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)

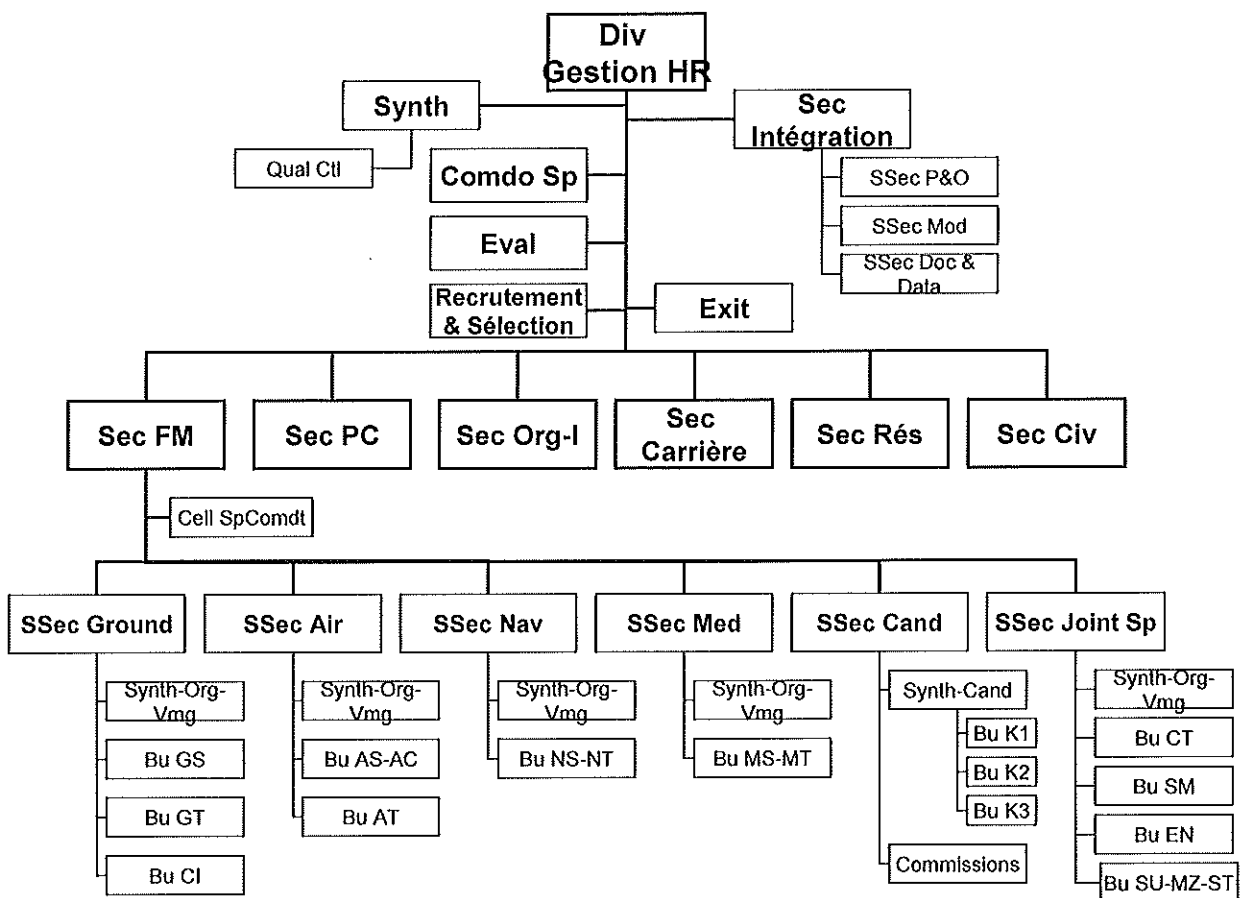
La section comprend trois sous-sections indépendantes :

- (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 déterminé 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 dégageant)
- (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 dégageant 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 IS PM GM):

