

La certification professionnelle valorise les métiers de l'armée de Terre

Texte : SDEP

LA CERTIFICATION professionnelle (CP) est un dispositif national qui consiste à valoriser les compétences acquises tout au long d'une carrière par l'obtention d'un titre, d'un certificat ou d'un diplôme académique. Elle offre également une reconnaissance, par le monde civil, des formations reçues durant son parcours de carrière.

Déjà engagée dans cette voie depuis plusieurs années, l'armée de Terre intensifie son action au profit des officiers, des sous-officiers et des militaires du rang, en élargissant la diversité des CP qu'elle délivre pour une durée de cinq ans (19 CP actives en 2019 et 29 actives en 2020 dans l'armée de Terre), comme du spectre des compétences reconnues par transposition de celles acquises dans différents métiers (enseignement, logistique, maintenance, infanterie, aéromobilité, ressources humaines, management, etc.).

La certification professionnelle représente un enjeu important pour l'armée de Terre car elle valorise ses métiers et participe à la fidélisation du personnel tout en

facilitant, le moment venu, sa reconversion. Elle illustre enfin la marque employeur de l'armée de Terre.

COMMENT OBTENIR UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE ?

La certification professionnelle s'obtient par le biais de la formation ou par celui de validation des acquis et de l'expérience (VAE) :

1/ La formation : le militaire peut prétendre à l'obtention d'une CP lorsque la formation reçue est validée et enregistrée dans le registre des certifications professionnelles. Plus il ira loin dans son parcours de qualification militaire, plus la certification professionnelle délivrée sera associée à un diplôme élevé. **Cette voie de certification est privilégiée car elle est simple et permet de certifier tous les stagiaires après la réussite d'une formation.**

En 2019, ce sont 2 801 CP via la formation qui ont été obtenues par le personnel de l'armée de Terre.

2/ La VAE : au cours de son par-

cours, le militaire est amené à occuper différents postes et y acquiert ainsi de nombreuses compétences. Désormais, afin de valoriser ses compétences et ses expériences, il lui sera possible de constituer un dossier à présenter devant un jury de professionnels, dans le but d'obtenir la CP souhaitée. Cette voie est plus longue et exige un suivi particulier et précis.

Dans tous les cas, le RRH ainsi que les différentes antennes de « défense mobilité » accompagnent la démarche administrative, notamment pour la constitution du dossier.

Dans un contexte fortement concurrentiel, l'objectif de l'armée de Terre en 2020 est d'enregistrer de nouvelles certifications professionnelles en cohérence avec le marché de l'emploi (augmentation de 50 % du nombre de CP entre 2019 et 2020). Elle s'affiche ainsi ouvertement comme un employeur de référence, pour permettre à son personnel de préparer une seconde carrière, de sécuriser et de valoriser les parcours professionnels, tout en valorisant ses compétences. ■



Un nouveau diplôme technique "emploi des forces"

Texte : SDEP

POURQUOI UN DT EMP ?

Dans le contexte de renforcement de la préparation aux conflits de haute intensité, il s'agit :

- 1 - de revaloriser les métiers de la tactique avec un **parcours DT valorisé** (avancement, responsabilité, primes) ;
- 2 - d'acquérir rapidement une **expertise tactique** dans la planification et la conduite des opérations (vision interarmes et interarmées).

POUR QUOI FAIRE ?

Renforcer les états-majors de niveau 1 à 3 (DIV, CRR), les états-majors opérationnels interarmées (CPOIA, CPCO) ou de l'OTAN (CRR-E, JFC, JWC, etc.).

POUR QUI ?

- Les **officiers du corps des officiers des armes** (EIP inchangé), toutes filières académiques confondues et répondant aux critères suivants :
 - forte expérience opérationnelle ;
 - volontaire pour servir en EM OPS de niveau 1 à 3.

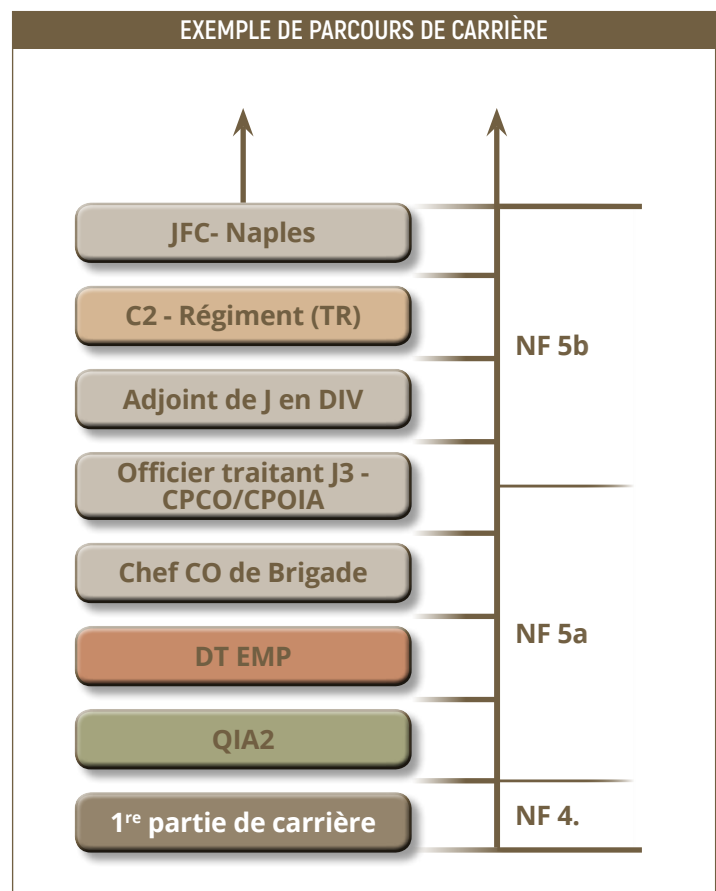
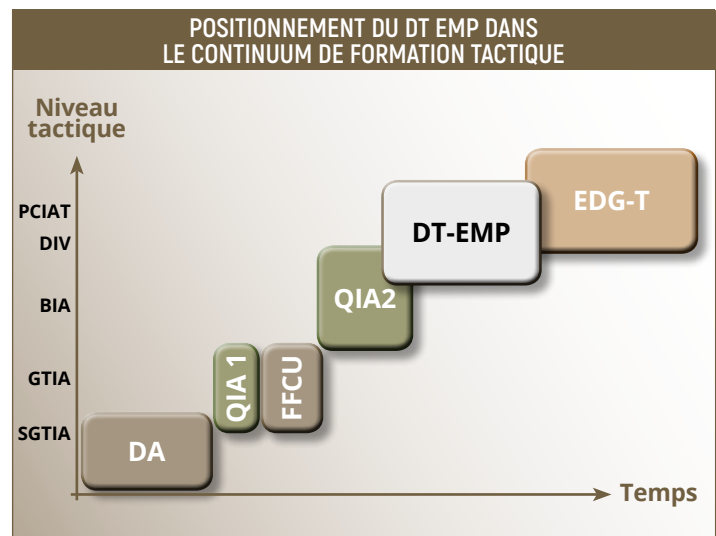
À terme, 15 à 20 officiers par an seront diplômés techniques « *emploi des forces* ».

COMMENT ?

- **Par une sélection sur concours du DT sur titre** (valorisation de la première partie de carrière) ou **sur épreuves** (nouvelles épreuves spécifiques dès 2021).
- **Puis une formation en alternance sur deux ans** : les officiers sont affectés en unité (prioritairement EM du niveau divisionnaire) et réalisent la formation en alternant les périodes de formation et les périodes au service de l'unité.

QUOI ?

- **16 semaines de formation** réparties sur la première année :
 - 10 semaines de stage : planification, renseignement, logistique, manœuvre des effets, etc.
 - 6 semaines d'approfondissement tactique : opérations interarmées, fonctions opérationnelles, enseignement historique ;
- participation à un exercice majeur des Forces terrestres ;
- rédaction et soutenance d'un mémoire sur un sujet tactique.