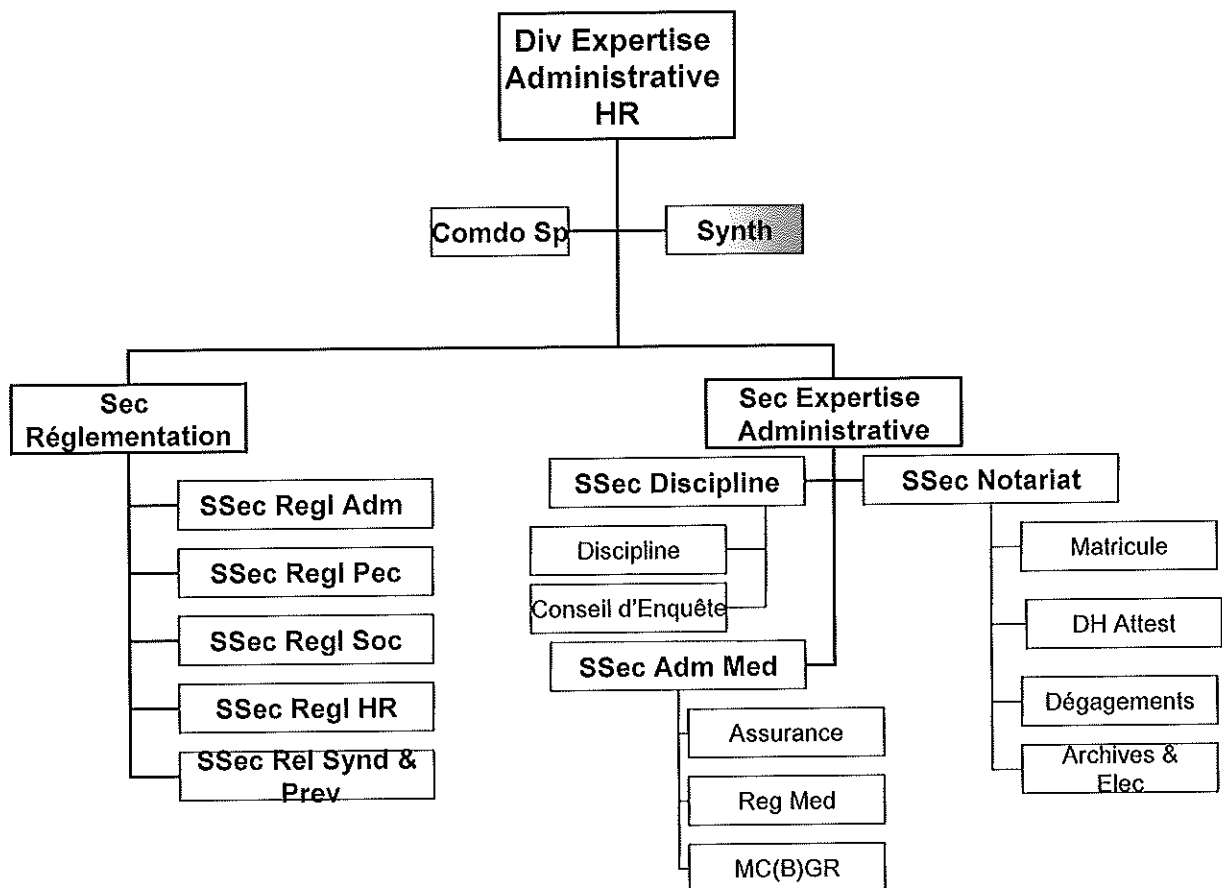
- (1) Sous-section Ressources Management;
- (2) Sous-section Appui Général.

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 (HRA)



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.