Plus d'informations sur le site DRHAT (Intradef) :
<http://portail-drhat.intradef.gouv.fr/DRHAT/>

RH PERSONNEL CIVIL

L'autorité territoriale d'emploi, un maillon indispensable

Texte : BPC

AU MINISTÈRE DES ARMÉES, les ressources humaines (RH) de proximité pour le personnel civil sont organisées autour de :

► **la RH de commandement appartenant à la chaîne "employeur"**, qui gère l'organisation du travail au niveau de chaque établissement (temps de travail, heures supplémentaires, etc.) ;

► **la RH de gestion, appartenant à la chaîne "administrative"**, représentée par les GSBdD et les CMG¹, qui éditent et enregistrent les actes concernant la gestion individuelle (NBI², arrêtés de détachement, avancement d'échelon...).

Les Autorités Territoriales d'Emploi (ATE) sont nées en 2010 à l'occasion de la réorganisation des fonctions de soutien des Armées. Pour l'armée de Terre, elles sont un échelon territorial de la DRHAT. Elles se sont vues confirmer leurs missions et attributions, en terme de gestion

du personnel civil, par l'instruction du 2 septembre 2019.

Les deux niveaux d'emploi, central (ACE) et territorial (ATE), collaborent et interagissent par subsidiarité pour appuyer les formations d'emploi dans leurs prérogatives de gestion du personnel civil (cf. infographie).

MISSIONS PARTICULIÈRES DE L'ATE :

L'ATE, en qualité de correspondant unique, met en œuvre les

directives de la direction des ressources humaines du ministère (DRH-MD) et plus largement la politique RH de l'armée de Terre auprès des centres ministériels de gestion.

L'ATE assure une mission de conseil et d'expertise auprès du commandement pour manager le personnel civil, notamment en matière de discipline, de recrutement et de parcours professionnel. Elle coordonne les travaux de gestion collective des PC (évaluation professionnelle, notation,

avancement, primes) des fonctionnaires et des ouvriers de l'État. Enfin, elle analyse, recense et priorise les besoins en recrutement des employeurs locaux dans une logique de subsidiarité. ■

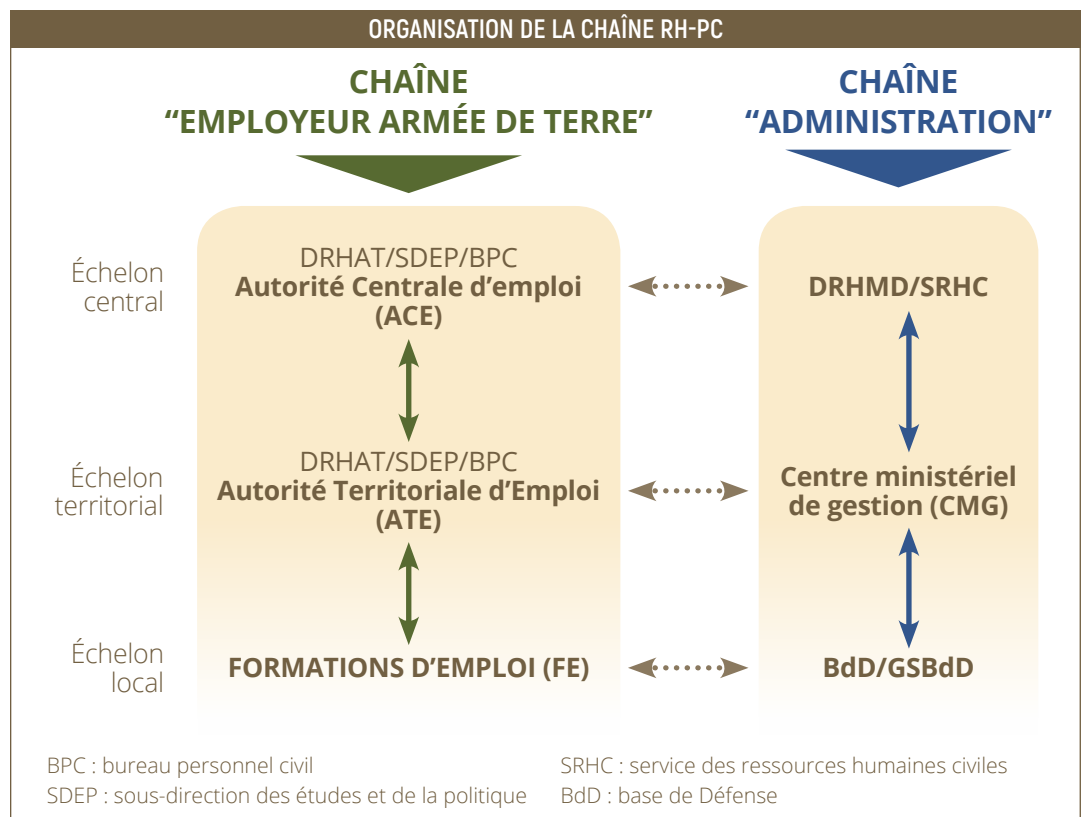
¹ GSBdB : groupement de soutien de base de défense ; CMG : centre ministériel de gestion