20 Dec. 2011

HRM-MITS: 11-00678575

Ann A

App 1

-1/3-

1. Division Gestion (HRB)

a. Section Filières métiers (Sec VR)			
Sous-section	VR	FILIERES DE METIERS	Gestionnaire
Ground (HRB-VR/Ground)	GS	Emploi des systèmes d'armes terrestres	HRB-VR/Ground/GS
	GT	Techniques du matériel terrestre	HRB-VR/Ground/GT
	CI	Collecte de l'info	HRB-VR/Ground/CI
Air (HRB-VR/Air)	AS	Emploi des systèmes d'armes aériens	HRB-VR/Air/AS-AC
	AC	Contrôle aérien	HRB-VR/Air/AS-AC
Nav (HRB-VR/Nav)	AT	Techniques du matériel aérien	HRB-VR/Air/AT
	NS	Emploi des systèmes d'armes navals	HRB-VR/Nav/NS-NT
Med (HRB-VR/Med)	NT	Techniques du matériel naval	HRB-VR/Nav/NS-NT
	MS	Appui médical	HRB-VR/Med/MS-MT
	MT	Techniques médicales	HRB-VR/Med/MS-MT
Joint Sp (HRB-VR/JSp)	EN	Génie civil et militaire	HRB-VR/JSp/EN
	SM	Supply chain et mobilité	HRB-VR/JSp/SM
	ST	Techniques spéciales	HRB-VR/JSp/SU-MZ-ST
	MZ	Musique	HRB-VR/JSp/SU-MZ-ST
	CT	Techniques des systèmes de communication et d'information	HRB-VR/JSp/CT
	SU	Appui général	HRB-VR/JSp/SU-MZ-ST
Cand (HRB-VR/Cand)	/		HRB-VR/Cand
b. Section Pôles de compétences (Sec CP)			
Sous-section	CP	POLES DE COMPETENCE	
Resources Management (HRB-CP/RM)	MR	Gestion des ressources matérielles et de l'infrastructure	HRB-CP/RM/MR
	HR	Gestion des ressources humaines et organisations	HRB-CP/RM/HR
	BF	Budget et finances	HRB-CP/RM/BF
	EP	Milieu et prévention	HRB-CP/SpM/IP-EP
Sp Mgt (HRB-CP/SpM)	GM	Gestion générale	HRB-CP/SpM/GM
	IP	Image et relations publiques	HRB-CP/SpM/IP-EP
	IS	Analyse et exploitation du renseignement et sécurité	HRB-CP/SpM/JC-IS-PM
	JC	Opérations "joint and combined"	HRB-CP/SpM/JC-IS-PM
	PM	Affaires politiques et militaires	HRB-CP/SpM/JC-IS-PM

	ABBREVIATIONS
c. Section Org I (HRB-Iorg)	
Sous-section	HRB-Iorg/Synth
Synth Org&Cand	
Expat	HRB-Iorg/Expat
d. Section Carrière (HRB-Car)	
Sous-section	
Niv 1	HRB-Car/Offr
Niv 2	HRB-Car/SOffr
Niv 3	HRB-Car/Vol
e. Section Réserve (HRB-DNR)	
Sous-section	
DNR-P	HRB-DNR/P
DNR-G	HRB-DNR/G
f. Section Civils (HRB-Civ)	
Sous-section	
CAMU : Gest & Pensions	HRB-Civ/CAMU
Statuts Part	HRB-Civ/Part
Carrière	HRB-Civ/Car
g. Section Intégration (HRB-Integ)	
h. Section Evaluation (HRB-Eval)	
f. Section Recrutement&Sélection (HRB-R&S)	

2. Division Expertise Administrative(HRA)

	ABBREVIATIONS
a. Bur Synthèse (Bur Synth)	HRA-Synth
b. Section Réglementation (Sec R)	
Sous-section	
Regl Admin	HRA-R/Adm
Regl Pec	HRA-R/Pec
Regl Soc	HRA-R/Soc
Regl HR	HRA-R/Reg
Rel Synd & Prev	HRA-R/RSP
c. Section Expertise Administrative (Sec E)	
Sous-section	
Discipline	HRA-E/D
Notariat	HRA-E/N
Admin Med	HRA-E/M

3. Section HR Management (HRM)

	ABBREVIATIONS
Sous-section	
HRM C&I	HRM-C&I
HRM Strat Mgt	HRM-Strat
HRM Tools & Gen Sp	HRM-Sp

Passage à la nouvelle structure DG HR

A partir de janvier 2012, la Direction Générale Human Resources (DG HR) évoluera vers une nouvelle structure au sein de laquelle une « gestion intégrée du personnel » sera appliquée.

Les différentes sous-populations sont déterminées sur base des "Filières de métiers" (FM) et "Pôles de compétence" (PC). La liste des FM et PC est reprise à l'Appendice 1 de l'Annexe A.

Qui appartient à quelle population ?