² NBI : nouvelle bonification indiciaire

Le saviez-vous ?

vous ?

Véritable échelon de synthèse auprès des organisations syndicales sur le terrain, l'ATE partage les informations auprès des CMG et apporte son analyse auprès du CTR Terre (Comité technique du réseau Terre).



COVID-19

Le soutien aux familles

Texte : BCP-EH - Photos : 35^e RAP, 1^{er} RCH, 13^e BCA DEP

Durant le pic épidémique Covid-19, les bureaux environnement humain (BEH) ont été particulièrement sollicités afin de soutenir les militaires et les familles, contribuant ainsi à maintenir le moral des forces. Des BEH nous apportent leur témoignage sur les actions qui ont été menées ces derniers mois.

ADC LAURENT (CBEH) 1^{er} RCH :

« La volonté du chef de corps du 1^{er} régiment de chasseurs était d'épauler les familles dans cette période si particulière. L'objectif, avec la crise sanitaire liée au Covid-19, a été de renforcer la cohésion autour de ses 285 familles en leur proposant une offre de services telles que la récupération et la livraison de commandes de biens de première nécessité en "drive", des

possibilités de garderie, la diffusion des informations sur les téléconsultations, sur les gestes barrières ainsi que des guides proposés par le bureau condition du personnel environnement humain (BCP-EH). Le fil rouge du confinement a consisté à optimiser le groupe de contacts Internet et le groupe fermé Facebook afin d'assurer la meilleure diffusion de l'information. » ■



MAJ RÉMY (CBEH) 13^e BCA :

« Partez l'esprit tranquille et concentrez-vous sur la mission, nous répondrons aux besoins de vos familles en votre absence ». Le BEH a été le garant de la sérénité du militaire et de sa famille. A l'instar de cette épouse d'un commando montagne projeté au Mali depuis deux mois et atteinte du Covid-19. Il a fallu agir au plus vite pour

parer à l'urgence et assurer la prise en charge des enfants, afin que leur maman bénéficie de toute l'attention nécessaire. C'est l'unité, la famille des commandos montagne, qui répond le plus rapidement, avant que l'action sociale ne prenne le relais quelques jours plus tard pour le soutien à domicile. » ■

CNE THIERRY (CBEH) 35^e RAP :

« Dès le début de la pandémie, une cellule de veille a été activée par le chef de corps pour faciliter la coordination interne. Les premières missions du BEH ont été d'accompagner et de soutenir les militaires et les familles concernés par la fermeture des écoles et des crèches. Nous avons mobilisé les bonnes volontés pour confectionner des masques anti-projections en suivant des prescriptions sanitaires. Les familles ont répondu présentes pour fabriquer bénévolement ces masques à partir de treillis usagés donnés par les militaires, au bénéfice de tous. » ■



Découvrez le site dédié aux militaires et à leur famille dans cette période liée à la Covid-19 et retrouvez la carte interactive des BEH :

<https://www.defense.gouv.fr/web-documentaire/covid-19-adt/index.html>