Pour déterminer à quelle sous-population appartient un membre du personnel, les principes de base suivants sont retenus :

1. Le personnel qui occupe une fonction où une FM domine, sera géré par la Section FM. La FM du membre du personnel sert de base pour déterminer à quelle sous-population il appartient :
 - Sous-section Ground pour le personnel qui appartient à l'une des FM GS, GT et CI;
 - Sous-section Air pour le personnel qui appartient à l'une des FM AS, AT et AC ;
 - Sous-section Nav pour le personnel qui appartient à l'une des FM NS et NT;
 - Sous-section Med pour le personnel qui appartient à l'une des FM MS et MT ;
 - Sous-section Joint Sp pour le personnel qui appartient à l'une des FM CT, SM, EN, SU, MZ et ST ;
 - Sous-section Candidats pour le personnel sous le statut de candidat, ceci depuis son incorporation au sein de la Défense à sa nomination dans le grade de base.
2. Le personnel qui occupe une fonction où une PC domine, sera géré par la Section CP, indépendamment de la FM de l'individu :
 - La Sous-section Resources Management est responsable de la gestion du personnel qui exerce une fonction dans le domaine MR, HR et BF ;
 - La Sous-section Appui Général est responsable de la gestion du personnel qui exerce une fonction dans le domaine JC, IS, PM, IP, EP et GM.
3. La Section I-Org est responsable de la gestion des fonctions dans les structures d'organisation internationales, et du personnel qui occupe ces fonctions.
4. La Section Civils est responsable de la gestion du personnel civil de la Défense.
5. La Section Direction Nationale de la Réserve est responsable de la gestion de la réserve nationale.
6. Un membre du personnel qui est prévu en planning pour occuper une nouvelle fonction qui appartient à une autre sous-population (par exemple, changement d'une fonction FM vers une fonction CP ou dans un Org-I) est transféré vers un nouveau gestionnaire de personnel à partir du moment où il occupe effectivement la nouvelle fonction.

A partir de la mi-janvier, chaque membre du personnel de la Défense pourra consulter ses données personnelles via le site intranet de la DG HR (<http://intranet.mil.intra/sites/pers>). Il sera explicitement indiqué qui, dans la nouvelle structure, sera le gestionnaire HR de ce membre du personnel. (Rapport *'My Data'*)

Qui gère quelle structure d'organisation ?

L'introduction de la gestion intégrée du personnel sur base de FM et PC a aussi un impact sur la gestion des structures d'organisation.

La gestion de la structure d'organisation d'une unité sera confiée au gestionnaire de la FM ou du PC qui comprend le plus grand nombre de fonctions au sein de l'unité. Ce gestionnaire veille à la cohérence globale de la structure d'organisation de cette unité.

Ceci signifie concrètement que la structure d'organisation, par exemple, d'un Md Bn sera gérée par le gestionnaire HR qui appartient à la Sec FM / S/Sec Ground / Bur GS. Selon la même logique, la structure d'organisation d'un Gp CIS gérée par le gestionnaire HR qui appartient à la Sec FM / S/Sec JointSp / Bur CT.

Pour faciliter la transition, une liste exhaustive de gestionnaires de structures d'organisation sera rédigée. Cette liste sera consultable début janvier 2012 via le site intranet de la DG HR (<http://intranet.mil.intra/sites/pers>).

Chaque chef de corps aura de surcroît accès via le même site à un rapport présentant la structure d'organisation et l'ordre de bataille de son unité. (Rapport *'My OT'*)

Qui est responsable de quel processus ?

Une nouvelle structure implique inévitablement une adaptation des processus et des services responsables de ces processus au sein de la DG HR.

Pour faciliter la transition vers la nouvelle structure, une liste sera publiée début janvier 2012 sur les sites intranet de la DG HR (<http://intranet.mil.intra/sites/pers>), exposant les processus principaux dans le domaine HR ainsi que les services responsables de ces processus. Cette liste sera complétée d'une liste de 'Frequently Asked Questions' (FAQ) en relation avec la nouvelle structure DG HR.

Informations complémentaires

Pour toute question complémentaire, vous pouvez prendre contact avec le contact center HR:
- via le formulaire de contact of via mail dghr.info@mil.be
- par téléphone au numéro 9-2820-5669 (02/264.56.69)